

Motivace k dobrovolnictví v sociálních službách

Bc. Martina Haratková

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. Martina Haratková**
Osobní číslo: **H200139**
Studijní program: **N0111A190013 Sociální pedagogika**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Motivace k dobrovolnictví v sociálních službách**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti dobrovolnictví, sociálních služeb a prosociálního chování.

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:

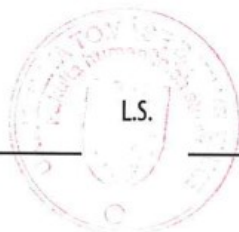
- FRIČ, Pavol a kol., 2010. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agnes. ISBN 978-80-903696-8-9.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2016. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- MATULAYOVÁ, Tatiana a kol., 2016. Motivace k dobrovolnictví. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5110-7.
- MLČÁK, Zdeněk a Helena ZÁŠKODNÁ, 2013. Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. ISBN 978-80-7464-462-7.
- TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ, 2006. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.

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 ¹⁾;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo - 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 ...22.4.2022

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 nevydělečně 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 nahlížení 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 pisy nebo rozmnoženiny.

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, 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 vzdělávacího 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 užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

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

ABSTRAKT

Hlavním tématem této diplomové práce je motivace dobrovolníků k výkonu dobrovolnické služby v organizacích zaštiťujících sociální služby našim občanům. Problematika dobrovolnictví je v dnešní době velmi aktuálním tématem a dobrovolníci jsou organizacemi velmi ceněni. Teoretická část naší práce charakterizuje dobrovolnictví, popisuje základní aspekty motivace a v závěru se okrajově věnuje deskripci sociálních služeb. Data byla získána v rámci kvantitativního výzkumu, který byl realizován metodou dotazníkového šetření v organizacích zaštiťujících dobrovolnickou činnost v Olomouckém kraji. Z výzkumu vyplývá, že motivaci k dobrovolnictví v sociálních službách ovlivňuje především věk, výše dosaženého vzdělání či praxe. Na základě výzkumu vznikla doporučení, na jaké faktory se zaměřit u nových dobrovolníků a na jakou motivaci se zaměřit u dobrovolníků stávajících.

Klíčová slova: dobrovolník, dobrovolnictví, motivace, motivy, sociální služby

ABSTRACT

The main topic of this thesis is a motivation volunteers for a performance to voluntary service in organizations, which provide a social services for our citizens. Problems of voluntariness are very hot issue nowadays and volunteers are so desired from organizations. The theoretically part of our thesis describes voluntariness and basic aspects of motivation and finally, it describes social services. Our data were got from quantitative research, which was realized by method of questionnaire research in organizations, which provide voluntary activities in district of Olomouc. Research shows, that motivation to voluntariness in social services was influenced by age, level of education or experiences. By results of research were gave our recommendations for which factors we are focused at new volunteers or on which motivation we follow at curent volunteers.

Keywords: volunteer, volunteering, motivation, motives, social services

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph. D. za cenné rady a připomínky a také za odborné vedení, trpělivost a ochotu při zpracování mé diplomové práce.

Poděkování patří i mé rodině, přátelům a spolužákům, kteří mě během doby studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně motivovali a podporovali.

Motto:

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

(Mahátma Gándhí)

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 DOBROVOLNICTVÍ	13
1.1 PROSOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ A ALTRUISMUS	13
1.2 DOBROVOLNICTVÍ VYMEZENÍ POJMU A DEFINICE	16
1.2.1 Fenomén dobrovolnictví	18
1.2.2 Typologie dobrovolnictví.....	19
1.3 HISTORIE DOBROVOLNICTVÍ V ČR	22
1.4 LEGISLATIVA.....	22
1.5 DOBROVOLNICKÁ CENTRA	23
2 MOTIVACE	26
2.1 MOTIVACE – VYMEZENÍ POJMU	26
2.2 MOTIVY	27
2.3 TEORIE MOTIVACE.....	29
2.4 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ	31
3 SOCIÁLNÍ SLUŽBY	34
3.1 VYMEZENÍ POJMU SOCIÁLNÍ SLUŽBA	34
3.2 LEGISLATIVA.....	35
3.2.1 Kategorizace sociálních služeb	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	39
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	39
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE	39
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	40
4.4 STANOVENÍ HYPOTÉZ	41
4.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR	42
4.6 TECHNIKA SBĚRU DAT	43
4.7 REALIZACE VÝZKUMU	45
5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	47
5.1 VÝSLEDKY VÝZKUMU	48
5.2 VERIFIKACE HYPOTÉZ	54
6 SHRUTÍ A DISKUSE	69
6.1 LIMITY VÝZKUMU	71
6.2 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	71

ZÁVĚR	73
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	79
SEZNAM OBRÁZKŮ	80
SEZNAM GRAFŮ	81
SEZNAM TABULEK.....	82
SEZNAM PŘÍLOH.....	83

ÚVOD

Žijeme v době, kdy technologický pokrok a vědecké výzkumy ženou naši společnost kupředu neuvěřitelnou rychlostí. Lidský faktor bývá často nahrazován stroji a jako lidé jsme v menší či větší míře závislí na technologiích. Kdo se neadaptuje dostatečně rychle, bývá znevýhodněn. Potřeba lidského kontaktu, socializace anebo praktické rady od starší generace se především u mladší generace zmenšuje. Na druhou stranu existuje stále ještě lidská vlídnost a ochota pomáhat druhým, a to bez vidiny hmotné odměny. Pevně věřím tomu, že jako společnost jednoho dne nebudeme pouze toho názoru, že peníze vládnu světem, ale že hodnoty, jako jsou zdraví, láska a ochota dávat nám nebudou cizí.

Tato předkládaná diplomová práce se zabývá motivací k dobrovolnictví v sektoru sociálních služeb. Sociální služby, ať už se jedná o domovy pro seniory, poradny, stacionáře aj. jsou nedílnou součástí našich životů. Některé využíváme pravidelně, jiné občasné či v naléhavých situacích. Je však nutno mít na paměti, že jsou mezi námi i lidé, jejichž život nebo určitý životní standard je závislý právě na oněch sociálních službách pro občany, s tímto faktem se neoddělitelně pojí i téma dobrovolnictví.

Dobrovolnictví, jeho hlavní myšlenky a smysl nikdy nenahradíme technologií, lidský faktor je zde zásadní. Je potřeba mít na paměti, že se nejedná o jednostranně prospěšný či výhodný proces, v tomto případě by se motivační prvky hledaly velice těžko. Při dobrovolnictví vidíme přínos pro organizaci, dobrovolníka i „koncového klienta“. I tak je diskutabilní, zda dobrovolníků, kteří jsou ochotni věnovat svoji energii, svůj volný čas, schopnosti a dovednosti pro pomoc druhým, aniž by je nemotivovala vidina hmotné odměny, je dostatek.

Cílem této diplomové práce je identifikovat motivační faktory u dobrovolníků v sociálních službách. Pro tyto účely byla stanovena hlavní výzkumná otázka a čtyři dílčí. V naší práci chceme zjistit, jaké jsou motivační faktory u dobrovolníků a zda se liší v závislosti na věku, dosaženém vzdělání či délce praxe.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je tvořena třemi kapitolami. Zabýváme se dobrovolnictvím, motivací dobrovolníků a sociálními službami. Teoretická část je popisného charakteru, kdy podklady pro její vypracování jsme čerpali od českých i zahraničních autorů. Praktická část je tvořena kvantitativním výzkumem, pro který byl stanovený výzkumný problém, výzkumné cíle práce, výzkumné otázky a hypotézy. Chceme zde zjistit, jaké jsou aktuální motivační faktory dobrovolníků v oblasti sociálních služeb a objasnit souvislost zvolených faktorů s věkem, nejvyšším

dosaženým vzděláním a délkou praxe dobrovolníků. Cílem praktické části je stanovit odpovědi na výzkumné otázky a potvrdit či zamítnout hypotézy.

Analýza motivace může např. také pomoci odlišit dobrovolníky motivované altruisticky a dobrovolníky motivované spíše instrumentálními pohnutkami, které mohou být v určitých oblastech dobrovolnictví i problematické. Analýza motivace může také pomoci pochopit, proč někteří jedinci s dobrovolnictvím po určité době ukončí činnost.

V závěru této práce přikládáme dotazník, který byl základním prvkem pro provedení výzkumu a dále postup výpočtů pro ověření hypotéz.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DOBROVOLNICTVÍ

V této kapitole se budeme blíže věnovat problematice dobrovolnictví. Pokusíme se vymezit pojem dobrovolnictví, vazbu mezi prosociálním chováním a altruismem. Dále se okrajově zmíníme o historii dobrovolnictví a legislativě. Na závěr se zaměříme na typologii dobrovolníka a dobrovolnická centra.

1.1 Prosociální chování a altruismus

Prosociálním chováním označujeme libovolný čin, který je vykonán pro pomoc jiné osobě nebo skupině osob a neočekáváme za něj žádné zásluhy. Je chápáno také jako jeden ze stavebních kamenů celé naší společnosti. Na projevech právě prosociálního chování je přímo závislý vývoj lidstva, ať už v minulosti, tak i směrem do budoucna. Projevy jako solidaritu, sebeobětování, altruismus, spolupráce, pomáhání, pečování, aj. nalezneme napříč všemi kulturami. „*Prosociální chování tak od počátku civilizace tvoří jednu z nejdůležitějších komponent lidské existence*“ (Mlčák, Zášková, 2013, s. 41). Můžeme se setkávat se záměnou pojmu prosociální chování s pojmem altruismus.

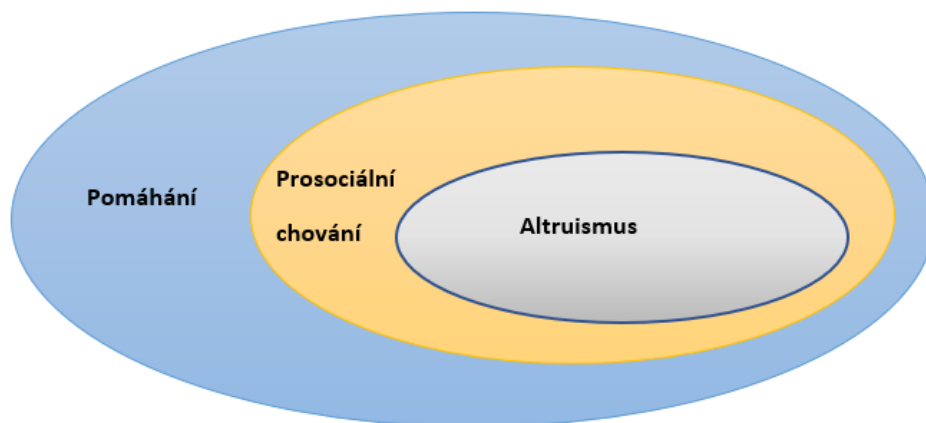
Odborníci tvrdí, že altruismus je neoddělitelně spjat se sebeobětováním, jiní tvrdí, že altruismus je forma motivace a prosociální chování znázorňuje vzorec chování. Prosociální chování může mít také různé formy. L.G. Wispe (1972) prezentuje následujících pět forem:

- darování,
- sympatie a porozumění,
- pomoc při dosažení určitého cíle,
- nabídka ke spolupráci,
- podpora.

„*Objektem aktů prosociálního chování mohou být osoby známé nebo zcela neznámé, cizí. Samotný fakt známosti člověka, kterému je poskytována pomoc, může výrazně modifikovat chování pomáhajícího ve smyslu rychlosti (bez dlouhého přemýšlení), objemu míry pomoci (raději více než méně), vědomí, že chování pomáhajícího může výrazně ovlivnit jeho obraz v očích druhé osoby apod*“ (Slaměník, Výrost, Sollárová, 2019, s. 1290).

Pokud hledáme různé interpretace pojmu prosociální chování, neměli bychom opomenout autora H.W. Bierhoffa, který vysvětluje, že plně nadřazeným pojmem je pomáhání, pod něj spadá prosociální chování a toto je nadřazeno pojmu altruismus. Provázání a překryv znázorňuje následujícím obrázkem.

Obrázek č. 1: Provázanost pojmů pomáhání – prosociální chování – altruismus



Zdroj: vlastní zpracování

Bierhoff konkretizuje pojmy následovně: „*Pomoc se týká činností zaměřených na zlepšení situace příjemce pomoci. Definice prosociálního chování je užší, protože pomoc není považována za prosociální chování, pokud je tento čin motivován profesionální povinností, nebo pokud jsou osoby poskytující pomoc nebo příjemci pomoci organizace.*“ Zmiňuje však jednu výjimku, a to jsou organizace poskytující pomoc lidem v nouzi. Při altruismu neočekává dobrovolník žádné benefity, jde mu jen o prospěch a zlepšení situace příjemci pomoci (Bierhoff, 2002, s. 176-195).

S tímto modelem se v naší práci ztotožňujeme nejvíce. Bierhoffovo vysvětlení se dle nás vyznačuje především jednoduchostí a logikou.

Často zmiňovaným pojmem, který je úzce svázán s pojmem prosociální chování je altruismus. První, kdo přišel s pojmem altruismus byl August Comte v polovině 19. století. Tento pojem měl být synonymem pro nesobecké společenské jednání člověka, navzdory této myšlence byl dlouho chápán jako způsob trávení volného času (Mlčák, Zášková, 2013, s.7).

Hartl, Hartlová definují altruismus jako: „*nesobecký charakter mezilidských vztahů, lásku pro blaho druhých*“. Dle nich se altruismus projevuje cítěním, myšlením a jednáním, při kterých je vždy brán ohled na ostatní lidi. Nezdravě tento pojem pak může symbolizovat až sebezničující chování, které se děje pouze ve prospěch druhých, toto může být uvědomělé i neuvědomělé (Hartl, Hartlová, 2015, s. 33).

Zajímavé vzhledem k pojmu altruismus jsou výsledky výzkumu Pavola Friče a kolektivu z roku 2001, kde popisuje dobrovolnictví jako dobročinnost, která vyplývá z pěti druhů altruismu, a to:

- **reciproční altruismus** – aktér očekává reálný zisk či odměnu,
- **normativní altruismus** – vychází z morálky – od rodiny, komunity nebo členů očekáváme chování s prvky dobročinnosti a dobrovolnictví, pokud tak neučiníme, hrozí ztráta sociálního statusu,
- **emocionální altruismus** – aktéra naplňuje fakt, že snižuje utrpení druhých, toto naplňuje jeho morální city a poskytuje mu úlevu,
- **křesťanský altruismus** – hlavním faktorem je milosrdenství k bližnímu, Nový a Starý zákon a víra v to, že za všechny naše činy budeme odměněni na „onom světě“, vychází z morálního kodexu,
- **pravý altruismus** – odvíjí se od pravé, nezištné motivace, motivace bez očekávání odměny, Frič však o tomto typu altruismu veřejně pochybuje.

Dle Friče může být naše chování motivováno různými motivy, avšak je toho názoru, že: „*veškerý altruismus je kontaminovaný egoismem*“ (Frič et al. 2001, s. 22).

Toto tvrzení odmítá Nakonečný, který ve svém díle zmiňuje následující: „*Altruismus může, ale nemusí mít nutně znak pohotovosti se zřici se vlastního dobra ve prospěch jiné osoby nebo celé skupiny osob a podobně. Nemusí také nutně souviset s obětí (například altruisticky motivované finanční příspěvky znamenají sice jistou finanční obět, ale nikoli ve smyslu sebeobětování se). Altruistické činy tedy existují a vzniká otázka, čím jsou motivovány, když povaha člověka je v podstatě egoistická*“ (Nakonečný, 2009, s. 223).

Byť většina autorů svým způsobem popírá existenci termínu jako je „čistý altruismus“, historicky je doloženo, že člověk (ale i někteří další savci) je schopen krystalicky čistého altruismu. Toto platí především v klíčových životních situacích, převážně pak ve vztahu

k blízkým osobám. My souzníme s možností, že tato forma altruismu existuje a prezentuje právě nezištnou pomoc. Touhu pomoci bližní, ale i cizí osobě bez jakéhokoli nároku na odměnu. Možná se tento přístup dá považovat za příliš důvěřivý a bláhový, ale dle nás lze toto považovat za ideální obraz dobrovolnictví.

V této práci bychom rádi zmínili i rozdělení altruistického prosociálního chování dle autorů G. Carla a B. A. Randalla (2002). Došlo zde k rozdělení chování na základě motivace:

- **Altruistické prosociální chování** je založeno na dobrovolnosti a hlavním motivem je čistý zájem o prospěch a potřeby druhé osoby. Často pro dobrovolníka znamená zvýšené vlastní náklady.
- **Kompliance** znamená, že prosociální chování vzniká jako reakce na verbální nebo neverbální žádost.
- **Emocionální prosociální chování** – zde hrají velkou roli soucit a empatie. Jedná se o prosociální chování při emočně silných momentech, např. velké zranění. Díky tomu, že hlavním motivem je soucit, je způsobeno zaměření na druhou osobu více než na sebe.
- **Veřejné prosociální chování** – chování, kterému je vždy přítomno publikum. Na základě tohoto faktu lze předpokládat, že motivem může být získání pozornosti a respektu druhých lidí. Nemusí souviset se soucitem.
- **Anonymní prosociální chování** – zde dobrovolník netuší, komu vlastně pomáhá. Motivem jsou pocity naplnění z vykonání dobrého skutku.
- **Prosociální chování v emergentních (naléhavých) situacích** – jde o prosociální chování, kdy je pomoheno lidem v např. krizových situacích (Mlčák, 2006, s. 44-45).

