

PREŠOVSKÁ UNIVERZITA V PREŠOVE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra psychológie

PREFERENCIA MOTÍVOV K DOBROVOĽNÍCTVU
V ZÁVISLOSTI OD OSOBNOSTNÝCH RYSOV
DOBROVOĽNÍKOV

(Diplomová práca)

Študijný program: psychológia

Číslo a názov študijného odboru: 3.1.9. psychológia

Vedúci záverečnej práce/školiťel: Mgr. Peter Babinčák, PhD.

Prešov 2010

Bc. Peter Olejník

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som záverečnú prácu vypracoval samostatne na základe svojich vedomostí a s použitím uvedenej literatúry.

Prešov 16.4.2010

Abstrakt

OLEJNÍK, Peter. *Preferencia motívov k dobrovoľníctvu v závislosti od osobnostných rysov dobrovoľníkov* [magisterská práca]. Prešovská univerzita v Prešove (Prešov, Slovensko). Filozofická fakulta. Katedra psychológie. Školiteľ: Mgr. Peter Babinčák, PhD. Stupeň odbornej kvalifikácie: magister. Prešov : FF PU, 2010. 88 s.

V tejto práci autori rozoberajú problematiku dobrovoľníckej motivácie v závislosti od osobnostných rysov. Špecificky ich zaujíma porovnanie dobrovoľníkov tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách v miere otvorenosti. Tiež bolo skúmané, či otvorenosť a motívy k dobrovoľníctvu súvisia s vekom a dĺžkou pôsobenia v dobrovoľníckej organizácii. Výskum bol uskutočnený na vzorke 74 mladých dobrovoľníkov zo Saleziánskych mládežníckych stredísk v Bratislave a Prešove vo veku od 15 do 30 rokov. Autori výskumu použili vlastný preklad Volunteer Motivation Inventory autorov Esmond a Dunlopa (2004), dotazník NEO-FFI, ktorého autormi sú Costa a McCrae (1992) a tiež nimi vytvorený dotazník zisťujúci demografické údaje. Výsledky ukázali, že so zvyšujúcou sa extroverziou stúpa preferencia motívu sociálna interakcia, preferencia tohto motívu stúpa aj so zvyšujúcou sa mierou spokojnosti v organizácii, najmä s jej vedením. S narastajúcim vekom stúpa miera otvorenosti a klesá preferencia motívu hodnoty. So zvyšujúcim sa počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska stúpa miera otvorenosti a klesá preferencia motívu pochopenie. Rodové rozdiely boli zistené v preferencii motívu obrana, ktorý viac preferovali dobrovoľníčky ako dobrovoľníci. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky sa v miere otvorenosti významne nelíšili. Vyššia miera otvorenosti bola zistená u dobrovoľníkov tej istej organizácie pôsobiacich v Bratislave.

Kľúčové slová:

dobrovoľník, motivácia, osobnostné rysy

Abstract

OLEJNÍK, Peter. *Motivational preferences of voluntarism depending on personal characteristics of the volunteers* [Magister thesis]. Prešov University in Prešov (Prešov, Slovakia). Faculty of Arts. Department of Psychology. Supervisor: Mgr. Peter Babinčák, PhD. Degree of qualification: Magister. Prešov: FA PU, 2010. 88 p.

This thesis deals with the problematic of motivation of voluntary work concerning the volunteers' personal characteristics. The authors of the thesis are interested specifically in comparing the openness of the volunteers working for the same organization but in the different towns. There was also done a research to find out whether openness and voluntary work motifs are connected to the age of the volunteer and the length of working in voluntary organization. The research focuses on 74 young volunteers from Salezian Youth Centers in Bratislava and Presov aged from 15 to 30 years. The authors used their own translation of *Volunteer Motivation Inventory* by Esmond and Dunlop (2004), *The Questionnaire NEO-FFI* by Costa and McCrae (1992) and another questionnaire by Costa and McCrae which determines the demographic data. The results are showing that the preference of the social interaction motif grows up with the higher level of extroversion. The preference for this motif goes up also with the higher level of satisfaction with the organization, especially with its administration. The level of openness increases with the age of volunteers, but the preference for the motif of value decreases. The volunteers who have been attending the organization for a long time have higher level of openness but their level of sympathy and understanding is lower. The gender differences were found out in the preference for the defence motif, which was preferred by female volunteers more than by male volunteers. In the level of openness there are no considerable differences. It was found out that volunteers at the same organization in Bratislava have higher level of openness.

Key words:

volunteer, motivation, personal characteristics

Obsah

Abstrakt	3
Abstract.....	4
Obsah	5
Úvod	6
1 Teoretické východiská	7
1.1.1 Tretí sektor.....	7
1.1.2 Mimovládne organizácie.....	7
1.1.3 Dobročinnosť	8
1.1.4 Dobrovoľníctvo.....	9
1.1.4.1 Princípy dobrovoľníctva	10
1.1.4.2 Typológia dobrovoľníctva	12
1.1.5 Dobrovoľník	16
1.1.5.1 Typológia dobrovoľníkov	17
1.1.6 Význam dobrovoľníctva	18
1.2 Dobrovoľníci na Slovensku v číslach	20
1.3 Dobrovoľníctvo mladých ľudí	23
1.4 Rodové a osobnostné špecifiká dobrovoľníkov	27
1.5 Motivácia	33
1.5.1 Princípy motivácie	34
1.5.2 Rubikonov model motivácie	36
1.5.3 Maslowova teória potrieb	38
1.5.4 Motivácia dobrovoľníkov	41
1.5.5 Motivácia dlhodobých a krátkodobých dobrovoľníkov.....	47
1.6 Výskumné ciele.....	48
1.7 Výskumný problém.....	49
1.8 Hypotézy	49
2 Metóda	51
2.1 Vzorka.....	51
2.2 Nástroje	53
2.3 Priebeh výskumu a návratnosť vyplnených dotazníkov	57
2.4 Štatistické spracovanie údajov	57
3 Výsledky.....	58
4 Diskusia.....	68
Záver	75
Zoznam použitej literatúry	76
Prílohy	82
Príloha A	82
Príloha B	84
Príloha C	86
Príloha D	87

Úvod

V tejto práci venujeme pozornosť mladým dobrovoľníkom, čiže mladým ľuďom ochotným venovať svoj čas iným bez nároku na finančnú odmenu. Zamerali sme sa na dôležitú otázku ich motivácie a osobnostných rysov, najmä otvorenosti. V teoretických východiskách zaraďujeme a definujeme základné pojmy tretieho sektora, vydeľujeme dobrovoľníctvo a dobrovoľníkov, uvádzame typológie dobrovoľníctva a dobrovoľníkov spolu so základnými princípmi, ktorými sa dobrovoľníctvo vyznačuje. Časť venovanú základným pojmom sme uzavreli významom dobrovoľníctva pre spoločnosť, organizáciu a samotných dobrovoľníkov. Nasleduje prehľad výskytu dobrovoľníctva na Slovensku, špecifiká dobrovoľníctva mladých ľudí, rodové a osobnostné charakteristiky dobrovoľníkov. V poslednej piatej časti teoretických východísk rozoberáme problematiku motivácie, konkrétne sa venujeme jej princípom a modelom, v rámci dobrovoľníckej motivácie má osobitné miesto aj motivácia dlhodobých a krátkodobých dobrovoľníkov. Zmieňujeme sa aj o problematike čisto altruistických motívov dobrovoľníkov. Z rôznych dobrovoľníckych aktivít sme sa sústredili na špecifickú oblasť a tou sú dobrovoľníci pracujúci s deťmi a mládežou vo svojom voľnom čase. Centrom pozornosti sú dobrovoľníci a dobrovoľníčky – animátori Saleziánskych mládežníckych stredísk v Bratislave a Prešove, vo veku 15 – 30 rokov, ktorí tvoria výskumnú vzorku. Cieľom nášho výskumu bolo overiť vzťah medzi osobnostnými rysmi dobrovoľníkov a preferenciou motívov k dobrovoľníckej činnosti, venovali sme sa aj vzťahom otvorenosti a motívov k dobrovoľníctvu s vekom a dĺžkou pôsobenia v organizácii. Ďalej sme zisťovali rodové rozdiely v motivačnej štruktúre a miere otvorenosti a tiež rozdiely v motivačnej štruktúre a miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách. Napokon sme sa zaoberali vzťahom miery spokojnosti v organizácii a preferencie motívov k dobrovoľníctvu. Samotné poznanie motívov dobrovoľníkov je okrem iného dôležité aj pre to, aby vedenie dobrovoľníckych organizácií mohlo motivovať a udržať si svojich členov.

1 Teoretické východiská

1.1.1 Tretí sektor

Pojem tretí sektor vyjadruje, že sa jedná o sektor pôsobiaci medzi štátom a trhom, ale presné určenie jeho definície je náročné, pretože zahŕňa rôzne typy občianskych združení. Zjednodušene ho však môžeme vymedziť najprv rozlíšením štátnych a neštátnych (súkromných) organizácií, a následne súkromných organizácií na ziskové a neziskové organizácie. „Ako tretí sektor sa potom označujú súkromné neziskové aktivity občanov, ktorí ich vykonávajú, aby uspokojili, obhájili či presadili čiastkové skupinové záujmy“ (Ondrušek, 2000, s.86). Tretí sektor je často označovaný aj nasledujúcimi prívlastkami, ktoré vyjadrujú jeho jednotlivé kvality: tretí, autonómny, mimovládny, neziskový, nekomerčný, dobrovoľnícky, svojpomocný, charitatívny, či verejnoprospešný. Bútorová a Bútor (1996, s.7) bližšie špecifikujú význam jednotlivých prívlastkov takto: „výrazom „tretí sektor“ sa poukazuje na to, že ide o sektor pôsobiaci v priestore medzi štátom a trhom. Pri označení „neziskový sektor“ sa kladie dôraz na to, že na rozdiel od komerčných a ziskových organizácií cieľom nie je vytvárať zisk a rozdeľovať ho medzi vlastníkov, ak sa nejaký zisk dosiahne, vracia sa späť do ďalších verejnoprospešných programov. Termínom „dobrovoľnícky sektor“ sa vyzdvihuje podiel dobrovoľníkov, spoločná dobrovoľná činnosť i určitý dobrovoľnícky étos, ktorý je tomuto sektoru vlastný. Výraz „nezávislý sektor“ chce naznačiť nezávislosť sektora od štátu a od trhu.“

Na Slovensku sa tretí sektor začal formovať po roku 1989 budovaním rozdielnych typov organizácií a združení, ktoré sa zameriavali napríklad na ochranu ľudských práv, podporu nových demokratických inštitúcií, vzdelávanie občanov v používaní svojich práv (volebného práva, účasti na správe verejných vecí, vlastníckeho práva), ale aj na poskytovanie pomoci, sociálnych a zdravotníckych služieb (Križanová, 2006).

1.1.2 Mimovládne organizácie

Vznik neziskovej organizácie podľa Hrubalu, Haňdiaka a Machalovej (1999) môže byť spojený s akýmkoľvek nekomerčným účelom, pokiaľ takýto účel, či z neho vyplývajúca činnosť nie je výhradnou doménou štátu alebo ak daný účel nie je v rozpore s ústavou a právnymi predpismi. Bútorová a Bútor (1996, s.7) uvádzajú, že „pri termíne „mimovládne organizácie“ sa zas má na mysli, že ich založenie a činnosť nie sú viazané na

rozhodnutia štátneho orgánu a nie sú mu bezprostredne podriadené.“ Križanová, (2006, s.3) vymedzuje funkcie, ktoré majú mimovládne organizácie plniť:

- výrobnú - produkcia tovarov a služieb, ktoré môžu mať charakter verejný,
- redistribučnú - poskytovanie širokého spektra služieb spoločensky znevýhodneným skupinám občanov,
- regulačnú – spolupráca so sociálnymi partnermi, orgánmi štátnej správy na najrôznejších úrovniach.

V rámci projektu Medzinárodný porovnávací výskum neziskového sektora bolo určených päť kritérií, ktoré charakterizujú organizácie tretieho sektora: štruktúrovanosť, samosprávnosť, dobrovoľnícky, neziskový a súkromný charakter (Dudeková, 1998). Práve vďaka dobrovoľníckemu charakteru sa v neziskových organizáciách šírka motívov ľudského konania prejavuje v plnej miere, pretože obohacujú zákony trhu, moci a štátu o tretí rozmer – o hĺbku, solidaritu, altruizmus a práve preto, že navonok deklarujú svoj altruistický charakter, budú vždy posudzované kritickejšie (Majchrák & Marošiová, 2003). „Na druhej strane občianska spoločnosť by nemohla fungovať bez toho, aby ľudia nemali víziu a chuť robiť niečo v prospech iných, svojej komunity, či celej spoločnosti. Altruizmus je tak pevným základom občianskych aktivít“ (Vašečka, in Brozmanová Gregorová, 2005). Iné sú aj etické nároky kladené na neziskové organizácie, pretože dôveryhodnosť je samotným základom ich existencie a verejnosť očakáva, že tieto organizácie budú dodržiavať celý rad morálnych a humanitárnych hodnôt, ktoré vychádzajú z ich vlastných filantropických koreňov (Ondrušek, 2000).

K nárastu významu tretieho sektora a tak aj mimovládnych organizácií prispeli zlyhania štátu v rôznych obdobiach či situáciách. Tretí sektor tak bol čoraz raz viac vnímaný ako spoločenský aktér, ktorý si zaslúži pozornosť a ktorý nemožno ignorovať (Majchrák & Marošiová, 2003). Woleková (2002) význam neziskového sektora v spoločnosti vymedzila dvoma kľúčovými rolami:

- servisná rola – zahŕňa aktivity, ktoré majú pre spoločnosť úžitkovú hodnotu,
- expresívna rola – zahŕňa aktivity, ktorých cieľom je aktualizácia hodnôt.

1.1.3 Dobročinnosť

Podľa Strečanského (in Ondrušek, 2000, s.31) je dobročinnosť „všeobecný pojem a označuje rôzne aktivity motivované láskou k blížnemu a snahou pomôcť človeku, ľuďstvu alebo svetu - skrátka konanie dobra.“ Dobročinnosť sa označuje tiež ako filantropia, čo znamená ľudomilnosť, ide o snahu jednotlivcov zmierňovať ľudskú biedu alebo

príležitostné pomáhanie sociálne slabým (Králíková, 2006). Tošner so Sozanskou (2002) rozdeľujú dobročinnosť na dve formy a to na darcovstvo a dobrovoľníctvo. Darcovstvo sa týka peňažných alebo nepeňažných darov určených pre ľudí alebo na verejnoprospešné účely. Patrí sem individuálne darcovstvo a organizované verejné zbierky. Darcovstvo je často označované ako jednoduchá pasívna forma dobročinnosti, ktorá nevyžaduje väčšie odhodlanie a nadšenie. Tie sú naopak potrebné vtedy, keď človek ako dobrovoľník venuje svoj čas a energiu (Šormová & Klégrová, 2006). Dobrovoľníctvo je preto považované za zložitejšiu formu dobročinnosti, podrobnejšie sa ním budeme zaoberať v nasledujúcej kapitole.

1.1.4 Dobrovoľníctvo

Dobrovoľníctvo ako dôležitá súčasť fungovania neziskového sektora je často definované rozdielne, pretože je ťažké zhrnúť rôzne aspekty tejto koncepcie do jednej definície. Bežne je však chápané ako činnosť zameraná v prospech iných bez nároku na finančnú odmenu. Toto bežné chápanie sa odráža aj v mnohých definíciách. Podľa Urbaníkovej (2002a, s.4) je dobrovoľníctvo „založené na osobnej motivácii a slobodnom rozhodnutí, má formu skupinovej aktivity, vykonávanej väčšinou v rámci určitej organizácie, zvyšuje ľudský potenciál a kvalitu každodenného života, posilňuje ľudskú solidaritu.“ Aspekt spolupatričnosti zdôrazňuje aj nasledujúca definícia dobrovoľníctva ako prejavu vyspelého zmyslu pre ľudskú solidaritu a občiansku spoločnosť. Túto definíciu potvrdzujú aj jednotlivé oblasti dobrovoľníctva, ide o sociálne služby, kultúru a rekreáciu (tvoria 60 % celého dobrovoľníckeho vkladu), zdravotnú starostlivosť, ekonomický rozvoj a bývanie, vzdelávanie a výskum, profesijné organizácie, ochranu práv, životné prostredie, dobročinnosť a medzinárodné organizácie (Woleková, 2002). Podobne, podľa spomenutých oblastí Arnoldová (2002) definuje dobrovoľníctvo ako činnosť, pri ktorej je poskytovaná:

- pomoc nezamestnaným, sociálne slabým, zdravotne postihnutým, seniorom, príslušníkom národnostných menšín, imigrantom, osobám po výkone trestu, odňatia slobody, drogovu závislým, osobám trpiacim domácim násilím, ako aj pomoc pri starostlivosti o deti, mládež a rodiny v ich voľnom čase,
- pomoc pri prírodných, ekologických alebo humanitárnych katastrofách, ochrane a zlepšovaní životného prostredia, starostlivosti o zachovanie kultúrneho dedičstva, usporiadaní kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií pre vyššie uvedené osoby,

- pomoc pri uskutočňovaní rozvojových projektov, programov medzinárodných organizácií a inštitúcií, vrátane medzinárodných mimovládnych organizácií.

Iný pohľad na dobrovoľníctvo ponúka Brozmanová Gregorová (2005): „je to priestor, ktorý poskytuje možnosť slobodnej voľby, priestor, v ktorom človek nachádza uplatnenie mimo svojho súkromného života a práce a ktorý mu poskytuje príležitosti na artikuláciu vlastných záujmov, občiansku participáciu a na uspokojovanie vyšších potrieb.“

Dobrovoľníctvo má v celosvetovom meradle dlhú tradíciu a „v súčasnosti predstavuje fenomén prekračujúci hranice štátov, náboženských, či sociálnych skupín a poukazuje na možnosť spolužitia, ktoré je založené na vzájomnej pomoci a solidarite“ (Mydlíková, Gymerská, Kopcová & Vaska, 2006, s.10). Zároveň je však potrebné mať na mysli, že z jeho rôzne prebiehajúcej histórie vyplývajú rôzne úlohy dobrovoľníkov, rôzny systém prác s dobrovoľníkmi a nakoniec aj samotné definovanie tohto pojmu (Danišová, 2010). Pre zaujímavosť v nasledujúcej tabuľke uvádzame prehľad chápania dobrovoľníctva v závislosti od niektorých regiónov:

oblasť	chápanie dobrovoľníctva
Arábia	služba, pomoc vykonaná z vlastnej iniciatívy
Bhután	spoločenské zhromaždenie
Ekvádor	prínos niečoho užitočného pre spoločnosť (záväzok, nie móda)
Filipíny	túžba navzájom si pomáhať
India	sebestačnosť
Japonsko	systém vzájomnej pomoci
Kambodža	ušľachtilá činnosť pre charitu bez očakávania zisku
Keňa	zbližovanie ľudí
Nemecko	dobrovoľná činnosť
Nový Zéland	spájanie ľudí a rodinná práca
Papua Nová Guinea	zodpovednosť všetkých v spoločnosti
Singapur	služba bez nároku na odmenu
USA	podieľanie sa na aktivitách pre spoločnosť

Tab. 1 : Chápanie dobrovoľníctva v závislosti od regiónu, (in Scouts, 2006, s.23)

1.1.4.1 Princípy dobrovoľníctva

V posledných rokoch sa vo väčšine krajín uplatňuje vymedzenie dobrovoľníctva na základe troch charakteristík vypracovaných expertnou pracovnou skupinou, ktorá reprezentuje dobrovoľníctvo vo všetkých regiónoch sveta. Na stretnutí, ktoré zorganizovala medzinárodná organizácia The United Nations Volunteers v roku 1999 v

New Yorku, boli vymedzené tieto kľúčové charakteristiky dobrovoľníctva (in Brozmanová Gregorová, Marček & Mráčková, 2009, s.6):

- dobrovoľníctvo je aktivita, ktorá nie je vykonávaná primárne pre finančný zisk, aj keď dobrovoľnícke aktivity môžu zahŕňať náhradu nákladov spojených s ich výkonom, prípadne symbolickú odmenu,
- dobrovoľnícke aktivity sú vykonávané dobrovoľne, na základe individuálnej, slobodnej vôle, hoci sa medzi ne zahŕňajú aj rôzne školské aktivity komunitných servisov a služieb, ktoré niekedy požadujú od študentov, aby sa zapájali do dobrovoľníckych činností,
- dobrovoľnícke aktivity prinášajú prospech inému človeku ako dobrovoľníkovi alebo sú prospešné spoločnosti vo všeobecnosti, pričom sa samozrejme uznáva, že dobrovoľníctvo prináša signifikantný benefit aj pre samotných dobrovoľníkov.

Podľa všeobecnej deklarácie (in Mydlíková a kol., 2002, s.7) dobrovoľníctvo:

- je založené na osobnej motivácii a slobodnom rozhodnutí,
- je to spôsob podpory aktívnej občianskej participácie a záujmu o rozvoj komunity,
- má formu skupinovej aktivity, vykonávanej väčšinou v rámci určitej organizácie,
- zvyšuje ľudský potenciál a kvalitu každodenného života, posilňuje ľudskú solidaritu,
- poskytuje odpovede na dôležité výzvy našej súčasnosti a snaží sa prispievať k vytváraniu lepšieho a pokojnejšieho sveta; prispieva k životaschopnosti ekonomického života a aj k tvorbe pracovných miest a nových profesií.

Dobrovoľnícke organizácie majú slúžiť základným verejným záujmom ako protiklad čisto súkromných záujmov a tiež majú stimulovať spoločenskú zodpovednosť a propagovať rodinu, komunitu a medzinárodnú solidaritu (Kol. autorov, 2001). Doplňme ešte stručné a výstižné Scheierove (in McCurley & Lynch, 2000, s.8) zásady dobrovoľníctva:

- Dobrovoľníctvo je v podstate nevynútená aktivita.
- Hlavným zámerom tejto aktivity je pomáhať.
- Myšlienka na finančný zisk nie je prvoradá.
- Táto aktivita nie je hrou, ale prácou.

Hoci, ako sme už vyššie spomenuli, neexistuje jednotná definícia dobrovoľníctva, existujú spoločné zásady, ktoré vysvetľujú dôvody dobrovoľníckej činnosti, môžeme ich zhrnúť do týchto nasledujúcich princípov (Scouts, 2006):

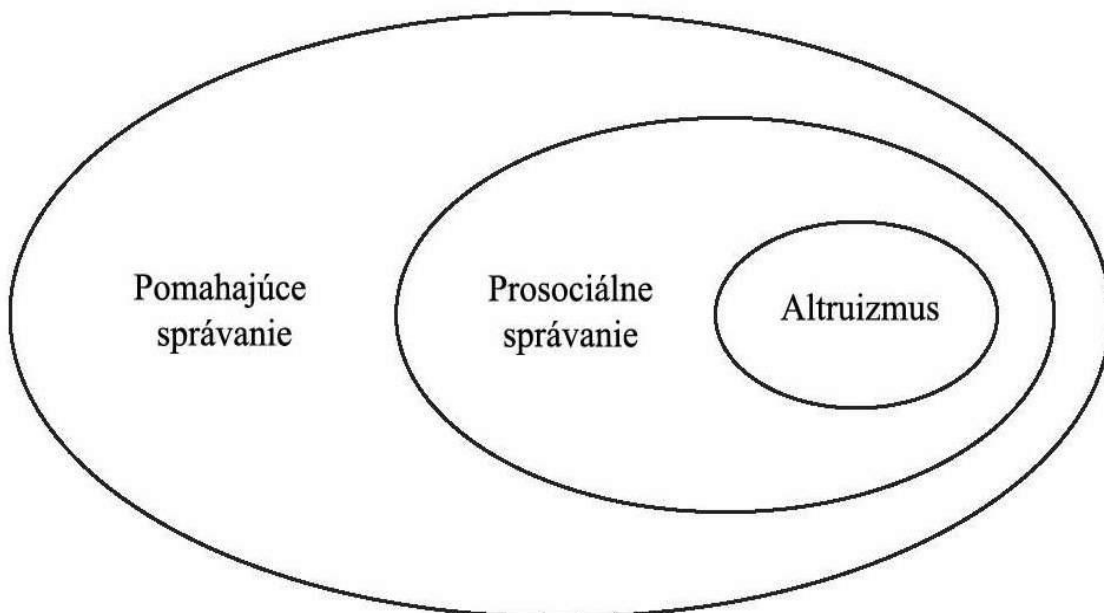
- Práca dobrovoľníka je poháňaná, riadená interne.

- Práca dobrovoľníka nie je nútená.
- Práca dobrovoľníka je vykonávaná z iných dôvodov, než sú finančné výhody.
- Práca dobrovoľníka nie je náhrada za platenú prácu.
- Práca dobrovoľníka je záväzok poskytnúť čas, energiu a skúsenosti pre danú vec.
- Práca dobrovoľníka je vykonávaná pre zmysluplný prínos pre spoločnosť.
- Práca dobrovoľníka je o uspokojovaní určitej potreby.
- Práca dobrovoľníka je založená na obojstrannej voľbe.
- Práca dobrovoľníka je aktivita, ktorá prináša prospech pre oboch, spoločnosť aj dobrovoľníka.

Môžeme uzavrieť základným alebo hlavným princípom dobrovoľníctva, podľa Tošnera a Sozanskej (2002, s.41): „dobrovoľná pomoc nemôže byť vnútená, nariadená, musí vyvierať z potrieb a motivácie dobrovoľníkov, zamestnancov i vedenia organizácie a musí rešpektovať potreby klientov či charakter služieb, ktoré organizácia poskytuje.“

1.1.4.2 Typológia dobrovoľníctva

Ako sme už spomenuli, dobrovoľnícka činnosť sa vyskytuje v mnohých rôznych formách, čo prirodzene sťažuje jej kategorizáciu. Napriek tomu sa o to môžeme pokúsiť, na začiatku budeme vychádzať z Bierhoffovho (2002) vydelenia pomáhajúceho správania, prosociálneho správania a altruizmu. Pomáhajúce správanie je najširší pojem, ktorý v sebe zahŕňa všetky formy interpersonálnej podpory. Prosociálne správanie má užší význam, je zamerané na zlepšenie situácie príjemcu tohto správania. Pričom platí, že človek nie je motivovaný profesijnými povinnosťami a príjemca je človek, nie organizácia. Výrost a Slaměník (1997) definujú prosociálne konanie ako skutky a činy vykonané v prospech druhého bez očakávania odmeny, či už materiálnej alebo finančnej, sociálneho súhlasu alebo očakávania opätovania pomoci v budúcnosti. Tieto skutky majú charakter nezištnej pomoci, väčšinou sú vykonané bez vyzvania. Nakoniec altruizmus predstavuje prosociálne konanie, ktoré má však ďalšie obmedzenia. Motivácia človeka k altruistickému správaniu je zvyčajne charakterizovaná empatiou.



