

KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

M002479

MOTIVÁCIA MLADÝCH ĽUDÍ
K DOBROVOLNÍCTVU

2011

Bc. Anna Bodnárová

KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

MOTIVÁCIA MLADÝCH ĽUDÍ
K DOBROVOLNÍCTVU
Diplomová práca

Študijný program: Sociálna práca

Študijný odbor: 7561 800

Školiace pracovisko: Katedra sociálnej práce

Školiteľ: PhDr. Vladimíra Antolová, PhD.

Ružomberok 2011

Bc. Anna Bodnárová



KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU

formujúca myseľ i srdce

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Hrabovská cesta 1, 034 01 Ružomberok

www.ku.sk, tel.: +421 44 4320 958-61, fax: +421 44 4320 960, mobil: +421 918 722-107, e-mail: dekanat@pf.ku.sk

PROTOKOL O ZADANÍ ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Bc. Anna Bodnárová

Trvalé bydlisko: Helcmanovce 430, 055 63

Študijný program: Sociálna práca

Druh záverečnej práce: Diplomová práca

Názov záverečnej práce: Motivácia mladých ľudí k dobrovoľníctvu

- Ciele práce:
1. Charakterizovať dobrovoľníctvo a jeho históriu.
 2. Poukázať na dôležitosť motivácie u mladého človeka.
 3. Zistiť motiváciu mladých k dobrovoľníctvu.

- Odporúčaná literatúra:
1. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O.: *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách*. Praha: Portál, 2006.
 2. MYDLÍKOVÁ, E.: *Dobrovoľníctvo na Slovensku, alebo, „Čo si počať s dobrovoľníkom“*. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2002.
 3. MYDLÍKOVÁ, E. (et al.): *Ako byť prospešný sebe a iným*. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2006.

Miesto a dátum zadania záverečnej práce: Ružomberok 8.12. 2009

Dátum plánovaného odovzdania záverečnej práce: apríl 2011

Vedúci záverečnej práce: PhDr. Vladimíra Antolová, PhD.

Vedenie vyššie uvedenej práce prijímam:

.....
Dátum a podpis vedúceho práce

Názov témy, cieľ práce a odporúčanú literatúru schvaľujem:

.....
Dátum a podpis vedúceho katedry

Prevzaté na Študijnom oddelení PF KU dňa:

19. JAN. 2010

Podpis:

Vyhlásenie o počte znakov

Anna Bodnárová

Záverečná práca obsahuje 99 644 znakov zarátavaných do rozsahu práce.

Podpis

Pod'akovanie

Touto cestou chcem srdečne pod'akovať vedúcej diplomovej práce PhDr. Vladimíre Antolovej, PhD. za odborné konzultácie, cenné rady a vedenie pri vypracovaní diplomovej práce a zároveň ďakujem všetkým respondentom zapojeným do výskumu.

ABSTRAKT

BODNÁROVÁ, Anna: *Motivácia mladých ľudí k dobrovoľníctvu*. [Diplomová práca] / Anna Bodnárová – Katolícka univerzita v Ružomberku. Pedagogická fakulta; Katedra sociálnej práce. – Školiteľ : PhDr. Vladimíra Antolová, PhD. – Stupeň odbornej kvalifikácie : Magister. – Ružomberok : PF, 2011. 69 s.

Hlavnou témou tejto diplomovej práce je poukázať na motiváciu mladých ľudí k vykonávaniu dobrovoľníckych činností. Autorka v prvej kapitole objasňuje dobrovoľníctvo, jeho históriu, prekážky, ktoré bránia v jeho rozvoji, zameriava sa tu aj na prínos a postavenie dobrovoľníka v spoločnosti. Druhá kapitola je zameraná na objasnenie pojmu motivácia, na popísanie zdrojov motivácie a na vysvetlenie motívov smerujúcich k dobrovoľníckej činnosti. Pôsobeniu hodnôt sa autorka venuje v tretej kapitole. Popisuje tu veľký vplyv rodinnej výchovy na správanie a rozhodovanie sa mladého človeka v kontexte dobrovoľníctva. V štvrtej kapitole autorka empirickým výskumom prostredníctvom dotazníkovej metódy zisťuje motiváciu mladých ľudí k dobrovoľníctvu. V tejto kapitole tiež následne analyzuje získané informácie, formuluje závery vyplývajúce z teoretickej a empirickej časti práce a podáva odporúčania pre prax.

Kľúčové slová: Dobrovoľníctvo. Dobrovoľník. Motivácia. Hodnoty. Rodina.

ABSTRACT

BODNÁROVÁ, Anna: *Motivation of young people for voluntary work*. [Diploma Thesis] / Anna Bodnárová – Catholic University in Ružomberok. Pedagogical Faculty; Department of Social Work. – Supervisor : PhDr. Vladimíra Antolová, PhD. – Degree of Professional Qualification: Master. – Ružomberok : PF, 2011. 69 p.

The main topic of this diploma thesis is to point out motivation of young people for performing voluntary activities. In the first chapter author makes clear the term of voluntary work, its history and obstacles that hold back its development. In addition she concentrates on benefit of voluntary work and status of a volunteer in the society. The second chapter is focused on making clear the term of motivation, describing the sources of motivation and explaining the motives that lead to voluntary activities. In the third chapter author pays attention to impact of values. She describes the great influence of family upbringing to behaviour and decision-making of young people in context of voluntary work. The content of the fourth chapter is focused on empiric research. By means of questionnaire author surveys the motivation of young people for voluntary work. Sequentially author analyses acquired information and formulate conclusions that result from theoretic and empiric part of the thesis. In the end author presents the suggestions for the practice.

Key words: Voluntary Work. Volunteer. Motivation. Values. Family.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 DOBROVOĽNÍCTVO	11
1.1 História dobrovoľníctva na Slovensku.....	12
1.2 Oblasti dobrovoľníctva	14
1.3 Typy dobrovoľníkov	17
1.4 Bariéry rozvoja dobrovoľníctva	19
1.5 Odmeňovanie dobrovoľníkov	21
1.6 Dobrovoľník alebo člen organizácie	23
1.7 Prínosy dobrovoľníctva.....	23
2 MOTIVÁCIA K DOBROVOĽNÍCTVU	27
2.1 Motív	27
2.2 Motivácia.....	27
2.2.1 Zdroje motivácie.....	28
2.3 Teórie motivácie.....	32
2.4 Motívy k dobrovoľníckej činnosti.....	32
3 HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA MLADÝCH ĽUDÍ.....	37
3.1 Hodnoty a rodina.....	38
3.2 Mladý človek a hodnoty	39
4 PROJEKT VÝSKUMU	42
4.1 Predmet výskumu.....	42
4.2 Objekt výskumu	42
4.3 Cieľ výskumu	42
4.4 Úlohy výskumu	42
4.5 Výskumné hypotézy.....	42
4.6 Výskumné otázky.....	42
4.7 Metodika výskumu.....	43
4.8 Harmonogram a organizačné zabezpečenie výskumu	43
4.9 Interpretácia výsledkov výskumu	44
4.10 Verifikácia pracovných hypotéz	53
4.11 Vyhodnotenie výskumných otázok	55

4.12 Závěry a odporúčania pre prax.....	56
ZÁVER	59
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	60

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A TABULIEK

Tab. 1 Rozdiel medzi členom a dobrovoľníkom organizácie.....	23
Obr. 1 Hierarchia potrieb podľa A. H. Maslowa	29
Graf 1 Zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít na základe pohlavia	44
Graf 2 Zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít na základe študijného zamerania	45
Graf 3 Zapojenie respondentov do dobrovoľníctva na základe bydliska	45
Graf 4 Dôležitosť hodnôt v živote mladého človeka	47
Graf 5 Motivujúce prvky na vykonávanie dobrovoľníckych aktivít	48
Graf 6 Výchova mladého človeka v rodine k pomoci iným, k robeniu dobrých skutkov ...	49
Graf 7 Vplyv rodinnej výchovy k hodnotám na rozhodnutie zapojiť sa do dobrovoľníckych aktivít	49
Graf 8 Viera v Boha ako motivujúci činiteľ k výkonu dobrovoľníctva	50
Graf 9 Postoj veriaceho človeka	51
Graf 10 Priestor na vykonávanie voľno-časových aktivít popri štúdiu	52
Graf 11 Priestor na vykonávanie voľno-časových aktivít na základe študijného zamerania	52
Graf 12 Uplatnenie študentov v dobrovoľníckej sfére.....	53
Graf 13 Možnosť uplatnenia študentov v dobrovoľníckej sfére na základe študijného zamerania	53

ÚVOD

Každý človek sa snaží naplňovať svoje potreby, pretože ich napĺňanie patrí k základným predpokladom spokojného a vyrovnaného života.

Jedna z foriem, prostredníctvom ktorej dochádza k napĺňaniu potrieb, je aj zapájanie sa do dobrovoľníckych aktivít.

Človek sa v dobrovoľníctve dokáže naplno realizovať, pretože si môže sám vyberať oblasti pôsobenia (kultúra, šport, veda), činnosti, ktoré ho zaujímajú, baví a tým nielen aktívne využíva svoj voľný čas, ale aj rozvíja svoju osobnosť, učí sa zodpovednosti a iným pozitívnym vlastnostiam, nie z donútenia, ale z vlastného rozhodnutia a prostredníctvom aktivít, ktoré sú pre neho pútavé a zaujímavé a tým zároveň motivujúce.

Dobrovoľníctvo je tiež prostriedkom ako sa vymaniť z bežného stereotypu života a vykonávať aktivity, služby, činnosti, ktoré jednotlivec považuje za potrebné a hodnotné, a v ktorých pri ich vykonávaní vidí zmysel a prínos, a to nielen pre seba, ale hlavne pre spoločnosť.

Dôležitý aspekt ovplyvňujúci správanie a rozhodovanie sa mladého človeka je jeho hodnotová orientácia, ktorá sa buduje od narodenia prostredníctvom výchovy v rodine, vzťahov a hodnôt, ktoré rodina preferuje a ktoré považuje za dobré a potrebné pre budúci samostatný život svojho dieťaťa. Hodnotová orientácia tak pôsobí aj na samotné rozhodovanie sa vykonávať alebo nevykonávať dobrovoľnícke aktivity.

Dôvod výberu tejto témy je v pomerne nízkej informovanosti o dobrovoľníctve, mnoho ľudí nevie, čo to znamená „byť dobrovoľníkom“, nevidí v ňom opodstatnenie a prínos pre jednotlivcov a tým pre spoločnosť. Touto prácou chceme poukázať na potrebnosť dobrovoľníctva a správnu motiváciu k jeho vykonávaniu.

Cieľom tejto diplomovej práce je priblížiť čitateľovi dobrovoľníctvo, jeho históriu a prínos, poukázať na motívy smerujúce k vykonávaniu dobrovoľníckej činnosti a ozrejmiť hodnotovú orientáciu mladých ľudí a jej vplyv na rozhodnutie sa pre dobrovoľníctvo. Prostredníctvom empirického výskumu je cieľom zistiť motiváciu mladých ľudí k dobrovoľníctvu.

1 DOBROVOĽNÍCTVO

Dobrovoľníkom (lat. voluntarius – ochotný, naklonený, angl. volunteer) je „človek, ktorý bez nároku na finančnú odmenu poskytuje svoj čas, svoju energiu, vedomosti a zručnosti v prospech ostatných ľudí či spoločnosti (Tošner, Sozanská, 2006, s. 35). Hledíková (In: Schavel, 2010) tiež uvádza, že táto fyzická osoba sa pre túto prácu rozhodla slobodne, bez nátlaku a venuje tak svoje schopnosti a zručnosti nejakej činnosti, ktorú pokladá za zmysluplnú a prospešnú. Túto činnosť vykonáva buď organizovane alebo samostatne a maximálne za úhradu nákladov a školení.

Dobrovoľníkom je tiež človek, ktorý si dostatočne verí, že môže prispieť k zmene určitých javov, k vyriešeniu problémov a je ochotný obetovať svoj voľný čas na naplnenie tohto cieľa (Schavel, 2010).

Dobrovoľníkom by mal byť hlavne človek zrelý, schopný a zodpovedný duševne a telesne zdravý, ktorý vedome pracuje v prospech iných. Z vlastností by mal oplývať otvorenou myslou, citlivosťou, schopnosťou spolupracovať, odborný postojom, toleranciou, vysokou motiváciou. (Ochmanová, Jordan, 1997). Dovoľme si apelovať na vyššie spomenutý fakt telesného zdravia, pretože sme presvedčení, že aj telesne postihnutí ľudia môžu byť plnohodnotnými dobrovoľníkmi a tiež byť prínosom pre spoločnosť.

Dobrovoľníctvo môžeme teda charakterizovať ako neplatenú činnosť, ale priamo súvisiacu s pracovnou činnosťou človeka, ktorý ju vykonáva za účelom pomôcť sebe, rodine, blízkym, svojej komunite alebo verejnosti, a to bez žiadneho priameho profitu z výsledku jeho činnosti. O efektívite dobrovoľníctva je možné hovoriť až vtedy, ak táto činnosť je vzájomne prospešná aj verejne prospešná, to znamená, že prináša osôh nielen pre spoločnosť ale aj pre samotného dobrovoľníka (Mydlíková a kol., 2007).

Všeobecná deklarácia o dobrovoľníctve prijatá Medzinárodnou asociáciou pre dobrovoľnícke úsilie tiež uvádza, že dobrovoľníctvo

- *„je založené na osobnej motivácii a slobodnom rozhodnutí,*
- *je 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*“ (Mydlíková, 2010, s. 68).

Ďalej táto deklarácia uvádza *základné princípy*, ktorými sa dobrovoľníci vo svojej činnosti riadia:

- uznávať právo každého muža, ženy a dieťaťa slobodne sa združovať, bez akejkoľvek diskriminácie (rasa, viera, sociálne a ekonomické podmienky),
- rešpektovať dôstojnosť a kultúru každej ľudskej osoby,
- poskytnúť iným služby v partnerskom duchu, bez nároku na odmenu,
- odkrývať spoločenské problémy a do ich riešenia zapojiť aj vlastnú komunitu,
- stimulovať spoločenskú zodpovednosť, propagovať rodinu, komunitu a medzinárodnú solidaritu,
- a tým rásť ako osobnosť, získavať nové vedomosti a zručnosti, rozvíjať svoj osobný potenciál, svoju vieru vo vlastné schopnosti a tvorivosť, a tak prijať aktívnu úlohu pri riešení problémov (Mydlíková, 2010).

Vyššie spomínaná Medzinárodná asociácia pre dobrovoľnícke úsilie bola založená v roku 1970 a jej činnosť sa zameriava výlučne na propagáciu, podporu a ocenenie dobrovoľníctva na celom svete. V súčasnosti zastrešuje sieť organizácií a jednotlivcov z viac ako 100 krajín (Mydlíková, 2010).

1.1 História dobrovoľníctva na Slovensku

Dobrovoľníctvo na Slovensku má dlhú tradíciu. Môžeme ho historicky spojiť so stredovekom, kedy vznikali prvé sirotince, útulky, hospice, kde sa už vtedy o opustených, chorých a zomierajúcich starali nezištne rehoľníci (Mračková, 2009). Kováčiková uvádza, že táto pomoc ľuďom v núdzi mala filantropický charakter, bola činnosťou náhodnou, dobrovoľnou, individualizovanou, realizovanou buď súkromne (jednotlivcami) alebo verejne (cirkvou) a bola založená na jednej z hlavných povinností kresťana – pomáhať blížnym (In: Gregorová, Marček, Mračková, 2009). Vznikali tzv. „bratstvá“ a „cechy“, ktorých cieľom bola svojpomoc, ochrana sociálnych práv a vzdelávacie činnosti pre ich členov a ich príbuzných (Nemcová, 2003). V období osvietenstva začali vznikať na našom území ďalšie dobrovoľnícke združenia, ktorých vznik bol spätý s kultúrnou, literárnou, osvetovou činnosťou a remeslami (Mračková, 2009). Začal sa klásť dôraz na slobodu a schopnosti jednotlivca. Spolky a inštitúcie, ktoré združovali občanov sa začali sústrediť na dobrovoľné združovanie občanov, ktorí sa venujú práci pre obecnú, národnú komunitu

a tým nadväzovali na činnosť náboženských spolkov založených už v stredoveku. Začiatok dobrovoľníctva, mimo hlavného zamestnania, môžeme datovať s nástupom ranného kapitalizmu (Dudeková In: Nemcová, 2003). Dve svetové vojny a komunistický režim potom spôsobili, že dobrovoľníctvo v rámci spolkov, združení a hnutí bolo buď pozastavené alebo nútené (pracovné soboty, socialistické práce) (Mračková, 2009).

Rozmach dobrovoľníckych aktivít nastal až po roku 1989, spolu s rozvojom občianskej spoločnosti, kedy sa opäť začali presadzovať dobrovoľnícke princípy. Postupne začali vznikať mimovládne organizácie, ktoré pre svoju činnosť nevyhnutne potrebujú práve dobrovoľníkov. Ich činnosti sú zamerané na mládežnícke, detské, environmentálne, športové, kultúrne, vzdelávacie a sociálne aktivity, ktoré sú späté najmä s drogami, seniormi, s ľuďmi bez domova, násilím, azylantmi, menšinami a i. (Mračková, 2009).

Je potrebné uviesť, že aj keď má dobrovoľníctvo na Slovensku otvorené dvere, v porovnaní s inými krajinami je ešte na nižšej úrovni, čo sa týka počtu zapojených ľudí a dobrovoľník nemá taký spoločenský status ako v krajinách rozvinutej demokracie (Mydlíková, 2003). V našej spoločnosti stále prevláda názor, že dobrovoľníci by neboli potrební, keby si štát riadne plnil svoje povinnosti (Bútorová, Bútora, 1996).

No krivdili by sme slovenskej verejnosti, keby sme tvrdili, že sa nesnaží zvyšovať status dobrovoľníctva. Na Slovensku existuje množstvo aktivít na verejné uznanie dobrovoľníctva. Môžeme spomenúť napr.: ocenenie Dobrej Noviny prezidentom SR, prijatie dobrovoľníkov za obnovu Tatier na Úrade vlády, Slovenský červený kríž udeľuje cenu Darcovstvo krvi a Zápis do knihy cti, tiež aj ocenenie Dobrovoľná opatrovateľka za dlhoročné poskytovanie opatrovateľských služieb na báze dobrovoľníctva, Nadácia krajiny harmónie udeľuje cenu Forresta Gumpa pre človeka, ktorý pomohol zdravotne postihnutým ľuďom k integrácii, Rada mládeže Slovenska udeľuje cenu Most (Gregorová a kol., 2009).

Mydlíková (2010) ubezpečuje, že v dnešnom svete majú aktivity dobrovoľníkov široké pole pôsobnosti a sú zároveň vítaným doplnkom sociálnej práce. Dodáva, že dobrovoľníctvo sa nerodí z krízy ekonomiky štátu, alebo z krízy sociálnych služieb, ale je výrazom demokracie a vôle zúčastňovať sa na sociálnom živote, je tiež stálou požiadavkou solidarity.

Z toho vyplýva, že rozvoj dobrovoľníctva závisí na našej ochote spolupodieľať sa na zlepšovaní spoločnosti, podporovať rozvoj solidarity vlastným pričinením a tým rozvíjať demokraciu štátu.