1.2 Dobrovolnictví vymezení pojmu a definice

V dnešní globalizované a uspěchané době se často setkáváme s podezřivým pohledem na pracovníky, kteří dobrovolnickou činnost vykonávají zcela samovolně. Jsme zvyklí, že každá věc či jednání má svoji hodnotu a nic není zcela zdarma. I přes tento fakt se mezi námi stále nachází dobrovolníci, kteří svoji práci vykonávají srdcem a místo finanční odměny je naplňuje např. pocit uspokojení. *„Dobrovolnictví není obět, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje*

dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacením v mezilidských vztazích“ (Tošner, Sozanská, 2006, s. 18).

Dobrovolnictví jako takové je však přínosné jak pro samotné dobrovolníky, kterým přináší pocit naplnění, tak pro konkrétní organizace a v konečném důsledku i pro společnost jako takovou. Frič a Pospíšilová (2010, s. 9) ve svém díle zmiňují, že stále bohužel nenalezneme jednotnou definici dobrovolnictví, lze ovšem tvrdit, že většina se shoduje, že mají společné tyto rysy: jsou neplacené, nepovinné a ve prospěch druhých.

Na vznik slova dobrovolnictví poukazují Mlčák a Zášková (2013, s. 10) ve své publikaci. Z etymologického hlediska má slovní pojmenování původ v latině, v několika výrazech. Konkrétně jde o slova „voluns“ neboli volba a „velle“ čili chtění.

Nutno podotknout, že i když neexistuje jednotně přijímaná definice pojmu dobrovolnictví, lze dobrovolnictví dle odborníků rozdělit na hlavní oblasti. Někteří autoři nahlízejí na dobrovolnictví jako na pomoc bez donucení a očekávání odměny, jiní argumentují, že odměna může být i psychická a dobrovolník ji může pravidelně očekávat, což se stane motivem.

Pilát (2015, s. 10) uvádí tuto definici dobrovolnictví: *„Dobrovolnictví není zcela zadarmo. Dobrovolníci, kteří nabízejí svůj čas a energii prostřednictvím dobrovolnických center potřebují koordinátora, který je za svoji práci placen. Přítomnost koordinátora je zdůvodněna a jeho mzda je dobře vynaložena a bohatě vyvážena činností dobrovolníků, jak z pohledu odpracovaných hodin, tak z pohledu kvality odvedené práce.“*

Zajímavý výzkum provedl R. A. Cnaan a jeho kolegové, když se pokoušeli zmapovat více než 200 definic dobrovolnictví a z tohoto výzkumu vzešly čtyři definiční atributy dobrovolnictví. Jsou jimi: svobodná vůle, přirozenost odměny, blízkost k příjemcům a formální působení (Mlčák, Zášková, 2013, s. 11).

Dobrovolnictví je tedy častým tématem vědeckých publikací i výzkumů. Pokud chceme porozumět fenoménu dobrovolnictví, je potřeba v první řadě pochopit, co k němu dobrovolníky motivuje. Tato zjištěná data nám později umožní provádět efektivní kroky při získávání nových dobrovolníků a práci s nimi. Správná identifikace a pojmenování pocitů, emocí či přidávaných hodnot, které dobrovolníci na základě své dobrovolnické praxe prožívají je klíčem pro další zjišťování motivátorů pro výkon této činnosti.

1.2.1 Fenomén dobrovolnictví

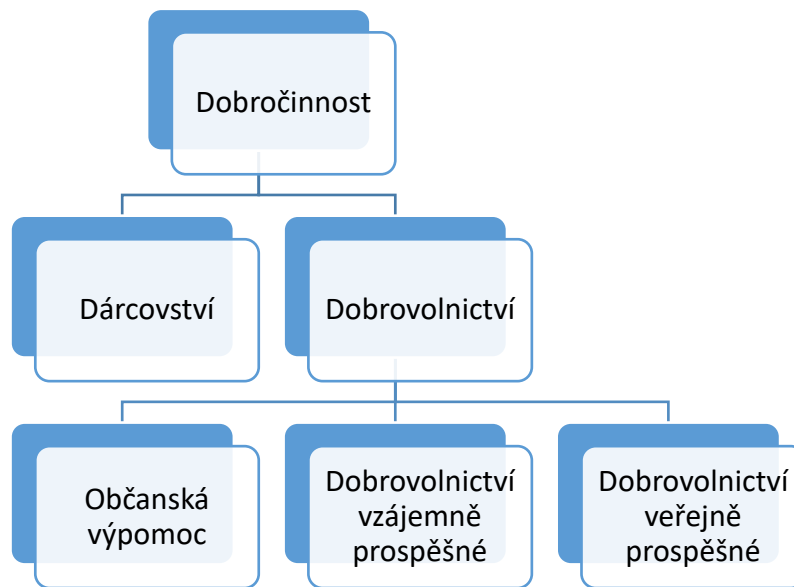
Pokud vyslovíme slovo dobrovolnictví, zjistíme, že většině lidí z laické veřejnosti začnou na intuitivní úrovni naskakovat organizace zabývající se pomocí člověku či přírodě. V odborné literatuře bohužel přesnou definici nenalezneme. Základem celého fenoménu dobrovolnictví je právě motivace. Kvalitní a spolehlivý dobrovolník je organizacemi často velmi vážený, proto je důležité hlouběji porozumět motivaci dobrovolníků a tyto poznatky pak aktivně vyžívat pro práci se stávajícími dobrovolníky (aby byli udrženi) a nábor nových dobrovolníků. Pokud motivační faktory dobrovolníků správně identifikujeme, budeme schopni lépe identifikovat potencionální nové dobrovolníky a zároveň lépe pracovat se stávajícími, můžeme je efektivněji motivovat, organizovat jejich práci a celkově dříve identifikovat zásadní změny a předcházet např. syndromu vyhoření.

Dobrovolnictví, jak jsme se již zmínili výše nemá doposud zcela ujasněnou terminologii. Tošner a Sozanská uvádějí několik pojmů, které jsou společné, jsou to tyto:

Dobročinnost neboli občanská ctnost má své základy v křesťanství a židovství. Můžeme ji dále dělit na **dárcovství** a **dobrovolnictví**. Rozdíl mezi těmito pojmy je zřetelný, při dárcovství jde o dar, který je dán, ať už v podobě peněz, materiálu či služeb bez ohledu na to, zda byl darován skrze sbírku, nadační fond či přímo.

Dobrovolnictví lze větvit na **občanskou výpomoc** (sousedskou výpomoc), které se odehrává v rámci rodiny, příbuzných či jak napovídá druhý, často používaný název – mezi sousedy. Dalším typem dobrovolnictví je **vzájemně prospěšné**. Hranice mezi občanskou výpomocí a vzájemně prospěšným dobrovolnictvím není zcela vymezena, oba pojmy pojí vykonání bez očekávání odměny a spontánnost. **Dobrovolnictví veřejně prospěšné** je organizováno dobrovolnickými centry či neziskovými organizacemi. Hlavním rysem tohoto je organizovanost dobrovolníků organizací, aby se příjemce pomoci mohl spolehnout. (Tošner, Sozanská, 2002, s. 36-37)

Obrázek č. 2: Dělení dobrovolnictví



Zdroj: vlastní zpracování

1.2.2 Typologie dobrovolnictví

Abychom mohli nějakým způsobem rozlišit typy dobrovolnictví, případně dobrovolníků, je nutné stanovit si správná kritéria, dle kterých můžeme dobrovolnictví a samotné dobrovolníky rozdělit.

Nejčastějším typem dělení dobrovolnictví je na formální a neformální. Přičemž **formální** je chápáno jako veřejný typ prosociálního chování, **neformální** je vnímáno jako neplacená pomoc např. v rodinném kruhu. Z časového hlediska lze dobrovolnictví dělit na krátkodobé a dlouhodobé. S tímto druhem dělení pracuje i např. N. Macduff (2005), který zaměňuje pojem krátkodobý za epizodický a dělí jej na tři další typy (Mlčák, Zášková, 2013, s. 17-19).

Vedle formálního a neformálního typu dobrovolnictví se můžeme setkat s dobrovolnictvím virtuálním. „V současnosti se formuje nová tvář českého dobrovolnictví spojená s prudkým rozvojem elektronických komunikačních technologií. Jde o tzv. **virtuální** dobrovolnictví rozvíjející se v rámci virtuálních komunit vznikajících na Internetu a často dosahujících celonárodních i globálních rozměrů. Jejich popularita narůstá téměř každým dnem hlavně u mladých lidí, kteří je spojují nejen s poskytováním služeb ale i se zábavou a občanským aktivismem zacíleným na otázky aktuálního společenského dění“ (Fryč, Vávra, 2012, s. 9).

Za zajímavé považujeme dělení dobrovolníků dle Tošnera a Sozanské. Ti poukazují na to, že můžeme v dalších případech rozdělit typy dobrovolnictví dle:

historického vývoje

- vývojově starší evropský model dobrovolnictví komunitní,
- americký model dobrovolnictví – manažerský,

cesty, kterou se ubírá

- dobrovolnictví vznikající „zdola nahoru“- jedná se o neformální skupiny přátel z které postupným vývojem vzniká strukturovaná skupina,
- působící „zvenčí dovnitř“- jde o profesionály, kteří chtějí s dobrovolníky spolupracovat nebo je organizovat,

role, kterou dobrovolnictví v organizaci hraje

- chod organizace je přímo závislý na dobrovolnících,
- dobrovolníci vykonávají činnosti,
- činnost dobrovolníků není pro vlastní chod organizace nepostradatelná,

časového vymezení

- dobrovolné zapojení na jednorázových akcích – akce, které se konají jednou nebo vícekrát ročně – sbírky, koncerty, aj.,
- dlouhodobá dobrovolná pomoc – důležitým faktorem zde je pravidelnost a opakovanost, většinou sepsána dohoda o spolupráci, jelikož tento typ vyžaduje spolehlivost,
- dobrovolná služba – důležitá je zde příprava dobrovolníka, jedná se o dlouhodobý závazek, který může trvat několik měsíců i let, většinou v jiné zemi.

Rádi bychom se ještě zaměřili na různé oblasti poskytování dobrovolnictví. Základní průřez oblastmi nám poskytují opět Tošner a Sozanská (2012, s. 41-43). Autoři uvádějí, že nejde o zcela vyčerpávající výčet na širší záběr dobrovolné činnosti nebo služby. Oblasti dobrovolnictví tedy lze rozdělit následovně:

Ochránci životního prostředí

Tato skupina je jednou z nejlépe organizovaných a mezinárodně propojených struktur v oblasti dobrovolnictví. Spolupracují s odborníky, jsou hojně prezentováni v masmédiích díky svému umění být vidět. Nejznámějšími představiteli jsou Hnutí DUHA, Greenpeace, Děti země, aj.

Humanitární organizace, organizace na ochranu lidských práv

Největší nárůst těchto organizací byl po roce 1989, nyní jdou často vidět díky tragickým událostem. Působí ve válečných oblastech, při záplavách a jiných přírodních katastrofách, které zasáhnou lidské životy apod. Proto je velmi důležité, aby dobrovolníci vedle nadšení měli i bohaté profesní zkušenosti. Mezi zástupce řadíme např. organizaci ADRA, Člověk v tísni, Český červený kříž.

Sociální a zdravotní oblast

Jedná se o nejpočetněji zastoupenou skupinu. Jde také o oblast, kde je u dobrovolníků vyžadována profesionalita, jelikož budou vykonávat svou práci často v institucích, kde musí předcházet příprava dobrovolníka i organizace na spolupráci. Ze zdravotních organizací můžeme jmenovat FOKUS, ze sociálních pak Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové, Společnost DUHA, aj.

Kulturní oblast

Spadají sem organizace, které se zabývají např. ochranou kulturních památek, propagací české kultury, a to i v zahraničí. Můžeme zde najít špičkové umělce, kterým jde o uskutečnění právě těchto mimořádných uměleckých akcí. Z organizací můžeme jmenovat Symposion.

Sportovní a vzdělávací činnost

Na rozdíl od ciziny se naši dobrovolníci v drtivé většině nepodílejí přímo na vzdělávacím procesu. Zde jde o dobrovolnictví nejčastěji při mimoškolních aktivitách – kroužky, oddíly. Dobrovolníci zde vykonávají vzájemně prospěšnou aktivitu. Z organizací bychom rádi jmenovali Nadaci ROS, která se snaží zavést činnost dobrovolníků do školství.

Zahraniční dobrovolná služba

Organizace vysílají dobrovolníky do zahraničí, nejčastěji jsou to letní „workcampy“, ale může se jednat i o dlouhodobou dobrovolnou službu. Pole působnosti je široké, v nestabilních zemích může jít např. o odstraňování následků katastrof. Organizacemi jsou ADRA, INEX, aj (Tošner, Sozanská, 2012, s. 41-43).

1.3 Historie dobrovolnictví v ČR

Počátek dobrovolnictví v dnešní podobě můžeme zařadit do období vzniku kapitalismu. Dobrovolnictví se na našem území začalo hojně rozvíjet především v 19. století. Ve 30. letech, kdy datujeme národní obrození, registrujeme velký nárůst vlasteneckých aktivit. Vznikají spolky podporující vědu, kulturu i vzdělání. Řadíme sem dodnes existující Sokol, spolek Mánes, Hlávkovu nadaci. Rokem 1918, který nám přináší vznik Československa zaznamenává dobrovolnictví obrovský rozvoj, vznikají spolky soukromé, obecní, náboženské, aj. a začíná strukturalizace dobrovolných organizací. Pod tlakem dochází ke sjednocování spolků do Národní fronty, pod kterou nuceně vstupují všechny spolky, které často hned zanikají a jejich majetek je konfiskován, lidé vězněni. Vznikají nové spolky, kde dobrovolnost a dobročinnost nabývá úplně pozměněných rozměrů. Dobrovolnost tak často nahrazuje povinný altruismus. Změna přichází po roce 1989, kdy dochází k masivnímu rozvoji neziskových organizací (Frič a Pospíšilová, 2001, s. 29-30).

Doba po roce 1989 bývá taktéž často nazývána jako období hledání vlastní identity. *„Základním tématem se na počátku stala myšlenka občanské společnosti založené na spolupráci a vzájemné solidaritě plnoprávných a svobodných občanů. Po několika letech, kdy česká společnost po dlouhé době prožila zkušenost s liberálně tržním hospodářstvím, individualismem a orientací na konzumní způsob života, se začal projevovat zájem občanů o jiný životní styl i o rozvoj tradičních humanistických hodnot. A jako jedna ze základních byla znovuobjevena přirozená lidská potřeba pomáhat ostatním a zajímat se o svět okolo“* (<https://docplayer.cz/1197701-Historie-a-soucasnost-dobrovolnictvi-v-ceske-republice.html>).

Důležitým milníkem pro dobrovolnictví se stává rok 2001, který byl vyhlášen jako Mezinárodní rok dobrovolníků, čímž byl dobrovolnictví jako takovému dán význam v rozvoji společnosti. O dva roky později, dne 1.1.2003 vchází v platnost zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, v platném znění.

1.4 Legislativa

Po roce 1989 naše země zaznamenala velký zájem zahraničních dobrovolníků v rámci programů „Evropské dobrovolné služby“. Tento moment můžeme považovat jednu ze záležitostí, které přispěly k zahájení legislativních procesů pro ukotvení dobrovolnictví v českém zákonu. Začátek těchto procesů tedy můžeme spojit s rokem 2001, který byl OSN

vyhlášen jako Mezinárodní rok dobrovolníků. Od této doby je pravidelně slaven také den dobrovolníků, který nám připadá na 5. prosince. Dalším důležitým milníkem je rok 2011, který byl vyhlášen jako Evropský rok dobrovolníků.

Z hlediska právního řádu je dobrovolnictví upraveno zákonem č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, v platném znění. Obsah tohoto právního dokumentu vstoupil v platnost v roce 2003 a je prvním právním předpisem, který upravil termín dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající či přijímající organizace. Zároveň tento zákon nastavil metodiku organizovaného dobrovolnictví. Zákon dále stanovuje podmínky např věku (dobrovolníkem se může stát na území ČR osoba starší 15 let) nebo náležitosti smluv pro organizace a dobrovolníky. Nalezneme zde ale i oblasti dobrovolnictví a dozvíme se, že dobrovolnická služba může být krátkodobá nebo dlouhodobá. (<https://www.hest.cz/cz/pro-organizace/legislativa-dobrovolnictvi>)

V roce 2007 se pojem dobrovolník objevuje i v novele zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Je to z toho důvodu, že se jedná o obor, ve kterém je evidován neustálý nárůst dobrovolníků. Ministerstvo zdravotnictví České republiky (dále jen MZ ČR) ve svém Věstníku č. 6/2009 uveřejňuje „Metodické doporučení pro zavedení dobrovolnického programu v nemocnicích“.

Dalším oficiálním dokumentem se stává v roce 2012 platné „Metodické doporučení Ministerstva kultury České republiky pro dobrovolnictví v kultuře a umění“ (<https://www.rodinnysvaz.cz/wp-content/uploads/2018/04/4Metodika-dobrovolnictv%C3%AD-Rodinn%C3%A9ho-svazu.pdf>).