Obr. 1 : Vzťah medzi pomáhajúcim správaním, prosociálnym správaním a altruizmom, (in Bierhoff, 2002, s.9)

Mnoho autorov požíva pojmy prosociálne konanie a altruizmus ako synonymá, niektorí zasa vyčleňujú altruizmus ako samostatnú formu prosociálneho správania. Altruizmus sa často používa ako charakteristika osobnosti (Výrost & Slaměník, 1997). Bierhoff (2002, s.10) tvrdí, že: „rozdiel medzi prosociálnym a altruistickým správaním je v mnohých prípadoch ťažké potvrdiť empiricky.“ Iba informácia o tom, čo človek cíti, ako myslí, dovoľuje urobiť závery o jeho motívoch. Smithson, Amato a Pearce (in Bierhoff, 2002) charakterizujú formy prosociálneho správania podľa toho, či ide o:

- plánovanú, formálnu alebo neformálnu, spontánnu pomoc,
- vážnu situáciu alebo menej vážnu situáciu,
- poskytnutie priamej alebo nepriamej pomoci.

Spontánnosť a formálnosť pomoci sa viaže na sociálne prostredie, vážnosť situácie na potreby prijímateľa a priama alebo nepriama pomoc na typ pomoci (Levine, Martinez, Brase & Sorenson, in Bierhoff, 2002). Podobne Rudmanovej (2007) taxonómia diferencuje prosociálne správanie pomocou štyroch kategórií, podľa toho, či ide o plánované alebo spontánne, priame alebo nepriame prosociálne konanie. Dobrovoľníctvo tak môžeme definovať ako priamu plánovanú formu prosociálnej činnosti.

	plánované	spontánne
priame	dobrovoľníctvo (organizovaná pomoc ľuďom)	pomoc v núdzi (záchranárske pokusy, emocionálna podpora)
nepriame	dobročinnosť (darcovstvo krvi, orgánov, peňazí)	nepriama pomoc (odporúčenie pomoci, odkaz na niekoho)

Tab. 2 : Taxonómia pomáhajúceho správania, (in Rudman, 2007, s.1)

Na rozdiel od spontánnej pomoci dobrovoľníctvo vyžaduje plánovanie, stanovenie priorít a dosiahnutie súladu medzi požiadavkami dobrovoľnej činnosti a schopnosťami dobrovoľníka (Bierhoff, 2002).

U samotného dobrovoľníctva najčastejšie rozoznávame nasledovné štyri formy činností (Brozmanová Gregorová a kol., 2009, s.6):

- vzájomná pomoc a svojpomoc,
- filantropia alebo služba iným,
- participácia,
- advokácia a vedenie kampaní.

Väčšina českých internetových stránok týkajúcich sa dobrovoľníctva vymedzuje (Šormová & Klégrová, 2006):

- dobrovoľnú občiansku výpomoc, v rámci ktorej môžeme tiež rozlíšiť občiansku (susedskú) výpomoc, čo je dobrovoľná činnosť zameraná na rodinu, príbuzenstvo a susedov,
- dobrovoľníctvo vzájomne prospešné, označuje dobrovoľnú činnosť spravidla v rámci komunity – v obci, okolo fary, športového klubu apod.,
- dobrovoľníctvo verejne prospešné, ide predovšetkým o neziskové organizácie, ktoré organizujú napríklad dobrovoľnícke centrá,
- dobrovoľnú službu, zvyčajne sa jedná o dlhodobý záväzok venovať sa dobrovoľnej práci, často mimo svojej krajiny.

K rôznym formám dobrovoľnej činnosti, okrem vyššie spomenutých, patrí aj (Dimitriadis, 2006, s.49):

- účasť na verejnom živote a občianska angažovanosť,
- zasadzovanie sa za záležitosti vo verejnom záujme, usporadúvanie kampaní na zvýšenie povedomia, právnické poradenstvo a ochrana spotrebiteľov,
- pomoc ľuďom v najbližšom okolí, obzvlášť starším a postihnutým osobám a prípadne aj činnosť v oblasti rozvojovej pomoci,
- zasadzovanie sa o priame verejné blaho, medzi iným v zvláštnych situáciách ako napríklad po ekologických katastrofách atď.,
- skupiny vzájomnej pomoci a svojpomoci,
- angažovanosť v náboženských združeniach,
- občania, ktorí v spoločnosti zastávajú rôzne čestné funkcie a angažujú sa v politickom a vedeckom živote, vo vedení alebo v činnosti menších združení alebo športových klubov.

Európska komisia rozdelila dobrovoľníctvo do niekoľkých kategórií. V podstate zodpovedajú aj slovenským podmienkam, keďže na Slovensku nemáme jasnú definíciu deľby dobrovoľníctva (Králiková, 2006, s.4):

- dobrovoľnícke aktivity, ktoré zahŕňajú rôzne nepravidelné aktivity mladých ľudí v rôznych organizáciách (ústna dohoda),
- dobrovoľnícka služba ako formalizovaná dobrovoľnícka aktivita charakterizovaná časovým ohraničením, jasným cieľom, obsahom, úlohami, štruktúrou a organizačným rámcom, osobnou podporou a legislatívnou sociálnou ochranou (ústna, písomná dohoda),
- dobrovoľná svojpomoc vzájomná pomoc (medzi susedmi napríklad, skupiny detí a mládeže medzi sebou – na báze vzájomnej dohody mimo organizácie).

Frič (in Tošner & Sozanská, 2002, s.39) diferencuje dobrovoľníctvo podľa roly, ktorú zohrávajú dobrovoľníci v organizácii. V tejto súvislosti môžeme hovoriť o miere využitia pomoci dobrovoľníkov.

- Na dobrovoľníkoch je priamo závislý chod organizácie. Vedľa malej skupiny profesionálov sa dobrovoľníci podieľajú na napĺňaní hlavných cieľov organizácie. Dobrovoľníci sú v tomto prípade rozhodujúcou silou organizácie.
- Dobrovoľníci vykonávajú činnosť spolu s profesionálnymi zamestnancami. Dobrovoľná činnosť nie je základom chodu organizácie. Znamená to, že ak by dobrovoľníci túto činnosť nevykonávali, musela by byť zaistená profesionálne.

- Činnosť dobrovoľníkov nie je pre vlastný chod organizácie nevyhnutná, ale dobrovoľná činnosť pomáha skvalitňovať poskytované služby či uľahčovať prevádzku. Dobrovoľníci tu predstavujú doplnenie služieb či zvýšenie ich kvality, ale organizácia by bez nich mohla existovať.

Ako sme už vyššie spomenuli, v rôznych oblastiach sveta sa chápanie dobrovoľníctva jemne odlišuje. Konkrétna podoba dobrovoľníctva v jednotlivých krajinách závisí od rôznych faktorov, napríklad od ekonomickej situácie, ale rovnako aj od sociálnych a kultúrnych faktorov, významný vplyv možno pripísať aj náboženskej tradícii. V jednotlivých krajinách tak môžeme pozorovať výrazné rozdiely v celkovom rozsahu dobrovoľníctva, ako aj v rozdelení dobrovoľníctva do rôznych oblastí (Brozmanová Gregorová, 2005).

1.1.5 Dobrovoľník

Termín dobrovoľník (z latinčiny voluntarius, dobrovoľný, ponúkajúci sám seba) sa pôvodne objavil v poľskom jazyku, kde v minulosti niesol dva významy: prvý označoval prácu učňa, ktorý pracuje bez mzdy a chce sa stať majstrom v danom odbore, druhý pomenovával dobrovoľníka v armáde. V súčasnosti slovo dobrovoľník v poľskom jazyku nesie nový význam, ktorý označuje nielen službu poskytovanú zadarmo, ale aj dodanú na odbornej úrovni („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007). U nás Urbaníková (2002b, s.4) dobrovoľníka definuje ako človeka, „ktorý si slobodne zvolí činnosť, konanú v prospech druhých bez nároku na odmenu. Dáva časť svojho voľného času, energie, schopností v prospech činnosti, ktorá je časovo aj obsahovo vymedzená. Za túto činnosť nedostáva finančnú odmenu, ale často nedocenený dobrý pocit z pomoci ostatným. Získava skúseností a priateľstvo. Slovo dobrovoľník je zložené z dvoch slov dobro a volieť.“ Levočská pracovná skupina (in Mydlíková a kol., 2002, s.7) pomocou definície rozlišuje formálneho a neformálneho dobrovoľníka: „dobrovoľník je človek, ktorý sa slobodne, z vlastnej vôle rozhodol prostredníctvom formálnej alebo neformálnej skupiny venovať svoj čas a schopnosti v prospech iných ľudí a/alebo spoločnosti, bez nároku na odmenu za vykonanú prácu“. Formálnym dobrovoľníkom sa nazýva člen neziskovej organizácie, ale mnohí ľudia slúžia tiež, hoci menej formálne, či už jednotlivo, alebo ako súčasť skupiny. Tento typ dobrovoľníkov je ťažšie zistiteľný, preto títo dobrovoľníci nebývajú zahrňovaní do výskumu a štatistík zaoberajúcimi sa dobrovoľníctvom. Napriek veľkému množstvu rôznych definícií dobrovoľníctva a dobrovoľníkov existujú znaky, ktoré sú kostrou väčšiny definícií, ide o nezištné vykonávanie činnosti bez nároku na odmenu (prevaha iných

motívov), slobodné rozhodnutie (nedirektívna povaha vedenia), prospech iných osôb, vykonávanie dobrovoľníctva popri inej činnosti, ktorá je pre dobrovoľníka v danom období hlavná. Tošner (in Sedláková, 2004) svojím prieskumom ukázal, že dobrovoľníci nie sú ľudia s nenaplneným voľným časom alebo chýbajúcimi rodinnými väzbami, ale naopak, ako najlepší dobrovoľníci sa javia humanisticky orientovaní jedinci, sociálne integrovaní a angažovaní v mnohých ďalších aktivitách. Vo všeobecnosti sa dobrovoľníci angažujú všade tam, kde sa robia veci pre iných, kde sú potrební, inak povedané kdekoľvek, kde si ľudia nevedia pomôcť sami, predovšetkým však ide o oblasti sociálnej sféry, environmentálne projekty, vzdelanie, alebo medicínu („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007).

Zhrnieme, že „dobrovoľník je človek, ktorý z vlastného a slobodného rozhodnutia daruje svoj voľný čas, energiu, znalosti a skúsenosti v prospech iných ľudí, ideí a vecí a to bez nároku na finančnú odmenu“ (Mydlíková a kol., 2006, s.7).

1.1.5.1 Typológia dobrovoľníkov

Na typológiu dobrovoľníkov môžeme nazerať z mnohých pohľadov, avšak na Slovensku, podľa Mydlíkovej a kol. (2006, s.8) sa najčastejšie môžeme stretnúť s nasledujúcimi tromi typmi dobrovoľníkov:

- ľudia pracujúci v organizácii bez akejkoľvek finančnej náhrady a kompenzácie,
- odborníci, ktorí poskytujú vysoko špecializované služby, a ktorí sú ohodnotení nejakou kompenzáciou finančnej odmeny,
- členovia správnych rád mimovládnych organizácií.

Tošner a Sozanská (2002) a mnohí ďalší z časového hľadiska rozlišujú krátkodobých (zúčastňujú sa spravidla len na jednorazových akciách v podobe koncertov, kampaní, zbierok) a dlhodobých dobrovoľníkov (zotrvávajú v organizácii dlhšiu dobu a dobrovoľníckym aktivitám sa venuje v pravidelných intervaloch), k obom typom uvádzame ich charakteristické črty podľa Mydlíkovej, Gymskej, Kopicovej a Vasku (2007). Charakteristické črty krátkodobých dobrovoľníkov:

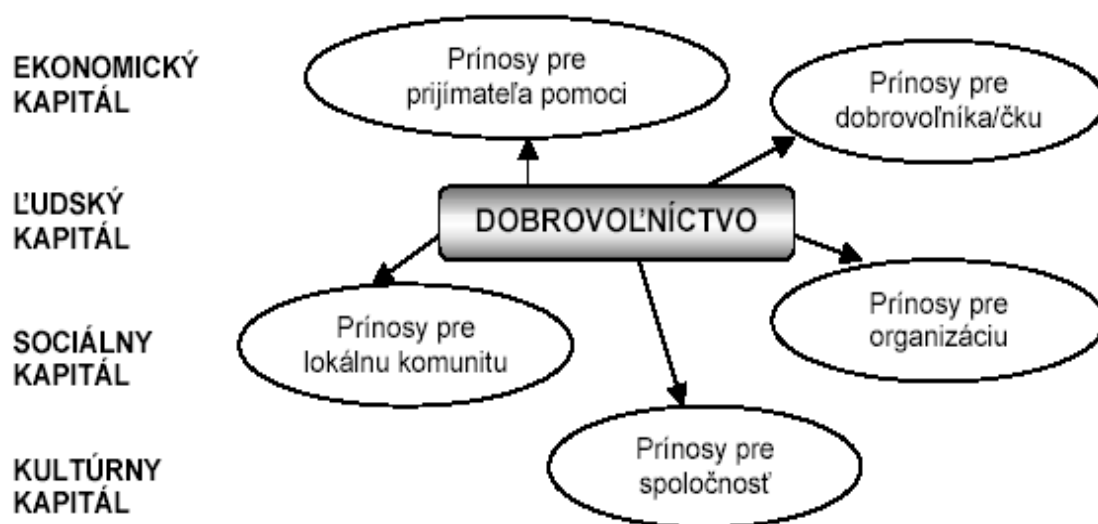
- Celkový, avšak nie príliš hlboký záujem o organizáciu, či klienta.
- Nevidia organizáciu alebo svoju dobrovoľnícku prácu ako ústredný motív svojho života.
- Zvyčajne požadujú jasne definovanú prácu s krátkym pracovným časom.
- Ich motiváciou sú osobné úspechy, na rozdiel od dlhodobých dobrovoľníkov.

Charakteristické črty dlhodobých dobrovoľníkov:

- Oddanosť klientovi alebo organizácii (v práci je vidieť ich osobný a psychický vklad).
- Majú tendenciu prispôbovať svoju prácu, voľný čas na riešenie dobrovoľníckej problematiky. Dobrovoľníctvo je v určitej etape života pre nich životným motívom.
- Ich motiváciou sú dosahované úspechy celej organizácie.

1.1.6 Význam dobrovoľníctva

Aktivity dobrovoľníkov majú nepochybne množstvo pozitívnych prínosov, ktoré sa prejavujú na rozličných úrovniach: prínos pre dobrovoľníkov, dobrovoľnícku organizáciu, prijímateľov pomoci, ako aj prínos pre lokálnu komunitu či širšiu spoločnosť. „Prínosy môžu pritom zahŕňať rôzne typy kapitálu: ekonomický, sociálny, ľudský a kultúrny“ (Brozmanová Gregorová a kol., 2009, s.33).



Obr. 2 : Prínosy dobrovoľníctva, (in Brozmanová Gregorová a kol., 2009, s.33)

Dobrovoľníci prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti majú možnosť uplatniť svoje schopnosti a zvýšiť svoje šance uspieť na pracovnom trhu, čo môže následne posilňovať ich sebavedomie. Dobrovoľníctvo prináša nové podnety a motivácie do života, dobrovoľníci získavajú pocit dôležitosti, zmysluplnosti a hodnoty vlastnej práce, darovaného času a úsilia. Ak dobrovoľník prichádza do nového prostredia, získava skúsenosti, nové kontakty a nachádza si priateľov. Rôzne formy dobrovoľnej činnosti

ponúkajú tiež príležitosť na neinštitucionálne a neformálne vzdelávanie (Dimitriadis, 2006). Dobrovoľníctvo má špeciálny význam najmä pre mladého človeka, ktorý má možnosť zúčastniť sa dobrovoľníckych výmenných pobytov a stáží, kde je mnohokrát konfrontovaný so spoločenskými problémami a výzvami, ale aj rôznorodosťou, odlišnosťou, inými životnými podmienkami, či spôsobom života, ktoré napomáhajú k budovaniu väčšieho porozumenia iným krajinám, kultúram a medzikultúrnemu dialógu. Zároveň sa môže posilniť národné sebauvedomenie si mladého človeka (Šormová & Klégrová, 2006; Brozmanová Gregorová a kol., 2009).

Význam dobrovoľníctva pre organizáciu spočíva v rozšírení a skvalitnení jej služieb novými pohľadmi, nápadmi, spätnou väzbou a činnosťou dobrovoľníkov, ktorú nestačia vykonávať platení zamestnanci, ktorí niekedy už nemajú toľko energie k nachádzaniu stále nových podnetov pre vylepšovanie svojej práce (Šormová & Klégrová, 2006).

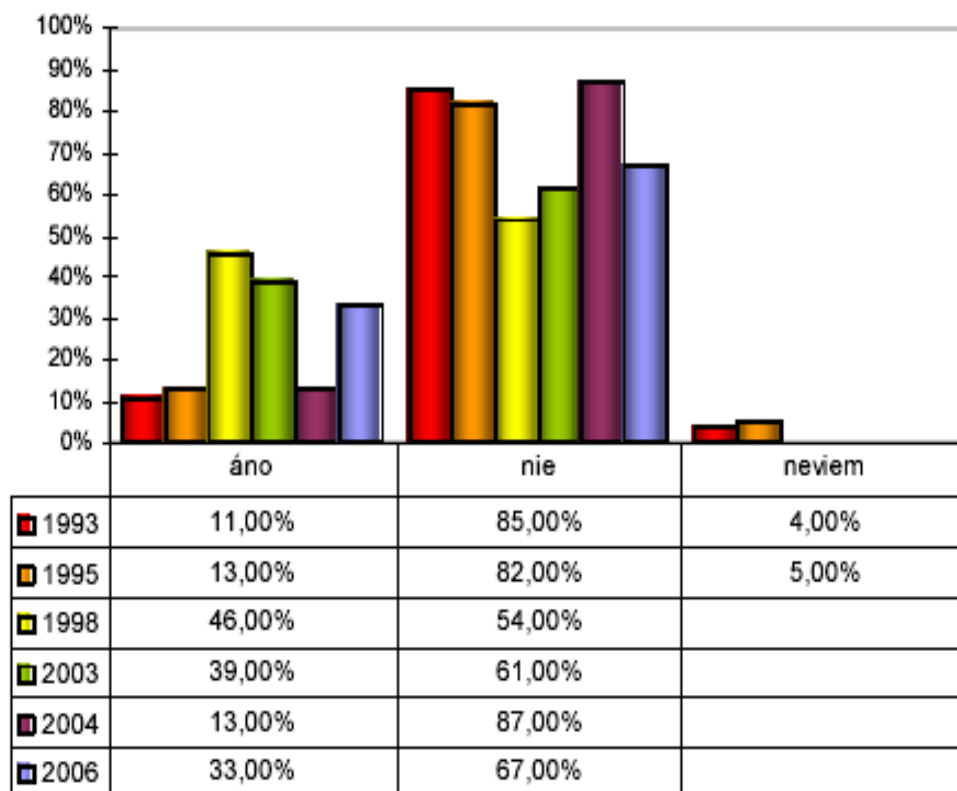
Pre spoločnosť má dobrovoľnícka činnosť neoceniteľnú hodnotu. Podporuje občiansku aktivitu a zapája občanov do tvorby vlastného životného priestoru. Zapojenie dobrovoľníkov vytvára priestor pre inovatívne spôsoby komunikácie s verejnosťou, je nástrojom dôležitej spätnej väzby od občanov, podporuje solidaritu medzi ľuďmi navzájom, otvára možnosti pre nadväzovanie a posilňovanie vzťahov dôvery a porozumenia medzi občanmi, dopĺňa činnosť ďalších sektorov. Dobrovoľníctvo je prostriedkom, ktorým ľudia vyjadrujú svoju občiansku angažovanosť, umožňuje participovať na rozvoji a riadení komunít, v ktorých žijú (Brozmanová Gregorová a kol., 2009). Ako píše Lenčo (2008, s.3): „dobrovoľníctvo je jedinečným spôsobom uplatňovania demokracie. Volieb sa zúčastňujeme raz za čas, no účasťou na dobrovoľníckych aktivitách rozhodujeme každý deň o komunite, v akej chceme žiť.“ Mydlíková a kol. (2002) považujú dobrovoľníctvo za jednu z ciest, ktorá vedie k humanizácii a to najmä v spoločnosti, vyznávajúcej hmotné hodnoty. Motivácia prispievať a podieľať sa na tvorbe verejného blaha z vlastnej vôle podporuje hodnoty, solidaritu a tvorí protiváhu k pre modernú spoločnosť stále typickejšiu izoláciu a egoizmus. Preto dobrovoľníctvo možno považovať za jeden z najlepších príkladov spoluúčasti a predpoklad aktívneho občianstva (Dimitriadis, 2006). „V tomto zmysle je možné dobrovoľníctvo považovať aj za istú protiváhu ku komerčnej a konzumnej orientácii súčasnej spoločnosti“ (Frič, in Brozmanová Gregorová, 2005). Dobrovoľnícka činnosť ďalej poskytuje priestor pre sociálne začlenenie nezamestnaných a iné marginalizované časti populácie a tiež pre zmysluplné využitie voľného času. Napríklad „zapájanie ľudí s postihnutím do dobrovoľníctva narúša negatívne stereotypy a predstavy o ľuďoch s postihnutím ako

pasívnych príjemcov starostlivosti“ (Brozmanová Gregorová a kol., 2009, s.35). Erdélyiová (2005, s.11) tvrdí, že: „dobrovoľníctvo má aktivačný potenciál, hlavne pre deti, mladých ľudí a dospelých, ktorí sú nejakým spôsobom na okraji spoločnosti, či už zo sociálnych, etnických alebo akýchkoľvek iných dôvodov. iniciujú a stimulujú medzigeneračný dialóg, zapájanie marginalizovaných skupín čo predstavuje veľmi efektívny spôsob na odstránenie izolácie.“ Sami dobrovoľníci považujú svoje pôsobenie za prínos k spoločenskému, kultúrnemu, ekonomickému a enviromentálnemu rozvoju v meniacom sa svete (Kol. autorov, 2001). Význam dobrovoľníctva pre spoločnosť by sme mohli zhrnúť slovami Brozmanovej Gregorovej (2005), podľa ktorej dobrovoľníctvo ponúka jednu z možných odpovedí na výzvy informačnej spoločnosti „tým, že umožňuje vytvárať alternatívne životné štýly, zmysluplne vyplňať voľný čas, formovať funkčnú gramotnosť jednotlivcov a začleniť jednotlivcov a skupiny do komunít a širších sociálnych sietí.“ Celkovo možno teda konštatovať, že moderná spoločnosť prináša pre rozvoj dobrovoľníctva skôr nové výzvy ako ohrozenia a dobrovoľníctvo sa tak stáva významnou alternatívou riešenia mnohých problémov. Podľa Brozmanovej Gregorovej a kol. (2009, s.61) sa pri rozvoji dobrovoľníctva na Slovensku vynárajú tieto výzvy, na ktoré treba reagovať:

- poskytovanie informácií o dobrovoľníctve s cieľom zapojiť viac ľudí do dobrovoľníctva a zlepšiť jeho status,
- zapojenie mladšej a staršej generácie do dobrovoľníctva,
- rozvoj infraštruktúry dobrovoľníctva,
- profesionalizácia dobrovoľníckych organizácií,
- výskumy o dobrovoľníctve,
- právna úprava dobrovoľníctva, aktívna úloha verejného sektora.

1.2 Dobrovoľníci na Slovensku v číslach

Podľa výskumu verejnej mienky Eurobarometer uskutočnenom v roku 2006 je pomoc druhým a dobrovoľnícka činnosť dôležitá pre 79% Slovákov. Táto hodnota je približne rovnaká ako bol priemer v krajinách Európskej únie. Do činností rôznych dobrovoľníckych organizácií sa aktívne zapája v priemere 33% Slovákov. Prehľad zistení o miere zapájania sa občanov do dobrovoľníckych aktivít na Slovensku prezentuje nasledujúci graf:



Graf 1 : Miera zapájania sa občanov do dobrovoľníckych aktivít na Slovensku, (in Brozmanová Gregorová a kol., 2009, s.23)

Na základe týchto uvedených zistení je zrejmé, že dobrovoľníctvo na Slovensku reálne existuje. Relevantný údaj o miere zapájania sa do dobrovoľníckych aktivít nemožno určiť presne, pohybuje sa v intervale od 13 do 46 percent populácie (Brozmanová Gregorová a kol., 2009). Orientačné údaje zastúpenia dobrovoľníkov na Slovensku uvádzame podľa Králikovej (2006, s.5-6). V rámci príslušnosti k regiónu je najviac aktívnych dobrovoľníkov v Nitrianskom kraji (61,8%), nasleduje Trenčiansky (58,7%) a Trnavský kraj (55,8%). Najmenší záujem o dobrovoľnícke mládežnícke aktivity majú ľudia z Bratislavského (36,8%) a Žilinského kraja (30,6%).

Z pohľadu veku sú najaktívnejší dobrovoľníci vo veku 23-26 rokov (62,1%), pred 15-17 ročnými (47,4%) a najmenej sa dobrovoľníckym aktivitám venujú 18-22 roční mladí ľudia. Mnohí autori ponúkajú, v niektorých charakteristikách mierne odlišný sociálny profil členov dobrovoľníckych organizácií. Podľa Wolekovej (2002) sa častejším členstvom vyznačujú:

- muži (autori niektorých výskumov napríklad FOCUS neuvádzajú rozdiel medzi zapájaním sa mužov a žien do dobrovoľníckych aktivít),

- ľudia v strednom veku, najmä na rozdiel od ľudí nad 60 rokov,
- ženatí a vydaté vo väčšej miere ako slobodní, ovdovení a rozvedení,
- obyvatelia vidieka na rozdiel od mestskej populácie,
- duševní pracovníci a podnikatelia, najmä na rozdiel od nezamestnaných a dôchodcov,
- ľudia z vyšších príjmových skupín,
- skôr ľudia s vyšším vzdelaním,
- veriaci ľudia.

Dimitriadis (2006) podotýka, že menší výskyt dobrovoľníctva bol zaznamenaný u znevýhodnených alebo sociálne vylúčených osôb. Podobné výsledky ponúka výskum realizovaný Inštitútom pre verejné otázky (IVO) v roku 2003. Podľa tohto výskumu sa väčšina hlási k tzv. vyššej či strednej spoločenskej vrstve. Navyše, významnú skupinu tvoria stredoškolsky vzdelaní ľudia bez maturity aj s maturitou a vysokoškolsky vzdelaní (Marošiová & Majchrák, 2005). Týmto výskumom sa zistilo aj to, že najviac dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pôsobilo v nasledujúcich oblastiach: náboženstvo a cirkevné aktivity (13%), komunitný rozvoj (12%), šport a rekreácia (9%), školstvo, vzdelávanie, veda (9%), kultúra a umenie (7%), sociálne služby ľuďom v núdzi (7%), životné prostredie (7%), zdravie (7%). Oblasti ako podpora dobročinnosti a dobrovoľníctva, činnosť odborov, advokácia, humanitná pomoc, politika, pomoc Rómom a profesijné organizácie neboli významne zastúpené. Oproti roku 1998 pribudli dobrovoľníci a dobrovoľníčky najmä v oblasti komunitného rozvoja, sociálnych služieb a zdravia. Spomínaný výskum Eurobarometer udáva, že najviac Slovákov sa aktívne zapája do dobrovoľníckej činnosti pre športový klub alebo klub outdoorových aktivít (13%), pre cirkevnú/náboženskú organizáciu (7%), pre vzdelávacie, umelecké, hudobné alebo kultúrne združenia (6%) a odbory (6%) (Brozmanová Gregorová a kol., 2009). Mladí ľudia prejavujú najväčší záujem o dobrovoľnícke aktivity v oblasti športu (20,2%), práce s deťmi a mládežou (19,5%) a životné prostredie (12,2%). Najmenší záujem o politiku (1,5%), obhajobu záujmov občanov (2%) a medzinárodné aktivity, humanitárnu pomoc (2,6%). Najviac dobrovoľníkov pôsobí v občianskych združeniach a mimovládnych organizáciách, na druhom mieste je dobrovoľníctvo v škole a za ním nasledujú organizácie a spolky podporované alebo iniciované cirkvami (Králiková, 2006, s.5-6).

