

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

**MOTIVACE A OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY DOBROVOLNÍKŮ V
ORGANIZACI BUDĚJOVICKÝ MAJÁLES**



Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Marcela Macháčková

Vedoucí práce: PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Olomouc

2018

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Motivace a osobnostní charakteristiky dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité zdroje a literaturu.

V dne

Podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat zejména respondentům, kteří umožnili, aby tato diplomová práce, konkrétně její výzkumná část vznikla. Dále chci poděkovat svému vedoucímu panu doktorovi Matúši Šuchovi, PhD. za všechny konzultace a odbornou pomoc. A nakonec chci poděkovat svým rodičům, díky jejichž podpoře jsem měla možnost se dopracovat až k magisterské práci.

Obsah

Úvod	6
TEORETICKÁ ČÁST	
1. Nestátní neziskové organizace v ČR	7
1.1. Funkce NNO	8
1.2. Právní úpravy NNO v ČR	9
2. Dobrovolnictví	10
2.1. Dobrovolnictví v kultuře	12
2.2. Adolescenti jako dobrovolníci	13
2.3. Benefity dobrovolnictví	15
2.4. Osobnostní charakteristiky dobrovolníků	16
3. Motivace	19
3.1. Funkcionální přístup	19
3.2. Sebe-determinační teorie	21
3.3. Motivace k dobrovolnictví	24
3.3.1. Vnější motivátory k dobrovolnictví	25
3.4. Motivace v čase	27
4. Prosociální chování	32
4.1. Dobrovolnictví jako forma prosociálního chování	35
5. Budějovický Majáles	38
5.1. Organizační tým	40
VÝZKUMNÁ ČÁST	
6. Cíle výzkumu a výzkumné otázky	42
7. Metodologický rámec	46
7.1. Typ výzkumu a metody získávání dat	46
7.1.1. Polostrukturované interview	47
7.1.2. Inventář NEO-FFI	48
7.2. Výzkumný soubor	49
7.3. Metody zpracování dat	50

7.4. Etické aspekty výzkumu	52
8. Výsledky	53
8.1. Jak se studenti dostávají do Budějovického Majálesu?	53
8.2. Proč se studenti přidávají do Budějovického Majálesu?	55
8.3. Očekávání a jejich naplnění	56
8.4. Motivace v současnosti	57
8.4.1. Motivace členů v prvních dvou letech	58
8.4.2. Motivace členů po 3 a více letech	58
8.5. Jaký vliv má Budějovický Majáles na své členy?	59
8.6. Jaká vidí členové v Budějovickém Majálesu negativa?	61
8.6.1. Důvody k odchodu	65
8.7. Osobnostní charakteristiky členů Budějovického Majálesu	65
9. Diskuze	68
10. Závěr	76
11. Souhrn	80
Použitá literatura	83
Seznam příloh	97

Úvod

Dobrovolnictví je komplexní fenomén plánované pomoci, který může nabývat mnoha různých podob od pomoci při záplavách po pravidelné docházení do charity. Dobrovolnictví jsem si jako téma pro svou diplomovou práci vybrala jelikož ho považuji za nezbytnou součást veřejného života, a domnívám se, že jeho důležitost bude vzrůstat i do budoucna. Jelikož je dobrovolnictví aktivita vykonávaná bez nároku na odměnu, považuji za stěžejní zkoumání motivů, které jedince k dobrovolnictví vedou.

Zvláště zajímavý je pak pro mě fenomén dobrovolnictví ve skupině adolescentů, kteří se do dobrovolnické role dostávají pravděpodobně poprvé v životě. Zajímá mě jakým způsobem se o dobrovolnictví dozvídají, co je motivuje do něj investovat čas, i vliv, který účast v dobrovolných aktivitách na adolescenty má, a zda v nich vidí přínos pro svůj další život. Věřím, že pozitivní zkušenost s dobrovolnictvím v mladém věku motivuje mladé lidi zůstat občansky aktivní. Dále mě zajímalo, zda se dobrovolníci nějak liší osobnostně od svých vrstevníků, kteří se v podobné aktivitě neangažují.

Tato práce zkoumá dobrovolnictví adolescentů v organizaci Budějovický Majáles, která je samořízená studenty středních škol. Dobrovolníci v této organizaci získávají v poměrně mladém věku velkou zodpovědnost a angažují se v náročné a stresové práci. Prozkoumáním výše popsaných aspektů bych chtěla dojít ke komplexnímu popisu motivací dobrovolníků v této organizaci. Na jejich základě chci vytvořit doporučení, která budou prakticky využitelná a pomohou organizaci k lepšímu fungování v oblasti motivace stávajících dobrovolníků a náboru nových členů. V této práci volně navazuji na svůj předchozí výzkum leadershipu v organizaci Budějovický Majáles.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Nestátní neziskové organizace v ČR

Jako první kapitolu jsem pro uvedení do problematiky zvolila kapitolu o nestátních neziskových organizacích (NNO) v České republice. Domnívám se, že definování organizace Budějovický Majáles v rámci NNO je důležitým krokem na začátek. Není totiž „neziskovka jako neziskovka“, mluvíme o velkém množství různorodých organizací jak velikostí, funkcí či financováním.

Budějovický Majáles je výlučně dobrovolnická organizace, která vytváří specifickou atmosféru pro mladé lidi, kteří se rozhodují věnovat svůj čas a svoje úsilí bez nároku na odměnu. Motivy pro takový druh dobrovolnictví se mohou lišit od jiných typů dobrovolných aktivit. Zároveň jsou to právě neziskové organizace, které zastřešují většinu příležitostí pro dobrovolnou činnost a jsou důležitým aktérem, kterého je třeba brát v potaz, pokud se snažíme dobrovolnictví zkoumat.

Jako neziskové označujeme ty organizace, jejichž primárním cílem není generování peněžitého zisku. Můžeme je definovat jako nezávislý či třetí sektor, jež značí, že jde o proud subjektů, které stojí ve státě po boku veřejného sektoru a komerčních podniků (Tschirhart & Bielefeld, 2012; BroadSource, 2010; Salamon, 1999). Veřejný sektor je součástí vládních struktur a zajišťuje veřejné služby v oblastech bezpečnosti, vzdělávání či zdravotnictví a je financován ze státem vybraných daní. Komerční podniky oproti tomu jsou vlastněny jednotlivci či skupinami osob a zaměřují se na poskytování různorodých služeb za účelem zisku. Neziskové organizace tyto dva sektory doplňují a nabízejí služby tam, kde stát ani trh nestačí (Bachmann, 2012).

Aktivita Nestátních neziskových organizací je silně spjata s rozvojem demokracie a uznáním všeobecných práv a svobod, NNO z toho důvodu bývají označovány jako základní stavební kameny občanské společnosti a demokracie (Freise & Hallmann, 2014).

Tabulka č.1. Čtyři oblasti občanské společnosti (Zdroj: Frič, 2015)

	Spontánní	Formálně organizovaná
Individuální	Sousedská výpomoc, aktivismus všedního dne, virtuální aktivismus	Účast ve volbách, na zasedání místního zastupitelstva
Kolektivní	Občanská sebe organizace ad hoc	Členství a dobrovolnictví v NNO transakční aktivismus

České země byly v nadační činnosti a občanském sdružování aktivní již od druhé poloviny 19.století, jejich vývoj byl přerušen v roce 1938 a mohl opět pokračovat po roce 1989 (Skovajsa, 2010). Největší rozkvět NNO v celosvětovém měřítku můžeme pozorovat od 80. a 90. let 20.století (Anheier & Salomon, 1999).

Studie z roku 1995, kterou uvádí ve své knize Anheier & Salamon (1999) ukazuje odlišné zaměření neziskových organizací v regionech západní a střední Evropy nebo v zemích Latinské Ameriky. V daném období byla více jak 1/3 všech NGO ve střední Evropě zaměřena na kulturu a aktivity odpočinku, což se dá chápat jako pozůstatek smýšlení z dob totality, které neoprávňovalo občany zasahovat do příliš důležitých oblastí veřejného života, pouze do aktivit volného času.

Data z roku 2012 ukazují, že zaměření neziskových organizací se dále vyvíjí a proměňuje, soudě dle počtu zaměstnaných lidí v daném roce v NNO jsou největší skupinou organizace věnující se sociální péči, organizace věnující se kultuře a rekreaci, dále subjekty zaměřené na vzdělávání či jiné lidskoprávní a humanitární organizace (Prouzová, 2015). V roce 2017 existovalo v Čechách 129 947 neziskových organizací (Neziskovky.cz, 2017).

1.1. Funkce NNO

Pokud se zaměříme na funkci NNO, můžeme nalézt množství různých dělení. Já jsem se rozhodla využít schéma, které uvádí Rada vlády pro nestátní neziskové organizace (RVNNO, 2015). V rámci tohoto dělení můžeme rozlišovat NNO také na **členské** (fungující převážně díky dobrovolné aktivitě jejích členů) a **nečlenské** (převážně profesionalizované) organizace.

- **Servisní** organizace reagující na veřejné problémy, typicky poskytující sociální služby nebo rozvojovou a humanitární pomoc. Ve valné většině jsou nečlenské, směřují k profesionalizaci. Příkladem takové organizace může být Člověk v tísni či Amnesty International
- **Advokační** organizace mají jako hlavní rys boj za práva určitých skupin či veřejných zájmů. Pracují na základě principu rovnosti, nediskriminace a ochrany menšinových zájmů či ochraně veřejného zájmu jako je například ochrana životního prostředí. Mohou být členské (spolky) i nečlenské (obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy). Příkladem může být Hnutí DUHA či Trans*parent
- **Zájmové** organizace jsou nejpočetnější skupinou NNO v ČR, zaměřují se na organizování zájmové činnosti buď pro své členy nebo s přesahem pro širší veřejnost. Typicky sem patří volnočasové, sportovní a kulturní spolky. Tyto organizace jsou postaveny výhradně na členském principu. Představiteli zájmových organizací je Junák či Sokol
- **Filantropické** organizace hmotně a finančně podporují prospěšné aktivity. Typicky jsou nečlenské, ve formě nadací a nadačních fondů. Příkladem může být Nadační fond Avast

Jak vyplývá z tohoto dělení, pro naši práci jsou klíčové zájmové typy organizací, které naplňují podstatu námi zkoumané organizace Budějovický Majáles vzhledem k jejich povaze a principu členství.

1.2. Právní úprava NNO v ČR

Nestátní nezisková organizace je v České republice ustálený pojem pro pojmenování velké skupiny právních subjektů. Tato pestrost přináší jisté problémy při snaze o jednotnou definici neziskového sektoru, proto uvádím přehled právních forem, kterých tyto organizace mohou nabývat dle Rady vlády pro nestátní neziskové organizace (RVNNO, 2015) :

- **Spolky a pobočné spolky** (které v Novém občanském zákoníku nahradily Občanská sdružení a jejich organizační jednotky)
- **Nadace a nadační fondy**
- **Církevní právnické osoby, resp. účelová zařízení církví**
- **Obecně prospěšné společnosti** (které nemají úpravu v Novém občanském zákoníku, ale již existující Obecně prospěšné společnosti stále fungují dle starého zákona)
- **Ústavy a školské právnické osoby** (registrované pod Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, nově zařazená forma)

Jak už jsme uvedli výše, Budějovický Majáles spadá do zájmových NNO s členskou strukturou, jde o organizaci založenou výlučně na dobrovolné aktivitě jejích členů. Z právního hlediska tento typ organizací zpravidla využívá formu zapsaných spolků, což je i náš případ. Spolky lze vyhledávat na www.spolkovyrejstrik.cz. Zapsané spolky jsou upraveny dle Nového občanského zákoníku č.89/2012 Sb., pododdíl 2, paragraf 214. Podmínky, za kterých spolky mohou generovat zisk je upraven v Občanském zákoníku takto: *„Vedle hlavní činnosti může spolek vyvíjet též vedlejší hospodářskou činnost spočívající v podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, je-li její účel v podpoře hlavní činnosti nebo v hospodárném využití spolkového majetku. Zisk z činnosti spolku lze použít pouze pro spolkovou činnost včetně správy spolku“* (2017).

Hlavní činností Budějovický Majáles, z.s. je: *„organizace festivalu Budějovický Majáles a dalších kulturních akcí v Českých Budějovicích i dalších městech“* (Spolkový rejstřík, 5.srpna 2015).

2. Dobrovolnictví

„Dobrovolník je člověk, který si dostatečně věří v tom, že může sám změnit věci, se kterými není spokojen. Je to člověk, který se odhodlá udělat ten jednoduchý, ale důležitý krok k tomu, aby se sám zapojil do činnosti, která je třeba nedostatečně zajišťována státními institucemi. Někdo, kdo neváhá obětovat část svého volného času pro vyplnění prázdného času druhých (např. dětí či nemocných) anebo zajištění aktivity, kterou by jinak neměl kdo organizovat (např. vysázet pár stromů)“ (Hestia, 2010).

Definicí dobrovolnictví lze nalézt mnoho, vždy je ale spojuje teze, že jde o záměrnou aktivitu ve prospěch druhé osoby bez očekávání materiální odměny. Definice se také do značné míry překrývají s definicemi altruismu (Andronic, 2014). Altruismu jako prvku prosociálního chování se věnujeme v kapitole číslo 4.

Dobrovolných aktivit se můžeme účastnit za mnoha různých podmínek, základní formou je například výpomoc sousedovi s hlídáním dětí nebo darování jídla neznámému člověku bez nároku na odměnu či náhradu. Takový čin klasifikujeme jako **neformální dobrovolnictví** (Tošner, 2014; Frič & Pospíšilová, 2010). To je charakteristické tím, že není koordinované žádnou institucí a velmi často je mezi jedinci či skupinami jedinců reciproční.

Motivy pro neformální dobrovolnictví se nijak neliší od těch pro dobrovolnictví formální, ale na rozdíl o něj nejsou ovlivněny příjmem a socioekonomickým statutem jedince. Míra neformálního dobrovolnictví je tak srovnatelná napříč státy od industrializovaných zemí s dlouho fungující demokracií až po rozvíjející se společnosti s množstvím konfliktů. Zkoumání neformálního dobrovolnictví není příliš časté, zčásti pro samotnou podstatu neformální výpomoci, která může být vnímána jako automatická, a kterou si lidé zpětně nevybaví (Smith, Stebbins, & Grotz, 2016).

V organizacích se může neformální dobrovolnictví jakožto ústní dohoda využívat pro krátkodobější typy dobrovolnictví, ale na rozdíl od formálního dobrovolnictví neposkytuje oporu v případě úrazu dobrovolníka či při způsobení škody. O **formálním dobrovolnictví** mluvíme v případě, že je mezi organizací a jedince uzavřena smlouva o dobrovolnické činnosti, která by měla obsahovat osobní údaje, konkrétní popis činnosti, stanovení místa

a doby, po kterou bude dobrovolník činnost vykonávat, práva a povinnosti dobrovolníka, ustanovení o mlčenlivosti a další ustanovení, která jsou odvislá od charakteru činnosti organizace. Tato smlouva může být uzavřena i ústně, zpravidla závisí na charakteru práce dobrovolníka (Národní informační a poradenské středisko pro kulturu, 2015).

My se na základě vymezení v předchozí kapitole budeme věnovat formálnímu dobrovolnictví v rámci k tomu určených organizací. Formální dobrovolnictví je v legislativě zastřešeno v zákoně o dobrovolnické službě (č. 86/2014). Formální dobrovolnictví se může uskutečňovat ve velké šíři oblastí. Nabízím základní rozdělení dle Národního informačního centra pro mládež (2017):

- Sociální a zdravotní oblast
- Humanitární pomoc
- Ochrana lidských práv
- Ekologie a ochrana přírody
- **Kulturní oblast**
- Volný čas, vzdělávání, sport
- Podnikové dobrovolnictví
- Virtuální dobrovolnictví

2.1. Dobrovolnictví v kultuře

Národní informační a poradenské středisko pro kulturu (2015) udává dva hlavní typy uplatnění dobrovolníků v kultuře.

- **Péče o hmotné a nehmotné kulturní dědictví** – jedná se o architektonické a technické památky a movité historické a umělecké památky. Nehmotné dědictví označuje zvyky, tradice, historickou paměť, jazyk a literaturu, hudbu a tanec či tradiční kuchyni
- **Veřejné kulturní služby** – knihovnické a informační služby v muzeích a galeriích, realizace uměleckých produkcí (divadelní představení, koncerty, performance apod.), realizace akcí neformálního vzdělávání, festivaly a přehlídky a další kulturní akce a aktivity určené veřejnosti

Naší práce se týká dobrovolničení v rámci veřejných kulturních služeb, konkrétně na kulturních akcích a festivalech. Nejlépe tento typ práce vystihuje pojem „produkční činnosti“. Dobrovolníky využívá většina festivalů, liší se ale v důležitosti prací, které svým dobrovolníkům přidělují (Meyer et al., 2007; Barron & Rihova, 2011; Bachman, Backman &

Norman, 2014; Elstad, 2003). Ve většině publikací výpomoc na festivalech referuje spíše ke krátkodobě najatým dobrovolníkům, jakožto „hrubé síle“, vykonávající pouze práci manuální nebo zcela dílčí, bez potřeby předchozího zapojení a plánování. Taková praxe je nejčastější, stálý tým připraví dramaturgický plán akce, technické zajištění atp. a dobrovolníci se přizvou na pouhých pár dní, kdy festival probíhá, na realizaci předem připraveného programu a služeb. Mluvíme tak o profesionalizované organizaci, kde ve stálém týmu nalézáme placené členy (Frič & Pospíšilová, 2010).