1.5 Dobrovolnická centra

V České republice existuje mnoho dobrovolnických center a dá se říci, že převážná většina funguje i v oblasti sociálních služeb. Pokud se kdokoliv rozhodne stát dobrovolníkem, bude se muset s největší pravděpodobností zaregistrovat přes některé z těchto dobrovolnických center.

Tyto centra se vyznačují podobnou charakteristikou. Tošner a Sozanská (2006, s. 100-101) uvádí tyto poslání center:

- **Spolupráce s masmédií, obcemi, samosprávami i státními orgány**-zajišťuje propagaci a podporu dobrovolnictví,

- **Vlastní dobrovolnické programy**-programy řešící aktuální problematiku dané komunity,
- **Spolupráce s regionálními partnery**-spolupráce nejčastěji s neziskovými organizacemi, sdílení databází,
- **Vzdělání a výzkum**-různé diskusní kroužky, školení, semináře, výcviky koordinátorů, spolupráce s univerzitami,
- **Mezinárodní spolupráce** – spolupráce se zahraničními centry a organizacemi, účast na mezinárodních konferencích.

„Jsme přesvědčeni o tom, že pro dobrovolnické centrum se ukazuje jako zásadní přítomnost kvalitního koordinátora. Jedná se o klíčovou osobu celého dobrovolnického procesu, od nábory dobrovolníka až po ukončení jeho působení.“ Tošner a Sozanská (2006) ho definují takto: *„Koordinátor vede dobrovolníky a hodnotí jejich činnost, řeší vzniklá nedorozumění a problémy, hledá a organizuje příležitosti k poděkování dobrovolníkům, je kontaktní osobou mezi dobrovolníky, zaměstnanci, vedením i klienty organizace, udržuje styk s nejbližším dobrovolnickým centrem, s médii i dalšími organizacemi, zpracovává kodexy či práva a povinnosti dobrovolníků, případně pravidla mlčenlivosti, a vede potřebnou administrativu jako jsou smlouvy s dobrovolníky, případně pojistné smlouvy apod“* (Tošner, Sozanská, 2006, s. 76).

Tato obsáhlá definice, komplexně pojímající všestrannou pracovní náplň koordinátora, pouze potvrzuje, jakou zásadní roli pozice koordinátora hraje.

1.5.1 Dobrovolnictví v sociálních službách

Jak jsme již poukázali v podkapitole 1.2.2, v případě sociální oblasti je fenomén dobrovolnictví zastoupen nejvíce. Proto považujeme za důležité věnovat této oblasti patřičný prostor.

Sociální služby jako takové zahrnují širokou škálu činností, s čímž úzce souvisí širší zaměření dobrovolníků. Využití dobrovolníků v sociálních službách vyžaduje velmi profesionální management. Je potřeba mít na paměti že dobrovolníkem v sociálních službách se nestaneme naším rozhodnutím ze dne na den. V sociálních službách je dobrovolníky potřeba řádně připravit na citlivý přístup ke klientům, což často vyžaduje určité psychologické základy.

Cílovou oblast svého působení si dobrovolník stanoví sám, na základě toho mu je většinou organizací přidělen mentor a dojde k řádnému proškolení. Dobrovolníci ovšem nikdy nenahrazují plně profesionály v sociálních službách.

„Zde se stali dobrovolníci lidským prvkem přinášejícím svou životní zkušenost a něco nového v protikladu k vžitým stereotypům v zařízeních dlouhodobé péče. Vnášejí do vztahů nová přátelství, zkvalitňují individuální přístup k uživatelům a podílejí se na celkovém zkvalitnění sociální služby“ (Sborník, 2011, s. 15)

Mezi nejčastější cílové oblasti těchto dobrovolníků řadíme denní a týdenní stacionáře, domovy důchodců, domovy se speciálním režimem, chráněné dílny apod.

Pokud se zaměříme na proces dobrovolnictví jako takový, tak na pomyslném základu stojí samozřejmě zájem dobrovolníka tuto činnost vykonávat, takže se zaregistruje jako zájemce v některé z organizací s tímto zaměřením. Dále dochází k přidělení mentora a řádnému proškolení uchazeče, následované uzavřením smlouvy a vysláním do vybrané organizace. Tento proces je velmi důležitý, v podstatě ho celý zaštiťuje koordinátor.

Celé působení dobrovolníka je následně kontrolováno, hodnoceno, oceňováno a na závěr i uzavřeno.

2 MOTIVACE

Druhá kapitola této práce se zabývá motivací. Vymezíme pojem motivace, definujeme motivy a rozebereme teorie motivace jako takové. V poslední části této kapitoly se budeme zabývat konkrétně motivací k dobrovolnictví.

2.1 Motivace – vymezení pojmu

Motivace je proces, který je často zkoumaný a popisovaný napříč různými vědními disciplínami. Získané poznatky jsou poté hojně využívány např. při tvorbě motivačních programů a postupů při práci se zaměstnanci, dobrovolníky, klienty apod. V této subkapitole budeme blíže definovat pojem motivace, zmíníme také názory a pohledy různých autorů.

Klíčová slova z oblasti motivace a jejich význam nalezneme u mnoha autorů, jedním z nich, jež studoval motivaci a publikoval o ní je John Adair. *„Slova jako motivace, inovace a komunikace mají většinou latinský původ. Slovo motivace vzniklo od slova motiv, které je odvozeno od latinského slova movere, což znamená hýbat, pohybovat. Takže motiv, zcela jednoduše, je něco, co vás uvede do pohybu. Nicméně slova motiv nebo motivace naznačují, že něco ve vás pracuje a pohání vás kupředu. Může to být potřeba, touha nebo emoce, ale vede vás to jednat, a to určitým způsobem“* (Adair, 2004, s.14).

Hartl, Hartlová (2015, s. 328) ve svém slovníku definují motivaci jako proces, který vychází z biologických zdrojů a usměrňuje, udržuje a energetizuje lidské chování. Tvrdí však, že z hlediska psychologie jde o nejednotný termín. Lze jej nejčastěji chápat jako proces energetizace, zvýšení nebo snížení aktivity mobilizace sil a může se projevovat neklidem, činnostmi k porušení rovnováhy.

Lze tvrdit, že je motivace úzce propojena i s prosociálním chováním, empatií a altruismem. Tyto pojmy mimo empatii jsme definovali v předchozí kapitole. Mnoho autorů chápe právě empatii jako třetí princip prosociálního chování.

Slaměník, Výrost Sollárová uvádějí: *„Dokážeme-li se vžít do situace druhého člověka, můžeme lépe rozpoznat jeho prožívání a snadněji působit ve smyslu redukce jeho i vlastního nepříjemného stavu. Empatie má tedy kognitivní základ, který usnadňuje rozpoznání situace vyžadující pomoc“* (Slaměník, Výrost, Sollárová, 2019, s. 1305).

Pokud přistoupíme ke strukturalizaci motivace, můžeme použít několik typů dělení. Jedním z nich je rozdělení na motivaci primární a sekundární. Primární motivací jsou myšleny vrozené biologické potřeby, tedy instinkty vyvíjející se podmiňováním. Motivace

sekundární je pak definována jako naučené chování jedince, přičemž jeho síla i směr vychází z primární motivace. Strukturu motivace lze dále dělit např. na modely motivace. Zde se nám nabízí několiké dělení. Frič a Vávra (2012, s. 59) popisují tříprvkový model motivace s následujícími kategoriemi:

- **altruistická** – motivem je prospěch ostatních,
- **egoistická** – motivem je přínos dobrovolnictví pro ostatní, důležitým je ale i přínos pro dobrovolníka, tuto kategorii autoři rozšiřují ještě o tzv. „hedónistickou motivaci“, kde hlavním motivem dobrovolníka je jakýsi požitek z vykonávání dobrovolnické práce,
- **normativní** – hlavním motivem je plnění závazků komunitě.

Obecně lze tvrdit, že při práci s lidským faktorem lze postupovat více směry. Můžeme zvolit direktivní přístup a pracovat např. i s lidským strachem. Tato varianta, která lehce přechází do manipulace však nebývá dlouhodobě udržitelná a není tudíž efektivní. V tomto případě jde o negativní motivaci. Protipólem tohoto je právě motivace pozitivní. Plamínek ve svém díle uvádí: „*Motivovat znamená nejen brát, ale také dávat. Je to proces, při kterém nabízíte člověku, od kterého něco potřebujete, uspokojení jeho zájmů*“ (Plamínek, 2015, s. 11).

Toto tvrzení nám ukazuje, jak je při práci s motivací důležité motivovanou osobu či skupinu poznat, identifikovat zájmy, zajímat se a porozumět jí. Měli bychom tedy poznat její motivy, což je pojem, který se s motivací neodmyslitelně pojí.

Dále je potřeba brát v potaz také velký rozdíl mezi motivací a stimulací. Plamínek vysvětluje rozdíl mezi těmito pojmy. Stimulace je jednoznačně jednodušším procesem, dokud budeme za svou vydanou energii získávat jakýkoliv benefit, budeme podávat výkony. Jednoduše řešeno, dokud budeme stimulováni z vnějšku, budeme pracovat. U motivace je potřeba zvolit správné motivy, pokud se to povede, není již třeba vnějších stimulů. Člověk potom podává výkony, protože ho to baví a naplňuje (Plamínek, 2015, s. 17).

2.2 Motivvy

Abychom dobře porozuměli skutečnosti, co tedy dobrovolníky motivuje k výkonu jejich práce, musíme dobře identifikovat motivy. Mlčák uvádí: „*Jsou to motivy, které regulují*

dobrovolnickou činností, a proto mohou být poznatky o motivaci využity i pro udržení dobrovolníků v jejich nevýdělečné aktivitě“ (Mlčák, 2013, s. 80).

Můžeme tvrdit, že motiv je určitou hnací silou k tomu, abychom došli k uspokojení naší momentální potřeby či potřeb. Potřeba vzniká určitou nerovnováhou, která může vzniknout nedostatkem nebo naopak přemírou (např. vzteku, stresu – nutnost relaxace).

„Motiv je vnitřní potřeba nebo touha – vědomá, polovědomá nebo dokonce podvědomá – která působí na vaši vůli a nutí vás jednat tím nebo oním způsobem. Samozřejmě, že můžete mít motivy, které nepovedou k žádnému činu. Nedostanou povel ze signální soustavy. Na druhé straně můžete občas udělat něco, co je zdánlivě bez jakéhokoliv motivu“ (Adair, 2004, s. 16-17).

Průcha (2003, s. 127) definuje termín motivace jako souhrn vnitřních i vnějších faktorů dodávajících energii lidskému jednání a prožívání, zároveň je směřují určitým směrem.

„Dobře motivovaní lidé uplatňují pozitivní dobrovolné chování – snaží se vyvinout větší úsilí a vykonat něco navíc. Takoví lidé mohou být motivováni sami od sebe, a pokud to znamená, že jdou správným směrem, aby dosáhli toho, čeho dosáhnout chtějí, potom jde o nejlepší formu motivace“ (Armstrong, 2015, s. 878).

Výše jsme se pokusili definovat motivy dle pohledů více autorů. Považujeme práci s motivy, jejich správnou identifikaci a zařazení za extrémně důležité. Jsou to právě motivy, co vytváří zdravou, pozitivní motivaci, nebo záporný opak. Toto zmiňuje i Tošner a Sozanská, kteří upozorňují, že každá z neziskových organizací by měla být opatrná s ohledem na devět motivů, které mohou maskovat např. touhu po uznání právě dobrovolnictvím. Z touhy pomoci se pak stává touha po moci. Je to těchto devět motivů:

- soucit vedoucí k degradaci klienta,
- nepřiměřená a zbytečná zvědavost,
- služba pramenící z pocitu povinnosti,
- skutkaření, snaha si něco zasloužit,
- touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu,
- osamělost a z ní pramenící touha po přátelství,
- pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti,

- nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi,
- panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv (Tošner, Sozanská, 2002, s. 46).

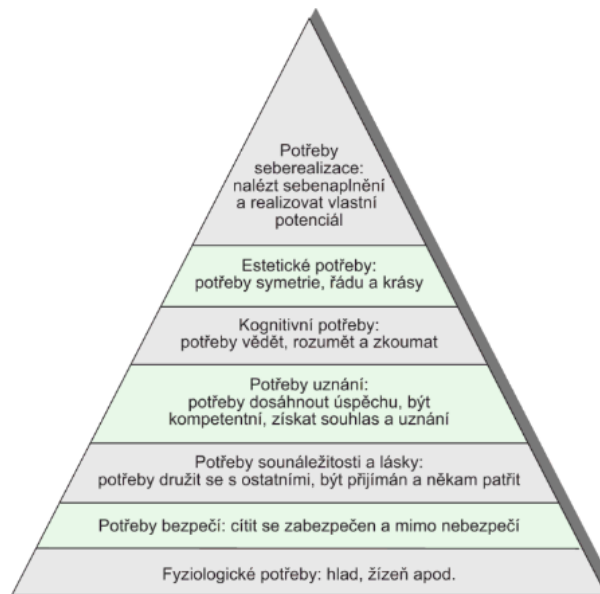
2.3 Teorie motivace

Zlatým vrcholem zkoumání motivace bylo 20. století, kdy byla středem pozornosti mnoha odborníků z různých odvětví, dominovali však specialisté z řad psychologie. V této době vzniká hned několik teorií motivace. Nutno podotknout, že opravdu neexistuje jediná teorie, která by byla přijímána a prezentována jako primární.

Bezesporu nejznámější teorií motivace je **Maslowova hierarchie potřeb**. Na otázky, zda je možné definovat lidské potřeby a jakou mají případně vzájemnou vazbu odpověděl Abraham Maslow v článku s názvem „Teorie motivace“ z roku 1943. Prohlásil tam následující: *„Člověk je tvor, který stále něco chce a který zřídka kdy dosahuje stavu naprostého uspokojení, vyjma krátkých okamžiků. Je-li jedna jeho touha uspokojena, vynoří se jiná a zabere její místo. Pokud je uspokojena i tato, postaví se do popředí další. Pro lidskou existenci je během celého jejího života charakteristické, že stále po něčem touží“* (Adair, 2004, s. 29).

Pokud pracujeme s touto hierarchií potřeb, je potřeba mít na paměti, že se jedná o práci s vnitřními potřebami. Princip je jednoduchý, abychom byli schopni uspokojit své potřeby z vyššího patra pyramidy, musíme nejdříve uspokojit potřeby z nižších pater. Tímto postupem se nám vždy objeví nová potřeba, nová „touha“ a nová motivace.

Obrázek č. 3: Pyramida lidských potřeb



Zdroj: Vysekalová 2011

Nakonečný poukazuje opět na fakt, že nenalezneme jedinou, všeobecně přijímanou teorii motivace. Často jsou mezi odborníky vedeny diskuse a spory ohledně konceptů, metodologie i metod výzkumu motivace.

Ve svém díle se Nakonečný (1996, s. 152-167) zaměřil dle vzoru Weinera na reprezentativní teorie:

- **Teorie psychoanalytická** – jejím základem je dílo S. Freuda, pracuje s faktem, že lidská podstata je pudová a zkoumá interakci Id, Ega a Superega.
- **Teorie behavioristická** – často se obešli bez pojmu motivace, většinou nahrazovali nebo opisovali význam- např. zpevnění. Klíčovým pojmem je „drive“, který nám pomáhá vysvětlit změny v chování.

Představitelé: I.P.Pavlov, B.F.Skinner, C.L.Hull, E.C.Tolman

- **Teorie topologická**-pracuje s pojmy jako tenze, valence, životní prostor a psychologická distance. Hlavním představitelem je zde K. Lewin.
- **Teorie výkonu** – za nejznámější představitele považujeme J.W.Atkinsona a D.C. McClelland. Řeší se zde vztah mezi tím, jak subjekt vnímá, že je pro něj obtížné splnit úkol a stimuly vedoucí k úspěchu či neúspěchu.

- **Teorie sociálního učení** – zakladatelem je J.B.Rotter. Teorie je založena na faktu, že se učíme v sociálních kontextech, tedy v interakci s jinými lidmi.
- **Teorie atribuce** – pracuje s potřebou člověka věcem rozumět, respektive tomu, proč se „něco“ děje, tudíž člověk přisuzuje dění kolem sobě nebo druhým. S touto teorií souvisí i locus of control.
- **Teorie humanistická** – základními pojmy jsou zde pozitivní sebepojetí, hodnoty a sebeaktualizace. Nejznámější z představitelů jsou A.H. Maslow a C.R. Rogers.

Teorie motivace by nám měly být nápomocny při snaze pochopit a uchopit motivaci jako takovou. Jak jsme se již ovšem zmiňovali na začátku této podkapitoly, existuje spousta teorií motivace, ale je nutno mít na paměti, že každá z nich má své zastánce i odpůrce.

2.4 Motivace k dobrovolnictví

Pojem dobrovolnictví jako takový byl již v předchozích kapitolách přiblížen a vysvětlen. Také jsme se zmínili, že co se dobrovolnictví týče, je stěžejní porozumět mu z hlediska motivačních faktorů tak, abychom s nimi mohli nadále pracovat. Identifikace a pochopení motivátorů nám může pomoci při práci se stávajícími i novými dobrovolníky, při náboru, ale také nám může ukázat, jak je daný dobrovolník orientovaný. Pokud se nám totiž povede identifikovat, zda je dobrovolník motivován prosociálně a ne jinými, méně žádanými motivy, jako např. ochrana před pocitem prázdnoty.