Dobrovoľníctvo vo svete

Dobrovoľníctvo v rôznych krajinách je závislé od viacerých faktorov. Dôležitú úlohu zohráva ekonomická situácia danej krajiny, sociálne a kultúrne faktory spojené s náboženskou tradíciou. Občianska participácia v dobrovoľníctve má ale stúpajúci trend vo všetkých krajinách. V niektorých krajinách sú veľké rozdiely v rozsahu dobrovoľníctva, ako aj v jeho rozdelení do oblastí. Rozsah dobrovoľníckej práce vo všetkých krajinách pozitívne koreluje s veľkosťou neziskového sektora. Čím je väčší neziskový sektor, tým je väčšia miera zapájania sa občanov do dobrovoľníckych aktivít. Rozvinutá štruktúra neziskových organizácií napomáha náboru a udržiavaniu dobrovoľníckej práce.

Podstatné rozdiely sú tiež v sústredení sa na určitú oblasť sociálnych služieb, kultúry a rekreácie alebo na oblasť vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a ekonomického rozvoja. Opäť tu dôležitú úlohu zohráva neziskový sektor, ktorý ovplyvňuje rozloženie dobrovoľníctva do konkrétnych oblastí. Na rozsah a oblasti dobrovoľníctva vplýva aj podoba sociálneho štátu. V sociálnodemokratických krajinách (Švédsko, Fínsko) je rozsah dobrovoľníctva väčší, dobrovoľníctvo sa sústreďuje do oblasti kultúry a rekreácie. V ostatných krajinách je sústredenosť zameraná do oblasti služieb. Dobrovoľníctvo je viac rozšírené v liberálnom type sociálneho štátu, potom v korporativistickom a nízke je v krajinách s paternalistickým ponímaním sociálnej politiky. Východoeurópske krajiny so zmiešaným typom sociálneho štátu sú charakteristické nízkou úrovňou angažovanosti v dobrovoľníctve (Salamon, Anhaier, 1999; Woleková, 2002).

Vidíme, že na rozvoj dobrovoľníctva pôsobia viacero činiteľov, ktoré sú nezanedbateľné a ktoré, tak ako v iných štátoch, pôsobia aj v rámci nášho štátu, a tak vplývajú na rozšírenie dobrovoľníctva u nás.

1.2 Oblasti dobrovoľníctva

Angažovanosť dobrovoľníckej práce je najčastejšia v neziskovej sfére, kde hlavným cieľom nie je samotný zisk, ale poslanie a naplnenie cieľov organizácie (Tošner, Sozanská, 2006).

Najčastejšie dobrovoľníci pracujú v týchto oblastiach:

- pomoc ľuďom v núdzi
- pomoc nemocniciam, zdravotníckym a sociálnym zariadeniam
- podpora školstva a vzdelávania
- rozvoj obcí a sídlisk

- ochrana životného prostredia
- humanitná pomoc krajinám postihnutým katastrofou a utečencom z iných krajín
- podpora športovej a rekreačnej činnosti
- podpora kultúry a umeleckej činnosti.

Najstaršou oblasťou v dobrovoľníckej práci je práve oblasť humanity a charity, pričom táto práca pozostáva z rôznych činností od získavania finančných prostriedkov, cez organizovanie aktivít, navštevovanie a pomoc ľuďom, až po administratívne zabezpečenie tejto práce (Mydlíková, 2003).

Pre komplexnejšie zhrnutie navrhujeme tieto oblasti špecifikovať na oblasť sociálnu a zdravotnú, kultúrnu a vzdelávaciu, športovú a oblasť životného prostredia.

Jednotlivé oblasti dobrovoľníctva môžeme rozčleniť aj na základe týchto modelov dobrovoľníctva, ktoré rozoznávame dva:

- Európsky model dobrovoľníctva – komunitný, ktorý je vývojovo starší, je založený na stretávaní sa dobrovoľníkov v prirodzenom spoločenstve na základe ich spoločných záujmov. Zaraďujeme tu napr. cirkevné alebo športové či detské organizácie. Neskôr sa z týchto zoskupení stávajú aj profesionálne dobrovoľnícke centrá, špecializované na určitú oblasť dobrovoľníctva alebo vekovú kategóriu.
- Americký model dobrovoľníctva – manažérsky, je založený na práci profesionálne vedených dobrovoľníckych centier, ktoré pracujú s dobrovoľníkmi, keď vyhľadávajú občanov altruisticky zameraných a ponúkajú im dobrovoľníctvo.

U nás sa objavujú obidva modely. Komunitný prevláda tam, kde sú dobré medziludské vzťahy alebo silná zameranosť na poslanie a cieľ organizácie, t.j. charitatívne, humanitárne a cirkevné organizácie ako napr. DOMKA, eRko, ZKSM, Slovenský červený kríž, Jednota dôchodcov. Model manažérsky je väčšinou vo väčších mestách, má širší záber a tým môže účinnejšie pomáhať ľuďom, na základe potrieb občanov, napr. Dobrovoľnícka skupina Vŕba (Tošner, Sozanská, 2006).

Z časového hľadiska môžeme rozdeliť dobrovoľnícku službu:

- Dobrovoľné zapojenie pri jednorazových akciách (kampane, zbierky, benefičné koncerty...), ktoré sa uskutočňujú spravidla raz do roka. Je to aj spôsob ako získať nových dobrovoľníkov. Činnosť dobrovoľníka nie je príliš formalizovaná a dohoda o spolupráci býva väčšinou len ústna.

- Dlhodobá dobrovoľná pomoc, ktorá sa poskytuje pravidelne a opakovane, napr. po dobu celého roka, 2 hodiny týždenne. Je to určitý záväzok pre dobrovoľníka, ktorý je väčšinou spísaný formou dohody o spolupráci, kde sú upravené záväzky, práva a povinnosti dobrovoľníka aj organizácie.
- Dobrovoľná služba je chápaná ako dlhodobý a dobrovoľný záväzok venovať sa dobrovoľníckej činnosti v inej krajine, napr. misie. Je profesionálne organizovaná a dobrovoľník musí byť na ňu náležite pripravený (Tošner, Sozanská, 2006).

Európska komisia tiež rozdelila dobrovoľníctvo do niekoľkých kategórií (foriem), ktoré svojou podstatou zodpovedajú aj slovenským podmienkam:

- Dobrovoľnícke aktivity ako rôzne nepravidelné aktivity ľudí v rôznych organizáciách, založené väčšinou len na ústnej dohode.
- Dobrovoľnícka služba je formalizovaná dobrovoľnícka aktivita ohraničená časom, jasným cieľom, obsahom, úlohami, štruktúrou, organizačným rámcom, osobnou podporou, legislatívnou a sociálnou ochranou a môže byť podložená ústnou alebo písomnou dohodou). Je už zriedkavejšou formou ako dobrovoľnícka aktivita.
- Dobrovoľná svojpomoc – vzájomná pomoc medzi susedmi, deťmi a mládežou medzi sebou na báze vzájomnej dohody mimo organizácie (Králiková, 2006).

Po vyššie uvedených deleniach dobrovoľníctva vidíme vzájomnú podobu, ale aj rozdielnosť v chápaní dobrovoľníckej služby a viac sa prikláňame k rozdeleniu dobrovoľníctva podľa Európskej komisie.

Matulayová (2007) člení dobrovoľníctvo z hľadiska odbornosti (profesionality) na:

- profesionálne (odborné) – profesionáli poskytujú svoje profesionálne služby (napr. učitelia) zadarmo,
- laické – služby sú poskytované bez kvalifikácie, len na základe zaškolenia.

Dobrovoľníctvo môžeme členiť aj z hľadiska cesty, ktorou sa uberá:

- Dobrovoľníctvo vznikajúce „zdola nahor“ – založené na neformálnej skupine priateľov, ktorá vykonáva spoločnú činnosť a postupne smeruje k štruktúrovanej skupine a k registrovanej neziskovej organizácii.

- Dobrovoľníctvo pôsobiace „zvonku dovnútra“ – ide o štruktúrovanú organizáciu, v ktorej pracujú profesionáli, ktorí sa rozhodli začať spolupracovať s dobrovoľníkmi, napr. zariadenia pre seniorov, nemocnice (Tošner, Sozanská, 2006).

1.3 Typy dobrovoľníkov

Na Slovensku rozoznávame tri typy dobrovoľníkov:

- „ľudia pracujúci v organizácii bez akejkoľvek finančnej náhrady a kompenzácie,
- odborníci (prekladatelia, právnici, terapeuti) ktorí poskytujú vysoko špecializované služby a ktorí sú ohodnotení len symbolickou odmenou,
- členovia správnych rád mimovládnych organizácií“ (Mydlíková, 2003, s.64).

Dobrovoľníkov môžeme tiež rozdeliť z časového hľadiska na dobrovoľníka dlhodobého a dobrovoľníka krátkodobého.

Znaky dlhodobého dobrovoľníka:

- oddanosť klientovi, organizácii (ich práca je doplnená ich osobným a psychickým vkladom),
- má tendenciu prispôbovať svoju prácu, voľný čas na dobrovoľnícke aktivity. Je ochotný robiť akúkoľvek dobrovoľnícku prácu, aj keď pre neho nie je zaujímavá a je bez finančnej odmeny, a v určitej etape života je aj jeho životným motívom,
- jeho motiváciou sú dosahované úspechy celej organizácie.

Znaky krátkodobého dobrovoľníka:

- nie príliš hlboký záujem o klienta či organizáciu,
- nevidí organizáciu, svoju dobrovoľnícku prácu ako ústredný motív svojho života,
- často považuje jasne definovanú prácu s krátkym pracovným časom,
- jeho motiváciou sú osobné úspechy (Mydlíková a kol., 2007).

Dobrovoľníci sú ľudia prosociálne sa správajúci. Podľa bežného názoru prosociálni ľudia dovoľujú, aby ich druhí využívali vo svoj prospech, teda používajú seba ako prostriedok, aby pomohli druhým. Dobrovoľníci si uvedomujú, že ak chceme mať prosociálne vzťahy, niekto musí začať ako prvý. Dobrovoľníci nie sú naivní, sú asertívni, tvoriví, iniciatívni a zasadení za prosociálne ciele (Urbaníková, 2002).

Matoušek (2003) vo svojej publikácii uvádza skupiny ľudí, ktoré sa vo všeobecnosti väčšinou stávajú dobrovoľníkmi:

- študenti, najviac tí, ktorí sa pripravujú na pomáhajúce profesie,
- nezamestnaní ľudia, ktorí chcú byť tiež užitoční,
- ženy starajúce sa o rodinu a deti, ktoré ešte nechcú nastúpiť do práce, ale tiež sa chcú spoločensky uplatniť,
- ľudia na dôchodku, ktorí sa cítia málo užitoční,
- ľudia, ktorí považujú svoju prácu za jednostrannú, bez kontaktu s inými ľuďmi, čo im chýba.

Medzi najviac frekventované charakteristiky slovenského dobrovoľníka, bez ohľadu na jeho vek, na základe svojho výskumu uvádza Mydlíková (2010, s. 74): altruizmus, empatia, komunikatívnosť, ochota pomôcť, ochota venovať čas, potreba seberealizácie.“

O dobrovoľníctvo majú väčší záujem ženy ako muži. Dôvodom môže byť aj prirodzená inklinácia žien k tomuto typu práce, k starostlivosti o deti, chorých. Ďalším dôvodom môže byť aj to, že dobrovoľnícku prácu väčšinou vykonávajú osoby s humanitným zameraním, kde majú prevahu opäť ženy. Muži zase cítia povinnosť postarať sa o finančné zabezpečenie svojej rodiny. Väčšina dobrovoľníkov má riadne zamestnanie a službu dobrovoľníka vykonávajú vo svojom voľnom čase. Dobrovoľníctvu sa viac darí vo vzdelanejšom prostredí, kde mladšia generácia prejavuje väčšie porozumenie a pochopenie pre mimovládne organizácie a ich činnosť (Mydlíková, 2003).

Woleková (2002) dopĺňa Mydlíkovú, keď na základe svojho výskumu tvrdí, že dobrovoľníkmi sú vo zvýšenej miere ľudia strednej generácie od 30 do 59 rokov, potom mladí ľudia do 30 rokov, nasledujú ľudia nad 60 rokov. Podiel dobrovoľníckych aktivít je najvyšší u vysokoškolsky vzdelaných a znižuje sa priamo úmerne so znižovaním stupňa dosiahnutého vzdelania, nasledujú ľudia so stredoškolským vzdelaním, s učňovským vzdelaním a ľudia so základným vzdelaním. Viac sa podieľajú na dobrovoľníckych aktivitách ženatí a vydaté ako ostatní (slobodní, ovdovení, rozvedení), tiež viac ekonomicky aktívni ľudia ako ekonomicky neaktívne skupiny, ľudia bohatší rovnako ako ľudia chudobnejší, obyvatelia vidieka viac ako obyvatelia mestskej populácie.

Veľmi ťažké je získať dobrovoľníkov z radu dôchodcov, pretože oni väčšinou hľadajú prácu, ktorá by bola finančne ohodnotená. Náročné je motivovať k dobrovoľníctvu tiež nezamestnaných občanov, pretože zase čakajú skôr pomoc od druhých, aby dokázali vyriešiť svoju situáciu s nezamestnanosťou (Mydlíková, 2003). Výskum IVO v roku 2003 tiež zistil, že väčšiu účasť na dobrovoľníckych činnostiach majú dobrovoľníci

a dobrovoľnícky z vidieka a tiež veriaci ľudia, čo súvisí s veľkým počtom zapojených do aktivít náboženského zamerania. Taktiež je u nás dobrovoľníctvo úzko späté s členstvom v mimovládnych organizáciách (občianske združenia, nadácie), títo dobrovoľníci tak prejavujú väčší záujem o spoločenské dianie (Gregorová, Marček, Mračková, 2009).

1.4 Bariéry rozvoja dobrovoľníctva

Medzi prekážky, ktoré bránia rozvoju dobrovoľníckej činnosti môžeme zaradiť nedostatočné riadenie činnosti dobrovoľníkov, nezáujem zariadenia o dobrovoľníkov, obavy z možného rizika úrazu, obavy zo zneužitia klienta dobrovoľníkom, nedôvera v česť dobrovoľníkov, nedostatok informácií o dobrovoľníctve, názor, že u nás neexistujú záujemcovia o dobrovoľníctvo (Tošner, Sozanská, 2006).

Tieto prekážky je možné prekonať napr. aj zvyšovaním informovanosti o dobrovoľníctve, ako o možnosti skvalitnenia služieb v zariadeniach a hlavne otvorenosťou voči novým formám pomoci, ku ktorým zaraďujeme aj pomoc prostredníctvom dobrovoľníkov a v neposlednom rade dobrovoľníctvo predstavuje aj určité odbremenenie pre stálych zamestnancov v zariadení. Domnievame sa, že najlepším kľúčom pre otvorenie sa tejto forme pomoci je pozitívna skúsenosť s dobrovoľníkmi, a to nielen zo strany vedenia zariadenia, zamestnancov, no najmä zo strany klientov.

K prekážkam, ktoré vplývajú priamo na rozvoj dobrovoľníctva, patrí aj chýbajúca podpora dobrovoľníctva na regionálnej a miestnej úrovni a tiež chýbajúce uznanie dobrovoľníckych aktivít pri hľadaní si práce (Králiková, 2006).

Ďalšími prekážkami pre dobrovoľníkov sú:

- veľký rozdiel medzi očakávaniami a skutočnosťou,
- pocit, že ich činnosť nevedie k ničomu,
- absencia spätnej väzby, pochvaly, uznania,
- žiadna rôznorodosť úloh, stereotyp,
- pocit nedostatočnej podpory od spolupracovníkov, napätie medzi spolupracovníkmi,
- zadávaná činnosť im neposkytuje žiadnu prestíž,
- nedostatočný priestor pre osobný rast, tvorivosť a iniciatívu (Tošner, Sozanská, 2006).

Medzi prekážky, ktoré bránia rozvoju dobrovoľníctva zaraďujeme tiež slabé legislatívne ukotvenie dobrovoľníckej činnosti v porovnaní s krajinami ako napr. Veľká Británia,

Nemecko, kde má dobrovoľníctvo už dlhú tradíciu a je chránené zákonmi. Marček (2008) na základe vyššie uvedených tvrdení odporúča, aby bolo dobrovoľníctvo právne upravené a jasne definované, že je to slobodné rozhodnutie, bez nároku na mzdu, aby bol vytvorený právny rámec pre dobrovoľnícke dohody s jasne stanoveným rozdielom medzi dobrovoľníckym a zamestnaneckým vzťahom a na základe toho, jasne určené práva a povinnosti dobrovoľníkov. Tým bude zabezpečená ochrana dobrovoľníkov počas poskytovania ich služby a ich odlišenie sa od radových zamestnancov.

Súčasný Slovenský právny systém upravuje problematiku dobrovoľníctva len v jej dvoch špecifických formách: dobrovoľnícka služba vykonávaná nezamestnaným ako forma aktivačnej činnosti (podľa Zákona NRSR č.330/2008 Z.z. o službách zamestnanosti a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) a mládežnícke dobrovoľníctvo (podľa Zákona NRSR č. 282/2008 Z.z. o podpore práce s mládežou). Prelom rokov 2008 a 2009 začal v znamení prípravy legislatívneho návrhu zákona o dobrovoľníctve. Pri jeho tvorbe vyvstala vážna prekážka v podobe otázky dobrovoľníctva a členstva v organizácii, pretože tento zákon by sa vzťahoval len na dobrovoľníkov a tým by vylučoval zo svojej pôsobnosti veľké množstvo organizácií fungujúcich prostredníctvom dobrovoľníkov, ktorí sú jej členmi a vykonávajú činnosti, ktoré sú nad rámec povinností, ktoré majú ako členovia (Gregorová, Marček, Mračková, 2009). Vidíme, že aj pokusy o vytvorenie zákona sú veľkým pozitívom v rozvoji dobrovoľníctva, pretože takto dobrovoľníctvo vstupuje do diskusií a dostáva sa tým viac do popredia v spoločnosti.

Prekážkou, ktorá bráni v napredovaní dobrovoľníctva na Slovensku je tiež fakt, že verejnosť stále poriadne nevie, čo si má pod pojmom dobrovoľník predstaviť. Je mnoho príkladov ľudí, ktorí sa tiež sami za dobrovoľníkov nepovažujú, no po priblížení ich činnosti zistia, že vlastne dobrovoľníkmi boli alebo sú. Mnohí tiež slovo dobrovoľník ani nepoužívajú, pretože ich vrstovníci nechápu zmyl dobrovoľníctva v porovnaní s platenými brigádami (Gregorová, Mračková, 2008).

Dôležitou súčasťou práce s dobrovoľníkom je ozrejmiť si aj mylné predstavy a predsudky o dobrovoľníckej činnosti, ktoré tiež predstavujú prekážky v dobrej spolupráci organizácie a dobrovoľníka. Mračková (2009, s. 13,14) na základe svojej praxe uvádza tieto mýty:

- „Normálny človek nemôže byť dobrovoľníkom. Dnes už nikto nerobí nič zadarmo.
- K tomu, aby sa niekto stal dobrovoľníkom, stačí dobrá vôľa alebo každý dobrovoľník je pre nás dobrý.