Výjimkou v tomto fungování jsou kulturní akce založené čistě na dobrovolnické práci, tzn. ty, kde všechny pozice včetně těch vedoucích jsou obsazeny dobrovolníky. To je případ organizace Budějovický Majáles. Šíře vykonávaných činností je v takové organizaci značná, její stručný výčet uvádím v páté kapitole, která se věnuje charakteristice Budějovického Majálesu.

Dobrovolníky na festivalech může lákat příležitost podílet se na významné kulturní události, což může být zdrojem neobyčejných zážitků jako je například setkání se vystupujícími umělci. Nejpopulárnějšími jsou v této oblasti hudební festivaly, za kterými dobrovolníci často i cestují (Bachman, Backman & Norman, 2014). Zároveň mají příležitost uplatnit svůj zájem v dané umělecké oblasti, získat nové zkušenosti a dovednosti. Mohou také navázat kontakty a případně zaujmout budoucí sponzory (Barron & Rihova, 2011).

Jako příklady kulturních organizací, které v Česku a na Slovensku využívají dobrovolníky můžeme zmínit festival pouličního divadla Fringe, Jeden svět, festival Pohoda či konferenci TEDxPrague. Ze zahraničních festivalů můžeme uvést estonský divadelní festival Draama nebo americký Sundance, který se zaměřuje na nezávislé filmy (Müllerová, 2011).

2.2. Adolescenti jako dobrovolníci

Dobrovolnictví mladých lidí lze definovat jako aktivity přínosné pro společnost vykonávané bez odměny jedinci mezi 12. a 22. rokem života (Smith, Stebbins, & Grotz, 2016). Motivy k dobrovolnictví zahrnují podobné oblasti jako u dospělých dobrovolníků, například pomoc druhým či sociální interakce, ale jsou více ovlivněni potřebou sebeaktualizace, vztahy a tlakem vrstevníků. To je ovlivněno vývojovými úkoly v daném

věkovém období (Schondel & Boehm, 2000; Omoto, Snyder & Martino, 2000). Zvláště starší populární vrstevníci mohou být inspirativním příkladem k dobrovolnictví a prosociálnímu chování obecně (Choukas-Bradley et al., 2015).

Adolescenti jsou také stále značně ovlivněni svou rodinou a prostředím, ve kterém vyrůstají. Studie Flanagan a jeho kolegů (1998) ze sedmi zemí (jednou z nich byla i Česká republika) ukázala, že mladí lidé více přikládají důležitost veřejnému zapojení a podílení se na zlepšování vlastní země pokud pocházejí z rodiny, která akcentuje sociální zodpovědnost. Sundeen & Raskoff (2000) našli vyšší míru dobrovolnictví v rodinách s vyšším sociálním statusem, tedy s vyšším příjmem a dosaženým vzděláním. Obě studie pak poukazují také na vliv nastavení společnosti a lokální komunity, která podporuje veřejné zapojování a vliv škol jako míst, kde se adolescenti učí o fungování lidského soužití a o vlastním občanství.

Rady a tipy, jak mohou školy studenty zapojit nabízí v Česku manuál „Dobrovolnictví středoškoláků“ (Hestia, 2003). Ten zdůrazňuje důležitost zajišťování opory pro studenty. V první řadě jde o organizační pomoc s nabídkou činností a zajištěním podmínek spolupráce. Dále může jít o přípravu na vykonávané činnosti (vzdělávání, trénink nových dovedností) a v neposlední řadě jde o supervizi a emocionální podporu pro studenty, kteří se při své činnosti setkávají s náročnými situacemi. Dle Hestia (2003) kvalitní dobrovolnický program pro mladé lidi musí nabízet příležitosti jako:

- **Setkávání s vrstevníky**, s kterými může diskutovat o životě, o možnostech a souvislostech aktivního ovlivnění věcí kolem nás
- **Poznání různých organizací** od sociálních po ekologické, a také lidí, kteří v nich působí (lze se od nich učit jak řešit problémy)
- **Vyzkoušet si pomoc druhým v praxi**
- **Získat informace jak úspěšně ovlivnit problém** (finance, plánování, komunikace s úřady, médii a veřejností celkově)

K podobným závěrům dochází Piliavin & Siegl (2015), podle nichž programy, ze kterých mohou adolescenti benefitovat by měly umožňovat přímý kontakt s příjemci pomoci /výsledkem práce a měly by adolescentům dát prostor pro rozvíjení jejich vlastní autonomie a zároveň poskytovat příležitosti jak se více vázat na komunitu.

A jaké jsou nejčastější důvody, proč se mladí lidé nezapojují do dobrovolných aktivit? Dle Sundeen & Raskoff (2000) jde o nedostatek času, nezáměr o dobrovolnictví, skutečnost, že jedince nikdo k dobrovolnictví neoslovil, pocit, že jsou příliš mladí nebo že sami nevědí jak se zapojit. Závěrem je důležité zmínit, že ačkoliv je dobré dobrovolnictví mladým lidem přibližovat a podporovat je v zapojení do společnosti, jelikož tím spíše takové možnosti začnou vidět jako zajímavé a atraktivní, nelze zapomenout, že přehnané nucení nebo dokonce nařizování může mít spíše opačný efekt (Schondel & Boehm, 2000; Grube & Piliavin, 2000; Gagné, 2003).

2.3. Benefity dobrovolnictví

V této podkapitole budeme diskutovat možné benefity formálního dobrovolnictví u adolescentů, čím jsou tyto benefity ovlivněny a zda můžeme nalézt kauzální vztahy. Dobrovolnictví může přinášet okamžité benefity v podobě tzv. *helper's high*, pocity euforie a příval endorfinu a adrenalinu, které zažívají během pomoci druhým (Luks, 1988).

Všeobecně se dobrovolníci těší lepšímu fyzickému i duševnímu zdraví (Post, 2005). Co se týká duševního zdraví, aktivní dobrovolnictví podporuje pocit kontroly a autonomie. Dále dobrovolníci mezi přínosy zmiňují osobní a kariérní růst (Noordegraaf, 2016). Umožňuje také získávání nových dovedností a strategií jak překonávat překážky (Piliavin & Siegl, 2015).

Mladí lidé, kteří dobrovolničí jsou méně náchylní k problémovému chování a delikvenci. To se týká předčasného ukončení školní docházky, neplánovaných těhotenství nebo užívání drog (Piliavin & Siegl, 2015; Moore & Allen, 1996). Účast v dobrovolných aktivitách v adolescenci by také měla napomáhat v hledání smyslu života, které je jedním z vývojových úkolů v daném období, tento efekt je však moderován prosociální motivací (Okun & Kim, 2016).

Dobrovolnictví zvyšuje skóry jedinců v šesti oblastech well-beingu (šťěstí, spokojenost s vlastním životem, sebevědomí, pocit kontroly, fyzické zdraví a deprese), zároveň lidé s vyššími hodnotami well-being jsou častěji dobrovolníky a investují do dobrovolnictví více času. Vztah mezi dobrovolnictvím a well-being je tak oboustranný. Zdá se ale, že dobrovolníky se častěji stávají spokojení a sebevědomí lidé, kteří sami dobrovolnické

příležitosti vyhledávají a nebo jsou vyhledáváni organizacemi (Thoits & Hewitt, 2001; Cemalcilar, 2009; Pushkar, Reis, & Morros, 2002).

Dobrovolnictví v adolescenci predikuje další dobrovolnictví v dospělosti (Johnson et al., 1998; Piliavin & Siegl, 2015; Malinen & Harju, 2017; Kim & Morgül, 2017).) a ovlivňuje důležitost, kterou mladí lidé přikládají zapojování se do společnosti. Tento efekt lze vysvětlit tím, že dobrovolnictví zprostředkovává náhled na politické a morální fungování společnosti a dává možnost k ní sama sebe vztáhnout (Johnson et al., 1998).

Záleží také na délce dobrovolné činnosti, pokud trvala alespoň 12 týdnů a déle, měla více signifikantní pozitivní výsledky (Moore & Allen, 1996). Tato logika však neplatí v absolutní míře, tedy čím více dobrovolnictví tím lépe. Příliš mnoho dobrovolné aktivity může škodit, jednoduše proto, že zvyšuje nároky na jedince za únosnou míru a přináší stres (Smith, Stebbins, & Grotz, 2016).

Ne všechny efekty dobrovolnictví jsou pozitivní, zvláště u aktivit, které jsou vykonávány z hlubokého přesvědčení a naprostého oddání se cíli, a které mohou mít mnohdy i devastující účinky na zdraví a pohodu jedince (Smith, Stebbins, & Grotz, 2016). Možné negativní dopady pozorujeme i u lidí pomáhajících v extrémních situacích jako jsou živelné katastrofy, teroristické útoky nebo například ti, kteří pracují s klienty s AIDS. Může jimi být například posttraumatická stresová porucha (Jaffe et al., 2012) nebo vyhoření.

2.4. Osobnostní charakteristiky dobrovolníků

Osobnost člověka lze definovat jako „*poměrně stabilní, komplementární a konzistentní systém jedinečných vlastností, obsahů a projevů*“ (Cakirpaloglu, s. 19, 2012). Osobnost je fenomén složený z mnoha prvků, které ovlivňují myšlení, cítění a chování člověka. Množství těchto prvků, jejich vztahy a povahu pak určuje konkrétní teorie osobnosti. Velká část výzkumů týkající se vztahu osobnostních charakteristik a dobrovolnictví se soustředí na rysy Velké pětky: extraverzi, přívětivost, otevřenost vůči zkušenostem, svědomitost a neuroticismus.

Studie probíhají zpravidla na členech dobrovolnických organizací, což umožňuje zachytit souvislost osobnostních charakteristik a dobrovolnictví, ne však kauzální vztah. Sdíleným předpokladem přesto je, že v dobrovolnictví se spíše angažují lidé s určitými rysy

a osobnostními vlohami, které se působením v dobrovolnické organizaci druhotně posilují viz předchozí kapitola Benefity dobrovolnictví.

Claxton-Oldfield & Banzen (2010) zkoumali osobnostní rysy dobrovolníků v hospici pomocí inventáře NEO-FFI, a našli u nich signifikantně vyšší skóry přívětivosti, extroverze a otevřenosti vůči zkušenostem a nižší skóry na škále neuroticismu. Při měření indexu interpersonální reaktivity pomocí testu IRI skórovali výše v empatickém zájmu a zaujímání perspektivy. Vztah extroverze, přívětivosti či otevřenosti vůči zkušenostem s dobrovolnictvím potvrdilo i několik dalších studií. Například u vysokoškolských studentů byly vyšší skóry přívětivosti a extroverze spojeny s prosociálním chováním, které je považováno za prediktor dobrovolnictví (Carlo et al., 2005). Mlčák & Záškodná (n.d.) ve své studii vztah prosociálního chování s konkrétními rysy Velké pětky nepotvrdili, ale našli souvislost mezi kognitivní a emocionální empatií a rysem přívětivosti a otevřenosti vůči zkušenostem.

Vyšší hodnoty extroverze a otevřenosti k novým zkušenostem, a nižší hodnoty neuroticismu a svědomitosti našel u dobrovolníků Bekkers (2005). Okun, Pugliese & Rook (2007) prokázali druhotný efekt extroverze na dobrovolnictví u starších lidí. Extroverze u jejich participantů ovlivňovala primárně kontakt s přáteli a členství v různých klubech, což dále ovlivňovalo zapojení do dobrovolnických aktivit. K podobnému závěru dochází také Burke & Hall (1986), kteří se domnívají, že formální dobrovolnictví vyžaduje rozsáhlé sociální interakce, které umožňuje právě extroverze. Elshaug & Metzger (2001) srovnávali osobnostní rysy lidí vykonávající stejnou činnost dobrovolně a za peníze. Lidé, kteří ji vykonávali dobrovolně měli více saturované rysy přívětivosti a extroverze. Mlčák & Záškodná (2013) pak našli signifikantně vyšší skóry prosociálních rysů u pomáhajících dobrovolnic než u pomáhajících pracovníků a studentek pomáhajících oborů.

Rys přívětivosti se zdá být také je spojen se sociální žádoucností, dle Graziana & Tobina (2002) jsou tak výpovědi o přívětivosti zkreslené právě touhou vypadat dobře. Lidé s vyšším skórem přívětivosti mají tendenci dávat více sociálně žádoucích odpovědí (Stavrova & Kokkoris, 2017). John & Srivastava (1999) na druhou stranu uvádějí, že sebehodnotící výpovědi ohledně přívětivosti účastníků se shodují i s hodnocením druhých osob.

Studie Trudeaua & Devlina (1996) vztah extraverte s dobrovolnictvím nepotvrdila. Stejně tak Hobfoll (1980) došel k závěru, že dobrovolníky nelze na základě osobnostních charakteristik s jistotou odlišit od zbylé populace. Knapp & Holzberg (1964) zjistili, že lidé, kteří dobrovolničí v organizacích s duševně nemocnými jsou naopak více introvertní než kontrolní skupina.

Suda & Fouts (1980) srovnávaly reakce introvertních a extrovertních dětí ve věku 12 let v situacích, kdy byly vystaveny nahrávce pláče dítěte z druhé místnosti. Extroverti nabídli pomoc častěji než introverti, pokud byli v místnosti doprovázeni vrstevníkem. Tento efekt se nepotvrdil za podmínky, že introverti i extroverti byli v místnosti sami. Autoři tento efekt vysvětlují odlišnou mírou sociální inhibice u extrovertů a introvertů a odlišnými behaviorálními vyjádřeními stejných morálních norem v přítomnosti druhých.

Dle Lin & Lin (2007) mají dobrovolníci spíše vnitřní místo kontroly. Spitz & MacKinnon (1993) naměřili u dobrovolníků vyšší skóry inteligence a představitosti a nižší hladiny sociální inhibice než u kontrolní skupiny.

Atkins, Hart & Donnelly (2005) ve svém longitudinálním výzkumu došli k závěru, že děti, které jsou hodnoceny jako resilientní (vyšší míra empatie, regulace emocí, pozitivní emocionalita), se spíše v adolescenci stanou dobrovolníky než jejich vrstevníci.

3. Motivace

O lidské motivaci toho již víme mnoho, je to jeden z nejčastěji zkoumaných psychologických konceptů. Plháková (2003, s.319) ji definuje jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“.

Z historického hlediska se nejčastěji zkoumaly dva typy motivace, na jedné straně základní fyziologické motivátory zajišťující přežití a prospívání a na druhé straně vnější motivátory ve formě odměny či trestu (Sansone & Harackiewicz, 2000). Mezi nejznámější teorie motivace patří například Freudova teorie pudů, Murrayho teorie potřeb nebo Maslowova pyramida potřeb. V oblasti výkonové motivace pak Henry Murray definoval potřeby dosažení úspěšného výkonu, vyhýbání se neúspěchu a potřebu vyhnout se úspěchu (Plháková, 2003).

Motivace se stala v posledních letech zejména populární pro výzkum pracovní psychologie, jelikož produkuje výkon. manažeři, koučové se snaží najít způsoby, jak své následovníky co nejlépe motivovat (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

Já se v této kapitole budu věnovat dvou teoriím, které považuji vzhledem k tématu dobrovolnictví za nejdůležitější, a které jsem objevovala při své rešerši na motivaci dobrovolníků nejčastěji. Jedná se o funkcionální přístup a sebe-determinační teorii.