Na Slovensku teda stále prevláda jav, keď sa mladí dobrovoľníci venujú vo svojich dobrovoľníckych aktivitách a službe prevažne deťom alebo iným mladým ľuďom. Ako

uvádza Gáliková (2005), „typický dobrovoľník pracujúci v mládežníckej organizácii je 19-ročný študent, ktorý koordinuje pri pravidelných aktivitách okolo pätnásť ľudí.“ Dobrovoľníci v strednom a staršom veku sú na Slovensku zriedkavosťou. Podľa skúseností UNICEF je takéto vekové rozloženie skôr raritou vzhľadom k ostatným častiam sveta, kde sú ako dobrovoľníci aktívni najmä ľudia v produktívnom veku.

1.3 Dobrovoľníctvo mladých ľudí

Ako sme už spomenuli, dobrovoľnícke aktivity zahŕňajú rôzne oblasti života spoločnosti, na Slovensku sa v nich angažujú najmä dobrovoľníci a dobrovoľníčky do 30 rokov, ktorí sú aktívni a stotožnení s týmto imidžom (Miháliková, 2008). Podobne je to aj v Českej Republike, kde väčšinu dobrovoľníkov tvoria mladí ľudia, prevažne študenti stredných a vysokých škôl, potom sú to ženy medzi 50 – 60 rokmi. Šormová a Klégrová (2006, s.12-13) zdôvodňujú tento jav „hlavne množstvom nevyužitého voľného času (študenti i ženy, ktorým odišli deti alebo ktoré práve nastúpili do dôchodku, majú často voľný čas, pre ktorý ešte nenašli využitie). U študentov sa to dá navyše zdôvodniť snahou získať skúsenosti a u žien v tejto vekovej kategórii syndrómom „opusteného hniezda“, stále chcú byť niečím užitočné, aj keď už deti odrástli a viesť domácnosť už nie je tak náročné.“

Mladých študujúcich dobrovoľníkov vo veku 15 až 26 rokov mapuje reprezentatívny výskum Ústavu informácií a prognóz školstva (UIPŠ) realizovaný v roku 2005 (in Brozmanová Gregorová, 2009, s.31). Z výskumných zistení vyplýva, že dobrovoľníctvu sa venovala takmer polovica mladých ľudí (47,8%), a to najmä v nasledovných oblastiach: šport/zábava (20,2%), práca s deťmi a mládežou (19,5%), životné prostredie/zvieratá (12,2%) a vzdelávacie, umelecké, hudobné alebo kultúrne aktivity (10,3%). Dobrovoľnícku činnosť mladých ľudí môžeme diferencovať:

- vekom - najviac sa dobrovoľníctvu venujú mladí ľudia vo veku 23-26 rokov (62,1%),
- vierou - respondenti, ktorí sa označili za veriacich, sa venujú dobrovoľníctvu viac (50,1%) ako respondenti, ktorí sa považujú za neveriacich (35,4%),
- krajom - najviac sa venujú dobrovoľníckym aktivitám mladí ľudia z Nitrianskeho kraja (61,8%), naopak najmenej zo Žilinského (30,6%), Bratislavského (36,8%) a Košického kraja (37,2%),
- členstvom v mimovládnych organizáciách - 85,1% mladých ľudí, ktorí boli členmi nejakej mimovládnej organizácie sa venovalo dobrovoľníctvu.

Aj napriek vcelku optimistickému výsledku určiť presný počet mladých dobrovoľníkov na Slovensku nie je možné, pretože neexistuje žiadna registrácia dobrovoľníkov tejto vekovej kategórie.

Formy dobrovoľníctva mladých ľudí sú rovnaké, ako sme spomínali vyššie, pre dobrovoľníkov všeobecne, najčastejšie rozoznávame nasledovné štyri formy dobrovoľníctva s aspektom pre mladých ľudí (Brozmanová Gregorová, 2008, s.11):

- vzájomná pomoc a svojpomoc (napríklad deti a mládež medzi sebou na báze vzájomnej dohody, susedská vzájomná pomoc),
- filantropia alebo služba iným (primárnym recipientom dobrovoľníctva nie je člen skupiny, či organizácie sám o sebe, ale „externá tretia strana“, napríklad dobrovoľníci v nemocniciach),
- participácia (vzťahuje sa na rolu, ktorú jednotlivci zohrávajú v rozhodovacích procesoch na rôznych úrovniach, napríklad účasť mladých ľudí v mládežníckych parlamentoch).
- advokácia a vedenie kampaní (napríklad lobovanie za zmenu legislatívy).

Spoločným cieľom týchto dobrovoľníckych mládežníckych aktivít podľa Králikovej (2006, s.9) je:

- Podporovať rozvoj dobrovoľníckych mládežníckych aktivít s cieľom zlepšiť povedomie o existujúcich možnostiach, rozšíriť ich škálu a zlepšiť ich kvalitu.
- Odstránením existujúcich prekážok urobiť vykonávanie dobrovoľníckych aktivít pre mládež jednoduchším.
- Podnecovať dobrovoľnícke mládežnícke aktivity s úmyslom posilniť solidaritu mládeže a jej angažovanosť ako zodpovedných občanov, bojovať proti rodovým stereotypom a presadzovať rovnosť pohlaví.
- Uznať dobrovoľnícke aktivity mladých ľudí s cieľom ocenenia ich osobných zručností, angažovania sa pre spoločnosť a uznania úlohy, ktorú dobrovoľnícke aktivity hrajú v procese uľahčovania prechodu zo školy do zamestnania a života dospelých.

Pojmy aktívne občianstvo, participácia a dobrovoľníctvo spolu veľmi úzko súvisia. Samotné slovo „aktívny“ vyjadruje pohyb vpred, iniciatívu, aktivitu smerom k zmene. Preto zvlášť dobrovoľnícke aktivity detí a mladých ľudí by mali spĺňať určité podmienky - dobrovoľníci musia cítiť, že sú schopní nejakú iniciatívu, aktivitu svojimi silami, kompetentne zvládnuť, zaujímavosť aktivity, ktorá pre nich predstavuje výzvu a na koniec,

ale rovnako dôležité je spojenie s nejakou skupinou, komunitou. Napĺňanie všetkých troch podmienok je v prípade veľmi mladých dobrovoľníkov na Slovensku niekedy komplikované. Napriek tomu, „je až prekvapujúce, koľko organizácií cíti, že by mali, respektíve mohli pracovať aj s mládežníckymi dobrovoľníkmi, ale nedarí sa im“ (Miháliková, 2008, s.5). Dôvodov môže byť viacero, napríklad motivácia dobrovoľníkov, ako hovorí Havrdová (2007) v istej miere závisí aj od záväzku, čiže od toho, v akej miere sa na danú činnosť chcú viazať a tiež koľko musia sami investovať do svojej prípravy. Dobrovoľníctvo oproti profesionálnej práci ponúka možnosť neviazať sa, poznávať a vyberať si, čo ma zaujíma, preto sa od dobrovoľníka dlhodobá väzba a trvajúca motivácia pre určitú činnosť nedá predpokladať. Práve mladí ľudia si v tomto období svojho života chcú rôzne veci vyskúšať, preto očakávať trvalý záväzok napríklad v podobe pravidelného prichádzania, pevne alokovaného času môže byť v prípade tejto skupiny krátkozraké. Pre mladých ľudí môže byť charakteristické to, že sa rýchlo nadchnú pre sporadickú dobrovoľnícku aktivitu. Dlhodobejšia aktivita si vyžaduje vôľu, sebazaprenie, zodpovednosť a vytrvalosť. Ak však má aktivita prerásť do služby, znamená to obetovať iné obľúbené veci na „úkor“ dobrovoľníctva a pomoci iným a to je už zriedkavejšia forma dobrovoľníctva (Králiková, 2006). Pre organizácie spolupracujúce s mládežou je zvlášť potrebné si uvedomiť, že na prvom mieste by mala byť istá forma výchovy a pomoc samotným mladým ľuďom a až potom je tu benefit pre organizáciu (Miháliková, 2008). Určitý výchovný vplyv dobrovoľníctva potvrdzuje aj rozsiahly výskum Eylera a Gilesa (in Brozmanová Gregorová, 2008, s.12), ktorý identifikoval šesť rozličných oblastí zmien pod vplyvom účasti študentov v dobrovoľníckych programoch:

- personálny a interpersonálny rozvoj (učenie sa o „skutočnom živote“, rozvoj tolerance k rozmanitosti),
- porozumenie a aplikácia vedomostí (hlbšie porozumenie sociálnym otázkam),
- záväzok, zvláštnosť a reflexívna prax (skúsenosť stimuluje viac otázok a spojení s učením sa),
- kritické myslenie (lepšia identifikácia komplexu otázok a riešení),
- perspektívna transformácia (cez reflexiu alebo skúsenosť),
- občianstvo (sociálna spravodlivosť, sociálna akcia a sociálny kapitál).

Podľa výskumov (in Brozmanová Gregorová, 2008, s.12) zameraných na zhodnotenie dobrovoľníckych programov vo vyššom vzdelávaní v rokoch 1993 – 2000 vplyvy

dobrovoľníctva na študentov a študentky poukazujú na to, že dobrovoľníctvo má pozitívny vplyv na:

- personálny rozvoj mladých ľudí v oblasti osobnej identity, spirituálneho rastu a morálneho rozvoja,
- interpersonálny rozvoj v oblasti schopnosti spolupracovať s inými, vodcovstva a komunikačných zručností,
- redukciu stereotypov a podporu kultúrneho a rasového porozumenia,
- zmysel pre sociálnu zodpovednosť a občianstvo,
- angažovanie sa v dobrovoľníckych aktivitách v budúcnosti,
- učenie sa mladých ľudí,
- rozvoj schopnosti aplikovať to, čo sa študent naučil "v skutočnom svete",
- schopnosť riešiť problémy, rozvoj kritického myslenia a kognitívny rozvoj,
- rozvoj profesijnej orientácie,
- bližší vzťah k škole.

Angelika Rainer, aktívna členka organizácie Katholische Jugend, v ktorej sa venuje najmä práci s dobrovoľníkmi, v roku 2006 spolurealizovala komplexné externé hodnotenie projektu prostredníctvom dotazníka, v ktorom sa účastníkov pýtali, čo sa im páčilo najviac, čo hodnotili najpozitívnejšie. Na tieto otázky dostali nasledujúce odpovede: zábava s priateľmi (46%), zmysluplné trávenie voľného času/pomoc ostatným (34%), spoznávanie nových priateľov (10%), pomoc znevýhodneným občanom (7%), uznanie v spoločnosti (2%). Podľa názoru Rainerovej (2008, s.10) „a podľa výsledkov prieskumu ostáva najdôležitejším motivačným faktorom mladých ľudí chuť „zmeniť kúsok reality“ v spoločnosti priateľov a vykonať dobrý skutok bez toho, aby sa museli dlhodobo viazať.“ V prípade rozhodnutia dospelých zapojiť sa do dobrovoľníckej činnosti sa dá predpokladať aj ich ochota urobiť niečo v zmysle poslania, ktoré charakterizuje dané združenie či organizáciu. Pri deťoch a mladých ľuďoch je angažovanie sa ako dobrovoľník „vo väčšine prípadov vedené motiváciou zapojiť sa do niečoho zaujímavého, stráviť čas v spoločnosti kamarátov, zabaviť sa a pod. Tu je snáď jediný rozdiel medzi dobrovoľnosťou a dobrovoľníctvom v oblasti práce s mládežou“ (Miháliková, 2008, s.4).

McCurley a Lynch (in Mráčková, 2009) pri úsilí udržať si dobrovoľníkov, ktorí sa venujú dobrovoľníckej činnosti dlhodobejšie, upozorňujú na dve kritické obdobia:

- prvých šesť mesiacov - toto obdobie je veľmi dôležité pre zotrvanie dobrovoľníkov v organizácii. Dobrovoľníci sa „vzdajú“ najmä vtedy, ak dochádza k priepasti medzi očakávaniami dobrovoľníka a reálnou situáciou v organizácii.
- výročia - pri hodnotiacich stretnutiach, ukončení projektu, alebo roka je potrebné dobrovoľníkom venovať väčšiu pozornosť, prípadne ponúknuť zmenu v rámci organizácie. Vtedy totiž prehodnocujú svoje pôsobenie v organizácii, zvažujú svoje záväzky, záujem a môžu prirodzene túžiť po zmene.

Napriek všetkému môžeme povedať, že mladí ľudia sú medzi dobrovoľníkmi skupinou s osobitým potenciálom. Dobrovoľnícka činnosť pre nich nepredstavuje len možnosť seberealizácie a nezištnej pomoci iným ľuďom, ale zároveň môže byť aj zdrojom ich osobného rozvoja, nových skúseností, kontaktov, informácií a vedomostí umožňujúcich ich prechod do sveta dospelých (Brozmanová Gregorová, 2008). A zároveň, ako tvrdí Fudaly (2008, s.4), mladý človek venujúci sa iným mladým alebo deťom sa stáva „v danom okamihu pre dieťa a mladého človeka vzorom v konaní, zmýšľaní, v postojoch.“ Preto by mal byť dobrovoľník nositeľom hodnôt a určitých vlastností.

1.4 Rodové a osobnostné špecifiká dobrovoľníkov

Zahn-Waxler, Robinson a Emde (in Bierhoff, 2002) uvádzajú, že rozdiely v empatii sú pozorované už u batoliat. Dievčatá sú viac empatické na rozdiel od ľahostajnejších chlapcov. Tento názor korešponduje so stereotypom „prosociálneho pohlavia“ žien, ktorý hovorí o tom, že ženy sú viac empatické ako muži (Eagly, in Bierhoff, 2002; Eisenberg a kol., in Bekkers, 2002). Rozdiel zvýhodňujúci ženy je viditeľný aj v metaanalýze šiestnástich štúdií (Eisenberg & Lennon, in Bierhoff, 2002). Rodové rozdiely v empatii sú čiastočne závislé na metódach merania, napríklad neverbálne ukazovatele empatie nevykazujú rodové stereotypy. Podľa rôznych testov dievčatá majú tendenciu byť aj viac nápomocné ako chlapci, avšak iné štúdie nezobrazujú žiadne rodové rozdiely v úrovni prosociálneho správania alebo komplexné štatistické interakcie s inými premennými. Tento nesúlad výsledkov sa aspoň čiastočne vyrieši, ak je braný do úvahy druh prosociálneho správania (Bierhoff, 2002). Mills a Grusec (in Bierhoff, 2002) zistili, že dievčatá pridelujú svojej prosociálnej činnosti vnútorné príčiny menej často než chlapci, pretože na dievčatá môže byť vytváraný väčší tlak sociálnej siete, aby konali prosociálne a internalizovali ideál altruizmu. Vysvetlenie rodových rozdielov v prosociálnom správaní môže vychádzať aj z analýzy obsahu rodových rolí, pretože sociálna rola mužov a žien sa líšia.

Ďalšia otázka, otázka kľúčových vlastností dobrovoľníka býva na rôznych workshopoch najkontroverzejšia a často vedie k prudkým diskusiám. Podľa najčastejších odpovedí medzi vlastnosti dobrovoľníkov by mali patriť: otvorenosť, citlivosť, schopnosť pracovať v kolektíve, slobodná vôľa, profesionalita, dobrovoľnosť, bezplatnosť, tolerancia, silná motivácia a iné. Výsledkom workshopov je zvyčajne veľmi dlhý zoznam týchto vlastností. Niektorí autori pre dobrovoľníkov vo veku od 15 do 30 rokov, ako pozitívne, odporúčané vlastnosti uvádzajú: originalitu, kreativitu, iniciatívnosť, perspektívu, radosť zo života a iné. Za negatívne považujú nezodpovednosť, ľahostajnosť, nezáujem a nerozvážnosť. Bez ohľadu na vek dobrovoľníkov ide najmä o: altruizmus, empatiu, komunikatívnosť, ochotu pomôcť, ochotu venovať čas a potrebu seberealizácie (Kol. autorov, 2006). Od dobrovoľníkov sa teda očakáva, že budú nositeľmi mnohých vlastností alebo výnimoční, ba priam až ideálni ľudia. Idealizmus v tejto sfére môže podporovať alebo vyústiť do nereálnych očakávaní, ktoré znemožňujú organizáciám efektívne využívať a zahŕňať dobrovoľníkov do svojich programov. Niektorí autori z rozsiahleho zoznamu vlastností dobrovoľníkov vymedzujú dve základné, ktoré sú často uvádzané aj v definíciách dobrovoľníkov, sú nimi slobodná vôľa a dobrovoľnosť („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007). Skúsenosti z dobrovoľníctva podľa Mydlíkovej a kol. (2007) a personalistov (in Čambalová, Hříchová, Zahradníková & Hřích, 2004) môžu naopak pomôcť pri získavaní zručností, schopností, vlastností, ktoré sú pre výkon dobrovoľníckej činnosti dôležité, a ktoré považujú za silné stránky dobrovoľníkov. Dobrovoľníctvo podľa nich pomáha rozvíjať:

- komunikačné zručnosti,
- zodpovednosť,
- empatiu,
- ľudskosť,
- otvorenosť voči iným ľuďom,
- zrelší prístup k životu, k práci,
- vnímanie širšieho spoločenského kontextu,
- organizačné schopnosti,
- schopnosť tímovej práce,
- schopností vhodných pre prácu v integrovaných spoločnostiach,
- schopnosť riadiť a správne využívať svoj čas.

Nemôžeme teda tvrdiť, že dobrovoľníci sú spravidla extroverti alebo, že altruistická osobnosť je charakterizovaná extroverziou a empatiou. Tiež nemôžeme povedať, že existujú konkrétne vlastnosti, ktoré musí človek nevyhnutne mať, aby sa mohol stať dobrovoľníkom. Podmienkou je ochota pracovať bez finančnej odmeny. Podľa Šormovej a Klégrovej (2006) sú však niektoré vlastnosti, ktoré nepochybne pomôžu dobrovoľníkovi v jeho činnosti. Sú to otvorenosť, flexibilita, schopnosť spolupracovať, vnímavosť, zodpovednosť, tolerancia, nezištnosť. Samozrejme netreba ani podotýkať, že nie každý dobrovoľník sa kedykoľvek hodí do každej organizácie. Umiestnenie a zladenie závisí na jednej strane od potrieb projektu, či organizácie a na strane druhej od individuálnej vhodnosti jednotlivca („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007). Ako uvádzajú Galajdová a Hitka (1996), optimálne obsadenie funkčnej pozície predpokladá súlad medzi tromi faktormi (upravené pre dobrovoľníkov):

- potrebou dobrovoľníka,
- kapacitou jeho schopností,
- nárokov dobrovoľnej činnosti.

Je dobré, ak sú dobrovoľníci organizáciou vnímaní ako spoľahliví pomocníci, ale na druhej strane, organizácia by mala brať do úvahy aj ich individuálne nadanie a schopnosti a zároveň im nechať priestor pre tvorivosť (Šormová & Klégrová, 2006). Je potrebné poznať individuálne rozdiely medzi ľuďmi v organizácii a mať na pamäti, že „keď dvaja robia to isté, výsledok nikdy nie je úplne rovnaký. Keď chceme úspešne pracovať s ľuďmi, musíme rozdielnosť ľudí poznať a rešpektovať“ (Heveri, 2003, s.24). Rozdiely medzi dobrovoľníkmi môžu spočívať v demografických charakteristikách, záľubách, niekedy aj v politických názoroch, národnosti, vzdelaní, dĺžke praxe, skúsenostiach, absolvovaných kurzoch, znalostiach cudzích jazykov a v neposlednom rade osobnostných črtách, vlastnostiach, schopnostiach, inteligencii, hodnotovom systéme či postojoch. Problém osobnostných vlastností nastáva tiež vzhľadom k tomu, že:

- prosociálne správanie sa objavuje v širokom spektre situácií,
- situácie rovnakého typu sa môžu líšiť mnohými inými podmienkami,
- podstatnú rolu má kompetencia,
- prosociálne správanie ovplyvňuje aktuálny psychický stav,
- ľudia sa odlišujú v poskytovaní pomoci podľa sociálneho statusu.

„Ak existujú vlastnosti, ktoré ovplyvňujú altruizmus, potom ako relatívne stále charakteristiky osobnosti by sa mali prejavovať v správaní vo všetkých prosociálnych

situáciách a zostať konštantné v čase“ (Výrost & Slaměník, 1997, s.352). Podľa výskumov individuálne rozdiely v prosociálnom správaní zostávajú trvalé v čase v závislosti od typu situácie. Prosociálne orientovaní jedinci, ako uvádzajú Eisenberg a Fabes (in Veenstra, 2006) majú tendenciu byť spoločenský, málo vznetlivý a nie sú plachí alebo úzkostní. Podľa viacerých autorov (in Výrost & Slaměník, 1997) prediktorom prosociálneho správania by mohli byť: vysoká emocionalita, empatia, a sebauplatnenie.

Allen a Rushton (1983) mnoho výskumov altruizmu charakterizujú dvoma premennými - empatiou a internalizovanými normami ako je napríklad sociálna zodpovednosť. Z výskumov teda vyplýva, že dobrovoľníci sú viac empatickí a tiež majú viac internalizované morálne hodnoty ako nedobrovoľníci. Jamison a Johnson (in Allen & Rushton, 1983) tiež uvádzajú, že muži angažujúci sa ako dobrovoľníci sú viac empatickí ako muži nedobrovoľníci. Howarth (in Allen & Rushton, 1983) a Smith a Nelson (1975) zistili u dobrovoľníkov väčšiu silu superega (svedomie). Medzi ďalšie osobnostné charakteristiky asociované s altruistickým správaním patria: pozitívny postoj k sebe samému a iným, pocit seba-účinnosti a emocionálna stabilita. Knapp a Holzberg (in Allen & Rushton, 1983) pridávajú ešte spoločenské a náboženské hodnoty a menej záujmov ekonomického charakteru. Allen a Rushton (1983) predpokladajú, že jedinci, ktorí majú často dobrú náladu sa budú pravdepodobne správať pozitívnejšie aj voči ostatným, ak mám kladný postoj k sebe samému, som schopný sa tak správať aj k ostatným. Podľa tejto hypotézy predpokladajú u dobrovoľníkov väčšiu mieru šťastia a sebauplatnenia. Napokon, Benson a kol. (in Allen & Rushton, 1983) zistili, že spokojnosť s vlastným životom a pozitívne vnímanie seba, sebaúcta korelujú s rôznymi typmi dobrovoľníctva a prosociálneho správania.

Všeobecne platí, ako sme už naznačili, že osobnosť je model pomerne stabilných vlastností a charakteristík, ktoré dávajú konzistenciu správaniu sa tejto osoby (Feist, in Zee & Perugini, 2006). Päť faktorov osobnostného modelu bolo potvrdených v niekoľkých štúdiách vykonaných v desiatkach krajín (Saucier, Hampson & Goldberg, in Zee & Perugini, 2006). Ide o nasledujúce faktory (Ruisel, 1999):

- extroverzia – kvalita a intenzita medziľudských vzťahov, úroveň aktivácie, potreba stimulácie a sklon k veselosti,
- znášanlivosť – kvalita interpersonálnej orientácie na kontinuu od súcitu k antagonizmu v myšlienkach, pocitoch a skutkoch,
- svedomitosť – individuálna úroveň organizácie, vytrvalosti a motivácie na cieľ zameraného správania, diferenciácia spoločlivých a ľahostajných, nedbalých,

- neuroticizmus - prispôsobivosť verzus emočná nestabilita, sklon jednotlivcov k psychickému distresu, nerealistickým myšlienkam, prehnaným nutkaniám a neadaptívnym zvládacím reakciám,
- otvorenosť voči skúsenosti – sklon k vyhľadávaniu nových zážitkov, tolerancia k neznámemu a uspokojenie z jeho objavovania.

Individuálne skóre týchto piatich faktorov sa ukázalo v dospelosti ako relatívne stabilné (McCrae a kol., in Zee & Perugini, 2006). Jadro neuroticizmu tvoria tendencie prežívať negatívne emócie, ktoré zhoršujú adaptáciu, znižujú kontrolu impulzov a zhoršujú zvládanie záťažových situácií. Extroverzia súvisí s citlivosťou na odmenu, potešenie, či pôžitok. Extroverti sú obvykle sociabilní, asertívni, aktívni, energickí, spokojní, optimistickí a zhovorčiví. Uprednostňujú vzruch, stimuláciu a dobrú náladu. Introverti sú naopak rezervovaní a nezávislí, radšej sami, pričom nemusia trpieť sociálnou anxietou a tiež nie sú nutne pesimistickí alebo nešťastní. Dimenzia extroverzie – introverzie opisuje individuálny zdroj, smer a zameranie energie alebo činnosti. Extroverti sú zameraný na okolitý svet, ľudí, akcie, pri rozhodovaní sa riadia tendenciou pokus - omyl. Introverti sú charakteristickí zameraním na vnútorný svet, myšlienky a preferujú čas na zhodnotenie vecí pred pustením sa do nejakej činnosti (Myers & McCaulley, in Mitchell & Shuff, 1995). Otvorenosť sa vyznačuje aktívnou imagináciou, estetickou senzitivitou, pozornosťou k vnútorným pocitom, preferenciou rôznorodosti, intelektuálnou zvedavosťou a nezávislým posudkom. Otvorení jedinci sú zväčša skúsenostne bohatší, zvedaví na vnútorný a vonkajší svet, vyznačujú sa záujmom o nové veci, stimuly a nápady vyhľadávajú nové idey a nekonvenčné hodnoty, pozitívne, či negatívne emócie prežívajú výraznejšie než uzavretí jedinci, ktorí bývajú konvenční a konzervatívni, uprednostňujúci situácie, s ktorými už majú skúsenosť, majú väčšinou užší rozmer a intenzitu záujmov. Otvorenosť má vzťah najmä k divergentnému mysleniu a súvisí s kreativitou. Znášanlivý človek je v podstate altruistický, pozitívne sa správa k ostatným, snaží sa pomôcť, naopak nepríjemný človek je egocentrický, skeptický a skôr súťaživý ako spolupracujúci. Svedomitosť sa vzťahuje predovšetkým na sebareguláciu, kontrolu impulzov, pomocou ktorej sa môže oslabovať sila hedonických cieľov, zároveň predpokladá vyššiu úroveň plánovania, organizovania a plnenia úloh. Svedomití ľudia sú cieľavedomí, spoľahliví so silnou vôľou, v extrémne sú pedantní, presní (Ruisel, 1999). Značná časť altruistického správania je poháňaná potrebou pozitívnych vzťahov a snahou pomôcť (Zee & Perugini, 2006). Vo výskumoch Carla, Okuna, Knighta a Guzmanovej (2005) a Elshauga a Metzera (in Bakker, Zee, Lewig & Dollard, 2006) najsilnejší vzťah k dobrovoľníctvu mala

znášateľnosť a následne extroverzia. Jedinci s vyššou mierou znášateľnosti sú charakterizovaní ako priamočiari, dôverčiví, dobromyseľní, skromní a kompatibilní (McCrae & Costa, in Lönnquist a kol., 2007). Extroverzia je charakteristická sklonom byť sebavedomý, dominantný, aktívny, optimistický a sklonom vyhľadávať vzrušenie. Extroverti častejšie vykazujú pozitívne emócie, vyššiu frekvenciu, intenzitu osobných kontaktov a vyššiu potrebu stimulácie (Bakker a kol., 2006). Vysoká miera extroverzie bola spojená s dobrovoľníctvom pravdepodobne v dôsledku skutočnosti, že dobrovoľníctvo často vyžaduje rozsiahle sociálne interakcie (Carlo a kol., 2005; Kosek in Lönnquist a kol., 2007). Carlo a kol. (2005) zároveň predpokladajú, že vysoká miera znášateľnosti dopĺňa možnú nižšiu mieru extroverzie ako motivačného faktora k dobrovoľnej činnosti a naopak. Znášanlivosť je silnejší prediktor prosociálneho správania, vyššia miera extroverzie môže zas predikovať lepšie sociálne zručnosti. Bekkers (2002) sa vo svojom výskume tiež zaoberal vplyvom osobnostných rysov v rámci Big 5 a škály empatie. Z osobnostných faktorov rozhodujúci vplyv pre dobrovoľníctvo mala extroverzia, okrajový pozitívny vplyv mal faktor otvorenosti a okrajový negatívny vplyv neuroticizmus. Ďalšie činitele ovplyvňujúce dobrovoľníctvo podľa Bekkersa sú vzdelanie, pracovná doba (s dlhšou pracovnou dobou sa prirodzene obmedzuje potenciálna dobrovoľnícka činnosť, pričom neplatí, že nezamestnaní sa venujú dobrovoľníctvu vo väčšej miere), frekvencia navštevovania kostola a mierny negatívny vplyv zohráva aj veľkosť mesta. To, že dobrovoľníci skórujú vyššie na škále extroverzie než na škále introverzie ukázali aj výsledky výskumu Mitchella a Shuffa (1995).