- „Dobrovoľníci sú ľudia, ktorí majú veľmi veľa času.
- Dobrovoľníctvo nás nič nestojí, je celkom zadarmo.
- Dobrovoľníci môžu zastúpiť zamestnancov, sú lacná pracovná sila.
- Dobrovoľník ničomu nerozumie a nepotrebuje rozumieť.
- Dobrovoľníci sú samozrejmosťou a zvládnu všetko.
- K dobrovoľníkom sa za každých okolností treba správať milo a za všetko im ďakovať.
- Dobrovoľníci u nás zostanú naveky.“

Tieto predstavy o dobrovoľníctve môžu byť bariérou v rozvoji dobrovoľníctva, a to samozrejme ako na strane organizácie, tak aj na strane potenciálneho dobrovoľníka a tým vytvárať negatívne postoje spoločnosti k dobrovoľníctvu, preto si myslíme že tieto predstavy je potrebné poznať a zabrániť ďalej ich negatívnemu vplyvu.

1.5 Odmeňovanie dobrovoľníkov

Odmena ukazuje, že organizácia si vie človeka oceniť, tým ho zároveň motivuje pre ďalšiu prácu. Najdôležitejšou odmenou je vyslovenie slovíčka *ďakujem*, ale aj príjemná atmosféra v práci, zapamätanie si mena a venovanie času dobrovoľníkovi, oslava Dňa dobrovoľníctva, posielanie gratulácií k osobným sviatkom, udelenie odznaku s logom organizácie, pozvanie dobrovoľníka na neformálne stretnutia tímu. Pri odmeňovaní dobrovoľníkov je potrebné aj striedať rôzne formy odmeňovania, pretože nie každý je rád chválený v prítomnosti veľkého publika, niekto nerád dostáva ocenenia... Odmeňovanie dobrovoľníkov nepôsobí len na zvýšenie ich motivácie, ale prispieva aj k efektívnosti a dobrej pracovnej atmosfére. V niektorých krajinách je bežnou praxou aj možnosť využívať zľavy aké majú zamestnanci, napr. stravovanie sa (Ochmanová, Jordan, 1997).

Mydlíková a kol. (In: Mračková, 2009, s. 24) na základe svojich výskumov uvádzajú isté formy odmien, ktoré dobrovoľníci očakávajú:

- uspokojenie zo spoločného 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 (počítačové, jazyky, sociálno-právne...),

- vykonanie praxe, ročníkovej diplomovej práce.

Vyššie spomenuté formy odmen môžu byť ešte o formy, o ktorých sa zmieňujú McCurley a Lynch (2000):

- vyrobenie špeciálnych čiapok, tričiek, odznakov na počesť skupiny dobrovoľníkov,
- povzbudenie ich k napísaniu článkov o ich práci,
- kúpiť im dobré vybavenie pre ich prácu,
- nechať sa nimi zastupovať na dôležitých stretnutiach,
- nechať im na stole poďakovanie,
- vyzdvihnúť ich osobné kvality,
- pýtať sa na ich názory.

Ak chceme, aby uznanie splnilo svoj účel, je potrebné pamätať si nasledujúce zásady:

- uznanie vyjadrovať často,
- obmieňať spôsoby vyjadrenia uznania,
- byť úprimný,
- oceniť dobrovoľníka viac ako jeho prácu,
- uznanie má byť „adekvátne“ s výkonom dobrovoľníka,
- podobné výkony odmeňovať podobným alebo tým istým spôsobom,
- vyjadriť uznanie jednotlivcovi,
- odmeniť najžiadanejšie úspechy, ktoré sa v budúcnosti očakávajú (Ochmanová, Jordan, 1997).

Domnievame sa, že odmeňovanie dobrovoľníkov je dominujúcim faktorom pre ich ďalšie rozhodnutie sa alebo pokračovanie v dobrovoľníckej činnosti, a preto odporúčame nezanedbávať túto fázu odmeňovania počas celého trvania zapojenia sa dobrovoľníka do činnosti organizácie.

Dôležitým aspektom pri odmeňovaní dobrovoľníkov je poznať skutočnú hodnotu dobrovoľníckej práce.

Pri výskumoch, ktorými sa zaoberala Mydlíková (2010) uvádza, že jedna hodina dobrovoľníckej práce sa rovná hodnote minimálnej hodinovej mzdy. Práca dobrovoľníka môže byť prácou veľmi nenáročnou ako upratovanie, lepenie obálok, až po vysokošpecializovanú prácu terapeutov, lekárov, prekladateľov. Preto je veľmi dôležité, aby si organizácia a celá spoločnosť uvedomovala nielen finančnú hodnotu, ale práve

morálnu hodnotu dobrovoľníckej činnosti. Pretože: „Pokiaľ budú ľudia ochotní len tak, pre nič za nič, niečo urobiť pre iného človeka, bude naša spoločnosť zdravá“ (Mydlíková, 2010, s.78).

1.6 Dobrovoľník alebo člen organizácie

Veľmi často si pri pojme „dobrovoľník“ predstavíme človeka, ktorý je členom nejakej neziskovej organizácie, preto sa v tejto podkapitole zameriame na rozlíšenie týchto dvoch statusov.

V humanitných organizáciách mnohí členovia pracujú bez nároku na odmenu, a to v nich môže evokovať pocit, že pracujú ako dobrovoľníci. Rozdiel medzi členom organizácie a dobrovoľníkom organizácie uvádzame v nasledujúcej tabuľke:

Tab. 1 Rozdiel medzi členom a dobrovoľníkom organizácie

ČLEN	DOBROVOĽNÍK
vypisuje prihlášku	nevypisuje prihlášku
platí členské	neplatí členské
podieľa sa na aktivitách	môže sa podieľať na aktivitách
tvorí aktivity a ich plán	nemusí tvoriť aktivity a ich plán
má výhody vyplývajúce z členstva	nemá výhody vyplývajúce z členstva
pracuje veľa pre MNO	pracuje vtedy, keď sa mu chce
je prísne eticky viazaný	nie je tak prísne eticky viazaný poslaním
môže byť volený do orgánov MNO	nesmie byť volený do orgánov MNO
môže zakladať MNO	začína pracovať v MNO po určitom čase

(Prameň: MYDLÍKOVÁ, E. 2010. Sociálna práca v neziskovom sektore. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, 2010, 73 s.)

V mimovládnych neziskových (ďalej len „MNO“) organizáciách je niekedy veľmi ťažké určiť pozíciu konkrétneho človeka (či je zamestnanec, dobrovoľník, člen alebo sponzor), preto je dôležité zistiť, ako sa sám človek vníma v organizácii (Mydlíková, 2010).

Pravdou tiež je, že niektoré neziskové organizácie sú úplne závislé od práce dobrovoľníkov, bez ktorých by nemohli ani existovať (Radková, 2003).

1.7 Prínosy dobrovoľníctva

- *Prispieva k tvorbe sociálneho kapitálu, posilňuje sociálnu súdržnosť a stabilitu spoločnosti a sociálnu integráciu.* Poskytuje priestor pre začlenenie sa marginalizovaných

skupín spoločnosti a tým predchádza sociálnemu vylúčeniu. Zapája ľudí s postihnutím do života v spoločnosti a tým rúca predstavy o ich pasivite a odkázanosti. Dáva možnosť zmysluplného využitia voľného času zárobkovo činných osôb a tiež jeho aktívneho využitie deťmi a mládežou. Dáva možnosti k nadväzovaniu a posilňovaniu vzťahov ľudí rôzneho veku a rôznych vrstiev spoločnosti. Pre staršiu generáciu predstavuje aktívne starnutie a prispieva k udržaniu a rozvoju medzigeneračných väzieb a solidarite.

- *Je prostriedkom vyjadrenia spoločenskej angažovanosti občanov* prostredníctvom participácie na rozvoji komunit, riešení konkrétnych problémov spoločnosti, pomoci druhým. Čím sa stávajú z pasívnych občanov, aktívni občania a podieľajú sa tak aj na formovaní občianskeho povedomia a postojov.

- *Podporuje zamestnanosť*, a to posilnením sebadôvery, rozvojom zručností, poskytnutím prístupu k sieťam pracovných možností, zvyšuje možnosť sociálnych kontaktov a umožňuje udržať si štruktúru dňa a nestratiť pracovné návyky. Dobrovoľníctvo je tiež prostriedkom celoživotného vzdelávania.

- *Vedie k rozšíreniu a skvalitneniu služieb organizácie* prostredníctvom flexibility a humanizácie (vnútorná potreba pomáhať iným) dobrovoľníckej činnosti, ktorá je odpoveďou na ľudské potreby. Dobrovoľníctvo môže tiež viesť k vytvoreniu nových pracovných miest, v dôsledku zapracovania konkrétnej dobrovoľníckej práce do plateného pracovného miesta v organizácii. Vedie tiež k porozumeniu a zvyšovaniu zodpovednosti za dianie vo svete a tým k medzikultúrnemu dialógu a pomoci.

- *Prispieva ku kultúrnemu rozvoju* zapájaním sa a účasťou dobrovoľníkov na kultúrnych podujatiach a na ich organizácii.

- *Ekonomický príspevok* v podobe odvedenej neplatennej práce a vo vytvorených hodnotách, ktoré sú výsledkom činnosti dobrovoľníka, ktorá má aj svoju ekonomickú hodnotu, aj keď je mnoho názorov, či je správne vyčísl'ovať túto činnosť dobrovoľníkov. Zaujímavá je skutočnosť, že v mnohých krajinách tieto prínosy merajú a vyčísl'ujú, čím chcú zdôrazniť veľký prínos dobrovoľníckej práce v komunitnom rozvoji, pomôcť taktiež väčšej propagácii dobrovoľníctva a tým jeho potrebnosti (Gregorová, Marček, Mračková, 2009). Je potrebné si tiež uvedomiť, že aj keď dobrovoľníctvo vo veľkej miere šetrí mnoho finančných prostriedkov a je prostriedkom efektívneho spôsobu financovania celého rozsahu sociálnych služieb, nemôže existovať bez akýchkoľvek nákladov. Aby sa dobrovoľníctvu darilo, potrebuje mať aj podporu zo strany štátu (Brozmanová, 2005).

- *Špeciálny prínos pre samotného vykonávateľa dobrovoľníckej činnosti* vidíme v získavaní nových skúseností, zručností, sociálnych kontaktov. Dobrovoľník je často

konfrontovaný s rôznymi problémami, čo mu v budúcnosti môže byť prínosom ako zvládnuť tieto konflikty. Pre mladého človeka predstavuje posilnenie sebadôvery, motivácie, získanie pocitu dôležitosti, zmysluplnosti a hodnoty vlastnej práce, svojho vynaloženého úsilia a času (Gregorová, Marček, Mračková, 2009).

Na základe výskumov dobrovoľníctvo tiež pozitívne vplýva na:

- personálny rozvoj mladých ľudí v oblasti osobnej identity, morálneho rozvoja a spirituálneho rastu,
- interpersonálny rozvoj v oblasti vodcovstva a komunikačných zručností, schopnosti spolupracovať s inými,
- redukciu stereotypov a podporu kultúrneho a rasového porozumenia,
- zmysel pre občianstvo a sociálnu zodpovednosť,
- angažovanie sa v dobrovoľníckych aktivitách v budúcnosti,
- učenie sa mladých ľudí,
- rozvoj schopnosti aplikovať naučené "v skutočnom svete",
- schopnosť efektívnejšie riešiť problémy,
- rozvoj kritického myslenia a kognitívny rozvoj,
- rozvoj profesijnej orientácie a bližší vzťah k škole (Eyler, 2001).

Mydlíková (2007) tiež uvádza, že dobrovoľníctvo je prínosom pre vykonávateľa tejto činnosti, ktoré mu prináša ako silné stránky ľudskosť, zodpovednosť, kooperatívnosť, komunikačné a organizačné schopnosti.

Tieto silné stránky budú sprevádzať človeka celý život a pripravovať ho na budúce pracovné pozície.

Je dôležité spomenúť, že rok 2011 je vyhlásený rozhodnutím Rady Európskej únie č. 2010/37/EC z 27. novembra 2009 za Európsky rok dobrovoľníctva. V súvislosti s týmto rozhodnutím bude implementovaný vo všetkých členských štátoch Európskej únie.

K hlavným cieľom Európskeho roku dobrovoľníctva 2011 zaraďujeme:

- vytvorenie priaznivého prostredia pre rozvoj dobrovoľníctva a občianskej participácie,
- posilnenie postavenia organizácií tretieho sektora,
- zdôraznenie významu dobrovoľníctva pre spoločnosť a
- uznanie dobrovoľníctva ako nástroja na zvyšovanie kvality života občanov.

Národný plán Európskeho roku dobrovoľníctva pozostáva z dvoch častí: výskum a kampaň. Kampaň sa skladá z mediálnej kampane (prostredníctvom masovej

komunikácie) a aktivít propagujúcich dobrovoľníctvo formou príkladov dobrej praxe, informačných stretnutí, workshopov, stretnutí odborníkov z oblasti dobrovoľníctva (INEX Slovakia, 2011).

Vidíme, že dobrovoľníctvo je pokladané aj v rámci Európskej únie za veľmi potrebné a chápané ako dôležitý nástroj zvyšovania kvality života občanov. Tento rok dobrovoľníctva má prispieť k vytvoreniu priaznivejšieho prostredia pre rozvoj dobrovoľníctva a tým byť prínosom k lepšej informovanosti a vyššej participácii občanov na spoločnom živote. Veľkým prínosom je tiež každoročné slávenie Dňa dobrovoľníctva, ktorý sa postupne dostáva stále viac do povedomia občanov a tým prispieva k jeho rozširovaniu.

2 MOTIVÁCIA K DOBROVOLEŇICTVU

2.1 Motív

Motív pochádza z latinského slova *motus*, čo znamená pohyb. Všeobecne ho môžeme charakterizovať ako určitý faktor, ktorý uvádza do pohybu (Říčan, 2010). Špecifickejšie definuje motívy Deiblová(2005, s. 53), ktorá ich charakterizuje ako „hnacie sily, hybný základ nášho konania.“ Ďalej pripomína existenciu nielen hlavného motívu, ale aj spolumotívov a vedľajších motívov. Všetky tieto motívy sa môžu meniť, vtedy dochádza k tzv. zmene motívov, keď hlavný motív môže byť nahradený iným motívom alebo sa vedľajší motív stane hlavným (Deiblová, 2005). Motívy tvoria určitý komplex, pretože nikdy neexistuje len jeden motív pre určitú činnosť, správanie, vždy ich je viac. Potrebné je pripomenúť aj protichodnosť motívov, ktorá značne oslabuje celkovú motiváciu (Kravčáková, Fuchsová, 2004). Nazdávame sa, že v týchto prípadoch je dôležité poznať hierarchiu motívov u týchto ľudí a apelovať pri ich motivácii práve na aspekt, ktorý vytvára pri motivácii problémy. Na základe skúseností uvádzame, že je možné stretnúť sa aj s nerozhodnosťou, kedy dva rovnako silné a protichodné motívy vyvolávajú u mladého človeka dilemu, ktorým smerom sa vybrať, čo si zvoliť. V tomto prípade si myslíme, že je vhodné zase vyzdvihnúť pozitívny motív pre zapojenie sa do činnosti, čím dôjde k potlačeniu negatívneho motívu. Pozitívnosť a negatívnosť motívu sa tu často stáva subjektívnym faktorom a jeho posúdenie môže vyvolávať rôzne reakcie.

2.2 Motivácia

Ak chceme porozumieť konaniu ľudí, pochopiť ich správanie v určitých situáciách je potrebné zistiť *prečo sa takto správajú, čo ich k tomu vedie*. Smékal (2004) to pohotovo vyjadruje ako náhľad do jadra osobnosti.

To, čo motiváciu tvorí priamo nepozorujeme, ale z vonkajších prejavov môžeme vidieť, že:

- osoba má cieľ,
- usiluje sa o jeho dosiahnutie,
- sú viditeľné určité znaky vynakladania úsilia.

Motivácia je myšlienkovou konštrukciou, ktorá má objasniť určité osobitosti správania a nie je priamo viditeľná (Džuka, 2005).

Motivácia, ako ju označuje Říčan (2010), je súhrnným označením pre motívy a ich pôsobenie. Provazník (2004, s. 103) zase definuje motiváciu ako „súbor činiteľov predstavujúcich vnútorné hnacie sily činnosti človeka, sily, ktoré usmerňujú jeho poznávanie, prežívanie a konanie. Plamínek (2002) zase uvádza motiváciu ako výslednicu pôsobenia troch zložiek (značne nezávislých), a to: *motivačného založenia, motivačnej polohy a motivačného naladenia*. Motivačné založenie charakterizuje motivačnú orientáciu a intenzitu konania človeka, pričom sa počas života značne nemení. Je definované motivačným profilom, a to ako stála štruktúra preferencií. So životnými a pracovnými podmienkami súvisí motivačná poloha, ktorú prostredníctvom ich zmien môžeme aj ovplyvňovať. Niekedy môže potlačiť a dominovať aj nad podnetmi motivačného založenia. Motivačné naladenie je stavom vnútorných pohnútok, ktoré sú ovplyvnené aktuálnou situáciou prechodného charakteru (napr. zhoršený zdravotný stav). Berelson a Steiner (In: Fuchsová, Kravčáková, 2004, s. 11) označujú motiváciu ako „vnútorný stav duše človeka, ktorý ho aktivuje alebo uvádza do pohybu.“

Pre účely tejto práce považujeme za najvhodnejšiu a najviac zachytávajúcu všetky pôsobiace aspekty túto definíciu motivácie: Motivácia je „intrapyschický proces, vysvetľujúci dôvody správania človeka v subjektívne hodnotenej situácii, keď uspokojuje pociťovaný nedostatok prameniaci z neuspokojených potrieb, návykov, záujmov, hodnôt a ideálov“ (Fuchsová, Kravčáková, 2004, s. 11).

Dva homeostatické modely, ktoré ovplyvňujú motiváciu človeka:

- model nedostatku vychádza z pocitu prázdnoty, ktorá túži po svojom naplnení, napr. potreba vzdelania, túžba po zmysle života, po peniazoch;
- model vybitia je opakom modelu nedostatku, t.j. predstava o motivácii vychádza z prípadov, kde k uspokojeniu a upokojeniu dochádza po splnení nejakej potreby, napr. uvoľnenie hnevu odreagovaním sa, vyplakaním sa.

Tieto modely predpokladajú, že po ich naplnení alebo vybití dôjde k stavu rovnováhy, tzv. *homeostatickému vyrovnaniu*, pri ktorom má človek naplnené svoje potreby, odstránené nepríjemné pocity napätia, osobnosť je v pokoji (Říčan, 2010).

2.2.1 Zdroje motivácie

Medzi všeobecne považované zdroje motivácie zaradujeme: potreby, návyky, záujem, ideály a hodnoty.

Potreby označujeme ako pociťovaný a prežívaný nedostatok niečoho, čo je pre konkrétneho človeka dôležité, čo sa snaží odstrániť, kompenzovať. Potreby môžeme

rozdeliť na primárne a sekundárne, pričom k primárnym zaraďujeme fyziologické a biologické potreby (jesť, dýchať, piť), sekundárne sú potreby sociálne, spoločenské (Fuchsová, Kravčáková, 2004). Pre lepší prehľad a vysvetlenie cieľa tejto práce si bližšie špecifikujeme usporiadanie potrieb podľa A. H. Maslowa a F. Herzbergera.



Obr. 1 Hierarchia potrieb podľa A. H. Maslowa

(Prameň: MYDLÍKOVÁ, E. a kol. Dobrovoľníctvo – efektívna študentská prax.1. vyd. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov. 2007. s. 16.)

A. H. Maslow vo svojej teórii potrieb uvádza progresívne uspokojovanie potrieb. To značí, že ľudia si stanovujú ďalšie potreby až vtedy, keď majú uspokojené základné potreby.