3.1. Funkcionální přístup

Funkcionální přístup zkoumá jaké funkce dobrovolnictví plní pro jedince, a snaží se postihnout individuální rozdíly v této oblasti. Teorie nabízí náhled na situace, kdy se více jedinců účastní ve stejné aktivitě, ale každý ji může dělat z rozdílných důvodů a motivace se může proměňovat v čase (Clary et al., 1998). Z tohoto pojetí vychází i dotazník Volunteer Function Inventory (VFI), speciálně navržený k měření funkcí, které dobrovolnictví pro jedince má. Dle Claryho a jeho kolegů (1998) existuje šest základních funkcí:

- **Hodnoty** – vyjádření hodnot spojených s altruistickými postoji, starost o druhé, „připadá mi důležité pomáhat druhým“
- **Porozumění** – příležitost učit se novým věcem a využívat znalosti a dovednosti, které jinde nevyužívá
- **Sociální** – příležitost skamarádit se s novými lidmi, ať už s dalšími aktivními dobrovolníky nebo zprostředkovaně skrze zapojení do aktivit, které jsou druhými viděny pozitivně
- **Kariérní** – dobrovolnictví může fungovat jako příprava na další kariéru, prostředek k získání kontaktů nebo pomáhat udržovat dovednosti pro již existující kariéru
- **Ochranné** – funkce vztažená k egu a jeho ochraně, jedinec tak může bojovat se svými pocity viny z toho, že „se má o tolik lépe než druzí“, nebo může konfrontovat své osobní problémy
- **Posilující** – funkce sloužící k pozitivnímu posílení ega skrze osobní rozvoj, může být vyjádřena jako „díky dobrovolnictví ze sebe mám lepší pocit“

Většina lidí si dobrovolnictvím plní hned několikero funkcí, Clary & Snyder (1999) se tak domnívají, že nelze jednoduše říci, zda je dobrovolnictví vykonáváno z čistě altruistických nebo egoistických důvodů. Tyto funkce mohou nabývat rozdílných důležitostí podle toho, z jakého prostředí daný dobrovolník pochází, jakého je pohlaví či věku. Pro starší dobrovolníky například bude méně důležitá kariérní funkce než pro adolescenty. Dobrovolníci z minorit mohou více uplatňovat ochrannou funkci, jelikož cítí zodpovědnost za další členy své skupiny a mohou tak také překonávat svůj distres (Pearl & Christensen, 2017).

Z pochopitelných důvodů dobrovolníci shledávají atraktivnější a přesvědčivější ty inzeráty, které odpovídají pro ně důležitým funkcím (Clary et al., 1994). Dále pak vykazují větší spokojenost se svým zapojením, pokud mohou v činnosti tyto funkce naplňovat (Clary & Snyder, 1999; Finkelstein, 2008).

3.2. Sebe-determinační teorie

Sebe-determinační teorie (SDT), kterou poprvé zformulovali Richard M. Ryan a Edward L. Deci v 60. letech 20. století, vznikla ze zájmu o intrinsickou motivaci, tedy provádění činností ze zájmu o činnosti samé (Gagné, 2014). Je založená na předpokladu, že lidé mají „*inherentní potřebu růstu a vrozené psychologické potřeby, které jsou základem pro jejich vlastní sebemotivaci a integraci osobnosti a pro podmínky, které posilují tyto pozitivní procesy*“ (Ryan & Deci, 2000, s.68). Dle této teorie existují základní potřeby, které ovlivňují motivaci:

- **kompetence**
- **vztah s druhými**
- **autonomie**

Základní potřeby jsou na sobě navzájem závislé, pocit kompetence tedy bude motivaci podporovat pouze pokud je doprovázen i vnímanou autonomií. Na základě teorie attachmentu Ryan & Deci (2000) předpokládají, že motivaci se bude lépe dařit, pokud se odehrává ve vřelém prostředí vztahu s druhými. Vliv tohoto faktoru lze pozorovat také u externě regulovaných činností, které jedinci zpravidla vykonávají pouze proto, že jsou podněcovány a oceňovány společností a blízkými lidmi (odměny, zpětná vazba, komunikace). Pozitivní zpětná vazba vede ke zvýšenému pocitu kompetence v dané činnosti a zvyšuje vyvídaný zájem o činnost (Gagné & Deci, 2005; Bidee et al., 2017).

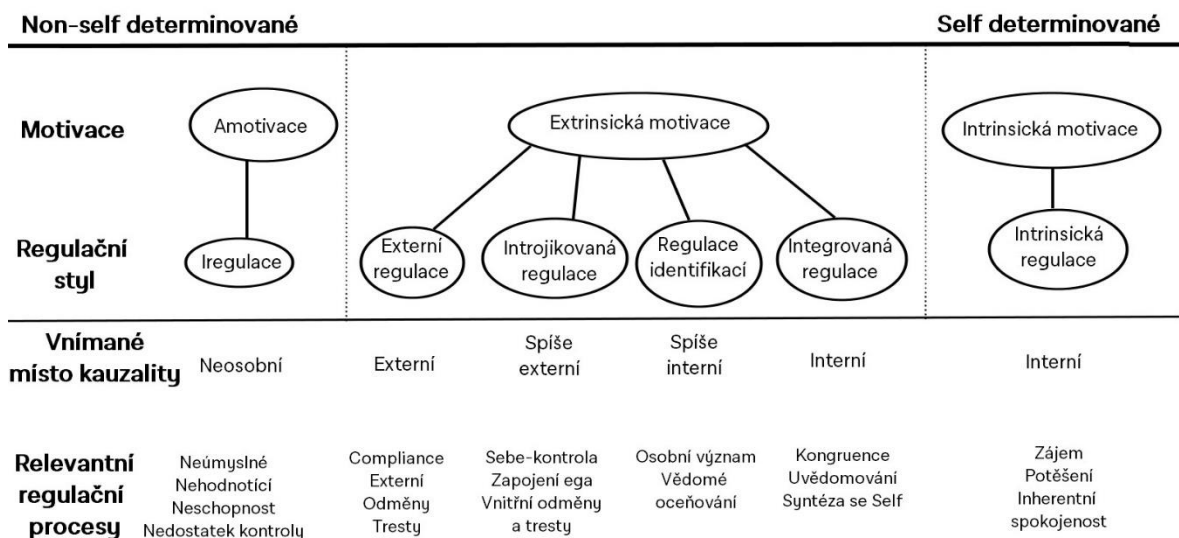
Olafsen a kolegové (2017) potvrdili důležitost potřeb kompetence, vztahu s druhými a autonomie v pracovním prostředí. Ve své longitudinální studii došli k závěru, že frustrace v oblasti těchto potřeb je spojena s větším pracovním stresem, který vede až v polovině případů k pochybnostem o setrvání na dané pozici či přímo k odchodu.

Haivas, Hofmans & Pepermans (2014) upozorňují na individuální rozdíly v tom, jak se naplňování základních potřeb vztahuje k motivaci, což vede k rozdílným regulačním stylům. Kasser & Ryan (2001) v souladu s tímto předpokladem rozlišují intrinsicky a extrinsicky orientované osobní cíle, které tvarují chování lidí. Intrinsické cíle vedou k naplnění základních potřeb a směřují jedince spíše k vlastnímu růstu a autonomii, což si můžeme představit jako dobrovolničení, které je vykonáváno pro potěšení. Extrinsické cíle lze oproti tomu vidět spíše jako dobrovolničení s cílem získat ocenění a náklonnost druhých.

Potřeby kompetence, vztahu s druhými a autonomie jsou důležitými faktory pro internalizaci vnějších hodnot (Deci & Ryan, 1985), přesto, že vztahy s druhými se zdají pro internalizaci méně důležité, a naopak více ovlivňují extrinsické cíle (Haivas, Hofmans & Pepermans, 2014). Internalizace je proces přetváření sociálních požadavků v sebe-regulaci a hodnoty, které jsou osobně přijaty. Internalizace může být úspěšná v různé míře, odrážející se v různé formě regulace, od externí až po self-determinované (Deci & Ryan, 1985). Externí formy regulace rozděluje Sebe-determinační teorie dle míry autonomie na následující (Gagné & Deci, 2005):

- **externí regulace** (činnost je prováděna s cílem získat odměnu, uspokojit vnější poptávku, doprovázena pocitem vnějšího místa kontroly)
- **introjikovaná regulace** (s cílem vyhnout se úzkosti a pocitu viny, nebo naopak získání pocitu hrdosti, jde o zapojení ega, uchování pocitu vlastní hodnoty)
- **regulace identifikací** (vědomé ocenění nařízeného cíle tak, že činnosti jsou přijaty nebo rozeznány jako vlastní)
- **integrovaná regulace** (nařízení jsou plně přizpůsobena self, jsou kongruentní s hodnotami a potřebami jedince)

Graf č.1 Sebe-determinační kontinuum (Zdroj: Ryan & Deci, 2000, s. 72)



Toto kontinuum může v některých případech znázorňovat i vývojová stádia vůči jedné činnosti. Ryan, Koestner & Deci (1991) upozorňují, že motivace se zapojením ega

(introjikaná regulace) může být chybně zaměňována s vnitřní regulací, jelikož tento typ motivace lidé aktivují i v situacích svobodné volby.

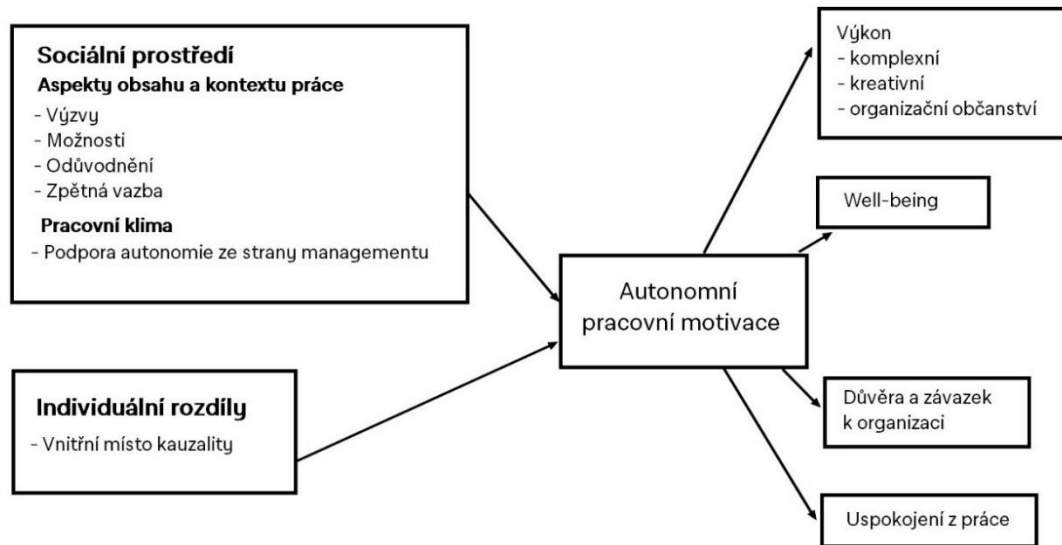
Ačkoliv se může zdát, že nejvyšší stádium, tedy motivace intrinsická je nejlepší možnou, Güntert a kolegové (2016) došli k závěru, že pro dobrovolníky u činnostech, které nejsou zajímavé a vyžadují úsilí, je výhodnější regulace identifikací. Dodávají ale, že organizace mohou své prostředí modifikovat, aby více podporovalo autonomii a intrinsickou motivaci. To je dle mého inspirující směr, kterým se vydat, jsem ale přesvědčená, že v každé organizaci budou vždy existovat určité typy činností, které nebudou v lidech vyvolávat zájem a potěšení.

Neschopnost internalizace vyjádřená stavem amotivace nebo externí regulace bývá spojována s psychopatií. Naopak dobrá schopnost internalizace je spojena s pocitem autonomie, větší adaptabilitou v sociálních situacích, větší efektivitou a vnímanou lepší kvalitou well-being (Ryan, Kuhl & Deci, 1997).

Na poli výzkumu intrinsické a extrinsické motivace jsou všeobecně známé experimenty s odměňováním činností, jako je například skládání puzzle, které jedince baví samy o sobě a jsou ochotni je provádět bez nároku na odměnu a jak jejich motivace klesla při vědomí, že „ji provádějí za peníze“ (Deci, 1971; Sansone & Harackiewicz, 2000). Tento efekt je připisován změně z intrinsické motivace (pocit autonomie a autonomního původu vlastního chování) na externistickou (pocit, že jsme loutkou, jsme ovládnuti). Fakt, že externí hmotná odměna podryvá intrinsickou motivaci a snižuje i vyvídaný zájem jedinců o činnosti potvrdil v meta analýze i Deci & Koestner (1999). To samé platí i v pracovním prostředí, výjimkou je pokud je odměna symbolem ocenění kompetence pracovníka, je spravedlivá a je udělena v prostředí, které podporuje autonomii. To se váže i na odměny neočekávané (Gagné & Deci, 2005).

V následujícím grafu jsou přehledně shrnuty faktory, které dle Sebe-determinační teorie ovlivňují kvalitu motivace, která následně ovlivňuje výkonnost a spokojenost v práci. Vliv těchto faktorů byl potvrzen v několika studiích (Millette & Gagné, 2008), konkrétně vliv podpory autonomie ze strany managementu na spokojenost a závazek k organizaci (Deci, Connell & Ryan, 1989), podpora autonomie jako faktor vedoucí k více autonomní motivaci, což dále podporuje well-being a spokojenost v práci (Nie et al., 2015).

Graf č.2 Faktory ovlivňující autonomní pracovní motivaci (Zdroj: Gagné & Deci, 2005, s. 347)



3.3. Motivace k dobrovolnictví

Angažování v dobrovolných aktivitách můžeme dle Rochester, Howletta & Paina (2009) nahlížet dvěma způsoby. Prvním je dobrovolnictví jako odraz hodnot a přesvědčení o důležitosti pomáhat druhým, kde na prvním místě jsou postoje, které vedou k chování. Druhým je dobrovolnictví jako zvyk, který si jedinci osvojí skrze pravidelné zapojení do prosociálních aktivit (například výpomoci organizované školami nebo zapojení do studentské organizace). Zde vidíme spíše obrácený mechanismus, kdy chování může vést ve výsledku k posílení pro-sociálních postojů.

Obecně dobrovolná práce, která je smysluplná a uspokojivá bude prosociální postoje posilovat. Lidé, kteří jsou aktivní v dobrovolnictví v mladém věku se stanou oddaní dobrovolnictví a budou v něm pokračovat i v dalších fázích svého života (Janoski, Musick & Wilson, 1998).

Při náboru dobrovolníků je důležité brát v potaz charakteristiky života v 21.století a s nimi související trendy. Jde například na jedné straně o bohatnutí společnosti a větší procento lidí s vyšším dosaženým vzděláním (obě tyto charakteristiky jsou spojené s vyšší mírou dobrovolnictví). Na straně druhé ubývá volného času, který lze věnovat dobrovolné činnosti, a proto pozorujeme pečlivější vybírání kde a pro jaké účely budou jednotlivci

dobrovolničit (Evans & Saxton, 2005). Na tento trend v České republice dobře reaguje organizace Hero Clan, která propojuje neziskové organizace a lidi, kteří mají zájem stát se dobrovolníkem. Zájemcům umožňuje si vybírat jakou činnost chtějí organizaci nabídnout a v jaké oblasti se chtějí angažovat (Hero Clan, 2017). Pozorujeme také větší nabídku dobrovolnických příležitostí v zahraničí (Rehberg, 2005).

Sledujeme také nárůst znalostních dobrovolníků a úbytek těch manuálních. Hlavními cílovými skupinami pro nábor dobrovolníků pak jsou starší lidé a senioři, kteří hledají smysluplné aktivity, aby vyplnili svůj nově nabytý volný čas, studující mladí lidé a podnikoví dobrovolníci (Evans & Saxton, 2005).

Motivaci stát se dobrovolníkem ovlivňují také rolové identity, které jsou součástí self a korespondují se sociálními rolemi, kterých jedinci nabývají (Güntert & Wehner, 2015). Dle Grube & Piliavin (2000) existují dva typy rolové identity. Identita obecná a identita specifická k organizaci. Jedinci, pro které je dobrovolnictví součástí role obecné identity je dobrovolnictví zakořeněné jakožto obecná činnost a nezáleží jim tolik na tom, kde ji budou vykonávat. Role identity specifické k organizaci je spojena s konkrétním prostředím a podmínkami dané organizace, které se staly součástí sebepojetí.

Lidé mohou v dobrovolnictví pokračovat, aby si udrželi obraz sebe, například jako dárce krve. Nejlepším prediktorem vytvoření rolové identity dobrovolníka je dle výše uvedené studie (2000) vnímané očekávání druhých. Rolová identita je pak dobrým prediktorem počtu hodin strávených dobrovolnictvím a záměru odejít. V jiné studii Finkelstein & Brannick (2007) uvádějí, že rolová identita může být naopak výsledkem dlouhodobé dobrovolnické aktivity.

3.3.1. Vnější faktory ovlivňující motivaci k dobrovolnictví

V této podkapitole se budeme zabývat vlivy, které působí na potenciální dobrovolníky na úplném začátku, ještě než se do dobrovolnické organizace přidají. Tím mám na mysli zejména prezentaci neziskových organizací navenek, kvalitu náboru a typ inzerátů, kterými shání nové členy. Dále zmíníme literaturu, která se zabývá vlivy rodiny a přátel na touhu dobrovolničit.