Mlčák a Šamajová zmiňují ve svém výzkumu dvojí dělení dobrovolníků z hlediska motivace. První rozdělení je na základě výzkumu C. D. Batsona a jeho kolegů (Batson et al., 2002), kteří v závislosti na motivaci dělí dobrovolníky orientované na:

- egoismus (vlastní prospěch),
- altruismus (prospěch druhých),
- kolektivismus (prospěch skupiny),
- principialismus (dodržení morálního principu).

Dále je možné rozdělit dobrovolníky do šesti skupin na základě dvanácti motivů. Toto dělení vzniklo při výzkumu S. Dolnicara a M. Randra (2007) a ukazuje nám tyto motivační typy dobrovolníků:

- **Klasičtí dobrovolníci** – vyznačují se tím, že pomáhají ostatním a díky tomu cítí osobní uspokojení za smysluplnou činnost.
- **Horliví dobrovolníci** – jsou jedinci, kteří mohou pracovat ve více organizacích a pracují i nad rámec svých povinností.
- **Osobně angažovaní dobrovolníci** – jde o jedince, kteří vykonávají dobrovolnickou činnost na základě spojení s některým členem rodiny, např. dítěte.
- **Dobrovolníci z osobního uspokojení** – jedinci vykonávající dobrovolnickou činnost hlavně proto, že očekávají osobní odměnu.
- **Altruističtí dobrovolníci** – jedinci, kteří mají sklon k prosociálnímu chování, chtějí pomáhat druhým bez nároku na odměnu.
- **Specifičtí dobrovolníci** – jedinci, kteří si typ dobrovolnické činnosti vybírají na základě svých aktuálních nebo budoucích potřeb (Mlčák, Šamajová, 2013).

Pro naši práci bude mít ovšem největší význam studie E.G. Claryové a Marka Snydera, kteří zrealizovali výzkum, který řešil téma motivace k dobrovolnictví. Jednou z hlavních otázek bylo: Proč se lidé účastní neplacené práce, většinou pomáhajících činností, kterou definujeme jako dobrovolnictví? Výzkum proběhl v Americe a Claryová popisuje, jak bylo fascinující hledat souvislosti a motivy u respondentů. Uvádí: „V roce 1995 bylo 93 milionů dospělých Američanů zapojeno do nějaké dobrovolnické činnosti, přičemž součet hodin této práce činil 20,3 miliardy. Těchto 93 milionů formálních i neformálních dobrovolníků představovalo 49 % dospělé populace, a čtvrtina z nich věnovala 5 nebo více hodin týdně dobrovolnické činnosti. Dobrovolníci poskytovali doučování dětem a negramotným dospělým, doprovod lidem v domácím prostředí, poradenství lidem v nesnázích a zdravotní péči nemocným, mimo jiné činnosti.“ (Clary EG, Snyder M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 1999;8(5):156-159. doi:10.1111/1467-8721.00037)

Při hledání vazeb mezi motivy a chováním dobrovolníků zvolili autoři funkcionální přístup. „Přístup těchto autorů předpokládá přímou kauzální linii mezi motivy a chováním. Současně tento přístup akceptuje premisu, že odlišné motivy mohou vést ke stejné činnosti a naopak, že stejné motivy mohou vést k odlišným činnostem. Motivaci k dobrovolnictví v tomto pojetí (Clary, Snyder, Stukas, 1996, s. 486) reprezentují „vnitřní psychologické síly, které

podněcují lidi překonat překážky a věnovat se dobrovolnické činnosti“ (Mlčák, Šamajová, 2013, s. 31).

Díky analýzám funkcí, které plní dobrovolnictví jako takové a zakomponování jiných empirických výzkumů o dobrovolnictví operacionalizovali Claryová a Snyder šest osobních a sociálních funkcí do jejich **dotazníku dobrovolnických funkcí – Volunteer functions inventory** (dále jen VFI). Tento inventář dobrovolnických funkcí byl využitý i pro náš výzkum.

Obrázek č.4: Přehled dobrovolnických funkcí

Function	Conceptual definition	Sample VFI item
Values	The individual volunteers in order to express or act on important values like humanitarianism.	I feel it is important to help others.
Understanding	The volunteer is seeking to learn more about the world or exercise skills that are often unused.	Volunteering lets me learn through direct, hands-on experience.
Enhancement	One can grow and develop psychologically through volunteer activities.	Volunteering makes me feel better about myself.
Career	The volunteer has the goal of gaining career-related experience through volunteering.	Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work.
Social	Volunteering allows an individual to strengthen his or her social relationships.	People I know share an interest in community service.
Protective	The individual uses volunteering to reduce negative feelings, such as guilt, or to address personal problems.	Volunteering is a good escape from my own troubles.

Zdroj: internet

Jedná se o těchto 6 funkcí:

- **Hodnoty (Values)**- funkce, která souvisí s prosociálním chováním – altruismem, starostí o ostatní lidi.
- **Porozumění (Understanding)**- funkce pro osvojení nových znalostí a dovedností.
- **Kariéra (Career)**-funkce, která umožní získání zkušeností pro budování kariéry.
- **Sociální funkce (Social)**- funkce, která umožňuje komunikaci, navazování nových interpersonálních vztahů.
- **Protektivní funkce (Protetive)**- snaha ubránit se negativním pocitům tím, že se stanu dobrovolníkem, řešení osobních problémů.
- **Růstová funkce (Enhancement)**- funkce, která dává možnost pro růst a vývoj osobnosti.

3 SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Vzhledem k tomu, že oblast sociálních služeb je velmi široká, bude v této kapitole toto téma zmíněno stručně. Nejprve se budeme zabývat vymezením pojmu sociální služby a poté legislativou.

3.1 Vymezení pojmu sociální služba

Na úplném začátku považujeme za smysluplné přistoupit k definici pojmu služba. Molek charakterizuje službu jako produkt. Tento produkt jde vždy od poskytovatele k získateli a jeho hlavními rysy jsou:

- **nemá hmotnost** – službu si nemůžeme předem prohlédnout, nic neváží, nelze ji zaregistrovat zrakem,
- **okamžitá spotřeba** – službu si nemůžeme uschovat na pozdější dobu,
- **variabilita** – je vlastnost služeb, kdy každá vykonaná služba, byť je vykonaná stejnou osobou na stejném místě, může být pokaždé něčím jiná a jedinečná,
- **neoddělitelnost** – není možné oddělit produkci od spotřeby služby. (Molek, 2019, s.40).

Pokud budeme chtít vymezit konkrétní pojem sociální služby, narazíme na obdobnou situaci jako u dobrovolnictví a motivace, a to, že neexistuje jedna všeobecně přijímaná definice. Janotová (2013, s. 13) uvádí, že v základu lze definice sociálních služeb rozdělit na užší nebo širší, přičemž pro užší definici musíme jít konkrétně do § 3, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, který nám říká, že sociální službou se rozumí: „*činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení*“ (Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění).

Širší pojetí definice sociálních služeb nám nabízí Matoušek (2007, s.9): „*Sociální služby jsou poskytovány lidem společensky znevýhodněným, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v maximální možné míře do společnosti začlenit, nebo společnost chránit před riziky, jejichž jsou tyto lidé nositeli.*“ Autor vzápětí upozorňuje na fakt, že tato definice přesahuje oblast poskytování sociálních služeb Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), jelikož některé sféry jsou zaštiťovány jinými resorty. Nesmíme ovšem

zapomínat, že česká legislativa chápe a definuje sociální služby jako služby, které spadají a jsou řízeny výhradně MPSV.

Zřizovatelem sociálních služeb může být MPSV, obec, kraj, nestátní nezisková organizace.

Kozlovská uvádí: „*Sociální služby jsou poskytovány občanům, kteří je potřebují vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo věku a kteří bez pomoci společnosti nemohou překonat tíživou sociální situaci nebo nepříznivé poměry, a to zejména:*

- *rodinám s dětmi*
- *osobám těžce zdravotně postiženým a seniorům osobám společensky nepřízpůsobeným“* (Kozlovská, 2005, s. 18).

3.2 Legislativa

V padesátých letech převzala naše právní úprava tzv. sovětský model sociálního zabezpečení a s ním přešly všechny kompetence k poskytnutí sociálních služeb na stát. V druhé polovině 20. st. byly přijaty zákony o sociálním zabezpečení, které definovaly jednotlivé nároky v oblasti sociální péče.

Do roku 1989 byl kladen hlavní důraz na celodenní ústavní péči, alternativní služby kromě pečovatelské služby nefungovaly. Tento stav byl ale nevyhovující a poptávka po chybějícím typu služeb zapříčinila po roce 1989 vznik nestátních neziskových organizací, které zabezpečily poskytování terénních a komunitních služeb. Vznik nestátních subjektů vytvořil právní problém – neexistovala regulace vzniku organizací, poskytování služeb apod. Tyto subjekty vznikaly nejčastěji jako občanská sdružení, později jako obecně prospěšné společnosti, potýkaly se však s neustálým nedostatkem financí pro poskytování sociálních služeb. V roce 2006 byl přijat zákon o sociálních službách, který přinesl dlouho očekávané změny k lepšímu. Tento zákon zaručuje bezplatné poskytnutí sociálního poradenství každé osobě, dále zmiňuje nutnost zachování lidské důstojnosti všech osob (Matoušek, 2007, s. 35-40).

Možnost začlenit dobrovolníky do sociálních služeb v rámci akreditovaného systému nám umožňuje zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. a zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, v platném znění.

Tento zákon nám upravuje např:

- podmínky pro poskytování sociálních služeb,
- podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb,
- smluvní princip poskytování sociálních služeb,
- typy zařízení sociálních služeb,
- typy poskytovaných sociálních služeb.

Legislativa upravuje i formy poskytování sociálních služeb. V zákoně se píše, že sociální služby mohou být poskytovány jako pobytové, ambulantní či terénní. Pobytové služby jsou vždy spojené s ubytováním klienta v zařízení poskytujícím sociální službu. U ambulantní služby dochází klient do zařízení poskytujícího určitou sociální službu. Terénní službou rozumíme sociální službu, která je poskytována v přirozeném prostředí klienta.

3.2.1 Kategorizace sociálních služeb

Druhy sociálních služeb najdeme pevně stanovené v zákonu č 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, v platném znění.

Základní druhy sociálních služeb (§ 32):

- sociální poradenství,
- služby sociální péče,
- služby sociální prevence.

Toto rozdělení popisuje Molek, který tvrdí, že základem všeho je **sociální poradenství**, které může plnit funkci preventivní nebo nápravnou. Jeho cílem je poskytnout klientovi odborné informace, které mu pomohou s řešením nepříznivé sociální situace, v které se ocitnul on nebo jeho nejbližší. Jako příklad můžeme uvést poradnu pro osoby se zdravotním postižením nebo poradnu pro seniory. Zákon ho rozděluje na základní a odborné.

Sociální prevence má primárně zajistit odstranění prvků, které zapříčiňují sociální vyloučení osob. Řadíme sem rané péče, tlumočnické služby, azylové domy, sociální rehabilitace, kontaktní centra, telefonickou krizovou pomoc, aj.

Sociální péče, jakožto poslední oblast sociálních služeb má za úkol pomoci lidem, aby se o sebe byli schopni postarat fyzicky i psychicky. Poskytují ji například domovy pro seniory, denní či týdenní stacionáře, chráněná bydlení atd. (Molek, 2019, s. 42-45)

Tabulka č. 1: Služby sociální péče

Služby sociální prevence	Služby sociální péče
<ul style="list-style-type: none"> • raná péče • telefonická krizová pomoc • tlumočnické služby • azylové domy • domy na půl cesty • kontaktní centra • krizová pomoc • nízkoprahová denní centra • nízkoprahová zařízení pro děti a mládež • noclehárny • služby následné péče • sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi • sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením • sociálně terapeutické dílny • terapeutické komunity • terénní programy • sociální rehabilitace 	<ul style="list-style-type: none"> • osobní asistence • pečovatelská služba • tísňová péče • průvodcovské a předčitatelské služby • podpora samostatného bydlení • odlehčovací služby • centra denních služeb • denní stacionáře • týdenní stacionáře • domovy pro osoby se zdravotním postižením • domovy pro seniory • domovy se zvláštním režimem • chráněné bydlení • sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních ústavní péče

Zdroj: vlastní zpracování

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Praktická část diplomové práce se zabývá metodologickým výzkumem, zaměřeným na zjištění míry motivace u dobrovolníků v sociálních službách.

V následujících podkapitolách stanovíme výzkumný problém, výzkumný cíl a na jeho základě zformulujeme výzkumné otázky a hypotézy. V další části této kapitoly popíšeme techniku sběru dat, specifikaci výzkumného souboru a realizaci výzkumu.

4.1 Výzkumný problém

Tématu dobrovolnictví se v minulých letech věnovala velká část studií. Jelikož je pojem dobrovolnictví velmi široký, přistoupili jsme ke zúžení oblasti pro náš výzkum na dobrovolnictví v oblasti sociálních služeb.

Základem společnosti je lidské chování, v tomto případě můžeme konstatovat, že existuje mnoho faktorů, které působí na lidské chování a rozhodování. Jedním z největších a nejdůležitějších faktorů, které nás ovlivňují je bezpochyby naše motivace. Motivaci lze považovat za faktor podstatný při výzkumu dobrovolnictví.

Podstatu našeho výzkumného problému nalezneme ve snaze získat potřebné informace o motivaci dobrovolníků působících v sociálních službách. Zajímá nás především, která z kategorií motivace převládá vzhledem k ostatním faktorům, zda jde spíše o vnitřní či vnější motivaci.

Zjištěná fakta nám mohou pomoci ve strategických postupech práce s dobrovolníky, jejich rozvoji a udržení. Taktéž nám mohou odhalit, proč stávající dobrovolníci ukončují svoji činnost.

Výzkumný problém byl definován:

Motivace k dobrovolnictví v sociálních službách.

4.2 Výzkumné cíle

Před zahájením šetření bylo potřeba definovat konkrétní výzkumný cíl. Hlavním cílem tohoto výzkumu je zjistit, co motivuje člověka vykonávat bezplatnou dobrovolnickou pomoc, jaké jsou motivy pro to začít v sociálních službách pracovat jako dobrovolník

a motivy, které jsou nejsilněji zastoupeny u stávajících dobrovolníků a mohou vést k setrvání dobrovolníků v daných organizacích.

Pro tuto diplomovou práci byl hlavní výzkumný cíl definován následovně:

Zjistit, jaká je motivace dobrovolníků působících v sociálních službách.

Dále byly definovány dílčí cíle výzkumu, jejichž záměrem bylo identifikovat rozdíly v míře motivace v šesti kategoriích v závislosti na věku, vzdělání a délce praxe a dále správně identifikovat motivátory pro započetí dobrovolnické aktivity.

4.3 Výzkumné otázky

Výzkum se zaměřuje na motivaci dobrovolníků působících v sociálních službách. Aby bylo možné dosažení zvoleného výzkumného cíle, je nutné správné definování výzkumných otázek a jejich následné zodpovězení.

Hlavní výzkumná otázka:

Jaká je motivace u dobrovolníků působících v sociálních službách?

Dílčí výzkumné otázky:

- *Jaké jsou hlavní motivy dobrovolníků pro zahájení dobrovolnické činnosti v oblasti sociálních služeb?*
- *Jaké jsou rozdíly v míře motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání?*
- *Jaká motivace převažuje u dobrovolníků v sociálních službách pro zahájení dobrovolnické aktivity s ohledem na jejich věk?*
- *Jaké jsou rozdíly v míře motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na délce praxe?*

4.4 Stanovení hypotéz

Na základě stanovení si výzkumných otázek jsme stanovili hypotézy, které by měly být v rámci vyhodnocení získaných dat při výzkumu potvrzeny nebo vyvráceny. Reichel (2009, s.59) zdůrazňuje: „i když se zde ve výkladu staly hypotézy poslední položkou, vůbec to neznamená, že je tomu tak i s jejich formulací. Ta často probíhá souběžně s operacionalizací.“ Formulace hypotézy má svá jasná pravidla, měla by být vždy vyjádřena oznamovací větou, měla by vyjadřovat vztah mezi dvěma proměnnými a musí ji jít empiricky ověřovat. Hypotéza musí být vždy konstruována jako: „tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích“. (Chráška, 2016, s.14)

Pro náš výzkum jsme stanovili následující hypotézy:

H1: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku.

H1.1: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku v kategorii Hodnoty.

H1.2: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku v kategorii Porozumění.

H1.3: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku v kategorii Kariéra.

H1.4: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku v kategorii Sociální funkce.

H1.5: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku v kategorii Ochranná funkce.

H1.6: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na věku v kategorii Protektivní funkce.

H2: Existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe.

H3: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe.

H3.1: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe v kategorii Hodnoty.

H3.2: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe v kategorii Porozumění.

H3.3: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe v kategorii Kariéra.

H3.4: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe v kategorii Sociální funkce.

H3.5: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe v kategorii Ochranná funkce.

H3.6: Existují rozdíly v míře motivace dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe v kategorii Protektivní funkce.

4.5 Výzkumný soubor

Jako základní výzkumný soubor jsme si zvolili dobrovolníky vykonávající svoji činnost v oblasti sociálních služeb v rámci celého Olomouckého kraje. Do této skupiny spadají dobrovolníci vykonávající svoji činnost v zařízeních pro seniory, denních stacionářích, zařízeních pro osoby s mentálním postižením apod.