Prvou úrovňou sú podľa vyššie uvedeného obrázku základné fyziologické potreby, ktorých uspokojenie predstavuje mať dostatok jedla, pitia, mať strechu nad hlavou atď. Druhú úroveň predstavuje potreba bezpečia, kde zaraďujeme napr. stabilné zamestnanie, pevné zdravie. Do ďalšej kategórie patrí potreba spolupatričnosti, teda tu patria potreby spoločenské, potreby spojené s prácou v skupine, kontakty s priateľmi. Potrebu uznania zaraďujeme do štvrtej kategórie, kde je dôležitá potreba uznania vašej práce, činnosti, potreba presvedčenia sa, že som dobrý, potreba ocenenia. Najvyššiu potrebu v pyramíde označujeme ako potrebu seberealizácie, potrebu aktivizácie a uplatnenia svojich schopností, rozvoj vlastnej osobnosti (Forsyth, 2003). Maslow tiež tvrdí, že vždy iba jeden stupeň potrieb pôsobí ako motivátor a vylučuje možnosť vzájomného pôsobenia viacerých stupňov súbežne (Rudy, Piškanin, 2003).

Na základe Herzbergerovej dvojfaktorovej teórie rozdeľujeme ľudské potreby do dvoch kategórií:

- Hygienické potreby – sú spojené s pocitom bezpečia, primeranými pracovnými podmienkami, medziľudskými vzťahmi a peniazmi. Tieto faktory samy o sebe nepôsobia

na ľudí motivujúco, ale ich neprítomnosť rozhodne vedie k strate motivácie. Napríklad samotné zabezpečenie primeraných pracovných podmienok nebude ľudí motivovať k práci. Ak dáme dobrovoľníkovi stôl a stoličku, ešte ho tým nemotivujeme k tomu, aby v organizácii zostal a snažil sa lepšie pracovať. Ale naopak ich nedostatočné zabezpečenie môže viesť k tomu, že človek z organizácie odíde.

- Motivačné potreby – súvisia s hľadaním a získavaním úspechu, uznania, nových výziev, zvýšenej zodpovednosti, rastu a rozvoja (Ochmanová, Jordan, 1997).

Mydlíková (2002) uvádza, že podľa Herzbergerovej dvojfaktorovej teórie sú u dobrovoľníkov najviac zastúpené tieto motivátory:

- *úspech a výkon* – zmysluplné trávenie voľného času, citová naplnenosť, mať sociálny kontakt, byť v spoločnosti akceptovaný a mať pocit užitočnosti,
- *zaslúžené uznanie* – pomoc iným, potreba obdarovať, urobiť niekoho šťastným, odplatiť dobro,
- *hodnota práce* – potreba pomáhať, robiť dobrý skutok, pocit spolupatričnosti, potreba lásky a hľadanie nového vytvárať nové vzťahy a priateľstvá,
- *reálna zodpovednosť* – mať pocit užitočnosti, bezpečia a istoty,
- *profesionálny rast* – potreba sebarealizácie, možnosť prejaviť svoje schopnosti, poznávať nové veci a nových ľudí.

Po hierarchizácii a klasifikácii týchto potrieb usudzujeme, že aj dobrovoľnícka práca plne závisí od uspokojenia jednotlivých potrieb potenciálnych dobrovoľníkov a na základe týchto potrieb aj jej úspešná motivácia pre túto prácu. Z toho vyplýva, že pred motivovaním ľudí pre dobrovoľnícku prácu, je potrebné zistiť najprv úroveň naplnenia ich základných potrieb a následne ich primerane motivovať k činnosti.

Návyky označuje Bedrnová a Nový ako „opakované, fixované a zautomatizované spôsoby činnosti človeka v určitej situácii“ (In: Kravčáková, Fuchsová, 2004, s. 12). Návyky sú ovplyvňované výchovou a sebavýchovou a môžu byť pozitívne alebo negatívne (Kravčáková, Fuchsová, 2004). No nie sú často frekventovaným prípadom motivácie k vykonávaniu dobrovoľníckej činnosti, samozrejme sa nájdú aj výnimky, napr. žena, ktorá stratila zamestnanie sa začala zapájať do dobrovoľníckej práce, aby nestratila pracovné návyky (Mydlíková, 2002).

Záujem predstavuje zameranie pozornosti na oblasť, ktorá ho priťahuje, láka, ktorá je predmetom jeho záujmu. Záujmy môžeme rozdeliť na záujmy športové, prírodné, sociálne atď. Realizácia týchto záujmov aktivizuje človeka a rozširuje jeho poznanie (Fuchsová Kravčáková, 2004). Záujem je odvodenou potrebou, ktorá sa uspokojuje prevádzaním tejto činnosti (napr. záujem o futbal sa uspokojuje hraním futbalu). Záujmov je toľko, koľko je činností, je to tá časť štruktúry osobnosti, ktorá sa ovplyvňuje najľahšie (Říčan, 2010). Mydlíková (2002), na základe svojho výskumu uvádza, že záujem mladých ľudí v súvislosti s vykonávaním dobrovoľníckej činnosti je v prvom rade o prácu s deťmi, o prácu s postihnutými osobami, o prácu v kolektíve, o prácu v prírode. Tiež je veľký záujem o nové formy vzdelávania, o nové formy pomoci, o získavanie nových skúseností, záujem nájsť zmysel svojho života, získať prehľad v sociálnej oblasti, záujem zmysluplne tráviť voľný čas, rozvíjať svoje schopnosti a náboženské cítenie.

Ideály a hodnoty sú dôležitým zdrojom motivácie, ovplyvňujú konanie človeka a každý im prisudzuje inú dôležitosť. Sú prejavom individuálnej viery v preferované pravidlá a zásady, pričom ich dodržiavanie má pre konkrétnu osobu zmysluplný charakter (Fuchsová Kravčáková, 2004). Odrážajú nielen objektívny stav vecí a javov, ale aj ich individuálny zmysel pre konkrétného človeka (Mydlíková, 2002).

Hodnotám sa v tejto práci budeme zaoberať podrobnejšie, pretože sme presvedčení, že práve rebríček hodnôt mladého človeka má nezastupiteľné miesto v motivácii vykonávať akúkoľvek činnosť, nielen samotné dobrovoľníctvo.

Uznávame, že všetky tieto zdroje sú dôležitým faktorom a ovplyvňujú motiváciu človeka pre vykonávanie činnosti, ale tiež môžu byť zdrojom motivácie nepracovať, pretože každý má inú výchovu, iné potreby, návyky, záujmy a hodnoty, napr. jeden bol vychovávaný k pomoci iným, iný zase pasívne pristupovať k tejto pomoci, čakať kým mu niekto pomôže.

Medzi emócie a potreby, ktoré ovplyvňujú ľudskú aktivitu zaraďuje Sang. H.Kim (2003, s. 11, 12) úspech, ťažiadostivosť, hnev, pozornosť, autonómia, kamarátstvo, výzva, zmena, súcit, viera, dôslednosť, spolupráca, vzdelanie, ego, potešenie, radosť, úcta, rozčúlenie, strach, sloboda, nenásytnosť, šťastie, harmónia, nenávisť, informácie, zapojenie sa do niečoho, láska, učenie, peniaze, známosť, mier, politika, moc, pochvala, prestíž, uznanie, rešpekt, bezpečie, odplata, sebazdokonalenie, sebahodnotenie, status, podpora, povinnosť, jednota, víťazstvo.

Keďže v tejto práci sa venujeme motivácii k dobrovoľníctvu usudzujeme, že z týchto vyššie uvedených potrieb a emócií budú mať veľký vplyv pre výkon dobrovoľníckej práce práve pozitívne potreby a emócie, ale potvrdením či vyvrátením tohto stanoviska sa budeme bližšie venovať v empirickej časti tejto práce.

2.3 Teórie motivácie

Najrozšírenejšou teóriou motivácie je *behaviorálna teória*, ktorá je založená na predstave, že požadované správanie sa dostaví práve vtedy, ak je posilňované odmenou pri vhodnej reakcii na určitý podnet. Zároveň táto teória uvádza, že človeka je možné ovplyvniť, aby sa správal určitým spôsobom, ak vidí, že ostatní sú práve za toto správanie odmeňovaní. Na základe tejto teórie je predpoklad, že človek môže iného človeka motivovať odmenou za žiaduce správanie a naopak trestom alebo ignoráciou za nežiaduce správanie.

Kognitívna teória stojí na predpoklade, že ľudí najviac motivuje to, čo v nich vyvoláva zvedavosť, čo je pre nich zaujímavé, zábavné a príjemné. Opiera sa o prania človeka nachádzať odpovede na rôzne otázky, uspokojovať potreby alebo získať určité schopnosti. Pri *antropologickom prístupe* sa u človeka prejavuje tendencia uspokojovať potreby na základe ich hierarchického usporiadania, na základe myšlienky A. Maslowa. Ak je uspokojená určitá úroveň potrieb, človek smeruje k uspokojeniu ďalších potrieb. Podrobné rozpísanie tejto hierarchie potrieb vid' v kapitole 2.2.1 .

Teória úspechu vychádza zase z predstavy, že po vzniku potreby úspechu sa ju človek snaží uspokojiť a tým súčasne zabrániť možnému neúspechu (Kim, 2003). Usudzujeme, že neexistuje jedna a najsprávnejšia teória motivácie, keďže každého môže motivovať niečo iné a v rôznej intenzite.

2.4 Motívy k dobrovoľníckej činnosti

Autori (Tošner, Sozanská, 2006) uvádzajú, že boli deklarované tri základné motivácie k dobrovoľníctvu. Tieto motivácie sa navzájom prelínajú, ale stále jedna z nich získava dominantné postavenie.

- *Konvenčná (normatívna) motivácia* sa v širšom zmysle slova opiera o princípy kresťanskej morálky a predstavách o správnom spôsobe života. Nositeľmi sú najčastejšie dobrovoľníci z radov veriacich a starší ľudia nad 60 rokov. Osoby sa stali dobrovoľníkmi

preto, lebo ich k tomu viedli morálne normy najbližšieho okolia alebo všeobecné uznávané pravidlá správania sa v konkrétnej spoločnosti.

- *Recipročná motivácia* orientuje svojho nositeľa na to, aby vo svojej dobrovoľníckej práci hľadal prvky užitočné nielen pre organizáciu, ale aj pre neho samotného. Takto motivovaní dobrovoľníci sa snažia spojiť dobro pre ostatných s vlastným prospechom majú záujem získať nové skúsenosti, nadväzovať nové vzťahy. Tento typ motivácie prevláda väčšinou u mladých ľudí do 30 rokov s ateistickým zmýšľaním.

- *Nerozvinutá motivácia* sa zameriava na súbor prvkov (dôvera v organizáciu, presvedčenie o zmysluplnosti konkrétnej práce, pocit spolupodieľania sa na šírení dobrej myšlienky), ktoré ovplyvňujú rozhodovanie sa dobrovoľníka. Tento typ nerozvinutej motivácie zväčša prevláda u vysokoškolskej mládeže a v strednej a staršej generácii obyvateľstva od 46 do 60 rokov.

Spomínaní autori ďalej uvádzajú aj negatívne motívy k dobrovoľníckej činnosti, ktoré je potrebné poznať a tým zabrániť poškodeniu klienta dobrovoľníkom. Medzi tieto motívy patrí:

- Súcit vedúci k degradácii klienta.
- Neprimeraná a zbytočná zvedavosť.
- Služba prameniaca z pocitu povinnosti.
- Snaha niečo si zaslúžiť.
- Túžba obetovať sa, osobné nešťastie, s ktorým si uchádzač nevie poradiť, a preto chce v službe hľadať svoju vlastnú duševnú rovnováhu.
- Osamelosť a z nej prameniaca túžba po priateľstve.
- Pocit vlastnej dôležitosti, nenahraditeľnosti.
- Nedostatok sebaúcty a s ňou spojená túžba stretnúť ešte úbohejších ľudí.
- Panovačnosť, túžba ovládať iných a uplatniť svoj vplyv (Tošner, Sozanská, 2006, s. 46).

Usudzujeme, že po uvedení troch základných motivácií k dobrovoľníctvu a identifikovaní negatívnych motívov je veľmi dôležitou súčasťou náboru, a potom samotnej práce dobrovoľníka, práve spomínaná motivácia k činnosti, ktorá môže byť na jednej strane prínosom pre klienta aj dobrovoľníka, no na strane druhej môže dôjsť k poškodeniu klienta v dôsledku neadekvátneho prístupu dobrovoľníka a tiež môže negatívne vplyvať aj na samotnú osobnosť dobrovoľníka.

Dobrovoľníci sa najlepšie cítia v prostredí, ktoré podporuje rast ich sebaúcty a umožňuje im vytvárať skúsenosti. Tí, ktorí majú vysoký stupeň sebaúcty, naplňajú súčasne svoje tri motivačné potreby: potrebu spolupatričnosti, jedinečnosti a pocit moci (McCurley, Lynch, 2000) a tým obohacujú nielen svoju osobnosť, ale sú prínosom aj pre organizáciu.

- *Pocit spolupatričnosti* – ľudia cítia, že k niekomu patria, že sú s niečím spojení, že sú súčasťou skupiny, s ktorou sa stotožňujú. Tento pocit narastá pri tímovej práci, preto je dôležité, aby sa na rozhodnutiach podieľali nielen zamestnanci, ale aj dobrovoľníci organizácie spoločne. Ďalej pocit spolupatričnosti posilňujeme napr. rovnocenným partnerstvom dobrovoľníkov so zamestnancami organizácie, rovnomernosťou požiadaviek na dobrovoľníkov (nepreceňovať ich, ani nepodceňovať).

- *Pocit jedinečnosti* – je pocitom vlastnej originality a unikátnosti jedinečných ľudských charakteristík a vlastností, pocit, že nikto na svete nie je taký ako ja. Dá sa budovať v pozitívnom a chápucom prostredí, kde môžu byť ľudia sami sebou, tiež prejavom uznania za výsledky dobrovoľníkov, poskytnutie možnosti ďalšieho vzdelávania.

- *Pocit moci* – znamená pocit efektivity, že dobrovoľník môže realizovať zmenu, preto je dôležité, aby pracovali na veciach, ktoré majú zmysel a predstavujú pre nich naplnenie (Mračková, 2009).

Táto autorka ďalej uvádza, že podstatou udržania dobrovoľníkov je neustále motivujúce odmeňovanie dobrovoľníkov, a to podľa ich potrieb.

Pozri tiež podkapitolu 1.5 o odmeňovaní dobrovoľníkov.

Dobrovoľníkov k činnosti podporuje aj:

- pocit, že sú ocenení,
- vedomie, že ich prítomnosť je potrebná,
- nádej na zmenu, postup,
- uznanie na verejnosti i v súkromí,
- pocit zvládnutia požadovaných úloh,
- pocit prináležitosti a tímovej spolupráce všetkých pracovníkov,
- podieľanie sa na riešení problémov organizácie,
- vedomie, že prostredníctvom ich činnosti sa deje niečo podstatné,
- uspokojovanie ich osobných potrieb (Tošner, Sozanská, 2006).

Pri úsilí udržať si dobrovoľníkov uvádzajú McCurley a Lynch (2000) dve kritické obdobia:

- Prvých šesť mesiacov. Je to obdobie dôležité na zotrvanie dobrovoľníkov v organizácii, v ktorom by sa malo zamerať na nečakaným útek z organizácie v dôsledku veľkých rozdielov medzi očakávaniami a reálnou situáciou. Tejto udalosti sa dá zabrániť správnym a úplným ozrejmnením úlohy dobrovoľníka v organizácii hneď na prvom stretnutí, aby sa predišlo mylným predstavám.
- Výročia (napr. ročné stretnutia, ukončenie projektu, roka), kedy dochádza k prehodnocovaniu činnosti dobrovoľníkov, zvažovaniu svojich záväzkov voči organizácii, dobrovoľníci môžu túžiť po zmene, napr. pracovnej náplne.

Medzi formy motivácie, ktoré podporujú osobnú motiváciu zaraďuje Mračková (2009):

- supervízne stretnutia založené na atmosfére bezpečia a pohody,
- stály kontakt s koordinátorom dobrovoľníkov v organizácii,
- odmena najaktívnejších dobrovoľníkov stážou,
- zúčastnenie sa vzdelávacích programov a konferencií,
- drobné darčeky na Vianoce a na koniec roka,
- uskutočnenie výletu alebo vzdelávacieho stretnutia pre všetkých dobrovoľníkov,
- návšteva kultúrneho podujatia (raz do roka),
- gratulácie k sviatkom,
- správna propagácia a medializácia činnosti organizácie,
- tímová spolupráca dobrovoľníkov so zamestnancami,
- neustála komunikácia s dobrovoľníkmi.

Vidíme, že motivácia je veľmi úzko prepojená s vyjadrovaním ocenení, odmien, úcty, potrebnosti, ba priam na nich závisí a je ich neoddeliteľnou súčasťou.

Widmer pre vysvetlenie motivácie dobrovoľníkov uvádza nasledovné stimuly:

- Sociálne stimuly – hľadanie priateľstva, spoločenských kontaktov a spoločenského uznania, dôraz na medzilidské vzťahy.
- Rozvojové stimuly – hľadanie nehmotných výhod a odmien, napr. individuálne učenie (spoznávanie nových vecí, získavanie nových skúseností, stretávanie zaujímavých ľudí), kladie sa dôraz na osobný rozvoj a individuálne úspechy cez zapojenie v skupinovej práci.
- Ideologické stimuly – výhody prichádzajúce vykonaním práce, ktorej veríme, dôraz na činnosti podporované organizáciou.

- Materiálne stimuly – hľadanie výhod ako prístup k tovaru, službe, práci. Získavanie zručností, rozvojové vzťahy (Olejník, 2008).

S dobrovoľníctvom sú úzko spojené pojmy participácia a aktívne občianstvo. Preto aj dobrovoľnícke aktivity musia spĺňať určité podmienky. Prvom podmienkou je, že dobrovoľníci a dobrovoľníčky, musia byť presvedčení, že na to majú, že sú schopní svojimi silami zvládnuť úlohy a aktivity. Ponúkaná aktivita musí byť pre nich zaujímavá, predstavovať pre nich výzvu vpred. Poslednou podmienkou je, že dobrovoľnícka aktivita nesmie byť vykonávaná vo vzduchoprázdne, dobrovoľníci musia byť spojení s nejakou skupinou či komunitou (Jans, Backer, 2002).

Tieto tri podmienky považujeme za súčasť dobrej motivácie a predpoklad úspešného rozvoja dobrovoľníctva.

3 HODNOTOVÁ ORIENTÁCIA MLADÝCH ĽUDÍ

Všeobecné postoje, ktoré určujú celý životný štýl a orientáciu mladého človeka nazývame hodnoty alebo hodnotová orientácia (Smékal, In: Říčan, 2010).

Jedlinský (In: Oleszczuk, 2006) klasifikoval hodnoty do týchto okruhov:

- transcendentné (Boh, svätosť, viera, spása),
- univerzálne (dobro, pravda),
- estetické (krása),
- poznávacie (poznatky, múdrosť, reflexia),
- morálne (hrdinstvo, dôstojnosť, úcta, láska, priateľstvo, zodpovednosť, spravodlivosť, skromnosť, úprimnosť, poctivosť, vernosť),
- spoločenské (demokracia, patriotizmus, zákonnosť, solidarita, tolerancia, rodina),
- vitálne (sila, zdravie život),
- pragmatické (práca, šikovnosť, talent, obratnosť),
- prestížne (kariéra, sláva, vláda, majetok, peniaze),
- hedonistické (radosť, sex, zábava).