Niektoré výskumy (Rohs & Wilson, in Atkins, Hart & Donnelly, 2005) poukazujú na to, že osobnosť nemá prakticky žiaden vplyv na dobrovoľníctvo. Naopak výskumy Pennera a Pennera s Finkelsteinom (in Atkins a kol., 2005) vykazujú vzťah medzi osobnosťou, rozhodnutím a vytrvaním v dobrovoľníckej organizácii. Otázne však je, či dobrovoľníctvo je atraktívne pre určitých ľudí, ktorí sú nositeľmi istých vlastností alebo dobrovoľníctvo mení, pretvára, či formuje osobnosť (Atkins a kol., 2005). Na túto tému Allen a Rushton (1983) hovoria, že dobrovoľníci „požadované“ vlastnosti nemusia mať pred začatím dobrovoľníckej práce, ale je pravdepodobnejšie to, že tieto vlastnosti sa vo väčšej miere javia ako funkcia vlastnej dobrovoľnej činnosti, zážitkom samého na sebe.

Ukončíme slovami Hatokovej (2006, s.161): „osobná motivácia, slobodné rozhodnutie, individuálna či skupinová aktivita, zvyšovanie ľudského potenciálu a kvality každodenného života – najmä tieto aspekty naznačujú potrebu zaoberať sa dobrovoľníctvom z pohľadu kognitívnej, emocionálnej (vyjadrenej v definícii skôr

implicitne cez kvalitu života) i motivačno-konatívnej stránky. Uvedené naznačuje, že dobrovoľníctvo zasahuje celú osobnosť človeka.“

1.5 Motivácia

Latinské slovo „movere“ – hýbať, pohybovať, uviesť do pohybu, už naznačuje fakt aktivizácie ľudského konania. „Motivácia je proces iniciovaný východiskovým motivačným stavom, v obsahu ktorého sa odráža nejaký deficit vo fyzickom či sociálnom bytí jedinca a smerujúce k odstráneniu tohto deficitu, ktoré je prežívané ako určitý druh uspokojenia“ (Nakonečný, 1996, s.27). Východiskový motivačný stav sa označuje ako potreba. Ak vychádzame z toho, že motivácia má vždy svoj smer, intenzitu a stálosť, tak potom aplikáciou na dobrovoľnícku prácu nám to smeruje k poskytovaniu pomoci iným, k ľubovoľnej a dávkovanej intenzite práce pre iných a tiež rôznej miery stálosti pri výkone dobrovoľníckej práce. Pre potreby pochopenia motivačného procesu je treba odlíšiť stimul a motív alebo proces stimulácie od procesu motivácie. Stimul predstavuje vonkajší podnet, ktorý vyvoláva zmeny v motivácii, môže ním byť zmena v prostredí, správanie vedúceho alebo iný podnet zo sociálneho prostredia, čiže stimuly predstavujú podnety prichádzajúce z vonku a vplývajúce smerom do vnútra človeka (Mydlíková a kol., 2002). Samotný motív predstavuje hypotetický konštrukt, vnútornú psychickú silu, ktorá vedome alebo nevedome aktivuje človeka k činnosti a vysvetľuje, prečo sa jedinec správa tak, aby niečo dosiahol. Všeobecným cieľom motívu je dosiahnutie stavu psychického nasýtenia, uspokojenia z dosiahnutého cieľa. Základnými vlastnosťami motivácie podľa Nakonečného (1997) sú:

- smerovanie správania – zameriavanie sa na cieľ, ktorý chceme správaním dosiahnuť, tento cieľ vychádza z potreby, ktorú sa snažíme naplniť,
- energetizácia správania – určovanie intenzity, sily správania,
- udržiavanie správania, pokiaľ cieľ nie je dosiahnutý a potreba uspokojená, potom môže motivácia vyhasnúť.

Hudeček (1986) uvádza tieto tri rozmary motivácie:

- energetický rozmer – reprezentovaný citmi,
- orientačný – reprezentovaný intelektom kogníciami
- rozmer organizovanosti – reprezentovaný vôľou a vôľovým úsilím.

Kovačič (2002) uvádza, že zdrojom aktivity a správania človeka sú jeho vnútorné motívy s podstatnými zložkami a silami, ktorými sú:

- Hnacia, aktivačná, energizujúca zložka - charakterizovaná zvýšenou aktivitou, napätím a nepokojom. Organizmus má tendenciu udržiavať sa v stave rovnováhy a neustále obnovovať priaznivé prostredie vo svojom vnútri a tak si zabezpečovať stabilitu a rozvoj.
- Smerová zložka - charakterizovaná reguláciou a obsahom konania, zameranie činnosti. Ide o postoje, záujmy, hodnotovú orientáciu, profesijné smerovanie.
- Cieľová zložka - charakterizovaná aspiráciou a úsilím dosiahnuť vytýčený cieľ, ide o vôľové konanie a aspiračné úsilie. Ciele človeka závisia od jeho hodnotovej orientácie a kvality jeho osobnosti, aktivujú jeho správanie a činnosť.

Viacerí autori pri vysvetľovaní motivácie tiež zdôrazňujú vôľové úsilie ako hnacu silu ľudských činov. Podľa Graziera (in Watkiss, 2004) dôležitým dôvodom motivácie je očakávanie prospechu. V tomto zmysle sú rozhodnutia v určitej miere poháňané nádejou z očakávania úžitku, alebo strachu z následkov nekonania. Práve tieto dva aspekty motivácie v sebe zahŕňa aj nižšie spomenutý Rubikonov model motivácie.

1.5.1 Princípy motivácie

Princíp psychického ekvilibria vychádza z udržiavania a obnovovania psychickej rovnováhy (Kačmárová, 2004). Psychické ekvilibrium je analógiou fyziologickej homeostázy, ktorá je relatívne statická, smeruje k návratu a udržaniu konštantného stavu nazývaným aj ako vitálne optimum. Oproti tomu psychická rovnováha je dynamická, dosahovanie rovnováhy nie je len návrat k pôvodnému stavu, ale často sa jedná o nové stavy, ktoré sú odlišné od pôvodných. Udržiavanie a obnovovanie rovnováhy sa deje prostredníctvom redukcie rozporov (Paulík, 2004). Primárne ide o vyrovnanie sa s negatívnymi emóciami.

Podľa princípu hedonizmu je správanie človeka ovplyvňované princípom slasti, túžbou po príjemnom a vyhýbaním sa nepríjemnému (Paulík, 2004). Motivujúce je dosahovanie odmienu a vyhýbanie sa trestom a s tým spojené emočné prežívanie (Nakonečný, 1997). Princípy psychického ekvilibria a hedonizmu majú spoločné to, že narušenie rovnováhy je sprevádzané nepríjemnými pocitmi a naopak udržiavanie a obnovu rovnováhy sprevádzajú príjemné pocity. Výskyt prosociálneho konania v každodennom živote podľa Bierhoffa (2002) stojí v ostrom kontraste s teóriami ľudského správania, ktoré sú založené na egoistických motívoch, hedonizme a racionálnej voľbe. Problém týchto teórií nastáva pri vysvetlení obety pre ľudí, ktorí to potrebujú, čiže pri vysvetľovaní opozita egoizmu egoizmom.

V nasledujúcich dvoch teóriách, teórii štyroch prianí a teórii špeciálnych ľudských potrieb, môžeme nájsť spoločné prvky s Maslowovou hierarchiou potrieb, ktorou sa budeme zaoberať nižšie. Teória štyroch prianí Thomasa a Znanieckeho (in Homola, 1972) vysvetľuje konanie človeka ako funkciu prianí, tendencií vznikajúcich na základe sociálneho pôsobenia. Ide o túžbu po:

- nových skúsenostiach,
- bezpečí a istote,
- uznaní,
- citovej odozve.

Všetci ľudia sú nimi motivovaní, ale u každého sú jednotlivé tendencie, priania zastúpené v rôznej miere, v závislosti najmä na pôsobení sociálneho prostredia.

Teória špeciálnych ľudských potrieb, ktorej autorom je Coleman (in Homola, 1972) ako základnú motivačnú tendenciu pokladá sebaaktualizáciu. Coleman sa ďalej zaoberá jej prejavmi, ktorými sú snaha:

- nachádzať vzrastajúce uspokojenie,
- zvyšovať vlastnú hodnotu,
- rozvíjať všetky možnosti ktoré mám,
- vytvárať bohaté vzťahy so svetom, predovšetkým s ostatnými ľuďmi.

Teória sociálnej výmeny vychádza z výmeny informácií, služieb, sympatie, lásky ale tiež pomoci na základe zváženia vynaloženého úsilia a predpokladaného zisku, odmeny, ktorým môže byť aj dobrý pocit z poskytnutia pomoci v sociálnej interakcii. Piliavin, Callero a Evans (in Výrost & Slaměník, 1997) tvrdia, že čím je prosociálne správanie nepríjemnejšie, či nebezpečnejšie, tým väčší je pocit uspokojenia, ktorý nastoľuje. Zvažovanie či pomoc poskytnúť môže prebiehať aj v týchto krokoch (Piliavin, Rodin & Piliavin, in Výrost & Slaměník, 1997):

- náklady spojené s pomocou (energia, prekážky, čas, schopnosti),
- náklady pri neposkytnutí pomoci (sebaobviňovanie, kritika od iných ľudí, ktoré môžeme považovať sa silnú potrebu),
- odmena spojená s pomocou (sebaocenenie, ocenenie od druhých ľudí),
- odmena pri neposkytnutí pomoci (prospech z vykonania práve prebiehajúcej činnosti).

Niekedy sa môžeme stretnúť s rozhodovaním, ktoré nezapadá do vzťahu náklady - zisk, môže ísť o konanie v súlade s hodnotovou orientáciou alebo konanie podľa sociálnych

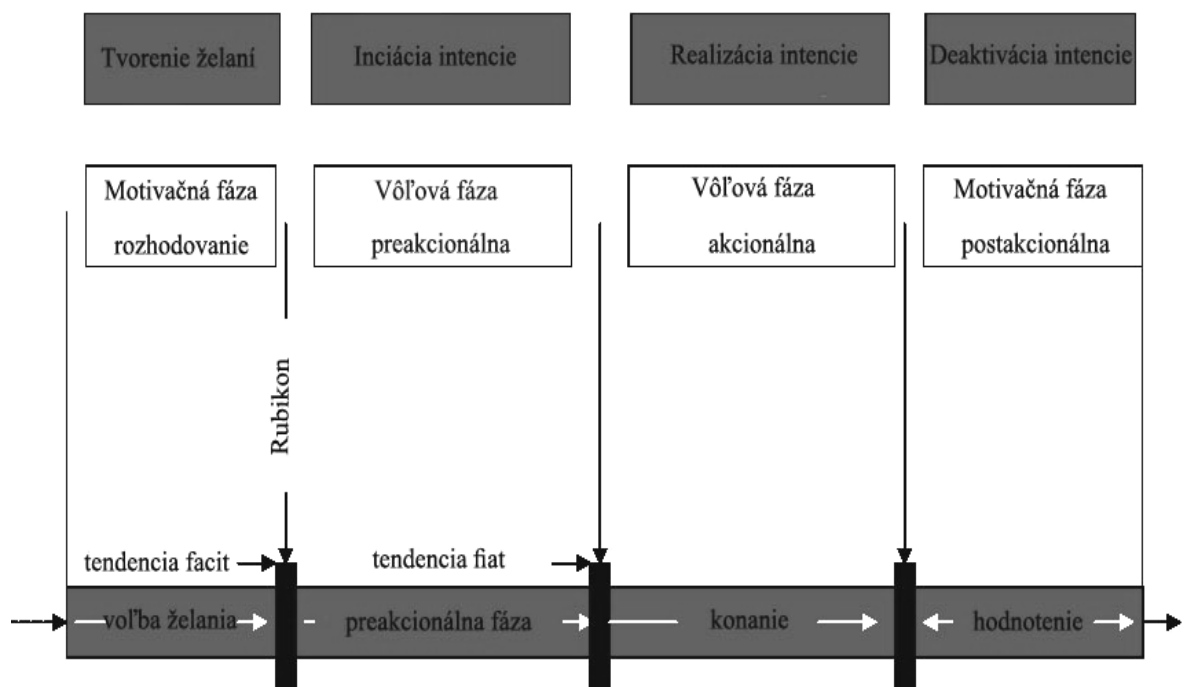
noriem. Berkowitz (in Výrost & Slaměník, 1997) uvádza dve normy, ktoré výrazne motivujú k prosociálnemu správaniu: reciprocita a sociálna zodpovednosť. Reciprocita hovorí o pomoci ľuďom ktorí pomohli nám. Sociálna zodpovednosť hovorí o pomoci tým, ktorí to potrebujú bez ohľadu na opätovanie pomoci. Empatia je niektorými autormi považovaná za tretí vysvetľujúci princíp prosociálneho správania. Fultz, Batson, Fortenbach, McCarthy a Varney (in Výrost & Slaměník, 1997, s.346) hovoria, že „ľudia s vysokou schopnosťou empatie sú viac altruistickí.“ Empatia nemusí vyvolať prosociálne správanie (altruistická odpoveď) vždy, ale môže byť zameraná na odstránenie vlastného nepríjemného stavu (egoistická odpoveď) (Batson, in Výrost & Slaměník, 1997).

Situačnú aktivizáciu prosociálneho konania dobrovoľníkov vysvetľujú dve teórie: teória spravodlivého sveta autorov Melvina a Lerner a teória teror manažmentu, ktorej autormi sú Pyszczynski a kol. (in Hatoková, 2006). Prvá je teória spravodlivého sveta, podľa nej ľudia vnímajú svet v podstate ako korektný, férový a spravodlivý, kde dobro je oplácané a zlo trestané. Porušením tohto predpokladu sa ľudia mnohými spôsobmi aktivizujú, aby opäť obnovili spravodlivý svet. Túto tendenciu môžeme sledovať v pomáhajúcich kampaniach pri akejkolvek prírodnej katastrofe, pri násilí, teroristických útokoch, kde prichádzajú o život aj civilisti, pri riešení problémov tretieho sveta a podobne. S touto tendenciou vykompenzovať zlo, stratu, nespravodlivosť sa môžeme stretnúť aj po osobnej tragédii, keď sa ľudia zapájajú do podporných skupín. Druhá vysvetľujúca teória je teória teror manažmentu. Vnímanie zraniteľnosti a strach zo smrti môžu byť dôvodom zapájania sa ľudí do aktivít redukujúcich tento strach. „Prvá teória sa javí skôr ako na iných zameraná, kým druhá skôr ako seba-ošetrojúca. Teórie sa de facto prekrývajú, pretože v nasadení pre dobro iných (teória spravodlivého sveta) ošetrujem zároveň seba (svoje hodnoty, vieru v dobro, ľudskosť) a strach zo smrti (teória teror manažmentu) je hybnou silou k aktivitám, ktoré zároveň ošetrujú druhých“ (Hatoková, 2006, s.164). V extrémne môžu byť obe z nich nebezpečné ako pre dobrovoľníka (odhad vlastných schopností, burn-out), tak i pre cieľovú skupinu prosociálnych aktivít (následne možnosť poškodenia). „Preto je v praxi dôležité venovať pozornosť osobnosti, najmä hodnotám a motivácii, dobrovoľníka, pretože on je nástrojom svojej prosociálnej práce, ktorá zasahuje ďalších ľudí, resp. prírodné a kultúrne prostredie“ (Hatoková, 2006, s.164).

1.5.2 Rubikonov model motivácie

Heckhausen (in Džuka, 2005) opísal model, v ktorom spojil motivačné a vôľové procesy a nazval ho Rubikonov model. Jeho východiskom je motivácia prameniaca

z veľkej, u všetkých ľudí vždy prítomnej produkcie želaní, z ktorých povrchné sa rýchlo vytrácajú bez toho, aby boli kognitívne spracované. Tento model začína preniknutím niektorých produkovaných želaní do motivačnej fázy, kde sú registrované a kognitívne spracované najmä z hľadiska želanosti následkov v prípade konania a realizovateľnosti tohto želania. Zo želania sa potom stáva úmysel – intencia a mení sa zameranie vedomia na realizáciu. Realizácia sa nemusí uskutočniť hneď, zvyčajne musia na to nastať vhodné podmienky. Tento úmysel tak ostáva v latencii a aktivuje sa pri vhodnej príležitosti. V pamäti môže byť viac úmyslov, nepresadí sa však najsilnejší, ale ten, ktorý sa v danej situácii najviac hodí. V tomto modeli sú predpokladané dve hypotetické veličiny: tendencia fiat, ktorá rozhoduje o spustení konania a tendencia facit, ktorá závisí od sily želania a prostredníctvom ktorej sa vyberá jedno z viacerých želaní na realizáciu. Celý priebeh nášho konania je riadený cieľom, na ktorý je zameraná intencia. Po ukončení konania sa osoba dostáva opäť do motivačnej fázy, ktorá zároveň zahŕňa hodnotenie predošlého konania a hľadania novej intencie, ktorá sa nachádza v pamäti a môže byť uskutočnená.



Obr. 3 : Rubikonov model motivácie, (in Thielicke, 2009, s.32)

1.5.3 Maslowova teória potrieb

Teória potrieb Abrahama Maslowa patrí medzi základné motivačné teórie. Potreba je chápaná ako podmienka pre udržanie fyzického a duševného zdravia. Maslow delí potreby človeka na základné, vyššie a najvyššie. Pričom platí zásada, že vyššie potreby môžu byť uspokojené až keď sú naplnené tie nižšie potreby. Ide o hierarchické usporiadanie z hľadiska naliehavosti, ktorá sa prejavuje ako vnútorný tlak na konanie.



Obr. 4 : Teória potrieb Abrahama H. Maslowa, (in Mydlíková a kol., 2007, s.16)

Glover a Bruning (in Gajdošová, 2000) pripájajú ešte potreby poznávať (učenie sa) a estetické potreby (vnímanie a pochopenie krásy). Následne môžeme Maslowove potreby usporiadať do troch skupín podľa Nakonečného (in Gajdošová, 2000):

- základné potreby – fyziologické potreby, potreby bezpečia,
- psychologické potreby – potreba spolupatričnosti a lásky, potreba uznania,
- potreby sebaaktualizácie – potreba realizovať svoje schopnosti, potreba osobného rastu.

Pre správne pochopenie potrieb si musíme uvedomiť niekoľko skutočností (Galajdová & Hitka, 1996):

- úplne uspokojená potreba stráca svoju naliehavosť a tým aj motivačnú silu a je nahradená inou, obyčajne vyššou potrebou,
- štruktúra potrieb jednotlivca, skupín môže byť rôznorodá s rôznou váhou,
- motivácia trvá dovtedy, pokiaľ nie je dosiahnutý cieľ, ale dlhodobo neuspokojená potreba sa môže transformovať v nevedomé tendencie správania, ktoré môžu mať kompenzačný charakter, vznikajú potreby „náhradné“, v prípade motivácie môže

byť táto tendencia nežiaduca, lebo môže odvádzať pozornosť a úsilie človeka nežiaducim smerom,

- potreby z hľadiska svojej naliehavosti sa môžu vyznačovať značným kolísaním v závislosti na vplyve okolia, módy, stavu spoločnosti a pod. K tomu prispieva aj to, že človek podľa možností uspokojuje také potreby, ktoré sú pre neho nové, alebo ktoré nie sú ešte celkom spoločnosťou osvojené.

Človek môže uspokojovať svoje potreby podľa vnímania seba a iných týmito rozličnými spôsobmi (Gajdošová, 2000):

- s ohľadom na seba i na iných – predpoklad seba výchovy, výchovy prosociálnosti, asertivity a empatii,
- s ohľadom na seba a bez ohľadu na iných – v krajnom prípade na úkor iných, predpoklad agresívneho správania, ľahostajnosti, netolerantnosti a egoizmu,
- bez ohľadu na seba a s ohľadom na iných – môže byť následkom direktívneho výchovného vplyvu, strachu z autorít, vedie k málo asertívnemu správaniu,
- bez ohľadu na seba a bez ohľadu na iných – neadekvátny spôsob uspokojovania potrieb, môže prameniť z neuspokojených nižších potrieb.

Každý dobrovoľník je motivovaný inými potrebami, ktoré sa môžu zároveň meniť (Mráčková, 2009). Prejav toho istého motívu je rôzny od jedného človeka k druhému. Motivačná štruktúra ľudí sa odlišuje obsahom, silou, stabilitou a dynamikou (Hudeček, 1986). „Potreby človeka sa vyvíjajú a menia v rôznych etapách života, v rôznych situáciách majú osobitný význam. Líšia sa aj svojou naliehavosťou, intenzitou jednak z hľadiska jednotlivca, ale aj z hľadiska momentálnej priority tej - ktorej potreby“ (Gajdošová, 2000, s.19). Poznanie potrieb dobrovoľníkov je nutné pre ich úspešné motivovanie. Podľa McCulreya a Lyncha (in Mráčková, 2009, s.35) „dobrovoľník sa najlepšie cíti v prostredí, ktoré podporuje rast jeho sebaúcty. Ľudia s vysokým stupňom sebaúcty sú tí, ktorí si naplňujú tri motivačné potreby súčasne, konkrétne potrebu spolupatričnosti, potrebu jedinečnosti a pocit moci.“

- Spolupatričnosť znamená, že sa ľudia cítia s niečím spojení, že niekam patria, že sú súčasťou skupiny alebo organizácie, s ktorou sa stotožňujú.
- Jedinečnosť je pocit, že je človek originálny, unikátny a nikde na svete nie je nikto ako on. Cíti vlastnú originalitu a kombináciu jedinečných ľudských vlastností a charakteristík.

- Moc v tomto (pozitívnom) zmysle znamená pocit efektivity, pocit, že dobrovoľník môže uskutočniť zmenu. Preto dobrovoľníci potrebujú pracovať na veciach, ktoré majú zmysel.

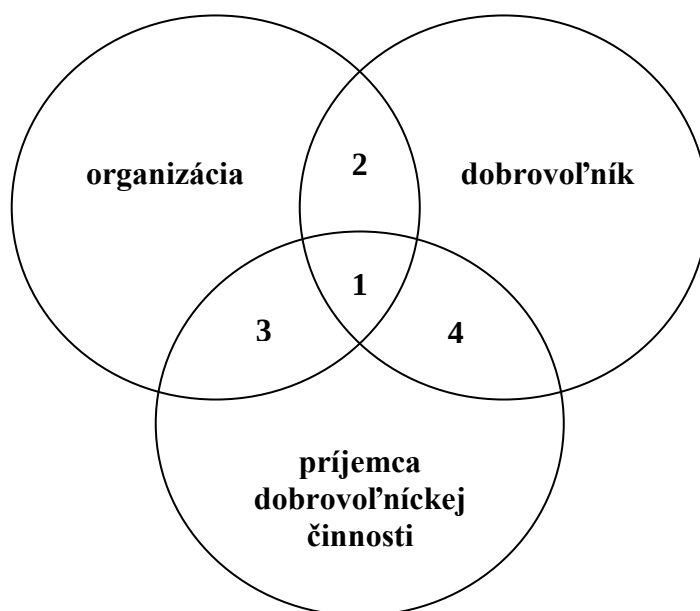
Ak vieme s akými typmi dobrovoľníkov pracujeme a tiež aké sú ich motivačné potreby, následne môžeme voliť jednotlivé druhy oceňovania. „Keď hovoríme o motivovaní dobrovoľníkov, máme na mysli vytváranie skúseností, ktoré umožní jednotlivcovi naplniť jeho motivačné potreby tak, že sú pre neho uspokojujúce a pre organizáciu produktívne“ (McCurley & Lynch, in Mráčková, 2009, s.35).

Motivátormi dobrovoľníckej práce na Slovensku podľa Mydlíkovej (in Hatoková, 2006) sú: hodnota práce (37 %): potreba pomáhať, urobiť dobrý skutok, potreba lásky a spolupatričnosti, vytváranie nových vzťahov a priateľstiev; úspech a výkon (34 %): zmysluplne trávenie času, citové naplnenie, sociálny kontakt, pocit užitočnosti, potreba akceptovania v spoločnosti; zaslúžené uznanie (12 %): pomoc iným, potreba obdarovávať, robiť niekoho šťastným, odplatiť dobro; profesionálny rast (9 %): potreba sebarealizácie, prejavenie svojich schopností, poznávať nové veci a ľudí; reálna zodpovednosť (8 %): pocit užitočnosti, bezpečia a istoty. Dobrovoľníci sú často motivovaný aj túžbou stretnúť iných ľudí, prekonať pocit izolácie a nedostatku naplnenia, rovnako dôležitá je potreba patriť do skupiny, ktorá dáva svojim členom pocit jednoty, zhody, podpory a bezpečia. Dobrovoľníctvo pomáha naplňovať „zdedenú túžbu ľudstva byť medzi ľuďmi s rovnakými a spoločne zdieľanými hodnotami a cieľmi“ („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007, s.12). Vedomie spolupatričnosti k skupine, ktorá má jasné pravidlá a hodnoty môže vyvolávať v pozitívnom zmysle pocit „špeciálnosti“. A práve potreba priateľskej atmosféry a príjemného ľudského prostredia je ešte výraznejšia pre dobrovoľníkov, keďže nie sú ohodnotení finančne („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007). Maslowovu hierarchiu potrieb môže pripomínať aj klasifikácia motívov na materiálne a duchovné, pričom tie prvé sú označované tiež ako biologické, prírodné, telesné, viscerogénne, somatické (potreby vyjadrujúce nedostatok, nadbytok, vyhnutie), zatiaľ čo tie druhé môžeme nazývať tiež psychogénne, sociálne, špecificky ľudské, kultúrne, historické (Smékal, 2002). Hoci fyziologické potreby nie sú explicitne uvedené, organizácie sa zvyknú o dobrovoľníka starať aj po tejto stránke. Smékal (2002, s.245) o fyziologických potrebách hovorí, že: „pokiaľ nie sú náležite uspokojované, potom ani v dospelosti jedinec nevenuje pozornosť žiadnym iným potrebám, ani nevyvíja úsilie k ich uspokojeniu.“ Kategórie potrieb nachádzajúce sa v hierarchii najvyššie vyjadrujú sebarozvíjajúce tendencie osobnosti, ide o vývoj vlastných schopností, kompetencií, úsilia o získanie sebaúcty konštruktívnou

činnosťou, zastávaním hodnotných funkcií a vyjadrovaním takých rolí, ktoré prinášajú radosť aj druhým (Smékal, 2002). „Z uvedeného, odvolajúc sa na Maslowovu hierarchiu ľudských potrieb doplnenú o aspekt sebatranscendencie, si dovoľíme vyvodiť záver, že dobrovoľníctvo môže uspokojovať všetky potreby osobnosti na bio-psycho-socio-spirituálnej úrovni“ (Hatoková, 2006, s.162 - 163).

