

# Motivace mladých dobrovolníků působících v organizaci Mary's Meals

Bc. Kateřina Mokrá

---

Bakalářská práce  
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Mokrá**  
Osobní číslo: **H18247**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Motivace mladých dobrovolníků působících v organizaci Mary's Meals**

### Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

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

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

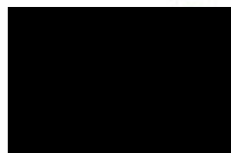
Forma zpracování bakalářské práce: Tisková/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- FRIČ, Pavel a Tereza POSPÍŠILOVÁ, 2010. Vzorci 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 978-80-247-5326-3.
- MATULAYOVÁ, T., P. JURNIČKOVÁ a J. DOLEŽEL, 2016. Motivace k dobrovolnictví. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5110-7.
- NAKONEČNÝ, Milan, 2014. Motivace chování. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.
- TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ, 2006. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Karla Hrbáčková, Ph.D.**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**



**Mgr. Libor Marek, Ph.D.**  
děkan



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

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně .....

.....

<sup>1)</sup> 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 školních prací

<sup>2)</sup> *Právo díla nevylučitelně zahrnuje dílovození, diplomová, bakalářská a rigorózní práce, v kterých proběhla obhajoba, včetně poněkud zpoždění 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 sčít. nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném učitelským předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejnění práce počítovat na své náklady výpis, opisy 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 nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ačjiž-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

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

*(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

*3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybného projevu jeho vůle u soudu. Ústanovení § 35 odst. 3 zůstává neotřeno.*

*(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo učit 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 výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku motivace mladých dobrovolníků. Teoretická část je rozdělena do čtyř kapitol, které se věnují dobrovolníkovi a prosociálnímu chování, motivaci k dobrovolnictví, dobrovolnictví v České republice, mezinárodním dobrovolnickým organizacím a organizaci Mary's Meals. Praktická část popisuje kvantitativní výzkum, který zkoumá motivaci zahraničních i českých mladých dobrovolníků, motivace mladých dobrovolníků v návaznosti na pohlaví a věk, motivace studujících a pracujících mladých dobrovolníků, jejich spokojenost v organizaci a naplnění motivů. Na základě výsledků výzkumu autorka doporučuje organizaci určité kroky, které by mohla podniknout k osobnímu a kariéernímu růstu svých dobrovolníků i zaměstnanců.

Klíčová slova: dobrovolník, dobrovolnictví, dobrovolnická organizace, motivace, motivy, prosociální chování, Mary's Meals.

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis focuses on the motives of young people who choose to volunteer. The theoretical part is divided into four chapters dealing with volunteer and prosocial behaviour, motives for volunteering, volunteering in the Czech Republic, and international volunteer organizations and Mary's Meals. The practical part describes the quantitative research examining the motives of young Czech volunteers compared to those of volunteers in other countries, relative to their gender and age, as well as their satisfaction with the organization and whether it fulfils their goals. Based on the results of the research, the author recommends certain steps to the organisation that will support the personal and career growth of its volunteers and employees.

Keywords: volunteer, volunteering, volunteer organization, motivation, motive, prosocial behavior, Mary's Meals.

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Mgr. Karle Hrbáčkové, Ph.D. za její odborné, nápomocné vedení a cenné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala Ing. Martině Vaverkové za její pomoc s jazykovou korekturou. Také bych chtěla poděkovat všem respondentům za jejich ochotu a trpělivost při účasti na výzkumu.

## **Motto**

*„Když nemůžeš nasytit sto lidí, nasyt' jen jednoho.“*

(Matka Tereza)

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

## **OBSAH**

<b>OBSAH .....</b>	<b>8</b>
<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 DOBROVOLNÍK A PROSOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ.....</b>	<b>13</b>
1.1 KDO JE DOBROVOLNÍK .....	13
1.2 PROSOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ .....	14
1.2.1 Motivy prosociální osobnosti .....	14
1.2.2 Charakteristika dobrovolníka .....	16
<b>2 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ.....</b>	<b>17</b>
2.1 MOTIVACE .....	17
2.1.1 Motiv .....	18
2.1.2 Motivy k dobrovolnictví .....	19
2.1.3 Nevhodné motivy k dobrovolnictví .....	21
<b>3 DOBROVOLNICTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>22</b>
3.1 DOBROVOLNICTVÍ A DOBROVOLNICKÉ ORGANIZACE .....	22
3.2 TYPY DOBROVOLNÉ ČINNOSTI .....	23
3.3 CHARAKTERISTICKÉ OBLASTI DOBROVOLNICTVÍ.....	25
<b>4 MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ ORGANIZACE A ORGANIZACE MARY'S MEALS .....</b>	<b>27</b>
4.1 MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ ORGANIZACE .....	27
4.2 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE MARY'S MEALS .....	28
4.3 VZNIK ORGANIZACE MARY'S MEALS.....	29
4.4 POSLÁNÍ MARY'S MEALS.....	29
4.5 DOBROVOLNÍCI A DOBROVOLNICTVÍ V MARY'S MEALS .....	29
4.5.1 Dobrovolnictví v programových zemích .....	30
4.5.2 Dobrovolnictví v dárcovských zemích.....	30
4.5.3 Batůžkový projekt do škol .....	31
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>32</b>
<b>5 METODOLOGIE VÝZKUMU.....</b>	<b>33</b>
5.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	33
5.2 VÝZKUMNÉ CÍLE .....	33
5.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	34
5.4 METODA SBĚRU DAT .....	34
5.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	38



<b>6</b>	<b>ANALÝZA DAT.....</b>	<b>43</b>
6.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU INVENTÁŘE DOBROVOLNICKÝCH FUNKCÍ.....	43
6.1.1	Motivy dobrovolníků .....	43
6.1.2	Motivy tuzemských a zahraničních dobrovolníků .....	44
6.1.3	Motivy dobrovolníků ve vztahu k pohlaví .....	48
6.1.4	Motivy dobrovolníků v různých věkových kategoriích .....	48
6.1.5	Motivy tuzemských pracujících a studujících dobrovolníků .....	49
6.1.6	Motivy zahraničních pracujících a studujících dobrovolníků .....	50
6.1.7	Naplnění motivů organizací .....	51
6.1.8	Spokojenost dobrovolníků v organizaci.....	51
6.2	DALŠÍ FAKTORY TÝKAJÍCÍ SE SPOKOJENOSTI DOBROVOLNÍKŮ.....	52
	<b>SHRNUTÍ A DISKUZE .....</b>	<b>56</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>66</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>68</b>

## ÚVOD

V České republice se postupně zvyšuje zájem o dobrovolnictví, i když v současné době na tom ještě stále nejsme tak dobře jako naši západní sousedé. Jak uvádí Matoušek (2008), tak je to díky negativní konotaci, kterou tato činnost získala v době komunismu. V posledních desetiletích se zájem o dobrovolnictví zvýšil zejména díky neziskovým organizacím, které nabízí pestré možnosti těchto aktivit nejen v České republice, ale i v zahraničí. Organizace Mary's Meals je mezinárodní organizací, která má jednu ze svých poboček i v České republice. Mezi její dobrovolníky patří i skupina mladých studujících a pracujících.

Téma této bakalářské práce jsem si zvolila, protože jedním z okruhů, které organizace Mary's Meals aktuálně řeší v rámci svých mezinárodních pracovních skupin, bylo právě dobrovolnictví mladých a jejich motivace k dobrovolnictví. Do mého výzkumu se zapojili studující i pracující respondenti ve věku od 11 do 30 let z české pobočky a ze sedmi zahraničních poboček. Výsledky výzkumu budou sdíleny i v rámci mezinárodní pracovní skupiny organizace Mary's Meals. Motivací studentů se také například zabývali Papadakis, Griffin a Frater ve své studii z roku 2005.

Teoretická část je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se věnuje dobrovolníkovi a prosociálnímu chování, motivům prosociální osobnosti a charakteristice dobrovolníka. Druhá kapitola se zabývá motivací k dobrovolnictví, pojmy motiv a motivace, dále jsou zde uvedeny nejen motivy k dobrovolnictví, ale i nevhodné motivy k této činnosti. Ve třetí kapitole je popsáno dobrovolnictví a dobrovolnické organizace v České republice, typy této činnosti a její charakteristické oblasti. Čtvrtá kapitola popisuje mezinárodní dobrovolnické organizace a organizaci Mary's Meals, vznik organizace Mary's Meals, její poslání, dobrovolníky a možnosti dobrovolnictví, jak v programových zemích, tak v dárcovských zemích. Také je zde zmíněn Batůžkový projekt do škol.

Praktická část je zaměřena na výzkum motivace mladých dobrovolníků. Cílem je zjistit motivaci mladých tuzemských i zahraničních dobrovolníků, mladých mužů a žen, dobrovolníků v různých věkových kategoriích, pracujících a studujících. Jejich spokojenost v organizaci i naplnění motivů, které je motivují k dobrovolnické práci. Pátá kapitola se zabývá metodologií výzkumu, definuje výzkumný problém, výzkumné cíle a otázky, metodu sběru dat a výzkumný soubor. Poslední šestá kapitola popisuje analýzu získaných dat a další faktory týkající se spokojenosti dobrovolníků. Získané informace

mohou pomoci lépe identifikovat motivace dobrovolníků v organizaci a vytvořit vhodnou strategii na získávání a udržení současných, ale i budoucích dobrovolníků v rámci organizace.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 DOBROVOLNÍK A PROSOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ

Dobrovolnictví úzce souvisí s prosociálním chováním. Dobrovolnická činnost je často poskytována bez nároku na mzdu. Hodnoty jako jeden z motivů, které uvádí i Inventář funkcí dobrovolníka od Claryho, Snydera a spol. (1998), poukazují v tomto dotazníku na prosociální chování dobrovolníka. Hodnoty, jako nejvýznamnější motiv k dobrovolnictví, byly potvrzeny i u Chacón (2017) v jeho souhrnné práci, která zahrnovala 47 výzkumů u 22 000 dobrovolníků. Z těchto dat můžeme usoudit, že osobnost dobrovolníka se vyznačuje podobnými charakteristikami jako osobnost prosociální.

V této kapitole je uvedeno několik definic dobrovolníka, které se na osobnost dobrovolníka dívají z různých úhlů, ale shodují se v tom, že lidé se dobrovolnictví věnují svobodně a bez nároku na mzdu. Dalším společným jmenovatelem je slovo pomoc, které se objevuje ve všech třech definicích. Poskytnutí bezplatné pomoci také najdeme v definici prosociálního chování, což poukazuje na to, že definice dobrovolníka a motivy prosociálního chování mají společné charakteristiky.

Dobrovolníci pocházejí z různých socioekonomických skupin a k dobrovolnictví je vedou rozdílné motivy. Z výzkumů vyplývá, že v řadách dobrovolníků převažují ženy.

### 1.1 Kdo je dobrovolník

Dobrovolnictví má své kořeny v křesťanském náboženství, ale úplné počátky můžeme nalézt v židovském náboženství. V současné době dobrovolníci pocházejí jak z řad věřících lidí, tak i nevěřících. Ve většině případů jsou dobrovolníci spojeni s nějakou nestátní neziskovou organizací, která jim poskytuje zázemí a potřebou podporu. Dobrovolníka definují jako *člověka, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti*. Dále dobrovolnictví rozdělují na *občanskou výpomoc, sousedskou výpomoc a dobrovolnictví vzájemně prospěšné* (Tošner a Sozanská, 2006, s.35).

Z perspektivy občanské společnosti lze pohlížet na dobrovolníka jako *agenta sociální změny (iniciátora a nositele řešení sociálních problémů), často bojujícího proti nespravedlnosti, za humanitní ideály a práva znevýhodněných skupin obyvatelstva* (Frič a Pospíšilová, 2010, s.17).

Dobrovolník si své aktivity volí svobodně a dobrovolně, takto volené aktivity mění společnost zevnitř. Dobrovolník se stává nositelem těchto změn. Kreativita dobrovolnické činnosti je zdrojem hledání a utváření nových řešení problémů ve společnosti. Dobrovolník svou činností propojuje stát, neziskový i komerční sektor (Gulová, 2011).

*Dobrovolník je člověk, který ze své vlastní vůle a ve svém volném čase bez nároku na odměnu pomáhám lidem kolem sebe a zapojuje se do veřejně prospěšných aktivit* (Dobrovolník, 2020).

## 1.2 Prosociální chování

*Slovo prosociálnost je odvozené z latinského slova socius = společník, přítel.* Prosociální chování je takové chování, kde si člověk nenárokuje žádnou odměnu za poskytnuté služby. Je to stejné jako bychom pomáhali blízkému příteli, od kterého neočekáváme nic nazpět. Prosociálnost má velmi blízko k lásce k bližnímu. U lásky k bližnímu jde o vztah mezi dvěma lidmi a u prosociálnosti o ochotu druhému pomoci (Ivanová a Kopinová, 2004).

Prosociální chování je často zaměňováno s altruismem. Dalo by se říct, že cílem prosociálního chování je prospěch druhého, zatímco u altruismu sice taky jde o prospěch druhého, ale hraje zde roli i osobní ztráta či sebeobětování druhého (Poliach a Valica, 2009).

Pojem prosociálního chování není v soudobé psychologii příliš přesně vymezen. *Obecně je možné prosociální chování vymezit na základě dvou základních definičních znaků, jimiž jsou 1) motivace prospět druhé osobě a 2) svoboda rozhodování subjektu, který takový záměr pojal* (Mlčák, 2006, s.317).

Jedinec, který jedná prosociálně dokáže přinášet oběti. Nemyslí na své uspokojení, ale myslí na zájmy a prospěch ostatních lidí. Člověk, který tímto způsobem jedná, získává duchovní uspokojení namísto materiálního přínosu člověku, a jeho jednání není orientované na sebe (Nakonečný, 2014).

### 1.2.1 Motivy prosociální osobnosti

Každá prosociální osobnost je ovlivněna různými motivy, které podněcují jejich jednání. Motivy pro prosociální chování rozdělují Werthová a Mayerová (2008) na biologický motiv (příbuzným se pomáhá snázeji), dále to jsou city (empatie) a normy (člověk se nechce odlišovat od nastavených norem). Nakonečný také uvádí motivy prosociálních činností

podle Reykowského (1971), které obsahují mimo jiné vnitřní motivy, specifické prosociální motivy, nspecifické motivy a jiné (Werthová a Mayerová, 2008 cit. podle Nakonečný, 2014).

Motivy se promítají do charakteristiky prosociální osobnosti. Olivar (1992) charakterizuje prosociální osobnost takto:

- projevuje soucit s lidmi, kteří mají těžkosti,
- má radost z toho, když mohou někoho obdarovat, anebo se o něco s někým podělit,
- z jeho práce mají prospěch druzí,
- nezávidí úspěch druhému,
- chápe starosti a nevýhody lidí, se kterými se stýká,
- vcítí se do starostí i radostí druhých (Olivar, 1992).

Ve studii Analýza vztahu mezi prosociálními tendencemi, empatií a pětifaktorovým modelem osobnosti u studentek pomáhajících oborů bylo zjištěno, že prosociální tendence jsou ovlivněny různými motivacemi. Podle Carla a Randalla je to následujících šest tendencí:

- 1) **Altruistické prosociální chování**, které je vyvoláno soucitem a osobními morálními pohnutkami, které člověka vedou k tomu, aby druhému pomohl, i když to může být na úkor jeho vlastního času či peněz.
- 2) **Komplianci**, která je motivována vyslovenou či nevyslovenou žádostí osoby, které potřebuje pomoci.
- 3) **Emocionální prosociální chování** se objevuje ve vypjatých emocionálních situacích, jako může být například zranění druhé osoby. U přihlížející osoby může být vyvolán soucit, který vede k pomoci zraněné osobě.
- 4) **Veřejné prosociální chování** se většinou objeví u člověka, když je přítomno více lidí, které bude pro něj publikem. Člověk se chce prezentovat v dobrém světle nebo je přesvědčen, že toto chování se od něj očekává. Motivem je prestiž a uznání.
- 5) **Anonymní prosociální chování** je motivováno pozitivními pocity vykonaného dobrého skutku. Člověk pomáhá, aniž by věděl, komu přesně pomohl.
- 6) **Prosociální chování** v naléhavých situacích je motivováno pomáháním lidem, kteří se nalézají v krizových situacích (Mlčák, 2006).

### 1.2.2 Charakteristika dobrovolníka

Dobrovolníky se stávají většinou studenti, kteří se připravují na povolání v pomáhajících profesích, nezaměstnaní lidé, kteří mají potřebu být užiteční, ženy v domácnosti, které se starají o rodinu a děti, ale zároveň mají potřebu se společensky uplatnit, lidé v důchodovém věku, kteří chtějí svůj čas smysluplně naplnit a v neposlední řadě lidé, kterým v jejich monotónním zaměstnání chybí kontakt s druhými lidmi (Matoušek, 2008).

Mezi dobrovolníky převažují hlavně ženy, což lze podložit i výzkumy Katedry sociální pedagogiky Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity (Gulová, 2011).

Dobrovolníci pocházejí ze širokého spektra profesí i věku. Dle Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem jsou nejvíce zastoupeni studenti, dále pak zaměstnaní a v poslední řadě nezaměstnaní. Také zde potvrzují, že největší zastoupení mezi dobrovolníky mají ženy. V tomto případě se jedná o humanitně zaměřené mladé studentky a studentky vyšších středních škol, i když stále více přibývá žen zaměstnaných. Na rozdíl od České republiky je zastoupení mužů mezi dobrovolníky v zahraničí vyšší. Celkově lze konstatovat, že je o dobrovolnictví čím dál větší zájem (Tošner a Sozanská, 2006).



## 2 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ

Motivace dobrovolníků k dobrovolnictví je podmíněna různými motivy. Motivace aktivizuje a usměrňuje chování člověka (Lokšová a Lokša, 1999).

Je potřeba rozlišovat mezi motivací jako hybatelem dobrovolníka a motivy, které jsou psychologickou příčinou motivace. Na motivy nahlížíme z různých hledisek a podle toho lze rozlišovat různé formy nebo druhů motivů (Nakonečný, 2014).

Inventář dobrovolnických funkcí od Claryho a Snydera zkoumá šest motivů, proto ho řadíme k multifaktorovým modelům výzkumu motivace dobrovolníků (Matulayová et al., 2016).

Tento dotazník byl součástí mnoha výzkumů, proto lze výsledky těchto výzkumů navzájem porovnat. Z výzkumu Papadakis, Griffin a Frater (2005) vyplývá, že ženy stimulují jiné motivy než muži.