Hodnotová orientácia je často podobná s niektorými záujmami. No rozdiel medzi hodnotou a záujmom je ten, že hodnota je tu prijímaná ako norma, má tzv. normatívny aspekt. Osoba, ktorá je výrazne hodnotovo orientovaná určitým smerom (preferuje určitý okruh hodnôt) považuje za správne a dobré, ak všetci ľudia sú orientovaní podobne. Jeho hodnotová orientácia určuje aj jeho morálku (Říčan, 2010).

Kratochvíl (In: Grác, 1979) rozlišuje dvojaký hodnotový systém:

- Pyramídový - na vrchole je jedna a najdôležitejšia hodnota, ostatné hodnoty sú jej podriadené. Pre každého je najdôležitejšou hodnotou niečo iné, napr. ľudský život, zdravie, majetok. Ak dôjde k strate tejto hodnoty, naruší sa celá štruktúra hodnôt.
- Obdĺžnikový - na jednej úrovni sa nachádza viacero rovnocenných hodnôt. Ak je rozsah týchto hodnôt dostatočne široký, môžu byť aj hodnoty nerealizovateľné nahradené inými a vtedy sa zmysel života zachová.

Otázky hodnotovej orientácie sú stále aktuálne, aj napriek neustálemu rozvoju spoločnosti. Ľudia sa k nim vracajú. Bez nich by náš život stratil zmysel a smer, pretože v reálnom živote sa vždy stretávame a budeme stretávať s problémami etického charakteru ako je napr. absencia svedomia, nedostatok ľudskosti a altruizmu v medziľudských vzťahoch, strata zodpovednosti za životné prostredie a iné. Ale hodnoty je potrebné hľadať hlbšie, nájsť ich prameň a na základe tohto prameňa poopraviť svoje doterajšie postoje (Potočárová, 2006).

Nádej a návrat k autentickým hodnotám ponúka už dvetisíc rokov kresťanská viera a ľudia, ktorí podľa tohto učenia žijú a zároveň darujú i hodnoty, z ktorých vyviera (Potočárová, 2006).

Na hodnotový systém človeka v značnej miere pôsobí aj spoločnosť so svojimi normami a požiadavkami. To často spôsobuje, že ľudia s rovnakými názormi, postojmi, záujmami a hodnotami môžu mať aj napriek tomu, odlišný hodnotový systém (Turiak, 2006).

Hodnotový systém človeka je tiež ovplyvňovaný jeho príslušnosťou k určitým skupinám podľa veku, pohlavia, vzdelania, zamestnania, postavenia, politickej príslušnosti, národnosti, atď. Napríklad starší ľudia preferujú istotu, no mladí ľudia sa usilujú o úspech, sú ochotní riskovať, aby dosiahli svoj cieľ. Ľuďom vzdelanejším ide zase viac o osobnostný rozvoj, pričom menej vzdelaným skôr o priateľov a o hmotné hodnoty (Vlach, 2006).

Ďalšími dôležitými zdrojmi, ktoré vplyvajú na hodnotovú orientáciu človeka sú masovokomunikačné prostriedky a nemalou mierou sa na tvorbe hodnotovej orientácie podieľa tiež samotný človek svojimi rozhodnutiami (Komorowska, 2006).

Usudzujeme, že najdôležitejší vplyv na mladého človeka a na tvorbu jeho hodnotového rebríčka má rodina a jej výchova.

3.1 Hodnoty a rodina

Hierarchia hodnôt je základom integrálneho rozvoja človeka. Táto hierarchia je budovaná celý život. (Komorowska, 2006).

Najprirodzenejším prostredím a najdôležitejším pre tvorbu a získavanie ľudských a kresťanských hodnôt je rodina. Súčasný človek túži po istote, bezpečnom zázemí, ktoré mu do istej miery môže poskytnúť iba rodina. Rodina je prostredím, v ktorom dochádza k primárnej výchove mladého človeka. Cieľom výchovného pôsobenia v rodine je sebapoznanie, ktoré ma viesť mladého človeka k tomu, aby poznal, čo mu prekáža stať sa

darom. Výchova má dávať zmysel všetkému a negatívne hodnoty má premieňať na hodnoty plné významu (Potočárová, 2006). V rodine mladý človek prvýkrát spoznáva, čo je dobré a zlé, klasifikuje osoby, predmety a javy z hľadiska stupňa ich dôležitosti. Sociológovia tiež tvrdia, že skúsenosti človeka z dospievania už nemôžu vo väčšej miere zmeniť jeho postoje voči hodnotám, ktoré si sformoval v detstve. Vyššie spomínaný vplyv a pôsobenie iných činiteľov (učitelia, skupiny, masovokomunikačné prostriedky) môžu zmeniť už iba hodnoty nižšieho radu, ale nie zásady sformované v detstve vplyvom rodiny (Komorowska, 2006).

Rodičia sa svojim spôsobom výchovy stávajú zdrojom podnetov pre zdravý rozvoj a zrelosť osobnosti dieťaťa. Rodičia nepotrebujú poznať zvláštne spôsoby a teórie hodnôt, aby chápali skutočnú cenu rodinného života. Výchova k hodnotám je v rodine výchovou príkladu, rodičia sú prvým a najdôležitejším vzorom správania dieťaťa a tým aj spolutvorcami kvalitných rodinných vzťahov (Potočárová, 2006).

Vzor rodičov, hodný nasledovania, uľahčuje proces výchovy spojený s uznávaním hodnôt a ich realizáciou v živote. Ďalším vzorom pre mladého človeka sú starí rodičia ako súčasť širšej rodiny a ich vedomosti o hodnotách, dôležitých pre život. Ich prítomnosť zároveň učí človeka úcte, tolerancii, udržiavaniu tradícií a viery v rodine (Komorowska, 2006).

Ďalším dôležitým predpokladom priaznivej hodnotovej výchovy v rodine je otázka skúseností v rodine, zakúsenie zážitku dobra a hodnôt, pretože človek najľahšie prijíma a odovzdáva to, s čím má priamu skúsenosť. Správna výchova dieťaťa v rodine má pozostávať z viditeľnej a zažitej lásky svojich rodičov, má ukazovať ako sa riešia problémy, ako sa prejavuje úcta a odpustenie, ako sa rešpektuje vzájomná ľudská dôstojnosť (Potočárová, 2006).

3.2 Mladý človek a hodnoty

Mladosť je fáza v živote, v ktorej dochádza k dôležitým biologickým, psychickým a sociálnym zmenám. V mladosti sa človek pripravuje na budúce role dospelých, opúšťa detské roly a hrá roly typické v danej kultúre pre mládež, ako napríklad študent, partner (Havlík, Kot'a, 2002).

Mladosť budeme pre potreby tejto práce definovať ako obdobie života od 15 do 25 roku veku života, čo je v súlade s rozhodnutím Európskeho parlamentu a Európskej rady o komunitárnom programe Mládež (Juventa, 2002).

Biela kniha Európskej komisie považuje mládež za pozitívnu silu pri budovaní Európy, za tvorcov nových spoločenských vzťahov, nových spôsobov vyjadrenia solidarity a vyrovnaní sa s ľahostajnosťou (Juventa, 2002).

Pripravovaný legislatívny návrh zákona o mládeži rozoznáva tri typy mladých ľudí v súvislosti s vykonávaním ich činností, ktoré sú často mylne interpretované a chápané. Prvým pojmom je *mladý líder*, ktorý je aktívnym mladým človekom, dokáže analyzovať informácie prichádzajúce z okolia, vyjadrovať vlastný názor a motivovať iných pre realizáciu projektov. Má rozvinuté kľúčové kompetencie, dokáže prevziať zodpovednosť a správať sa prosociálne. *Mládežnícky líder* je zodpovedný za činnosť v mládežníckej organizácii, neformálnej skupine, založenej na dobrovoľníckej báze. Najčastejšie sa venuje sprevádzaniu detí a mládeže a podieľa sa na príprave a realizácii aktivít pre deti a mládež. Veková hranica sa stanovuje na 18 rokov. *Mládežnícky dobrovoľník* je človekom, ktorý ponúka organizácii svoje vedomosti, schopnosti, zručnosti bez finančného ohodnotenia za vopred dohodnutých podmienok.

Vidíme, že tieto pojmy sú si veľmi podobné. V mnohom sa spájajú, prelínajú alebo zhodujú. (napr. v podobnom systéme hodnôt, ktorý v zásade musí byť odlišný od tých mladých ľudí, ktorí o tieto veci nejavia záujem). Tento pripravovaný zákon má tiež dopomôcť k lepšiemu začleneniu mladého človeka do participácie na spoločenskom živote a k lepšej informovanosti verejnosti o tejto, stále sa rozširujúcej a potrebnnejšej dobrovoľníckej činnosti.

Pri skúmaní a následnej analýze hodnôt mladých ľudí sa výskumníci domnievajú, že tieto hodnoty netvoria hierarchicky usporiadaný systém, ale miešaný, vyplývajúci z ich životných postojov. Hodnoty mladých ľudí sú vzájomne vertikálne a horizontálne poprepájané. V hierarchii hodnôt absolútne dominuje jeden druh hodnôt nad ostatnými. A tá hodnota, ktorá je na vrchole, tej človek podriaďuje všetky ostatné hodnoty. No v hodnotovom systéme mladých ľudí často táto hlavná hodnota absentuje. Rozdiel medzi hodnotami hlavnými a vedľajšími (nižšími) u mladého človeka často nie je príliš viditeľný, pretože všetko závisí od konkrétnej situácie (Klčovanská, 2004).

Na základe výskumov je tiež známe, že mladí ľudia sa rýchlo nadchnú pre dobrovoľnícku aktivitu, či už jednorazovú alebo sporadickú. Vytrvanie v dobrovoľníckej službe (dlhodobejšia činnosť) si však už vyžaduje vôľu, sebazaprenie, filantropiu, zodpovednosť a vytrvalosť. Mladí si chcú najprv vyskúšať, čo táto dobrovoľnícka aktivita so sebou prináša a tým sú nápomocní pre svoju aktivnosť, pribojnosť, snahu meniť veci. Ak však

táto ich činnosť má prerásť do služby, znamená to pre nich obetovanie svojich obľúbených vecí na úkor dobrovoľníctva a pomoci iným, no samozrejme prínosom sú zase nadobudnuté skúsenosti a zručnosti (Králiková, 2006).

Avšak, keď sa mladý človek rozhodne pre dobrovoľníctvo a zapojí sa do činnosti v organizácii, začne rozvíjať najčastejšie nasledovné hodnoty:

- hodnotu lásky všeobecne a lásky k blížnemu a priateľstva, spolunažívania, duchovné pochopenie, vážiť si iného,
- hodnotu trpezlivosti a dôvery,
- hodnotu prežitia plnohodnotného a kvalitnejšieho života, hodnotu aktivity,
- hodnoty pomoci,
- hodnotu sebadôvery, úcty a sebaúcty a spokojnosti z dobre vykonanej práce (Mydlíková, 2002).

4 PROJEKT VÝSKUMU

4.1 Predmet výskumu

Predmetom výskumu je motivácia mladých ľudí a ich rozhodnutie vykonávať dobrovoľnícku činnosť.

4.2 Objekt výskumu

Objektom výskumu sú mladí ľudia vo veku 18 – 25 rokov, študenti vysokých škôl denného štúdia v rôznych študijných zameraniach, ktorí dobrovoľnícku činnosť ne/vykonávajú.

4.3 Cieľ výskumu

Cieľom výskumu je zistiť motiváciu mladých ľudí k dobrovoľníctvu.

4.4 Úlohy výskumu

1. úloha: Spracovanie teoretickej časti práce.
2. úloha: Vytvorenie dotazníka a distribúcia respondentom.
3. úloha: Zistenie motivácie u mladých ľudí.
4. úloha: Interpretácia výsledkov výskumu.

4.5 Výskumné hypotézy

H1: Do dobrovoľníckych aktivít budú viac zapojené ženy ako muži.

H2: Dôvody stať sa dobrovoľníkom súvisia s vierou v Boha.

4.6 Výskumné otázky

1. výskumná otázka: Súvisí štúdium príslušného odboru s rozhodnutím mladého človeka stať sa dobrovoľníkom?

2. výskumná otázka: Bude súvisieť výchova dieťaťa v rodine k hodnotám s rozhodnutím mladého človeka vykonávať dobrovoľnícku činnosť?

4.7 Metodika výskumu

V prvej etape práce sme spracovali teoretické východiská k tejto téme. Použili sme literárnu metódu. Informácie sme najviac čerpali z monografickej literatúry, zo zborníkov a z internetu.

V realizačnej fáze výskumu sme použili dotazníkovú metódu. Dotazník bol určený pre denných študentov vysokých škôl rôznych študijných odborov, obsahuje 9 otázok, z toho 7 uzavretých a 2 polouzavreté (viď Príloha č. 1).

Spracovanie otázok bolo uskutočnené kvantitatívnou analýzou (percentuálne výpočty, súčty). Pri spracovaní sme použili aj analýzu, syntézu, dedukciu a generalizáciu.

Výskumná vzorka

Výskum bol realizovaný na vysokých školách v Slovenskej republike: Katolícka univerzita v Ružomberku, Technická univerzita v Košiciach, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Ekonomická univerzita v Bratislave. Dotazníky boli distribuované 140 respondentom, ich návratnosť bola 94%. Všetkých 131 doručených a platných dotazníkov bolo zaradených do záverečného spracovania. Dotazník vyplňali študenti denného štúdia rôznych študijných zameraní, konkrétne študenti technických smerov (30 dotazníkov), pedagogického a humanitného zamerania (40 dotazníkov), ďalej študenti ekonomických smerov (28 dotazníkov) a tiež študenti sociálnej práce (33 dotazníkov). 77 respondentov pochádzalo z obce, 54 z mesta. Respondenti boli vybraní náhodným výberom, ktorý sa z teoretického hľadiska najviac približuje požiadavkám kladeným pre reprezentatívne výbery.

4.8 Harmonogram a organizačné zabezpečenie výskumu

Teoretickej časti diplomovej práce sme sa venovali v mesiacoch november, december a január. Po vytvorení dotazníka bola na konci januára uskutočnená pilotáž. Po následnej úprave dotazníka bol výskum realizovaný v mesiaci február. Dotazníky boli jednotlivým študentom doručené prostredníctvom emailových adries.

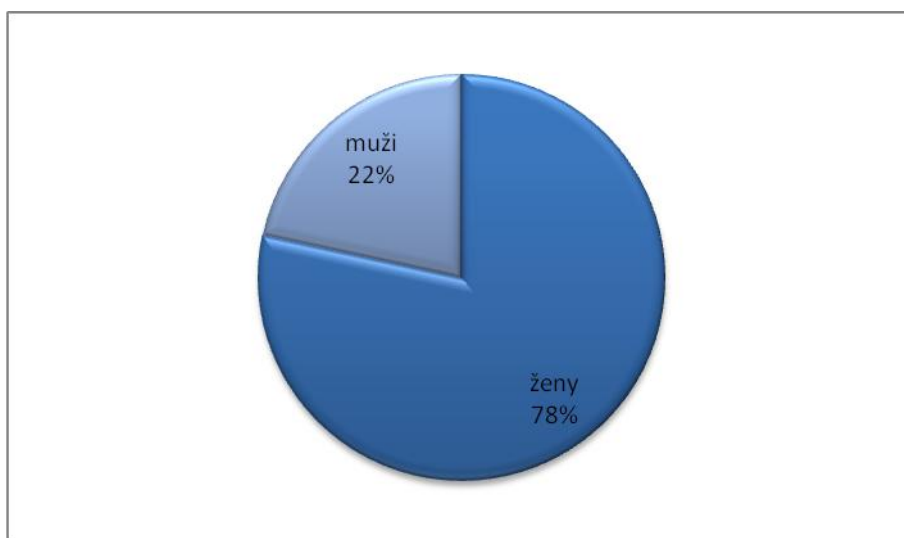
4.9 Interpretácia výsledkov výskumu

V empirickej časti práce podávame slovné aj grafické zobrazenie výsledkov výskumu. Vyslovené hypotézy a výskumné otázky postupne overujeme a analyzujeme na základe vyzbieraných dotazníkov.

Vyhodnotenie otázky č. 1 – Miera vykonávania dobrovoľníckej činnosti

V tejto otázke sme zisťovali mieru zapájania sa do dobrovoľníckej činnosti. Úlohou respondentov bolo napísať, či vykonávajú alebo nevykonávajú, resp. niekedy vykonávali dobrovoľnícku činnosť. A ak áno, ako často, ak nie, aký na to majú dôvod.

Z celkového počtu 131 respondentov sme výskumom zistili, že dobrovoľnícku činnosť vykonáva 74 respondentov, z toho 16 mužov a 58 žien s frekvenciou zapájania sa týchto respondentov do dobrovoľníckych aktivít najčastejšie 1-2 krát v týždni (48 respondentov). Ďalšie odpovede spĺňali časové obdobie 1 krát v mesiaci, ďalej sezónne (počas letných prázdnin), podľa potreby (počas sviatkov), podľa voľného času.

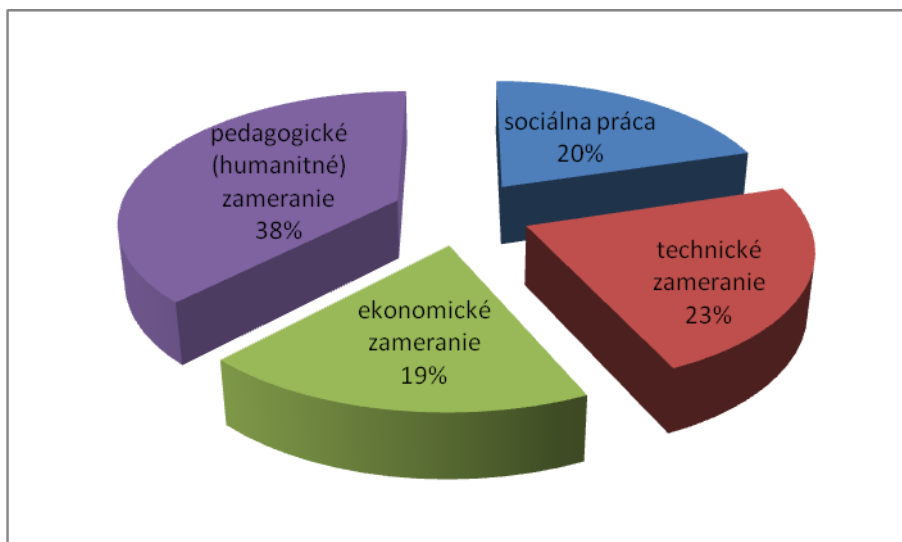


Graf 1 Zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít na základe pohlavia

Dobrovoľníctvu sa nevenuje 47 oslovených. Ako dôvod nezapájania sa do dobrovoľníckych aktivít najčastejšie uvádzali nedostatok času (20 respondentov), nedostatok možností a žiadne príležitosti, nezáujem, resp. žiadna motivácia, nedostatok informácií o dobrovoľníckych aktivitách, neoslovenie respondenta.