Následně byly identifikovány organizace, které spolupracují v oblasti sociálních služeb s dobrovolníky a byla jim náhodně přidělena čísla. Detailní identifikace proběhla díky komunikaci s dobrovolnickými organizacemi, informacím na webových stránkách Olomouckého kraje (www.olkraj.cz) a informacím na webových stránkách větších organizací. Pomocí generátoru náhodných čísel byl proveden prostý náhodný výběr a následně byl ustanoven reprezentativní výzkumný soubor, který se skládá z dobrovolníků z 11 organizací z Olomouckého kraje. Dotazníky byly koordinátorům distribuovány dle požadavku dané organizace v tištěné i elektronické podobě. S koordinátory bylo vyjednáno předání na dobrovolníky, kteří byli požádáni o jejich vyplnění.

Jediná kritéria pro výběr respondentů byla tato:

- Věk 18+,
- Je dobrovolníkem v oblasti sociálních služeb.

4.6 Technika sběru dat

Na začátku této práce jsme se rozhodli pro kvantitativně orientovaný výzkum. Chráska uvádí základní fáze kvantitativního výzkumu:

- stanovení problému,
- formulace hypotézy,
- testování hypotézy,
- vyvození závěrů a jejich prezentace (Chráska, 2016, s.11).

Při volbě metody bylo vzhledem k charakteristice a počtu respondentů rozhodnuto, že při sběru dat pro náš výzkum využijeme metodu dotazníkového šetření, která nám umožní oslovení velkého množství respondentů. Jsme si vědomi, že tento typ šetření s sebou přináší i různé limity. Chráska (2016, s.158) uvádí: „*Dotazníkové metodě bývá často oprávněně vytýkáno, že nezjišťuje to, jací respondenti (pedagogická realita) jsou, ale jen to, jak sami sebe (pedagogickou realitu) vidí nebo chtějí, aby byli viděni.*“ I přes tento limit jsme se vzhledem k počtu respondentů přiklonili k dotazníkové formě, která umožní získání dat od většího počtu respondentů, zaručuje anonymitu, je rychlá a finančně nenáročná.

V úvodu dotazníku je popsán důvod výzkumu a respondenti jsou požádáni o vyplnění. Pro naše šetření jsme zvolili kombinovaný dotazník s celkem 36 položkami, které mají formu uzavřených, polouzavřených a hodnotících otázek. V první části dotazníku se nachází 5 položek zjišťujících sociodemografická data, 1 položka, která nám ukazuje, jaký motivační faktor hraje roli při započítí dobrovolnické aktivity.

Díky charakteru našeho výzkumu jsme pro zbylou část dotazníkového šetření zvolili standardizovaný dotazník **Inventář dobrovolnických funkcí – Volunteer functions inventory (dále jen VFI)**. Tato část dotazníku je tvořena 30 položkami zjišťujících šest motivačních kritérií:

- **Hodnoty (values)** - pomocí dobrovolnictví můžeme vyjádřit své altruistické a humanistické potřeby,
- **Porozumění (understanding)** - pomocí dobrovolnictví si rozšiřujeme znalosti a zkvalitňujeme dovednosti, čímž se rozvíjí naše osobnost,
- **Kariérní funkce (career)** - pomocí dobrovolnictví využíváme stávající dovednosti a chceme je rozšiřovat pro získání nového profesního uplatnění,
- **Sociální funkce (social)** - pomocí dobrovolnictví můžeme rozvíjet sociální vztahy a navazovat vztahy nové,
- **Protektivní funkce (protective)** - pomocí dobrovolnictví můžeme redukovat naše negativní pocity (vina, pochyby o sobě samém),
- **Růstová funkce (enhancement)** - pomocí dobrovolnictví můžeme zvyšovat naši sebeúctu, vzniká prostor pro náš osobní rozvoj.

V dotazníku je každá z těchto oblastí zastoupena pěti otázkami, které nejsou uspořádány po sobě.

Tabulka č. 2: Oblasti otázek a funkcí VFI

Kategorie funkcí	Otázky
Hodnoty	9, 14, 22, 25, 28
Porozumění	18, 20, 24, 31, 36
Kariérní funkce	7, 16, 21, 27, 34
Sociální funkce	8, 10, 12, 23, 29
Protektivní funkce	13, 15, 17, 26, 30
Růstová funkce	11, 19, 32, 33, 35

zdroj: vlastní zpracování

Respondenti při práci s dotazníkem VFI vyjadřují svůj postoj k tvrzením (na kolik souhlasí a nesouhlasí) na sedmibodové Likertově škále. Škály odpovědí se tedy pohybují v rozmezí od 1 (není vůbec důležité) do 7 (mimořádně důležité).

Při výzkumu nás zajímala provázanost těchto funkcí s věkem, nejvyšším dosaženým vzděláním a délkou praxe, tyto sociodemografické údaje zjišťujeme v první části dotazníku pomocí otázek s možností jedné správné odpovědi. Položka č. 6 se zaměřuje na zjištění

motivačního faktoru, který ovlivnil dobrovolníky na začátku jejich dobrovolnické aktivity a vztahuje se k dílčí výzkumné otázce č.1. Zde byla respondentům nabídnuta polootevřená možnost odpovědi.

Položky v dotazníku nám pomohou zodpovědět dílčí výzkumné otázky. Vzor dotazníku je uveden v příloze č.1.

4.7 Realizace výzkumu

Sběr dat probíhal v období od 20.02.2022 do 20.03.2022. Dotazníky byly distribuovány do organizací primárně v elektronické podobě prostřednictvím portálu www.surveio.com. Do některých organizací, kde působí jako dobrovolníci primárně senioři, jsme distribuovali dotazníky v tištěné podobě i elektronicky. Distribuci předcházelo kontaktování mateřské organizace, které proběhlo telefonicky s představením výzkumu a žádostí o spolupráci.

Cíloví respondenti byli následně osloveni svou mateřskou organizací s žádostí o vyplnění. Z celkového počtu 193 oslovených dobrovolníků – respondentů bylo vyplněno a navraceno 175 kusů dotazníků. Z těchto bylo nutné 4 dotazníky vyřadit kvůli neúplnému vyplnění. Ostatní dotazníky byly vyplněny správně a 171 dotazníků bylo podstoupeno hodnocení pro získání dat pro náš výzkum. Počet respondentů je dostatečný. *„Při dotazníkových výzkumech obvykle stačí rozsah 100 respondentů. Je-li však skupina nehomogenní, tj. skládá-li se z více podskupin, potom musí být každá z nich zastoupena alespoň padesáti respondenty. Podskupiny mohou tvořit např. sídla různých velikostí anebo různé vyučovací předměty“* (Gavora, 2000, s.67).

Výzkumná otázka č.1 byla zpracována deskriptivní metodou. Ze získaných dat dotazníkového šetření jsme vyfiltrovali data získaná otázkou č.6 - Jaká byla Vaše hlavní motivace stát se dobrovolníkem? Data byla pro lepší přehlednost převedena do histogramu a popsána.

Výzkumná otázka č.2 zjišťovala jaké rozdíly jsou v míře motivace k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání. Byly stanoveny hypotézy H1.1, H1.2, H1.3, H1.4, H1.5 a H1.6. Tyto jsme ověřovali pomocí analýzy rozptylu ANOVA pomocí vytvořené tabulky s kompletními daty v programu MS Excel.

Výzkumná otázka č.3 zjišťovala jaká motivace k dobrovolnictví v sociálních službách převažuje u dobrovolníků s ohledem na věk. Byla stanovena hypotéza H2 a tato byla ověřována pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, na hladině významnosti 0,05. Chráska uvádí tento typ testu jako možný, pokud rozhodujeme, jestli existuje souvislost u dvou stanovených proměnných, které jsou nominální nebo ordinální (Chráska, 2016, s. 69).

Výzkumná otázka č. 4 zjišťovala rozdíly v míře motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe. K této otázce byly stanoveny hypotézy H3.1, H3.2, H3.3, H3.4, H3.5, H3.6. Pro ověření jsme použili opět analýzu rozptylu ANOVA.

5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

V této kapitole naší práce se zabýváme analýzou a následnou interpretací získaných dat. Celkovým výstupem tohoto výzkumu má být odpověď na hlavní výzkumnou otázku: „*Jaká je motivace dobrovolníků působících v sociálních službách?*“

Veškerá data pro tento výzkum byla získána pomocí dotazníkového šetření, uskutečněného mezi dobrovolníky působícími v sociálních službách v Olomouckém kraji. Celkem bylo rozdáno do zvolených organizací 193 dotazníků, z těchto se nám navrátilo 175 (90,67 %) dotazníků. Kvůli neúplnému vyplnění jsme přistoupili k vyřazení 4 (2,07 %) dotazníků. Celkově jsme tedy do analýzy získaných dat zařadili 171 (88,60 %) korektně vyplněných dotazníků.

Tabulka č. 3: Množství dotazníků

DOTAZNÍKY	Tištěný		Elektronický	
Rozdáno	10	100 %	183	100 %
Vráceno	7	70 %	168	91,8 %
Vyřazeno	4	40 %	0	0 %
Využito	3	30 %	168	91,8 %
Celkem	175 (90,68 %)			
Celkem využito	171 (88,60 %)			

Zdroj: vlastní zpracování

Při vyhodnocování dotazníkového šetření jsme v rámci efektivity a přehlednosti převedli a přepsali veškerá získaná data do programu MS Excel tak, aby bylo možné později vyfiltrovat kteroukoliv z požadovaných kategorií či otázek. Následně byly z vybraných dat tvořeny tabulky a grafy.

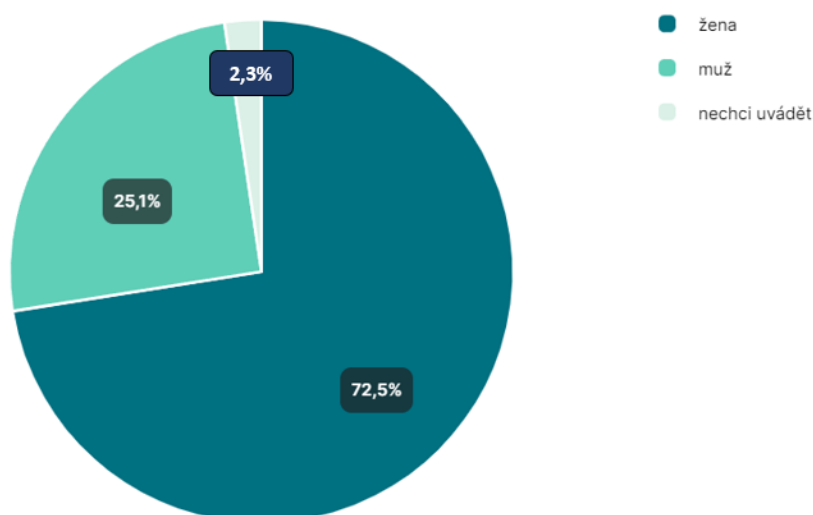
První část dotazníku byla zaměřena na získání sociodemografických dat, tato data byla zjišťována pěti otázkami a výsledky byly převedeny do grafické podoby. Otázka č. 6 byla zaměřena na zjištění motivačního faktoru, který vedl respondenty k zahájení dobrovolnické činnosti. V další části jsme přistoupili k analýze dat Inventáře dobrovolnických funkcí (VFI dotazník).

5.1 Výsledky výzkumu

V této podkapitole se zabýváme popisem výsledků našeho výzkumu, které byly vyhodnoceny na základě dat získaných pomocí dotazníkového šetření. Při uvádění výsledků výzkumu jsme pro větší přehlednost přistoupili k využití tabulek a grafů (výsečových i sloupcových). Ke zpracování dat byl využit program MS Excel. Odpovědi z první části dotazníku jsme vyhodnotili jednotlivě, grafy jsou doplněny komentářem pro lepší přehlednost.

Otázka č. 1: Jsem (pohlaví)

Graf č. 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 4: Tabulka četnosti – pohlaví

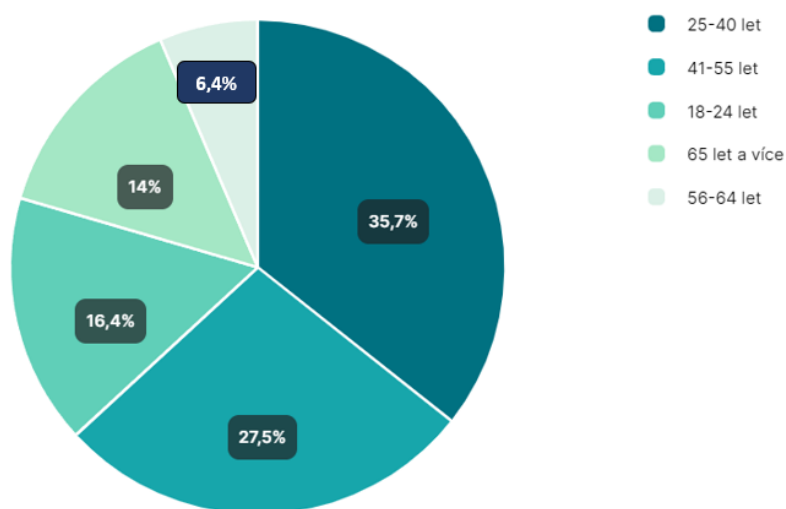
Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	124	72,5 %
Muž	43	25,1 %
Nechci uvádět	4	2,3 %
CELKEM	171	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Výše uvedená data nám ukazují, že mezi respondenty z řad dobrovolníků převládají ženy. Z počtu 171 respondentů bylo 124 žen (72,5 %) a 43 mužů (25,1 %), 4 respondenti (2,3 %) si nepřáli uvádět. Ze zjištěných dat můžeme usuzovat, že o dobrovolnickou službu mají větší zájem ženy než muži.

Otázka č. 2: Do jaké věkové skupiny spadáte?

Graf č. 2: Věková struktura



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 5: Tabulka četnosti – věková struktura

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
18-24	28	16,4 %
25-40	61	35,7 %
41-55	47	27,5 %
56-64	11	6,4 %
65 a více	24	14 %
CELKEM	171	100 %

Zdroj: vlastní šetření

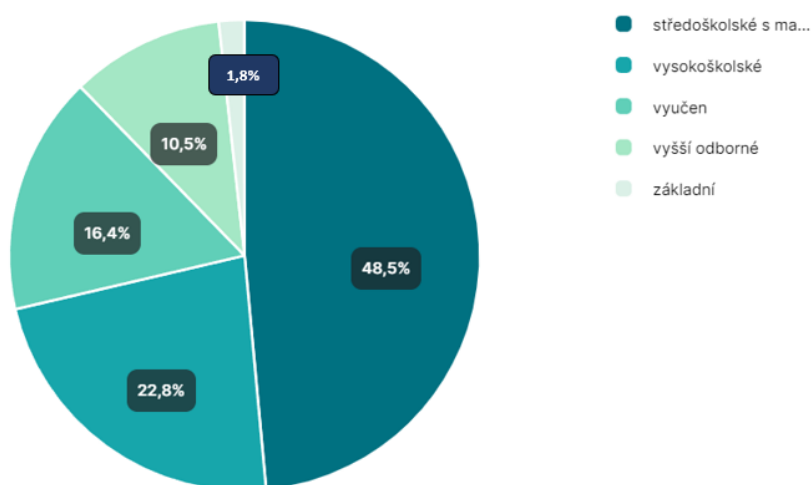
Z grafického znázornění vyplývá, že největší počet dobrovolníků působících v sociálních službách spadá do věkové skupiny 25-40 let, celkem se sem zařadilo 61 respondentů (35,7

%). Další nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věku 41-55 let (27,5 %). Obdobné zastoupení tvořily skupiny 18-24 let (16,4 %) a 65 let a více (14 %). Nejméně byla zastoupena skupina ve věku 56-64 let

Z grafu nám vyplývá, že největší podíl respondentů mezi dobrovolníky je v produktivním věku.

Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf č.3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 6: Tabulka četnosti – vzdělání

Vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
základní	3	1,8 %
vyučen	28	16,4 %
středoškolské	83	48,5 %
vyšší odborné	18	10,5 %
vysokoškolské	39	22,8 %
CELKEM	171	100 %

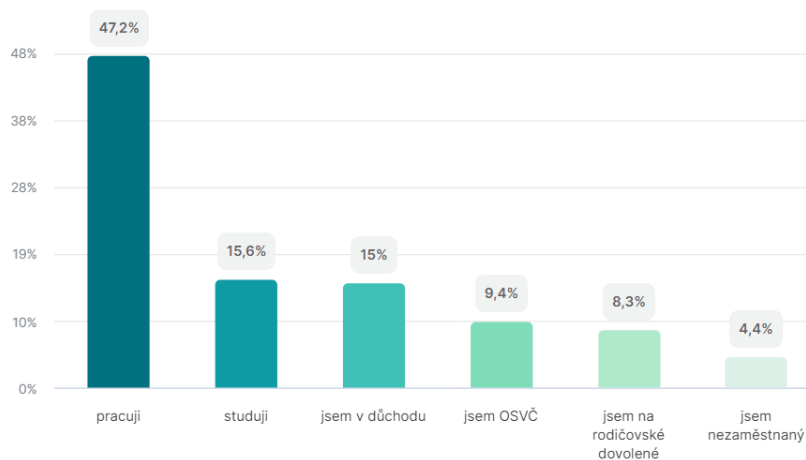
Zdroj: vlastní šetření

V oblasti nejvyššího dosaženého vzdělání spadá nejvíce respondentů do kategorie středoškolské s maturitou, celkem se sem zařadilo 83 respondentů (48,5 %). Vysokoškolsky

vzdělaných účastníků bylo mezi respondenty 39 (22,8 %). Vyšší odborné vzdělání uvedlo 18 respondentů, vyučeno bylo 28 respondentů (16,4 %) a základní vzdělání měli 3 respondenti (1,8 %).