Také nelze opomenout, že se vedle šesti zkoumaných motivů k dobrovolnictví můžeme setkat i s nevhodnými motivy k dobrovolnictví. Valová in Matulayová et al. (2016) rozdělila motivy do tří kategorií: vnitřní, vnější a motivy získané zkušeností. Vnitřní odráželi to, co dobrovolníci chtějí, a vnější, co dobrovolníci cítí (Matulayová et al., 2016).

### 2.1 Motivace

*Motivace má dynamizující, aktivizující a usměrňující funkci* (Lokšová a Lokša, 1999, s.10).

Pardel a Boroš (1975) dělí hlavní znaky struktury motivace následovně:

- *aktivace chování (pudy, instinkty, potřeby atd.)*
- *zaměřenost chování, která dává obsahovou a hodnotovou náplň aktivaci (postoje, zájmy, hodnoty)*
- *cílevědomost neboli úsilí dosáhnout cíle (vůle, aspirace, úspěch)* (Pardel a Boroš, 1975 cit. podle Lokšová a Lokša, 1999, s.11).

Existují vnější popudy (incentivy) a vnitřní pohnutky (potřeby), z kterých může vycházet motivace chování člověka. Potřeby mohou být naučené nebo vrozené a vycházejí z vnitřního pocitu nedostatku nebo přebytku, což narušuje rovnováhu organismu. Incentivy mohou být pozitivní i negativní. Jedná se o vnější podněty, jevy a události, které dokážou uspokojit lidské potřeby. Potřeby lze podle hierarchie potřeb rozdělit na potřeby primární a sekundární.

Primární potřeby jsou potřeby fyziologické, tedy vrozené. Sekundární jsou potřeby psychické, které jsou ovlivněny společenskými faktory (Lokšová a Lokša, 1999).

Motivace je *proces, vycházející z nějaké potřeby a vyústující ve výsledný žádoucí stav* (Nakonečný, 2014, s.15).

Vnitřní pobídkou je motiv, který přináší člověku uspokojení jeho potřeb. Psychologické pojetí motivace lidského chování vychází z toho, že je v životě lidí nějaký nedostatek, který vede ke vzniku potřeby a jejímu následnému uspokojení. Lidé mohou být taky motivováni tím, že chtějí některou potřebu ze svého života odstranit či redukovat. Motivace je hybatelem lidského chování, které vede člověka k jednání. Rozlišujeme dva základní aspekty tematiky motivace, a to procesuální a dispoziční aspekt. Do procesuálního aspektu zařazujeme rozhodování a dispozičním aspektem je motiv. Motiv je vnitřní psychologickou příčinou motivace, tedy v čase probíhajícího procesu. Příkladem může být motivace potřeby hladu, která vede k nasycení. Motivem je v tomto případě nasycující jedení (Nakonečný, 2014).

Lze tvrdit, že u dobrovolníků nelze zjistit jeden určující přednostní motiv. Motivace dobrovolníků je směsicí osobního zájmu a altruismu. Z výzkumů vyplývá, že dobrovolníci jsou k činnosti motivováni hodnotami a zájmem zlepšit svět kolem sebe. Mezi významné faktory se řadí sociální podmíněnost motivace dobrovolníků. A v neposlední řadě i motivace osobnostního rozvoje a potřebou aktivního vyplnění volného času (Matulayová et al., 2016).

### 2.1.1 Motiv

Motivy vznikají vždy, když je vzbuzena potřeba. Potřeby a incentivy ve vzájemné interakci vytvářejí motivy, které ovlivňují chování člověka. Motiv člověka uvádí do pohybu, který ho vede k jednání či činnosti (Lokšové a Lokše, 1999).

Existuje mnoho různých definic motivů. Například Schmalt a Langens (2009, s.18) definují motiv jako *tematicky ohraničenou dispozici k hodnocení. Motivy podle nich odpovídají přirozeným potřebám a představují odpovědi evoluce na požadavky přežití*. Naopak J.E. Murray (1964, s. 19) definuje motiv jako *vnitřního činitele, který inspiruje, zaměřuje a integruje chování člověka*. Nelze ho přímo pozorovat, ale na jeho základě vysvětlujeme, proč se někdo chová tím způsobem, kterým se chová (Schmalt a Langens, 2009 cit. podle Nakonečný, 2014, s.172).

Existují různé formy motivů, z fenomenologického hlediska rozlišujeme touhu, pud a vůli, behavioristé je označují termíny popudy a potřeby. Učením vznikají implicitní a explicitní motivy. Dříve se rozdělovaly na následující tři kategorie: pudy, potřeby a zájmy. Motivory lze také třídit podle druhů. Berelson a Steiner (1964) navrhli třídění primárních motivů na pozitivní, negativní a motivy udržování. Motivory k dobrovolnictví mohou být různé. Každý člověk je motivován jiným způsobem a má jiné potřeby, které ho ovlivňují (Berelson a Steiner, 1964 cit. podle Nakonečný, 2014).

### 2.1.2 Motivy k dobrovolnictví

V minulosti se využíval třífaktorový model výzkumu motivace dobrovolníků. U tohoto modelu, který vychází ze tří základních skupin motivů, se jedná o motiv úspěchu, motiv moci a motiv začlenění. V současnosti se využívá multifaktorový model. Mezi nejpoužívanější patří Volunteer Function Inventory (Inventář dobrovolnických funkcí), který byl navržen Gilem Clarym a Markem Snyderem (Matulayová et al., 2016).

Inventář dobrovolnických funkcí (dále IDF) zkoumá následující motivory k dobrovolnictví:

- 1) **Hodnotové funkce (values)** – dobrovolník chce poukázat na důležité hodnoty, jako je například pomoc lidem, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni.
- 2) **Funkce porozumění (understanding)** – dobrovolník hledá způsob, jakým by se více dozvěděl o světě kolem a uplatnil dovednosti, které se mu nedaří uplatnit například v zaměstnání.
- 3) **Růstová funkce (enhancement)** – hledá možnost, jak duševně růst a rozvíjet se skrze dobrovolnickou činnost.
- 4) **Kariérní funkce (career)** – skrze dobrovolnictví chce získat pracovní zkušenosti pro svou budoucí kariéru.
- 5) **Sociální funkce (social)** – díky dobrovolnictví posílí společenské vztahy.
- 6) **Ochranná funkce (protective)** – používá dobrovolnictví k tomu, aby snížil osobní negativní pocity o sobě, jako je například vina, nebo se takto snaží vyřešit své osobní problémy (Clary, Snyder a spol., 1998).

Motivy dobrovolníků zkoumaly i následující dvě studie, které k výzkumu použily Inventář dobrovolnických funkcí. Potvrdilo se, že zkoumání motivů u dobrovolníků je důležité pro dlouhodobé udržení dobrovolníků v organizaci. Motivace dobrovolníka mohou mít altruistické a egoistické důvody. Pro ženy dobrovolnice jsou důležité všechny motivory, které

zkoumá Claryho a Snyderův Inventář dobrovolnických funkcí, zatímco u mužů převažuje motiv lepšího povědomí o sobě, společenský motiv a hodnotový motiv. Také zde uvádějí, že studenti, kteří jsou ve svém volném čase dobrovolníky, mají vyšší morální standard, vyšší sebevědomí, jsou více empatičtí a jsou emocionálně stabilní. Z jejich výzkumu vyplývá, že u studentek ve srovnání s muži převažují motivy porozumění, hodnot a lepšího povědomí (Papadakis, Griffin a Frater, 2005).

Analýza 47 výzkumných studií, ve kterých byl použit Inventář dobrovolnických funkcí od Claryho a Snydera, ukazuje, že motivace dobrovolníků je důležitým faktorem k náboru dobrovolníků a jejich udržení v organizaci. Specifické dobrovolnické aktivity mohou být identické pro skupinu dobrovolníků, ale jejich motivace mohou být rozdílné. Mezi dobrovolníky se na prvním místě objevují hodnotové motivy, po kterých následuje motiv porozumění. Na poslední pomyslné příčce se umístily společenský a ochranný motiv (Chacón, 2017).

Frič a Pospíšilová (2010) sestavili ve svém výzkumu dotazník ze 14 výroků, který byl hodnocen na čtyřstupňové škále. Zaměřili se na motivaci altruistickou, normativní a egoistickou, tak jak byly popsány Rochesterem. K egoistické motivaci přidali ještě motivaci hedónistickou. Dobrovolníky s vysokou mírou normativní a altruistické motivace nazvali „obětavci“, protože se vyznačovali vyšší mírou obětavosti ve prospěch druhých. Dobrovolníky s vyšší mírou hedónistické a nižší mírou normativní motivace nazvali „pohodáři“, protože si dobrovolnickou angažovanost užívají a přináší jim požitek.

Valová (2016) rozdělila motivy dobrovolníků na vědomé, hraniční, hodnoty a ideály, a motivy odvozené. Dále tyto motivy rozdělila do kategorií motivy vnitřní, tedy co dobrovolníci chtějí, motivy vnější, tedy co dobrovolníci cítí, a motivy získané na základě zkušenosti. Motivы vědomé, tedy vnější, rozdělila do následujících kategorií: vidět a udělat si názor, zažít, být součástí skupiny, ovlivňovat veřejné mínění a pomoc potřebným. Hraniční patří také k motivům vnitřním. Mezi vnitřní motivy zařadila: nepříjemné emoce, povinnost a potřeba. Mezi vnitřní motivy patří i hodnoty a ideály. Motivы odvozené jsou získané na základě zkušenosti. Jedná se o dvě kategorie: v první jsou zážitky a silné emoce, které se dále dělí na smysluplnost vykonávané činností a dobrovolnická sounáležitost, a druhou kategorií jsou zkušenosti a seberozvoj (Valová 2016 cit. podle Matulayová et al., 2016).

### 2.1.3 Nevhodné motivy k dobrovolnictví

Paradoxně existují i nevhodné a v některých případech až nebezpečné motivy k dobrovolnictví, mezi které, podle Tošnera a Sozanské (2006), patří:

- nepřiměřená a netaktní zvědavost,
- služba pramenící z pocitu povinnosti,
- „skutkaření“, snaha se o něco zasloužit,
- touha se obětovat, tedy hledat ve službě druhým svou osobní rovnováhu,
- pocit osamocení a z ní pramenící touha po přátelství,
- pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti,
- malá sebeúcta a z ní pramenící touha potkat ještě politováníhodnější lidi,
- panovačnost, touha manipulovat ostatní lidi a uplatnit svou moc.

Jak dále uvádějí, tak tyto motivy jsou naštěstí mezi dobrovolníky vzácné a převažuje motiv navázání nových společenských vztahů, smysluplnost práce dobrovolníka a obecný vliv lidí ze svého okolí, který je nejvíce patrný v křesťanském prostředí (Tošner a Sozanská, 2006).

### 3 DOBROVOLNICTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Dobrovolnictví je v České republice upraveno zákonem o dobrovolnické službě. Dobrovolnická činnost má široké možnosti uplatnění. V České republice v současné době působí mnoho státních i neziskových organizací, které vítají práci dobrovolníků. Mnoho českých dobrovolnických organizací má mezinárodní přesah.

Dobrovolnictví rozdělujeme na různé typy organizování dobrovolníků. Někteří dobrovolníci inklinují k organizovanému nebo neorganizovanému dobrovolnictví, jiní se na dobrovolnictví pohlížejí jako občanskou povinnost (Frič a Pospíšilová, 2010). Dále lze na typy dobrovolnictví nahlížet z hlediska historického vývoje a časového vymezení, z hlediska cesty, kterou se dobrovolník ubírá a role, kterou v organizaci hraje (Tošner a Sozanská, 2006).

Jelikož se s dobrovolníky setkáváme převážně v neziskových organizacích, tak si v této kapitole uvedeme také charakteristické oblasti dobrovolnictví, které lze klasifikovat podle Mezinárodní klasifikace neziskových organizací nebo je rozdělit na oblast životního prostředí, sportovní, kulturní, humanitární, sociální a také zahraniční (Tošner a Sozanská, 2006).

#### 3.1 Dobrovolnictví a dobrovolnické organizace

Dobrovolnictví je v České republice definováno zákonem 198/2002 sb. o dobrovolnické službě, který vešel v platnost v roce 2003. Tento zákon popisuje dobrovolnictví jako *činnost, při níž dobrovolník poskytuje pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase, pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí, nebo pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.* „Dobrovolnictví je podle své povahy krátkodobé nebo, je-li vykonáváno po dobu delší než 3 měsíce, dlouhodobé (MVČR, 2021)“.

Dobrovolnická práce získala za dob komunistického režimu v Česku negativní konotaci, díky povinné dobrovolnosti, kterou pod pohružkou ‚kádrového škrálovpu‘ tehdejší vláda po

svých občanech vymáhala. V době komunistu se jednalo hlavně o práce na zvelebování obecních prostor nebo pracoviště. Matoušek dále uvádí, že v dnešní době dobrovolníci v České republice pracují například v nemocnicích, hospicích, domovech důchodců nebo třeba v lince důvěry (Matoušek, 2008).

V České republice se v posledních letech objevily dvě nové formy dobrovolnictví. Jedná se o dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem a virtuální dobrovolnictví. Dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem se vyskytuje především u velkých korporátních firem, jejichž majitelé mají tuto činnost zakořeněnou ve své kultuře, a tak ho propagují i v rámci firemní kultury. Tento druh aktivity je formálním druhem dobrovolnictví, protože většina těchto dobrovolníků má tuto činnost zprostředkovanou skrze nějakou organizaci občanské společnosti. Virtuální dobrovolnictví je zprostředkované skrze internet. Dobrovolníci se věnují fundraisingu, správě webových stránek, digitalizaci, PR, poradenství aj. Většinou se také jedná o formální dobrovolnictví zprostředkované některou z charitativních či neziskových organizací (Frič a Pospíšilová, 2010)

Dobrovolnictví se v českých zemích začalo rozšiřovat v 19. století, kdy vznikaly spolky na podporu umění, kultury a vzdělání. Mezi ty, které se v nějaké formě dochovaly do dneška, patří např. Sokol. V době okupace fašisty a také v době totalitního komunistického režimu byla dobrovolnická činnost v českých zemích násilně pozastavena. Teprve až po roce 1989 byly obnoveny některé spolky jako například YMCA, Sokol a Skaut (Gulová, 2011).

Mezi současné největší české dobrovolnické organizace patří např. Adra, Člověk v tísni, Dobrovolnik.cz, Diakonie ČCE nebo Charita ČR. Většina těchto organizací spadá i do mezinárodních dobrovolnických organizací (Mladiinfo, © 2019).

### **3.2 Typy dobrovolné činnosti**

Na dobrovolnickou činnost lze pohlížet jako na formální a neformální dobrovolnictví. Formální dobrovolnictví je zprostředkováno skrze oficiální organizaci, zatímco neformální zprostředkováno není. Oba typy dobrovolnictví jsou poskytovány bezplatně. Na formální podobě dobrovolnictví většinou participují jedinci s vyšším vzděláním, zatímco u neformálního dobrovolnictví to jsou jedinci se základním vzděláním. Rocester (2006) přidal ještě jeden typ dobrovolnictví. Na základně výzkumů ve Velké Británii, rozlišuje tři typy dobrovolnictví. Občanskou participaci, formální a neformální dobrovolnictví (Rocester, 2006 cit. podle Frič a Pospíšilová, 2010).

Na typy dobrovolnické činnosti lze také nahlížet ze čtyř pohledů:

### **1. Z hlediska historického vývoje**

- komunitní evropský model dobrovolnictví – vychází z komunitního společenství. Jedná se například o náboženské, sportovní či dětské organizace.
- manažerský americký model dobrovolnictví – veden profesionálně vedenými dobrovolnickými centry, která aktivně vyhledávají dobrovolníky z řad prosociálně zaměřených občanů.

### **2. Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá**

- dobrovolnictví, jež vzniká „zdola nahoru“ – uskupení dobrovolníků vzniká spontánně mezi přáteli, kteří se nadchnou pro určitou věc a začnou v rámci společného cíle aktivizovat. Na základě těchto skupinových aktivit a hnutí následně vzniknou registrované neziskové organizace.
- dobrovolnictví, které působí „zvenčí dovnitř“ – v tomto případě se jedná o převážně o státní organizace, které se rozhodnou spolupracovat s dobrovolníky. V tomto případě je pozitivním prvkem profesionální zázemí organizace.

### **3. Podle role, kterou dobrovolnictví hraje v organizaci**

- na dobrovolnicích je závislý chod organizace – například zajišťování humanitárních akcí.
- dobrovolníci a profesionální zaměstnanci vykonávají činnost ve vzájemné spolupráci – v tomto případě jde hlavně o snížení nákladů za provoz organizace.
- dobrovolníci nejsou pro chod organizace nepostradatelní – zde se jedná hlavně o zkvalitnění činnosti organizace.

### **4. Z hlediska časového vymezení**

- jednorázové akce – dobrovolníci se zapojují do akcí organizace jednou či jen několikrát do roka.
- dlouhodobá dobrovolná činnost – takto činnost je poskytována dlouhodobě, pravidelně a opakovaně.
- dobrovolná služba – jedná se o misi, která je většinou na několik měsíců, jejíž součástí je vycestování ze země. Bývá většinou pro dobrovolníka finančně nákladná (Tošner a Sozanská, 2006).

Všechny výše uvedené typy dobrovolnické činnosti, až na dobrovolnou službu z hlediska časového vymezení, lze nabídnout i dobrovolníkům v České republice.



### 3.3 Charakteristické oblasti dobrovolnictví

S dobrovolníky se setkáváme převážně v neziskových organizacích, ale čím dál více je možné se s dobrovolníky setkat ve školách, nemocnicích a domovech pro seniory. Dobrovolníci mají široké pole působnosti, kupříkladu je jejich činnost zřetelná v níže uvedených oblastech:

- **Ochránci životního prostředí**, kteří se věnují problematice čistoty měst, stavbě dálnic v krajině a jaderných elektráren. Tyto organizace mají mezinárodní přesah. Mezi nejznámější organizace patří např. Hnutí DUHA, Děti země, Greenpeace a jiné.
- **Humanitární organizace a organizace na ochranu lidských práv**, které vznikaly jako reakce na válečné konflikty v Evropě i na jiných kontinentech. Čeští dobrovolníci byli jedni z prvních, kteří v těchto postižených oblastech nabízeli svou pomoc. České organizace Adra a Člověk v tísni se takto zařadily mezi světově nejvýznamnější. V českém i mezinárodním prostředí působí také tyto organizace: Český červený kříž, Charita, Sbor dobrovolných hasičů a jiné. O obranu práv občanů se starají např. Amnesty International a Bílý kruh bezpečí.
- **Sociální a zdravotní oblast**. Vyskolení dobrovolníci v této oblasti přebírají na sebe nedostatečně zabezpečenou roli státu a poskytují sociální služby, které stát není schopen svým občanům zajistit. Jedná se např. o sociální a zdravotní organizace Diakonie, Domov sv. Karla Boromejského, Společnost DUHA a Nadaci Olgy Havlové.
- **Kulturní oblast** zahrnuje dobrovolníky z řad hudebníků, režisérů, výtvarníků či lidí, kteří chtějí opravit některou ze zanedbaných památek. Jedná se například o Jazzovou sekci nebo Art Fórum.
- **Sportovní a vzdělávací činnost**, která se věnuje především zájmovým kroužkům, tělovýchovným a turistickým oddílům. Dobrovolníci se zaměřují na vzájemně prospěšné aktivity. Této oblasti se věnuje např. projekt Nadace ROS realizovaný AGNES a HESTIA.
- **Zahraněční dobrovolnická služba**, která dobrovolníky vysílá do postižených zemí například za výukou jazyků, ale i při odstraňování pozůstatků z živelních katastrof či válečných konfliktů. Můžeme zde uvést například Člověk v tísni, Charitu, Adru, Český červený kříž (Tošner a Sozanská, 2006).