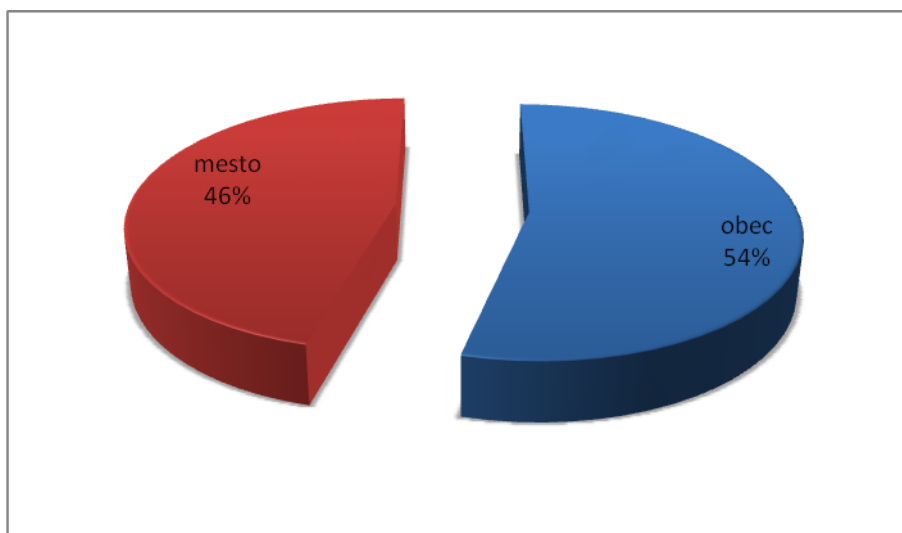
10 respondentov v súčasnosti nevykonáva dobrovoľnícku činnosť, aj keď v minulosti sa zapájali do týchto aktivít. Najčastejším dôvodom je opäť nedostatok času, školské povinnosti a tiež strata záujmu.

Zistili sme tiež, že ak porovnáme zapájanie sa do dobrovoľníctva na základe získaných informácií o študijnom zameraní, tak do dobrovoľníckych aktivít sa najviac zapájajú študenti pedagogických a humanitných smerov, potom študenti technického zamerania, ďalej študenti sociálnej práce a na poslednom mieste sa v našom výskume dostali študenti ekonomického zamerania. Toto tvrdenie budeme ešte ďalej porovnávať s inými zisteniami.



Graf 2 Zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít na základe študijného zamerania

K zaujímavému zisteniu sme sa dopracovali na základe demografických údajov v našom dotazníku. Kde zo všetkých aktívne pôsobiacich dobrovoľníkov pochádza 34 z mesta a 40 z obce. Toto zistenie budeme bližšie analyzovať v podkapitole 4.11.



Graf 3 Zapojenie respondentov do dobrovoľníctva na základe bydliska

Vyhodnotenie otázky č. 2 – Hodnoty, ktoré mladí ľudia považujú za najdôležitejšie vo svojom živote

Každú z uvedených hodnôt mali respondenti označiť podľa stupňa dôležitosti v ich živote, od najdôležitejších hodnôt až po nedôležité.

Vieru v Boha považuje 84 respondentov za najdôležitejšiu hodnotu vo svojom živote, 22 respondentov ju považuje za veľmi dôležitú, 11 respondentov ju označilo ako dôležitú hodnotu, 10 respondentov ako menej dôležitú hodnotu a 4 respondenti považujú vieru v Boha za nedôležitú hodnotu.

Zdravie je najdôležitejšou hodnotou pre 71 respondentov, 55 opýtaných uvádza zdravie ako veľmi dôležitú hodnotu vo svojom živote, pre 4 respondentov je dôležitou hodnotou, 1 respondent považuje zdravie za menej dôležitú hodnotu. Ani jeden respondent neoznačil zdravie ako nedôležitú hodnotu.

Rodinu uvádza 69 respondentov ako najdôležitejšiu hodnotu, 56 zúčastnených ju označuje ako veľmi dôležitú hodnotu, 6 respondentov ako dôležitú hodnotu, ani jeden respondent sa nepovažuje rodinu za menej dôležitú a nedôležitú hodnotu.

Lásku považuje 67 respondentov za najdôležitejšiu hodnotu, 59 opýtaných ju označilo ako veľmi dôležitú hodnotu vo svojom živote, 2 respondenti ju označili ako dôležitú hodnotu, 3 respondenti ako menej dôležitú. Ani jeden respondent sa nevyjadril k láske ako nedôležitej hodnote.

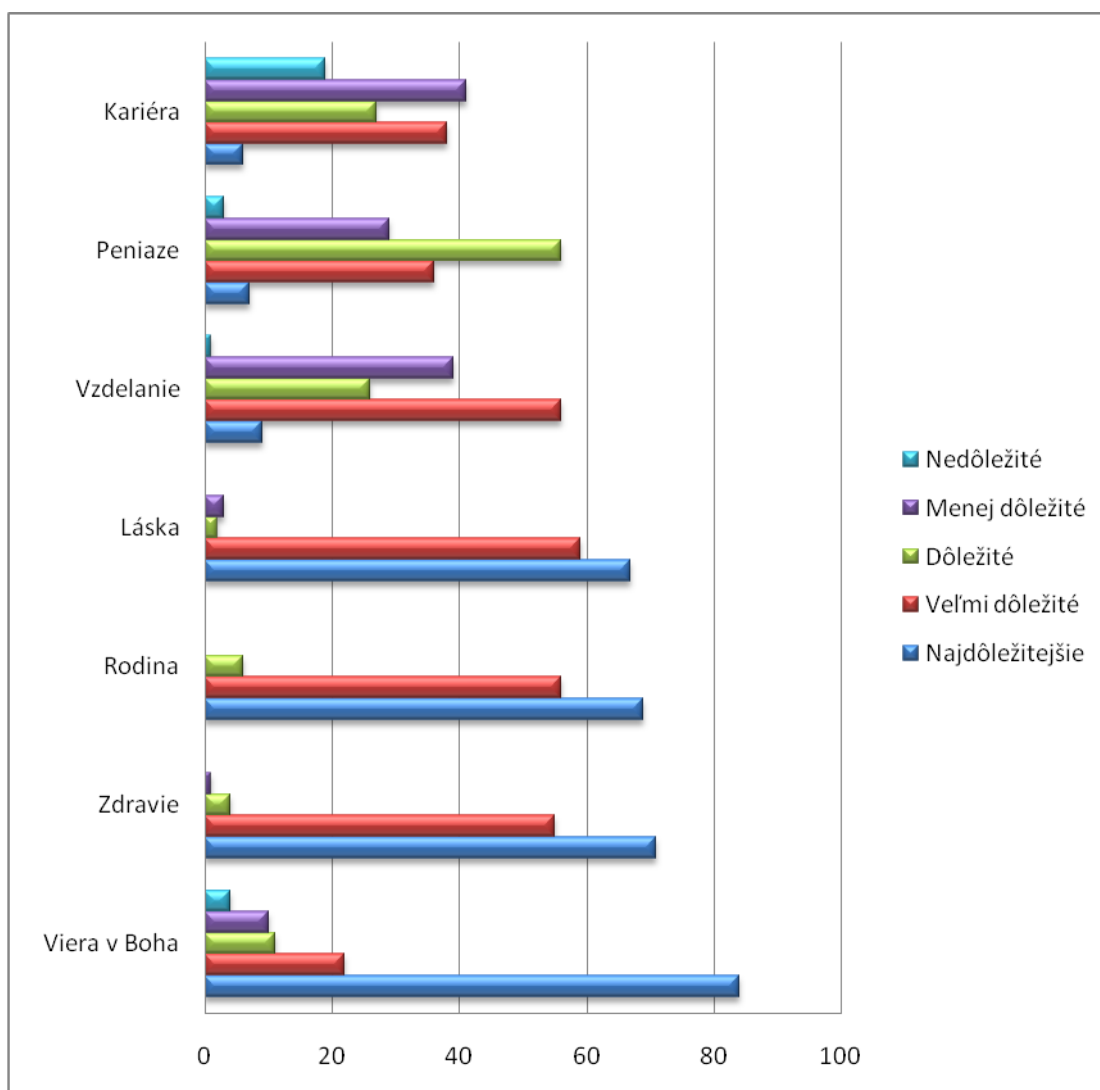
Vzdelanie je pre 9 respondentov najdôležitejšou hodnotou. 56 respondentov označilo vzdelanie ako veľmi dôležitú hodnotu, 26 respondentov ako dôležitú hodnotu, 39 zúčastnených ako menej dôležitú hodnotu. Pre 1 respondenta je vzdelanie nedôležitou hodnotou.

Peniaze považuje 7 respondentov za najdôležitejšiu hodnotu, 36 respondentov za veľmi dôležitú hodnotu. 56 participantov považuje peniaze vo svojom živote za dôležitú hodnotu, 29 respondentov ich označilo ako menej dôležitú hodnotu, pre 3 respondentov sú peniaze nedôležitou hodnotou.

Kariéra je pre 6 respondentov najdôležitejšou hodnotou. 38 zúčastnených ju považuje za veľmi dôležitú hodnotu, 27 respondentov kariéru považuje za dôležitú hodnotu, 41 respondentov za menej dôležitú hodnotu a 19 respondentov označilo peniaze ako nedôležitú hodnotu.

Viera v Boha je hodnotou, s ktorou sa spája naša druhá hypotéza, ktorá uvádza, že rozhodnutie sa pre dobrovoľníctvo súvisí s vierou v Boha. Na základe grafu vidíme, že

väčšina respondentov považuje vieru v Boha za najdôležitejšiu hodnotu vo svojom živote. Túto hypotézu tiež overujeme ešte nasledujúcimi otázkami č. 3, 6, 7.

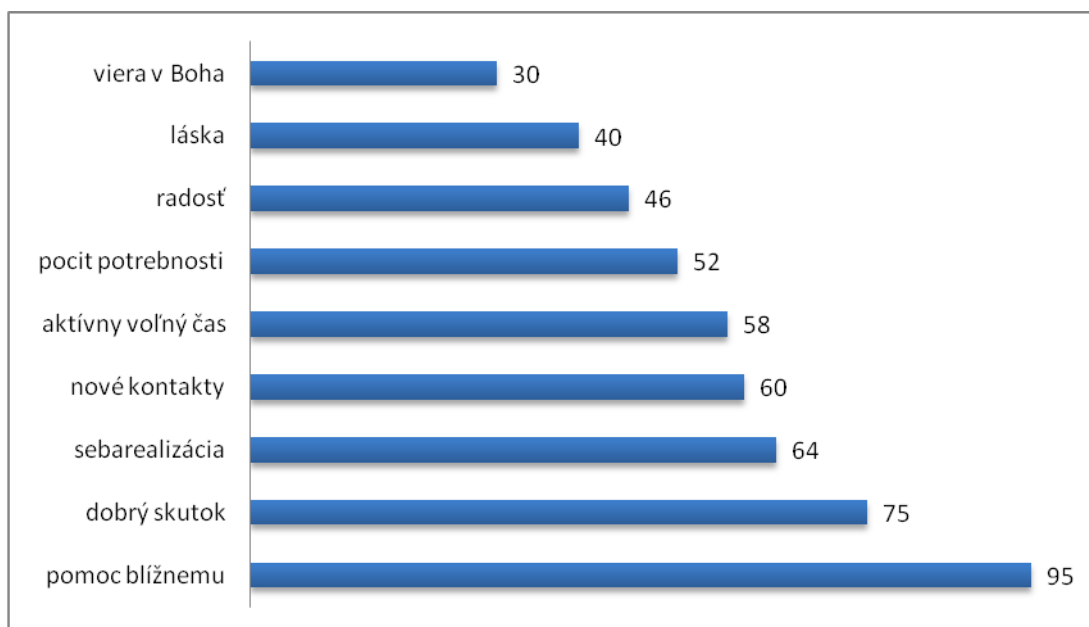


Graf 4 Dôležitosť hodnôt v živote mladého človeka

Vyhodnotenie otázky č. 3 – Spôsob motivácie mladých ľudí pre vykonávanie dobrovoľníckej činnosti

Respondenti si mali z ponúkaným možností vybrať 5 možností, ktoré by podľa nich najlepšie motivovali mladého človeka. Na základe výskumu sme zistili, že k vykonávaniu dobrovoľníckych aktivít najviac motivuje práve pomoc blížnemu, vykonanie dobrého skutku, možnosť sebarealizácie, možnosť nadviazať nové kontakty a aktívne využitie voľného času mladého človeka. Ďalšími motivujúcimi prvkami sú radosť, láska, viera, zodpovednosť, uznanie spoločnosti, možná spolupráca, nové informácie, učenie, empatia, zmena, úspech. Ako ďalšie možné motivujúce prvky respondenti uvádzali dôveru, nájdenie zmyslu života, osobnostný rast, sebaopoznanie, nové zážitky.

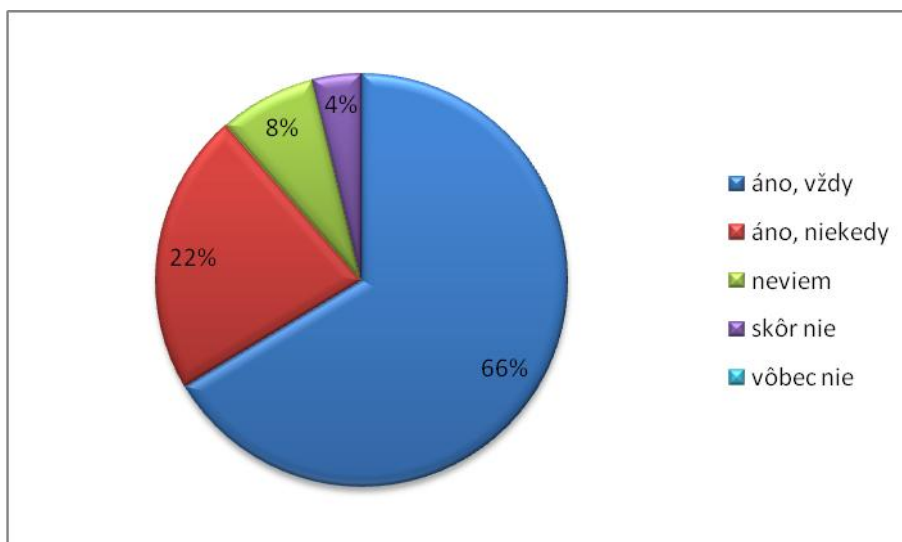
Na grafe tiež vidíme, že samotná viera v Boha ako tvrdenie, ktoré by motivovalo k dobrovoľníctvu, nemá vysoké percentuálne zastúpenie. No napriek tomu si dovoľíme tvrdiť, že s vierou v Boha sa úzko spája pomoc bližnému, dobrý skutok a láska, pretože viera v Boha spája práve tieto kresťanské zásady a tým vplýva na konanie mladého človeka.



Graf 5 Motivujúce prvky na vykonávanie dobrovoľníckych aktivít

Vyhodnotenie otázky č. 4 – Miera vedenia detí zo strany rodičov k pomoci iným, k robeniu dobrých skutkov

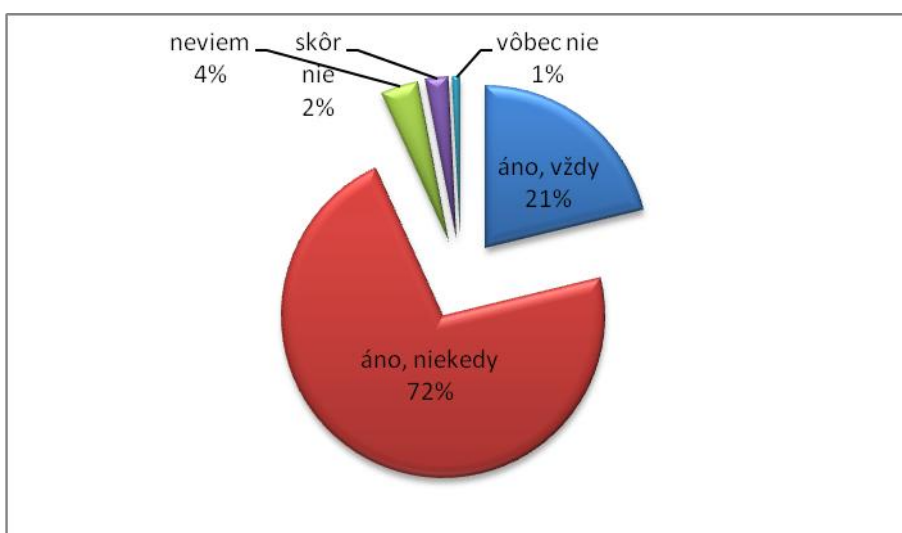
Zo všetkých opýtaných, 87 respondentov odpovedalo, že rodičia ich vždy viedli k robeniu dobrých skutkov. 29 respondentov odpovedalo, že ich niekedy viedli k pomoci iným. 10 respondentov nevie, či ich rodičia viedli k pomoci iným. 5 respondentov odpovedalo, že ich rodičia skôr neviedli k robeniu dobrých skutkov. Ani jeden z respondentov neuviedol, že ho rodičia nikdy neviedli k robeniu dobrých skutkov.



Graf 6 Výchova mladého človeka v rodine k pomoci iným, k robeniu dobrých skutkov

Vyhodnotenie otázky č. 5 – Vplyv výchovy dieťaťa v rodine k trvalým hodnotám, k pomoci druhým pre jeho rozhodnutie zapojiť sa do dobrovoľníckej činnosti?

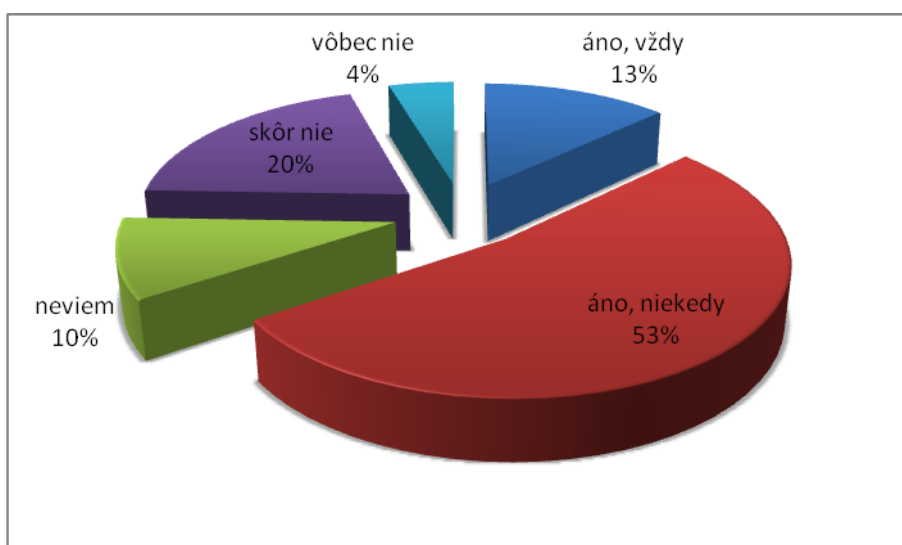
Z počtu 131 opýtaných odpovedalo 28 respondentov áno, vždy. Ale väčšina respondentov (95) na túto otázku odpovedala áno, niekedy. 5 respondentov nevie, či táto výchova bude mať vplyv na rozhodnutia mladého človeka vykonávať dobrovoľnícku činnosť. 3 respondenti odpovedali skôr nie. 1 oslovený je presvedčený, že takáto výchova vôbec neovplyvňuje na budúce rozhodnutie mladého človeka angažovať sa v dobrovoľníckych činnostiach.