Dle Boezemana & Ellemersové (2008; 2010) je důležité, aby organizace šířila informace o svých aktivitách, jelikož tím zvyšuje povědomí a svoji prestiž v očích potenciálních dobrovolníků a stává se tak pro ně atraktivnější. Venable a kolegové (2005) a Shields (2009) popisují vzrůstající důležitost marketingových strategií a brandingů které byly dříve vlastní spíše komerčním společnostem i pro neziskový sektor. Na rozdíl od ziskových společností tyto organizace nenabízejí fyzické produkty, ale spíše služby a ideály.

Aby se organizace mohla navenek dobře propagovat, měla by pracovat na vytvoření identity organizace, kterou sdílí všechny zainteresované strany. To umožňuje mimo jiné zacílit na potenciální dobrovolníky a dále to usnadňuje proces náboru (Warburton, Moore & Oppenheimer, 2017; Venable et al., 2005). Jenom na základě vytvoření identity organizace lze dále pokročit k budování silné značky, která je v dnešní době extrémně důležitá (Wymer, Gross & Helmig, 2016; Hankinson & Rochester, 2005). Důležitým krokem je také její designové zpracování (Nusem, Wrigley & Matthews, 2017). Značka a její design pomáhají identitu efektivně komunikovat navenek (Wray, 1994).

Boezeman & Ellemers (2008) dodávají, že na rozdíl od výdělečných společností může být velká prezentace úspěchů u neziskových organizací až kontraproduktivní, jelikož vyvolává dojem, že fungují dobře a další pomoc nepotřebují. Domnívám se, že v tomto ohledu je v Česku poněkud jiná situace, kdy prestižní a dobře zavedené organizace naopak přitahují více dobrovolníků než malé organizace v nouzi. To může být způsobeno větším zaměřením dobrovolníků na vlastní růst a získání nových zkušeností, které očekávají, že získají spíše v dobře organizovaných neziskovkách s dlouhou tradicí a úspěchy.

Clary a kolegové (1994) zjistili, že dobrovolníci spíše reagují a hodnotí jako atraktivní ty inzeráty, které vzbuzují očekávání naplnění pro ně důležitým funkcím. Pro organizace je tedy velmi důležité znát potřeby svých potenciálních dobrovolníků a reagovat na ně (Ewing, et al., 2002). Bennett & Kottasz (2000) ve své studii došli k závěru, že nejatraktivnější jsou inzeráty zdůrazňující osobní zisky, kterých dobrovolníci prací nabydou. Tento efekt se ukázal napříč mladými i staršími dobrovolníky, i mezi více altruisticky orientovanými a těmi více egoisticky motivovanými.

Prostředí mezi neziskovými organizacemi může být kompetitivní, jelikož se ucházejí o stejnou skupinu potenciálních dobrovolníků. Z toho důvodu se organizace mohou

zaměřovat nejen na počet dobrovolníků, ale i na typ dobrovolníků, a snažit se získat ty, kteří jsou odhodlaní věnovat více času a zůstat v organizaci déle (Randle & Dolnicar, 2009).

Důležitým faktorem je také druh služby a klienti, s kterými organizace pracuje. Například pro organizace pomáhající klientům s AIDS může být těžší shánět nové dobrovolníky než pro ty, které pracující s dětmi. Vliv má také to, jaký je věk dobrovolníků, u těch mladších je větší fluktuace než u dospělých dobrovolníků (Hager, Brudney & Brudney, 2011).

Co se týká vlivu blízkých lidí, jak už jsme zmínili v kapitole 2.2, adolescenti se spíše stanou dobrovolníky, pokud pocházejí z rodiny s vyšším sociálním statutem (Sundeen & Raskoff, 2000), z rodin, které kladou důraz na sociální zodpovědnost (Flanagan et al., 1998), z rodin, jejíž členové se angažují v dobrovolných aktivitách, čímž dochází k přenosu hodnot a postojů o dobrovolnictví skrze procesy socializace (Nesbit, 2013; Perks & Konecny, 2015).

Vliv má i skutečnost, přátelé či vrstevníci, ke kterým vzhlížejí jsou dobrovolníci (Choukas-Bradley et al., 2015; Grube & Piliavin, 2000; van Goethem et al., 2014). Důležitým aspektem blízkosti lidí, kteří dobrovolničí je zvýšená možnost oslovení jedince, aby si dobrovolnictví také zkusil, jelikož se ukazuje, že jedním z hlavních důvodů, proč lidé nedobrovolničí je, že je k tomu nikdo neoslovil (Sundeen & Raskoff, 2000; Nesbit, 2013).

Stejně tak může mít vliv i prostředí školy, která může dobrovolnictví podporovat nebo přímo nabízet možnosti jak se zapojit, což zvyšuje šanci, že se tomu tak stane. To může být přímo ovlivněno i faktem, jak moc je v dané zemi dobrovolnictví ceněno či přímo vyžadováno jako kritérium k přijetí na kvalitní vysokou školu (Grazian & Schroeder, 2015). Dle Pennera, Dovidia, Piliavina & Schroedera (2005) má vliv i to, jak moc se daný člověk cítí být součástí komunity, což zvyšuje šanci na zapojení do dobrovolných aktivit. Wilson (2000) zahrnuje tyto výše zmíněné faktory pod kategorii sociální kapitál.

3.4. Motivace v čase

Mohlo by se zdát, že jakmile provedeme úspěšný nábor a získáme dobrovolníky pro organizaci, naše práce je u konce. Není to však tak jednoduché, v iniciální fázi dobrovolnictví sledujeme velký počet odpadlíků, kteří se rozhodnou v dobrovolnictví nepokračovat

(Chacón, Vecina, & Dávila, 2007; Garner & Garner, 2011). V základu můžeme dobrovolnictví rozdělit dle délky na krátkodobé a dlouhodobé.

O **krátkodobém dobrovolnictví** mluvíme, pokud dobrovolník má zájem o snažení organizace, ale nemá pro něj velké odhodlání a nevidí zapojení v organizaci jako klíčovou část svého života. Tito dobrovolníci jsou do organizace vybráni na základě účasti na jedné specifické události (např. výpomoc na sportovním víkendu) nebo jsou osloveni kamarádem či vedoucím. Tito lidé hledají dobře ohraničenou práci s jasně vymezeným časovým trváním a budou provádět pouze ty úkoly, které se po nich vyžadují a jenom ve vymezené době. Tito lidé mohou dobrovolničit ve svém životě často, ale spíše střídají organizace, nejsou schopni vytrvat déle v jedné (Rochester, Howlett & Paine, 2009).

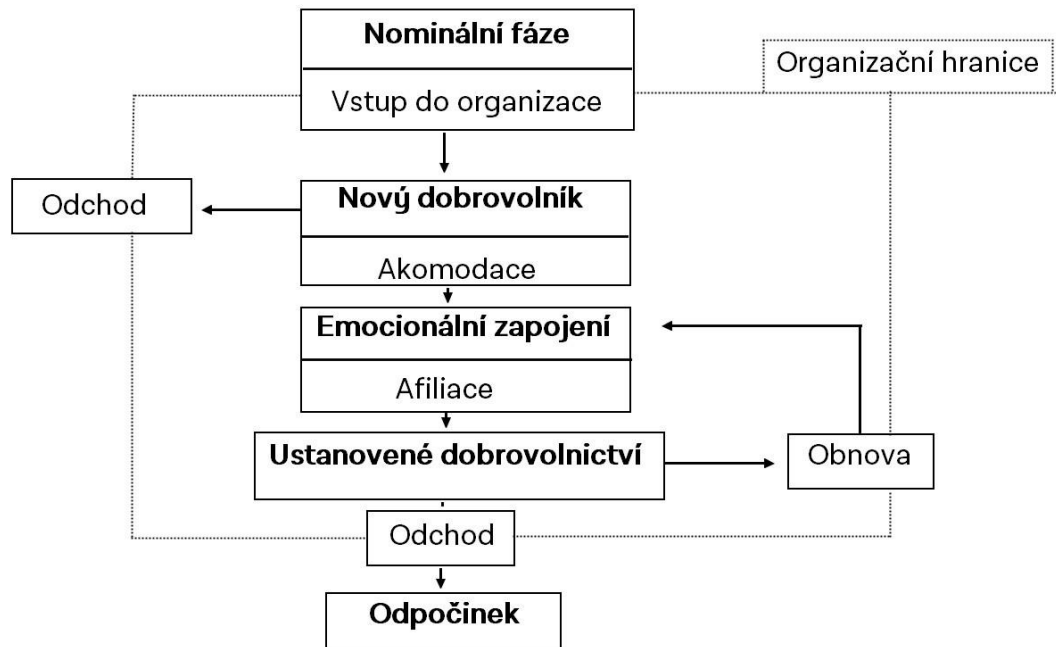
U **dlouhodobého dobrovolnictví** naopak pozorujeme vysoké odhodlání pro činnost či misi organizace, dobrovolník cítí velký emocionální závazek ke své dobrovolnické roli a dobrovolnická činnost tvoří část jeho identity (Alfes, Shantz & Saksida, 2015). Takové dobrovolníky můžeme získat několika způsoby. První je skrze jejich vlastní zájem, kdy si sami organizaci najdou a přihlásí se a my nemusíme provádět nábor. Dále se do organizace mohou dostat skrze blízké přátelství s členy organizace, nebo jsou organizací zaujatí a postupem času se s ní cítí více a více propojeni. Tento typ dobrovolníků je zejména odhodlaný investovat energii a snažit se dosáhnout cíle v dané oblasti. Vykonají jakoukoliv práci i přes to, že sama o sobě nepřináší uspokojení (Rochester, Howlett & Paine, 2009). Dobrovolníky s vysokým závazkem k organizaci získáme tak, že budeme artikulovat benefity a nové schopnosti, které mohou v organizaci získat (Omoto & Snyder, 1995).

Pro účely naší práce shledávám užitečným model socializace v rámci organizace Haski-Leventhalové & Bargala (2008), který popisuje fáze a přechody dobrovolnictví.

Nominální fáze zahrnuje období, kdy jedinec ví o možnosti zapojit se do organizace, zvažuje ji, a když se začne ucházet o pozici dobrovolníka. Tato fáze je charakteristická nejednoznačností a tendencí k idealizaci jelikož je spojena s nereálnými očekáváními a obavami pramenící z nedostatku informací o organizaci a jejím fungování. Stát se členem může být atraktivní z důvodu pozitivního obrazu o organizaci. Ten se zpravidla šíří efektivněji neformálně, tzv. „šuškanou“ než-li skrze oficiální promo organizace (Luzurier et al., 2015). U adolescentů je větší pravděpodobnost, že se zapojí do dobrovolných aktivit

kvůli přátelům (van Goethem et al., 2014) nebo populárním vrstevníkům (Choukas-Bradley et al., 2015).

Graf č.3 Fáze dobrovolnictví (Zdroj: Haski-Leventhal & Bargal, 2008, s.74)



Vstup do organizace je fáze zahrnující vstupní pohovory, oficiální přijetí jedince do organizace, což může být zakončeno uzavřením smlouvy, dále mohou následovat školení či tréninky. V této fázi by mělo proběhnout i prozkoumávání motivace a očekávání nováčka a tvorba psychologické smlouvy (Kappelides, Hoye & Cuskelly, 2018). Nově přijatý dobrovolník dále prochází fází akomodace, kdy se sžívá s životem organizace, seznamuje se s jejími členy a učí se aktivity, které budou náplní jeho práce. Akomodace je dokončena zážitkem první smysluplné pomoci/dobře vykonané práce. Důležité je v této fázi také přehledné rozdělení rolí a úkolů, které podporuje produktivitu a spokojenost dobrovolníků (Studer & Schnurbein, 2013).

V případech, kdy dobrovolník nezapadne do prostředí organizace nebo mezi její členy, může dojít k brzkému odchodu (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Van Vianen, Nijstad & Voskuil, 2008). To je ovlivněno organizačním klima, které můžeme definovat jako atmosféru, jež v organizaci vytváří interakce jejích členů a vedení a ovlivňuje to, jak se dobrovolníci v dané organizaci cítí a jak si k ní vytváří pouto což sekundárně ovlivňuje

tendenci v organizaci zůstat nebo ji opustit (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013; Nencini, Romaioli & Meneghini, 2016; Marta, Pozzi & Marzana, 2010).

Dále dochází k fázi, kdy se dobrovolník zapojuje emocionálně, což přispívá ke skupinové kohezi. To znamená, že cítí sounáležitost s lidmi, s kterými pracuje, cítí se být důležitou součástí organizace a vytváří si k ní závazek (Smethers, Bressers & Mwangi, 2017). Po měsících, někdy i letech je dobrovolník ve své práci zbláhý, má dostatek znalostí a zkušeností, a dobrovolnictví se stává důležitou částí jeho života. Pohled zkušených dobrovolníků na organizaci je velmi realistický, uvědomují si výhody i nevýhody své práce. Můžou se také cítit unavení, cyničtí a v případě velké zátěže může dojít i k syndromu vyhoření (Hieke, 2015). Může ale také dojít k obnově, což znamená, že osoba znovu objeví smysl své práce a nadšení pro ni, což může nastat i po krátké pauze nebo reflexi. Další variantou je přechod na jinou pozici, která je zdrojem nového uspokojení.

K odchodu dochází zpravidla ve chvíli, kdy se nastřádají důvody pro odchod a jedinec prožívá emocionální odcizení. To je oproti odchodu z placeného zaměstnání zpravidla doprovázeno intenzivními emocemi. Fáze odpočinku nastává, když se jedinec fyzicky i psychicky oddělí od organizace. Zpravidla se tito jedinci do organizace již nevrátí, ale vybudují si obecný závazek k dobrovolnictví jako takovému (Haski-Leventhal & Bargal, 2008).

Frič a Pospíšilová (2010) uvádí, že čeští dobrovolníci se vyznačují poměrně dlouhým působením v dané organizaci (průměrně víc než dva roky), což je způsobeno emocionálními vazbami a přátelskými vztahy, které v organizacích, kde působí, nalézají. V jejich výzkumu s více než tisíci českými dobrovolníky 86% respondentů uvedlo, že mají v organizaci blízkého přítele, s kterým se mohou poradit před důležitým rozhodnutím a téměř tři čtvrtiny zde mají jedince, s kterými si mohou promluvit, pokud se cítí osamělí. Neformální přátelské vztahy tak považují za velmi důležité již při rekrutaci nových dobrovolníků.

Udržení motivace dobrovolníků závisí na pochopení a práci s jejich očekáváním (Shields, 2009; Lee, Alexander, & Kim, 2013). To lze realizovat přidělováním úkolů, které jednotlivcům lépe pasují, nebo nechat výběr činnosti na dobrovolnících samotných (Scherer, Allen & Harp, 2016). To ale může být pro organizace někdy složité a nepraktické. Hlavně se proto využívá vysvětlování smyslu činností a příprava na ně, například

vysvětlování proč je důležité oslovovat lidi s prosbou o dobrovolný příspěvek, jak z toho organizace dále těží a jak tato práce pomáhá plnit misi organizace (Ellemers & Boezeman, 2010). Dále pak zajistit trénink jak jednat s lidmi či zvládat konfliktní situace (Evans & Saxton, 2005). Jsem přesvědčená, že tyto dva způsoby je pro spokojenost dobrovolníků nutné vybalancovat, aby náplní jejich práce byly jak činnosti, které dělají rádi a naplňují je, ale i činnosti, které tolik nepreferují, ale chápou jejich potřebnost, tzv. „je nutné aby to někdo udělal“.

Millette & Gagné (2008) navrhuji také snižovat monotónnost a nabízet dobrovolníkům příležitosti získávat nové dovednosti. Dle Finkelsteina, Pennera & Brannicka (2005) je klíčové podporovat u svých členů vytvoření dobrovolnické identity v dané organizaci, v jejich výzkumu se totiž ukázalo, že to nejlépe predikuje retenci dobrovolníků.

Dalším krokem je zpětná vazba v obou směrech organizace < - > dobrovolník (Allen & Mueller, 2013). Zprv se tedy ptáme dobrovolníků na jejich postřehy, zda jsou spokojení a co by případně potřebovali, aby se jim pracovalo lépe (Elstad, 2003). A na druhé straně poskytujeme zpětnou vazbu dobrovolníkům, aby věděli, jak si ve své práci vedli (Millette & Gagné, 2008). Nelze zapomenout na důležitost ocenění a pochvaly u dobře vykonané práce (Evans & Saxton, 2005). Organizace tím dává dobrovolníkům signál, že jim na dobrovolnících záleží což podporuje jejich pocit spokojenosti (Malinen & Harju, 2017; Garner & Garner, 2011).

Jaké jsou důvody, které vedou nejčastěji dobrovolníky k ukončení činnosti? Jsou to neshody či potíže s dalšími dobrovolníky v organizaci, které se dá pojmenovat také jako nezapadnutí do organizace (Scherer, Allen & Harp, 2016), nedostatek nových výzev a příležitostí se učit nové věci, nedostatek času, nespokojenost s vlastním zapojením (Allen & Mueller, 2013) a chybějící odborné vedení (Willems et al., 2012).