Charakteristické oblasti dobrovolnictví podle ICNPO (International Classification of Nonprofit organisation), tedy Mezinárodní klasifikace neziskových organizací, se dělí

podle zaměření na servisní a advokační, dále podle sledovaného zájmu na vzájemně prospěšný a obecně prospěšný. Vzájemně prospěšné se dělí na staré zájmové a staré advokační. Mezi staré zájmové patří sport, rekreace, komunitní rozvoj a zájmové spolky. Mezi staré advokační náleží odbory, zaměstnanecké svazy a profesní organizace. Obecně prospěšné se dělí na nové servisní a nové advokační. Do nových servisních spadají sociální a zdravotní péče, vzdělávání, humanitární pomoc a charita. Do nových advokačních patří ochrana životního prostředí a práv zvířat, ochrana lidských práv a ochrana občanských práv (Frič and Pospíšilová, 2010).

## 4 MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ ORGANIZACE A ORGANIZACE MARY'S MEALS

V České republice se nachází mnoho mezinárodních neziskových organizací, které se zaměřují na pomoc druhým. Jednou z těchto organizací je i organizace Mary's Meals.

Zakladatel organizace Mary's Meals ve své knize *Give* píše, že tato organizace je charitativní organizací. Charita pochází z latinského slova *caritas*, což znamená křesťanská láska (MacFarlane-Barrow, 2020).

Jandourek (2012) uvádí, že dnes je charita spíše spojena se slovem filantropie, které je také motivováno láskou a pomocí bližnímu. Filantropie pochází z řeckého *philanthropos*, což značí lásku k lidem obecně. Filantropií se vyznačují hlavně neziskové nestátní organizace, které jsou financovány dobrovolnými dárci a zakládány lidmi se společným cílem.

Organizace Mary's Meals byla založena Skotem Magnusem MacFarlane-Barrow, který pochází z katolické rodiny. Jeho rodina se vždy zabývala charitativními aktivitami, z kterých nakonec v roce 2002 vznikla i organizace Mary's Meals (MacFarlane-Barrow, 2020).

### 4.1 Mezinárodní dobrovolnické organizace

Na Českém území působí velké množství mezinárodních organizací, které umožňují dobrovolníkům vycestovat i do zahraničí nebo poskytují možnost dobrovolnictví místnímu obyvatelstvu na území jiného státu. Mezi mezinárodní neziskové organizace patří například:

- Adra: motto organizace je „být prostředníkem mezi těmi, kteří pomoc potřebují a těmi, kteří ji mohou poskytnout“.
- Brontosauři v Himalájích: tento projekt se zaměřuje na konkrétní školu v indických Himalájích, kde poskytuje hlavně odbornou pomoc ve vzdělávání.
- Diakonie: poskytuje humanitární pomoc v zahraničí při mimořádných krizových událostech.
- Namaste Nepal: snaží se přiblížit lidem v České republice život v Nepálu. Zaměřuje se na pomoc lidem v Nepálu.
- United Vision: vyučuje angličtinu v turistických oblastech, aby lidé mohli poskytovat lepší služby turistům, a tak si mohli vydělat na vlastní živobytí (Mladiinfo, © 2019).

Mezi ty nejznámější patří Červený Kříž, Červený půlměsíc, Greenpeace nebo United Nations Volunteers, což je Dobrovolnický program OSN aj. (Tošner a Sozanská, 2006).

## 4.2 Mezinárodní organizace Mary's Meals

Sídlo mezinárodní organizace Mary's Meals (2020) se nachází ve Velké Británii, ale existuje mnoho poboček a podporovatelů hnutí např. v Německu, Švýcarsku, Rakousku, Francii, Španělsku, Polsku, Chorvatsku, Bosně a Hercegovině, USA, Austrálii, Kanadě, a také v České republice a na Slovensku. Česká pobočka Mary's Meals vznikla v březnu 2018 v Brně. Dobrovolníci a zaměstnanci Mary's Meals se pokládají za členy hnutí, jehož posláním je poskytnout hladovějícím dětem jedno jídlo denně v místě vzdělávání. V roce 2020 podává Mary's Meals jídlo v místě vzdělávání 1 667 067 dětem v 19 zemích světa. Jedná se o následující země: Beninská republika, Myanmar, Ekvádor, Haiti, Indie, Keňa, Libérie, Malawi, Jižní Súdán, Thajsko, Uganda, Zambie, Niger, Zimbabwe, Madagaskar, Rumunsko, Etiopie, Libanon a Sýrie (Mary's Meals, 2020).

Tím se Mary's Meals řadí mezi sociální hnutí. I toto sociální hnutí vzniklo spontánně ve skupině lidí se společným cílem něco ve společnosti změnit. Nejsou zde definována pravidla a postupy, ale tato skupina lidí sdílí stejný pohled na nějaký problém ve společnosti a chce ho svým společným úsilím změnit. V hnutí se objevují prvky organizace i spontánnosti. Členové hnutí musí dodržovat určité normy, které je zavazují k takovému chování, které hnutí nepoškodí. Aktivní členství má různou délku trvání. To samé platí pro délku trvání celého hnutí (Jandourek, 2012).

Hnutí Mary's Meals se zaměřuje především na šíření povědomí a na fundraising potřebných prostředků k zajištění stravování v rozvojových zemích (Mary's Meals, © 2019).

Fundraisingem se rozumí systematicky plánovaná činnost k zajištění potřebných zdrojů pro chod neziskové organizace. Získané finanční i nefinanční zdroje jsou potřebné k uskutečnění poslání dané organizace (Šedivý, Medlíková, 2017).

### 4.3 Vznik organizace Mary's Meals

Mezinárodní charitativní organizace Mary's Meals vznikla v roce 2002 z mezinárodní charitativní organizace Scottish International Relief. Scottish International Relief vznikl spontánně u pinty piva při sledování zpráv z války, která propukla v bývalé Jugoslávii v roce 1991. Magnus a jeho bratr Fergus oslovili lidi z farnosti a ze svého nejbližšího okolí, kteří darovali věci ze svých domovů, které pak Magnus s jeho bratrem odvezli do Jugoslávie. Po návratu z Jugoslávie na ně čekala další hromada humanitární pomoci, kterou darovali lidé z jejich okolí. Magnus odešel ze svého zaměstnání na rybí farmě a naplno se začal věnovat humanitární pomoci. Myšlenka jednoho jídla v místě vzdělávání vznikla v roce 2002, když Magnus navštívil hladomorem trpící Malawi, kde se potkal s matkou šesti dětí, která umírala na AIDS. Magnus se zeptal jejího nejstaršího syna Edwarda, kterému v té době mohlo být čtrnáct let, jaké jsou jeho životní sny a ambice. Edward nečekaně odpověděl, že by byl rád, kdyby měl co jíst a taky by rád chodil do školy (Mary's Meals, 2020).

Jak uvádí MacFarlane-Barrow (2017) ve své knize Bouda, která krmí milion dětí, tak organizace Mary's Meals vznikla právě kvůli slovům, které Edward pronesl. Organizace je pojmenovaná po Panně Marii, matce Ježíše Krista, a jejím hlavním cílem je poskytnout dětem jedno jídlo denně v místě jejich vzdělávání. V roce 2002 to bylo prvních 200 dětí v Malawi. V hnutí Mary's Meals jsou vítáni lidé všech vyznání i bez vyznání.

### 4.4 Poslání Mary's Meals

Moorhead (2015) uvádí, že hlavním posláním hnutí Mary's Meals, založené Magnusem MacFarlane-Barrow, je zajistit každému hladovému dítěti jedno výživné jídlo denně v místě jeho vzdělávání.

Dobrovolníci působící v organizaci Mary's Meals (© 2019) tuto myšlenku šíří do celého světa, aby se ti, kteří mají více než potřebují, podělili s těmi, kterým chybí i ty nejnnutnější věci pro uspokojení jejich základních potřeb. Mezi známé podporovatele patří herec Gerard Butler, který je ústřední postavou dvou dokumentů natočených o Mary's Meals.

### 4.5 Dobrovolníci a dobrovolnictví v Mary's Meals

Charitativní organizace Mary's Meals jak uvádí MacFarlane-Barrow (2017) je *grassroots* hnutí, což znamená hnutí zdola. Aktivity tohoto hnutí jsou postaveny na tisících

dobrovolníků, kteří pocházejí jak z dárcovských zemí, tak z programových zemí. Například jen v Malawi je to přes 80 000 dobrovolníků, kteří se starají o přípravu a distribuci jídla.

#### **4.5.1 Dobrovolnictví v programových zemích**

V programových zemích se jedná především o přípravu jídla ve místech vzdělávání dětí, které tak dostanou alespoň jedno teplé jídlo denně. Jídlo se většinou připravuje na ohni v objemných hrncích. Dobrovolníci pocházejí z místní komunity, například rodiče, prarodiče, příbuzní dětí, ale i učitelé. Každé ráno přicházejí, aby rozdělali oheň, na kterém se vaří kaše nebo jiné jídlo, které je pro danou zemi typické, například v Indii je to rýže s omáčkou. Dobrovolníci se také starají o striktní dodržování hygienických předpisů a o čistotu rukou a nádobí. V místech podávání jídel Mary's Meals je zajištěn přístup k tekoucí vodě (MacFarlane-Barrow, 2017).

#### **4.5.2 Dobrovolnictví v dárcovských zemích**

Výroční zpráva Mary's Meals (© 2019) uvádí, že finanční prostředky z dárcovských zemích, které jsou získávány díky dobrovolníkům, jež se zaměřují především na fundraising potřebných prostředků, se pak z České republiky i z ostatních poboček posílají do Mary's Meals International a zde jsou následně rozdělovány. Pouhých 459 Kč (18,30 euro) nasytí jedno dítě na jeden školní rok. 93 % darů jde na charitativní aktivity.

Na webových stránkách Mary's Meals (© 2019) je uvedeno, že dobrovolníci se především zaměřují na šíření povědomí o tomto hnutí. Přípravují prezentace a promítání dokumentů, které jsou pro dobrovolníky volně ke stažení. Dále pořádají různé charitativní koncerty či jarmarky za účelem šíření informací o organizaci Mary's Meals, ale i kvůli fundraisingu. Tyto prezentace jsou organizovány ve farnostech, v různých společenstvích, během rozmanitých kulturních akcí nebo formou domácí projekce. Dále jim pobočka poskytuje zdarma různé propagační materiály, které mohou využít během prezentací pro veřejnost. Dále se dobrovolníci podílejí i na chodech poboček v dárcovských zemích, ať už se starají o administrativu nebo správu sociálních sítí. Možnosti dobrovolnictví jsou pestré a je důležité, aby dobrovolníka jeho činnost motivovala a naplňovala.

### 4.5.3 Batůžkový projekt do škol

Batůžkový projekt je určen převážně pro školy. Pod vedením učitele se do něj zapojují děti i jejich rodiče. Dítě může darovat školní batoh, který už samo nepotřebuje. Je důležité, aby batoh byl v dobrém stavu. Každé dítě pak do batohu vloží věci ze seznamu, který se nachází na stránkách Batůžkového projektu. Jedná se například o psací potřeby, kovovou lžici, tričko nebo šaty, žabky či sandály a hygienické potřeby. Batoh je potřeba označit věkem a pohlavím dítěte pro které je batoh určen. Do Batůžkového projektu se mohou zapojit celé třídy i školy. Naplněný batoh pak putuje do skladu. Jakmile je ve skladu cca 5 000 batůžků, tak se naplní do kontejneru, který se lodní dopravou dopraví do Afriky. Tyto batůžky pomáhají dětem s výukou, protože často nemají finanční prostředky na pomůcky do školy. Na organizaci Batůžkového projektu do škol se podílejí převážně dobrovolníci (Mary's Meals, © 2019).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 5 METODOLOGIE VÝZKUMU

Tato práce vychází z psychologického přístupu, který zkoumá prosociální osobnost dobrovolníka a jeho motivaci (Frič a Pospíšilová, 2010).

V současné době působí v organizaci Mary's Meals malé množství mladých dobrovolníků, proto je předmětem tohoto výzkumu motivace stávajících mladých dobrovolníků. Tento výzkum může pomoci určit, které motivy podněcují současné dobrovolníky a správně nasměrovat tuto organizaci k lepší stimulaci mladých dobrovolníků do budoucnosti.

### 5.1 Výzkumný problém

Organizace Mary's Meals je jednou z organizací, jejíž působení je postaveno na práci dobrovolníků. V současné době se v této organizaci zaměřují na nábor mladých dobrovolníků. Tato práce se zabývá motivy a motivacemi dobrovolníku, kteří v současné době působí v organizaci Mary's Meals. Cílem této práce je zjistit motivy mladých českých i zahraničních dobrovolníků.

### 5.2 Výzkumné cíle

Hlavní výzkumný cíl:

Zjistit motivy mladých dobrovolníků působících v organizaci Mary's Meals.

Dílčí výzkumné cíle:

1. Zjistit, jaké jsou motivy českých a zahraničních dobrovolníků.
2. Zjistit, jaké jsou motivy dobrovolníků mužů a žen.
3. Zjistit, jaké jsou motivy dobrovolníků v různých věkových kategoriích.
4. Zjistit, jaké jsou motivy pracujících a studujících českých dobrovolníků.
5. Zjistit, jaké jsou motivy pracujících a studujících zahraničních dobrovolníků.
6. Zjistit, které motivy jsou organizací naplněny.
7. Zjistit, jaká je spokojenost dobrovolníků v této organizaci.

### 5.3 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka:

Jaké jsou motivy dobrovolníků působících v této organizaci?

Dílní výzkumné otázky:

1. Jaké jsou motivy českých a zahraničních dobrovolníků?
2. Jaké jsou motivy dobrovolníků mužů a žen?
3. Jaké jsou motivy dobrovolníků v různých věkových kategoriích?
4. Jaké jsou motivy pracujících a studujících českých dobrovolníků?
5. Jaké jsou motivy pracujících a studujících zahraničních dobrovolníků?
6. Které motivy jsou organizací naplněny?
7. Jaká je spokojenost dobrovolníků v této organizaci?

### 5.4 Metoda sběru dat

Pro výzkum byl zvolen multifaktorový motivační dotazník Inventář dobrovolnických funkcí, který byl upraven do elektronické podoby. K výzkumu byla použita webová aplikace survio, v českém jazyce: <https://www.survio.com/survey/d/W4R6D6M6S9S3S9G8R>, i v anglickém jazyce: <https://www.survio.com/survey/d/X7R9T3J2U6B8B5W6R>.

Vyplnění online dotazníku, který má 55 položek, trvalo přibližně 10 minut.

V dotazníku byly aplikovány jak otevřené položky, např. u 56. otázky, uzavřené položky, např. u 1. otázky, dále položky polouzavřené, například u 4. otázky nebo výčtové u 6. otázky. Převažují výběrové položky, které se nazývají škálové. V tomto dotazníku je využita škála Likertova typu, u které dotazovaný vyjadřuje míru svého souhlasu či nesouhlasu. Likertova škála je použita u otázky č. 7 až č. 54 (Chráska, 2016).

První část dotazníku se skládá z šesti otázek. Otázka 1. až 4. se týká pohlaví, věk, délku působení v organizaci, a zda-li je dotazovaný pracující či studující. V 5. otázce je dotaz, který se vztahuje na výběr nejvíce používané sociální sítě. V 6. otázce je dotaz, jestli dobrovolníci někdo z okolí dotazovaného. Otázka č. 7 se dotazuje na důležitost hodnot a poslání organizace pro dobrovolníka.

Druhá část se týká motivů dobrovolníků. Jedná se o 8. až 37. otázku. Bylo použito multifaktorového dotazníku Inventář dobrovolnických funkcí (Volunteer Function Inventory) od Marka Snydera, Gila Claryho a jejich kolegů (1998). Tento dotazník patří do psychologického výzkumu motivů, který vychází z funkcionální teorie. *Ta předpokládá, že jeden typ chování (zde dobrovolnická činnost) může plnit různé funkce, a že všichni lidé mají stejné základní psychologické potřeby. Jednotlivé psychologické potřeby pak implikují příslušné motivace, přičemž různí lidé preferují saturování různých potřeb* (Frič a Pospíšilová, 2010, s.111).

Tyto potřeby jsou u dobrovolníků uspokojovány skrze dobrovolnickou činnost. Z odpovědí dotazníku Inventář dobrovolnických funkcí (Volunteer Function Inventory) lze určit šest motivací k dobrovolnictví:

1. **Hodnotová funkce** (values): dobrovolník chce poukázat na důležité hodnoty, jako je například pomoc lidem, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni.
2. **Funkce porozumění** (understanding): dobrovolník hledá způsob, jakým by se více dozvěděl o světě kolem a uplatnil dovednosti, které se mu nedaří uplatnit například v zaměstnání.
3. **Růstová funkce** (enhancement): hledá možnost, jak duševně růst a rozvíjet se skrze dobrovolnickou činnost.
4. **Kariérní funkce** (career): skrze dobrovolnictví chce získat pracovní zkušenosti pro svou budoucí kariéru.
5. **Sociální funkce** (social): díky dobrovolnictví posílí společenské vztahy.
6. **Ochranná funkce** (protective): používá dobrovolnictví k tomu, aby snížil osobní negativní pocity o sobě, jako je například vina, nebo se takto snaží vyřešit své osobní problémy (Frič a Pospíšilová, 2010).

Každá kategorie funkcí je definována prostřednictvím několika otázek, a to následovně: hodnotová funkce (otázky č. 10, 15, 23, 26, 29); funkce porozumění (otázky č. 19, 21, 25, 32, 37); růstová funkce (otázky č. 12, 20, 33, 34, 36); kariérní funkce (otázky č. 8, 17, 22, 28, 35); sociální funkce (otázky č. 9, 11, 13, 24, 30) a ochranná funkce (otázky č. 14, 16, 18, 27, 31). U těchto otázek si respondenti vybírali odpověď z hodnot mezi 1 až 7, kdy 1 označovala nedůležitě/neodpovídající a 7 velmi důležité/ výstižné (Clary, Snyder a spol., 1998).