Graf 7 Vplyv rodinnej výchovy k hodnotám na rozhodnutie zapojiť sa do dobrovoľníckych aktivít

Vyhodnotenie otázky č. 6 - Viera v Boha ako jeden z hlavných motivujúcich činiteľov pre vykonávanie dobrovoľníckej činnosti

Na túto otázku odpovedalo 17 respondentov, že viera v Boha je vždy hlavným motivujúcim prvkom pre vykonávanie dobrovoľníckej činnosti. No väčšina respondentov (69) odpovedala, že je motivujúcim prvkom, ale len niekedy. 13 opýtaných nevie, či viera v Boha môže ovplyvňovať rozhodnutie sa pre dobrovoľníctvo. 26 respondentov odpovedalo skôr nie a 6 respondentov je presvedčených, že viera vôbec nevlýva na rozhodnutia mladého človeka angažovať sa v dobrovoľníckych aktivitách.



Graf 8 Viera v Boha ako motivujúci činiteľ k výkonu dobrovoľníctva

Vyhodnotenie otázky č. 7 – Tvrdenia zodpovedajúce postoju veriaceho človeka

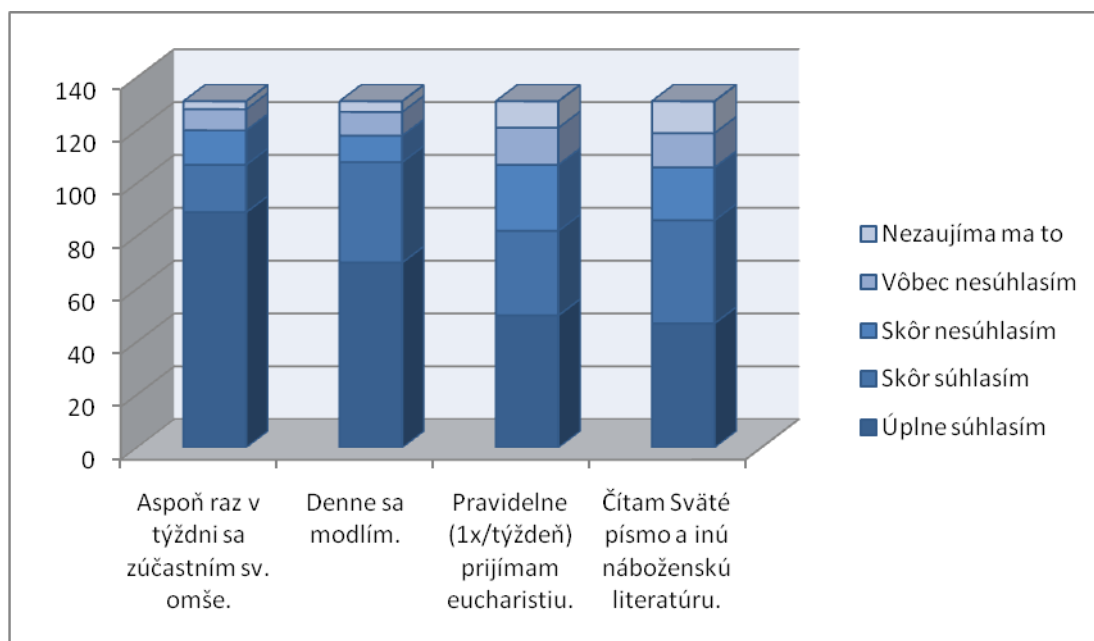
Prostredníctvom siedmej otázky a jej ponúkaných tvrdení sme chceli zistiť, či oslovení respondenti sú veriacimi ľuďmi, resp. aktívne veriacimi a tým spolu s otázkou č. 2, 3, 6 potvrdiť alebo vyvrátiť druhú stanovenú hypotézu.

Výskum ukázal, že väčšina respondentov aktívne prejavuje (resp. žije) svoju vieru v Boha, a to zúčastňovaním sa bohoslužieb aspoň raz v týždni, kde s týmto tvrdením úplne súhlasilo 89 respondentov. 18 respondentov s týmto tvrdením skôr súhlasilo. Skôr nesúhlasilo 13 respondentov a vôbec nesúhlasilo 8 respondentov. 3 respondenti sa vyjadrili, že ich to vôbec nezaujíma.

S tvrdením „Denne sa modlím“ úplne súhlasilo 70 respondentov. 38 respondentov skôr súhlasilo, 10 respondentov skôr nesúhlasilo s týmto tvrdením, 9 zúčastnených vôbec nesúhlasilo a 4 respondentov to vôbec nezaujíma.

S tvrdením o pravidelnom prijímaní eucharistie (aspoň 1 x týždenne) úplne súhlasilo 50 respondentov. 32 opýtaných s týmto tvrdením skôr súhlasí, 25 skôr nesúhlasí, 14 respondentov vôbec nesúhlasí, 10 respondentov to vôbec nezaujíma.

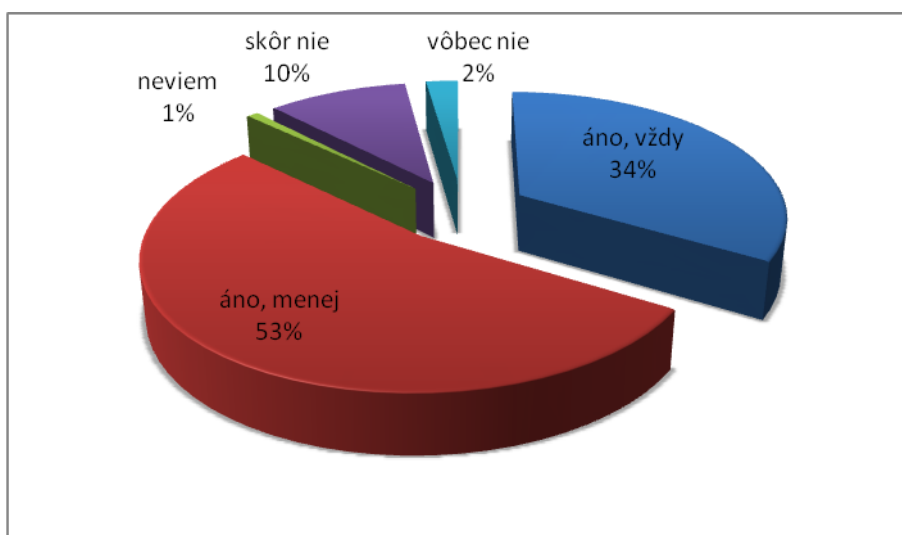
S tvrdením o čítaní Svätého písma a iných náboženských literatúr úplne súhlasilo 47 respondentov. 39 respondentov skôr súhlasilo, 20 zúčastnených skôr nesúhlasilo, 13 vôbec nesúhlasilo, 12 opýtaných toto tvrdenie vôbec nezaujíma.



Graf 9 Postoj veriaceho človeka

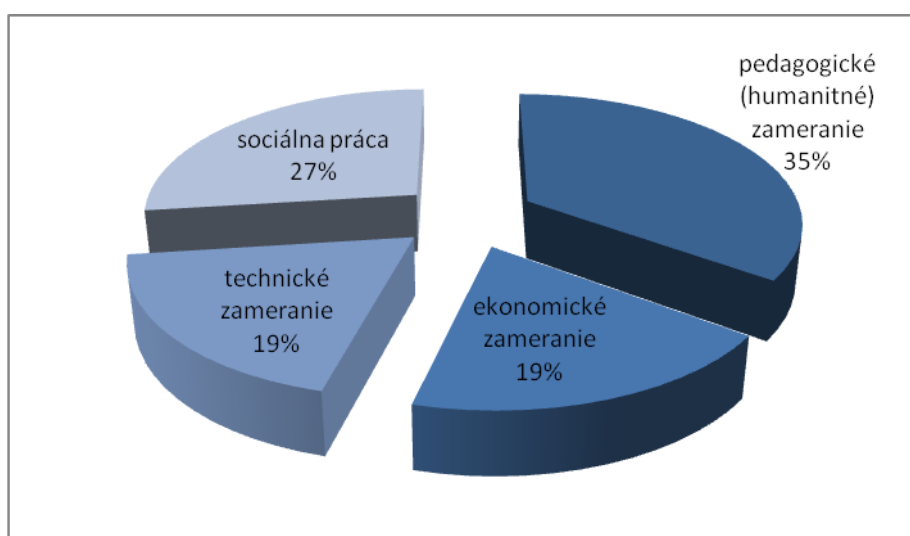
Vyhodnotenie otázky č. 8 - Priestor na voľno-časové aktivity popri štúdiu

Na základe tejto otázky sme zistili, že študenti majú priestor popri štúdiu vykonávať aktivity, ktoré by plnohodnotne naplnili ich voľný čas, pretože 44 respondentov odpovedalo na položenú otázku áno, vždy majú priestor na voľno-časové aktivity. Väčšina respondentov (70) odpovedala, že majú priestor pre tieto aktivity, ale menej. Jeden respondent sa vyjadril neviem. 13 opýtaných odpovedalo skôr nie a 3 respondenti nemajú vôbec čas na iné aktivity okrem štúdia.



Graf 10 Priestor na vykonávanie voľno-časových aktivít popri štúdiu

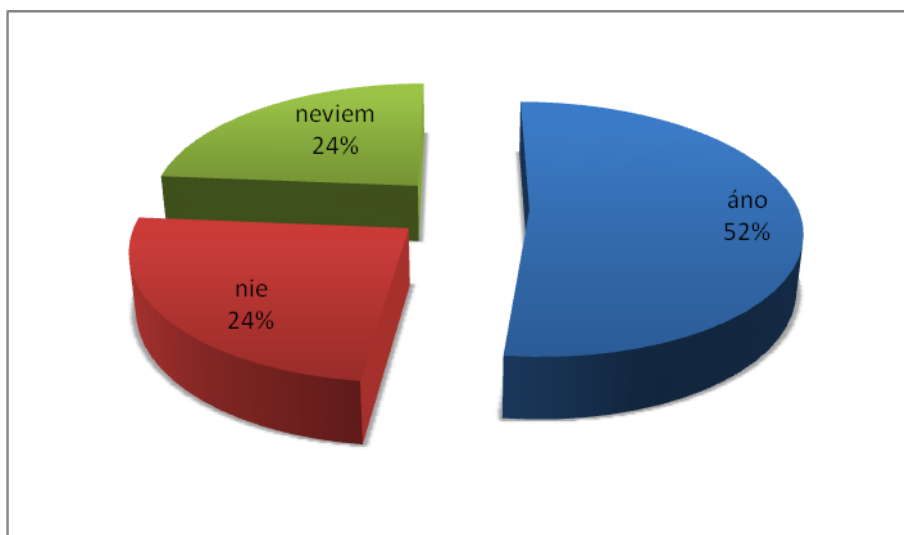
Výskum tiež ukázal, že v závislosti od študijného zamerania je vykonávanie voľno-časových aktivít nasledovné. Najväčší priestor na vykonávanie voľno-časových aktivít majú študenti pedagogických a humanitných smerov, potom študenti sociálnej práce, za nimi nasledujú študenti ekonomických smerov spolu so študentmi technických smerov.



Graf 11 Priestor na vykonávanie voľno-časových aktivít na základe študijného zamerania

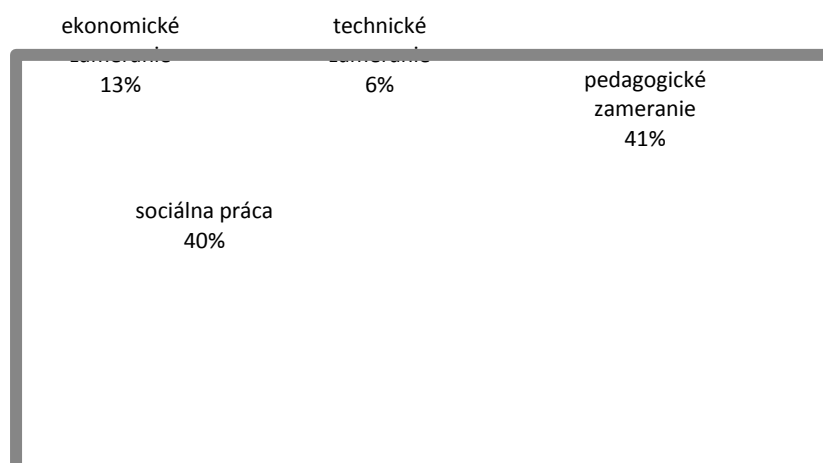
Vyhodnotenie otázky č. 9 – Pôsobenie študijného zamerania (predmetov) na uplatnenie sa v dobrovoľníckej sfére

Zo zozbieraných dotazníkov sme zistili, že 68 respondentov je presvedčených, že na základe svojich predmetov štúdia vo svojom vybranom odbore má uplatnenie aj v dobrovoľníckej oblasti. 32 respondentov uvádza, že ich študijné zameranie nie je zamerané práve na oblasť dobrovoľníctva. 31 respondentov sa vyjadrilo, že nevie, či ich predmety štúdia ponúkajú túto možnosť a vzdelávajú ich aj v tejto sfére.



Graf 12 Uplatnenie študentov v dobrovoľníckej sfére

Výskum tiež ukázal, že na základe tvrdení respondentov, majú vo svojich predmetoch štúdiá zameranie aj na dobrovoľníctvo v poradí pedagogické a humanitné smery, sociálna práca, ekonomické a potom technické smery.



Graf 13 Možnosť uplatnenia študentov v dobrovoľníckej sfére na základe študijného zamerania

4.10 Verifikácia pracovných hypotéz

Hypotéza č. 1 sa nám na základe prvej otázky potvrdila. Do dobrovoľníckych aktivít sú viac zapojené ženy ako muži.

Zaujímavosťou je, že po analýze demografických údajov spojených s vykonávaním dobrovoľníctva, nám graf č. 3 potvrdzuje, že viac respondentov, ktorí sa angažujú v dobrovoľníckych aktivitách pochádza z obce, ako z mesta.

Domnievame sa, že tento zistený fakt je spojený so samotnou výchovou, hodnotami a rozdielnym pôsobením prostredia na mladého človeka. Toto zistenie bližšie rozoberáme v nasledujúcej podkapitole.

Hypotéza č. 2, v ktorej sme chceli zistiť, či dôvody stať sa dobrovoľníkom súvisia s vierou v Boha, sa nám potvrdila na základe syntézy otázok č. 2, 3, 6 a 7.

Na základe grafu č. 4 vidíme, že 84 respondentov považuje vieru v Boha za najdôležitejšiu hodnotu vo svojom živote. Ak k tomuto tvrdeniu priložíme zistený fakt, že dobrovoľníctvo tohto času vykonáva 74 respondentov a 10 respondentov, ho v minulosti vykonávalo, ich súčet tvorí presný počet ľudí, ktorí označili ako najdôležitejšiu hodnotu vieru v Boha. Preto nám už otázka č. 2 čiastočne potvrdzuje našu hypotézu.

Ďalším potvrdením tejto hypotézy je otázka č. 3 v našom dotazníku. Pretože výskum ukázal, že všetky vyplnené dotazníky, v ktorých respondenti uviedli v druhej otázke ako najdôležitejšiu hodnotu vo svojom živote vieru v Boha, mnohí z nich uviedli v tretej otázke, ako motivujúce prvky pre dobrovoľníctvo práve pomoc blížnemu.

Na grafe č. 5 tiež vidíme, že samotná vieru v Boha ako tvrdenie, ktoré by motivovalo k dobrovoľníctvu, nemá vysoké percentuálne zastúpenie. No napriek tomu si dovoľíme tvrdiť, že s vierou v Boha sa úzko spája pomoc blížnemu, dobrý skutok a láska, pretože vieru v Boha predpokladá práve tieto zásady a tým vplýva na konanie mladého človeka.

Analyzovaním grafu č. 8 vidíme, že spolu 66% odpovedajúcich je presvedčených, že vieru v Boha má, či už vždy, alebo len niekedy vplyv na budúce rozhodnutie človeka vykonávať dobrovoľnícku činnosť. Preto smelo môžeme tvrdiť, že veriaceho človeka vieru motivuje k pomoci iným, k darovaniu sa pre iných.

Prostredníctvom 7 otázky sme chceli tiež potvrdiť skutočnosť, že aktívne veriaci človek, má väčší zmysel pre pomoc iným, pre zapájanie sa do dobrovoľníckych činností a väčšiu pravdepodobnosť nielen rozhodnúť sa, ale aj zotrvať vo sfére dobrovoľníctva dlhšie, ako neveriaci, resp. neprejavujúci aktívne svoju vieru. Aj na základe tejto otázky sa nám hypotéza potvrdila, keďže nám graf č. 9 znázorňuje postoje veriaceho človeka, kde zo všetkých ponúkaných tvrdení respondenti označili najvyšším ohodnotením práve prvú možnosť „úplne súhlasím“.

4.11 Vyhodnotenie výskumných otázok

1. výskumná otázka: Súvisí štúdium príslušného odboru s rozhodnutím mladého človeka stať sa dobrovoľníkom?

Na základe všetkých vyššie analyzovaných informácií môžeme konštatovať, že existuje vzájomná prepojenosť medzi vykonávaním alebo rozhodnutím vykonávať dobrovoľnícku činnosť a študijným odborom vysokoškolských študentov.

Vysokoškolskí študenti študujúci technické a ekonomické smery majú na základe výskumu najmenej voľného času popri svojom štúdiu a tým klesá aj ich možnosť zapojenia sa do dobrovoľníckych aktivít. A zároveň ich študijný odbor je najmenej zameraný na dobrovoľnícku sféru.

Naopak študenti pedagogických a humanitných smerov (graf 11) majú na základe tvrdení najviac voľného času, a tak majú najväčšiu pravdepodobnosť angažovať sa v dobrovoľníctve.

Hneď za týmito študentmi sú študenti sociálnej práce, ktorí vo svojich predmetoch štúdia majú zameranie aj na dobrovoľnícku sféru, ale paradoxom je, že po vyhodnotení nášho dotazníka sme zistili, že práve títo študenti patria k tým, ktorí najmenej vykonávajú dobrovoľnícku činnosť (graf 2) zo všetkých oslovených.

Ďalším zaujímavým zistením je to, že napriek nedostatku voľného času študentov technických smerov majú väčšie percentuálne zastúpenie vo vykonávaní dobrovoľníckych aktivít ako študenti sociálnej práce.

Pozitívnym zistením je, že študenti pedagogických a humanitných smerov na základe výskumu majú najviac priestoru na vykonávanie voľno-časových aktivít (graf 11), zároveň majú najväčšie uplatnenie v dobrovoľníckej sfére (graf 13) a tiež aj reálne najviac vykonávajú dobrovoľnícku činnosť (graf 2).

Otázka č. 3, ktorá bola zameraná na motivujúce prvky nám tiež ukazuje, že na základe pravdepodobnosti môžeme tvrdiť, že odpovede, ktoré respondenti označili, sú práve motivujúcimi prvkami, ktorými boli respondenti sami motivovaní alebo ktorými by chceli byť motivovaní pre vykonávanie dobrovoľníckych aktivít.

2. výskumná otázka: Bude súvisieť výchova dieťaťa v rodine k hodnotám s rozhodnutím mladého človeka vykonávať dobrovoľnícku činnosť?

Túto výskumnú otázku analyzujeme prostredníctvom otázok č. 4 a 5.