4. Prosociální chování

Při snaze o vysvětlení prosociálního chování je třeba zodpovědět hned několik otázek. Co to vlastně je prosociální chování, kdy se bude vyskytovat, proč se bude vyskytovat a kdo jsou lidé, kteří se v něm budou zapojují?

Prosociální chování můžeme vymezit jako jakékoliv chování vykonané ve prospěch druhých, může to být darování jídla člověku na ulici, pomoc při záplavách, doučování matematiky zadarmo nebo přispívání charitativním organizacím. Zájem o prosociální chování začal strmě vzrůstat v 60. letech 20. století (Dovidio, 1984). Prosociální chování můžeme dělit na čtyři základní kategorie (Graziano & Schroeder, 2015):

- **Pomáhání**
- **Altruismus**
- **Kooperace**
- **Dobrovolnictví**

První kategorie, pomáhání, zahrnuje velkou šíři činů. Ty se mohou lišit v míře plánování či spontaneity pomoci, v závažnosti poskytnuté pomoci, tedy zda jde o zapůjčení předmětu nebo darování orgánu, a v míře zapojení, zda jde o vypsání šeku nebo zastání se člověka proti násilníkovi (Pearce & Amato, 1980).

Altruismus lze vidět jako subkategorii pomáhání. Čin lze definovat jako altruistický pouze pokud jde o pomoc se zájmem čistě v prospěch druhého, bez očekávání externí odměny (Batson & Powell, 2003). Kooperace je spolupráce dvou a více jedinců či skupin a koordinace jejich aktivit s účelem dosáhnout společného cíle, který je vzájemně prospěšný. Dobrovolnictví je zpravidla plánovaná aktivita, odehrávající se v kontextu instituce a aktéry v ní jsou jedinec a skupina, které je pomáháno (Graziano & Schroeder, 2015). Dobrovolnictví se budeme věnovat v samostatné podkapitole.

Prvotní výzkum prosociálního chování a jeho predikce na základě osobnostních rysů nepřinesl mnoho výsledků, výzkumy se proto spíše soustředily na vliv situací a k vlivu osobnosti se výzkum vrátil až o pár let později. Rosenthal (1964) poprvé upozornil na dnes známý bystander efekt na případu Catherine Genovese, která byla ubodána před svým

domem a nikdo z jejích 38 sousedů, přesto, že útok slyšeli nebo dokonce viděli, nepřivolal pomoc. Bystander efekt od té doby vešel do povědomí jakožto prototyp situace, kde skupina lidí čelí příkoří jiné osoby, a ve které difúze odpovědnosti způsobí, že většina lidí oběti nepomůže. Lidé mají tendenci pomáhat spíše v situaci, kdy jsou o pomoc požádáni, nejlépe osobně (Piliavin & Charng, 1990). Dále se zkoumal podpůrný vliv dobré nálady na prosociální chování (Batson et al., 1979).

Penner a kolegové (1995) později začali formovat koncept prosociální osobnosti z rysů, které byly v minulosti spojeny s prosociálním chováním. V návaznosti na to poté vyvinuli Baterii prosociální osobnosti (Penner et al., 1995), která obsahuje dvě dimenze. První dimenze měří kognitivní a afektivní prvek - empatii orientovanou na druhé a pociťovanou zodpovědnost za druhé (Penner et al., 2005). Druhá dimenze měří chování - nápomocnost, tedy tendenci angažovat se v prosociálních aktech (Finkelstein & Brannick, 2007).

První dimenze Baterie prosociální osobnosti výrazně koreluje s dimenzí Přívětivosti v inventáři Big Five. Rozdíly v míře přívětivosti dle výzkumu Graziana a Eisenbergové (1997) souvisí s tendencí jednat prosociálně. Koncept prosociální osobnosti byl zkoumán i Olinerem & Olinerem (1988) na vzorku lidí, kteří během nacistické éry pomáhali Židům. Charakteristika těchto jedinců, která zahrnuje například empatii k druhým, víru v rovnost a štědrost se také z části překrývá s dimenzemi Baterie prosociální osobnosti (Penner, Dovidio, Piliavin & Schroeder, 2005). V takových podmínkách jde o ryzí altruismus, jelikož kromě kritérií jako je chování s cílem pomoci druhému neznámému člověku, neexistující očekávání externí odměny a dobrovolnost, je zde také aspekt riskování vlastního života.

Wilson & Petruska (1984) se domnívají, že více budou pomáhat lidé zaměřeni na potvrzení vlastní vnímané účinnosti než-li lidé orientovaní na vyhledávání bezpečí. Na základě Bowlbyho teorie attachmentu lze předpokládat, že v prosociálních aktech se budou spíše angažovat lidé s bezpečnou vazbou, jelikož je pro ně snazší zpozorovat a reagovat na utrpení druhých. Mikulincer a kolegové (2005) také dodávají, že lidé s bezpečnou vazbou budou častěji mít při vykonávání dobrovolnické činnosti nesobecké motivy. Davis & Maitner (2010) také uvádějí, že schopnost vcítit se do pozice druhých, zaujmout jinou perspektivu je pro pomáhání klíčová. Gagné (2003) v souladu se sebe-determinační teorií uvádí, že podpora autonomie u mladých lidí posiluje zapojování se do dobrovolnických aktivit.

Na prosociální chování se také můžeme dívat také jako na chování naučené prostřednictvím sociálních pravidel a systému odměn a trestů a modelovým učením (Piliavin & Charng, 1990).

Existuje mnoho přístupů kritických k altruistickým činům, které je vidí spíše jako záminku ve prospěch pomáhajícího. Egocentrický přístup k altruismu tvrdí, že veškeré altruistické činy jsou vykonávány pouze s vidinou budoucích zisků a výhod, vidí je spíše jako akt reciprocity (Khalil, 2004; Haski-Leventhal, 2009). Jiné přístupy uvádějí, že jde vždy o souhru altruistických a sobeckých motivů, ať už s vidinou reciprocity nebo získání dobré pověsti, posílení dobrého pocitu ze sebe sama (Graziano & Schroeder, 2015).

A jaká jsou budoucí důležitá témata ve výzkumu prosociálního chování? Dle Nolanové & Schultze (2015) jde o pro-environmentální chování, které vzhledem k vzrůstajícímu znečištění planety, kácení pralesů nebo rozpouštějícím se ledovcům nabývá na důležitosti. Toto chování bývá někdy nazýváno jako udržitelné nebo respektující životní prostředí a jedinci, kteří se v něm angažují vnímají sami sebe jako pomáhající. Důležitým aspektem podporující pro-environmentální chování je přijetí osobní zodpovědnosti.

Dalším směrem, který zmiňují Penner, Manning, Eggly & Albrecht (2015) je dobrovolnictví pacientů s rakovinou v klinických studiích na nové terapeutické metody pro léčbu rakoviny. Ti uvádějí, že počet pacientů, kteří se dosud účastnili v klinických studiích je v řádech procent, pokud by jich bylo více, usnadnil by se tím vývoj nových druhů léčby. Tato oblast však vyžaduje další zkoumání motivací pacientů.

Dle Christia & Montiela (2015) budou jedním z budoucích směrů prosociálního chování také aktivity podporující mír, ať už formou de-eskalace násilí a management konfliktů nebo na druhé straně podpora již funkčních struktur. A v neposlední řadě je do budoucna důležité dle Stauba (2015) podporovat prosociální chování u každého jedince, aby se lidé obecně stali aktivními přihlížejícími v situacích, ve kterých se vyskytují. To vychází z premisy, že pokud by každý pomohl člověku poblíž v případě nouze, zastal by se oběti před útočníkem, dosáhlo by se stavu, kdy se každý stará o lidi kolem sebe a předcházelo by se tak velkému procentu násilí.

4.1. Dobrovolnictví jako forma prosociálního chování

V předchozí kapitole jsme si ukázali množství motivů, které mohou vést jedince k rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Dosud jsme se ale příliš nevěnovali motivům prosociálním či konkrétně altruistickým, přesto, že to jsou zpravidla ony, které nás prvně napadnou pokud se mluví o dobrovolné, zadarmo vykonávané práci. Rozšířeným předpokladem je, že se altruistické motivy u dobrovolníků vyskytují, ale téměř vždy v kombinaci s osobními zájmy (Clary & Snyder, 1999; Veludo-de-Oliveira, Pallister & Foxall, 2015; Rehberg, 2005). Dobrovolnictví je dle Stukase, Snydera & Claryho (2015) po boku kooperace, altruismu a pomáhání jeden z druhů prosociálního chování. Zpravidla jde o jedince, který pod vlivem různých motivů pomáhá jedinci, skupině lidí nebo se soustředí na určitý problém. Penner (2002) a Haski-Leventhal (2009) dobrovolnictví popisují jako prosociální chování, které je plánované, trvá delší dobu a odehrává se v organizačním kontextu. Penner a kolegové (2005) dodávají, že na rozdíl od většiny interpersonálních prosociálních činů, dobrovolnictví primárně nevychází z osobního pocitu povinnosti pomoci v daný moment, jako je tomu například u pomoci u nehody, nebo pokud nás člověk na ulici požádá o drobné.

V dobrovolnictví budou mít tendenci dlouhodobě pokračovat zejména lidé, kteří si zvnitřnili prosociální roli (Finkelstein, Penner & Brannick, 2005). Carlo a kolegové (2005) zjistili, že u vysokoškolských dobrovolníků existuje souvislost mezi rysy přívětivosti a extraverte spolu s prosociální motivací, která je dobrým prediktorem dobrovolnictví. Bekkers (2005) nacházel u dobrovolníků vyšší hodnoty extraverte a otevřenosti k novým zkušenostem, a nižší hodnoty neuroticismu a svědomitosti než u lidí, kteří se do dobrovolnictví nezapojili.

Ekonomický přístup předpokládá, že každý dobrovolník vidí ve své činnosti jisté výhody a odměny, které mu má přinést. To ve své studii potvrdil Zakour (1994), který zjistil, že u dobrovolníků Červeného kříže nad altruistickými motivy převažovala touha naučit se novým věcem a profesně se posunout. Podobné výsledky má i studie Shieldse (2009). Dle Petersona (2004) závisí míra orientace na profesní benefity na věku dobrovolníka. Touha profesně se posunout je vyšší u mladších lidí, oproti nim dospělí lidé a lidé staršího věku se

více angažují v dobrovolných aktivitách kvůli pocitu sociální odpovědnosti a ze zájmu o stav společnosti jako takové.

Veludo-de-Oliveira, Pallister & Foxall (2015) ve svém výzkumu nenašli rozdíl v empatii a altruismu mezi lidmi se silným a slabým závazkem k organizaci. Penner (2004) vznáší kritiku, že přestože je dobrovolnictví přínosné, tak řeší spíše následky než příčiny. Uvádí, že například pomáhání zmenšování nerovností, prostřednictvím práce se znevýhodněnými lidmi by nemělo být jedinou věcí, na kterou se spoléháme. Měli bychom zároveň dbát na artikulaci těchto problémů na vyšších systémových úrovních, které mohou ovlivnit, aby se tyto rozdíly vůbec neobjevovaly.

Aby člověk mohl být dobrovolníkem, musí k tomu mít určité zdroje (Musick & Wilson, 2008). Základním zdrojem je čas, například matka samoživitelka bude i přes svůj zájem těžko hledat volné místo mezi chozením do práce a staráním se o děti. Dalším zdrojem jsou schopnosti. Dobrovolnické aktivity mohou vyžadovat určité typy schopností, které nejsou samozřejmostí pro všechny. Na dobrovolného záchranáře se spíše přihlásí někdo s výbornou fyzickou kondicí, na dobrovolnictví v hospici spíše studentky sociální péče, které během svého studia získaly zkušenosti práce se staršími lidmi. Třetím zdrojem je sociální okruh, komunita, kterou okolo sebe jedinec má, jelikož skrz ně se nejčastěji může dozvědět o příležitostech dobrovolničit (Omoto & Snyder, 2002).

Nejčastěji diskutovanými demografickými charakteristikami dobrovolníků je vzdělání (Smith, 1994), vyšší socioekonomický status (Sundeen & Raskoff, 2000; Paul, 2000) a pohlaví (Stukas, Snyder & Clary, 2015). Proč je mezi dobrovolníky více lidí s vyšším vzděláním? Musick & Wilson (2008) to přisuzují faktu, že vzdělání zvyšuje kognitivní fungování, povědomí o sociálních problémech a rozšiřuje sociální síť, která usnadňuje oslovení k dobrovolnictví. Lidé s vyšším socioekonomickým statusem budou spíše expertními pracovníky než zaměstnanci ve směnném provozu, což je zajistí finančně a budou mít více volného času, který mohou věnovat dobrovolnictví (Penner, 2004). Mezi dobrovolníky také bývá o něco více žen než mužů, to dle Musick & Wilson (2008) vychází z faktu, že ženy jsou k roli pečujících více socializovány tudíž mají „přirozeně“ více zdrojů k vykonávání dobrovolnické práce, dalším důvodem může být častější zaměření žen na komunitu. Wilson (2000) tvrdí, že tento trend má tendenci se vyvažovat, poměr mužských

a ženských dobrovolníků se liší v různých zemích a i napříč kontinenty, v Evropě je poměr žen a mužů v dobrovolnictví téměř srovnatelný.

5. Budějovický Majáles

Budějovický Majáles (dále také jako BM) je týdenní kulturní festival, který je organizován asi šedesáti studenty ze středních škol v Českých Budějovicích. Festival zahrnuje velkou šíři kulturních akcí, od divadelních představení, přes debaty, promítání filmů, aktivity pro rodiny s dětmi až po hudební koncerty a studentské jamy. Důležitou součástí je program tvořený přímo studenty v rámci volby majálesového krále, o nějž soupeřili v roce 2018 královští kandidáti z šestnácti gymnázií a odborných středních škol. Body programu probíhají po celém centru Českých Budějovic, a jsou přístupné komukoliv zdarma (Budějovický Majáles, 2018).

Specifik Budějovického Majálesu je hned několikero, počínaje absencí vstupného a progresivní dramaturgií, která představuje dosud neznámé umělce a specifickým marketingovým obrazem konče (Zemanová, 2018). Tím nejdůležitějším je ale skladba organizačního týmu, který Majáles připravuje. Jak už jsem zmínila výše, tým je tvořen studenty středních škol (zpravidla i pár jedinců z vysokých škol), věk členů týmu se tak pohybuje mezi 16 - 22 lety. Tito mladí lidé, většinou bez předchozích zkušeností s organizací kulturních akcí, se všichni podílejí na přípravách bez nároku na odměnu a tvoří profesionálně působící festival (Šilhavík, 2017).

Dynamika týmu je zpravidla taková, že mladí lidé během střední školy se do festivalu přidávají, pár let v něm zůstávají a ve chvíli, kdy začnou studovat na vysoké škole organizační tým opouští či nabízejí pouze supervizní oporu. Během svého působení mohou profesně růst a dostávat se na vedoucí pozice. Členové, kteří odejdou, jsou na svých pozicích nahrazeni postupně novými mladými lidmi a takto se festivalový tým neustále obměňuje. Neustálé předávání projektu novým lidem tvoří z Budějovického Majálesu poměrně unikátní platformu pro sdílení zkušeností, „líheň“ mladých aktivních lidí, kteří jsou na svůj věk velmi zodpovědní a organizačně schopní (Macháčková, 2016).

Festival historicky vychází ze studentských průvodů v maskách, které oslavovaly studentstvo, mládí a příchod jara, zpravidla na 1.máje. Tradice majálesových průvodů pravděpodobně vznikla již ve středověku a průvody byly typicky pojaty s humorem, satirou a provokací studentům vlastní (Goodman, 2004). Hlavním bodem programu bylo zvolení

majálesového krále z řad kandidátů jednotlivých škol, který po daný rok pomyslně vládnul studentstvu. Z novodobé historie Majálesu je dobře známý rok 1965, kdy se králem Majálesu stal Allen Ginsberg, což s sebou neslo perzekuci ze strany bezpečnostních složek ČSSR (Blažek, 2011).

V současnosti existuje v České republice Majálesů celá řada, některé fungují pod taktovkou komerčních organizací jako například Pražský či Hradecký Majáles (Axman, 2013), jiné se snaží obnovit studentskou podstatu této oslavy, jako Lesamáj (ČTK, 2018), Kolínský Majáles či Budějovický Majáles.