Tabulka 1 Inventář dobrovolnických funkcí

<b>Inventář dobrovolnických funkcí</b>	
<b>Funkce</b>	<b>Otázka v dotazníku číslo:</b>
<b>Hodnotová</b>	<p>10. Mám starost o ty, kteří jsou méně šťastní, než jsem já.</p> <p>15. Opravdu se zajímám o skupinu, které pomáhám.</p> <p>23. Cítím soucit k potřebným.</p> <p>26. Cítím, že je důležité pomáhat druhým.</p> <p>29. Mohu dělat na něčem, co považuji za důležité.</p>
<b>Porozumění</b>	<p>19. Mohu se naučit více o tom, v čem pracuji.</p> <p>21. Dobrovolnictví mi umožňuje získat nový úhel pohledu na určité věci.</p> <p>25. Dobrovolnictví mi umožňuje učit se praktickou zkušeností.</p> <p>32. Mohu se učit, jak jednat s různými lidmi.</p> <p>37. Pomocí dobrovolnictví mohu objevit své silné stránky.</p>
<b>Růstová</b>	<p>12. Díky dobrovolnictví se cítím důležitý/á.</p> <p>20. Dobrovolnictví zvyšuje moji sebeúctu.</p> <p>33. Díky dobrovolnictví se cítím užitečný/á.</p> <p>34. Díky dobrovolnictví ze sebe mám lepší pocit.</p> <p>36. Dobrovolnictví je cesta k získání nových přátel.</p>
<b>Kariérní</b>	<p>8. Dobrovolnictví mi může pomoci se dostat na místo, kde bych chtěl/a pracovat.</p> <p>17. Mohu získat nové kontakty, které mi pomohou v mé pracovní kariéře.</p> <p>22. Dobrovolnictví mi umožňuje prozkoumat různé možnosti budoucí kariéry.</p> <p>28. Dobrovolnictví mi pomůže uspět v budoucí profesi.</p> <p>35. Dobrovolnická zkušenost bude dobře vypadat v mém životopise.</p>
<b>Sociální</b>	<p>9. Moji přátelé jsou dobrovolníci.</p> <p>11. Moji blízcí chtějí, abych se věnoval/a dobrovolnické činnosti.</p> <p>13. Moji známí se zajímají o veřejný prospěch.</p> <p>24. Pro mé známé a blízké má pomoc komunitě velkou hodnotu.</p> <p>30. Dobrovolnictví je důležité pro mé nejbližší.</p>

<b>Ochranná</b>	<p>14. Kdykoliv se cítím špatně, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout.</p> <p>16. Díky dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.</p> <p>18. Dobrovolnictví mě zbavuje pocitu viny, že jsem měl/a v životě více štěstí než ostatní.</p> <p>27. Dobrovolnictví mi pomáhá překonat osobní problémy.</p> <p>31. Dobrovolnictví je dobrý způsob, jak uniknout před vlastními problémy.</p>
-----------------	--

Ve třetí části dotazování zadávali odpovědi na to, jestli jejich dobrovolnická aktivita v této organizace výše zmíněné funkce naplňuje. Tedy, jestli se motivy stávají pro dobrovolníky v organizaci Mary's Meals motivací. Tyto výstupy jsou vyhodnoceny následovně: hodnotová motivace (otázky č. 40 a 46); motivace porozumění (otázky č. 43 a 49); růstová motivace (otázky č. 41 a 47); kariérní motivace (otázky č. 38 a 44); sociální motivace (otázky č. 39 a 45) a ochranná motivace (otázky č. 42 a 48). V této části jsou také umístěny otázky týkající se spokojenosti dobrovolníka v organizaci (otázky č. 50 až 54). Od otázky č. 39 do č. 54 respondenti vybírali odpovědi na Likertově škále mezi čísly 1 až 7, kdy 1 znamená rozhodně nesouhlasím a 7 rozhodně souhlasím (Clary, Snyder a spol., 1998).

Poslední dvě otázky v dotazníku se týkaly dlouhodobých plánů v rámci dobrovolné činnosti (otázky č. 55), a otázka č. 56 se ptá na způsob ocenění dobrovolníka za jeho dobrovolnickou činnost.

Jakmile byl český dotazník sestaven, tak byl poslán kolegům z organizace Mary's Meals, aby tento dotazník prošli a dali na něj zpětnou vazbu. Poté byl dotazník rozeslán emailem koordinátorkou mladých dobrovolníků v české pobočce všem registrovaným mladým dobrovolníkům. V těle emailu bylo napsáno, o jaký dotazník se jedná i to, jaké informace získáme, jak dlouho bude trvat vyplnění dotazníku a odkaz na samotný dotazník. Také zde byla uvedena informace, že se jedná o anonymní dotazník.

Dotazník v anglickém jazyce byl nejdříve konzultován s vedoucím manažerem Mary's Meals International. Následně byl poslán osobě zodpovědné za koordinaci dobrovolníků ve Velké Británii, která oslovila skupinu mladých dobrovolníků přes email. U ostatních poboček byli nejdříve osloveni zástupci poboček, kteří se účastnili online schůzek zaměřených na růst mladých dobrovolníků v rámci mezinárodní organizace. Dále byli kontaktováni zástupci poboček, kteří patří do okruhu známých autora. Ti následně oslovili s dotazníkem své dobrovolníky. Většinou to bylo přes email, ale například bosensko-hercegovinská pobočka oslovila své mladé dobrovolníky přes aplikaci Whatsapp.

## 5.5 Výzkumný soubor

Výzkumným souborem jsou mladí dobrovolníci ve věku od 12 do 30 let působící v mezinárodní organizaci Mary's Meals. Jedná se tedy o záměrný výběr, jelikož o něm nerozhoduje náhoda, ale je volbou výzkumníka (Chráška, 2016).

Dotazník byl sestaven v anglickém i českém jazyce, tak aby na něj mohlo odpovědět co nejvíce respondentů. Český dotazník byl rozeslán všem aktivním mladým dobrovolníkům. Někteří z registrovaných dobrovolníků byli osloveni individuálně. V říjnu 2020 to bylo 81 registrovaných mladých dobrovolníků působících v České republice. Vrátilo se 44 vyplněných dotazníků, což je 54 %.

Bylo osloveno 13 zahraničních poboček Mary's Meals. Aktivně se zapojilo 7 poboček, mezi nimi britská, španělská, rakouská, kanadská, irská, polská a bosensko-hercegovinská pobočka. Bylo osloveno 112 zahraničních dobrovolníků, z toho dotazník vyplnilo 43, což je 38 %. Většina poboček má registrovaných jen pár desítek mladých dobrovolníků, například Kanada jich má 25. Jiné pobočky mají jen jednotky dobrovolníků, například Irsko pouhých 5.

Ač se v tomto případě nejedná o dotazníkové šetření, které by bylo provedeno poštou, tak je tento způsob velmi podobný. Návratnost vyplněných dotazníků zasílaných poštou byla v literatuře zaznamenána mezi 30 až 60 %, což odpovídá i tomuto výzkumu. Chráška (2016) také zdůrazňuje, že je potřeba zajistit dotazovaným anonymitu, aby jejich odpovědi nemohly být použity proti nim. Jednou z dalších nevýhod u anonymních dotazníků může být neodpovědné či výstřední vyplňování (Chráška, 2016).

V první části dotazníku se nachází šest otázek. Otázka 1. až 4. se táže na pohlaví, věk, délku působení v organizaci, také jestli je dotazovaný pracující či studující. Otázka 5. se zaměřuje na výběr nejvíce používaných sociálních sítí. Otázka 6. se dotazuje na dobrovolnickou činnost blízkých osob respondenta. Otázka č. 7 se dotazuje na důležitost hodnot a poslání organizace pro dobrovolníka. Celkový počet respondentů z České republiky (dále tuzemsko) a ze zahraničí byl 87.

Tabulka 2 Pohlaví dobrovolníků

Pohlaví	Pohlaví dobrovolníků					
	Absolutní četnost			Relativní četnost %		
	Tuzemsko	Zahraníčí	Celkem	Tuzemsko	Zahraníčí	Celkem
<b>Muži</b>	10	11	21	23%	26%	25%
<b>Ženy</b>	34	32	66	77%	74%	75%
<b>Nebinární</b>	0	0	0	0%	0%	0%
<b>Celkem</b>	44	43	87	51%	49%	100%

*Otázka č. 1: Pohlaví dobrovolníků*

Z tuzemských respondentů odpovědělo celkem 44 dobrovolníků, což je 51 % všech respondentů. Z toho 10 (23 %) mužů a 34 (77 %) žen. Ze zahraničních respondentů odpovědělo celkem 43 dobrovolníků, což je 49 % všech respondentů. Z toho 11 (26 %) mužů a 32 (74 %) žen. K nebinárnímu pohlaví se nepřihlásil ani jeden z respondentů ze zahraničí či z tuzemska. Celkem na dotazník odpovědělo třikrát více žen než mužů. Počet odpovědí od zahraničních a českých žen i mužů je velmi vyrovnaný. Ze celkového počtu 87 respondentů na dotazník odpovědělo 25 % žen a 75 % mužů.

Tabulka 3 Věková struktura dobrovolníků

Věk	Věková struktura dobrovolníků					
	Absolutní četnost			Relativní četnost %		
	Tuzemsko	Zahraníčí	Celkem	Tuzemsko	Zahraníčí	Celkem
<b>11 - 15 let</b>	3	6	9	7%	14%	11%
<b>15 - 20 let</b>	22	20	42	50%	46%	47%
<b>20 - 30 let</b>	19	17	36	43%	40%	42%



Graf 1 Věková struktura dobrovolníků

*Otázka č. 2: Věková struktura dobrovolníků*

Věková struktura byla rozdělena do skupin na základě vývojové psychologie. Tedy věk od 11 do 15 let – pubescence, od 15 do 20 let – adolescence a od 20 do 30 let – mladá dospělost (Vágnerová, 2012). Z celkového počtu 87 respondentů na dotazník odpovědělo 11 % z věkové skupiny od 11 do 15 let, 47 % z věkové skupiny od 15 do 20 let a 42 % z věkové skupiny od 20 do 30 let. Od věkové skupiny od 11 do 15 let přišlo nejméně odpovědí, celkem 9 (11 %). Odpovědi od zahraničních dobrovolníků v této věkové skupině bylo dvakrát tolik – celkem 6 (14 % z celkového počtu zahraničních), než od tuzemských dobrovolníků – celkem 3 (7 % z celkového počtu tuzemských). Z věkové skupiny od 15 do 20 let přišlo naopak nejvíce odpovědí, celkem 42 (47 %). Z toho bylo 22 (50 %) z celkového počtu tuzemských dobrovolníků a 20 (46 %) z celkového počtu zahraničních dobrovolníků. Ve věkové skupině od 20 do 30 let se dotazníkového šetření zúčastnilo 36 (42 %) dobrovolníků. Z toho bylo 19 (43 %) z celkového počtu tuzemských dobrovolníků a 17 (40 %) z celkového počtu zahraničních dobrovolníků.



Graf 2 Délka působení dobrovolníků



### Otázka č. 3: Délka působení v organizaci Mary's Meals

Mary's Meals v České republice oficiálně působí od března 2018, ale již před existencí samotné pobočky se u nás nacházeli podporovatelé, kteří se seznámili s touto organizací převážně v zahraničí. Ostatní pobočky, až na polskou pobočku, která vznikla až po české pobočce, působí ve svých zemích podstatně déle. Proto si skupinu tuzemských a zahraničních dobrovolníků popíšeme každou zvlášť.

Jak vidíme na grafu č. 2, tak největší skupina 14 (32 %) tuzemských dobrovolníků působí v organizaci více než 1 rok. Ve druhé nejvíce zastoupené skupině, ve které jsou dobrovolníci, kteří působí v organizaci více než 2 roky, je o jednoho dobrovolníka méně (30 %). Dále zde vidíme menší, avšak stále početnou skupinu 11 (25 %) dobrovolníků, kteří působí v této organizaci více než 6 měsíců. Nejmenší skupinou je skupina pod 6 měsíců, která obsahuje pouhých 6 dobrovolníků, což je 14 % procent z celkového počtu tuzemských dobrovolníků.

Graf č. 2 také ukazuje zahraniční dobrovolníky a jejich délku působení v organizaci. Největší skupinou je skupina dobrovolníků, kteří v organizaci působí méně než 6 měsíců, kterých je 18 (42 %). Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou dobrovolníci, kteří v organizaci působí více než 2 roky, a to 10 (23 %). Další skupinou je skupina působící v organizaci více než šest měsíců, což je 7 (16 %) dobrovolníků. Následuje skupina působících v organizaci více než 1 rok, což je 10 (23 %) dobrovolníků. U zahraničních dobrovolníků byla ještě

zařazena skupina nad 5 let, právě kvůli delšímu působení zahraničních poboček. V této skupině jsou 3 (7 %) z celkového počtu zahraničních dobrovolníků.

V tuzemské pobočce, ale i v zahraničních pobočkách působí 30 % dobrovolníků více než dva roky. Překvapivá je velmi početná skupina zahraničních dobrovolníků, kteří působí v organizaci méně než 6 měsíců. Česká pobočka má výrazně zastoupené i skupiny dobrovolníků působících v organizaci více než šest měsíců a více než rok, zatímco v zahraničních pobočkách jsou tyto skupiny výrazně méně zastoupeny.

#### *Otázka č. 4: Student nebo zaměstnaný*

U této otázky si dobrovolníci mohli vybírat ze tří kategorií. Studující, pracující a jiná. Jeden dobrovolník v tuzemsku se zařadil do kategorie jiná, kde napsal, že studuje na gymnáziu. Tohoto respondenta jsem také zařadila mezi studující. U zahraničních dobrovolníků se také jeden zařadil do kategorie jiná, a napsal, že studuje na základní škole. I tohoto respondenta jsem zařadila mezi studující. Jak u zahraničních dobrovolníků, tak i u tuzemských výrazně převažují studující dobrovolníci: 32 (74 %) zahraničních a 35 (80 %) tuzemských. Pracující: 11 (26 %) zahraničních a 9 (20 %) tuzemských. Na základě získaných dat můžeme konstatovat, že dobrovolníci z této organizace pocházejí převážně z řad studujících středoškoláků a vysokoškoláků.

## 6 ANALÝZA DAT

Tato část je věnována analýze dat získaných na základě dotazníku Inventáře dobrovolnických funkcí. Je zde popsána odpověď na hlavní výzkumnou otázku (dále také HVO), která je zaměřena na motivace dobrovolníků v organizaci Mary's Meals. Dále odpovědi na dílčí výzkumné otázky (dále také DVO), které se zabývají motivací tuzemských a zahraničních dobrovolníků, motivací mužů a žen v této organizaci, motivací jednotlivých věkových skupin a také motivací českých/zahranických pracujících a studujících dobrovolníků.

### 6.1 Vyhodnocení dotazníku Inventáře dobrovolnických funkcí

Nejdříve se budeme zabývat hlavní výzkumnou otázkou. Následně sedmi dílčími výzkumnými otázkami. Hlavní výzkumná otázka a prvních pět dílčích otázek bylo analyzováno na otázkách č. 8 až 37, které se týkají motivace dobrovolníků. Odpovědi na tyto otázky jsou rozděleny do funkcí, které jsou blíže popsány, na straně 35, v rámci podkapitoly Metoda sběru dat. DVO6 bylo analyzováno pomocí otázek 38 až 49. DVO7 pomocí otázek 50 až 54. Byl použit aritmetický průměr (dále  $\bar{x}$ ) a směrodatná odchylka (dále  $\sigma$ ).

#### 6.1.1 Motivy dobrovolníků

Hlavní výzkumná otázka, ale i všechny dílčí výzkumné otázky, byly zkoumány v rámci dotazníku otázkami č. 8 až 37. Tyto otázky zkoumají šest hlavních funkcí dobrovolníků, mezi které patří *funkce hodnotová, porozumění, ochranná, sociální, kariérní a růstová*. Každá funkce je zkoumána na pěti otázkách, které jsou důmyslně rozmístěny v dotazníku.

Tabulka 4 Motivace dle Inventáře dobrovolnických funkcí

Inventář dobrovolnických funkcí		
Funkce	$\bar{x}$	$\sigma$
<b>kariérní</b>	<b>4,0</b>	1,8
<b>růstová</b>	<b>4,7</b>	1,5
<b>ochranná</b>	<b>3,7</b>	1,7
<b>sociální</b>	<b>4,1</b>	1,6
<b>porozumění</b>	<b>5,3</b>	1,3
<b>hodnotová</b>	<b>5,9</b>	1,2

Pro dobrovolníky v této organizaci jsou nejdůležitější pomoc druhým lidem a hodnoty této organizace (*funkce hodnotová*:  $\bar{x}$  5,9;  $\sigma$  1,2). Také mají zájem se více dozvědět o světě kolem a uplatnit různé dovednosti, které nemohou použít ve škole či v zaměstnání (*funkce porozumění*:  $\bar{x}$  5,3;  $\sigma$  1,3). Dále chtějí duševně růst a rozvíjet se skrze dobrovolnickou činnost (*funkce růstová*:  $\bar{x}$  4,7;  $\sigma$  1,5). Podle součtu hodnot by dále následovala *funkce sociální* ( $\bar{x}$  4,1;  $\sigma$  1,6), která reprezentuje sociální vztahy, a *funkce kariérní* ( $\bar{x}$  4,0;  $\sigma$  1,8), která reprezentuje pracovní zkušenosti pro budoucí kariéru. Na posledním místě by byla *funkce ochranná* ( $\bar{x}$  3,7;  $\sigma$  1,7), která představuje negativní pocity vůči sobě či osobní problémy (Frič a Pospíšilová, 2010).

### 6.1.2 Motivy tuzemských a zahraničních dobrovolníků

U tuzemských dobrovolníků převažuje *funkce hodnotová* ( $\bar{x}$  5,6;  $\sigma$  1,4), těsně za ní je *funkce porozumění* ( $\bar{x}$  5,0;  $\sigma$  1,3), pak následuje *funkce růstová* ( $\bar{x}$  4,7;  $\sigma$  1,5), *funkce sociální* ( $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  1,5) a *kariérní* ( $\bar{x}$  3,6;  $\sigma$  1,7). Pro tuzemské dobrovolníky je nejméně významná je *funkce ochranná* ( $\bar{x}$  3,2;  $\sigma$  1,5).