Z grafu č. 6 vyplýva, že spolu 88% mladých ľudí bolo vychovávaných k pomoci iným, k robeniu dobrých skutkov. Je preto jasné, že aj ich rodičia videli zmysel v dobročinnosti a chceli zo svojich detí vychovať ľudí, ktorí nebudú egoistickí, ale ktorí budú pozerat' aj na ľudí okolo seba a v prípade potreby poskytnúť svoju pomoc.

Názorná ukážka grafu č. 7 uvádza, že spomínaná rodinná výchova k trvalým hodnotám a k pomoci iným, má veľký vplyv (spolu 93%) na budúce rozhodnutia mladého človeka a tým aj na rozhodnutie vykonávať dobrovoľnícku činnosť. Tiež vidíme, že 72% opýtaných uvádza, že len niekedy vplýva táto výchova na ich rozhodnutia. Tu môžeme poukázať aj na iné vplyvy, to znamená nielen primárnu socializáciu v rodine, ale aj sekundárnu socializáciu (škola, priatelia, masmédiá), ktorá v nemalej miere vplýva na ďalšie formovanie mladého človeka a na jeho rozhodnutia.

Ďalším zaujímavým zistením, ktoré sme tiež spomínali v predchádzajúcej podkapitole je, že viac dobrovoľníkov pochádza z obcí ako z miest. Tu si dovoľme tvrdiť, že vplyv má samotná socializácia dieťaťa, ktorá je v niektorých aspektoch odlišná od rodiny žijúcej v meste a rodiny žijúcej na dedine. Ľudia žijúci na dedine prejavujú väčšiu súdržnosť, väčšie pochopenie a všímavosť pre potreby iných, zatiaľ, čo mladí žijúci v mestách, sú vychovávaní vo väčšej anonymite a individualite. No najväčší vplyv má podľa nášho názoru možnosť, resp. príležitosť angažovať sa v dobrovoľníckych činnostiach, ktorá je rozdielna. Mladí, žijúci na dedine, nemajú toľko príležitostí alebo informácií, aby boli činní v dobrovoľníckej sfére, no ako náhle získajú túto možnosť, neváhajú a zapoja sa. Veľký vplyv má určite ich štúdium vo väčšom meste, ktoré im otvorí obzory a dá viac možností ako sa realizovať. Dovoľme si tvrdiť že na základe vlastných skúseností im rozhodnutie vydrží veľmi dlho, pretože vidia zmysel v tejto dobrovoľníckej činnosti, boli k nej vedení, nie je to pre nich iba vyplnenie voľného času.

4.12 Závery a odporúčania pre prax

Na základe spracovania teoretickej časti práce odporúčame:

- zvyšovať status dobrovoľníctva na Slovensku spôsobom, ktorý bude dobrovoľnícku činnosť považovať za zodpovednú prácu, ktorej cieľom je vytvárať priestor pre zlepšovanie životných podmienok, vzájomnú komunikáciu, spoluprácu, zodpovednosť a osobnostný rast človeka. Ďalším spôsobom je pozitívne vyzdvihovať aktívnych dobrovoľníkov správnym oceňovaním a uznávaním v spoločnosti (v škole, v zamestnaniach), no najzákladnejším zvyšovaním statusu je samotné správanie sa

dobrovoľníkov, na ktorých budú ľudia vidieť, že svoju úlohu neberú len ako vyplnenie času, ale ako službu ľuďom, teda spoločnosti;

- dostatočne legislatívne ošetriť rozdiel medzi členom organizácie a dobrovoľníkom.

V teoretickej časti práce sme jasne vyjadrili tento rozdiel, no nesúhlasíme s tým, že človek môže byť buď „len“ dobrovoľník alebo len „člen“ organizácie, na ktorého sa už potom status dobrovoľníka nevzťahuje, pretože na základe skúseností tvrdíme, že existuje vzájomná prepojenosť medzi členstvom a dobrovoľníctvom v rámci jednej organizácie.

Ako dôvod uvádzame nasledujúci príklad: Pavol pôsobil 5 rokov ako „dobrovoľník“ v občianskom združení poskytujúcom pomoc bezdomovcom, poskytoval svoj voľný čas, schopnosti, zručnosti, peniaze. Za túto prácu nedostával žiadnu finančnú odmenu. Po piatich rokoch podpísal členstvo v tejto organizácii, bol zvolený do jednej z riadiacich funkcií. No naďalej poskytoval, popri svojom zamestnaní, tejto organizácii svoj voľný čas, schopnosti, zručnosti, peniaze. S rozdielom, že už nemohol byť považovaný za dobrovoľníka, napriek tomu, že jeho stav naďalej zodpovedá definícii dobrovoľníctva.

Táto úprava tiež prispeje k lepšej motivácii stať, resp. ostať dobrovoľníkom.

Prostredníctvom výskumu sme zistili, že určité študijné zamerania, na základe svojich predmetov štúdia, nemajú veľké uplatnenie v dobrovoľníckej sfére, ale to neznamená, že títo študenti nie sú potrební pre dobrovoľnícke aktivity, pretože každý jeden človek sa môže angažovať v dobrovoľníckych aktivitách a poskytnúť tak svoje schopnosti, zručnosti, talenty iným, bez ohľadu na svoj vek, pohlavie, študijne a pracovné zameranie.

Dovoľme si poukázať na zistenie, že študenti sociálnej práce patria k študentom, ktorí by na základe zamerania svojho štúdia, mali mať väčší záujem o dobrovoľnícke aktivity, keďže je celé ich štúdium nasmerované k pomoci iným. Je to predpoklad pre kvalitný výkon ich práce a pre ich pracovnú motiváciu.

Usudzujeme, že dôvodom, prečo sa študenti sociálnej práce nezapájajú vo väčšej miere do dobrovoľníckych aktivít, keďže na to majú predpoklady a štúdium im to aj umožňuje, je ten, že sú doslova presýtení. Nechce sa im pomáhať vo voľnom čase, keďže sú k tomu vedení vo svojom štúdiu, prostredníctvom predmetov a praxe. Je to tvrdenie, ktoré odporúčame hlbšie preskúmať.

Preto je dôležité zamyslieť sa, nad ich správnou motiváciou a tiež viac propagovať zapojenie sa do dobrovoľníctva v ich vysokoškolskom štúdiu. Ako vysokú motiváciu odporúčame náležité ohodnotenie, resp. odmeňovanie týchto študentov, aktívne pôsobiacich dobrovoľníkov. Spôsob odmeňovania musí byť pre všetkých študentov

motiváciou, aby sa aj oni zapojili do dobrovoľníckych aktivít, preto odporúčame využívať napr. čestné uznanie, diplomy, pochvaly, ale hlavne, aby všetky tieto spôsoby boli prínosom pre ďalší osobnostný a profesionálny rast, no hlavne, aby boli vysoko akceptované spoločnosťou (tým sa bude zvyšovať status dobrovoľníctva), zamestnávateľmi, inštitúciami, školami.

To, že dobrovoľníctvu sa venuje viac študentov technických a iných smerov, ako samotní študenti sociálnej práce, odporúčame analyzovať a priblížiť prostredníctvom ďalšieho hlbšieho výskumu.

Na základe dostupných informácií nebol vykonaný žiadny výskum, ktorý by sa zameriaval aj na výskum dobrovoľníctva v kontexte iných študijných zameraní (nielen sociálnej práce), preto by takýto výskum mohol byť veľmi prospešný a v zásade by jeho výsledky mohli zlepšiť motiváciu všetkých študentov pre vykonávanie dobrovoľníckych aktivít.

ZÁVER

Práca poukazuje na fenomén dobrovoľníctva, na jeho históriu a prínos pre spoločnosť a tiež pre jednotlivca, ktorý sa dobrovoľníctvu venuje. V práci približujeme motívy, ktoré vplývajú na zapojenie sa do dobrovoľníckych aktivít a vyzdvihujeme hodnotovú orientáciu mladého človeka a jej pôsobenie v súvislosti s rozhodnutím zapájať sa do dobrovoľníckych aktivít. Empirickým výskumom zisťujeme, čo a v akej miere vplýva na motiváciu mladého človeka.

Dobrovoľníkom je človek, ktorý poskytuje svoje vedomosti, schopnosti, zručnosti iným, neočakávajúc za svoju aktivitu finančnú odmenu. Aby mohol mladý človek vykonávať dobrovoľnícku prácu, musí byť na to náležite motivovaný.

Ako motivovať mladého človeka? Keďže zdroje motivácie ako potreby, návyky, záujmy, hodnoty a ideály sú u každého rozdielne zastúpené, neexistuje všeobecná teória motivácie, ktorá by bola schopná motivovať každého. Motivácia je podmienená jedinečnosťou, originalitou ľudskej osoby a jej socializáciou. A to je dôvod, prečo sme sa v tejto práci venovali aj hodnotám a vplyvu rodiny na výchovu, utváranie sebaobrazu a pohľadu mladého človeka na svet, pretože rodinná výchova a vytváranie hodnotového rebríčka v primárnej socializácii tvoria základný pilier, na základe ktorého sa formuje ľudská osobnosť.

Je potrebné poznať „čo“ motivuje mladých k tejto nezištnej činnosti a službe pre iných. Tieto informácie je možné získať rôznymi spôsobmi, no najlepšie ich zistíme osobným kontaktom, potom ich zapracujeme do náborov (aktivít), ktoré mladých oslovia. Musíme podotknúť, že motivovanie mladých ľudí pre vykonávanie nejakej činnosti, nie je jednorazová záležitosť. Úspešné pôsobenie dobrovoľníkov v organizácii si vyžaduje priebežné motivovanie, oceňovanie a hodnotenie.

Dobrovoľníctvo formuje osobnosť, buduje spoločnosť, podporuje spolupatričnosť.

Je spôsob života, ktorého cieľom je spoločné dobro všetkých ľudí.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BROZMANOVÁ - GREGOROVÁ, A. 2005. Dobrovoľníctvo ako fenomén modernej občianskej spoločnosti. In *Osobnosť človeka a jeho socializácie v evropskej spoločnosti*. Brno : IMS, 2005. ISBN 80-902936-7-0, s. 278 – 288.

BÚTOROVÁ, Z. – BÚTORA, M. 1996. *Mimovládne organizácie a dobrovoľníctvo na Slovensku očami verejnej mienky*. Bratislava: Centrum pre analýzu sociálnej politiky, 1996. 56 s. ISBN 80-967403-3-4.

DEIBLOVÁ, M. 2005. *Motivace jako nástroj řízení*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2005. 128 s. ISBN 80-902105-8-9.

DŽUKA, J. 2005. *Motivácia a emócie človeka*. 2. vyd. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2005. 250 s. ISBN 80-8068-324-7.

EYLER, J.S. et. al. 2001. *At A Glance: What We Know about The Effects of Service-Learning on College Students, Faculty, Institutions and Communities, 1993 - 2000*. 3. ed. Vanderbilt University: 2001.

FORSYTH, P. 2003. *Jak motivovat lidi*. 2. vyd. Brno: Computer Press, 2003. 121 s. ISBN 80-7226-386-2.

GRÁC, J. 1979. *Pohľady do psychológie hodnotovej orientácie mládeže*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1979. 340 s. ISBN 67-015-79.

GREGOROVÁ – BROZMANOVÁ, A. – MARČEK, E. – MRAČKOVÁ, A. 2009. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. 1. vyd. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta Mateja Bela v Banskej Bystrici, OZPedagóg, PDCS, o.z., PANET, 2009. 113 s. ISBN 978-80-8083-844-7.

GREGOROVÁ, A - MRAČKOVÁ, A. 2008. *10 rokov dobrovoľníctva na Slovensku*. Príspevok prednesený na konferencii "10 let rozvoje dobrovolnictví - rehabilitace občanských čtností" konanej v Kroměříži v dňoch 5.5. - 6.5.2008; [online].

[cit.2011.02.10]Dostupné na internete:
<http://www.centrumdobrovolnictva.sk/NasePublikacieAclanky.htm>.

HAVLÍK, R. – KOŤA, J. 2002. *Sociologie výchovy a školy*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 184 s. ISBN 80-7178- 635-7.

INEX Slovakia. 2011. *2011: Európsky rok dobrovoľníctva*. [online].[cit. 2011. 02. 14] Dostupné na internete: <http://www.inex.sk/2011-erd>.

IUVENTA. 2002. *Nový impulz pre európsku mládež. Biela kniha európskej komisie*. [online]. Bratislava: Iuventa, 2002.100s. [cit. 2011. 02. 14] Dostupné na internete: http://www.minedu.sk/data/USERDATA/MSpolupraca/MsDaM/EUDaM/2002_novy_impulz.pdf. ISBN 92-894-2189-4.

JANS, M.- De BACKER, K. 2002. *Youth (-work) and social participation. Elements for a practical theory*. Flemish Youth Council, 2002.

KIM, S. H. 2003. *Tisíc a jeden spôsob jak motivovat sebe i druhé*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2003. 164 s. ISBN 80-7261-078-3.

KLČOVANSKÁ , E. 2004. *Hodnotová orientácia súčasnej mládeže a jej význam v pedagogickom procese*. [online]. [cit. 2011. 02. 15] Dostupné na internete: http://www.uski.sk/frm_2009/ran/2004/ran-2004-1-02.pdf .

KOMOROWSKA, B. 2006. Úloha rodiny pri formovaní vlastnej a správnej hierarchie hodnôt. In „*Výchova k hodnotám v škole a rodine*“. : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Ružomberok: Edičné stredisko Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2006. ISBN 80-8084-065-2, s. 276 – 281.

KRÁLIKOVÁ, N. 2006. *Ja nie som dobrovoľník! Ja to robím iba tak..*. [online].IUVENTA, 2006. 25 s.[cit. 2011. 01. 24]Dostupné na internete:

<http://www.iuventa.sk/files/documents/publik%C3%A1cie/metodick%C3%A9materi%C3%A1ly/dobrovo%C4%BEn%C3%ADctvo/dobrovolnictvo1.pdf>. ISBN 80-8072-054-1.

MARČEK, E. 2008. *Dobrovoľníctvo a právna úprava*. Bratislava: Nadácia otvorenej spoločnosti, 2008. 111 s. ISBN 978-80-969271-6-6.

MATOUŠEK, O. a kol. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

MATULAYOVÁ, T. 2007. *Dobrovoľníctvo v sociálnych službách v kontexte andragogiky a sociálnej práce*. 1. vyd. Prešov: Prešovská univerzita, 2007. ISBN 978-80-8068-697-0.

McCURLEY, S. – LYNCH, R. 2000. *Manažment dobrovoľníkov: Ako zmobilizovať všetky zdroje komunity*. Bratislava: SAIA, 2000. 120 s. ISBN 80-88928-42-7.

MRAČKOVÁ, A. 2009. *Manažment dobrovoľníkov*. 1. vyd. Bratislava: Liga za duševné zdravie, 2009. 44 s. ISBN 978-80-970123-3-5.

MYDLÍKOVÁ, E. 2003. Dobrovoľníctvo a slovenská súčasnosť. In *Dobrovoľníctvo v meste Banská Bystrica: zborník z odborného seminára z 18.10.2002*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2003. ISBN 80-8055-750-0, s. 64 – 70.

MYDLÍKOVÁ, E. 2010. *Sociálna práca v neziskovom sektore*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2010. 164 s. ISBN 978-80-223-2745-9.

MYDLÍKOVÁ, E. a kol. 2007. *Dobrovoľníctvo – efektívna študentská prax*. 1. vyd. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2007. 68 s. ISBN 978-80-968713-4-6.

MYDLÍKOVÁ, E. a kol. 2002. *Dobrovoľníctvo na Slovensku alebo „Čo si počať s dobrovoľníkom?“*. Bratislava: Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, 2002. 55 s. ISBN 80-968713-0-7.

Návrh Legislatívneho zámeru zákona o mládeži. [online]. [cit. 2011. 02. 15] Dostupné na internete: www.minedu.sk/data/USERDATA/MedzirezortnePK/2007/19064/Legislativny_zamer_NEWUSB.doc .

NEMCOVÁ, L. 2003. Historický prierez dobrovoľným združovaním na Slovensku. In *Dobrovoľníctvo v meste Banská Bystrica: zborník z odborného seminára z 18.10.2002.* Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2003. ISBN 80-8055-750-0, s. 61 – 63.

OCHMANOVÁ, M. – JORDAN, P. 1997. *Dobrovoľníci – cenní zdroj pomoci.* 1. vyd. Baltimore: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, 1997. 32 s. ISBN 7-886333-29-7.

OLEJNÍK, P. 2008. Motivácia dobrovoľníkov pracujúcich s mládežou. In *Zborník z 2. ročníka súťaže o najlepšiu diplomovú alebo ročníkovú prácu na tému filantropia.* Bratislava: Centrum pre filantropiu n.o., 2008. s. 59 – 63.

OLESZCZUK, A. 2006 Rodina – prvý zdroj nadobúdania univerzálnych hodnôt (lásky a slobody). In „*Výchova k hodnotám v škole a rodine*“. : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Ružomberok: Edičné stredisko Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2006. ISBN 80-8084-065-2, s. 307 – 312.

PLAMÍNEK, J. 2002. *Vedení lidí, týmu a firem* Praha: Grada, 2002. 175 s. ISBN 80-247-1092-7.

POTOČÁROVÁ, M. 2006. Zrelé prežívanie hodnôt. In „*Výchova k hodnotám v škole a rodine*“. : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Ružomberok: Edičné stredisko Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2006. ISBN 80-8084-065-2, s. 54 – 59.

PROVAZNÍK, V. a kol. 2004. *Psychologie pro ekonomy a manažéry.* Praha: GRADA, 2004. 226 s. ISBN 80-247-0470-6.

RADKOVÁ, L. 2003. *Sociálna práca v treťom sektore.* Trnava: Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce Trnavskej univerzity, 2003. 70 s. ISBN 80-89104-30-4.

RUDY, J. – PIŠKANIN, A. a kol. 2003. *Základy manažmentu*. Bratislava : Merkury, 2003. 288 s. ISBN 80-969048-1-7.

ŘÍČAN, P. 2010. *Psychologie osobnosti*. 6. vyd. Praha: Grada, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-3133-9.

SALAMON, L.M. – ANHAIER, H.K. a kol. 1999. *Nástup neziskového sektoru (medzinárodné srovnání)*. 1. vyd. Praha: 1999.

SCHAVEL, M. 2010. *Sociálna prevencia*. 3. vyd. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2010. 266 s. ISBN 978-80-89271-22-1.

SMÉKAL, V. 2004. *Pozvání do psychologie osobnosti*. 2. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2004. 523 s. ISBN 80-86598-65-9.

TOŠNER, J. –SOZANSKÁ, O. 2006. *Dobrovolníci a metodika s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Porál, 2006. 152 s. ISBN 80-7367-178-6.

TURIAK, E. 2006. Budovanie hodnotovej orientácie. In „*Výchova k hodnotám v škole a rodine*“. : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Ružomberok: Edičné stredisko Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2006. ISBN 80-8084-065-2, s. 257 – 262.

URBANÍKOVÁ, I. 2002. *Dimenzie dobrovoľníka. Cesta k sebe a iným*. Bratislava: eRko, 2002. 62 s. ISBN 80-88710-47-2.

VLACH, J. 2006. *Prenos hodnôt a medzigeneračné diferencie*. Diplomová práca. FF UK v Bratislave, Katedra psychológie, 2006.

WOLEKOVÁ, H. a kol. 2002. *Dobrovoľníctvo vo svetle výskumu*. Bratislava: Centrum pre analýzu sociálnej politiky, 2002. 80 s. ISBN 80-88991-16-1.