Dle mého názoru lze Budějovický Majáles vnímat nejen jako studentský, ale také jako komunitní festival. Rogers & Anastasiadou (2011) se domnívají, že festivaly zapojující místní komunity jsou cennější a lidmi vnímané odlišně než komerční festivaly. Zároveň uvádějí pět důležitých oblastí, které by festivaly měly zohlednit, aby svou akci více přiblížili lidem ve své komunitě:

- **Zapojení místních škol**
- **Zapojení místních firem**
- **Nabízet možnost dobrovolnictví**
- **Zapojení do rozhodovacích procesů**
- **Dostupnost**

Za nejdůležitější považují zapojit místní školy, které si tak vytváří vztah k festivalu a studenti se tím pádem budou spíše zapojovat a účastnit. Dalším krokem je zapojení lokálních firem, které mohou být sponzory či dodávat služby, což podporuje hrdost a pocit sdílení, jelikož vše zůstává na lokální úrovni. Další důležitou oblastí je nabízení dobrovolnických příležitostí, což umožňuje další zapojení místních lidí do průběhu festivalu, kde se zároveň mohou něco přiučit. Dále by měly festivaly dbát na to, aby v jejich týmech a rozhodovacích orgánech byli zastoupeni lidé z jejich komunity, aby rozhodování reprezentovalo hlas místních (Rogers & Anastasiadou, 2011).

Domnívám se, že Budějovický Majáles pokrývá tři z těchto oblastí. Ve volbě krále, která je jednou z klíčových součástí festivalu zapojuje střední školy a jejich studenty přímo do organizace festivalu. Co se týká partnerů a sponzorů, na stránkách BM najdeme kromě

podpory města a kraje převážně firmy se sídlem v Českých Budějovicích jako například Budějovický Budvar, eventovou agenturu Borovka nebo kreativní studio CNC.

Zapojování dobrovolníků je esenciální podmínkou pro fungování celého festivalu. Aspekt zapojování do rozhodovacích procesů je dle mého názoru naplněn pouze pro určitou část budějovické komunity. Jde o studentský festival, který logicky zapojuje a reprezentuje spíše mladší část obyvatel města. Jsou to generace studentů Českých Budějovic, které vtiskují festivalu podobu, jaké v průběhu let nabývá. Lidé mimo okruh studentů, jako jsou pracující lidé či senioři, se tak mohou cítit od festivalu odtrženi.

Pokud se podíváme na dostupnost, na stránkách festivalu nenajdeme přímo odkaz či kategorii, která by informovala o možnosti se zapojit do organizace festivalu. Na facebookové stránce lze najít nabídky na určité pozice v týmu či otevřené výzvy pro dobrovolníky. Předpokladem tedy zůstává, že dostupnost je spíše zprostředkována skrze střední školy či neformálně mezi studenty. To může vytvářet dojem uzavřenosti navenek mezi návštěvníky a obyvateli mimo skupinu středoškoláků.

5.1. Organizační tým

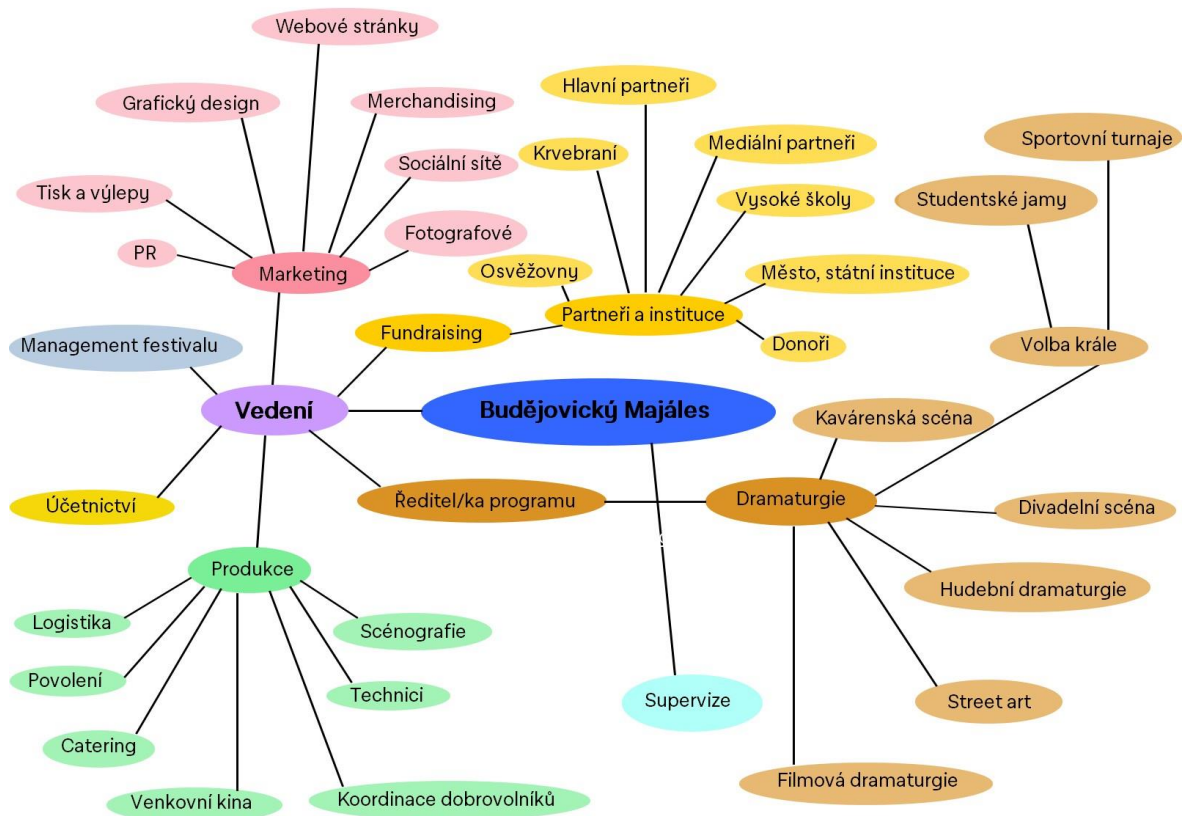
Organizační tým Budějovického Majálesu se v současné době skládá z asi 60 členů. Přesto, že jde o studentský festival, vidíme zde poměrně propracovanou strukturu jednotlivých sekcí a pozic (viz graf níže). Kromě organizačního týmu, který pracuje na přípravě téměř po celý rok, využívá Majáles i pomoci několika desítek dobrovolníků v samotném průběhu festivalového týdne. Ti obstarávají práce jako je prodej festivalového merche, stavbu stage nebo jakékoliv menší potřebné aktivity.

Organizační tým má své vedení, které zpravidla neobstarává pouze jeden člověk, ale menší skupina lidí. Tento model se osvědčil v průběhu let jako funkční, jelikož umožňuje rozdělit si úkoly mezi více lidí, dochází k vzájemné kontrole a také rozhodnutí skupiny lidí ve vedení má v očích dalších členů větší relevanci než rozhodnutí jednotlivce. Dalším aspektem může být odbourání strachu z příliš velké zodpovědnosti, pokud by jeden člověk měl být na vše sám (Macháčková, 2016).

Vedení je složeno z odpovědných osob v sekcích Marketing, Programová dramaturgie, Fundraising, Produkce a Management týmu. Tyto týmy pak mají množství

dalších členů na konkrétních pozicích. Speciální skupinou je pak Supervize, která je tvořena bývalými členy projektu, jejichž úkolem je předávání získaného know-how a dozorování na další fungování týmu, zároveň slouží jako poradci pro lidi na jednotlivých pozicích. Systém obsazování pozic funguje na principu proaktivity jednotlivých členů, starší členové týmu tedy zpravidla sledují, kdo si vede v práci dobře, kdo jí byl ochoten věnovat více času a energie (Macháčková, 2016).

Graf č.4 Mapa týmu Budějovický Majáles 2018



VÝZKUMNÁ ČÁST

6. Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Jak jsme již probrali v teoretické části práce, dobrovolnictví je komplexní fenomén, který může nabírat mnoha různých podob. Formální dobrovolnictví se uskutečňuje zejména v rámci nestátních neziskových organizací. Může se jednat o dárcovství krve, výpomoc na charitě, při přírodních katastrofách nebo bezplatnou pomoc na kulturních festivalech.

Pro správný chod NNO je klíčové mít zajištěný dostatek dobrovolníků, což vede k potřebě organizací být atraktivní pro nové potenciální členy a porozumět jejich motivacím k dobrovolnictví. Udržení dobrovolníků závisí na pochopení a práci s jejich očekáváním a motivací (Bidee et al., 2012; Shields, 2009; Lee, Alexander, & Kim, 2013). Ty se liší na základě věku (Schondel & Boehm, 2000; Omoto, Snyder & Martino, 2000), osobnostních charakteristik (Burke & Hall, 1986), sociálního zázemí jedince (Choukas-Bradley et al., 2015), funkcí, které dobrovolnictví jedinci plní (Clary et al., 1998), míry autonomie (Ryan & Deci, 2000), vytvoření rolové identity (Grube & Piliavin, 2000) či vnějších faktorů organizace (Boezeman & Ellemers, 2008).

Výzkumná část naší práce je zaměřena na motivaci a osobnostní charakteristiky dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles. Jedná se o kulturní organizaci, jejíž hlavním účelem je pořádání týdenního studentského festivalu v centru Českých Budějovic. Dobrovolníky v této organizaci jsou převážně studenti z místních středních škol, a několik starších jedinců na školách vysokých, jde tedy o adolescenty převážně ve věku 16 – 22 let.

Jak jsem již nastínila, výzkumů dobrovolnictví existuje velké množství, avšak dobrovolnictví adolescentů v kulturní sféře tolik probádané není. Z toho důvodu jsem se rozhodla pro prozkoumání tématu zvolit kvalitativní přístup jehož charakter je explorativní a deskriptivní. Zároveň jsem si vědoma, že přínos výzkumu bude spíše v praktickém využití výstupů samotnou organizací Budějovický Majáles, a dále v přispění prozkoumání této tematiky v českém prostředí. Výzkumem navazuji také na svoji bakalářskou práci (Macháčková, 2016), ve které jsem se zabývala vývojem leadershipu u studentů na vedoucích pozicích v téže organizaci, zpětná vazba a prezentování výsledků práce pomohla

nastartovat tvoření procesních dokumentů. Věřím, že i tento výzkum bude mít pro Budějovický Majáles přínos.

Cílem výzkumu bylo, na základě závěrů z předchozích výzkumů, poskytnout popis dobrovolníků BM a typické vzorce jejich příchodů do organizace a prozkoumání jejich motivace a jejich proměn v průběhu působení v organizačním týmu. Tento popis může být užitečným vodítkem pro organizaci v dalších letech při vytváření náborových strategií či obecně při přijímání nových členů a práce s nimi. Budějovický Majáles je totiž definován vysokou fluktuací členů, kteří se neustále obměňují, nutnost působit atraktivně pro nové členy a schopnost práce s členy je pro festival nezbytná. V souladu s dosavadními výzkumy, které nacházejí u dobrovolníků zvýrazněné některé rysy osobnosti, jsem se rozhodla prozkoumat také osobnostní charakteristiky členů Budějovického Majálesu.

Jakožto cíle výzkumu jsem si stanovila prozkoumat následující oblasti:

VO 1: Jak studenti do Budějovického Majálesu přicházejí?

- Jak získávají informace o možnosti zapojení do festivalu?
- Hlásí se do organizace sami; reagují na náborové plakáty; nebo jsou k účasti osloveni blízkými přáteli nebo spolužáky?

VO 2: Proč se do BM přidávají?

- Zajímá adolescenty kulturní sféra; láká je dobrá pověst festivalu; zajímá je dobrovolnictví či se chtějí naučit nové věci?

VO 3: Jaké měli studenti ohledně svého působení očekávání a jak se tato očekávání naplnila či změnila?

- Plánovali zůstat v organizaci dlouho; jak si představovali svoji práci a fungování organizace?
- Co je motivuje v současnosti ve festivalu působit?
- Je něco, co je překvapilo; zůstali kvůli přátelům nebo jiným aspektům?

VO 4: Liší se motivace členů BM v závislosti na délce zapojení?

VO 5: Jak se studenti cítí být ovlivněni působením v Budějovickém Majálesu?

- Jaké vidí přínosy pro svůj život v tom, že se na BM podíleli?

- Vidí i nějaká negativa nebo jiné vlivy?

VO 6: Co členům ztěžovalo práci v týmu či je odrazovalo od účasti?

- Vyskytovaly se nějaké demotivační prvky, něco co členové vnímají negativně a ztěžovalo jim to jejich vlastní práci?

VO 7: V čem jsou specifika z pohledu osobnostních charakteristik dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles?

H₁: Dobrovolníci skórují statisticky významně výše v dimenzi extraverze než běžná populace.

Tuto hypotézu jsem stanovila na základě předchozích výzkumů (Claxton-Oldfield & Banzen, 2010; Mitchell & Shuff, 1995; Burke & Hall, 1986) a za předpokladu, že dobrovolnická činnost v organizaci BM je spíše lákavá pro jedince, kteří jsou společenší, výřeční a snadno sociálně adaptovaní.

H₂: Dobrovolníci skórují statisticky významně výše v dimenzi přívětivost než běžná populace.

Vyšší hodnoty přívětivosti naměřili u dobrovolníků Carlo a kolegové (2005) a Elshaug & Metzger (2001), opět tuto hypotézu doplňuji svou domněnkou, že do dobrovolnictví se, z podstaty této činnosti, spíše zapojí jedinci, kteří jsou dobrosrdeční, snášenliví a smířliví.

H₃: Dobrovolníci skórují statisticky významně výše v dimenzi otevřenost vůči zkušenostem než běžná populace.

Domnívám se, že dobrovolnictví v organizaci BM je spíše atraktivní pro jedince se saturovaným rysem otevřenosti vůči zkušenostem, tedy pro jedince, kteří jsou zvědaví a tvořiví. Takový vztah potvrdil Bekkers (2005).

Na základě výzkumných cílů jsem vytvořila otázky, které jsem pokládala respondentům v polo-strukturovaném interview. Otázky jsem formulovala v 2.osobě jednotného čísla, což mi přišlo vhodnější pro vytvoření kontaktu s mými respondenty zejména vzhledem k jejich věku:

1. Jak ses poprvé dozvěděl/a o možnosti zapojit se do Majálesu?
2. Jak ses do Majálesu přidal/a?
3. Proč si se do Majálesu přidal/a?
4. Co si čekal/a od působení v Majálesu?

5. Jak se tato očekávání naplnila nebo změnila?
6. Co tě motivuje působit v Majálesu nyní?
7. Jaký vliv na tebe má působení v Majálesu?
8. Vnímáš nějaká negativa, která ovlivňují tvé fungování ve festivalu?

U jedinců, kteří festival již opustili jsem dodržovala stejné schéma, s vynecháním otázky č.6 a otázky č. 7 a 8 byly přeformulovány do minulého času. Zároveň jsem se navíc ptala na podmínky jejich odchodu z organizace:

9. Jaké byly hlavní důvody pro tvůj odchod?

Pro zjištění odpovědi na sedmou výzkumnou otázku a k testování stanovených hypotéz jsem respondentům předložila inventář NEO-FFI a výsledky jsem srovnala s normami pro českou populaci a vytvořila popisnou statistiku.

7. Metodologický rámec

V této kapitole se zaměříme na metodologické aspekty provedeného výzkumu, od zvoleného typu výzkumu, použité metody a jejich vlastnosti až po charakteristiky výzkumného souboru či etické aspekty výzkumu.

7.1. Typ výzkumu a metody získávání dat

V této diplomové práci jsme využili kvalitativní typ výzkumu, konkrétně se jednalo o případovou studii na organizaci Budějovický Majáles. Atributy kvalitativního přístupu jsou jedinečnost a neopakovatelnost, a větší hloubka porozumění a poznání specifik (Miovský, 2006). Oproti kvantitativnímu přístupu se soustředí na menší vzorek lidí či pouze na vybrané fenomény, které má ale ambici detailně popsat. To přináší ale i slabé stránky jako je omezená možnost standardizace (Hendl, 2005). V oblasti pracovní psychologie se dosud kvalitativní přístup příliš často nevyužívá (Cassell & Symon, 2011).

Ve výzkumu jsem se zaměřovala zejména na motivaci a její proměnu v čase a ovlivnění organizačními faktory jak navenek tak uvnitř BM. Dále jsem zkoumala také osobnostní charakteristiky členů. Pro svůj výzkum jsem oslovila zejména aktivní členy organizace v roce 2018, pro lepší pochopení fenoménu jsem ale oslovila i část bývalých účastníků a také členy, kteří projekt opustili předčasně či za jiných specifických podmínek, aby nabídli také kritický pohled.