U zahraničních dobrovolníků také převažuje *funkce hodnotová* ( $\bar{x}$  6,3;  $\sigma$  0,9), jež je označena jako nejvýznamnější. Čímž se potvrzuje výsledek u otázky č. 7, která se ptá na důležitost hodnot a poslání organizace. Jinak je pořadí funkcí stejné jako u tuzemských dobrovolníků. *Funkce hodnotová* ( $\bar{x}$  6,3;  $\sigma$  0,9), *porozumění* ( $\bar{x}$  5,7;  $\sigma$  1,1), *kariérní* ( $\bar{x}$  4,3;  $\sigma$  1,9) a *ochranná* ( $\bar{x}$  4,1;  $\sigma$  1,7) jsou pro zahraniční dobrovolníky podstatně důležitější než pro dobrovolníky tuzemské.

Tabulka 5 Motivy českých a zahraničních dobrovolníků

Funkce	Inventář dobrovolnických funkcí			
	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
<b>kariérní</b>	<b>3,6</b>	1,7	<b>4,3</b>	1,9
<b>růstová</b>	<b>4,7</b>	1,5	<b>4,8</b>	1,5
<b>ochranná</b>	<b>3,2</b>	1,5	<b>4,1</b>	1,7
<b>sociální</b>	<b>3,9</b>	1,5	<b>4,4</b>	1,7
<b>porozumění</b>	<b>5,0</b>	1,3	<b>5,7</b>	1,1
<b>hodnotová</b>	<b>5,6</b>	1,4	<b>6,3</b>	0,9

Níže je uvedeno srovnání jednotlivých otázek u *funkce hodnotové*, *porozumění*, *sociální*, *ochranné*, *růstové* a *kariérní* jak u zahraničních, tak u tuzemských dobrovolníků. Jsou zde

zdůrazněny otázky, u kterých dali zahraniční dobrovolníci vyšší důležitost než dobrovolníci tuzemští.

### Hodnotová funkce

Tabulka 6 Hodnotová funkce

Hodnotová funkce	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
10. Mám starost o ty, kteří jsou méně šťastní, než jsem já.	5,6	1,2	6,4	1,1
15. Opravdu se zajímám o skupinu, které pomáhám.	4,8	1,5	5,9	0,9
23. Cítím soucit k potřebným.	5,8	1,3	6,3	0,8
26. Cítím, že je důležité pomáhat druhým.	6,2	1,4	6,5	0,9
29. Mohu dělat na něčem, co považuji za důležité.	5,5	1,4	6,3	0,9

Nejpodstatnější rozdíly v důležitosti je u otázky č. 10: *Mám starost o ty, kteří jsou méně šťastní, než jsem já* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  5,6;  $\sigma$  1,2 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  6,4;  $\sigma$  1,1), otázka č. 15: *Opravdu se zajímám o skupinu, které pomáhám* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  4,8;  $\sigma$  1,5 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  5,9;  $\sigma$  0,9), a otázka č. 29: *Mohu dělat na něčem, co považuji za důležité* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  5,5;  $\sigma$  1,4 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  6,3;  $\sigma$  0,9). Těmto otázkám dali zahraniční dobrovolníci v průměru až o bod vyšší důležitost.

### Funkce porozumění

Tabulka 7 Funkce porozumění

Funkce porozumění	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
19. Mohu se naučit více o tom, v čem pracuji.	4,5	1,3	5,5	1,4
21. Dobrovolnictví mi umožňuje získat nový úhel pohledu na určité věci.	5,7	1,4	6,2	0,9
25. Dobrovolnictví mi umožňuje učit se praktickou zkušeností.	4,6	1,4	5,6	0,9
32. Mohu se učit, jak jednat s různými lidmi.	5,4	1,2	5,4	1,4
37. Pomocí dobrovolnictví mohu objevit své silné stránky.	4,9	1,3	5,6	1,1

U *funkce porozumění* jsou to jen dvě otázky, kterým dali zahraniční dobrovolníci vyšší důležitost. Je to otázka č. 19: *Mohu se naučit více o tom, v čem pracuji* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  4,5;

$\sigma$  1,3 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  5,5;  $\sigma$  1,4) a otázka č. 37: *Pomocí dobrovolnictví mohu objevit své silné stránky* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  4,9;  $\sigma$  1,3 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  5,6;  $\sigma$  1,1).

### Sociální funkce

Tabulka 8 Sociální funkce

Funkce sociální	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
9. Moji přátelé jsou dobrovolníci.	<b>3,8</b>	1,7	<b>4,2</b>	1,8
11. Moji blízcí chtějí, abych se věnoval/a dobrovolnické činnosti.	<b>3,2</b>	1,4	<b>3,9</b>	2,0
13. Moji známí se zajímají o veřejný prospěch.	<b>4,6</b>	1,4	<b>4,8</b>	1,6
24. Pro mé známé a blízké má pomoc komunitě velkou hodnotu.	<b>4,2</b>	1,5	<b>4,5</b>	1,6
30. Dobrovolnictví je důležité pro mé nejbližší.	<b>3,6</b>	1,4	<b>4,6</b>	1,6

Významný rozdíl v důležitosti hodnocení otázek mezi českými a zahraničními dobrovolníky je u otázky č. 11: *Moji blízcí chtějí, abych se věnoval/a dobrovolnické činnosti* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,2;  $\sigma$  1,4 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  2,0) a u otázky č. 30: *Dobrovolnictví je důležité pro mé nejbližší* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,6;  $\sigma$  1,4 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,6;  $\sigma$  1,6).

### Ochranná funkce

Tabulka 9 Ochranná funkce

Ochranná funkce	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
14. Kdykoliv se cítím špatně, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout.	<b>3,3</b>	1,4	<b>4,7</b>	1,7
16. Díky dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.	<b>3,5</b>	1,6	<b>4,1</b>	1,7
18. Dobrovolnictví mě zbavuje pocitu viny, že jsem měl/a v životě více štěstí než ostatní.	<b>3,2</b>	1,6	<b>4,4</b>	1,7
27. Dobrovolnictví mi pomáhá překonat osobní problémy.	<b>3,1</b>	1,6	<b>3,9</b>	1,6
31. Dobrovolnictví je dobrý způsob, jak uniknout před vlastními problémy.	<b>3,0</b>	1,6	<b>3,6</b>	1,7

Nejvýznamnější rozdíly jsou u otázky č. 14: *Kdykoliv se cítím špatně, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,3;  $\sigma$  1,4 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,7;  $\sigma$  1,7), č. 18:

*Dobrovolnictví mě zbavuje pocitu viny, že jsem měl/a v životě více štěstí než ostatní* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,2;  $\sigma$  1,6 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,4;  $\sigma$  1,7) a u otázky č. 27: *Dobrovolnictví mi pomáhá překonat osobní problémy* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,1;  $\sigma$  1,6 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  1,6).

### Růstová funkce

Tabulka 10 Růstová funkce

Růstová funkce	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
12. Díky dobrovolnictví se cítím důležitý/á.	<b>4,0</b>	1,6	<b>4,6</b>	1,8
20. Dobrovolnictví zvyšuje moji sebeúctu.	<b>4,3</b>	1,5	<b>4,6</b>	1,5
33. Díky dobrovolnictví se cítím užitečný/á.	<b>5,2</b>	1,5	<b>4,5</b>	1,6
34. Díky dobrovolnictví ze sebe mám lepší pocit.	<b>4,8</b>	1,4	<b>4,8</b>	1,5
36. Dobrovolnictví je cesta k získání nových přátel.	<b>5,0</b>	1,3	<b>5,3</b>	1,2

U růstové funkce jako u jediné funkce kladou tuzemští dobrovolníci vyšší důležitost jedné otázky než zahraniční dobrovolníci. Jedná se o otázku č. 33: *Díky dobrovolnictví se cítím užitečný/á* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  5,2;  $\sigma$  1,5 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,5;  $\sigma$  1,6). Zahraniční dobrovolníci dávají významnější důležitost otázce č.12: *Díky dobrovolnictví se cítím důležitý/á* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  4,0;  $\sigma$  1,6 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,6;  $\sigma$  1,8).

### Kariérní funkce

Tabulka 11 Kariérní funkce

Kariérní funkce	Tuzemsko		Zahraničí	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
8. Dobrovolnictví mi může pomoci se dostat na místo, kde bych chtěl/a pracovat.	<b>3,4</b>	1,8	<b>4,3</b>	1,9
17. Mohu získat nové kontakty, které mi pomohou v mé pracovní kariéře.	<b>3,4</b>	1,8	<b>4,0</b>	1,9
22. Dobrovolnictví mi umožňuje prozkoumat různé možnosti budoucí kariéry.	<b>4,2</b>	1,6	<b>4,6</b>	1,8
28. Dobrovolnictví mi pomůže uspět v budoucí profesi.	<b>3,7</b>	1,7	<b>4,2</b>	1,8
35. Dobrovolnická zkušenost bude dobře vypadat v mém životopise.	<b>3,5</b>	1,6	<b>4,4</b>	1,9

U kariérní funkce byly podstatné rozdíly u otázky č. 8: *Dobrovolnictví mi může pomoci se dostat na místo, kde bych chtěl/a pracovat* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,4;  $\sigma$  1,8 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,3;  $\sigma$  1,9) a otázky č. 35: *Dobrovolnická zkušenost bude dobře vypadat v mém životopise* (Tuzemsko:  $\bar{x}$  3,5;  $\sigma$  1,6 versus Zahraničí:  $\bar{x}$  4,4;  $\sigma$  1,9).

### 6.1.3 Motivy dobrovolníků ve vztahu k pohlaví

V této části si zodpovíme první dílčí otázku, kde byly zkoumány motivy dobrovolníků v závislosti na pohlaví. Byla vytvořena tabulka, která zobrazuje motivy obou pohlaví. K nebinárnímu pohlaví se nikdo nepřihlásil.

Tabulka 12 Motivace dle pohlaví

	Pohlaví			
	Ženy		Muži	
Funkce	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
kariérní	4,2	1,8	3,9	1,9
růstová	4,8	1,4	4,6	1,5
ochranná	3,8	1,6	3,4	1,9
sociální	4,2	1,6	4,0	1,7
porozumění	5,5	1,1	5,0	1,5
hodnotová	6,0	1,2	5,7	1,4

Obě pohlaví hodnotila motivy na Likertově škále velmi podobně. I pořadí motivů je shodné. Za nejdůležitější považují *hodnotovou funkci* (Ženy:  $\bar{x}$  6,0;  $\sigma$  1,2 / Muži:  $\bar{x}$  5,7;  $\sigma$  1,4), pak je to *funkce porozumění* (Ženy:  $\bar{x}$  5,5;  $\sigma$  1,1 / Muži:  $\bar{x}$  5,0;  $\sigma$  1,5), dále *růstová* (Ženy:  $\bar{x}$  4,8;  $\sigma$  1,4 / Muži:  $\bar{x}$  4,6;  $\sigma$  1,5), *kariérní* (Ženy:  $\bar{x}$  4,2;  $\sigma$  1,8 / Muži:  $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  1,9) a *sociální* (Ženy:  $\bar{x}$  4,2;  $\sigma$  1,6 / Muži:  $\bar{x}$  4,0;  $\sigma$  1,7), a poslední je *ochranná* (Ženy:  $\bar{x}$  3,8;  $\sigma$  1,6 / Muži:  $\bar{x}$  3,4;  $\sigma$  1,9). *Kariérní* ( $\bar{x}$  4,2;  $\sigma$  1,8) a *sociální funkce* ( $\bar{x}$  4,2;  $\sigma$  1,6) získala u žen stejné hodnocení, u mužů byl nevýznamný rozdíl. Ženy přikládají všem funkcím větší důležitost než muži, nejvýznamnější rozdíl je u *funkce porozumění* (Ženy:  $\bar{x}$  5,5;  $\sigma$  1,1 / Muži:  $\bar{x}$  5,0;  $\sigma$  1,5).

### 6.1.4 Motivy dobrovolníků v různých věkových kategoriích

Tato dílčí výzkumná otázka se zabývá motivy dobrovolníků různých věkových kategorií. Věkové kategorie jsou rozděleny na základě vývojové psychologie Vágnerové (2012) na období pubescence (věk od 11 do 15 let), adolescence (věku od 15 do 20 let) a mladé dospělosti (věk od 20 do 30 let).



Tabulka 13 Věkové kategorie

Funkce	Věková kategorie					
	11 - 15 let		15 - 20 let		20 - 30 let	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
<b>kariérní</b>	<b>4,8</b>	1,2	<b>4,3</b>	1,7	<b>3,5</b>	1,8
<b>růstová</b>	<b>5,1</b>	1,4	<b>4,9</b>	1,4	<b>4,4</b>	1,5
<b>ochranná</b>	<b>4,8</b>	1,3	<b>3,9</b>	1,6	<b>3,1</b>	1,6
<b>sociální</b>	<b>5,2</b>	1,5	<b>4,0</b>	1,6	<b>4,0</b>	1,5
<b>porozumění</b>	<b>6,2</b>	0,8	<b>5,4</b>	1,2	<b>5,0</b>	1,3
<b>hodnotová</b>	<b>6,8</b>	0,3	<b>5,8</b>	1,3	<b>5,8</b>	1,1

Dobrovolníci ve věkové kategorii od 11 do 15 let považují za nejdůležitější *funkci hodnotovou* ( $\bar{x}$  6,8;  $\sigma$  0,3), dále *funkci porozumění* ( $\bar{x}$  6,2;  $\sigma$  0,8), následuje *funkce sociální* ( $\bar{x}$  5,2;  $\sigma$  1,5), *funkce růstová* ( $\bar{x}$  5,1;  $\sigma$  1,4), a za nejméně významné považují *funkci kariérní* ( $\bar{x}$  4,8;  $\sigma$  1,2) a *ochrannou* ( $\bar{x}$  4,8;  $\sigma$  1,3).

Pro dobrovolníky ve věkové kategorii od 15 do 20 let je také nejdůležitější *funkce hodnotová* ( $\bar{x}$  5,8;  $\sigma$  1,3) a *funkce porozumění* ( $\bar{x}$  5,4;  $\sigma$  1,2), ale dále se pořadí od mladší věkové kategorie liší. Následuje *funkce růstová* ( $\bar{x}$  4,9;  $\sigma$  1,4), *kariérní* ( $\bar{x}$  4,3;  $\sigma$  1,7) a *sociální* ( $\bar{x}$  4,0;  $\sigma$  1,6). *Ochranná funkce* ( $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  1,6) je poslední, stejně jako u nejmladších dobrovolníků.

Mladí dospělí ve věku od 20 do 30 let také považují za nejdůležitější *funkci hodnotovou* ( $\bar{x}$  5,8;  $\sigma$  1,1) a *funkci porozumění* ( $\bar{x}$  5,0;  $\sigma$  1,3). Dále je to *funkce růstová* ( $\bar{x}$  4,4;  $\sigma$  1,5) jako u pubescentů. Následuje *funkce sociální* ( $\bar{x}$  4,0;  $\sigma$  1,5), *kariérní* ( $\bar{x}$  3,5;  $\sigma$  1,8) a poslední je i u této věkové kategorie *ochranná funkce* ( $\bar{x}$  3,1;  $\sigma$  1,6).

U všech věkových kategorií je shodné pořadí *funkce hodnotové, porozumění a ochranné*. Ostatní funkce se v pořadí důležitosti u jednotlivých věkových kategorií liší.

### 6.1.5 Motivy tuzemských pracujících a studujících dobrovolníků

U této dílčí otázky jsou zpracovány motivy českých pracujících a studujících dobrovolníků.

Tabulka 14 Motivy pracujících a studujících v ČR

Funkce	Tuzemští dobrovolníci			
	Pracující		Studující	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
<b>kariérní</b>	<b>3,5</b>	1,8	<b>3,8</b>	1,7
<b>růstová</b>	<b>4,8</b>	1,4	<b>4,7</b>	1,5
<b>ochranná</b>	<b>3,0</b>	1,6	<b>3,3</b>	1,5
<b>sociální</b>	<b>3,9</b>	1,3	<b>3,9</b>	1,5
<b>porozumění</b>	<b>4,8</b>	1,2	<b>5,1</b>	1,3
<b>hodnotová</b>	<b>5,5</b>	1,0	<b>5,6</b>	1,4

Pracující i studující tuzemští dobrovolníci se shodli na pořadí důležitosti motivů. Za nejdůležitější považují *funkci hodnotovou* (Pracující:  $\bar{x}$  5,5;  $\sigma$  1,0 / Studující:  $\bar{x}$  5,6;  $\sigma$  1,4), dále *funkci porozumění* (Pracující:  $\bar{x}$  4,8;  $\sigma$  1,2 / Studující:  $\bar{x}$  5,1;  $\sigma$  1,3), následuje *funkce růstová* (Pracující:  $\bar{x}$  4,8;  $\sigma$  1,4 / Studující:  $\bar{x}$  4,7;  $\sigma$  1,5), *sociální* (Pracující:  $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  1,3 / Studující:  $\bar{x}$  3,9;  $\sigma$  1,5), *kariérní* (Pracující:  $\bar{x}$  3,5;  $\sigma$  1,8 / Studující:  $\bar{x}$  3,8;  $\sigma$  1,7) a poslední je *funkce ochranná* (Pracující:  $\bar{x}$  3,0;  $\sigma$  1,6 / Studující:  $\bar{x}$  3,3;  $\sigma$  1,5).

#### 6.1.6 Motivy zahraničních pracujících a studujících dobrovolníků

U této dílčí otázky jsou zpracovány motivy zahraničních pracujících a studujících dobrovolníků.

Tabulka 15 Motivy pracujících a studujících v zahraničí

Funkce	Zahraníční dobrovolníci			
	Pracující		Studující	
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$
<b>kariérní</b>	<b>3,1</b>	2,0	<b>4,7</b>	1,6
<b>růstová</b>	<b>3,8</b>	1,7	<b>5,1</b>	1,3
<b>ochranná</b>	<b>3,1</b>	1,6	<b>4,5</b>	1,5
<b>sociální</b>	<b>4,5</b>	1,5	<b>4,4</b>	1,7
<b>porozumění</b>	<b>5,2</b>	1,2	<b>5,8</b>	1,1
<b>hodnotová</b>	<b>6,1</b>	0,7	<b>6,3</b>	1,0

U zahraničních pracujících a studujících dobrovolníků existují rozdíly v pořadí funkcí.

První dvě nejdůležitější funkce jsou pro obě skupiny stejné. Nejdůležitější je *funkce hodnotová* (Pracující:  $\bar{x}$  6,1;  $\sigma$  0,7 / Studující:  $\bar{x}$  6,3;  $\sigma$  1,0) a pak *funkce porozumění* (Pracující:  $\bar{x}$  5,2;  $\sigma$  1,2 / Studující:  $\bar{x}$  5,8;  $\sigma$  1,1), ale pořadí ostatních funkcí je odlišné.