Otázka č. 4: Aktuálně

Graf č.4: Ekonomický statut respondentů



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 7: Tabulka četnosti –ekonomický statut

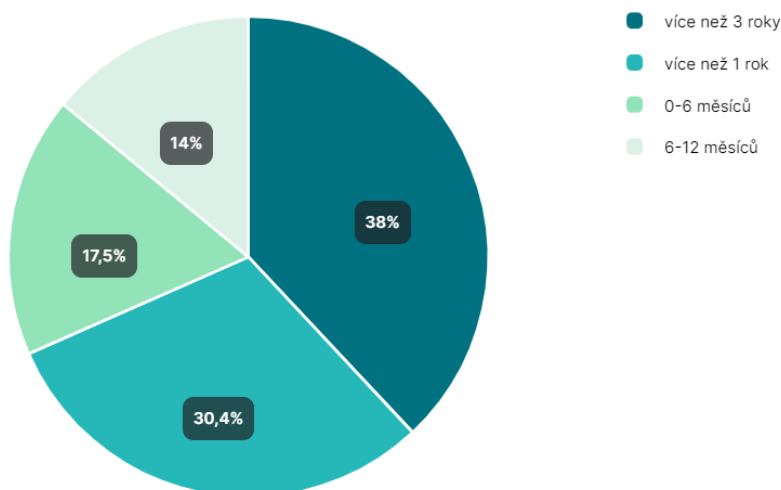
Vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
studuji	28	15,6 %
pracuji	85	47,2 %
jsem na rodičovské dovolené	18	8,3 %
jsem OSVČ	17	9,4 %
jsem nezaměstnaný	8	4,4 %
jsem v důchodu	27	15 %
CELKEM	171	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Převážná většina dotazovaných respondentů uvedla, že pracuje, celkem 85 respondentů (47,2 %). Dalšími početnými skupinami jsou studující - 28 respondentů (15,6 %) a respondenti v důchodu - 27 respondentů (15 %). Zbývající skupiny jsou zastoupeny minimálně.

Otázka č. 5: Jak dlouho působíte jako dobrovolník?

Graf č.5: Délka praxe respondentů



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č. 8: Tabulka četnosti – délka praxe respondentů

Délka praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
0-6 m	30	17,5 %
6-12 m	24	14 %
více než 1 rok	52	30,4 %
více než 3 roky	65	38 %
CELKEM	171	100 %

Zdroj: vlastní šetření

V otázce č. 5 jsme zjišťovali, jak dlouho respondenti fungují jako dobrovolníci v oblasti sociálních služeb. Respondenti mohli volit ze čtyř variant. Nejvíce respondentů uvedlo, že mají již delší praxi – více než 3 roky uvedlo 65 respondentů (38 %) a více než 1 rok uvedlo 52 respondentů (30,4 %). Další skupinou byli respondenti s praxí 0-6 měsíců, těchto bylo 30

(17,5 %) a nejméně početnou skupinu tvořili respondenti s prací 6-12 měsíců – celkem 24 respondentů (14 %).

5.1.1 VO1

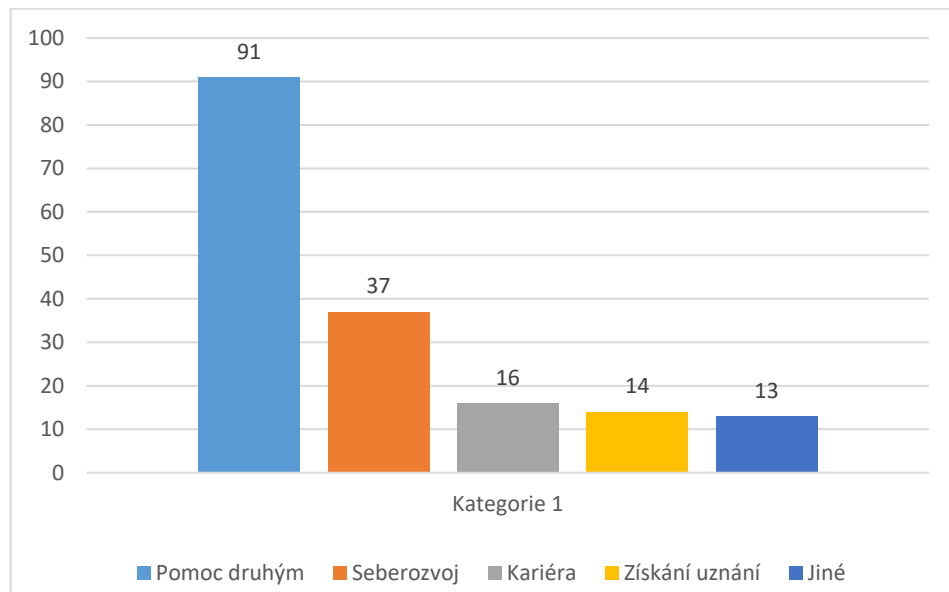
Otázka č. 6: Jaká byla Vaše hlavní motivace stát se dobrovolníkem?

Šestá otázka dotazníku zkoumala motivaci stát se dobrovolníkem v oblasti sociálních služeb. Graf č. 6 nám ukazuje, že naprostá většina respondentů uvedla, že hlavním motivátorem pro započítí dobrovolnické aktivity bylo poskytnout pomoc druhým lidem, toto uvedlo celkem 91 respondentů (53,2 %). Dalším silným motivátorem byl osobní růst (seberozvoj), do této kategorie se zařadilo 37 dotazovaných (21,6 %). Téměř shodně jsme vyhodnotili motivátory: kariéra (zkušenosti, kontakty) - 16 respondentů (9,4 %), získání uznání- 14 respondentů (8,2 %) a jiné- 13 respondentů (7,6 %).

Pokud respondent uvedl jiné, byl vyzván, aby uvedl, co bylo motivátorem. Některé jiné motivy se opakovaly, proto uvádíme následujících 9:

- Původně jsem do domovu chodila za svou maminkou. Potom jsem pomáhala všem v pokoji, kteří byli s maminkou ubytováni.
- Splácím dluh společnosti.
- Pomoc druhým i finanční.
- Pomoc druhým a náboženské přesvědčení u mne nelze úplně oddělit, tj. obojí.
- Kontakt s lidmi, zájem o děti, chodím číst do MŠ jako Pohádková babička.
- Kontakt s dětmi, nabídnout vlastní zkušenosti.
- Vyplnit čas a pomoci.
- Nemoc v rodině, má smysl pomáhat.
- Když jsem potřebovala, pomohli mi, posílám tak dál.

Graf č. 6: Motivační faktory



Zdroj: vlastní zpracování

Na základě získaných dat jsme přistoupili k zodpovězení dílčí výzkumné otázky č.1: Jaké jsou hlavní motivy dobrovolníků pro zahájení dobrovolnické činnosti v oblasti sociálních služeb? Jednoznačně hlavním motivem pro započítí dobrovolnické aktivity je touha pomoci.

5.2 Verifikace hypotéz

V této subkapitole přistoupíme k ověření dříve stanovené hypotézy. Ověření provedeme pomocí získaných dat z dotazníkového šetření, čímž na základě analýzy stanovené hypotézy potvrdíme či vyvrátíme.

HVO: *Jaká je motivace u dobrovolníků působících v sociálních službách?*

VO2: *Jaké jsou rozdíly v míře motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání?*

H1: **Existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání.**

H1.1₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Hodnoty.

H1.1A: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Hodnoty.

Tabulka č. 9: Anova – Hodnoty

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
základní	3	76	25,33333	30,33333
vyučen	28	701	25,03571	28,99868
střed. s maturitou	83	2221	26,75904	16,72172
vyšší odborné	18	473	26,27778	12,21242
vysokoškolské	39	1030	26,41026	27,93252

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 9 nám znázorňuje průměrnou míru motivace dle dosaženého vzdělání respondentů. Na datech vidíme, že nejnižší motivaci v oblasti Hodnoty mají respondenti s dosaženým vzděláním vyučen (25,03), nejvyšší motivaci v oblasti Hodnoty mají respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním: středoškolské s maturitou. Mezi získanými hodnotami nejsou významné rozdíly.

Tabulka č. 10: Anova – hodnoty výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	65,45126	4	16,36281	0,779661	0,539878	2,426106
Všechny výběry	3483,859	166	20,9871			
Celkem	3549,31	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 10 můžeme pozorovat výsledky motivace v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů oblasti Hodnoty. Pomocí výsledku testu ANOVA, na zvolené hladině významnosti 0,05 jsme zjistili, že $F(0,779) < F \text{ krit}(2,426)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p=0,77$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v míře motivace dobrovolníků v oblasti Hodnoty v závislosti na jejich dosaženém vzdělání. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Hodnoty.

H1.2₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Porozumění.

H1.2_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Porozumění.

Tabulka č. 11: Anova – Porozumění

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
základní	3	62	20,66667	1,333333
vyučen	28	657	23,46429	16,99868
střed. s maturitou	83	2122	25,56627	18,17543
vyšší odborné	18	454	25,22222	24,30065
vysokoškolské	39	966	24,76923	29,44534

Zdroj: vlastní šetření

Z tabulky č. 11 vyplývá, že nejnižší průměrnou míru motivace v oblasti Porozumění mají respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním základní (20,66). Ostatní skóry se dají považovat za rovnocenné. Nejvyšší průměr získali respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním středoškolské s maturitou (25,56).

Tabulka č. 12: Anova – porozumění výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	150,8031	4	37,70078	1,79628	0,131923	2,426106
Všechny výběry	3484,051	166	20,98826			
Celkem	3634,854	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č.12 vidíme výsledky v oblasti Porozumění v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů. Na základě testu ANOVA, na zvolené hladině významnosti 0,05 nám vyšlo, že $F(0,1,796) < F_{krit}(2,426)$, což znamená, že nezamítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní hypotézu ($p=0,13$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v míře motivace dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Porozumění. Platí, že, že neexistují rozdíly v motivaci

dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Porozumění.

H1.3₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Kariéra.

H1.3_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Kariéra.

Tabulka č. 13: Anova – Kariéra

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
základní	3	39	13	49
vyučen	28	484	17,28571	64,28571
střed. s maturitou	83	1791	21,57831	55,95416
vyšší odborné	18	422	23,44444	24,73203
vysokoškolské	39	784	20,10256	69,35762

Zdroj: vlastní šetření

Při pohledu na tabulku č.13 lze tvrdit, že nejmenší průměrné skóre v míře motivace v oblasti Kariéra mají respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním základní (13). Nejvyšší průměrnou hodnotu mají respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním vyšší odborné (23,44).

Tabulka č. 14: Anova-kariéra výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	715,531	4	178,8828	3,133	0,016245	2,426106
Všechny výběry	9477,989	166	57,09632			
Celkem	10193,52	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č.14 vidíme výsledky motivace z oblasti Kariéra v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání. Na základě testu ANOVA, na zvolené hladině významnosti 0,05 nám vyšlo, že $F(3,133) > F_{krit}(2,426)$, což znamená, že přijímáme alternativní hypotézu a zamítáme nulovou hypotézu ($p=0,016$; $p < 0,05$).

Byly nalezeny statisticky významné rozdíly v míře motivace dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Kariéra. Platí, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Kariéra.

H1.4₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Sociální funkce.

H1.4_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Sociální funkce.

Tabulka č. 15: Anova – Sociální funkce

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
základní	3	28	9,333333	20,33333
vyučen	28	460	16,42857	51,14286
střed. s maturitou	83	1465	17,6506	37,32765
vyšší odborné	18	413	22,94444	44,99673
vysokoškolské	39	626	16,05128	29,26046

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č.15 popisuje získané hodnoty motivace v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání v oblasti Sociální funkce. Z dat lze tvrdit, že nejnižší průměrné skóre získali opět respondenti s nejnižším dosaženým vzděláním základní (9,33). Nejvyšší průměrnou hodnotu v oblasti Sociální funkce získali respondenti s dosaženým vzděláním vyšší odborné (22,94).

..

Tabulka č.16: Anova-sociální funkce výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	849,5154	4	212,3788	5,54389	0,000326	2,426106
Všechny výběry	6359,233	166	38,30863			
Celkem	7208,749	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 16 lze vidět výsledky motivace v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů v oblasti Sociální funkce. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo,

že $F(5,543) > F_{\text{krit}}(2,426)$, což znamená, že přijímáme alternativní hypotézu a zamítáme nulovou hypotézu ($p = 0,0003$; $p < 0,05$).

Byly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání. Platí, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Sociální funkce.

H1.5₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Protektivní funkce.

H1.5_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Protektivní funkce.

Tabulka č.17: Anova – Protektivní fce

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
základní	3	50	16,66667	14,333333
vyučen	28	482	17,21429	36,98942
střed. s maturitou	83	1446	17,42169	29,56391
vyšší odborné	17	349	20,52941	32,88971
vysokoškolské	39	597	15,30769	23,32389

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č.17 vidíme hodnoty respondentů z oblasti Protektivní funkce. Nejvyšší hodnotu průměru získali respondenti s dosaženým vzděláním vyšší odborné (20,52), naopak nejnižší hodnotu nalezneme u respondentů s dosaženým vzděláním vysokoškolské (15,30).

Tabulka č. 18: Anova – protektivní fce výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	333,0351	4	83,25877	2,824266	0,026645	2,426438
Všechny výběry	4864,165	165	29,47979			
Celkem	5197,2	169				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 18 lze vidět výsledky motivace v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů v oblasti Protektivní fce. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05

vyšlo, že $F(2,824266) > F_{\text{krit}}(2,426)$, což znamená, že přijímáme alternativní hypotézu a zamítáme nulovou hypotézu ($p = 0,02$; $p < 0,05$).

Byly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání. Platí, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Protektivní funkce.

H1.6₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Růstová funkce.

H1.6_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v kategorii Růstová funkce.

Tabulka č.19: Anova – Růstová fce

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
základní	3	77	25,66667	2,333333
vyučen	28	662	23,64286	20,75661
střed. s maturitou	83	2043	24,61446	11,87393
vyšší odborné	18	470	26,11111	14,81046
vysokoškolské	39	936	24	23,94737

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 19 nalezneme zdrojová data pro zkoumanou oblast Růstové fce. Průměrové hodnoty jsou již na první pohled vyrovnané. Nejnižší průměr mají respondenti s dosaženým vzděláním vyučen (23,64) a nejvyšší získali respondenti se vzděláním vyšší odborné (26,11).

Tabulka č. 20: Anova-růstová fce výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	82,20118	4	20,55029	1,263212	0,28655	2,426106
Všechny výběry	2700,536	166	16,26829			
Celkem	2782,737	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 20 jsou výsledky motivace v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů v oblasti Růstové fce. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo, že $F(1,263) < F_{\text{krit}}(2,426)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p = 0,26$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v oblasti Růstové funkce.

VO3: *Jaká motivace převažuje u dobrovolníků v sociálních službách pro zahájení dobrovolnické aktivity s ohledem na jejich věk??*

H₂₀: Předpokládáme, že neexistuje rozdíl v motivaci dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na jejich věku.

H_{2A}: Předpokládáme, že existuje rozdíl v motivaci dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na jejich věku.

Pro ověření této hypotézy jsme vybrali otázku č. 2, která zjišťovala věk respondentů a otázku č. 6, která stanovovala motivační faktory dobrovolníků pro zahájení dobrovolnické aktivity. Celkem jsme získali 171 odpovědí. Přistoupili jsme k vyřazení 13 odpovědí, u kterých respondenti vybrali odpověď „jiná“. Pro ověření hypotézy tedy bylo postoupeno 158 odpovědí.

Tabulka č.21: Odpovědi motivační faktory a věk

	Pomoc druhým	Osobní růst (seberozvoj)	Kariéra (zkušenosti, kontakty)	Získání uznání	Σ
18-24 let	12	11	2	1	26
25-40 let	30	12	8	8	58
41-55 let	24	12	4	4	44
56-64 let	7	2	1	1	11
65 let a více	18	0	1	0	19
Σ	91	37	16	14	158

Zdroj: vlastní šetření

Následně jsme další odpovědi rozdělili na motivaci vnitřní a motivaci vnější. K vnitřní jsme přiřadili odpovědi: pomoc druhým a osobní růst (seberozvoj). K vnější motivaci pak byly přiřazeny odpovědi: kariéra (zkušenosti, kontakty) a získání uznání.

Tabulka č.22: Rozdělení vnitřní a vnější motivace

	Vnitřní motivace	Vnější motivace	Σ
18-24 let	23	3	26
25-40 let	42	16	58
41-55 let	36	8	44
56-64 let	9	2	11
65 let a více	18	1	19
Σ	128	30	158

Zdroj: vlastní šetření

Pro výpočet byl zvolen chí kvadrát pro kontingenční tabulku. Hladina významnosti 0,05. Z výpočtu vyplývá, že vypočítaná hodnota testového kritéria je nižší než nalezená kritická hodnota, a proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme alternativní hypotézu. Na základě tohoto zjištění můžeme tvrdit, že neexistuje rozdíl v motivaci dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na jejich věku.