1.5.4 Motivácia dobrovoľníkov

Problém neplatenej pracovnej motivácie, motivácie k dobrovoľníctvu je podľa Gaburu (in Mydlíková a kol., 2002) záležitosťou odpovede na dve základné otázky: Prečo? a Ako? Pracovná motivácia objasňuje dôvody pracovníkov a teda aj dobrovoľníkov plniť úlohy a podávať kvalitné výkony. Pre pochopenie motivácie dobrovoľníkov uvádzajú McCurley a Lynch (2000) nasledujúcu schému znázorňujúcu požiadavky organizácie, očakávania dobrovoľníka a potreby príjemcu dobrovoľníckej činnosti. Prienik označený ako 1 – znamená ideálnu zhodu, 2 – značí dobrú príležitosť, 3 – charakterizujú ako náznak možnej spolupráce a nakoniec 4 – ako nebezpečnú zónu dobrovoľníckej činnosti.



Obr. 5 : Motivácia dobrovoľníkov, (in McCurley & Lynch, 2000, s.6-7)

Dôvodom k pracovnému správaniu sú, ako sme už spomenuli, motívy a v ich pozadí sú potreby. Ako východisko motivácie dobrovoľníkov môžeme považovať Herzbergove (in Ochmanová & Jordan, 1997) rozdelenie ľudských potrieb na hygienické (neuspokojujúce) a motivačné. Tzv. hygienické potreby sú spojené s pocitom bezpečia a primeranými

pracovnými podmienkami, medziľudskými vzťahmi. Tieto faktory samé o sebe nepôsobia motivačne, ale ich neprítomnosť vedie k strate motivácie. Z toho vyplýva, že zabezpečenie týchto základných podmienok samo o sebe výkon nezlepší. Motivačné potreby, ktorým sa venuje väčšia pozornosť, súvisia s hľadaním a získavaním uspokojenia. Ako motivačné faktory pôsobia: úspech, uznanie, nové výzvy, vyššia zodpovednosť, rast a rozvoj. Ďalšie, často uvádzané motivačne pôsobiace faktory sú: vhodne stanovené ciele, možnosť uplatniť tvorivosť, samostatnosť v rozhodovaní a konaní, participácia na vedení, osobnosť a štýl vedenia, priehľadnosť a prístupnosť informácií, možnosť seberealizácie a zdokonaľovania, vzťahy v organizácii, kontrola, hodnotenie a spätná väzba, imidž organizácie v spoločnosti a sociálne výhody. Nemecký výskum Gaskina, Smitha a Paulwitza (in Bierhoff, 2002) zistil podobné motívy k dobrovoľníctvu ako Clary a Snyder (in Bierhoff, 2002) v USA, týmito motívmi boli:

- radosť, potešenie z činnosti - 65%
- stretávanie ľudí a vytváranie priateľstiev - 40%
- pomáha mi to byť aktívnym a prospešným - 30%
- korešponduje to s mojimi morálnymi zásadami - 30%
- spokojnosť z dosahovania výsledkov - 27%
- rozšírenie životných skúseností - 27%
- možnosť získať nové zručnosti - 20%

V posledných rokoch sa oblasť foriem a motivácie k dobrovoľnej činnosti ďalej rozčleňuje v dôsledku vývoja nových spoločenských hodnôt. Stále častejšou motiváciou k dobrovoľníctvu mladých ľudí je získavanie znalostí alebo lepšie pochopenie seba samému a svojim schopnostiam, „prínajmenšom preto, aby vyhovelí požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach“ (Dimitriadis, 2006, s.50).

Modely jednotlivých autorov objasňujú motiváciu dobrovoľníkov na základe rôznych kategórií, uvedieme si niekoľko príkladov. Yeungovej (in Hatoková, 2006) fenomenologická analýza opisov motivácií k dobrovoľníctvu priniesla štyri dichotomické dimenzie: dostávanie – dávanie, aktivita – myslenie, rozmyšľanie, vzdialenosť – blízkosť, novosť – kontinuita, ktoré tvoria oktagonálny model. V rámci tohto modelu je možné graficky znázorniť elementy motivácie tvoriace mapu a následne vytvoriť profil dobrovoľníka. Oktagonálny model motivácie by mohol osvetliť teoretické otázky, ako je dilemma viacvrstvového altruizmu. Niekoľko štúdií zdôrazňuje ústrednú úlohu altruizmu v

motivácii dobrovoľníkov, ale napríklad Chambré (in Yeung, 2004) poukázal na to, že ani veľmi nevieme čo táto motivácia, túžba pomáhať v skutočnosti znamená.

Clary, Snyder (1990, 1991) a Clary, Snyder a Ridge (in Esmond & Dunlop, 2004) navrhli šesť kategórií alebo psychologických funkcií, ktoré sa uplatňujú pri motivácii k dobrovoľníctvu:

- hodnoty – prejav hlbokého presvedčenia o dôležitosti pomoci iným,
- pochopenie – príležitosť uplatňovať svoje vedomosti a schopnosti, ktoré by inak neboli uplatnené, zapájanie sa do aktivít, ktoré uspokojia túžbu učiť sa
- sebaúcta – spôsob rozvíjania sa a zvyšovania sebahodnotenia,
- kariéra - nadobúdanie skúseností nápomocné v kariére,
- ochrana – spôsob vyrovnávania sa s problémami a riešenie vnútorných konfliktov, ochrana ega,
- sociálna interakcia - prostriedok zapájania sa do sociálnej skupiny.

Clary a Snyder (1999) identifikovali typické odpovede dobrovoľníkov: hodnoty, pochopenie a sebarozvoj sú dôležitejšie, kariéra, sociálna interakcia a ochrana sú menej dôležité motívy. Poradie a absolútna dôležitosť bola rôzna pre rôzne skupiny dobrovoľníkov. Tieto spomenuté kategórie prebrali Littlepage, Perry, Goff a Brudney (2005) vo svojom výskume, v ktorom skúmali motiváciu k dobrovoľníctvu vo vzťahu k religiozite. Pridali k nim ďalšie tri motivačné faktory: občiansku povinnosť, súcit a sebaobetovanie, v rámci religiózných motívov: praktizovanie viery a povinnosť pomáhať ľuďom v núdzi. Najčastejšie uvádzané motívy boli: hodnoty, sociálne motívy a občianska povinnosť. Poľský psychológ Reykowski (in Ondrušek, 2000) spája motiváciu práve s hierarchiou hodnôt, vzhľadom k povahe dobrovoľníctva sú predpokladané značné rozdiely v hodnotách medzi dobrovoľníkmi a profesionálmi. U dobrovoľníkov na Slovensku sa jedná, ako uvádza Mydlíková (in Hatoková, 2006), o tieto hodnoty: až 51 % odpovedí sa týkalo hodnoty lásky všeobecne a lásky k blížnemu, priateľstva, spolunažívania, duchovného pochopenia, hodnoty vážiť si druhých; 19 % hodnoty pomoci; 12 % získala hodnota trepezlivosti a dôvery; 10 % hodnota sebadôvery, úcty a sebaúcty, a spokojnosti z dobre vykonanej práce; 8 % hodnota prežitia plnohodnotného a kvalitnejšieho života.

Widmer (in Scouts, 2006) pre vysvetlenie motivácie dobrovoľníkov uvádza tieto stimuly:

- sociálne stimuly - hľadanie priateľstva, spoločenského uznania a spoločenských kontaktov, dôraz na medziľudské vzťahy,

- rozvojové stimuly - hľadanie nehmotných výhod, odmien, ako individuálne učenie, spoznávanie nových vecí, získavanie nových skúseností a stretávanie zaujímavých ľudí, dôraz na osobný rozvoj a individuálne úspechy cez angažovanosť v skupinovej práci,
- ideologické stimuly - výhody prichádzajúce v skutočnosti vykonávaním práce, ktorej veríme, dôraz na činnosti podporované organizáciou,
- materiálne stimuly - hľadanie výhod ako prístup k určitému tovaru, službám alebo práci; získavanie zručností, alebo rozvojové vzťahy, ktoré môžu byť užitočné v momentálnej, alebo budúcej práci.

Je teda potrebné si uvedomiť, že hoci dobrovoľník nežiada od organizácie mzdu, obvykle očakáva prínos v rôznych iných úrovniach. Hoci väčšina ľudí zlučuje pojem dobrovoľná činnosť s prácou zadarmo, mnohí autori tvrdia, že aj napriek absencii hmotnej odmeny dobrovoľník určité prínosy získava, tieto prínosy sa len ťažko dajú vyčísliť peniazmi. Najčastejšie sa uvádza uspokojenie zo samotnej činnosti a pomoci druhému. Odmietajú sa teda možnosti, že by jedinec bol takým dobrodincom, ktorý vôbec nič nezíska, aj keby sa bránil, čerpá aspoň uznanie svojej sociálnej skupiny alebo prežíva vlastné uspokojenie. Táto činnosť nezriedka obohatí tak darcu ako aj prijímateľa (Mydlíková a kol., 2006). Mráčková (2009, s.24) uvádza nasledujúce dobrovoľníkmi očakávané formy odmeny:

- uspokojenie zo spoločenského kontaktu,
- pocit prospešnosti a zmysluplnosti práce pre organizáciu,
- poskytnutie priestoru pre sebarealizáciu,
- pocit spolupatričnosti,
- získanie spoločenského ocenenia,
- získanie interkultúrnych skúseností,
- získanie certifikátu z nejakého odboru,
- vykonanie praxe, ročníkovej a diplomovej práce.

Napriek tomu, že motivácia dobrovoľníkov sa často a-priori spája s altruizmom, bolo by mylné vnímať dobrovoľníkov automaticky ako altruistických. Dôvody zapojenia sa do dobrovoľníckej činnosti môžu byť vnútorné alebo vonkajšie (Metzer, in Bakker a kol., 2006) a môžu zahŕňať napríklad potrebu byť užitočným pre ostatných, túžbu po odmene, sociálne interakcie, ktoré prichádzajú s prácou, alebo želanie dostávať sociálny súhlas (Frisch, Gerrard, Morrow & Howell-Mui, in Bakker a kol., 2006). Vnútorná motivácia môže hrať dôležitú úlohu pri udržaní motivácie, pričom vonkajšie odmeny, napríklad

spoločenské uznanie, nemusia nevyhnutne poškodiť, či negatívne ovplyvniť vnútornú motiváciu (Karr & Meijs, 2006). U dobrovoľníkov nemožno vylúčiť ani prítomnosť na seba orientovaných motívov a tiež prínos vnútorného uspokojenia z vlastnej činnosti (Allen & Rushton, 1983). Je chybou vidieť dobrovoľníkov v podstate ako altruistických, dobrovoľníctvo je inštrumentálna činnosť, aj keď nie nevyhnutne sebecká (Smith & Stebbins, in Yeung, 2004). Homola (1972) podotýka, že nie sme prakticky nikdy motivovaní len jedným motívom, ale vždy komplexom, v ktorom sú motívy vzájomne prepojené a navzájom sa ovplyvňujú. Rôzni dobrovoľníci sledujú rôzne ciele, dobrovoľník môže byť motivovaný viac ako jedným motívom. Veľa dobrovoľníkov má viac dôležitých motívov, čiže motivácia je komplexná, čo tiež vedie k debatám o altruistických a egoistických motívoch prosociálneho správania (Clary & Snyder, 1999). Egoistické a altruistické motívy sa často zmiešajú do globálneho motívu pomáhať a preto je ťažké určiť, ktorý z množstva motívov je dominantný. Dobrovoľník chce naplniť jednu alebo viac potrieb, motívov. Rôzni dobrovoľníci sa zúčastňujú v rovnakej dobrovoľníckej organizácii z veľmi rozdielnych dôvodov. V skutočnosti môže dobrovoľníctvo uspokojiť rôzne motívy toho istého jedinca v rôznom časovom období (Finkelstein, Penner & Brannick, 2005). Motivácia z časti závisí od situácie a z časti od samotného pomáhajúceho. Osobnostné tendencie tiež zohrávajú významnú úlohu, napríklad osoba ktorá sa trvalo cíti vinná je pravdepodobne pri pomáhajúcom správaní motivovaná pocitmi viny. Naopak, osoba ustarostená o druhých ľudí a rozmyšľajúca nad ich osudom bude pravdepodobne viac motivovaná empatiou. Iná osoba môže konať kvôli sociálnemu súhlasu a sebaupokojeniu (Bierhoff, 2002). Kombinácia introverzie a neuroticizmu môže viesť k prosociálnemu správaniu, ktoré je spustené potrebou vyhnúť sa trestu (Zee & Perugini, 2006). Motívy vedú k vnútornej odpovedi, odozve, ktorá je ťažko pozorovateľná okolím, zvonku. Preto je podľa Bierhoffa (2002) ťažké empiricky overiť existenciu nezávislého altruistického motivačného systému. Frish a Gerrard (in Bierhoff, 2002) zistili, že altruistickú orientáciu charakterizuje vysoká politická a sociálna zodpovednosť, egoistickú orientáciu tvorili motívy sociálneho attachmentu, nadobúdania skúseností, sebaúcty, uznania, kompenzácie stresu a vývoja kariéry. Niektorí autori veria, že aspoň niekedy ľudia konajú s dôrazom na prospech druhých a potláčajú svoj vlastný prospech. Cialdini (in Výrost & Slaměnik, 1997) tvrdí, že neexistuje experiment, ktorý by vylúčil možné egoistické vysvetlenie prosociálneho správania. Takisto sa nedá dokázať, že altruizmus je skutočne príčina dobrovoľníctva. Motivácia každého dobrovoľníka je teda jedinečná kombinácia niekoľkých faktorov. Hoci dôvody bývajú väčšinou morálne,

altruistické, či religiózne, dobrovoľnícke aktivity naplňajú aj iné potreby. Dobrovoľníci sú zväčša na začiatku motivovaní prosociálnymi, na iných orientovanými motívmi (Snyder, Clary & Stukas, in Penner, Dovidio, Piliavin & Schroeder, 2005), neskôr však môže byť motivovaný menej nesebeckými motívmi, ale skôr budovaním kariéry alebo sociálnych vzťahov (Clary, Snyder & Ridge; Clary & Snyder in Penner a kol., 2005). Ako prax v oblasti dobrovoľníckej činnosti, rovnako aj literatúra o dobrovoľníctve vyjadrujú obavy, že dobrovoľnícka motivácia a záväzok sa posúvajú k osobným záujmom, zisku a nedostatočnej angažovanosti (Yeung, 2004). To značí, že motivácia dobrovoľníkov, najmä dlhodobých, nie je vždy bez rizík, či pre samotného dobrovoľníka alebo cieľovú skupinu. Pri veľkej náročnosti môže niekedy dôjsť až k syndrómu vyhorenia. Najčastejšie príčiny vyhorenia dobrovoľníkov uvádzame podľa Tošnera a Sozanskej (2002):

- veľký rozdiel medzi očakávaním a skutočnou činnosťou,
- pocit, že ich pomoc je nanič,
- žiadna spätná väzba, pochvala, ocenenie,
- úlohy sú príliš rutinné, bez rozmanitosti, alebo nie je vysvetlený ich význam,
- nedostatočná podpora spolupracovníkov, zamestnancov organizácie,
- úloha, tím im neprináša takmer žiadnu prestíž,
- činnosť im nedáva možnosť osobného rastu,
- príliš malé možnosti prejať iniciatívu, tvorivosť,
- napätie medzi spolupracovníkmi, prípadne personálom a dobrovoľníkmi.

Vo výskume Bakker a kol. (2006) sa ukázali ako nezávislé prediktory vyhorenia extroverzia a neuroticizmus. Zellars, Perrewé, a Hochwarter (in Bakker a kol., 2006) zistili vo svojom výskume, že z osobnostných dimenzií Big 5 iba neuroticizmus výrazne predpovedal emocionálne vyčerpanie. Vitoušová (in Tošner & Sozanská, 2002) hovorí aj o tzv. nebezpečných motívoch dobrovoľníka, kedy snaha pomôcť druhému skrýva túžbu po moci nad niekým, po uznaní apod. Medzi takéto rizikové motívy patria aj súciti vedúci k degradácii druhej osoby, neprimeraná a zbytočná zvedavosť, služba prameniaca z pocitu povinnosti, snaha niečo si zaslúžiť, túžba obetovať sa, osobné nešťastie spojené s hľadaním duševnej rovnováhy prostredníctvom dobrovoľníctva, osamelosť a z nej prameniaca túžba po priateľstve, pocit vlastnej dôležitosti, nenahraditeľnosti, nedostatok sebaúcty a s ním spojená túžba stretnúť ešte úbohejších ľudí, panovačnosť, túžba ovládať iných a uplatniť svoj vplyv.

1.5.5 Motivácia dlhodobých a krátkodobých dobrovoľníkov

Z výskumu dobrovoľníkov Pennera a Finkelsteina (in Finkelstein a kol., 2005) vyplynulo, že obe tendencie, orientácia na iných - empatia (sklon k zodpovednosti za iných) a ústretovosť (tendenciu zapojiť sa do prosociálneho správania) boli pozitívne spojené s dĺžkou služby. Avšak naopak Omoto a Snyder (in Finkelstein a kol., 2005) zistili, že orientácia na iných sa netýka počtu odpracovaných rokov a Davis, Hall a Meyer (in Finkelstein a kol., 2005) tvrdia, že dispozícia empatie nesúvisí s vyššou, dlhšou účasťou dobrovoľníka v organizácii.

Clary a kol. (in Finkelstein a kol., 2005) vo výskumoch dobrovoľníkov z rôznych organizácií zistili pozitívny vzťah medzi spokojnosťou a úmyslom pokračovať v krátkodobom aj dlhodobom dobrovoľníctve. Podobne Penner a Finkelstein (in Finkelstein a kol., 2005) poukázali na pozitívny vzťah medzi spokojnosťou a počtom rokov a časom strávenom v dobrovoľníckej organizácii.

Existuje model integrujúci dva samostatné teórie, ktoré iniciujú a udržiavajú dlhodobé dobrovoľníctvo: funkčná analýza a teória role identity. Funkčná analýza (Clary a kol.; Clary & Snyder; Omoto & Snyder, in Finkelstein & Brannick, 2007) tvrdí, že jedinci sa angažujú v dobrovoľníctve za účelom uspokojenia určitej potreby alebo cieľa. Rôzne osoby sa môžu zapojiť do dobrovoľníckych aktivít pre rovnaké alebo rozdielne dôvody, tieto motívy sa môžu časom meniť. Dobrovoľníctvo pretrváva, keď sú napĺňané relevantné motívy členov (Clary, Snyder, Van Dyne & Farmer, in Finkelstein & Brannick, 2007). Podľa teórie role identity (Callero, Howard & Piliavin; Charng, Piliavin & Callero; Grube & Piliavin; Lee, Piliavin & Call, in Finkelstein & Brannick, 2007) sebaopínanie sa skladá z veľkého počtu sociálnych rolí, ktorými sa riadi správanie. Identita vyplýva z prebiehajúcej sociálnej interakcie a očakávania ostatných. Tietz a Bierhoff (in Bierhoff, 2002) pomocou procesu socializácie vysvetľujú skutočnosť, keď dlhodobí dobrovoľníci hodnotia súčasné motívy ako dôležitejšie než predchádzajúce.

Podľa Wilsona (in Penner a kol., 2005) významnú úlohu pre rozhodnutie stať sa dobrovoľníkom zohrávajú sociálne a náboženské inštitúcie, rodina a demografické charakteristiky. Wolf (in Yeung, 2004) tvrdí, že mravné sklony a altruizmus môžu spočívať, byť inšpirované na základe náboženského presvedčenia. Počiatočný impulz k dobrovoľníci často pochádza z vonku, napríklad rodičovské očakávania, či iné spoločenské normy. Avšak s pokračujúcou účasťou môže byť rola dobrovoľníka internalizovaná a prijatá ako súčasť seba (Piliavin a kol., in Finkelstein a kol., 2005). Rola sa vyvíja v čase

a množstvo času stráveného v organizácii závisí od sily stotožnenia sa s touto rolou dobrovoľníka. Čiže vysoká úroveň zapojenie sa vytvára silnú identitu dobrovoľníka, ktorá je považovaná za priamu príčinu dlhodobého dobrovoľníctva. Identita sa javí ako najsilnejší prediktor času stráveného v dobrovoľníckej organizácii (Finkelstein a kol., 2005). Clary a Snyder (in Finkelstein a kol., 2005) zistili, že najsilnejší korelát role identity bol motív hodnôt, zatiaľ čo motív kariéry negatívne korelovali s identitou.

Na záver môžeme povedať, že dobrovoľnícka práca môže napomáhať rozvoju špeciálnych zručností a profesionálnej kvalifikácie alebo osobného rastu. Prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti sa rovnako môžu naplňovať úplne iné potreby ako tie, ktoré sú naplnené bežným zamestnaním. Vykonávanie dobrovoľníckej činnosti skutočne potrebnej pre spoločnosť umožňuje uprednostňovať osobné hodnoty akými sú napríklad úprimné vzťahy s ostatnými ľudskými bytosťami. Zároveň môžeme vidieť, že motivácia ľudí pre vykonávanie vlastnej dobrovoľníckej činnosti je rôzna, niektorí naplňujú vlastné potreby, napríklad hľadajú priateľov, nové poznatky, vyplňajú voľný čas, niektorí možno konajú z čistého altruizmu. Môžeme teda uzavrieť, že „jednotlivec potrebuje v rámci svojho naplnenia a realizácie vykonávať činnosti, ktoré považuje za dôležité a hodnotné“ („Definovanie dobrovoľníctva“, 2007, s.3).

1.6 Výskumné ciele

Cieľ 1: Overiť preferenciu motívov k dobrovoľníctvu v závislosti od osobnostných rysov dobrovoľníkov.

Cieľ 2: Zistiť, či motívy k dobrovoľníctvu a otvorenosť súvisia s vekom a dĺžkou pôsobenia v dobrovoľníckej organizácii.

Cieľ 3: Zistiť, či je rozdiel v motivácii k dobrovoľníctvu a miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a tiež medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách.

Cieľ 4: Zistiť, či súvisia motívy k dobrovoľníctvu so spokojnosťou dobrovoľníkov v organizácii.

Chceli sme zistiť, či určité osobnostné rysy súvisia s niektorými motívmi k dobrovoľníctvu, či dobrovoľníci, ktorí sú si podobní v niektorej z osobnostných charakteristík, sú aj motivovaní tým istým motívom k vykonávaniu dobrovoľníckej činnosti. Ďalej sme chceli zistiť, či sa dobrovoľníci rôzneho veku a rôzne dlhej praxe líšia v motivácii a otvorenosti. O samotnú otvorenosť sme sa zaujímali aj preto, lebo

organizácia, v ktorej dobrovoľníci tvoriaci výskumnú vzorku pôsobia má vytvorený program na podporu a rozvoj tejto vlastnosti u svojich členov (napríklad praktizovaním tzv. *streetworkov*, počas ktorých okrem iného navštevujú a venujú sa deťom a mladým, ktorí nie sú členmi ich organizácie). Dobrovoľníkov tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách sme porovnávali preto, lebo sme chceli porozumieť, či sú motívy a osobnostné charakteristiky, konkrétne otvorenosť u členov saleziánskej organizácie rovnaké alebo sa navzájom odlišujú. Tiež sme chceli zistiť, či niektoré motívy súvisia so spokojnosťou v organizácii, inak povedané, či so stúpajúcou alebo klesajúcou spokojnosťou stúpa alebo klesá preferencia niektorých motívov.

1.7 Výskumný problém

V našom výskume sme venovali hlavnú pozornosť preferencii motívov k dobrovoľníctvu v závislosti od osobnostných rysov dobrovoľníkov. Zisťovali sme, či motívy k dobrovoľníctvu súvisia s vekom, dĺžkou pôsobenia v dobrovoľníckej organizácii a spokojnosťou dobrovoľníkov v organizácii. Podobne sme skúmali, či otvorenosť súvisí s vekom a dĺžkou pôsobenia v dobrovoľníckej organizácii. Zisťovali sme sa aj rozdiely v motívoch k dobrovoľníctvu a miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami a tiež medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách. Tento korelačný výskum bol uskutočnený na vzorke dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pracujúcich s deťmi a mládežou v Saleziánskych mládežníckych strediskách v Bratislave a Prešove.

1.8 Hypotézy

Hypotéza 1: Predpokladáme vzťah medzi osobnostnými rysmi dobrovoľníkov a motiváciou k dobrovoľníctvu.

Hypotéza 1.1: Predpokladáme, že s vyššou mierou otvorenosti bude súvisieť vyššia preferencia motívu hodnoty.

Hypotéza 1.2: Predpokladáme, že s vyššou mierou extroverzie bude súvisieť vyššia preferencia motívu sociálna interakcia a s nižšou mierou extroverzie bude súvisieť vyššia preferencia motívov uznanie, reaktivita, obrana a sebaúcta.

Hypotéza 2: Predpokladáme súvislosť medzi vekom a motiváciou k dobrovoľníctvu a vekom a otvorenosťou.

Hypotéza 2.1: Predpokladáme, že s narastajúcim vekom bude súvisieť vyššia preferencia motívu hodnoty a s klesajúcim vekom vyššia preferencia motívu sociálna interakcia.

Hypotéza 2.2: Predpokladáme, že s narastajúcim vekom bude súvisieť vyššia miera otvorenosti.

Hypotéza 3: Predpokladáme rodové rozdiely v motivácii k dobrovoľníctvu a v miere otvorenosti.

Hypotéza 3.1: Predpokladáme, že dobrovoľníci budú viac motivovaní motívom spoločenské dôvody ako dobrovoľníčky a dobrovoľníčky budú motivované motívom hodnoty viac ako dobrovoľníci.

Hypotéza 3.2: Predpokladáme, že medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami nebude rozdiel v miere otvorenosti.

Hypotéza 4: Predpokladáme rozdiely v motivácii k dobrovoľníctvu a v miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiace v rozličných mestách.