Pro pracující následuje *funkce sociální* ( $\bar{x}$  4,5;  $\sigma$  1,5), následuje *růstová* ( $\bar{x}$  3,8;  $\sigma$  1,7) a na posledním místě se umístila *funkce kariérní* ( $\bar{x}$  3,1;  $\sigma$  2,0) a *ochranná* ( $\bar{x}$  3,1;  $\sigma$  1,6).

Pro studující je to *funkce růstová* ( $\bar{x}$  5,1;  $\sigma$  1,3), následuje *kariérní* ( $\bar{x}$  4,7;  $\sigma$  1,6), *ochranná* ( $\bar{x}$  4,5;  $\sigma$  1,5) a poslední je *funkce sociální* ( $\bar{x}$  4,4;  $\sigma$  1,7).

### 6.1.7 Naplnění motivů organizací

Tabulka 16 Naplnění funkcí

Naplnění funkcí		
Funkce	$\bar{x}$	$\sigma$
kariérní	3,7	1,6
růstová	4,5	1,6
ochranná	3,2	1,6
sociální	5,1	1,7
porozumění	4,9	1,6
hodnotová	5,4	1,4

Otázky č. 38 až 49 se zaměřují na naplnění jednotlivých funkcí Inventáře dobrovolnických funkcí v rámci organizace. Nejvíce jsou naplňovány *funkce hodnotové* ( $\bar{x}$  5,4;  $\sigma$  1,4), *sociální* ( $\bar{x}$  5,1;  $\sigma$  1,7) a *funkce porozumění* ( $\bar{x}$  4,9;  $\sigma$  1,6). Dále *funkce růstová* ( $\bar{x}$  4,5;  $\sigma$  1,6), která se umístila na Likertově škále k blíže hodnotě rozhodně souhlasím. Nejméně jsou naplňovány *funkce kariérní* ( $\bar{x}$  3,7;  $\sigma$  1,6) a *ochranná* ( $\bar{x}$  3,2;  $\sigma$  1,6).

### 6.1.8 Spokojenost dobrovolníků v organizaci

Otázky č. 50 až 54 se zaměřují na spokojenost dobrovolníků v rámci organizace. Spokojenost dobrovolníků byla vypočítána aritmetickým průměrem, který ukázal hodnotu 5,7 se směrodatnou odchylkou 1,3, což ukazuje na vysokou spokojenost dobrovolníků v rámci organizace.

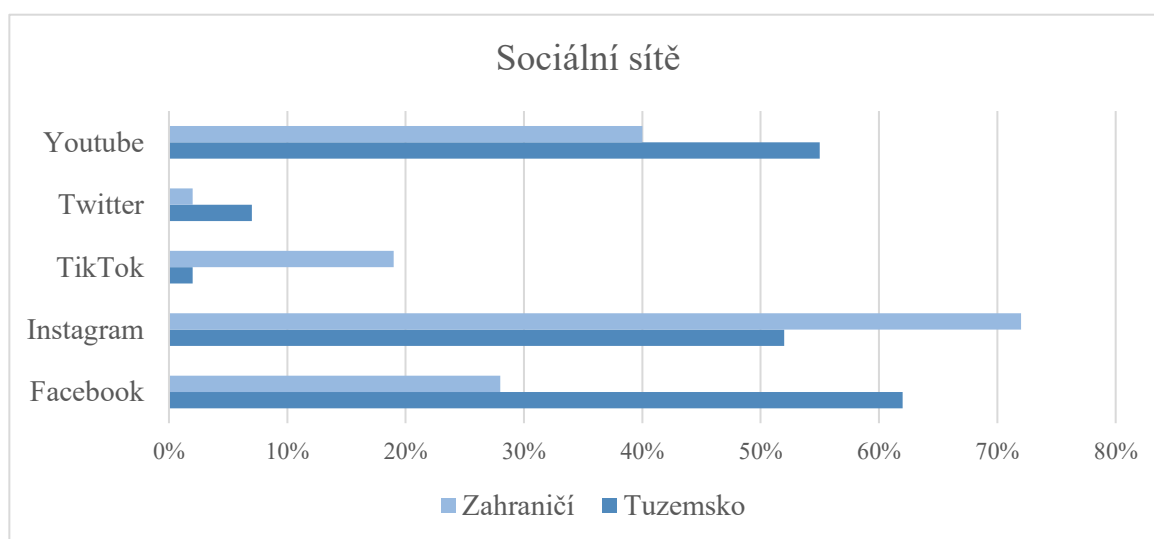
## 6.2 Další faktory týkající se spokojenosti dobrovolníků

Součástí dotazníku byly i další faktory týkající se spokojenosti dobrovolníků v dané organizaci. Jedná se o otázky týkající se sociálních sítí, dobrovolnictví blízkých osob, důležitosti hodnot a poslání organizace, plánů do budoucna a odměň a ohodnocení dobrovolníků za jejich dobrovolnickou činnost.

### *Otázka č. 5: Sociální síť*

Tato otázka byla zařazena právě z toho důvodu, že se jedná o mladé dobrovolníky, kteří patří mezi časté uživatele sociálních sítí. Organizace Mary's Meals je převážně aktivní na sociální síti Facebook. U ostatních sítí je aktivita menší a u některých žádná. Respondenti si mohli vybrat z pěti nejvíce užívaných sítí: Facebook, Instagram, TikTok, Twitter a Youtube.

Graf 3 Sociální síť

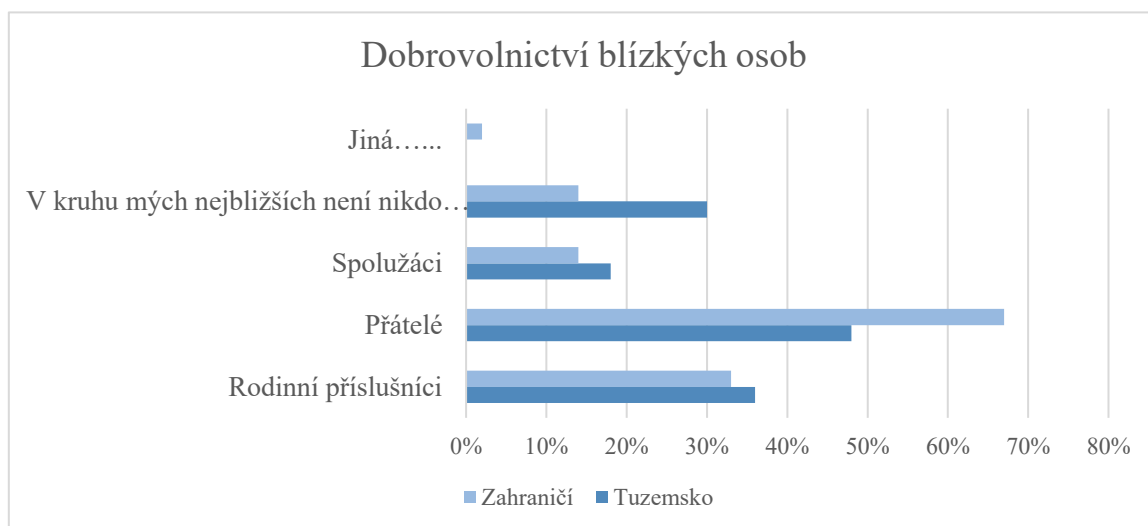


U této otázky měli respondenti možnost zvolit více odpovědí. U tuzemských dobrovolníků převažuje Facebook, který byl zvolen 27krát (61 %), následuje Youtube: 24krát (55 %) a Instagram: 23krát (52 %). TikTok a Twitter nepatří mezi velmi užívané sociální sítě u tuzemských respondentů: Twitter byl zvolen 3krát (7 %) a TikTok 1krát (2 %). U zahraničních respondentů převažuje Instagram s 31 označeními (72 %). Následuje Youtube s 17 (40 %), Facebook s 12 (28 %) a TikTok s 8 označeními (19 %). I u zahraničních dobrovolníků patří Twitter mezi nejméně používané, získal jen 1 označení (2 %).

### Otázka č. 6: Dobrovolnické aktivity blízkých osob

Tato otázka se dotazuje na dobrovolnictví osob blízkých respondentovi. I u této otázky mohl zatrhnout více odpovědí. Vybrat si mohl z následujících: rodinní příslušníci, přátelé, spolužáci, v okruhu mých nejbližších není nikdo dobrovolníkem a jiná.

Graf 4 Dobrovolnictví blízkých osob



U tuzemských dobrovolníků převažuje dobrovolnictví u přátel, tuto odpověď označilo 21 respondentů (48 %), dále 16 označilo rodinné příslušníky (36 %), 8 spolužáky (18 %). Možnost v kruhu mých nejbližších není nikdo dobrovolníkem označilo 13 (30 %). Možnost jiná nezvolil žádný tuzemský respondent. U zahraničních dobrovolníků převažují přátelé, tuto možnost zvolilo 29 respondentů (67 %), dále rodinní příslušníci 14 respondentů (32 %) a spolužáci 6 respondentů (14 %). Možnost v kruhu mých nejbližších není nikdo dobrovolníkem zvolilo 6 respondentů (14 %), což je o polovinu méně než u tuzemských dobrovolníků. Možnost jiná zvolil 1 respondent (2 %), dle odpovědi: „my students“ se jedná o pedagoga.

### Otázka č. 7 Důležitost hodnot a poslání organizace

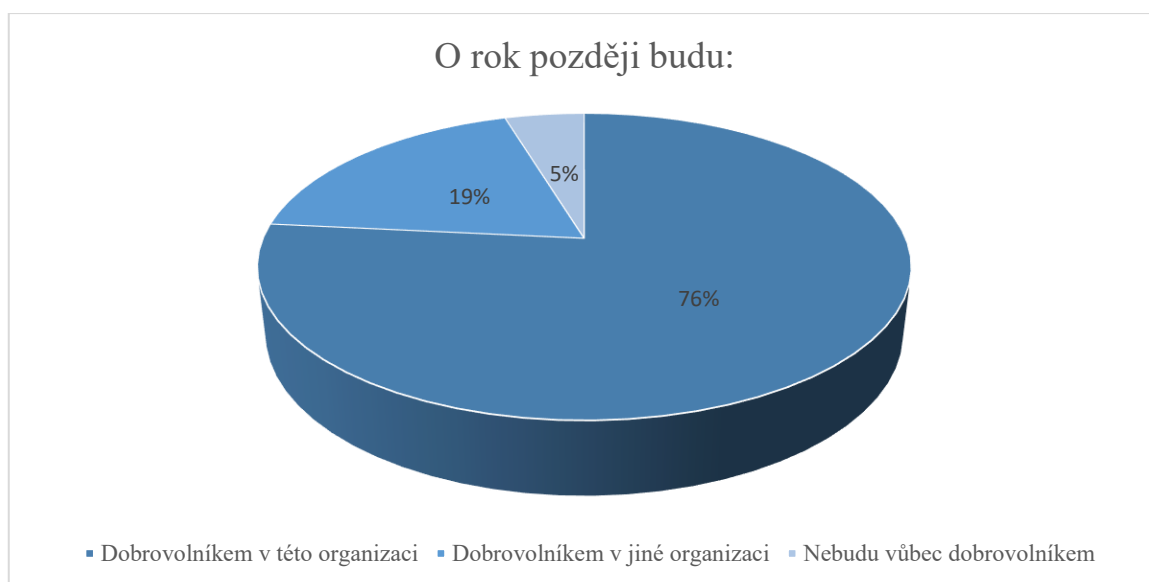
Tato otázka se dotazuje na důležitost hodnot a poslání organizace Mary's Meals pro dobrovolníka. Dobrovolník si mohl důležitost zvolit na Likertově škále od 1 jako nedůležité po velmi důležité s číslem 7. U zahraničních dobrovolníků převažovalo číslo 7 s 56 %, číslo 6 zvolilo 30 % dotazovaných a číslo 5 14 % dotazovaných. Nikdo ze zahraničních dobrovolníků nezvolil nižší číslo. U tuzemských dobrovolníků si číslo 7 zvolil také vysoký počet dobrovolníků, celkem 48 %, číslo 6 31 %, číslo 5 9 %, číslo 4 5 %, číslo 3 také 5 %

a číslo 2 2 %. Hodnoty a poslání jsou pro zahraniční i tuzemské dobrovolníky velmi důležité, avšak pro zahraniční dobrovolníky mají ještě významnější roli než pro některé tuzemské dobrovolníky. Aritmetický průměr ukazuje u zahraničních dobrovolníků hodnotu 6,4 a u tuzemských dobrovolníků hodnotu 6,1.

*Otázka č. 55: Plány do budoucna*

Otázka číslo 55 se ptá na budoucí plány dobrovolníků a jejich dobrovolné činnosti v časovém horizontu jednoho roku. 76 % respondentů si vybralo odpověď, která se týkala dobrovolnictví v této organizaci. 19 % si vybralo odpověď: Dobrovolníkem v jiné organizaci, a 5 % respondentů: Nebudu vůbec dobrovolníkem.

Graf 5 Plány do budoucnosti



*Otázka č. 56: Ocenění dobrovolníků za dobrovolnickou práci*

U otázky č. 56 se dobrovolníci mohli vyjádřit, jakým způsobem by chtěli být odměněni nebo oceněni za jejich dobrovolnickou práci. Je zde uvedena jen část komentářů, které dobrovolníci v dotazníku zanechali. Výčet všech komentářů je uveden v příloze č. III. Nejčastěji dobrovolníci uváděli, že dobrovolnickou činnost nedělají pro odměnu: „Nepotřebuji odměnu, kvůli tomu to nedělám.“ „Oceněním by dobrovolnictví ztratilo hodnotu.“ „Žádnou, dělám to pro potřebu a radost druhých. Zatím vzhledem k mým možnostem se spíše jen snažím šířit myšlenku MM.“ „I don't want to be rewarded, I just want to help to the organisation.“ „I don't need recognition.“ „I honestly don't want to be rewarded for my services, because I don't volunteer just to be given a prize. Helping those

*in need and working towards making someone else's life better is a prize to be proud of itself.*“ I když někteří odměnu sice nežádají, ale přece jen je něco zaujalo, co bych chtěli: „*Netoužím po odměně, ale chtěl bych hrníček, ze kterého děti jedí.*“ Velká část dobrovolníků je ráda za poděkování, pochvalu či úsměv: „*Nijak, přijde mi, že jsem skoro nic neudělala. Ale jinak je pro mě nejdůležitější pochvala, poděkování, ocenění.*“ „*Pouze slovy. To potěší.*“ „*Krásným úsměvem.*“ „*Udělá mi radost uznání, ale není nezbytné. Nejdůležitější je pro mě, že ze mě dělá dobrovolničení lepšího člověka.*“ „*Praise.*“ „*Just gratitude.*“ „*Recognition.*“ „*A shoutout on a social media platform.*“ „*Smile of children in need.*“ „*Just smile.*“

Některým dobrovolníků mimo jiného dává dobrovolnictví dobrý pocit: „*Nepotřebuji odměnu za své dobrovolnické působení, mou největší odměnou je pocit, že dělám něco, co mě naplňuje, úsměvy lidí, se kterými a kterým pomáhám, nová přátelství, příležitosti, zkušenosti a možnosti přispět svou "troškou do mlýna" ve světě, kdy je o dobré skutky nouze, a to je víc, než bych si mohla, kdy přát.*“ „*Myslím si, že někomu pomohlo, stačí.*“ „*The only real reward is knowing that others are getting help from something that I am taking part in! That seriously blows my mind. Then an awesome addition is this gives volunteer hours helping me with that!*“ Zahraničním dobrovolníkům stačí to, že mohou pomáhat v rámci školou nařízených hodin veřejně prospěšných prací. Ocenili by také dobré hodnocení: „*Volunteer hours, the ability to know if I were to volunteer with another organization I could put Mary's Meal's on my resume and receive a good recommendation.*“ „*I really wouldn't mind not being rewarded or recognized for my contribution by an organization that I volunteered for! I am currently a senior in high school in need of finishing my 40 hours of community service so some hours in order to complete those 40 hours is something that I would like to be rewarded for! Other than that, there is truly nothing that I would like to be rewarded nor recognized for as I love volunteering for the sole purpose of learning and experiencing more out in the real world.*“ Dále by dobrovolníci ocenili, kdyby jim jejich dobrovolnická činnost byla započtena ve prospěch budoucího povolání: „*Being promoted as a volunteer or being placed in a position where I can meet new people and gain exposure.*“ „*Hodnocení do životopisu, ale stačí jen dobrý pocit a hlavně zkušenost.*“ Dobrovolníci se cítí oceněni tím, že mohou potkávat nové lidi, získat nové zkušenosti či se zúčastnit různých akcí. Také zde zaznělo, že by byli rádi více ceněni za konkrétní činnost, která se v rámci organizace v současné době neoceňuje, nebo dostávat různé drobné dárky, či zorganizování dobrovolnického dne, kde by jídlo a pití zadarmo. Někteří by chtěli vidět konkrétní výsledky své dobrovolnické činnosti, které jejich dobrovolnická práce přináší.

## SHRNUTÍ A DISKUZE

V současné době působí v České republice mnoho českých i mezinárodních dobrovolnických organizací. Pozice dobrovolníka, navzdory negativní konotaci z doby komunismu, získává na popularitě. Dobrovolnická činnost je ukotvena v zákoně 198/2002 sb. o dobrovolnické službě. Existuje široká škála typů a oblastí dobrovolnické činnosti, ze kterých si dobrovolník si může vybrat. V organizaci Mary's Meals působí nevelká skupina mladých dobrovolníků z řad studentů i pracujících. Výzkum byl zaměřen na skupinu mladých dobrovolníků z dárcovských zemí ve věku 11 až 30 let. Jejich motivace pro dobrovolnickou práci jsou různé a vztahují se k jejich současnému postavení studenta základní školy, střední školy, univerzity, či postavení zaměstnaného člověka. Jak uvádí její zakladatel Skot Magnus MacFarlane-Barrow (2017), organizace Mary's Meals je grassrootovým hnutím, což znamená hnutí zdola, jejíž činnost se neobejde bez tisíců dobrovolníků, ať už v dárcovských zemích či v programových zemích. Hlavním posláním organizace Mary's Meals je poskytnout hladovým dětem aspoň jedno plnohodnotné jídlo denně v místě jejich vzdělávání. Jedním z klíčových hesel tohoto hnutí je, aby se ti, kteří mají nadbytek, rozdělili s těmi, kteří nedosáhnou ani na uspokojení svých základních potřeb. Pouhých 459 Kč (18,30 euro) nasytí jedno dítě na jeden školní rok. V roce 2021 podává Mary's Meals jídlo v místě vzdělávání 1 838 859 dětem v 19 zemích světa.