VO4: *Jaké jsou rozdíly v míře motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na délce praxe?*

H3: Existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe.

H3.1₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Hodnoty.

H3.1_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Hodnoty.

Tabulka č. 23: Anova – Hodnoty

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
0-6 m	30	764	25,46667	39,08506
6-12 m	24	643	26,79167	9,737319
více než 1 rok	52	1336	25,69231	16,17798
více než 3 roky	65	1758	27,04615	20,07596

Zdroj: vlastní šetření

Z tabulky č.23 lze vyčíst, že průměrné hodnoty motivace v oblasti Hodnoty jsou u kategorií délky praxe velmi vyrovnané. Nejnižší skór získala skupina respondentů s délkou praxe 0-6 měsíců (25,46). Nejvyšší hodnoty dosáhla skupina respondentů s délkou praxe více než 3 roky (27,04).

Tabulka č. 24: Anova – hodnoty výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	81,94648	3	27,31549	1,315607	0,271065	2,658723
Všechny výběry	3467,363	167	20,76266			
Celkem	3549,31	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 24 jsou výsledky motivace v závislosti na délce praxe respondentů v oblasti Hodnoty. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo, že $F(1,315) < F_{krit}(2,658)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p = 0,27$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na délce jejich praxe. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na délce jejich praxe v oblasti Hodnoty.

H3.2₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Porozumění.

H3.2_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Porozumění.

Tabulka č. 25: Anova – Porozumění

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
0-6 m	30	755	25,16667	24,97126
6-12 m	24	623	25,95833	9,085145
více než 1 rok	52	1328	25,53846	25,46908
více než 3 roky	65	1555	23,92308	20,16587

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č.25 popisuje získané hodnoty motivace v závislosti na délce praxe v oblasti Porozumění. Z dat lze tvrdit, že nejnižší průměrné skóre získali respondenti s praxí více než 3 roky (23,92). Nejvyšší průměrnou hodnotu v oblasti Porozumění získali respondenti s praxí 6-12 měsíců (25,95).

Tabulka č. 26: Anova – porozumění výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	112,1903	3	37,39678	1,772881	0,154294	2,658723
Všechny výběry	3522,663	167	21,09379			
Celkem	3634,854	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 26 lze vidět výsledky motivace v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů v oblasti Porozumění. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo, že $F(1,77) < F_{krit}(2,658)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p = 0,15$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na délce jejich praxe. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe v oblasti Porozumění.

H3.3₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Kariéra.

H3.3_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Kariéra.

Tabulka č.27: Anova – Kariéra

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
0-6 m	30	700	23,33333	42,29885
6-12 m	24	553	23,04167	40,82428
více než 1 rok	52	1147	22,05769	59,2319
více než 3 roky	65	1120	17,23077	59,24279

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 27 vidíme data, která nám ukazují rozdíly mezi respondenty dle jejich délky praxe. Nejnížší průměrnou hodnotu nalezneme u respondentů s délkou praxe více než 3 roky (17,23). Nejvyšší průměrnou hodnotu má skupina s délkou praxe 0-6 měsíců (23,33).

Tabulka č. 28: Anova – kariéra výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	1215,53	3	405,1767	7,53671	0,00009262418	2,658723
Všechny výběry	8977,99	167	53,76042			
Celkem	10193,52	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č.28 vidíme výsledky motivace z oblasti Kariéra v závislosti na délce praxe respondentů. Na základě testu ANOVA, na zvolené hladině významnosti 0,05 nám vyšlo, že $F(7,536) > F_{krit}(2,658)$, což znamená, že přijímáme alternativní hypotézu a zamítáme nulovou hypotézu ($p=0,000092$; $p < 0,05$).

Byly nalezeny statisticky významné rozdíly v míře motivace dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe v oblasti Kariéra. Platí, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe v oblasti Kariéra.

H3.4₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Sociální funkce.

H3.4_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Sociální funkce.

Tabulka č. 29: Anova – Sociální fce

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
0-6 m	30	507	16,9	51,12759
6-12 m	24	397	16,54167	37,73732
více než 1 rok	52	927	17,82692	41,40083
více než 3 roky	65	1161	17,86154	42,18365

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka č.29 popisuje získané hodnoty motivace v závislosti na délce praxe respondentů v oblasti Sociální funkce. Z dat lze tvrdit, že nejnižší průměrné skóre získali respondenti s délkou praxe 6-12 měsíců (16,54). Nejvyšší průměrnou hodnotu v oblasti Sociální fce získali respondenti s délkou praxe více než 3 roky (17,861).

Tabulka č. 30: Anova – sociální fce výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	46,89405	3	15,63135	0,364492	0,778725	2,658723
Všechny výběry	7161,854	167	42,88536			
Celkem	7208,749	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 30 lze vidět výsledky motivace v závislosti na délce praxe respondentů v oblasti Sociální fce. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo, že $F(0,364) < F_{krit}(2,658)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p = 0,778$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na délce jejich praxe. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na délce jejich praxe v oblasti Sociální funkce.

H3.5₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Protektivní funkce.

H3.5_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Protektivní funkce.

Tabulka č.31: Anova – Protektivní fce

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
0-6 m	30	552	18,4	31,69655
6-12 m	24	443	18,45833	27,12862
více než 1 rok	52	883	16,98077	30,33296
více než 3 roky	65	1067	16,41538	31,21538

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č.31 vidíme hodnoty respondentů z oblasti Protektivní funkce. Nejvyšší hodnotu průměru získali respondenti s délkou praxe 6-12 měsíců (18,45), naopak nejnižší hodnotu nalezneme u respondentů s délkou praxe více než 3 roky (16,415).

Tabulka č. 32- Anova – protektivní fce výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	123,6318	3	41,21061	1,352648	0,259165	2,658723
Všechny výběry	5087,924	167	30,46661			
Celkem	5211,556	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 32 lze vidět výsledky motivace v závislosti na délce praxe respondentů v oblasti Protektivní fce. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo, že $F(1,352) < F_{krit}(2,658)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p = 0,259$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe v oblasti Protektivní funkce.

H3.6₀: Předpokládáme, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Růstová funkce.

H3.6_A: Předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na jejich délce praxe v kategorii Růstová funkce.

Tabulka č. 33: Anova – Růstová fce

Výběr	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl
0-6 m	30	716	23,86667	21,84368
6-12 m	24	612	25,5	14,26087
více než 1 rok	52	1277	24,55769	16,87896
více než 3 roky	65	1583	24,35385	14,41971

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 33 nalezneme zdrojová data pro zkoumanou oblast Růstové fce. Nejnižší průměr mají respondenti s délkou praxe 0-6 měsíců (23,86) a nejvyšší získali respondenti s délkou praxe 6-12 měsíců (25,5).

Tabulka č. 34: Anova – růstová fce výpočet

ANOVA						
Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	37,58171	3	12,52724	0,762088	0,516839	2,658723
Všechny výběry	2745,155	167	16,43805			
Celkem	2782,737	170				

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce č. 34 jsou výsledky motivace v závislosti na délce praxe respondentů v oblasti Růstové fce. Na základě testu ANOVA při zvolené hladině významnosti 0,05 vyšlo, že $F(0,762) < F_{krit}(2,658)$, což znamená, že přijímáme nulovou hypotézu a zamítáme alternativní hypotézu ($p = 0,516$; $p > 0,05$).

Nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe. Platí, že neexistují rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na jejich délce praxe v oblasti Růstové funkce.

6 SHRNU TÍ A DISKUSE

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, co motivuje dobrovolníky působící v oblasti sociálních služeb k výkonu bezplatné dobrovolnické pomoci, jaké jsou motivy pro to začít v sociálních službách pracovat jako dobrovolník a motivy, které jsou nejsilněji zastoupeny u stávajících dobrovolníků a mohou vést k setrvání dobrovolníků v daných organizacích.

Náš výzkum byl zvolen jako kvantitativní, data pro hodnocení výzkumu byla získána pomocí dotazníkového šetření u respondentů, jimiž byli samotní dobrovolníci působící v oblasti sociálních služeb v Olomouckém kraji. Dotazník byl tvořen standardizovaným dotazníkem VFI (Volunteer Function Inventory), který byl rozšířen o pět otázek zjišťujících sociodemografické údaje (pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, délka praxe a ekonomický statut) a jednou otázkou zaměřenou na motivační faktory dobrovolníků při započítání dobrovolnické aktivity. Celkem náš výzkumný soubor tvořilo 171 respondentů.

Za hlavní cíl této diplomové práce jsme zvolili zjistit, jaká je motivace dobrovolníků působících v sociálních službách v Olomouckém kraji. Na základě tohoto cíle jsme vytyčili cíle dílčí: zjistit vztah mezi motivací v 6 oblastech (Hodnoty, Porozumění, Kariéra, Sociální funkce, Protektivní funkce a Růstová funkce) v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů a délce praxe a také identifikovat motivační faktory pro započítání dobrovolnické činnosti a zjistit vztah mezi těmito faktory a věkem. Následně byly zvoleny 3 hlavní hypotézy a 13 vedlejších hypotéz. Vyšší počet vedlejších hypotéz byl zapříčiněn ověřováním 2 hlavních hypotéz ve všech šesti oblastech motivace. První a třetí hypotéza byly ověřovány podle testu ANOVA a druhá hypotéza byla ověřena testem chí kvadrát pro kontingenční tabulku. Ještě, než přistoupíme ke shrnutí dílčích cílů, budeme se věnovat výsledku VFI dotazníku. Při vyhodnocení získaných dat jsme zjistili, že nejčetnější oblastí napříč věkem, délkou praxe nebo nejvýše dosaženým vzděláním je právě oblast Hodnoty, které získalo průměrnou hodnotu 26,32, následovaly oblasti Porozumění (24,91), Růstová fce (24,49), Kariéra (20,58), Sociální fce (17,497) a Protektivní fce (17,22). Rádi bychom uvedli srovnání s obdobným výzkumem pomocí VFI dotazníku. V roce 2013 provedla dvojice Z. Mlčák a J. Šamajová obdobný výzkum, kde bylo zjištěno, že nejsilnějšími oblastmi motivace byli Hodnoty, Porozumění a Růstová funkce. Nejsilnější kategorie tudíž kopírují oba výzkumy ve stejném pořadí.

Prvním dílčím cílem této práce bylo zjistit, jaká je motivace dobrovolníků pro započítání dobrovolnictví v oblasti sociálních služeb. Z výsledků vyplývá, že naprostá většina

dobrovolníků uvedla motivační faktor: pomoc druhým lidem, celkem se jednalo o 91 respondentů (53,2 %). Toto zjištění plně koresponduje s výzkumem v diplomové práci Vráblíkové (2014, s. 94), která zjišťovala motivační faktory u dobrovolníků v hospici. Dalším významným faktorem byl osobní růst (seberozvoj), sem se zařadilo celkem 37 dotazovaných respondentů (21,6%). Zbývající tři motivační faktory byly vyhodnoceny téměř shodně. Kariéru (zkušenosti, kontakty) vybralo 16 respondentů (9,4 %), získání uznání - 14 respondentů (8,2 %) a položku jiné zvolilo 13 respondentů (7,6 %). Mezi volné odpovědi u možnosti „jiné“ se nejčastěji řadilo: poskytnout pomoc, kontakt s lidmi a pocit závazku vůči společnosti.

Druhým dílčím cílem výzkumu bylo zjistit, jaké jsou rozdíly v míře motivace k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na dosaženém vzdělání respondentů. Kategorie vzdělání byla rozdělena na základní, vyučen, středoškolské s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské. K tomuto cíli byla stanovena hlavní hypotéza a následně byla upravena pro 6 kritérií, tudíž jsme u tohoto dílčího cíle ověřovali 6 hypotéz. Ze zkoumání vyplynulo, že nejvíce zastoupená byla skupina respondentů se středoškolským vzděláním, následovali respondenti s vysokoškolským vzděláním a vyučen. V oblasti Hodnoty, Porozumění a Růstová funkce nebyly mezi respondenty nalezeny statisticky významné rozdíly. Statisticky významné rozdíly byly identifikovány u oblasti Kariéra, Sociální funkce a Protektivní funkce.

Třetím dílčím cílem bylo zjistit, jaká motivace převažuje u dobrovolníků v sociálních službách s ohledem na jejich věk. Kategorie věk byla rozdělena na pět podkategorií 18-24 let, 25-40 let, 41-55 let, 56-64 let a 65 let a více. Hypotézu jsme zde ověřovali pomocí testu nezávislosti chí kvadrátu pro kontingenční tabulku. Motivační faktory z položky č. 6 byly rozděleny na vnitřní a vnější. Kategorie jiné byla z hodnocení vyjmuta, tudíž bylo k výzkumu postoupeno 158 odpovědí respondentů. Z výzkumu vyplynulo, že můžeme tvrdit, že neexistuje rozdíl v motivaci dobrovolníků k dobrovolnictví v sociálních službách v závislosti na jejich věku.

Čtvrtým dílčím cílem bylo zjistit, jaký je rozdíl v míře motivace u dobrovolníků v sociálních službách v závislosti na délce jejich praxe. Pro ověření této hypotézy jsme opět přistoupili k analýze rozptylu Anova. Kategorie délka praxe byla rozdělena na 4 podkategorie: 0-6 měsíců, 6-12 měsíců, více než 1 rok a více než 3 roky. Nejvíce respondentů spadalo do skupiny více než 3 roky (38 %) a více než 1 rok (30,4 %). Na základě ověřených hypotéz můžeme tvrdit, že v kategoriích motivace Hodnoty, Porozumění, Sociální funkce,

Protektivní funkce a Růstová funkce nebyly nalezeny statisticky významné rozdíly v motivaci dobrovolníků v závislosti na délce jejich praxe. V kategoriích Kariéra jsme identifikovali statisticky významné rozdíly. Z tohoto zjištění usuzujeme, že délka praxe nijak výrazně neovlivňuje míru motivace.

Z komplexního pohledu je nejsilnějším motivačním faktorem touha pomáhat, následovaná touhou se rozvíjet. Motivační faktory nejsou pevně vázány na věku dobrovolníka. Kategorie šesti oblastí motivace vydefinovaných na základě výzkumu E.G.Clary a M. Snidera vypovídají v našem výzkumu fakt, že nejsilnějšími oblastmi jsou Hodnoty a Porozumění. U obou z těchto funkcí nebyly identifikovány významné rozdíly v závislosti na délce praxe, věku a stupni vzdělání. Největší rozdíly jsme identifikovali v oblasti Kariéra.

6.1 Limity výzkumu

V našem výzkumu jsme narazili na několik limitů. Jedním z nich je fakt, že výzkum byl prováděn pouze u respondentů v Olomouckém kraji, tzn. že není aplikovatelný na všechny dobrovolníky. Dalším limitem byla volba hlavního nástroje. Ačkoliv je dotazník VFI standardizovaný a již byl využitý i pro výzkumy v České republice, narazili jsme při výzkumu na otázku, zda je těchto šest kategorií dostačujících a jsou stále aktuální. Dotazník nezohledňuje osobnostní rysy respondentů a z tohoto důvodu lze některá z dat považovat za okrajová, bez možnosti hlubšího prozkoumání. Motivace k dobrovolnictví může být multidimenzionální.

Taktéž mohlo dojít k chybě lidského faktoru při zpracování dat.

6.2 Doporučení pro praxi

Realizace výzkumu měla zjistit, jaká je motivace u dobrovolníků působících v sociálních službách v Olomouckém kraji. Zjistili jsme, že nejsilnějším motivačním faktorem pro započítí dobrovolnické aktivity je bez ohledu na věk, pohlaví, dosažené vzdělání či praxi jednoznačně touha pomáhat druhým. Je však třeba mít stále na paměti, že základem je správně identifikovat motivační faktory dobrovolníka, zda se jedná opravdu o prosociální a altruistické. Z pohledu věku je nejmenší skupina dobrovolníků ve věku 55 a více let, přitom právě starší dobrovolníci mohou přispět svými zkušenostmi.

Doporučení lze aplikovat na informovanost o dobrovolnictví a konkrétní specifikace komu nebo jak můžeme pomoci. V ideálním případě lze zakomponovat i možnost seberozvoje.

Toto vyplývá z faktu, že nejsilnějším motivačním faktorem je touha pomáhat a oblastí jsou Hodnoty, Porozumění a Růstová funkce.

Nejpočetnější skupinou dotazovaných respondentů byly ženy v produktivním věku 25-40 let, se středoškolským vzděláním. Toto lze chápat jako cílovou skupinu pro oslovení nových dobrovolníků.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývá problematikou motivace u dobrovolníků působících v sociálních službách v Olomouckém kraji. Cílem této práce bylo zjistit, co je hlavním motivačním faktorem u dobrovolníků při začátku jejich dobrovolnické aktivity a následně při práci dobrovolníka v zařízeních poskytujících sociální služby pro občany. Cíl práce byl zvolen s ohledem na fakt, že některé z organizací projevíly při předběžném dotazování zájem o výsledky výzkumu pro další projekt. Téma dobrovolnictví je v dnešní době více než aktuální. Pokud se podíváme konkrétně v oblasti sociálních služeb na cílovou skupinu, s kterou dobrovolníci pracují, zjistíme, že u klientů nelze jednoznačně vyfiltrovat pohlaví, věkovou skupinu, vzdělání atd. Sociální služby v našem systému jsou využívány lidmi napříč všemi skupinami obyvatel. Počty aktivních dobrovolníků jsou proměnné, často se tak děje v reakci na aktuální, někdy i akutní společenské situace, např. pandemie.