Hypotéza 4.1: Predpokladáme, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave budú viac motivovaní motívom vzájomná výmena ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove.

Hypotéza 4.2: Predpokladáme, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave budú viac otvorení k skúsenosti ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove.

Hypotéza 5: Predpokladáme súvislosť medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a motiváciou k dobrovoľníctvu a dĺžkou pôsobenia v organizácii a otvorenosťou.

Hypotéza 5.1: Predpokladáme, že so stúpajúcim počtom rokov pôsobenia v organizácii bude súvisieť vyššia preferencia motívov hodnoty a pochopenie.

Hypotéza 5.2: Predpokladáme, že so stúpajúcim počtom rokov pôsobenia v organizácii bude súvisieť vyššia miera otvorenosti.

Hypotéza 6: Predpokladáme súvislosť medzi spokojnosťou v organizácii a motiváciou k dobrovoľníctvu, kde s menšou spokojnosťou bude súvisieť vyššia preferencia motívov sociálna interakcia, vzájomná výmena, spoločenské dôvody a obrana.

2 Metóda

2.1 Vzorka

Cieľovou skupinou nášho výskumu boli dobrovoľníci a dobrovoľníčky – animátori Saleziánskych mládežníckych stredísk v Bratislave a Prešove. Títo mladí ľudia sa pravidelne, raz do týždňa, stretávajú na formačnom stretnutí a zároveň sa venujú deťom a mladým, na stretnutiach alebo krúžkoch, ktoré sami vedú. Okrem týchto týždňových stretnutí alebo rozlične zameraných krúžkov pomáhajú aj pri organizácii športových turnajov, turistických, poznávacích výletov a mnohých ďalších podujatí, v čase letných prázdnin je to predovšetkým príprava stanových a prímestských táborov. Združenie saleziánskej mládeže má kresťanský charakter, spolupracuje s rehoľou saleziánov a aj samotní dobrovoľníci sú praktizujúci veriaci. Výskumu sa zúčastnilo z oboch miest spolu 36 animátorov a 38 animátoriek vo veku od 15 do 30 rokov. Jednalo sa o nenáhodný dostupný výber, pričom všetci oslovení boli členovia komunity. Pre účely výskumu boli použité údaje všetkých osôb, ktoré dotazníky vyplnili. Nasledujúca tabuľka bližšie zobrazuje miestne, rodové a vekové zastúpenie účastníkov výskumu, následne počet rokov navštevovania mládežníckeho strediska (zahŕňa počet rokov navštevovania strediska pred vykonávaním dobrovoľníckej činnosti spolu s počtom rokov vykonávania samotnej dobrovoľníckej činnosti), počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti, ďalším ukazovateľom je počet rokov, vyjadrujúcim ako dlho navštevovali spoločné stretnutia pred začatím svojej dobrovoľníckej činnosti v tejto organizácii a nakoniec je to číslo vyjadrujúce vek detí alebo mladých, ktorým sa venujú.

Tab. 3 : Popis výskumnej vzorky dobrovoľníkov

rod		vek	počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska	počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti	počet rokov navštevovania stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti	vek skupiny ľudí, ktorej sa venujú
muž	N = 36					
	priemer	20,83	9,72	4,47	4,31	13,59
	minimum	15	3	1	0	8
	maximum	30	18	9	10	22
	smerodajná odchýlka	3,49	4,21	2,71	2,76	2,99
žena	N = 38					
	priemer	20,08	8,47	4,64	3,84	13,41
	minimum	17	2	1	0	8
	maximum	25	15	10	10	18
	smerodajná odchýlka	2,5	3,59	2,7	2,56	2,52
spolu	N = 74					
	priemer	20,45	9,08	4,55	4,07	13,49
	minimum	15	2	1	0	8
	maximum	30	18	10	10	22
	smerodajná odchýlka	0,5	3,93	2,69	2,65	2,74

Popis výskumnej vzorky dobrovoľníkov pôsobiacich v Bratislave a dobrovoľníkov pôsobiacich v Prešove uvádzame v osobitných tabuľkách v prílohe (príloha A). V nasledujúcej tabuľke sú dobrovoľníci usporiadaní podľa typu školy na ktorej aktuálne študujú, prípadne, udáva počet pracujúcich (číslo vyjadruje počet osôb).

Tab. 4 : Popis vzorky - vzdelanie

mesto	rod	stredná škola	gymnázium	vysoká škola	pracujúci
Bratislava	muž	0	2	14	1
	žena	0	3	12	2
	spolu	0	5	26	3
Prešov	muž	3	7	6	1
	žena	3	8	10	0
	spolu	6	15	16	1

2.2 Nástroje

Na zber výskumných údajov sme použili nami preložený (ukážka v prílohe C) Volunteer Motivation Inventory (2004), ktorého autorkou je Judy Esmond a jej asistent Patrick Dunlop. Dotazník obsahuje 44 položiek rozdelených do nasledujúcich desiatich škál:

- 1) Hodnoty – opisujú motiváciu dobrovoľníka ako možnosť konať podľa pevných presvedčení o dôležitosti pomoci iným. Nízke skóre v tejto škále poukazuje na to, že dobrovoľník je motivovaný pomáhať iným práve kvôli pomoci. Vysoké skóre naznačuje, že dobrovoľník sa menej zaujíma o dobrovoľníctvo ako o spôsob pomáhania iným.
- 2) Uznanie – opisuje radosť dobrovoľníka z uznania, ktoré mu jeho činnosť prináša. Teší sa, že jeho schopnosti a príspevky sú cenené, a to ho motivuje k dobrovoľníctvu. Nízke skóre poukazuje na silnú túžbu po spoločenskom uznaní za jeho činnosť, zatiaľ čo vysoké skóre značí menší záujem o spoločenské uznanie za dobrovoľnícku činnosť.
- 3) Sociálna interakcia – opisuje situáciu, keď sa dobrovoľník teší najmä sociálnej atmosfére dobrovoľníctva, teší sa zo vzájomných interakcií s inými ľuďmi a z možnosti vytvárať sociálne siete. Nízke skóre vyjadruje silnú túžbu zoznámiť a spriatelieť sa s novými ľuďmi prostredníctvom dobrovoľníctva. Vysoké skóre udáva, že stretávanie ľudí nie je pre dobrovoľníka dôležitý dôvod k dobrovoľníctvu.
- 4) Vzájomná výmena – opisuje situáciu, kedy sa dobrovoľník teší z dobrovoľnej činnosti a vidí ju ako veľmi rovnú výmenu. Dobrovoľník má silné porozumenie pre „vyššie dobro“. Nízke skóre v tejto škále naznačuje, že dobrovoľníka motivuje očakávanie, že svojou dobrovoľníckou činnosťou zapríčiní neskoršie dobro. Vysoké skóre poukazuje na to, že pre dobrovoľníka nie je dôležité očakávanie, že svojou činnosťou zapríčiní neskoršie dobro.
- 5) Reaktivita – opisuje situáciu, keď dobrovoľník nie je dobrovoľníkom preto, aby „liečil“, urovnal, alebo inak sa venoval svojim minulým otázkam, sporom. Nízke skóre na tejto škále môže znamenať, že dobrovoľníka k jeho činnosti motivuje potreba, alebo snaha riešiť svoje problémy. Vysoké skóre vyjadruje malú potrebu dobrovoľníka venovať sa vlastným minulým otázkam prostredníctvom dobrovoľníctva.

- 6) Sebaúcta – opisuje situáciu, keď sa dobrovoľník pokúša zlepšiť sebaúctu alebo pocit vlastnej hodnoty prostredníctvom dobrovoľníctva. Nízke skóre v tejto škále indikuje, že dobrovoľník je motivovaný pocitom, že prostredníctvom dobrovoľníctva sa stáva lepším. Vysoké skóre indikuje, že dobrovoľník nepokladá dobrovoľníctvo za prostriedok zlepšenia sebaúcty.
- 7) Spoločenské dôvody – opisuje situáciu, keď sa dobrovoľník pokúša prispôbiť normatívnym vplyvom preňho dôležitých ľudí (napríklad priateľov alebo rodiny). Nízke skóre v tejto škále poukazuje, že dobrovoľník môže byť dobrovoľníkom, pretože mnoho jeho priateľov alebo členov rodiny sú tiež dobrovoľníkmi a oni chcú, aby „nasledoval ich príklad“. Vysoké skóre môže naznačovať, že dobrovoľník mal málo priateľov alebo členov rodiny, ktorí už boli dobrovoľníkmi.
- 8) Vývoj (rozvíjanie) kariéry – opisuje situáciu, keď dobrovoľník je motivovaný k dobrovoľníctvu získavaním skúsenosti a zručností v oblasti, ktorá mu môže pomôcť nájsť zamestnanie. Nízke skóre v tejto škále oznamuje silnú túžbu získať cenné skúsenosti pre budúce zamestnanie a/alebo vytvárať pracovné kontakty. Vysoké skóre v tejto škále oznamuje menší záujem o získavanie skúsenosti pre budúce zamestnanie alebo vytváranie pracovných kontaktov.
- 9) Pochopenie (porozumenie) – opisuje situáciu, keď sa dobrovoľník snaží porozumieť najmä sebe samému, alebo ľuďom, ktorým pomáha a/alebo organizácii, v ktorej je dobrovoľníkom. Nízke skóre v tejto škále poukazuje na silnú túžbu učiť sa z dobrovoľníckych skúseností. Vysoké skóre v tejto škále poukazuje na menšiu túžbu dobrovoľníka porozumieť sebe prostredníctvom dobrovoľníckych skúseností.
- 10) Obrana (únik) – opisuje situáciu, keď dobrovoľníctvo pre dobrovoľníka je spôsob úteku pred negatívnymi pocitmi o sebe samom. Nízke skóre udáva, že dobrovoľník môže byť dobrovoľníkom preto, aby sa vyhol alebo zabudol na negatívne pocity o sebe samom. Vysoké skóre poukazuje na to, že dobrovoľník nepoužíva dobrovoľníctvo ako spôsob úniku pred negatívnymi pocitmi k sebe samému.

V nasledujúcej tabuľke za názvom škály dotazníka VMI je uvedený počet položiek pre danú škálu a tiež hodnoty reliability jednotlivých škál. V prípade škály reaktivita bola z dôvodu zvýšenia reliability vylúčená jedna z položiek. Škály uznanie a sebaúcta vykazovali nízku reliabilitu, zvýšili sme ju vylúčením niektorých položiek.

Tab. 5 : Hodnoty reliability škál dotazníka VMI

škály VMI	počet položiek	reliabilita	položkovou analýzou vylúčené itemy	výsledná reliabilita
hodnoty	5	0,754		
uznanie	5	0,442	položka č. 21	0,526
sociálna interakcia	4	0,670		
vzájomná výmena	2	0,847		
reaktivita	4	0,560	položka č. 23	0,608
sebaúcta	5	0,520	položka č. 41	0,568
spoločenské dôvody	5	0,905		
vývoj kariéry	4	0,690		
pochopenie, porozumenie	5	0,716		
obrana, únik	5	0,638		

Na meranie osobnostných charakteristík sme použili slovenskú verziu amerického originálu dotazníka NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992) (ukážka v prílohe D), ktorý patrí medzi najznámejšie osobnostné dotazníky. Päťfaktorový model osobnosti pozostáva zo šesťdesiatich tvrdení ktoré sú rozdelené do piatich faktorov (extroverzia, znášanlivosť, svedomitosť, neuroticizmus, otvorenosť k skúsenosti), pričom každá škála obsahuje dvanásť voľných výpovedí o osobnosti. Písmená NEO tvoria skratku neuroticizmu, extroverzie a otvorenosti, neskôr boli pridané ďalšie dva už spomínané faktory znášanlivosť a svedomitosť.

- 1) Neuroticizmus reflektuje anxiету, hostilitu, depresívnosť, vedomie seba, impulzivitu a zraniteľnosť.
- 2) Extroverzia zahŕňa vrelosť, družnosť, asertivitu, aktivitu, vyhľadávanie vzrušenia a pozitívnych emócií.
- 3) Otvorenosť odkazuje k fantázii, estetickému prežívaniu, orientácii na idey a hodnoty.
- 4) Znášanlivosť obsahuje altruizmus, empatiu, dôveru a starostlivosť o iných.
- 5) Svedomitosť vyjadruje systematickosť, presnosť, cieľavedomosť a česťnosť.

Táto päťfaktorová štruktúra sa potvrdila v lexikálnych štúdiách rôznych krajín. Podľa niektorých autorov tento dotazník ponúka široké využitie a tiež interpretačný rámec pre individuálne odlišnosti v charakteristikách, ktoré nie sú v tomto modeli priamo zahrnuté. V nasledujúcej tabuľke za názvom škály dotazníka NEO-FFI je uvedený počet položiek pre danú škálu a tiež hodnoty reliability jednotlivých škál.

Tab. 6 : Hodnoty reliability škál dotazníka NEO-FFI

škály NEO-FFI	počet položiek	reliabilita	položkovou analýzou vylúčené itemy	výsledná reliabilita
neuroticizmus	12	0,842		
extroverzia	12	0,664		
otvorenosť	12	0,578	položka č. 28	0,616
znášanlivosť	12	0,667		
svedomitosť	12	0,820		

Pre porovnanie uvádzame aj hodnoty reliability škál dotazníka NEO-FFI v českom výskume Hřebíčkové a Čermáka (1996).

Tab. 7 : Hodnoty reliability škál dotazníka NEO-FFI v českom výskume Hřebíčkové a Čermáka (1996)

škály NEO-FFI	reliabilita
neuroticizmus	0,81
extroverzia	0,79
otvorenosť	0,60
znášanlivosť	0,69
svedomitosť	0,84

Okrem dotazníkov VMI a NEO-FFI sme na zber údajov použili aj nami vytvorený dotazník (príloha B). V úvode sme zisťovali sociodemografické údaje (rod, vek, typ školy, mesto, v ktorom pôsobia ako dobrovoľníci, počet rokov navštevovania saleziánskej organizácie, počet rokov vykonávania dobrovoľníckej, animátorskej činnosti, počet rokov navštevovania saleziánskej organizácie pred začatím vykonávania dobrovoľníckej činnosti, priemerný vek detí alebo mladých, ktorým sa venujú), následne mali animátori uviesť tri najdôležitejšie veci, podľa poradia, ktoré ich vedú k vykonávaniu tejto činnosti. V úvodnej časti mali animátori ešte pomocou sedem bodovej škály odpovedať na otázky spokojnosti s vedením organizácie, spoluanimátormi, spoludobrovoľníkmi, materiálnym zabezpečením organizácie, sebou ako animátorom, vlastným životom a tiež na otázky sebahodnotenia ako animátora a samotného významu, dôležitosti animátorstva pre seba.

2.3 Priebeh výskumu a návratnosť vyplnených dotazníkov

Vzhľadom na rozsah dotazníka vyplňanie údajov prebiehalo individuálnou formou v priebehu troch týždňov. Dobrovoľníci vyplňali dotazník doma, vo svojom voľnom čase. Rozdaných bolo spolu 80 dotazníkov (40 dobrovoľníkom pôsobiacim v Bratislave a rovnaký počet pre dobrovoľníkov pôsobiacich v Prešove), celková návratnosť (74 zo 80) predstavuje 92,5%. Návratnosť dotazníkov dobrovoľníkov z Bratislavy (36 zo 40) predstavuje 90% a dobrovoľníkov z Prešova (38 zo 40) predstavuje 95%.

2.4 Štatistické spracovanie údajov

Prostredníctvom dotazníkov získané údaje sme spracovali pomocou programu SPSS. Zisťovali sme normalitu rozloženia pomocou ukazovateľa zošikmenia (skewness), kvôli zošikmeniu škály svedomitosti dotazníka NEO-FFI sme použili SQRT normalizáciu, výsledná hodnota zošikmenia tejto škály bola 0,795. Keďže ostatné údaje boli normálne rozložené, pre porovnanie priemerov sme použili t – test pre dva nezávislé výbery a dvojvchodovú analýzu rozptylu a pearsonov koeficient pre výpočet korelácií.

3 Výsledky

Hypotéza 1: Predpokladali sme vzťah medzi osobnostnými rysmi dobrovoľníkov a motiváciou k dobrovoľníctvu.

Hypotéza 1.1: Predpokladali sme, že s vyššou mierou otvorenosti bude súvisieť vyššia preferencia motívu hodnoty.

Tab. 8 : Výsledky korelácie otvorenosti a motívu hodnoty, (Pearsonov korelačný koeficient)

N	škála VMI	r	p
74	hodnoty	0,07	0,543

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu nebol zistený signifikantný vzťah medzi premennými - otvorenosť a motív hodnoty.

Hypotéza 1.2: Predpokladali sme, že s vyššou mierou extroverzie bude súvisieť vyššia preferencia motívu sociálna interakcia a s nižšou mierou extroverzie bude súvisieť vyššia preferencia motívov uznanie, reaktivita, obrana a sebaúcta.

Tab. 9 : Výsledky korelácie extroverzie a motívov sociálna interakcia uznanie, reaktivita, obrana a sebaúcta, (Pearsonov korelačný koeficient)

N	škála VMI	r	p
74	sociálna interakcia	0,36	0,001
	uznanie	0,05	0,670
	reaktivita	-0,06	0,591
	obrana, únik	0,14	0,232
	sebaúcta	0,25	0,033

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná kladná korelácia medzi premennými - extroverzia a motív sociálna interakcia ($r = 0,36$, $p < 0,01$) a tiež medzi premennými - extroverzia a motív sebaúcta ($r = 0,4$, $p < 0,05$). So zvyšujúcou sa extroverziou stúpa preferencia motívov sociálna interakcia a sebaúcta.

Predpokladali sme vzťah medzi osobnostnými rysmi a motiváciou k dobrovoľníctvu, v nasledujúcej tabuľke uvádzame celkový prehľad korelácií medzi osobnostnými rysmi a motívmi k dobrovoľníctvu. V stĺpcoch tabuľky sú uvedené jednotlivé motívy k dobrovoľníctvu podľa VMI a v riadkoch osobnostné faktory podľa NEO-FFI.

Tab. 10 : Výsledky korelácií osobnostných rysov a motívov k dobrovoľníctvu, (Pearsonov korelačný koeficient)

		neuroticizmus	extroverzia	otvorenosť	znášanlivosť	svedomitosť
hodnoty	r	-0,17	0,30	0,07	0,31	-0,11
	signifikancia	0,145	0,009	0,543	0,007	0,344
uznanie	r	0,07	0,05	-0,04	-0,03	0,17
	signifikancia	0,534	0,670	0,711	0,799	0,142
sociálna interakcia	r	-0,22	0,36	-0,21	0,09	0,00
	signifikancia	0,064	0,001	0,078	0,436	0,988
vzájomná výmena	r	-0,32	0,11	0,17	0,21	-0,01
	signifikancia	0,005	0,362	0,141	0,076	0,904
reaktivita	r	0,03	-0,06	-0,04	-0,10	-0,01
	signifikancia	0,776	0,591	0,713	0,417	0,920
sebaúcta	r	0,02	0,25	0,07	0,03	0,04
	signifikancia	0,898	0,033	0,560	0,773	0,757
spoločenské dôvody	r	0,21	-0,03	0,09	-0,18	0,20
	signifikancia	0,076	0,778	0,424	0,116	0,093
vývoj kariéry	r	-0,07	0,01	-0,12	0,09	-0,01
	signifikancia	0,543	0,921	0,313	0,434	0,961
pochopenie, porozumenie	r	-0,05	0,13	0,07	0,18	-0,03
	signifikancia	0,663	0,264	0,547	0,120	0,778
obrana, únik	r	0,09	0,14	-0,01	-0,02	0,06
	signifikancia	0,457	0,232	0,901	0,844	0,631

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu u dobrovoľníkov (N = 74) bola zistená signifikantná kladná korelácia medzi premennými – extroverzia a motív hodnoty ($r = 0,30$, $p < 0,01$), extroverzia a motív sociálna interakcia ($r = 0,36$, $p < 0,01$) a extroverzia a motív sebaúcta ($r = 0,25$, $p < 0,05$), čo znamená, že so zvyšujúcou sa extroverziou stúpa preferencia motívov hodnoty, sociálna interakcia a sebaúcta. Ďalej bola zistená signifikantná kladná korelácia medzi premennými – znášanlivosť a motív hodnoty ($r = 0,31$, $p < 0,01$), so zvyšujúcou sa znášanlivosťou stúpa preferencia motívu hodnoty, a signifikantná záporná korelácia medzi premennými - neuroticizmus a motív vzájomná

výmena ($r = -0,32$, $p < 0,01$), so zvyšujúcim sa neuroticizmom klesá preferencia motívu vzájomná výmena.

Hypotéza 2: Predpokladali sme súvislosť medzi vekom a motiváciou k dobrovoľníctvu a vekom a otvorenosťou.

Hypotéza 2.1: Predpokladali sme, že s narastajúcim vekom bude súvisieť vyššia preferencia motívu hodnoty a s klesajúcim vekom vyššia preferencia motívu sociálna interakcia.

Tab. 11 : Výsledky korelácie veku a motívov k dobrovoľníctvu, (Pearsonov korelačný koeficient)

N	škála VMI	r	p
74	hodnoty	0,28	0,016
	uznanie	0,09	0,456
	sociálna interakcia	0,50	0,000
	vzájomná výmena	0,13	0,291
	reaktivita	0,23	0,051
	sebaúcta	0,24	0,041
	spoločenské dôvody	0,08	0,481
	vývoj kariéry	0,27	0,020
	pochopenie	0,31	0,007
	obrana, únik	0,22	0,062

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná kladná korelácia medzi vekom a motívmi hodnoty ($r = 0,28$, $p < 0,05$), sociálna interakcia ($r = 0,5$, $p < 0,01$), sebaúcta ($r = 0,24$, $p < 0,05$), vývoj kariéry ($r = 0,27$, $p < 0,05$) a motívom pochopenie ($r = 0,31$, $p < 0,01$). So zvyšujúcim sa vekom klesá preferencia motívov hodnoty, sociálna interakcia, sebaúcta, vývoj kariéry a pochopenie.

Hypotéza 2.2: Predpokladali sme, že s narastajúcim vekom bude súvisieť vyššia miera otvorenosti.

Tab. 12 : Výsledky korelácie veku a otvorenosti, (Pearsonov korelačný koeficient)

N	škála NEO-FFI	r	p
74	otvorenosť	-0,25	0,037

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná záporná korelácia ($r = -0,25$, $p < 0,05$) medzi premennými - vek a otvorenosť. S narastajúcim vekom stúpa otvorenosť k skúsenosti.

Hypotéza 3: Predpokladali sme rodové rozdiely v motivácii k dobrovoľníctvu a v miere otvorenosti.

Hypotéza 3.1: Predpokladali sme, že dobrovoľníci budú viac motivovaní motívom spoločenské dôvody ako dobrovoľníčky a dobrovoľníčky budú motivované motívom hodnoty viac ako dobrovoľníci.

Tab. 13 : Výsledky porovnania priemerov dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v preferencii motívov k dobrovoľníctvu, (t – test pre dva nezávislé výbery)

škála VMI	priemer dobrovoľníkov	priemer dobrovoľníčok	t	signifikancia
hodnoty	2,13	1,97	1,08	0,283
uznanie	2,59	2,39	1,32	0,192
sociálna interakcia	2,50	2,34	0,96	0,342
vzájomná výmena	2,22	2,37	-0,63	0,532
reaktivita	2,69	2,50	1,01	0,318
sebaúcta	2,69	2,78	-0,63	0,529
spoločenské dôvody	3,42	3,43	-0,04	0,972
vývoj kariéry	3,47	3,25	1,27	0,209
pochopenie	2,31	2,06	1,73	0,087
obrana, únik	3,73	3,34	2,41	0,018

V prípade závislej premennej - motív obrana bol porovnaním priemerov zistený signifikantný rozdiel ($t = 2,41$, $p < 0,05$) medzi dobrovoľníkmi ($N = 36$) a dobrovoľníčkami ($N = 38$), tento motív viac preferujú dobrovoľníčky.

Hypotéza 3.2: Predpokladali sme, že medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami nebude rozdiel v miere otvorenosti.

Tab. 14 : Výsledky porovnania priemerov dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v otvorenosti k skúsenosti, (t – test pre dva nezávislé výbery)

škála NEO-FFI	priemer dobrovoľníkov	priemer dobrovoľníčok	t	signifikancia
otvorenosť	2,54	2,58	-0,28	0,779

V prípade závislej premennej - otvorenosti nebol porovnaním priemerov zistený signifikantný rozdiel medzi dobrovoľníkmi (N = 36) a dobrovoľníčkami (N = 38), dobrovoľníci a dobrovoľníčky sa v otvorenosti k skúsenosti významne nelíšia.

Hypotéza 4: Predpokladali sme rozdiely v motivácii k dobrovoľníctvu a v miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách.

Hypotéza 4.1: Predpokladali sme, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave budú viac motivovaní motívom vzájomná výmena ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove.

Tab. 15 : Výsledky porovnania priemerov dobrovoľníkov pôsobiacich v Bratislave a dobrovoľníkov pôsobiacich v Prešove v preferencií motívov k dobrovoľníctvu, (t – test pre dva nezávislé výbery)

škála VMI	priemer dobrovoľníkov pôsobiacich v Bratislave	priemer dobrovoľníkov pôsobiacich v Prešove	t	signifikancia
hodnoty	1,99	2,11	-0,75	0,455
uznanie	2,49	2,49	-0,05	0,961
sociálna interakcia	2,48	2,36	0,72	0,474
vzájomná výmena	2,26	2,33	-0,28	0,781
reaktivita	2,66	2,53	0,72	0,477
sebaúcta	2,60	2,87	-1,83	0,071
spoločenské dôvody	3,34	3,51	-0,73	0,469
vývoj kariéry	3,45	3,28	0,97	0,336
pochopenie	2,17	2,18	-0,08	0,935
obrana, únik	3,62	3,45	1,03	0,306

V prípade závislej premennej - motív vzájomná výmena a ostatných motívov k dobrovoľníctvu nebol porovnaním priemerov zistený signifikantný rozdiel medzi dobrovoľníkmi pôsobiacimi v Bratislave (N = 36) a dobrovoľníkmi pôsobiacimi v Prešove (N = 38), dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave a dobrovoľníci pôsobiaci v Prešove sa v preferencii motívov k dobrovoľníctvu významne nelíšia.