Motivy k dobrovolnictví mohou být různé, například Frič a Pospíšilová (2010) sestavili ve svém výzkumu dotazník ze 14 výroků, který byl hodnocen na čtyřstupňové škále. Zaměřili se na motivaci altruistickou, normativní a egoistickou, tak jak byly popsány Rochesterem. K egoistické motivaci přidali ještě motivaci hedónistickou. V této práci byla motivace mladých dobrovolníků zkoumána podle Claryho, Snydera a jejich kolegů (1998), kteří motivy zařadili do následujících funkcí: funkce hodnotová, porozumění, ochranná, sociální, kariéerní a růstová. Organizace Mary's Meals se zajímá o to, co motivuje mladé dobrovolníky v dárcovských zemích, a tak i na tento popud vznikl můj výzkum. Do výzkumu se zapojilo osm poboček mezinárodní organizace Mary's Meals. Patří mezi ně i česká pobočka. Pro analýzu dat byl využit multifaktorový škálový dotazník Inventář dobrovolnických funkcí od Claryho, Snydera a jejich kolegů (1998). Byla použita sedmistupňová Likertova škála, kde absolutní nesouhlas či nedůležitost byla hodnocen stupněm 1 a absolutní souhlas či velká důležitost stupněm 7.



Z výzkumu vyplývá, že pro dobrovolníky v této organizaci je nejdůležitější pomoc druhým lidem a hodnoty této organizace, což byla funkce hodnotová. Za hodnotovou funkcí se umístila funkce porozumění, což znamená, že dobrovolníci v této organizaci mají zájem se více dozvědět o světě kolem sebe a uplatnit různé dovednosti, které nemohou uplatnit ve škole či v zaměstnání. Následovala funkce růstová, která znamená, že dobrovolníci v této organizaci chtějí duševně růst a rozvíjet se skrze dobrovolnickou činnost. Podle součtu hodnot dále následuje funkce sociální, která reprezentuje sociální vztahy, a funkce kariérní, která reprezentuje pracovní zkušenosti pro budoucí kariéru. Na posledním místě by byla funkce ochranná, která reprezentuje negativní pocity vůči sobě či osobní problémy (Frič a Pospíšilová, 2010).

Motivy tuzemských a zahraničních dobrovolníků jsou v podstatě shodné. Ač se obě skupiny shodují v pořadí funkcí: první hodnotová, druhá porozumění, dále růstová, sociální, kariérní a ochranná, tak zde byl vidět výrazný rozdíl u funkce hodnotové, porozumění, kariérní a ochranné, kterým zahraniční dobrovolníci dali vyšší důležitost než dobrovolníci tuzemští. Pouze u jedné otázky dali čeští dobrovolníci vyšší důležitost než zahraniční, a to byla otázka č. 33: Díky dobrovolnictví se cítím užitečný/á u růstové funkce.

Z výzkumu vyplývá, že motivy dobrovolníků mužů a žen jsou víceméně shodné s motivy dobrovolníků v rámci celé organizace. Funkce kariérní a funkce sociální získaly na Likertově škále u žen i u mužů velmi podobné hodnocení – u žen bylo hodnocení shodné a u mužů byl rozdíl minimální. Ženy přikládají všem funkcím větší důležitost než muži, nejvýznamnější rozdíl je u funkce porozumění.

Třetí dílčí otázka se dotazuje na motivy dobrovolníků dle věku. Dotazovaní jsou rozděleni do tří věkových skupin. Skupina pubescentů od 11 do 15 let považují za nejdůležitější funkci hodnotovou, dále funkci porozumění, následuje funkce sociální, růstová, a za nejméně významné považují funkci kariérní a ochrannou. Mládež v tomto věku klade velký důraz na sociální kontakty, které se u této věkové skupiny projeví tím, že se funkce sociální posouvá na třetí příčku. V tomto věkovém období se ještě tolik nezajímají o to, co by mohlo prospět jejich budoucí kariéře, proto se kariérní funkce posouvá na předposlední příčku. Pro dobrovolníky ve věkové kategorii od 15 do 20 let je také nejdůležitější funkce hodnotová a funkce porozumění, ale dále se pořadí od mladší věkové kategorie liší. Následuje funkce růstová, kariérní a sociální. Ochranná funkce je poslední, stejně jako u nejmladších dobrovolníků. U této věkové skupiny je větší důraz kladen na funkci kariérní než sociální.

Můžeme se jen domnívat, že už si našli svou sociální skupinu, kde se cítí dobře a více si uvědomují, že je brzy čeká odchod ze školy do zaměstnání, kde se jim získané schopnosti v rámci dobrovolnictví mohou hodit. Mladí dospělí ve věku od 20 do 30 let také považují za nejdůležitější funkci hodnotovou a funkci porozumění. Dále je to funkce růstová jako u pubescentů. Následuje funkce sociální, kariérní a poslední je i u této věkové kategorie ochranná funkce. Toto pořadí je shodné s pořadím funkcí v rámci celé organizace.

Čtvrtá a pátá dílčí otázka se zabývá motivy pracujících a studujících dobrovolníků v tuzemsku a v zahraničí. Pořadí motivů u tuzemských pracujících a studujících dobrovolníků je shodné a je v souladu s motivy v hlavní výzkumné otázce, která analyzuje motivy celé organizace. U zahraničních pracujících a studujících dobrovolníků existují rozdíly v pořadí funkcí. První dvě nejdůležitější funkce jsou pro obě skupiny stejné. Nejdůležitější je funkce hodnotová a pak funkce porozumění, ale pořadí ostatních funkcí je odlišné. Pro pracující následuje funkce sociální, pak růstová a na posledních místě se umístila funkce kariérní a ochranná. Pro studující je to funkce růstová, následuje kariérní, ochranná a poslední je funkce sociální. U zahraničních dobrovolníků je patrné, že speciálně pro skupinu pracujících je důležitá sociální funkce, zatímco u studujících je tato funkce až na posledním místě. To by mohlo znamenat, že studující mají v zahraničí velmi dobré sociální vztahy v rámci školy.

Naplněním jednotlivých funkcí se zabývá šestá dílčí otázka a spokojeností sedmá dílčí otázka. Nejvíce jsou naplňovány funkce hodnotové, sociální a funkce porozumění. Také funkce růstová se ještě nachází výše na škále k rozhodně souhlasím. Nejméně jsou naplňovány funkce kariérní a ochranná. Jak jsme se dozvěděli u hlavní výzkumné otázky, tak funkci růstovou dobrovolníci volili jako třetí nejdůležitější motivaci a jak je vidět z jejich odpovědí, tak tato funkce není v současné době organizací výrazně naplňována. Také by se dalo zamyslet nad funkcí kariérní, která byla pro dobrovolníky sice méně významná, ale jejíž naplňování se momentálně organizaci příliš nedaří. Poslední dílčí otázka se zabývala celkovou spokojeností dobrovolníků v rámci organizace. Dobrovolníci jsou v momentálně v organizaci Mary's Meals velmi spokojeni, což ukazuje hodnota 5,7, kterou dobrovolníci tuto organizaci ohodnotili.

Další položky v dotazníku zkoumaly ostatní faktory, které ovlivňují spokojenost dobrovolníků v této organizaci. Tuzemští dobrovolníci se nejvíce pohybují na sociálních sítích v rámci Instagramu, Facebooku a Youtube. Zahraniční na Instagramu, Youtube

a Facebooku. Organizace Mary's Meals má profily na všech zmíněných sociálních sítích. V jejich blízkém okolí se nejvíce dobrovolnictví věnují jejich rodinní příslušníci a přátelé. Poslání a hodnoty organizace Mary's Meals jsou pro dobrovolníky velmi důležité. U zahraničních dobrovolníků to byla hodnota 6,4 a u tuzemských hodnota 6,1. Více než 75 % respondentů plánuje v příštím roce pokračovat v dobrovolnictví pro tuto organizaci. Poslední otázka se týkala odměn a ohodnocení pro dobrovolníky. Většina dobrovolníků žádnou odměnu nežádala, odměnou jim byl dobrý pocit z pomoci ostatním, úsměv nebo pochvala. Zahraniční dobrovolníci byli rádi, že pro tuto organizaci mohou sloužit v rámci školou nařízených hodin služeb veřejnosti. Někteří by ocenili drobné dárky či společné akce s drobným občerstvením.

## ZÁVĚR

Hlavním výzkumným cílem této bakalářské práce bylo zjistit motivy mladých dobrovolníků působících v organizaci Mary's Meals, která je „grassrootovou“ organizací. Výzkum probíhal nejen mezi českými dobrovolníky, ale také se do výzkumu zapojilo sedm zahraničních poboček organizace Mary's Meals. Data byla získána díky online multifaktorovému dotazníku Inventář dobrovolnických funkcí, který byl navržen psychology Clarym, Snyderem a jeho kolegy v roce 1998. K dotazníku byly připojeny další otázky týkající se demografických faktorů dobrovolníků a dalších faktorů spokojenosti v této organizaci. Z odpovědí, které se podařilo získat, vyplývá, že mezi nejvýznamnější motivy patří pomoc druhým a potřeba dozvědět se více o světě kolem, které jsou spojeny s touhou uplatnění svých nevyužitých dovedností. Dále dobrovolníci mají potřebu v rámci organizace růst, setkávat se a získávat dovednosti, které budou moci uplatnit ve svém kariéerním životě. Na posledním místě se umístila potřeba vyrovnat se svými osobními problémy (Frič a Pospíšilová, 2010).

Dále zde bylo zkoumáno sedm dílčích výzkumných cílů, které se zabývaly motivy českých a zahraničních dobrovolníků, motivy dobrovolníků mužů a žen, motivy dobrovolníků v různých věkových kategoriích, motivy pracujících a studujících zahraničních dobrovolníků, ale také tuzemských pracujících a studujících dobrovolníků. Dvě poslední dílčí otázky se zabývaly motivy, které jsou v organizaci naplněny a spokojeností dobrovolníků v této organizaci.

U dílčích výzkumných cílů se nejvýznamnější změna v pořadí funkcí objevila u motivů dobrovolníků v různých věkových kategoriích, což byla třetí dílčí výzkumná otázka. U pubescentů ve věku od 11 do 15 let do popředí vystupuje funkce sociální a upozaďuje se funkce kariéerní, zatímco u věkové kategorie od 15 do 20 let vystupuje do popředí funkce kariéerní. U poslední věkové kategorie od 20 do 30 let je zase větší důraz kladen na funkci sociální. Dále stojí za zmínku pořadí funkcí u zahraničních pracujících a studujících, což byla pátá dílčí výzkumná otázka. Pro pracující je pořadí funkcí následující hodnotová, porozumění, sociální, růstová, kariéerní a ochranná. Zatímco pro studující je to hodnotová, porozumění, růstová, kariéerní, ochranná a sociální. U ostatních dílčích otázek, které zkoumaly motivy dobrovolníků, bylo pořadí funkcí shodné s hlavní výzkumnou otázkou.

Poslední dvě dílčí výzkumné otázky se zabývaly naplněním funkcí organizací a spokojeností dobrovolníků. Naplnění funkcí organizací Mary's Meals se zabývala šestá dílčí výzkumná

otázka. Funkce hodnotová, sociální a porozumění jsou velmi dobře naplňovány. Organizace by se měla zaměřit na naplnění funkce kariérní a růstové, které, jak vyplývá z odpovědí respondentů, byly pro dobrovolníky velmi významné. Spokojenost dobrovolníků v této organizaci je velmi vysoká, o čemž také vypovídají dlouhodobé plány dobrovolníků, z nichž více než 75 % plánuje vykonávat dobrovolnickou činnost pro organizaci Mary's Meals i v příštím roce.

Šedivý a Medlíková (2017) uvádí, že nezisková organizace by měla hledat netradiční finanční možnosti, jak podpořit osobní růst svých zaměstnanců, například výměnná stáž u jiné organizace či v rámci zahraničních poboček své organizace. Organizace by se také měla zaměřit na schopnosti jednotlivých zaměstnanců a pomoci jim růst v rámci možností organizace. Během hodnotících pohovorů si většinou zaměstnanci sami řeknou, jaký osobní rozvoj potřebují. Manažer této organizace by měl podporovat u svých zaměstnanců vnitřní potřebu rozvoje a spoluzodpovědnost za rozvoj organizace. Organizace by měla cítit potřebu se stát tzv. učící se organizací. Toho lze dosáhnout správnou strategií vzdělávání a rozvoje svých lidí orientovanou na potřeby zaměstnanců a trhu.

Zkoumaná organizace si vede velice dobře v práci se svými dobrovolníky. Hodnoty a poslání této organizace, jak bylo zjištěno v tomto výzkumu, jsou hluboce vryty do motivů dobrovolníků k dobrovolnictví v této organizaci. Organizace Mary's Meals velmi dobře naplňuje potřeby svých dobrovolníků, které se týkají hodnot, porozumění a sociálních motivů, ale mohla by se zaměřit na osobní růst a naplnění kariérních potřeb svých dobrovolníků. V rámci osobního růstu by mohla například pro dobrovolníky pořádat různé semináře či workshopy, které by pomohly dobrovolníkům osobně růst. V rámci kariérního růstu by mohla dobrovolníkům zprostředkovat pracovní stáže ve svých pobočkách či ve své centrále, která sídlí v Glasgow ve Skotsku.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] CLARY, E. G., SNYDER, M., RIDGE, R. D., COPELAND, J., STUKAS, A. A., HAUGEN, J., & MIENE, P., 1998. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- [2] *Dobrovolník.cz* [online]. Praha: Freely [cit. 2020-10-31]. Dostupné z: <https://dobrovolnik.cz/o-dobrovolnictvi>
- [3] FRÍČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ, 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes. ISBN 9788090369689
- [4] GULOVÁ, Lenka, 2011. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3379-1.
- [5] CHACÓN, Fernando, et al., 2017. *Volunteer functions inventory: A systematic review*. Psicothema.
- [6] CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3.
- [7] IVANOVÁ, E., KOPINOVÁ, E., 2004. *Etická výchova v 1. ročníku základnej školy. Metodická príručka pre učiteľov*. Bratislava: MPC Bratislava, ISBN 80-8052-206-5.
- [8] JANDOUREK, Jan, 2012. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3679-2.
- [9] LOKŠOVÁ, Irena a Jozef LOKŠA, 1999. *Pozornost, motivace, relaxace a tvořivost dětí ve škole*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-205-x.
- [10] MACFARLANE-BARROW, Magnus, 2017. *Bouda, která krmí milion dětí*. Přeložil Jiří GRAČKA. V Praze: Karmelitánské nakladatelství. ISBN 978-80-7195-987-8.
- [11] MACFARLANE-BARROW, M., 2020. *Give: Charity and the art of living generously*. London: William Collins. ISBN 978-0-00-836001-6.
- [12] Mary's Meals. Batůžkový projekt. *Mary's Meals.cz* [online]., © 2019. Brno: Mary's Meals, [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.marysmeals.cz/zapojte-se/projekty/batuzkovy-projekt>

- [13] Mary's Meals. Dobrovolnictví. *Mary's Meals.cz* [online]., © 2019. Brno: Mary's Meals, [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.marysmeals.cz/zapojte-se/dobrovolnictvi/>
- [14] Mary's Meals. Naše poslání. *Mary's Meals.cz* [online]., © 2019. Brno: Mary's Meals, [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.marysmeals.cz/kdo-jsme/nase-vize/>
- [15] Mary's Meals. Our history. *Mary's Meals.org* [online]. Dalmally: Mary's Meals International Organisation [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.marysmeals.org/who-we-are/our-history>
- [16] Mary's Meals. Where we work. *Mary's Meals.org* [online]. Dalmally: Mary's Meals International Organisation [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.marysmeals.org/what-we-do/where-we-work/>
- [17] MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-502-8.
- [18] MATULAYOVÁ, Tatiana, Pavlína JURNÍČKOVÁ a Jakub DOLEŽEL, 2016. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 109 s. Monografie. ISBN 9788024451107.
- [19] *Ministerstvo vnitra České republiky* [online], c2021. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, [cit. 2020-10-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnickaslužba500539.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>
- [20] *Mladiinfo.cz* [online], c2021. Brno: Mladiinfo ČR, [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.mladiinfo.cz/odkazy/dobrovolnictvi/>
- [21] MLČÁK, Zdeněk, et al., 2006. *Analýza vztahu mezi prosociálními tendencemi, empatií a pětifaktorovým modelem osobnosti u studentek pomáhajících oborů*. Kontakt, 8.2: 316-328. Dostupné z: <https://kont.zsf.jcu.cz/pdfs/knt/2006/02/18.pdf>
- [22] MOORHEAD, Joana, 2015. *The man who feeds the developing world's children from a garden shed* [online]. The Guardian, [cit. 2020-08-12]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/society/2015/may/17/man-who-fed-developing-world-children-from-his-shed>

- [23] NAKONEČNÝ, Milan, 2014. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 599 s. ISBN 9788073878306
- [24] OLIVAR, R. R., 1992. *Etická výchova*. Bratislava: Orbis Pictus Istropolitana. ISBN 80-7158-001-5.
- [25] PAPADAKIS, Katerina; GRIFFIN, Tonya; FRATER, Joel., 2005. *Understanding volunteer" s motivations*. In: Proceedings of the 2004 Northeastern Recreation Research Symposium. p. 321-326. Dostupné z: <https://www.srs.fs.usda.gov/pubs/9616>
- [26] POLIACH, Vladimír; VALICA, Miroslav, 2009. *UČITELIA A KURIKULUM ETICKEJ VÝCHOVY. MRAVNÁ VÝCHOVA V ŠKOLÁCH NA SLOVENSKU AV ZAHRANIČÍ*,69.159:194. Dostupné z:[https://www.pdf.umb.sk/~sligas/ZBORNIK1/Zbornik\\_final\\_EV.pdf](https://www.pdf.umb.sk/~sligas/ZBORNIK1/Zbornik_final_EV.pdf)
- [27] ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ, 2017. *Úspěšná nezisková organizace*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-271-0249-5.
- [28] TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ, 2006. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.
- [29] VÁGNEROVÁ, Marie, 2012. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vyd. 2., dopl. a přeprac. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-2153-1.
- [30] Výroční zpráva za rok 2019 [online], 2020. *Mary's Meals Česká republika*. Brno [cit.2020-08-12]. Dostupné z: [https://www.marysmeals.cz/assets/local/Vyrocní\\_zprava\\_2019.pdf](https://www.marysmeals.cz/assets/local/Vyrocní_zprava_2019.pdf)



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

$\bar{x}$  Aritmetický průměr

$\sigma$  Směrodatná odchylka

sb. Sbírký

HVO Hlavní výzkumná ukázka

DVO Dílčí výzkumná otázka

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Věková struktura dobrovolníků.....	40
Graf 2 Délka působení dobrovolníků.....	41
Graf 3 Sociální sítě .....	52
Graf 4 Dobrovolnictví blízkých osob .....	53
Graf 5 Plány do budoucnosti .....	54

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Inventář dobrovolnických funkcí.....	36
Tabulka 2 Pohlaví dobrovolníků.....	39
Tabulka 3 Věková struktura dobrovolníků .....	39
Tabulka 4 Motivace dle Inventáře dobrovolnických funkcí.....	43
Tabulka 5 Motivy českých a zahraničních dobrovolníků .....	44
Tabulka 6 Hodnotová funkce.....	45
Tabulka 7 Funkce porozumění .....	45
Tabulka 8 Sociální funkce .....	46
Tabulka 9 Ochranná funkce .....	46
Tabulka 10 Růstová funkce .....	47
Tabulka 11 Kariérní funkce .....	47
Tabulka 12 Motivace dle pohlaví .....	48
Tabulka 13 Věkové kategorie .....	49
Tabulka 14 Motivy pracujících a studujících v ČR .....	50
Tabulka 15 Motivy pracujících a studujících v zahraničí.....	50
Tabulka 16 Naplnění funkcí .....	51

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník v českém jazyce

Příloha P II: Dotazník v anglickém jazyce

Příloha P III: Otázka č. 56 Ocenění dobrovolníků

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK V ČESKÉM JAZYCE**

### **Motivace mladých dobrovolníků působících v organizaci Mary's Meals**

Milý mladá dobrovolnice/mladý dobrovolníku, vyplněním tohoto dotazníku se dozvíme více o tobě a tvých motivacích k dobrovolnictví. Tento dotazník se skládá ze tří částí. Po zodpovězení obecných otázek následuje motivační část, které je rozdělena do dvou sekcí. Vyplnění dotazníku zabere přibližně 15 minut. Moc děkujeme za Tvou participaci.