V teoretické části naší práce jsme se zaměřili na rozbor a popis oblastí úzce souvisejících s tématem výzkumu, to vše na základě použití odborné literatury. První kapitola se zabývá dobrovolnictvím. Nejprve jsme se věnovali základu dobrovolnictví, tj. prosociálnímu chování a altruismu. Následně jsme vymezili klíčové pojmy dobrovolnictví, pokusili se popsat vznik dobrovolnictví z historického hlediska a zakončili ukotvením v legislativě. Druhá kapitola se věnuje tématu motivace. Uvádíme zde různé teorie motivace, a především se zabýváme motivací k dobrovolnictví. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na sociální služby. Věnujeme se zde vymezení pojmu sociální služby a ukotvením oblasti sociálních služeb v české legislativě.

Praktická část je rozdělena na tři kapitoly a věnuje se kvantitativnímu výzkumu. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jaká je motivace dobrovolníků působících v sociálních službách v Olomouckém kraji. Na začátku byl stanoven výzkumný problém, hlavní i dílčí výzkumné cíle, výzkumné otázky, výzkumný soubor a byly stanoveny hypotézy. Jako technika sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření, dotazník se skládal ze sociodemografických otázek a dotazníku Volunteer Function Inventory (VFI). U respondentů byly zvoleny pouze dvě kritéria, musí být starší 18 let a musí působit jako dobrovolník v oblasti sociálních služeb. Pomocí dat získaných z šetření jsme se pokusili zodpovědět dílčí výzkumné otázky v kapitole 5, která se věnuje analýze získaných dat. Přistoupili jsme zde také k potvrzení či odmítnutí hypotéz. Hypotézy byly stanoveny za účelem zjistit, zda existuje souvislost mezi motivací dobrovolníků v sociálních službách pro zahájení aktivity v závislosti na věku dobrovolníků. Dále zda existuje souvislost mezi mírou motivace dobrovolníků

k dobrovolnictví v sociálních službách, v šesti stanovených oblastech motivace, v závislosti na věku a délce jejich praxe. Hypotézy byly testovány na základě jejich proměnných podle analýzy rozptylu testu ANOVA a na základě výpočtu chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Jedna z dílčích výzkumných otázek byla zpracována popisnou metodou a zjišťovala nejčastější motivy pro zahájení dobrovolnické aktivity.

Poslední kapitola praktické části má název Shrnutí a diskuse. Popisujeme zde veškeré získané výsledky našeho výzkumu dle jednotlivých částí. Jsou zde uvedena i doporučení pro praxi a popsání limitů našeho výzkumu.

Záměr stát se dobrovolníkem může mít prakticky kdokoli, je třeba mít na paměti, že s dobrovolníky je třeba pracovat i v rovině jejich motivace. Ne každý typ motivace je pro dobrovolnictví v sociálních službách vhodný, přece jen jde o práci s lidským faktorem, kde větší selhání bude mít vždy následky. Proto je důležité správně identifikovat motivační faktory, zda je dobrovolník vnitřně poháněn touhou pomáhat, zlepšit své dovednosti a schopnosti nebo se za motivací schovává pouze záměr, který má sloužit jen dobrovolníkovi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004. 178 s. Management. ISBN 80-86851-00-1.
- [2] ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [3] BRUMOVSKÁ, Tereza a MÁLKOVÁ, Gabriela. *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. 150 s. ISBN 978-80-7367-772-5.
- [4] *Dobrovolníci: obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci*. Praha: Hestia, 2001. 24 s.
- [5] FRIČ, Pavol a kol. *Vzorci a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes, 2010. 263 s. ISBN 978-80-903696-8-9.
- [6] FRIČ, Pavol a VÁVRA, Martin. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, 2012. 137 s. ISBN 978-80-903696-9-6.
- [7] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- [8] HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. 774 s. ISBN 978-80-262-0873-0.
- [9] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. 254 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5326-3. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/metody-pedagogickeho-vyzkumu-1421>.
- [10] JELÍNEK, Marian a KUCHAR, Jiří. *Motivace: mýtus dnešní doby*. Praha: Eminent, 2013. 70 s. ISBN 978-80-7281-458-9.
- [11] KOZLOVÁ, Lucie. *Sociální služby*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2005. 79 s. ISBN 80-2754-662-7 il.
- [12] MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 380 s. ISBN 978-80-7367-502-8.
- [13] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. 271 s. ISBN 978-80-262-1154-9.

- [14] MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 183 s. ISBN 978-80-7367-310-9.
- [15] MATULAYOVÁ, Tatiana, ed. *Dobrovolnictvo ako výskumná téma sociálnej práce a sociológie: zborník z vedeckej konferencie* [CD-ROM]. 1. vyd. V Liberci: Technická univerzita, 2012. Požadavky na systém: Adobe Acrobat Reader. ISBN 978-80-7372-855-7.
- [16] MATULAYOVÁ, Tatiana a kol. *Motivace k dobrovolnictví*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. 109 s. Monografie. ISBN 978-80-244-5110-7.
- [17] MLČÁK, Zdeněk a ZÁŠKODNÁ, Helena. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2013. 331 s. ISBN 978-80-7464-462-7.
- [18] MOLEK, Jan. *Řízení organizací sociálních služeb: vybrané problémy*. Praha: VÚPSV, 2011. 254 s. ISBN 978-80-7416-083-7.
- [19] NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1996. 270 s. ISBN 80-200-0592-7 il.
- [20] NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9 il.
- [21] NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie osobnosti*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1993. 232 s. ISBN 80-85603-34-9.
- [22] PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 159 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.
- [23] PRŮCHA, Jan, MAREŠ, Jiří a WALTEROVÁ, Eliška. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.
- [24] REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- [25] ŠIMKOVÁ, Svatava, ed. *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. [Praha]: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2011. 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.
- [26] TOŠNER, Jiří. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6 il., portréty.

[27] VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4 il.

[28] VÝROST, Jozef, ed., SLAMĚNÍK, Ivan, ed. a SOLLÁROVÁ, Eva, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Vydání 1. Praha: Grada, 2019. 759 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5775-9. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/socialni-psychologie-6033>.

INTERNETOVÉ ZDROJE

[1] BIERHOFF, Hans W. Prosocial Behaviour [online]. In: . s. 20 [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: <https://www.blackwellpublishing.com/content/hewstonesocialpsychology/chapters/cpt9.pdf>

[2] ČESKO, 2002. Zákon č. 198 ze dne 24. května 2002 o dobrovolnické službě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 82, s. 4835-4839. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>

[3] ČESKO, 2006. Zákon č. 198 ze dne 14. března 2006 o dobrovolnické službě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

[4] DOLNICAR, Sara a Melanie J. RANDLE, 2007. *What motivates which volunteers?: Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia*. In: University of Wollongong [online]. Faculty of Business. [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1391&context=commpapers>

[5] CHADDHA, Mahesh, R. S. RAI, 2016. Understanding What Motivates Volunteering in People. *Amity Business Review*. January – June 2016, [online]. 17(1), 110–120. [cit. 2022-04-12] Dostupné z: <https://www.amity.edu/abs/abr/pdf/Vol%2017%20No.1/8.pdf>

[6] Metodika dobrovolnictví center pro rodinu, © 2018. In: *Rodinný svaz ČR* [online]. Rozvojový projekt Asociace center pro rodinu [cit. 2022-04-12]. Dostupné z: <https://www.rodinnysvaz.cz/wp-content/uploads/2018/04/4Metodika-dobrovolnictv%C3%A9AD-Rodinn%C3%A9ho-svazu.pdf>

[7] MLČÁK, Zdeněk a Jana ŠAMAJOVÁ, 2013. Motivace, intenzita a trvání dobrovolnické aktivity Motivation, intensity and duration of volunteer activities. *Psychologie a její kontexty* [online]. 4(1), 29-36 [cit. 2022-04-12]. Dostupné z: https://psychkont.osu.cz/fulltext/2013/Mlcak, Samajova_2013_1.pdf

[8] PILÁT, Miroslav, 2015. *Vybrané kapitoly z dobrovolnictví a dobrovolnické praxe* [online]. Opava [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: https://is.slu.cz/el/fvp/zima2020/UPPVBK051/Vybrane_kapitoly_z_dobrovolnictvi_uprava.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

aj. a jiné

atd. a tak dále

č. číslo

ČR Česká republika

MZ Ministerstvo zdravotnictví

s. strana

tj. to jest

tzv. takzvané

VFI Volunteer Function Inventory (překlad: inventář motivačních funkcí)

= rovná se

% procenta

Σ suma

> větší než

< menší než

§ paragraf

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Provázanost pojmů pomáhání – prosociální chování – altruismus.....	13
Obrázek č. 2: Dělení dobrovolnictví.....	18
Obrázek č. 3: Pyramida lidských potřeb.....	29
Obrázek č. 4: Přehled dobrovolnických funkcí.....	32

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Pohlaví respondentů	48
Graf č. 2: Věk respondentů	49
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	50
Graf č. 4: Ekonomický statut respondentů.....	51
Graf č. 5: Délka praxe respondentů	52
Graf č. 6: Motivační faktory.....	54

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Služby sociální péče.....	37
Tabulka č. 2: Oblasti otázek a funkcí VFI.....	44
Tabulka č. 3: Množství dotazníků.....	47
Tabulka č. 4: Tabulka četnosti – pohlaví.....	48
Tabulka č. 5: Tabulka četnosti – věková struktura	49
Tabulka č. 6: Tabulka četnosti – vzdělání	50
Tabulka č. 7: Tabulka četnosti –ekonomický statut	51
Tabulka č. 8: Tabulka četnosti – délka praxe respondentů.....	52
Tabulka č. 9: Anova – Hodnoty.....	55
Tabulka č. 10: Anova – hodnoty výpočet.....	55
Tabulka č. 11: Anova – Porozumění	56
Tabulka č. 12: Anova – porozumění výpočet	56
Tabulka č. 13: Anova – Kariéra.....	57
Tabulka č. 14: Anova-kariéra výpočet.....	57
Tabulka č. 15: Anova – Sociální fce.....	58
Tabulka č.16: Anova-sociální fce výpočet	58
Tabulka č.17: Anova – Protektivní fce	59
Tabulka č. 18: Anova – protektivní fce výpočet.....	59
Tabulka č.19: Anova – Růstová fce.....	60
Tabulka č. 20: Anova-růstová fce výpočet	60
Tabulka č.21: Odpovědi motivační faktory a věk.....	61
Tabulka č.22: Rozdělení vnitřní a vnější motivace.....	62
Tabulka č. 23: Anova – Hodnoty.....	63
Tabulka č. 24: Anova – hodnoty výpočet.....	63
Tabulka č. 25: Anova – Porozumění	64
Tabulka č. 26: Anova – porozumění výpočet	64
Tabulka č.27: Anova – Kariéra.....	65
Tabulka č. 28: Anova – kariéra výpočet	65
Tabulka č. 29: Anova – Sociální fce.....	66
Tabulka č. 30: Anova – sociální fce výpočet.....	66
Tabulka č.31: Anova – Protektivní fce	67
Tabulka č. 32- Anova – protektivní fce výpočet	67
Tabulka č. 33: Anova – Růstová fce.....	68
Tabulka č. 34: Anova – růstová fce výpočet	68

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Hodnotící list

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Dobrý den,

mé jméno je Martina Haratková a jsem studentkou oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Ve své diplomové práci se věnuji motivaci k dobrovolnictví v sociálních službách.

Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci při vyplnění dotazníku, který je nedílnou součástí této práce. Dotazník je zcela anonymní.

Předem děkuji za Vaši pomoc, ochotu a trpělivost.

Instrukce:

Pokud není uvedeno jinak, označte kroužkem vždy jen jednu odpověď.

Základní údaje o respondentovi (Zakroužkujte vždy jednu z nabízených variant)

1. Pohlaví

- a) žena
- b) muž
- c) nechci uvádět

2. Do jaké věkové skupiny spadáte?

- a) 18-24 let
- b) 25-40 let
- c) 41-55 let
- d) 56-64 let
- e) 65let a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní
- b) vyučen
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

4. Aktuálně:

- a) studuji
- b) pracuji
- c) jsem na rodičovské
- d) jsem OSVČ
- e) jsem nezaměstnaný
- f) jsem důchodce

5. Jak dlouho působíte jako dobrovolník?

- a) 0-6 měsíců
- b) 6-12 měsíců
- c) více než 1 rok
- d) více než 3 roky

6. Jaká byla Vaše hlavní motivace stát se dobrovolníkem?

- a) pomáhat druhým
- b) získání uznání
- c) osobní růst (seberozvoj)
- d) kariéra (zkušenosti, kontakty)
- e) jiné-prosím

uveďte.....
.....

Dotazník dobrovolnických funkcí (VFI – Volunteer functions inventory)

Na škále 1–7 prosím ohodnoťte, jak důležité pro vás jsou jednotlivé důvody k vykonávání dobrovolnické činnosti. 1 = vůbec není důležité a 7 = mimořádně důležité

Vybranou hodnotu prosím zakroužkujte

7	Dobrovolnictví mi může otevřít dveře do míst, kde bych rád/a pracoval/a.	1	2	3	4	5	6	7
8	Moji přátelé jsou dobrovolníci.	1	2	3	4	5	6	7
9	Mám starost o ty, kteří jsou méně šťastní, než jsem já.	1	2	3	4	5	6	7
10	Lidé, s nimiž mám blízký vztah, chtějí, abych byl/a dobrovolníkem.	1	2	3	4	5	6	7
11	Dobrovolnictví mi dává pocit důležitosti.	1	2	3	4	5	6	7
12	Osoby, které znám, sdílejí zájem o služby pro společnost.	1	2	3	4	5	6	7
13	Bez ohledu na to, jak špatně se cítím, dobrovolnictví mi na to pomáhá zapomenout.	1	2	3	4	5	6	7
14	Mám opravdovou starost právě o tu skupinu osob, které pomáhám.	1	2	3	4	5	6	7
15	Díky dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.	1	2	3	4	5	6	7
16	Mohu získat nové kontakty, které mi pomohou v mé pracovní kariéře.	1	2	3	4	5	6	7
17	Dobrovolnická práce mě zbavuje jistého pocitu viny, že mám v životě víc štěstí než jiní.	1	2	3	4	5	6	7
18	Mohu se naučit více o věcech, s nimiž se při práci dobrovolníka setkávám.	1	2	3	4	5	6	7
19	Dobrovolnictví zvyšuje mou sebeúctu.	1	2	3	4	5	6	7

20	Dobrovolnictví mi umožňuje vidět věci z jiného pohledu.	1	2	3	4	5	6	7
21	Dobrovolnictví mi umožňuje zkoumat různé profesní možnosti.	1	2	3	4	5	6	7
22	Cítím soucit vůči lidem v nouzi.	1	2	3	4	5	6	7
23	Lidé, s nimiž mám blízký vztah, si vysoce cení služby pro společnost.	1	2	3	4	5	6	7
24	Dobrovolnictví mi umožňuje učit se praktickou zkušeností.	1	2	3	4	5	6	7
25	Cítím, že je důležité pomáhat druhým.	1	2	3	4	5	6	7
26	Dobrovolnictví mi pomáhá řešit vlastní osobní problémy.	1	2	3	4	5	6	7
27	Dobrovolnictví mi pomůže uspět ve zvolené profesi.	1	2	3	4	5	6	7
28	Mohu něco udělat pro věc, která je pro mě důležitá.	1	2	3	4	5	6	7
29	Dobrovolnictví je pro mé nejbližší důležitá činnost.	1	2	3	4	5	6	7
30	Dobrovolnictví je dobrý únik z mých vlastních problémů.	1	2	3	4	5	6	7
31	Mohu se učit, jak jednat s různými lidmi.	1	2	3	4	5	6	7
32	Díky dobrovolnictví se cítím potřebným/ou.	1	2	3	4	5	6	7
33	Díky dobrovolnictví mám ze sebe lepší pocit.	1	2	3	4	5	6	7
34	Dobrovolnická zkušenost bude v mém životopise vypadat dobře.	1	2	3	4	5	6	7
35	Dobrovolnictví je způsob, jak získat nové přátele.	1	2	3	4	5	6	7
36	Mohu prozkoumat své vlastní síly.	1	2	3	4	5	6	7

PŘÍLOHA P II: HODNOTÍCÍ LIST

Hodnocení

VFI

FCE						
Hodnoty	otázka	9	14	22	25	28
	hodnota					
Porozumění	otázka	18	20	24	31	36
	hodnota					
Kariérní	otázka	7	16	21	27	34
	hodnota					
Sociální	otázka	8	10	12	23	29
	hodnota					
Protektivní	otázka	13	15	17	26	30
	hodnota					
Růstová	otázka	11	19	32	33	35
	hodnota					

Kategorie funkcí	Výsledky
Hodnoty	
Porozumění	
Kariérní funkce	
Sociální funkce	
Protektivní funkce	
Růstová funkce	

Motiv zahájení dobrovolnické činnosti

Otázka č.6	
------------	--