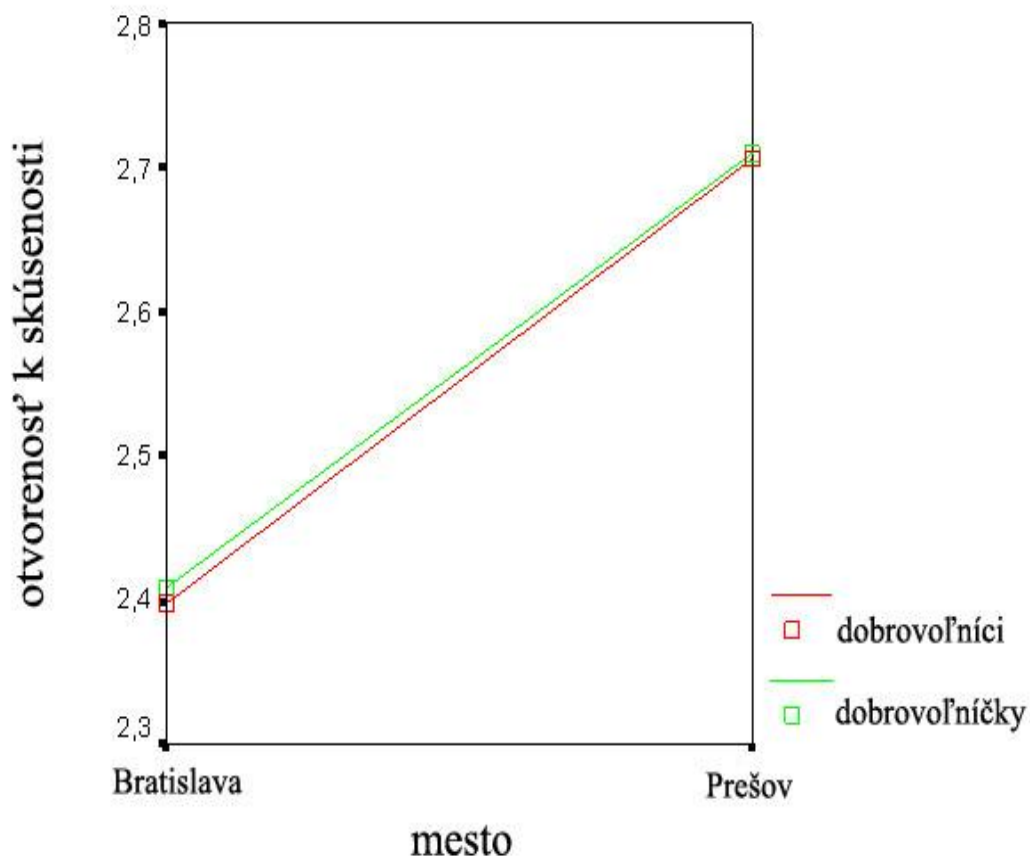
Hypotéza 4.2: Predpokladali sme, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave budú viac otvorení k skúsenosti ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove.

Tab. 16 : Výsledky analýzy rozptylu pre rod a mesto pôsobenia dobrovoľníkov ako nezávislé premenné a mieru otvorenosti ako závislú premennú, (ANOVA)

zdroj variancie	suma štvorcov	df	F	p	Eta
rod	0,001	1	0,00	0,944	0,000
mesto	1,709	1	7,63	0,007	0,098
rod * mesto	0,000	1	0,00	0,974	0,000
error	15,675	70			
total	502,165	74			

V prípade závislej premennej - otvorenosti pomocou dvojvchodovej analýzy rozptylu bol zistený hlavný efekt – mesto pôsobenia dobrovoľníkov ($F = 7,63$, $p < 0,01$).

Graf 2 : Výsledky analýzy rozptylu pre rod a mesto pôsobenia dobrovoľníkov ako nezávislé premenné a mieru otvorenosti ako závislú premennú, (ANOVA)



Štatisticky významné rozdiely v miere otvorenosti boli zistené u dobrovoľníkov aj dobrovoľníčok v závislosti od miesta pôsobenia. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky pôsobiaci v Bratislave viac vyjadrovali súhlas s položkami dotazníka NEO-FFI týkajúcich sa otvorenosti ako dobrovoľníci a dobrovoľníčky pôsobiaci v Prešove. Miera otvorenosti u dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v Bratislave je približne rovnaká, podobne tomu je aj u dobrovoľníkov a dobrovoľníčok v Prešove.

Hypotéza 5: Predpokladali sme súvislosť medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a motiváciou k dobrovoľníctvu a dĺžkou pôsobenia v organizácii a otvorenosťou.

Hypotéza 5.1: Predpokladali sme, že so stúpajúcim počtom rokov pôsobenia v organizácii bude súvisieť vyššia preferencia motívov hodnoty a pochopenie.

Tab. 17 : Výsledky korelácie medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a motívom hodnoty, (Pearsonov korelačný koeficient)

N		r	p
74	počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska	0,10	0,356
	počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti	-0,07	0,568
	počet rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti	0,18	0,134

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu nebol zistený signifikantný vzťah medzi premennými – dĺžka pôsobenia v organizácii (daná počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska, počtom rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti a počtom rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti) a motív hodnoty.

Tab. 18 : Výsledky korelácie medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a motívom pochopenie, (Pearsonov korelačný koeficient)

N		r	p
74	počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska	0,29	0,013
	počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti	0,02	0,881
	počet rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti	0,28	0,014

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná kladná korelácia ($r = 0,29$, $p < 0,05$) medzi premennými - dĺžka pôsobenia v organizácii (daná počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska) a motív pochopenie a tiež kladná korelácia ($r = 0,28$, $p < 0,05$) medzi premennými - dĺžka pôsobenia v organizácii (daná počtom rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti) a motív pochopenie. So zvyšujúcim sa počtom rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti a tiež so zvyšujúcim sa počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska klesá preferencia motívu pochopenie.

Hypotéza 5.2: Predpokladali sme, že so stúpajúcim počtom rokov pôsobenia v organizácii bude súvisieť vyššia miera otvorenosti.

Tab. 19 : Výsledky korelácie medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a otvorenosťou, (Pearsonov korelačný koeficient)

N		r	p
74	počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska	-0,26	0,023
	počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti	-0,17	0,159
	počet rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti	0,00	0,987

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná záporná korelácia ($r = -0,26$, $p < 0,05$) medzi premennými – dĺžka pôsobenia v organizácii (daná počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska) a otvorenosť. So zvyšujúcim sa počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska stúpa miera otvorenosti.

Hypotéza 6: Predpokladali sme súvislosť medzi spokojnosťou v organizácii a motiváciou k dobrovoľníctvu, kde s menšou spokojnosťou bude súvisieť vyššia preferencia motívov sociálna interakcia, vzájomná výmena, spoločenské dôvody a obrana.

V úvode dotazníka mali dobrovoľníci zodpovedať na sedem stupňovej škále tri otázky pýtajúce sa na spokojnosť s vedením organizácie, spoluanimátormi, spoludobrovoľníkmi, materiálnym zabezpečením organizácie. Overovali sme reliabilitu tejto nami vytvorenej škály, ktorá bola $\alpha = 0,68$. a tiež kvôli zošíkmeniu tejto škály sme použili SQRT normalizáciu, výsledná hodnota zošíkmenia bola 0,547.

Tab. 20 : Výsledky korelácie medzi spokojnosťou v organizácii a motívmi sociálna interakcia, vzájomná výmena, spoločenské dôvody a obrana, (Pearsonov korelačný koeficient)

N	škála VMI	r	p
74	sociálna interakcia	0,30	0,009
	vzájomná výmena	0,08	0,476
	spoločenské dôvody	0,02	0,852
	obrana	0,09	0,450

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná kladná korelácia ($r = 0,3$, $p < 0,01$) medzi premennými – spokojnosť v organizácii a motív sociálna interakcia. So zvyšujúcou sa spokojnosťou v organizácii stúpa preferencia motívu sociálna interakcia.

Ďalej sme zisťovali koreláciu medzi jednotlivými položkami nami vytvorenej škály spokojnosti v organizácii (spokojnosť s vedením organizácie, spoluanimátormi, spoludobrovoľníkmi, materiálnym zabezpečením organizácie) a motívom sociálna interakcia. Kvôli zošíkmeniu položiek tejto škály sme použili SQRT normalizáciu, výsledné hodnoty zošíkmenia boli - spokojnosť s vedením organizácie 0,693, spoluanimátormi, spoludobrovoľníkmi 0,55, materiálnym zabezpečením organizácie 0,535.

Tab. 21 : Výsledky korelácie medzi jednotlivými položkami škály spokojnosti a motívom sociálna interakcia, (Pearsonov korelačný koeficient)

N		r	p
74	spokojnosť s vedením organizácie	0,37	0,001
	spokojnosť so spoluanimátormi	0,17	0,145
	spokojnosť s materiálnym zabezpečením	0,17	0,138

Pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu bola zistená signifikantná kladná korelácia ($r = 0,37$, $p < 0,01$) medzi premennými – spokojnosť s vedením organizácie a motív sociálna interakcia. So zvyšujúcou sa spokojnosťou s vedením organizácie stúpa preferencia motívu sociálna interakcia.

4 Diskusia

V prvej hypotéze sme sa zaoberali vzťahom medzi osobnostnými rysmi dobrovoľníkov a motiváciou k dobrovoľníctvu. Predpokladali sme, že s vyššou mierou otvorenosti bude súvisieť vyššia preferencia motívu hodnoty. Hoci osobnostný rys otvorenosť hovorí o orientácii na hodnoty a idey a motív hodnoty opisuje ako možnosť konať podľa pevných presvedčení o dôležitosti pomoci iným, medzi týmito dvoma spomenutými premennými sme nezistili korelačný vzťah, čiže táto hypotéza sa nám nepotvrdila, so zvyšujúcou sa mierou otvorenosti nesúvisí preferencia motívu hodnoty. Dá sa predpokladať, že so zvyšujúcou sa mierou otvorenosti k skúsenosti súvisí vyššia preferencia iných motívov ako motívu hodnoty a tiež je možné, že vyššia miera otvorenosti nemusí významne súvisieť so žiadnym motívom. Motivácia k dobrovoľníctvu je jedinečná od osoby k osobe, ako hovorí Gajdošová (2000) potreby človeka sa vyvíjajú, menia a líšia sa aj svojou naliehavosťou, intenzitou jednak z hľadiska jednotlivca, ale aj z hľadiska momentálnej priority tej - ktorej potreby. Ako vysvetlenie môžeme použiť aj tvrdenie Finkelsteina a kol. (2005), ktorí hovoria, že všetky motívy sa často zmiešajú do globálneho motívu pomáhať, pričom je ťažké určiť, ktorý z motívov je dominantný. Rôzni dobrovoľníci sa zúčastňujú v rovnakej dobrovoľníckej organizácii z veľmi rozdielnych dôvodov. V skutočnosti môže dobrovoľníctvo uspokojiť rôzne motívy toho istého jedinca v rôznom časovom období.

V ďalšej časti prvej hypotézy, hypotéze 1.2 sme predpokladali, že s vyššou mierou extroverzie bude súvisieť vyššia preferencia motívu sociálna interakcia a s nižšou mierou extroverzie bude súvisieť vyššia preferencia motívov uznanie, reaktivita, obrana a sebaúcta. Medzi extroverziou a motívom sociálna interakcia sme zistili kladnú koreláciu. Predpoklad vyjadrený v tejto časti hypotézy sa potvrdil, s vyššou mierou extroverzie stúpa preferencia motívu sociálna interakcia. Extroverzia býva vyjadrená okrem iného sklonom k veselosti, vysokou sociabilitou, aktivitou, optimizmom a zhovorčivosťou. A keďže extroverti uprednostňujú vzruch, stimuláciu, dobrú náladu a tiež vykazujú vyššiu frekvenciu, intenzitu osobných kontaktov je im zrejme bytostne vlastný motív sociálna interakcia, ktorý vyjadruje motiváciu k dobrovoľníctvu ako potešenie najmä zo sociálnej atmosféry a zo vzájomných interakcií s inými ľuďmi. Extrovertní dobrovoľníci sú teda často motivovaní aj túžbou stretávať ľudí, prekonávať pocit izolácie a nedostatku naplnenia. Dobrovoľníctvo môžeme chápať, ako sme už vyššie spomenuli ako formu napĺňania túžby byť medzi ľuďmi s rovnakými a spoločne zdieľanými hodnotami a cieľmi.

Toto zistenie korešponduje aj z výsledkami výskumov Mitchella a Shuffa (1995), Carla a kol. (2005) a Koseka (in Lönnquist a kol., 2007). Eisenberg a Fabes (in Veenstra, 2006) rovnako uvádzajú, že prosociálne orientovaní jedinci majú tendenciu byť spoločenský, nie sú plachí alebo úzkostní, či vznetlivý. Preferencia motívov uznanie, reaktivita a obrana nestúpa s klesajúcou mierou extroverzie. Výnimkou nie je ani motív sebaúcta, kde sme však zistili kladnú koreláciu s extroverziou, čiže so znižujúcou sa mierou extroverzie nestúpa preferencia motívu sebaúcta, práve naopak jeho preferencia stúpa so zvyšujúcou sa extroverziou. Tiež je potrebné brať do úvahy fakt, že škály uznanie a sebaúcta mali v našom výskume nízku reliabilitu. Táto časť hypotézy sa teda nepotvrdila. Napriek tomu, že introverti sú charakterizovaní ako rezervovaní, radšej sami, mohlo by platiť, že menej extrovertní dobrovoľníci nevyhľadávajú prostredníctvom svojej dobrovoľníckej činnosti uznanie sociálneho okolia, neriešia svoje problémy či otázky a ani neunikajú pred negatívnymi pocitmi a sebe samých. Tieto zistenia podporujú fakt, že introvertní dobrovoľníci nemusia trpieť sociálnou anxiou a tiež nie sú nutne pesimistickí alebo nešťastní. Môžeme skonštatovať, že túto hypotézu pokladáme za potvrdenú iba čiastočne.

Predpokladali sme vzťah medzi osobnostnými rysmi a motiváciou k dobrovoľníctvu, uvádzame krátky prehľad preferencií motívov k dobrovoľníctvu v závislosti od osobnostných rysov dobrovoľníkov: so zvyšujúcou sa extroverziou stúpa preferencia motívov hodnoty, sociálna interakcia a sebaúcta (v našom výskume mala táto škála nízku reliabilitu), so zvyšujúcou sa znášanlivosťou stúpa preferencia motívu hodnoty a napokon sme zistili, že so zvyšujúcim sa neuroticizmom klesá preferencia motívu vzájomná výmena.

V druhej hypotéze sme sa zaoberali súvislosťou medzi vekom a motiváciou k dobrovoľníctvu a vekom a otvorenosťou. Predpokladali sme, že s narastajúcim vekom bude súvisieť vyššia preferencia motívu hodnoty a s klesajúcim vekom vyššia preferencia motívu sociálna interakcia. Prvá časť hypotézy sa nám nepotvrdila, zistili sme, že to bolo práve naopak, so zvyšujúcim sa vekom klesá preferencia motívu hodnoty. Zee a Perugini (2006) uvádzajú, že značná časť altruistického správania je poháňaná potrebou pozitívnych vzťahov a snahou pomôcť. Podľa ďalších zistení by sme mohli doplniť, že najmä na začiatku vykonávania činnosti. Pri predpoklade, že mladší dobrovoľníci sú zároveň menší počet rokov dobrovoľníkmi, môžeme ich nazvať mladí, či začínajúci, u ktorých bývajú motívy ešte orientované na iných, prosociálne. Mohlo by to byť tým, že na začiatku vykonávania dobrovoľníckej činnosti nie je asi pravdepodobný iný ako prosociálny motív, pretože motívy z prosociálnych na iné sa transformujú až po zážitku a vytrvaní v samotnej

činnosti. S narastajúcim vekom dobrovoľníkov možno už prvé nadšenie postupne opadá a starší dobrovoľníci pre svoju činnosť majú už skôr iné motívy, ktoré sa vyvinuli v priebehu ich činnosti. Tieto vysvetlenia podporujú zistenie Snydera a kol. (in Penner a kol., 2005), ktoré hovorí o tom, že dobrovoľníci sú zväčša na začiatku motivovaní prosociálnymi, na iných orientovanými motívami. Clary a kol. a Clary a Snyder (in Penner a kol., 2005) dodávajú že neskôr však môže byť motivovaný menej nesebeckými motívami, ale skôr budovaním kariéry alebo sociálnych vzťahov. Druhá časť tejto hypotézy sa nám potvrdila, zistili sme, že s klesajúcim vekom stúpa preferencia motívu sociálna interakcia. To by mohlo podporovať názor, že okrem prosociálnych motívov mladých dobrovoľníkov významnú úlohu hrá aj skupina ľudí, vytváranie priateľstiev. Môžeme sa domnievať, že so znižujúcim sa vekom samotné prosociálne motívy pre vykonávanie dobrovoľníckej činnosti bez priateľov nepostačia. Môžeme skonštatovať, že túto hypotézu pokladáme za potvrdenú iba čiastočne. Zistili sme ešte, že so zvyšujúcim sa vekom klesá aj preferencia motívov sebaúcta (v našom výskume mala táto škála nízku reliabilitu), vývoj kariéry a pochopenie.

V ďalšej časti hypotézy 2, hypotéze 2.2, sme predpokladali, že s narastajúcim vekom bude súvisieť vyššia miera otvorenosti. Táto hypotéza sa nám potvrdila. Zistili sme, že s narastajúcim vekom stúpa otvorenosť k skúsenosti. Mohlo by to byť tým, že starší dobrovoľníci sú pravdepodobne aj dlhší čas aktívni v dobrovoľníckych organizáciách a vyššiu mieru otvorenosti tak môžeme chápať ako dobrovoľníckou činnosťou nadobudnutú vlastnosť. Zároveň starší dobrovoľníci viac vyhľadávajú nové situácie, zážitky či príležitosti, môže to súvisieť aj s hľadaním seba, zamestnania, svojho miesta v spoločnosti atď., tiež to môže súvisieť s postupným dospievaním, kedy sa vyžaduje istá miera otvorenosti, kvôli začleneniu sa, prijímaniu odlišností a tolerancii k neznámemu. Otvorenosť predpokladá širší rozmer a intenzitu záujmov ľudí, čo by mohlo súvisieť s vyšším vekom.

V tretej hypotéze sme sa zaoberali rodovými rozdielmi v motivácii k dobrovoľníctvu a v miere otvorenosti. Predpokladali sme, že dobrovoľníci budú viac motivovaní motívom spoločenské dôvody ako dobrovoľníčky a dobrovoľníčky budú motivované motívom hodnoty viac ako dobrovoľníci. Tento predpoklad sa nám nepotvrdil, dobrovoľníci a dobrovoľníčky sa v preferencii týchto motívov významne nelíšia. Rodový rozdiel sme zistili iba v preferencii motívu obrana, tento motív viac preferujú dobrovoľníčky. Číže dobrovoľníčky sú viac motivované istým spôsobom úteku pred negatívnymi pocitmi o sebe.

V hypotéze 3.2 sme predpokladali, že medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami nebude rozdiel v miere otvorenosti. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky sa v miere otvorenosti k skúsenosti významne nelíšia. Rod nemá významný vplyv na otvorenosť k skúsenosti. Táto hypotéza sa nám potvrdila.

V štvrtej hypotéze sme predpokladali rozdiely v motivácii k dobrovoľníctvu a v miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiacich v rozličných mestách. V hypotéze 4.1 sme vyjadrili predpoklad, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave budú viac motivovaní motívom vzájomná výmena ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove. Porovnaním priemerov sme zistili, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave a dobrovoľníci pôsobiaci v Prešove sa v preferencii motívov k dobrovoľníctvu významne nelíšia. Môžeme sa domnievať, že lokalita, mesto pôsobenia dobrovoľníkov tej istej organizácie nevlýva na preferenciu motívov k dobrovoľníckej činnosti.

V hypotéze 4.2 sme predpokladali, že dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave budú viac otvorení k skúsenosti ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove. Zistili sme rozdiel v miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi pôsobiacimi v Bratislave a dobrovoľníkmi pôsobiacimi v Prešove. Rozdiely medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami pôsobiacimi v Bratislave neboli zistené. Rovnako neboli zistené rozdiely v miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami pôsobiacimi v Prešove. Vyššiu mieru otvorenosti bratislavských dobrovoľníkov by sme mohli vysvetľovať aj veľkosťou mesta, v menšom meste je prirodzene menšia zmena, výmena ľudí v tejto organizácii, v tejto komunite je skôr rodinnejšia atmosféra, mohli by sme povedať, že ide o viac uzavretý okruh ľudí, pokiaľ väčšie mestá predpokladajú väčší pohyb ľudí, napríklad dochádzanie do škôl alebo za prácou, vyššia životná úroveň a zákonite aj širší výber možnosti trávenia času, uspokojovania potrieb a záujmov, nie je tu možné vytvoriť také spoločenstvo ako v menšom meste, kvôli väčšiemu počtu ľudí zapojených do dobrovoľníckej činnosti. Tiež môže ísť o posun k individualizmu, ktorý sledujeme vo väčšej miere smerom na západ, kde ľudia môžu viac vyhľadávať stále nové a nové veci, zážitky, skúsenosti so zameraním na seba. Uvedené môže zvyšovať vo väčších mestách preferenciu rôznorodosti a toleranciu k neznámemu, ktorými sa charakterizuje otvorenosť. Môžeme tak súhlasiť s Bekkersom (2002), ktorý považuje okrem iných aj veľkosť mesta za činiteľ ovplyvňujúci dobrovoľníctvo. Mesto pôsobenia dobrovoľníkov vysvetľuje len istú časť vplyvu na otvorenosť k skúsenosti, zistiť ďalšie faktory ovplyvňujúce otvorenosť by mohlo byť cieľom ďalších výskumov.

V piatej hypotéze sme sa zaoberali súvislosťou medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a motiváciou k dobrovoľníctvu a dĺžkou pôsobenia v organizácii a otvorenosťou. Predpokladali sme, že so stúpajúcim počtom rokov pôsobenia v organizácii bude súvisieť vyššia preferencia motívov hodnoty a pochopenie. Vzťah medzi dĺžkou pôsobenia v organizácii a motívom hodnoty, ktorý vyjadruje motiváciu založenú na pevných presvedčeniach o pomoci iným, sme nezistili. Ani dlhodobé dobrovoľníctvo nemusí byť zárukou, že dobrovoľníci budú preferovať motív hodnoty, ale skôr je pravdepodobné to, že každý jedinec preferuje iný motív, respektíve, ako sme už spomenuli komplex motívov k svojej činnosti, na ktorý počet rokov dobrovoľníckej činnosti nemá až taký vplyv. V prípade motívu pochopenie sme zistili vzťah s počtom rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti. Čím kratšie dobrovoľník navštevoval spoločné stretnutia v danej organizácii pred začatím vykonávania dobrovoľníckej činnosti, tým viac preferoval motív pochopenie. Práve krátky čas navštevovania stretnutí pred dobrovoľníckou činnosťou by mohol predikovať motív pochopenie, ktorý vyjadruje motiváciu porozumieť najmä sebe samému, alebo ľuďom, ktorým pomáha či organizácii. V prípade dlhodobejšieho pôsobenia v organizácii pred dobrovoľníckou činnosťou sa otázka pochopenia sebe a ostatným môže považovať za vyriešenú na rozdiel od novších, krátkodobejších dobrovoľníkov, ktorí ju spolu s vykonávaním činnosti môžu postupne riešiť. Motív pochopenie tiež rovnako súvisel s počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska. Čo by sme mohli vysvetľovať analogicky, keďže nižší počet rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti predpokladá nižší počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska. Preferencia motívu pochopenie, ako sme už uviedli súvisela aj s klesajúcim vekom, pričom zrejme platí, že so znižujúcim sa vekom klesá aj počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti, to podporuje fakt, že ide o mladých dobrovoľníkov. Podľa Dimitriadisa (2006) lepšie pochopenie sebe samému a svojim schopnostiam je stále častejšou motiváciou k dobrovoľníctvu mladých ľudí, motív pochopenie by sme tak mohli chápať najmä ako „štartovací“ motív u začínajúcich dobrovoľníkov, ktorí mali málo alebo menej skúsenosti v danej organizácii. Môžeme skonštatovať, že túto hypotézu považujeme za nepotvrdenú.

V ďalšej časti, hypotéze 5.2 sme predpokladali, že so stúpajúcim počtom rokov pôsobenia v organizácii bude súvisieť vyššia miera otvorenosti. Zistili sme, že so zvyšujúcim sa počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska stúpa miera otvorenosti. Samotný počet rokov navštevovania spoločných stretnutí pred začatím

dobrovoľníckej činnosti alebo počet rokov animátorskej činnosti nezohráva takú úlohu v súvislosti s otvorenosťou ako to, ako dlho sa dobrovoľník pohybuje v prostredí tejto organizácie. Mohli by sme to považovať jednak za akýsi druh výchovného vplyvu, pretože táto organizácia svojich členov k tomuto osobnostnému rysu otvorenosti formuje, vychováva. Podobný výchovný vplyv dobrovoľníctva potvrdzuje aj rozsiahly výskum Eylera a Gilesa (in Brozmanová Gregorová, 2008), ktorý identifikoval medzi inými aj personálny a interpersonálny rozvoj (učenie sa o „skutočnom živote“, rozvoj tolerancie k rozmanitosti) vplyvom dobrovoľníctva. Rovnako podľa Mydlíkovej a kol. (2007) skúsenosti z dobrovoľníctva môžu pomôcť pri získavaní a rozvíjaní vlastností, jednou z nich je aj otvorenosť voči iným ľuďom. Na základe nášho zistenia a zistení uvedených autorov môžeme súhlasiť s Allenovou a Rushtonom (1983), ktorí hovoria, že niektoré vlastnosti dobrovoľníkov sa vo väčšej miere javia ako funkcia vlastnej dobrovoľníckej činnosti, zážitkom samého na sebe. Túto hypotézu pokladáme za potvrdenú.

V šiestej hypotéze sme predpokladali súvislosť medzi spokojnosťou v organizácii a motiváciou k dobrovoľníctvu, kde s menšou spokojnosťou bude súvisieť vyššia preferencia motívov sociálna interakcia, vzájomná výmena, spoločenské dôvody a obrana. Zvyšujúca sa spokojnosť v organizácii nesúvisí s preferenciou motívov vzájomná výmena, ktorý vidí dobrovoľnícku činnosť ako veľmi rovnú výmenu, spoločenské dôvody, podľa ktorého sa dobrovoľník pokúša prispôbiť normatívnym vplyvom preňho dôležitých ľudí a ani motívu obrana, ktorý vyjadruje spôsob úteku pred negatívnymi pocitmi o sebe samom. Čiže inak povedané dobrovoľníci so znižujúcou sa mierou spokojnosti v organizácii nevyjadrovali súhlas s motívmi opísanými ako hľadanie vlastných výhod, tlak sociálneho okolia alebo redukovanie negatívnych pocitov, myšlienok. Zistili sme však vzťah medzi spokojnosťou a motívom sociálna interakcia, kde so zvyšujúcou sa spokojnosťou v organizácii stúpa preferencia motívu sociálna interakcia. Konkrétne išlo o spokojnosť s vedením organizácie. Čiže je možné, že vedenie zohráva veľmi dôležitú úlohu pri preferencii motívu sociálna interakcia na rozdiel od spokojnosti so spoluanimátormi a materiálnym zabezpečením organizácie. To by mohlo znamenať, že ak organizácia vytvára príjemné, vyhovujúce prostredie, ak sa tam dobrovoľníci dobre cítia, tak potom vytvárajú aj veľmi blízke vzťahy v danej organizácii a nachádzajú tam priateľov, s ktorými trávajú aj svoj voľný čas mimo dobrovoľníckej činnosti. Mohli by sme to vyjadriť slovami - dobre sa tam cítim, chcem s nimi byť. Frisch a kol.(in Bakker a kol., 2006) a Mráčková (2009) uvádzajú uspokojenie zo spoločenského kontaktu ako jednu z dobrovoľníkmi očakávaných foriem odmeny. Členstvo v rovnakej organizácii predpokladá určité spoločné

znaky dobrovoľníkov a tak to môže podporovať už viac krát spomínanú potrebu byť medzi ľuďmi s rovnakými a spoločne zdieľanými hodnotami a cieľmi. Vedenie organizácie pravdepodobne ovplyvňuje správanie a cítenie sa ľudí v organizácii. Nie sú dôležité ani tak materiálne podmienky ale vzťahy v organizácii. Túto hypotézu pokladáme za nepotvrdenú.