#### 1. Jsi:

Vyberte jednu odpověď

- Muž
- Žena
- Nebinární

#### 2. Věk:

Vyberte jednu odpověď

- 11–15 let
- 15–20 let
- 20–30 let

#### 3. Délka působení v organizaci Mary's Meals:

Vyberte jednu odpověď

- méně než 6 měsíců
- více než 6 měsíců
- více než 1 rok
- více než 2 roky

#### 4. V současné době:

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- pracuji
- studuji
- Jiná...

5. Které sociální sítě používáš nejvíce?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Facebook
- Instagram
- Tiktok
- Twitter
- Youtube

6. Dobrovolníci i někdo z tvého blízkého okolí?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Rodinní příslušníci
- Přátelé
- Spolužáci
- V kruhu mých nejbližších není nikdo dobrovolníkem.
- Jiná...

**Na sedmi bodové stupnici vyber, jak moc je pro Tebe výše uvedený výrok nedůležitý/neodpovídající, nebo naopak velmi důležitý/výstižný.**

7. Jak důležité jsou pro Tebe hodnoty a poslání organizace pro kterou jsi dobrovolníkem?

Nedůležitý/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležitý/výstižný

8. Dobrovolnictví mi může pomoci se dostat na místo, kde bych chtěl/a pracovat.

Nedůležitý/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležitý/výstižný

9. Moji přátelé jsou dobrovolníci.

Nedůležitý/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležitý/výstižný

10. Zajímám se o ty, kteří měli méně štěstí než já.

Nedůležitý/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležitý/výstižný

11. Moji blízcí chtějí, abych se věnoval/a dobrovolnické činnosti.

Nedůležitý/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležitý/výstižný

12. Díky dobrovolnictví se cítím důležitý/á.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

13. Moji známí se zajímají o veřejný prospěch.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

14. Kdykoliv se cítím špatně, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

15. Opravdu se zajímám o skupinu, které pomáhám.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

16. Díky dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

17. Mohu získat nové kontakty, které mi pomohou v mé pracovní kariéře.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

18. Dobrovolnictví mě zbavuje pocitu viny, že jsem měl/a v životě více štěstí než ostatní.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

19. Mohu se naučit více o tom, v čem pracuji.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

20. Dobrovolnictví zvyšuje moji sebeúctu.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

21. Dobrovolnictví mi umožňuje získat nový úhel pohledu na určité věci.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

22. Dobrovolnictví mi umožňuje prozkoumat různé možnosti budoucí kariéry.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

23. Cítím soucit k potřebným.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

24. Pro mé známé a blízké má pomoc komunitě velkou hodnotu.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

25. Dobrovolnictví mi umožňuje učit se praktickou zkušeností.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

26. Cítím, že je důležité pomáhat druhým.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

27. Dobrovolnictví mi pomáhá překonat osobní problémy.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

28. Dobrovolnictví mi pomůže uspět v budoucí profesi.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

29. Mohu dělat na něčem, co považuji za důležité.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

30. Dobrovolnictví je důležité pro mé nejbližší.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

31. Dobrovolnictví je dobrý způsob, jak uniknout před vlastními problémy.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

32. Mohu se učit, jak jednat s různými lidmi.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné



33. Díky dobrovolnictví se cítím užitečný/á.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

34. Díky dobrovolnictví ze sebe mám lepší pocit.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

35. Dobrovolnická zkušenost bude dobře vypadat v mém životopise.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

36. Dobrovolnictví je cesta k získání nových přátel.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

37. Pomocí dobrovolnictví mohu objevit své silné stránky.

Nedůležité/neodpovídající 1 2 3 4 5 6 7 Velmi důležité/výstižné

**Na sedmi bodové stupnici vyber, jestli s výše uvedeným výrokiem spíše rozhodně nesouhlasíš nebo spíše rozhodně souhlasíš.**

38. Díky dobrovolnické činnosti v této organizaci jsem získal/a kontakty, které mi mohou pomoci v další kariéře.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

39. Moji nejbližší ví, že jsem dobrovolník v této organizaci.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

40. Lidem, o které se zajímám, je pomáháno prostřednictvím mé dobrovolnické činnosti v této organizaci.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

41. Díky dobrovolnické činnosti v této organizaci mám ze sebe lepší pocit.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

42. Působení v této organizaci mi dává možnost uniknout před vlastními problémy.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

43. Díky dobrovolnictví v této organizaci jsem se naučil/a jednat s pestrou škálou lidí.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

44. Jako dobrovolník v této organizaci jsem měl/a možnost objevit různé varianty budoucí kariéry.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

45. Moji kamarádi vědí, že jsem dobrovolníkem v této organizaci.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

46. Díky dobrovolnictví v této organizaci dělám něco, v co věřím.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

47. Moje sebeúcta se zvyšuje působením v této organizaci.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

48. Dobrovolnická činnost v této organizaci mi pomohla dostat se přes některé moje problémy.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

49. V této organizaci jsem díky dobrovolnické činnosti zjistil/a více o tom, co mě zajímá.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

50. Být dobrovolníkem mě baví.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

51. Být dobrovolníkem mě naplňuje.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

52. Dobrovolnická zkušenost v této organizaci mi byla přínosem.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

53. Díky dobrovolnické činnosti v této organizaci jsem přispěl/a k něčemu důležitému.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

54. Díky dobrovolnické činnosti v této organizaci jsem přispěl/a k něčemu dobrému.

Rozhodně nesouhlasím 1 2 3 4 5 6 7 Rozhodně souhlasím

55. O rok později budu:

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Dobrovolníkem v této organizaci
- Dobrovolníkem v jiné organizaci
- Nebudu vůbec dobrovolníkem

56. Jakým způsobem bys chtěl/a být odměněn/anebo oceněn/a za svou dobrovolnickou činnost organizací pro kterou dobrovolničíš?

- Napište jedno nebo více slov...

## **PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK V ANGLICKÉM JAZYCE**

### **Mary's Meals Youth Volunteerism Questionnaire**

Dear young volunteer, thank you for your participation in this questionnaire. Your answers will help us to work better with young volunteers within our Mary's Meals family.

The questionnaire is divided into three parts: general questions, reasons for volunteering and volunteering outcomes.

1. Are you?

Select one answer

- Male
- Female
- Non-binary

2. Your age:

Select one answer

- 11–15 years
- 15–20 years
- 20–30 years

3. How long have you been volunteering for Mary's Meals?

Select one answer

- less than six months
- more than six months
- over a year
- over two years
- over five years

4. I am currently

Select one or more answers

- working
- studying
- Other...

5. Which social media do you use the most?

Select one or more answers

- Facebook
- Instagram
- Tiktok
- Twitter
- Youtube

6. Does anyone close to you volunteer?

Select one or more answers

- Family relatives
- Friends
- Classmates
- I do not know anybody else who volunteers.
- Other ...

**Using the 7-point scale below, please indicate how important or accurate each of the following possible reasons for volunteering is for you in doing volunteer work at this organization.**

7. How important are the mission and values of an organisation for you as a volunteer?

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

8. Volunteering can help me get my foot in the door at a place where I'd like to work.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

9. My friends volunteer.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

10. I am concerned about those less fortunate than myself.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

11. People I'm close to want me to volunteer.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

12. Volunteering makes me feel important.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

13. People I know share an interest in community service.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

14. No matter how bad I've been feeling, volunteering helps me to forget about it.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

15. I am genuinely concerned about the particular group I am serving.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

16. By volunteering, I feel less lonely.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

17. I can make new contacts that might help my business career.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

18. Doing volunteer work relieves me of some of the guilt over being more fortunate than others.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

19. I can learn more about the cause for which I am working.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

20. Volunteering increases my self-esteem.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

21. Volunteering allows me to gain a new perspective on things.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

22. Volunteering allows me to explore different career options.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

23. I feel compassion toward people in need.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

24. Others with whom I am close place a high value on community service.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

25. Volunteering lets me learn through direct "hands on" experience.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

26. I feel it is important to help others.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

27. Volunteering helps me work through my own personal problems.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

28. Volunteering will help me succeed in my chosen profession.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

29. I can do something for a cause that is important to me.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

30. Volunteering is an important activity to the people I know best.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

31. Volunteering is a good escape from my own troubles.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

32. I can learn how to deal with a variety of people.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

33. Volunteering makes me feel needed.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you



34. Volunteering makes me feel better about myself.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

35. Volunteering experience will look good on my resume.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

36. Volunteering is a way to make new friends.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

37. I can explore my own strengths.

not at all important/ accurate for you 1 2 3 4 5 6 7 extremely important/accurate for you

**Using the 7-point scale below, please indicate the amount of agreement or disagreement you personally feel with each statement. Please be as accurate and honest as possible, so we can better understand this organization.**

38. In volunteering with this organization, I made new contacts that might help my business or career.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

39. People I know best know that I am volunteering at this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

40. People I am genuinely concerned about are being helped through my volunteer work at this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

41. From volunteering at this organization, I feel better about myself.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

42. Volunteering at this organization allows me the opportunity to escape some of my own troubles.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

43. I have learned how to deal with a greater variety of people through volunteering at this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

44. As a volunteer in this organization, I have been able to explore possible career options.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

45. My friends found out that I am volunteering at this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

46. Through volunteering here, I am doing something for a cause that I believe in.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

47. My self-esteem is enhanced by performing volunteer work in this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

48. By volunteering at this organization, I have been able to work through some of my own personal problems.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

49. I have been able to learn more about the cause for which I am working by volunteering with this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

50. I am enjoying my volunteer experience.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

51. My volunteer experience has been personally fulfilling.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

52. This experience of volunteering with this organization has been a worthwhile one.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

53. I have been able to make an important contribution by volunteering at this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

54. I have accomplished a great deal of “good” through my volunteer work at this organization.

Strongly disagree 1 2 3 4 5 6 7 Strongly agree

55. One year from now, will you be:

Select one or more answers

- volunteering at this organization.
- volunteering at another organization
- not volunteering at all.

56. How would you like to be rewarded or recognised for your contribution by an organisation you volunteer for?

- Type one or a few words

## **PŘÍLOHA P III: OTÁZKA Č. 56 OCENĚNÍ DOBROVOLNÍKŮ**

Komentáře dobrovolníků v českém jazyce:

*„Jsem spokojená s tím, co dělám, stačí mi pouze poděkování, nebo vnitřní dobrý pocit. Ráda se taky setkávám s někým, kdo má podobné názory a dělá podobné dobrovolnické skutky.“*

*„Ráda se od něho inspiroji.“*

*„Nepotřebuji odměnu, kvůli tomu to nedělám.“*

*„Dobrym pocitem, občasnou přednáškou atd.“*

*„Největší odměna by byla, kdyby ostatní na moji práci navázali a věděl jsem, že ji posouvám někam dal.“*

*„Získáním větší zodpovědnosti, vážením si mě osobně a mých názorů, dát na mé názory.“*

*„Chtěla bych být odměněna vědomím, že se situace, o jejíž změnu se organizace zasazuje, zlepšila a že stále více lidí dostává to, co jim spravedlivě náleží.“*

*„Zkušenostmi, ty získávám v průběhu.“*

*„Oceněním by dobrovolnictví ztratilo hodnotu.“*

*„Chtěla bych vidět radost, kterou to dobrovolničení přináší chudým dětem.“*

*„Nijak, přijde mi, že jsem skoro nic neudělala. Ale jinak je pro mě nejdůležitější pochvala, poděkování, ocenění.“*

*„Netoužím po odměně, ale chtěl bych hrníček, ze kterého děti jedí.“*

*„Jsem rád, že mohu pomoci. Líbí se mi rozdávání propagačních materiálů, které dobrovolníci mohou šířit dal.“*

*„Pro mě bude největší odměnou, když budou mít všichni co jíst a vzdělávat se.“*

*„Za dobrovolnictví, které dělám si myslím, že nemohu být odměněna, jelikož nedělám nic extra. Zatím vzhledem k mým možnostem se spíše jen snažím šířit myšlenku MM.“*

*„Dostačující odměnou je dobrý pocit.“*

*„Pouze slovy. To potěší.“*

*„Nepotřebuji odměnu za své dobrovolnické působení, mou největší odměnou je pocit, že dělám něco, co mě naplňuje, úsměvy lidí, se kterými a kterým pomáhám, nová přátelství, příležitosti, zkušenosti a možnosti přispět svou "troškou do mlýna" ve světě, kdy je o dobré skutky nouze, a to je víc, než bych si mohla, kdy přát.“*

*„Žádnou, dělám to pro potřebu a radost druhých“*

*„Slovní povzbuzení.“*

*„Mít možnost se účastnit společných akcí, poznat nové lidi.“*

*„Asi nepotřebuji být nijak zvláště oceněna, dělám to proto, že chci pomoci.“*

*„Aby tato organizace naložila s mým časem/příspěvkem, co nejlépe a dosáhla svých cílů.“*

*„Krásným úsměvem.“*

*„Stále stejně vřelým, přátelským a povzbudiví přístupem jejích členů. Poslání a atmosféra komunity okolo MM je k nezaplacení“.*

*„Hodnocení do životopisu, ale stačí jen dobrý pocit a hlavně zkušenost.“*

*„Nijak. Nesnažím se o výměnný obchod, ale o to pomoci těm, kteří to potřebují a kterým mám já osobně možnost pomoci.“*

*„Slovem díky.“*

*„Chtěla bych být odměněna hlavně dobrým pocitem a konkrétní pochvalou.“*

*„Novými přáteli.“*

*„Myslím si, že mnohdy jen pocit, že to někomu pomohlo, stačí.“*

*„Udělá mi radost uznání, ale není nezbytné. Nejdůležitější je pro mě, že ze mě dělá dobrovolníčeni lepšího člověka.“*

*„Nepotřebuji žádnou odměnu.“*

Komentáře dobrovolníků v anglickém jazyce

*„Volunteer Awards, or the opportunity to gain a reference, although recognition is not the most important thing!“*

*„Being promoted as a volunteer or being placed in a position where I can meet new people and gain exposure.“*

*„Knowing people are being helped.“*

*„I don't think volunteers need to be rewarded for what they do, knowing that you are helping another is the reward.“*

*„I don't want to be rewarded, I just want to help to the organisation.“*

*„I don't need recognition.“*

*„Community service hours.“*

*„The only real reward is knowing that others are getting help from something that I am taking part in! That seriously blows my mind. Then an awesome addition is this gives volunteer hours helping me with that!“*

*„Volunteer hours, the ability to know if I were to volunteer with another organization I could put Mary's Meal's on my resume and receive a good recommendation.“*

*„I really wouldn't mind not being rewarded or recognized for my contribution by an organization that I volunteered for! I am currently a senior in high school in need of finishing my 40 hours of community service so some hours in order to complete those 40 hours is something that I would like to be rewarded for! Other than that, there is truly nothing that I would like to be rewarded nor recognized for as I love volunteering for the sole purpose of learning and experiencing more out in the real world.“*

*„Personally, I don't need to be rewarded or recognized for my contributions. If I need a reward, volunteer hours are more than enough.“*

*„Gain volunteer hours and be satisfied by the work that I do.“*

*„Nothing much, just enjoy helping others!“*

*„I would not like any form of "compensation" as then I would not really be volunteering from my heart. All I want is to make meaningful and lasting connections all while helping the communities I care for.“*

*„I don't really care about rewards, I do it because I like it.“*

*„I personally believe that one should be volunteering for the intention of being rewarded for the deeds they do. Therefore, I do not believe one should be rewarded. But, if they should be recognized for events held, or planned, ect by getting a shout-out and thank you from main organizing team.“*

*„Praise.“*

*„The work being done is rewarding enough in itself.“*

*„Just gratitude.“*

*„Recognition.“*

*„A shoutout on a social media platform.“*

*„I honestly don't want to be rewarded for my services, because I don't volunteer just to be given a prize. Helping those in need and working towards making someone else's life better is a prize to be proud of itself.“*

*„Awards, ribbons or any material object to reflect back upon and treasure for years.*

*Don't need any reward or recognition.“*

*„I don't think recognition or reward is very important for the volunteers, making sure the children are fed is all that counts!“*

*„I don't think I need a sense of reward for my work as though to me the contribution would mean alot as how I am helping those in need.“*

*„I don't want to be rewarded in this world, maybe in the next life.“*

*„I don't have to be recognized or rewarded, the greatest reward is accomplished mission and that's it. God bless!“*

*„I am responsible for translation. It would be nice if the names of the people encouraged in such activity were mentioned at the end of the video – showing who translated etc.“*

*„Smile of children in need.“*

*„Just smile.“*

*„I would like to be able to visit the school that I support (of course with my own funds) with thankfulness and a strong community.“*

*„To have fellowship and enjoy the time together is great. Something that I enjoy is having a volunteer day, where all can meet, eat and talk about volunteering.“*

*„Not at all! However there is a remarkably thin line where voluntary work can become a professional job. And I strongly believe that work at a certain extent should be paid fairly, if possible over the normal average of someone with the same experience/school degree etc.“*

*„With a smile or a „thank you“.“*

*„Information, community/family feeling.“*

*„I do not expect a reward or recognition.“*