Z časového hlediska výzkum probíhal v první polovině května 2018, jenom pár týdnů před festivalem Budějovický Majáles, který se letos odehrál v týdnu od 21. do 25. května. Toto načasování jsem zvolila záměrně z několika důvodů. Prvním z nich byl obecný harmonogram příprav festivalu, který se sice rozbíhá již v září předchozího roku, ale pouze pro úzkou skupinu lidí ve vedení a v sekcích, které zajišťují granty a další agendu, která vyžaduje časový předstih. Větší část týmu se aktivně zapojuje až kolem února, chtěla jsem tedy výzkum provádět ve chvíli, kdy jsou již všichni členové v přípravách zapojeni po dobu alespoň pár měsíců a opravdu si již vyzkoušeli práci v týmu i stresové situace, které účast přináší. Dalším důvodem bylo, že jsem považovala za nevhodné výzkum provádět krátce po

tom, co festival proběhne, ať už v roce 2017 nebo 2018, jelikož jsem přesvědčená, že by to významně zkreslilo výpovědi respondentů na základě toho, jak se daný ročník povedl či nepovedl. To by způsobilo odklon rozhovoru o motivaci k výsledku práce a ne k samotnému procesu jeho utváření.

K prozkoumání vytyčeného cíle jsem zvolila polostrukturované interview v kombinaci s osobnostním dotazníkem a jako doplňující zdroj informací jsem využívala obsah externí komunikace festivalu či interní dokumenty, které mi byly poskytnuty.

7.1.1. Polostrukturované interview

Polostrukturované interview je nejčastěji využívaným typem interview, který vyžaduje více přípravy než nestrukturované interview, ale oproti strukturovanému interview nabízí jistou volnost. Schéma otázek můžeme pojmenovat také jako jádro interview, které obsahuje minimum otázek, které jsou závazné a musí být položeny. Pro upřesnění a lepší pochopení odpovědí respondenta využíváme tzv. inquiry (Miovský, 2006).

Při přípravě na interview je důležité se seznámit s kontextem skupiny respondentů a osvojit si jejich slovník, s čímž jsem neměla problém, jelikož jsem v organizaci Budějovický Majáles působila pár let zpátky a stále se pohybuji mezi lidmi, kteří z této organizace vyšli a zároveň ve sféře organizace kulturních akcí a eventů.

Při provádění interview je také třeba dbát na balanc mezi kontrolou podmínek a autentičností tazatele (Hendl, 2005). Jelikož jsem byla jediným tazatelem, nemusela jsem se potýkat s velkými komplikacemi, přesto cítím jako výzvu zachovat si autentičnost vůči respondentům, ale zároveň pokládat otázky ve standardizovaném znění a podmínkách.

V interview jsem využívala hlavně otevřené otázky se zájmeny Jak, Proč a Co. Dále jsem využívala navádějící otázky typu „Můžeš mi prosím vysvětlit podrobněji...“ (Miovský, 2006) a dále jsem parafrázovala výroky respondentů a ověřovala si správné pochopení jejich myšlenek.

Respondenti byli k účasti na výzkumu osloveni paralelně zprávou na sociální síti Facebook a emailem. Typ zpráv odpovídal danému médiu, na Facebooku šlo o krátké představení mně jako tazatelky, oslovení k účasti ve výzkumu a stručné vysvětlení účelu

výzkumu, na email jsem pak zasílala podrobnější informace. Polostrukturované interview jsem prováděla jako hovor přes Skype či přes telefon. Respondenty jsem vždy požádala, aby si na interview vyhradili 30 min, kdy mohou být v klidném prostředí, kde se nebudou stydět mluvit.

V úvodní části interview jsem se snažila s respondenty navázat kontakt, ještě jednou představit diplomovou práci, kvůli které výzkum probíhá, vysvětlit svou motivaci k výzkumu, vysvětlit jeho účel a připomenout i druhou část, kterou byl online dotazník NEO-FFI. Poté jsme přešli k jádru hovoru, kde jsme se věnovali motivaci a náhledům respondentů na jejich působení v organizaci Budějovický Majáles.

Interview jsem po souhlasu respondentů nahrávala jako audiozáznam pomocí programu MP3 Skype Recorder a pro telefonní hovory programem Call Recorder. Následně jsem tvořila transkripty interview v textovém souboru Word.

7.1.2. Inventář NEO-FFI

NEO inventář poprvé vytvořili v 80. letech Costa a McCrae, a vznikl pomocí shlukové analýzy Cattelova šestnáctifaktorového dotazníku. Původně obsahoval pouze tři škály a to neuroticismus, extraverci a otevřenosti vůči zkušenostem, jejichž počáteční písmena dala vzniknout i názvu metody NEO. Na základě Goldbergova lexikálního přístupu provedli autoři další analýzy a do modelu přidali i svědomitost a přívětivost (Hřebíčková, 2010). Přesto, že faktory působí rovnocenně, mají odlišnou robustnost, nejvíce robustním faktorem je pak extraverte (Hřebíčková & Urbánek, 2001) .

Pomocí NEO-FFI jsme měřili následující:

- **Extraverze**
- **Přívětivost**
- **Svědomitost**
- **Neuroticismus** (Emocionální stabilita)
- **Otevřenost vůči zkušenostem** (někdy také jako Intelekt či Imaginace)

Extraverze je definována množstvím a intenzitou mezilidských vztahů. Lidé s vyššími skóry extraverte budou spíše charakterizováni jako společenší, výřeční, snadno sociálně adaptovaní a sebe prosazující. Přívětivost je dimenze vyjadřující míru zájmu a podpory vůči

druhým, které reprezentuje poctivost, dobrosrdečnost či snášenlivost (Hřebíčková & Urbánek, 2001) . Podstatou rysu otevřenosti vůči zkušenostem je zvědavost, tvořivost a upřednostňování rozmanitostí. Rys svědomitosti představuje míru pečlivosti, pilnosti a zásadovosti ve vztahu k práci. Neuroticismus vyjadřuje míru emocionální stability, na jedné straně reprezentované vyrovnaností a přiměřeností reakcí, a na druhé neklid a kolísání nálad (Hřebíčková, 2010).

Inventářů NEO existuje celá řada, pro potřeby našeho výzkumu byla využita zkrácená verze NEO-FFI, která obsahuje pouze 60 položek, z nichž každý faktor je měřen 12 položkami. Tuto zkrácenou verzi jsem zvolila z důvodu, že výzkum byl prováděn s adolescenty a metoda byla administrována online. Na základě těchto faktorů jsem usoudila, že kratší verze zásadně zvyšuje pravděpodobnost vyplnění dotazníku a tedy i úspěch celého výzkumu. Dotazník byl umístěn online v aplikaci Google Formuláře, s tím, že k němu byl přístup pouze s odkazem, který jsem zasílala participantům do emailu.

Položky tvoří výroky ve formě jednoduchých oznamovacích vět, škála obsahuje i 27 invertovaných položek. Respondenti určují odpovědi na Likertově škále od 0 do 4 a to vzhledem k tomu, jak moc je daný výrok vystihuje, 0 = vůbec nevystihuje, 1 = spíše nevystihuje, 2 = neutrální, 3 = spíše vystihuje, 4 = zcela vystihuje.

7.2. Výzkumný soubor

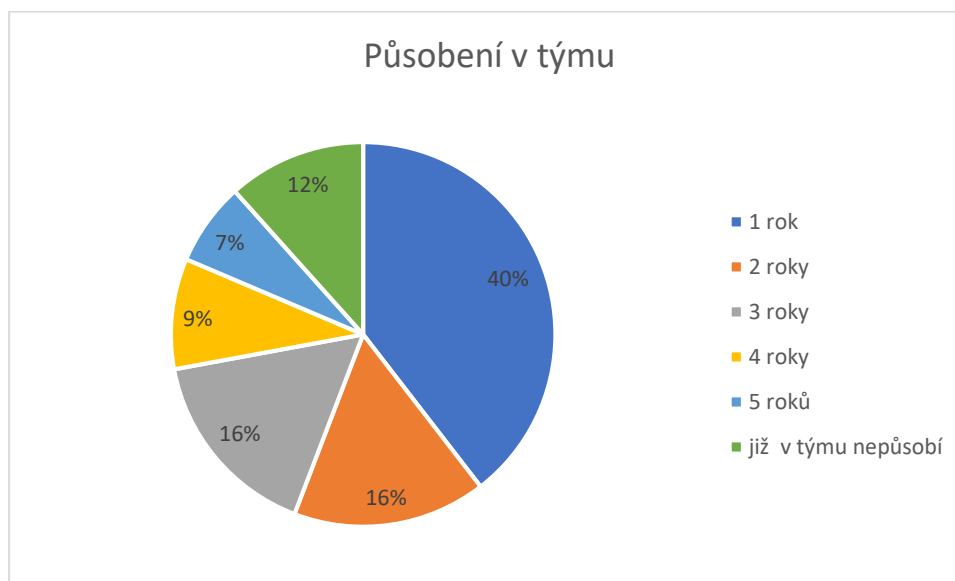
Výzkumná populace sestávala z aktivních členů týmu Budějovického Majálesu v roce 2018. Těch je podle oficiálních údajů, které festival komunikuje navenek okolo 60. Od organizátorů jsem měla k dispozici interní mapu týmu, která je ve zjednodušené podobě vyobrazena v kapitole č.5, a dle které jsem oslovovala lidi na jednotlivých pozicích. Dále jsem oslovila i několik bývalých členů, kteří z týmu odešli předčasně, abych získala ucelený pohled. Výzkumný soubor byl tedy tvořen záměrným výběrem.

Celkem jsem oslovila prostřednictvím Facebooku a emailu 65 lidí, s tím, že 5 z nich bylo bývalými členy. S účastí na výzkumu souhlasilo 42 lidí. Zbytek souboru buďto nereagoval na zasláné zprávy a další jedinci se omluvili kvůli nedostatku času.

Výzkumný soubor se tak sestával z 42 respondentů (N=42). Z toho bylo 22 chlapců a 20 dívek. Průměrný věk respondentů byl 18,5 roku. Nejmladším respondentům bylo 16

let, nejstaršímu 24. Jak můžeme vidět na následujícím grafu, skladba vzorku byla poměrně pestrá co se týká délky působení v týmu. Překvapivý pro mě byl velký podíl nováčků, kteří jsou v týmu prvním rokem, od organizátorů jsem vyrozuměla, že tato situace byla způsobená odchodem velkého počtu lidí v minulém roce, kteří již měli pocit, že „přesluhují“, došlo tak k zásadní obměně týmu.

Graf č. 5 Složení výzkumného vzorku dle délky působení v týmu BM



Většina respondentů (27) je studenty gymnázií, další jsou studenty vysokých škol (10), konzervatoře (1), středních odborných škol (1) či již pracují (3). Ve vzorku byli zastoupeni lidé napříč všemi sekcemi organizačního týmu.

Výsledky této práce považuji platné pouze vzhledem k této populaci, ale domnívám se, že mohou sloužit jako inspirace pro další neziskové organizace, které cílí na adolescentní dobrovolníky.

7.3. Metody zpracování dat

Z 42 polo-strukturovaných interview jsem vytvářela transkripty do dokumentů Word. Průměrná délka interview byla 19 minut a 50 s, nejkratší rozhovor trval 7 minut a 22 s, nejdelší 41 minut 15 s. Délka transkriptů se pohybovala mezi 1 a 6 stranami textu.

V hotových transkriptech jsem si vyznačovala části, které jsem shledala relevantní vzhledem k výzkumným otázkám. Tento text jsem následně organizovala do oddělených

dokumentů podle toho, ke které výzkumné otázce se vztahovaly. Dále jsem si zaznamenávala všechny typy odpovědí, které se vztahovaly k dané otázce, opakovaně jsem je četla a vytvářela jsem pro ně kódy. Následně jsem kódy shlukovala do větších trsů a vytvářela kategorie, které pro ně byly zastřešující. Paralelně s tím jsem hledala vztahy mezi kategoriemi, dále jsem zachycovala vzorce, tedy opakujících se tendence v odpovědích respondentů. Pro jednotlivé kategorie a kódy jsem si pak zaznamenávala četnosti s jakými se vyskytovaly. V kapitole Výsledky pak prezentuji nejčetnější odpovědi, zároveň jsem ale prezentovala i méně četné odpovědi, které ale napomáhaly saturovat dané téma.

V první řadě šlo o třídění a deskripci dat, následně jsem data kódovala, shlukovala a tvořila kategorie a v poslední řadě jsem je interpretovala a narativní formou popsala. Demografická data z interview jsem si zaznamenávala v programu Excel, kde jsem vytvářela i potřebné grafy.

Data z dotazníku NEO-FFI jsem si zaznamenávala v tabulkách Excel a vytvořila uspořádanou matici dat. Jelikož respondenti vyplňovali dotazník online a nemohli odpovědi odeslat v případě, že by nějaká chyběla, nemusela jsem se vypořádávat s chybějícími odpověďmi. Do tabulky jsem si kromě skóru u jednotlivých respondentů zaznamenávala také věk a pohlaví. V tabulce jsem posléze získala pro jednotlivé respondenty hrubý skór a percentil. Abych mohla provést testování stanovených hypotéz, přeformulovala a upravila jsem jejich znění do podoby statistických hypotéz. Dále jsem v programu Statistica 13.3. vypočítala průměr hodnot na jednotlivých škálách Neuroticismus, Extraverze, Přívětivost, Otevřenost vůči zkušenostem a Svědomitost a srovnala je s normami pro českou populaci. Jelikož četnost našeho výzkumného souboru byla $n=42$, předpokládáme normální rozložení a používáme parametrické testové metody. To jsem nejdříve provedla pomocí jednovýběrového t-testu pro srovnání s konstantou pro každou z pěti škál zvlášť. Dále jsem provedla i Hotellingův test T^2 , který slouží pro porovnání všech pěti průměrů najednou. V statistikách jsem dále porovnávala pravděpodobnost p s hladinou významnosti α , jejíž hladinu jsem stanovila na $\alpha=0,05$.

7.4. Etické aspekty a omezení výzkumu

Informovaný souhlas byl získán verbálně od všech participantů výzkumu potom co byli seznámeni s účelem a obsahem výzkumu. U nezletilých participantů byli s účely výzkumu a jeho obsahem seznámeni i jejich zákonní zástupci. Účastníci se na výzkumu podíleli dobrovolně, nebyla jim z mé strany nabízena žádná finanční ani jiná odměna. Nikdo do účasti nebyl nucen a někteří členové organizace využili své právo se výzkumu neúčastnit. Potenciálním účastníkům ve výzkumu byly zaslány podrobné informace o diplomové práci, v rámci které výzkum probíhá, jeho účel a obsah. Zároveň jsem potenciálním účastníkům zasílala svůj telefonní i emailový kontakt a nabízela možnost obrátit se na mě v případě jakýchkoliv nejasností či dotazů.

Účastníci výzkumu byli informováni o nahrávání interview, tvorbě transkriptů a jejich následné analýze, a o jejich uchování pouze po nezbytně dlouhou dobu. S osobními údaji bylo nakládáno citlivě, v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb. Veškerá data, jež byla obsahem výzkumu byla uložena pouze na pevném disku, který byl zahaslován a data se v práci objevují pouze v anonymizované podobě. Ve výzkumném interview jsme někdy narazili na nepříjemná témata, nikdy ale nešlo o závažné rozrušení nebo jakékoliv jiné psychické stavy vedoucí k újmě účastníků.

Jako výhodu a nevýhodu zároveň lze vnímat mou předchozí účast v projektu Budějovický Majáles. Výhodou je snadný přístup do této jinak relativně uzavřené komunity a o něco větší důvěryhodnost mé osoby jakožto výzkumníka vzhledem k mému předchozímu působení v organizaci. Nevýhodou je můj osobní vztah k projektu kvůli kterému jsem si musela dávat pozor, abych skutečně byla nezaujatým tazatelem, který nezasahuje do interview s vlastními názory a podněty. Zároveň jsem se snažila hlídat si vlastní „střízlivost“ ohledně výsledku, abych se vyhla idealizaci.

Jako slabinu výzkumu vnímám také fakt, že měřím osobnostní charakteristiky u adolescentů, kteří stále prochází intenzivním rozvojem a proměnou osobnosti. Přesto věřím, že to není velkým mínusem práce, jelikož těžiště výzkumu je v tématu motivace dobrovolníků.

8. Výsledky

V této kapitole prezentuji výsledky provedeného výzkumu. Ten sestával z polo-strukturovaného interview a testování respondentů osobnostním inventářem NEO-FFI. V polo-strukturovaném interview jsem zjišťovala motivaci studentů se zapojit do organizace Budějovického Majálesu, z jakého důvodu v organizaci setrvali, jak se jejich motivace proměňovala a také, proč někteří z nich odešli. Pomocí inventáře NEO-FFI jsem pak zkoumala jejich osobnostní charakteristiky dle modelu Big Five. Postup, jakým jsem k výsledkům došla je popsán v kapitole 7.3. Metody zpracování dat. Kapitulu Výsledky jsem rozdělila do 7 podkapitol, kdy každá podkapitola odpovídá jedné výzkumné otázce. Postupně v těchto podkapitolách prezentuji výstupy provedeného výzkumu narativní formou.