Za obmedzenia tohto výskumu pokladáme to, že údaje boli vyplňané doma, istú stratu účastníkov výskumu, možné sociálne žiaduce odpovede a najmä preklad dotazníka z cudzieho jazyka a nízku reliabilitu niektorých škál. Obmedzením je aj špecifickosť tejto vzorky, títo dobrovoľníci sú charakteristickí svojim náboženským presvedčením, od ktorého sa odvíja ich práca s mládežou, na inej vzorke, v inej organizácii by mohli vyjsť iné výsledky.

Záver

Motiváciu dobrovoľníkov chápeme ako rozmanitý a pre konkrétnu skupinu špecifický jav. V našom výskume sme na vzorke dobrovoľníkov pracujúcich s deťmi a mládežou v Saleziánskych mládežníckych strediskách v Bratislave a Prešove zistili, že so zvyšujúcou sa extroverziou stúpa preferencia motívov hodnoty, sociálna interakcia a sebaúcta (táto škála mala v našom výskume reliabilitu). Ďalej sme zistili, že so zvyšujúcou sa znášanlivosťou stúpa preferencia motívu hodnoty a napokon so zvyšujúcim sa neuroticizmom klesá preferencia motívu vzájomná výmena. Skúmaním vzťahu motívov a otvorenosti s vekom dobrovoľníkov sme zistili, že s narastajúcim vekom stúpa miera otvorenosti. Preferencia prosociálneho motívu - motívu hodnoty, ktorý vyjadruje konanie podľa presvedčení o potrebe pomoci iným a motívov sociálna interakcia, sebaúcta, vývoj kariéry a pochopenie súvisí s nižším vekom. Ďalej sme zistili, že so zvyšujúcim sa počtom rokov navštevovania saleziánskeho strediska stúpa miera otvorenosti, čo môže znamenať aj formovanie, vychovávanie dobrovoľníkov k nadobúdaniu určitých vlastností. U dobrovoľníkov, ktorí pred začatím svojej dobrovoľníckej činnosti navštevovali spoločné stretnutia menší počet rokov a tým pádom aj menej rokov navštevovali saleziánske stredisko bol udávaný motív pochopenie, ktorý vyjadruje snahu prostredníctvom dobrovoľníctva pochopiť sebe, ľuďom, ktorým sa pomáha, prípadne organizácii. Dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave a dobrovoľníci pôsobiaci v Prešove sa v preferencii motívov významne nelíšili. Zistili sme však rozdiely v miere otvorenosti medzi dobrovoľníkmi tej istej organizácie pôsobiacich v rôznych mestách. Dobrovoľníci pôsobiaci v Bratislave boli viac otvorení k skúsenosti ako dobrovoľníci tej istej organizácie pôsobiaci v Prešove, ale rodové rozdiely v miere otvorenosti neboli zistené. Rodové rozdiely sme zistili v preferencii motívu obrana, ktorý viac preferovali dobrovoľníčky ako dobrovoľníci. Skúmaním vzťahu motívov a spokojnosti v organizácii sme zistili, že so zvyšujúcou sa mierou spokojnosti v organizácii, najmä s jej vedením stúpa preferencia motívu sociálna interakcia. Ľudia, ktorí sa venujú dobrovoľníkom sa tak javia ako dôležitý faktor pre motivovanie a udržanie dobrovoľníkov v organizácii, preto je dôležité, aby vedenie poznalo, čo dobrovoľníkov vedie k tejto činnosti, vytváralo príjemné prostredie a stále ich motivovalo.

Zoznam použitej literatúry

- Allen, N.J., & Rushton, J.P. (1983). Personality Characteristics of Community Mental Health Volunteers: a Review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 12 (36), 36-49.
- Arnoldová, A. (2002). *Slovník sociálního zabezpečení*. Praha: Galén.
- Atkins, R., Hart, D., & Donnelly, T.M. (2005). The Association of Childhood Personality Type With Volunteering During Adolescence. *Merrill - Palmer Quarterly*; 51 (2); 145-162.
- Bakker, A.B., Zee, K.I., Lewig, K.A., & Dollard, M.F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146 (1), 31-50.
- Bekkers, R. (2002). *Participation in voluntary associations: resources, personality, or both?* Vyhľadané 6.2.2010, dostupné na <http://www.fss.uu.nl/soc/homes/bekkers/participation.pdf>
- Bierhoff, H.W. (2002). *Prosocial Behaviour*. Hove: Psychology Press.
- Brozmanová Gregorová, A. (2005). *Dobrovoľníctvo ako fenomén modernej občianskej spoločnosti*. Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na <http://www.dobrovolnictvo.sk/?node=82&id=17>
- Brozmanová Gregorová, A. (2008). Dobrovoľníctvo ako prostriedok rozvoja mladého človeka. *ZOOM-M*, (4), 11-13.
- Brozmanová Gregorová, A., Marček, E., & Mračková, A. (2009). *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na http://www.panet.sk/sk/dokumenty/text_analyza_dobrovolnictva_sk.pdf
- Bútorová, Z., & Bútor, M. (1996). *Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky I*. Bratislava: SPACE centrum pre analýzu sociálnej politiky.
- Carlo, G., Okun, M.A., Knight, G., & Guzman, M.R.T. (2005). *The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation*. Vyhľadané 21.1.2010, dostupné na <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=psychfacpub>
- Clary, E.G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8 (5), 156-159.
- Čambalová, B., Hříchová, K., Zahradníková, I., & Hřích, V. (2004). *Dobrovoľníctvo ako konkurenčná výhoda uchádzača o zamestnanie v cieľovej skupine personalistov*

- a znalosť dobrovoľníckych organizácií. Vyhľadane 5.2.2010, dostupné na http://www.partnerstva.sk/buxus/docs/YMCA_Prieskum_dobrovolnictvo.pdf
- Danišová, K. (2010). Dobrovoľníctvo. *Cesta*, 8 (2), 13-14.
- Definovanie dobrovoľníctva. (2007). Vyhľadane 5.2.2010, dostupné na http://www.niton.sk/documents/41-197-1053-volunteering_sk.pdf
- Dimitriadis, D. (2006). *Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Dobrovoľná činnosť, jej úloha v európskej spoločnosti a jej vplyv.“* Vyhľadane 23.2.2010, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:325:0046:0052:SK:PDF>
- Dostál, O. (2005). *Legislatívny rámec dobrovoľníctva v Slovenskej republike*. Vyhľadane 1.10.2009, dostupné na http://www.konzervativizmus.sk/upload/pdf/Ondrej_Dostal_dobrovolnictvo_v_SR.pdf
- Dudeková, G. (1998). *Dobrovoľné združovanie na Slovensku v minulosti*. Bratislava: SPACE centrum pre analýzu sociálnej politiky.
- Džuka, J. (2005). *Motivácia a emócie človeka*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity.
- Erdélyiová, R. (2005). *Dobrovoľníctvo a jeho rozvoj na úrovni miestnych komún*. Vyhľadane 5.2.2010, dostupné na <http://archiv.mladez.sk/buxus/docs/Dobrovolnictvo2005.pdf>
- Esmond, J., & Dunlop, P. (2004). *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. Vyhľadane 5.2.2010, dostupné na <http://biggestdifference.com/morevolunteers/resources/MotivationFinalReport.pdf>
- Finkelstein, M.A., & Brannick, M.T. (2007). Applying Theories of institutional helping to informal volunteering: motives, role identity, and prosocial personality. *Social Behavior and Personality*, 35 (1), 101-114.
- Finkelstein, M.A., Penner, L.A., & Brannick, M.T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality*, 33 (4), 403-418.
- Frič, P. (2002). *Význam dobrovoľníctví*. Vyhľadane 5.2.2010, dostupné na <http://www.hest.cz/media.shtml?x=98502>
- Fudaly, P. (2008). Rola pracovníka s deťmi a mládežou vo výchove v období detstva a dospievania. *ZOOM-M*, (1-2), 4-9.
- Gajdošová, L. (2000). *Mravné potreby osobnosti*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Fakulta humanitných vied.

- Galajdová, V., & Hitka, M. (1996). *Motivácia a osobnosť*. Vyhľadané 16.10.2009, dostupné na <http://www.miloshitka.szm.sk/motivacia1.html>
- Gáliková, M. (2005). *Typický dobrovoľník nie je milá pani*. Vyhľadané 5.2.2010, dostupné na http://www.partnerstva.sk/buxus/generate_page.php?page_id=626
- Hatoková, M. (2006). Dobrovoľníctvo. Stačí dobrovoľníkovi dobrá vôľa? In I. Ruisel (Ed.), *Múdrosť – inteligencia – osobnosť* (161-165). Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na <http://www.psychologia.sav.sk/mudrost.pdf>
- Havrdová, Z. (2007). Dobrovoľníci versus profesionálové. *Psychologie dnes*, 13 (2), 34-37.
- Heveri, M. (2003). Riadenie ľudských zdrojov a mimovládne organizácie. *Efekt*, 1 (1), 24-27.
- Homola, M. (1972). *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Hrubala, J., Haňdiak, P., & Machalová, M. (1999). *Právo a neziskový sektor na Slovensku*. Bratislava: SPACE centrum pre analýzu sociálnej politiky.
- Hřebíčková, M., & Čermák, I. (1996). Vnitřní konzistence české verze dotazníku NEO-FFI. *Čekoslovenská psychologie*, 40 (3), 208-216.
- Hudeček, J. (1986). *Hodnotové orientace v motivační sféře osobnosti*. Praha: Academia, nakladatelství Československé akademie věd.
- Kačmárová, M. (2004). Vzťah medzi subjektívnou pohodou seniorov a ich motivačným systémom. In J. Džuka (Ed.), *Psychologické dimenzie kvality života* (294-302). Vyhľadané 24.10.2009, dostupné na <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Dzuka3/36.pdf>
- Karr, L.B., & Meijs, L. (2006). Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations. In D. Fetchenhauer, A. Flache, A.P. Buunk, & S. Lindenberg (Eds.), *Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives* (157-172). New York: Springer Science+Business Media.
- Kol. autorov. (2006). „*Letom svetom do sociálnej práce v treťom sektore*.“ Vyhľadané 30.9.2009, dostupné na http://www.assp.sk/files/letom_svetom.pdf
- Kovačič, V. (2002). *Model funkčnej rodiny a formovania osobnosti podľa princípov SVD a SJ. 1. diel*. Vrútky: ProKonzult.
- Králiková, N. (2006). *Ja nie som dobrovoľník! Ja to robím iba tak* Bratislava: Iuventa.
- Križanová, Z. (2006). *Analýza tretieho sektoru pre sociálne podnikanie*. Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na <http://www.se2se.sk/vystupy/4.5.5.Analyza%20tretieho%20sektora%20pre%20socialne%20podnikanie.pdf>
- Lenčo, P. (2008). Editorial. *ZOOM-M*, (4), 3.

- Littlepage, L., Perry, J.L., Goff, P., & Brudney, J.L. (2005). *Love Thy Neighbor: The Role of Faith in Volunteer Motivation*. Vyhľadané 11.11.2009, dostupné na https://www.policyarchive.org/bitstream/handle/10207/103/96_05C10_LTN.pdf?sequence=1
- Lönnquist, J.E., Paunonen, S., Verkasalo, M., Leikas, S., Tuulio-Henriksson, A., & Lönnquist, J. (2007). Personality Characteristics of Research Volunteers. *European Journal of Personality*, 21 (8), 1017-1030.
- Majchrák, J., & Marošiová, L. (2003). *Dovidieť za roh*. Bratislava: IVO - Inštitút pre verejné otázky.
- Marošiová, L., & Majchrák, J. (2005). *Dobrovoľníci: Prípadové štúdie*. Bratislava: IVO - Inštitút pre verejné otázky.
- McCurley, S., & Lynch, R. (2000). *Manažment dobrovoľníkov*. Bratislava: SAIA.
- Miháliková, J. (2008). Dobrovoľníctvo a práca s mládežou. *Zoom-M*, (4), 4-5.
- Mitchell, C.W., & Shuff, I.M. (1995). Personality Characteristics of Hospice Volunteers as Measured by Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 65 (3), 521-532.
- Mráčková, A. (2009). *Manažment dobrovoľníkov*. Vyhľadané 25.10.2009, dostupné na http://www.invisio.sk/zsi/publikacie/a2/Manazment_dobrovolnikov.pdf
- Mydlíková, E. a kol. (2002). *Dobrovoľníctvo na Slovensku alebo „Čo si počať s dobrovoľníkom.“* Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na <http://www.ff.unipo.sk/kvdsp/files/dobrovolnictvo/Download/dobzamok.pdf>
- Mydlíková, E., Gymerská, M., Kopcová, E., & Vaska, L. (2006). *„Ako byť prospešný sebe aj iným.“* Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na http://www.assp.sk/files/ako_byt_prospesny.pdf
- Mydlíková, E., Gymerská, M., Kopcová, E., & Vaska, L. (2007). *Dobrovoľníctvo – efektívna študentská prax*. Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na http://www.prax.assp.sk/files/dobrovolnictvo_studentska_prax.pdf
- Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (1997). *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Ochmanová, M., & Jordan, P. (1997). *Dobrovoľníci – cenný zdroj pomoci*. Maryland: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies.
- Ondrušek, D. (2000). *Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie*. Bratislava: Centrum prevencie riešenia konfliktov, Partners for Democratic Change – Slovakia.

- Paulík, K. (2004). *Obecná psychologie pro doplňující pedagogické studium*. Vyhľadané 24.10.2009, dostupné na http://www.osu.cz/fpd/cdv/dokumenty/obecna_psychologie.pdf
- Pencáková, S. (2007). *Pomáhať nás baví*. Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na <http://www.materskecentra.sk/old/images/dobrovolnictvo-manual.pdf>
- Penner, L.A., Dovidio, J.F., Piliavin, J.A., & Schroeder, D.A. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56 (9), 365-392.
- Rainer, A. (2008). Každý z nás túži zmeniť aspoň kúsok reality. *ZOOM-M*, (4), 9-10.
- Rudman, L.A. (2007). *Pro-Social Behavior*. Vyhľadané 5.2.2010, dostupné na <http://www.rci.rutgers.edu/~rudman/321/lecture23f07.pdf>
- Ruisel, I. (1999). *Inteligencia a osobnosť*. Bratislava: VEDA – vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied.
- Scouts. (2006). *Volunteers in Scouting Toolkit*. Vyhľadané 23.2.2010, dostupné na http://www.scout.org/en/about_scouting/strategy/strategic_priorities/volunteers_in_scouting/volunteers_in_scouting_toolkit
- Sedláková, J. (2004). *Management dobrovolné práce*. Vyhľadané 5.2.2010, dostupné na <http://grumpy.fm.vse.cz/mno/source/new/05StudijniMaterialy/DistančniOpory/PHH542.doc>
- Smékal, V. (2002). *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal.
- Šormová, L., & Klégrová, A. (2006). *Dobrovolníctví*. Vyhľadané 28.8.2009, dostupné na <http://www.viod.cz/editor/assets/download/publikace/dobrovolnictvi.pdf>
- Thielicke, F. (2009). *Erklärung individuellen Verhaltens*. Vyhľadané 14.11.2009, dostupné na http://www.euba.sk/dokumenty/nemeckofonne/05_Erklaerung%20individuellen%20Verhaltens.pdf
- Tošner, J., & Sozanská, O. (2002). *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. Praha: Portál.
- Urbaníková, I. (2002a). *Dobrovoľník a deti*. Bratislava: Reprografia.
- Urbaníková, I. (2002b). *Osobnosť dobrovoľníka*. Bratislava: Reprografia.
- Veenstra, R. (2006). The Development of Dr. Jekyll and Mr. Hyde: Prosocial and Antisocial Behavior in Adolescence. In D. Fetchenhauer, A. Flache, A.P. Buunk, & S. Lindenberg (Eds.), *Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives* (93-108). New York: Springer Science+Business Media.

- Výrost, J., & Slaměnik, I. (1997). *Sociálna psychológia*. Praha: ISV – nakladatelství.
- Watkiss, S. (2004). *Motivation A Study of the Motivations for Members of a Volunteer Organisation*. Vyhľadané 12.11.2009, dostupné na <http://www.watkinsonline.co.uk/ebooks/motivation.pdf>
- Woleková, H. (2002). *Dobrovoľníctvo vo svetle výskumu*. Bratislava: SPACE centrum pre analýzu sociálnej politiky.
- Yeung, A.B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organisations*, 15 (1), 21-46.
- Zee, K, & Perugini, M. (2006). Personality and Solidary Behavior. In D. Fetchenhauer, A. Flache, A.P. Buunk, & S. Lindenberg (Eds.), *Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives* (77-92). New York: Springer Science+Business Media.

Prílohy

Príloha A

Tab. 22 : Popis výskumnej vzorky dobrovoľníkov pôsobiacich v Bratislave

mesto	rod		vek	počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska	počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti	počet rokov navštevovania stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti	vek skupiny ľudí, ktorej sa venujú
Bratislava	muž	N = 19					
		priemer	22	10,42	5	4,21	14,05
		minimum	16	3	1	0	8
		maximum	30	18	9	9	22
		smerodajná odchýlka	3,63	4,59	2,62	3,04	3,37
	žena	N = 17					
		priemer	21,44	10,35	5,94	4,41	13,19
		minimum	17	2	1	1	8
		maximum	25	15	10	10	18
		smerodajná odchýlka	2,63	3,84	2,86	2,78	2,88
	spolu	N = 36					
		priemer	21,74	10,39	5,43	4,31	13,66
		minimum	16	2	1	0	8
		maximum	30	18	10	10	22
		smerodajná odchýlka	3,18	4,19	2,73	2,88	3,14

Tab. 23 : Popis výskumnej vzorky dobrovoľníkov pôsobiacich v Prešove

mesto	rod		vek	počet rokov navštevovania saleziánskeho strediska	počet rokov vykonávania dobrovoľníckej činnosti	počet rokov navštevovania stretnutí pred začatím dobrovoľníckej činnosti	vek skupiny ľudí, ktorej sa venujú
Prešov	muž	N = 17					
		priemer	19,53	8,94	3,88	4,41	13
		minimum	15	4	1	1	9
		maximum	24	15	9	10	18
		smerodajná odchýlka	2,89	3,71	2,75	2,47	2,39
	žena	N = 21					
		priemer	19,05	6,95	3,64	3,38	13,57
		minimum	17	2	1	0	9
		maximum	23	10	8	9	17
		smerodajná odchýlka	1,85	2,57	2,14	2,33	2,27
	spolu	N = 38					
		priemer	19,26	7,84	3,75	3,84	13,33
		minimum	15	2	1	0	9
		maximum	24	15	9	10	18
		smerodajná odchýlka	2,35	3,25	2,4	2,42	2,3

Príloha B

Všetky údaje v tomto dotazníku sú anonymné a slúžia výlučne na výskumné účely, prosím, snažte sa odpovedať čo najúprimnejšie a čo najpravdivejšie. Pozorne si prečítajte inštrukcie a postupujte podľa nich. Na začiatok prosím vyplňte nasledovnú tabuľku a zodpovedajte nasledujúce otázky:

Rod:
Vek:
Škola (SŠ, Gym, VŠ, P - pracujúci):
Mesto (BA – Bratislava, PO – Prešov):
K saleziánom chodím ____ rokov.
Animátorom som ____ rokov.
Pred tým, než som sa stal animátorom, som chodil na <i>stretká</i> ____ rokov.
Priemerný vek účastníkov na <i>stretku</i> , ktoré vediem je ____ rokov.

Napíšte 3 najdôležitejšie veci (podľa poradia), ktoré Vás vedú k tomu, že vykonávate animátorskú činnosť:		
1.	2.	3.

S vedúcimi ľuďmi na stredisku (môj animátor, komunita, „nadriadení“) som:

1	2	3	4	5	6	7
spokojný						nespokojný

S ľuďmi, s ktorými spolupracujem (spoluanimátor, iní animátori) som:

1 2 3 4 5 6 7
spokojný nespokojný

S možnosťami, prostriedkami a pomôckami, ktoré potrebujem na *stretko* som:

1 2 3 4 5 6 7
spokojný nespokojný

So sebou ako animátorom som:

1	2	3	4	5	6	7
spokojný						nespokojný

Samotné animátorstvo je pre mňa:

1	2	3	4	5	6	7
veľmi dôležité						veľmi nepodstatné

Sám seba považujem za:

1	2	3	4	5	6	7
schopného animátora						neschopného animátora

Celkovo so svojím životom, osobnými pomermi som:

1	2	3	4	5	6	7
mimoriadne spokojný						mimoriadne nespokojný

Príloha C

Nasledujúca časť výskumu obsahuje zoznam tvrdení, ktoré sa pýtajú na Vašu skúsenosť dobrovoľníka. Pri každom tvrdení zakrúžkujte číslo, ktoré je podľa Vás najbližšie Vašej odpovedi, podľa stupnice pod textom od 1 - čo znamená úplne súhlasím, po 5 - vôbec nesúhlasím. Neexistujú správne alebo nesprávne odpovede, ale vždy zakrúžkujte len 1 možnosť. Niektoré otázky sa opakujú, to je súčasť výskumu, prosím, vyjadrite sa ku všetkým tvrdeniam. Ak potrebujete zmeniť svoju odpoveď, urobte X cez chybnú odpoveď, a potom zakrúžkujte správne tvrdenie.

1 **2** **3** **4** **5**
úplne súhlasím **súhlasím** **neviem** **nesúhlasím** **vôbec nesúhlasím**

1	Som animátor, pretože mi záleží na tých, ktorí mali v živote menej šťastia ako ja.	1	2	3	4	5
2	Uznanie organizácie, v ktorej som animátor (ďalej len organizácie) je pre mňa dôležité.	1	2	3	4	5
3	Som animátor, pretože sa teším na rôzne akcie, ktorých sa ako animátor môžem zúčastniť.	1	2	3	4	5
4	Som animátor, pretože verím, že to, čo človek urobí pre druhých, sa mu vráti.	1	2	3	4	5
5	Rád pomáhám ľuďom, pretože aj ja som bol v ťažkých situáciách, keď som potreboval pomoc.	1	2	3	4	5
6	Som animátor, pretože si myslím, že animátorstvo je dobrá skúsenosť, ktorá zvyšuje sebahodnotenie.	1	2	3	4	5
7	Som animátor, pretože moji priatelia sú animátori.	1	2	3	4	5
8	Som animátor, pretože si myslím, že prostredníctvom animátorstva si vytváram pracovné návyky.	1	2	3	4	5
9	Som animátor, pretože sa môžem naučiť niečo viac o živote dnešnej mládeže.	1	2	3	4	5
10	Som animátor, pretože animátorstvo ma zbavuje pocitu viny z toho, že som v živote šťastnejší ako iní.	1	2	3	4	5
11	Som animátor, pretože mám skutočný záujem o skupinu ľudí, o ktorých sa starám.	1	2	3	4	5
12	Byť rešpektovaný ostatnými členmi organizácie nie je pre mňa dôležité.	1	2	3	4	5
13	Spoločenské udalosti a akcie, ktoré mi organizácia ponúka, sú pre mňa dôležité.	1	2	3	4	5
14	Animátorstvo mi dáva možnosť pomôcť ľuďom predísť tomu, čím som musel prejsť ja.	1	2	3	4	5
15	Som animátor, pretože mi to dáva pocit, že som dobrým človekom.	1	2	3	4	5

Príloha D

Tento dotazník obsahuje 60 konštatovaní, ktoré by sa mohli hodiť na opis Vašej osoby. Prečítajte si, prosím, pozorne každé konštatovanie a posúďte, do akej miery Vás vystihuje. Mieru svojho súhlasu s príslušným konštatovaním vyjadrite zakrúžkovaním takto:

SS (silný súhlas), ak s konštatovaním jednoznačne súhlasíte alebo ho považujete za úplne vhodné

S (súhlas), ak s konštatovaním skôr súhlasíte alebo ho považujete za vhodné

N (neutrálne), ak konštatovanie nie je ani vhodné ani nevhodné

O (odmietnutie), ak s konštatovaním skôr nesúhlasíte alebo ho považujete za neprimerané

SO (silné odmietnutie), ak s konštatovaním v žiadnom prípade nesúhlasíte alebo ho považujete za úplne nevhodné

1	Málokedy sa znepokojím	SS	S	N	O	SO
2	Mam rád/a veľa ľudí okolo seba	SS	S	N	O	SO
3	Nerád/a márnim svoj čas denným snením	SS	S	N	O	SO
4	Snažím sa byť priateľský/á ku každému, koho stretnem	SS	S	N	O	SO
5	Udržiavam svoje veci poukladané a čisté	SS	S	N	O	SO
6	Často cítim, že podlieham iným ľuďom	SS	S	N	O	SO
7	Lahko sa rozosmejem	SS	S	N	O	SO
8	Nemením overené spôsoby, ako niečo dosiahnuť	SS	S	N	O	SO
9	Často sa dostávam do sporov s rodinou alebo kolegami	SS	S	N	O	SO
10	Viem svoj čas organizovať tak, aby som včas vybavil všetko nutné	SS	S	N	O	SO
11	, mám občas pocit, že sa zrútim	SS	S	N	O	SO
12	Nepovažujem seba samého/samú za príliš veselého/ú	SS	S	N	O	SO
13	Som očarený podnetmi, ktoré nachádzam v umení a v prírode	SS	S	N	O	SO
14	Mnohí ľudia si o mne myslia, že som egoistický/á a sebecký/á	SS	S	N	O	SO
15	Nie som veľmi systematicky postupujúcim človekom	SS	S	N	O	SO
16	Málokedy sa cítim osamelý alebo smutný	SS	S	N	O	SO
17	Veľmi rád sa zabávam s inými ľuďmi	SS	S	N	O	SO
18	Je zbytočné, aby človek počúval odlišné názory, pretože aj tak si z nich nedokáže vybrať	SS	S	N	O	SO
19	Radšej by som s ostatnými spolupracoval/a, ako s nimi súperil	SS	S	N	O	SO
20	Pokúšam sa všetky zverené úlohy veľmi svedomito splniť	SS	S	N	O	SO

Analytický list

Autor:	Peter Olejník
Názov práce:	Preferencia motívov k dobrovoľníctvu v závislosti od osobnostných rysov dobrovoľníkov
Podnázov práce:	
Jazyk práce:	slovenský
Typ práce:	diplomová práca
Akademický titul, príp. hodnosť:	Magister
Počet strán:	88
Univerzita:	Prešovská univerzita v Prešove
Fakulta:	Filozofická fakulta
Katedra:	psychológia
Študijný odbor:	psychológia
Študijný program:	psychológia
Mesto:	Prešov
Vedúci DP:	Mgr. Peter Babinčák, PhD.
Konzultanti DP:	
Dátum odovzdania:	16.4.2010
Dátum obhajoby:	
Kľúčové slová v SJ:	dobrovoľník, motivácia, osobnostné rysy
Názov práce v AJ:	Motivational preferences of voluntarism depending on personal characteristics of the volunteers
Podnázov práce v AJ:	
Kľúčové slová v AJ:	volunteer, motivation, personal characteristics