8.1. Jak se studenti dostávají do Budějovického Majálesu?

V této podkapitole prozkoumáme proces, kterým se studenti dostávají do organizace Budějovický Majáles. Prvním předpokladem, který je nutné naplnit, aby se jedinec mohl stát v konkrétní organizaci dobrovolníkem je znalost organizace. Tento předpoklad pomáhá BM naplňovat sekce studentské volby krále, která zapojuje gymnázia a střední školy v Českých Budějovicích. Vyvrcholením této volby je majálesový průvod v maskách, který je pro školy velkou událostí, a na který studenti zpravidla dostávají ve škole volno z výuky. Po něm následuje open-air koncert v centru města. Tyto dvě části festivalového programu tak věrně zná většina českobudějovických středoškoláků.

Před svým zapojením znali festival Budějovický Majáles všichni naši respondenti, zpravidla právě díky volbě krále či open-air koncertu, kterých se až na výjimky (n=3) sami nejméně jednou zúčastnili. Respondenti měli před svým vstupem spíše povrchní informace o existenci festivalu. Všichni respondenti věděli, že se na organizaci festivalu podílejí studenti, jejich představy o velikosti týmu, míře profesionality atp. se rozcházely.

Přestože všichni organizátoři Budějovického Majálesu jsou dobrovolníci, tedy nedostávají za svou práci žádnou odměnu, můžeme je rozdělit do dvou hlavních kategorií. Toto rozdělení může být poněkud matoucí, je však všeobecně sdílené mezi respondenty:

- **Členové týmu BM** (podílejí se na přípravě festivalu několik měsíců, utváří jeho podobu)
- **Dobrovolníci BM** (podílejí se na výpomoci pouze po dobu festivalového týdne, během realizace)

Zásadním zjištěním je, že velký vliv měly na členství respondentů **interpersonální vztahy**, většina respondentů (n=32) znala osobně alespoň jednoho člena týmu Budějovického Majálesu ještě předtím než se tam sami přidali. Pro většinu z nich to byli starší spolužáci a kamarádi, pro některé jejich sourozenci nebo další příbuzní, další se přidali na popud svého partnera. Aspekt přátelství (či jiného bližšího vztahu) s členem týmu se zdá být prekurzorem další účasti v týmu, kdy respondenti často uváděli, že díky těmto přátelům měli o Budějovickém Majálesu větší přehled a slyšali od nich pozitivní reference. Díky této blízkosti se i snadněji dozvěděli o probíhajících nábořech, ať už na pozice dobrovolníků či přímo do týmu.

27 z našich respondentů před samotným vstupem do organizačního týmu vypomáhali alespoň jeden rok jako dobrovolníci pouze přes festivalový týden. Nejčastěji se hlásili na výpomoc společně s vrstevníky, typicky s nejlepším kamarádem či kamarádkou. Někteří se hlásili sami, což bylo způsobeno v některých případech tím, že byli studenty škol, které se do Majálesu nezapojovaly tak aktivně či byli v ročníku s lidmi, s jejichž zájmy se rozcházel. Během týdenní výpomoci měli možnost nahlédnout do chodu festivalu, vyzkoušet si různé práce a poznat organizační tým. Jak většina z nich popsala, festivalový týden je plný intenzivních zážitků velkého fyzického vyčerpání, ale i odměny ve formě povedeného bodu programu či velké návštěvnosti. Jako nejatraktivnější aspekt však respondenti uváděli atmosféru během týdne, kdy cítili, že „*všichni společně usilují o jedno*“, a to je spojuje a přináší radost z odvedené práce.

Nejčastěji se k dobrovolnické výpomoci dostali tak, že zareagovali na inzerát na sociálních sítích, našli letáček o náboru dobrovolníků či někteří členové týmu BM přišli přímo k nim do třídy a krátce Majáles představovali.

Díky výpomoci během festivalového týdne se také většina z nich dozvěděla o další možnosti postupu do organizačního týmu. Zbylým 15 lidem byl vstup do týmu nabídnut přímo bez předchozího působení v Majálesu, z toho 13 lidí bylo osloveno členem týmu na

základě jejich dalších mimoškolních aktivit či jejich odhadovaných kompetencí a 2 byli rekrutováni na konkrétní pozice.

8.2. Proč se studenti přidávají do Budějovického Majálesu?

Důvodů, proč se studenti chtěli zapojit do Budějovického Majálesu je pochopitelně celá řada. Společným jmenovatelem, který reprezentuje motivy více než půlky respondentů je kategorie, kterou jsem nazvala **atraktivita festivalu**. Ta je v jejich očích reprezentována principy Budějovického Majálesu jakožto festivalu:

- pořádaného studenty
- zadarmo
- oživující město

Takový festival v nich vzbuzuje sympatie a váží si ho oproti majálesům v jiných městech. Zároveň jim image festivalu spolu s jeho členy imponuje, což jeden student popisoval jako: *„jsem měl pocit, že ty lidi jsou hrozně cool, že jsou něco víc než ostatní...připadalo mi, že ty lidi jsou slavný, že je znaj lidi na škole, znaj je lidi v kroužku, a jsou přátelští. A všichni dobrý lidi byli v majálesu, tak jsem si říkal, že budu taky jeden z těch dobřejch lidí“* (Respondent 21).

Kromě obdivu a sympatií k festivalu zmiňovali studenti nejčastěji **touhu naučit se nové věci** a najít **sebeuplatnění**, jelikož někteří už předtím organizovali například filmové kluby nebo psali do studentských novin a BM viděli jako největší akci, na které se jako adolescenti v Českých Budějovicích mohou podílet. Dva respondenti také uvedli, že si stanovili cíl stát se dobrovolníkem na BM, když si dávali dohromady plán na další rok, jelikož chtěli být více aktivní.

Část respondentů hledala smysluplné využití volného času poté co skončili závodně se sportem, nebo se vrátili z výměnného pobytu v zahraničí. Další byli zvědaví a chtěli si jednoduše **vyzkoušet si práci na festivalu**, jiní považovali za důležité hodnoty dobrovolnictví, tzn. chtěli dělat něco pro ostatní a **být užiteční**. Dalšími důvody byla **touha seznámit se s novými lidmi**, naplnit volný čas zrealizovat si své vlastní nápady a zamýšlené projekty, které by bez personální a finanční podpory festivalu uskutečnit nemohli. Zájem

specificky o kulturní program a kulturní sféru jako takovou projevila jen malá část respondentů (n=3).

8.3. Očekávání a jejich naplnění

K mému překvapení na otázku o očekávání studentů vzhledem k jejich působení v Majálesu bylo nejčastější odpovědí: „**neměl jsem očekávání**“, uvedlo ji hned 18 z nich. Respondenti popisovali, že se do organizačního týmu dostali rychle například skrze oslovení kamarádem, který jim řekl, že to bude fajn, takže moc nepromýšleli, co jim účast v týmu přinese. Dále to bylo skrze sympatie k festivalu, které také způsobovaly, že měli festival rádi, ale nevytvářeli si představu o tom, co konkrétně asi budou dělat.

Druhou nejčastější odpovědí bylo očekávání **naučit se nové věci**, ať už to měla být komunikace, získání větší zodpovědnosti, inspirace od druhých nebo konkrétní schopnosti jako je například tvorba webových stránek. Jiní očekávali, že budou moci vymýšlet své vlastní projekty, budou se moci podílet na dění kolem sebe a jejich snažení bude mít nějaký dosah. Další předpokládali, že poznají nové lidi a místa v Českých Budějovicích, nebo i partnerské firmy festivalu.

Na část respondentů působil tým BM navenek uvolněně a čekali zábavu, jiní naopak žili v domnění, že členové musí být profesionálové, kteří jsou hodně seriózní a přísní.

Nyní se přesuneme k tomu, jak byla očekávání studentů naplněna či jaká byla realita festivalové organizace. Vzhledem k tomu, že velká část respondentů očekávání neměla, spíše byli překvapeni a nacházeli nové věci, než že by si potvrzovali či vyvraceli svá očekávání. Nejčastěji v organizaci objevili **dobrý kolektiv lidí** a našli si zde kamarády, s kterými je sranda, ale mohou se jim svěřit i se svými osobními záležitostmi. Někteří studenti zmiňovali v tomto ohledu počáteční překážky: „*Chtěl jsem si tam získat kámoše a partu lidí, to byla taky velká motivace což se stalo později, ale bylo to složitý na začátku se tam nějak prosadit, dostat se do toho týmu lidí, ty lidi si navzájem spolu rozumí, ale až natolik, že je těžký mezi ně proniknout. To si ale myslím, že se za poslední dobu mění.*“ (Respondent 41). Někteří studenti raději na první schůzky chodí s někým, koho už znají a dále se pak seznamují v jednotlivých sekcích nebo chodí na týmem organizované teambuildingy.

Ti, kteří hledali **sebeuplatnění** a chtěli si vyzkoušet nové věci si svá očekávání naplnili, zjistili totiž, že se mohou zapojit do sekcí dle jejich výběru a dále se i posouvat v rámci týmové hierarchie. Oceňovali také fakt, že výsledek jejich práce je vidět. Co se týká očekávaného objemu práce, někteří studenti zjistili, že **práce je těžší a složitější, než si představovali**. Poznali, že příprava festivalu je často stresová, vyžaduje hodně zodpovědnosti, a že komunikace v rámci týmu může být problematická a někdy jí komplikují osobní neshody mezi členy. Jiní popisovali organizaci jako víc „punkovou“, než očekávali a byli ze začátku zmateni z komplikované struktury týmu. Někteří dodávali, že v začátku by ocenili větší zaučení či mentorování ze strany starších členů.

8.4. Motivace v současnosti

V této části prozkoumáme odpovědi na čtvrtou výzkumnou otázku a to, zda se liší motivace členů Budějovického Majálesu v závislosti na délce jejich zapojení. Pro tyto účely jsem si rozdělila členy na podskupiny:

- V týmu 2 roky a méně
 - o 1.rok v týmu
 - o 2.rok v týmu
- V týmu 3 roky a déle

První kategorie jsou lidé poměrně noví v týmu, přesto ale vnímám rozdíl mezi úplnými nováčky a studenty, kteří jsou v organizaci již dva roky. Druhá kategorie jsou pak zkušenější lidé, kteří si již prošli několika ročníky, jsou zpravidla na vyšších pozicích a někteří z nich tento rok organizaci opouštějí. Dále popíši nejčastější motivy v rámci těchto kategorií.

Zároveň se objevovaly motivy, které byly závislé spíše na typu pozice, kterou studenti zastávali než na délce působení v organizačním týmu. To byla typicky **touha předat kus své vášně pro danou uměleckou oblast**, například představit návštěvníkům kvalitní ale ne tolik známé hudební umělce, seznámit je s novými divadelními hrami či změnit jejich náhled na veřejný prostor pomocí uměleckých instalací na ulici. Tento motiv se vyskytoval u dramaturgů všech sekcí.

8.4.1. Motivace členů v prvních dvou letech

Mezi nováčky v týmu převažovala motivace skrze ostatní lidi v týmu, která přirozeně navazuje na způsob jakým se studenti často do týmu dostávají. Tuto motivaci můžeme pojmenovat jako **radost z možnosti poznat nové lidi** (a mohou se dále seznamovat), mezi kterými si našli přátele, jiní popisovali tým jako silný kolektiv, který jim dodává nadšení a energii, jedna respondentka tým BM označila jako skupinu „kam patří“. Nováčci také oceňovali, že mohou poznat lidi, kteří s festivalem spolupracují nebo vystupující umělce.

Druhým nejčastějším motivem bylo **získání zkušeností** a zdokonalování sebe sama v úkonech, které jim byly přiděleny jako je například učení se komunikaci s partnery, psaní emailů, tvoření tabulek nebo zlepšování organizačních schopností obecně. Další jsou motivováni **možností poznávat další kulturní akce**, které jim Majáles zprostředkoval, jelikož je pořádají bývalí členové týmu či další známí festivalového týmu. Často zmiňovaným motivem byl také výsledek jejich práce, tedy to, že dají vzniknout týdennímu festivalu, kde vidí nadšené reakce návštěvníků.

U studentů, kteří jsou členy druhým rokem se motivace příliš nelišily. Stále dominoval motiv interpersonálních vztahů s členy týmu, už však nešlo o to je poznat (tyto vazby pravděpodobně již vznikly), ale spíše s nimi trávit čas a společně si užít festival. Jiní zmiňovali, že ostatní členy týmu nechtějí zklamat. Druhou nejčastější motivací bylo připravit festival dobře, aby si ho obyvatelé města mohli užít, a aby bylo město po dobu jeho trvání hezčí a živější. Dále byl přítomen motiv zdokonalování se.

8.4.2. Motivace členů po 3 a více letech

Mezi staršími členy týmu se jako nejčastější motivace objevuje **radost z vykonané práce**, ta spojuje motivy **seberealizace** a **ovlivňování okolí**. Možnost seberealizace a učení někteří vnímají jako neoddelitelnou součást majálesu: *„Můžu si tam vyzkoušet věci, co mě baví a zajímají, což je marketing a sociální síť a dává mi to možnost jak se těmhle věcem hrozně dobře naučit, na projektu, kterej je funkční a kam chodí ty bláho hodně lidí, a kterej má velkej rozpočet. Mně to přijde jako takovej výukovej model v realitě ten majáles“* (Respondent 13).

Další respondentka výukový aspekt organizace přirovnala k podnikatelskému akceleratoru. Někteří členové pak byli v posledním roce zejména motivováni zaváděním nových vzdělávacích prvků do chodu organizace. Nezřídka studenti zmiňovali i fakt, že oblast, které se věnují v Majálesu je pro ně zajímavá i do budoucna. Motiv ovlivňování okolí je u studentů saturován možností na týden změnit prostředí města, kde žijí.

V odpovědích se také opět se objevoval motiv **vztahu s druhými**. Pro studenty na vedoucích pozicích to pak byla specificky radost z práce s týmem a vytváření teambuildingových aktivit a motivování členů. Pro členy, kteří organizační tým opouští bylo motivací svou pozici řádně předat a pomoci člověku, který ji převezme.

8.5. Jaký vliv má Budějovický Majáles na své členy?

V této části výzkumu jsem respondenty žádala, aby zhodnotili zda na ně působení v Budějovickém Majálesu má nějaký vliv, případně jaký. Všichni studenti se shodli, že na sobě pozorují určité změny, které připisují právě působení v organizačním týmu. Nejčastěji zmiňovanou odpovědí (n=21) byl posun v oblasti **komunikace**. Tento posun studenti pozorovali zejména v odbourání zábran z mluvení s cizími lidmi či z vystupování před druhými. Respondenti se nyní cítí více otevření a nemají strach z veřejného mluvení. Tento posun připisovali aktivitám, které museli absolvovat, například rozdávání letáčků lidem na ulici, komunikace s návštěvníky festivalu nebo i jen prezentování informací před zbytkem týmu. Dále to byla komunikace přes email či telefon se školami a dalšími spolupracujícími subjekty. Dva respondenti také uváděli, že se naučili „říkat ne“, jelikož by jinak hrozilo, že je zavalí nezvladatelné množství práce.

Ovlivnění dalšího směřování bylo druhou nejčastější odpovědí (n=11). Studenti měli možnost si v Majálesu vyzkoušet různé pozice a zjistit, co je baví a čemu se dále chtějí věnovat: *„obecně mi to určilo nějaký směřování, že jsem si uvědomila, že chci spíš být nějaký manažer, než cokoliv jiného. Dělat nějaký takovýhle věci, být součástí týmu nebo i případně ten tým vést, že mě to hodně baví. Asi mě baví vymýšlet vlastní věci a ne být úplně omezená“* (Respondent 9). Jiní to popisovali jako zajímavé impulzy, které jim festival dával nebo jako nejlepší profesní zkušenost, kterou mohli v 16 letech získat, a díky které poté začali pracovat na dalších projektech. S tím souvisí i další častá odpověď, která se

týkala **získání znalostí potřebných k pořádání kulturních akcí**. Studenti se naučili například jak zpropagovat svůj připravený koncert a jak ho technicky zajistit, kde musí zažádat s povolením o zábor či získali odhad kolik peněz stojí umělecká vystoupení. Osm členů pak uvedlo, že se díky Majálesu začali více zajímat o kulturu a rozšířili si obzory, zejména v oblasti hudby, někteří to komentovali slovy „*Majáles mi změnil playlist*“.

Další často zmiňovanou odpovědí bylo, že jim festival přinesl uvědomění, že **lze měnit věci kolem sebe a nic není nemožné**. To respondenti vysvětlovali na příkladech akcí, které bylo náročné uspořádat jako například u bodů programu, kde připravený plán z nějakého důvodu selhal a na poslední chvíli museli vymýšlet kompletně nové řešení. „*Na mě mělo třeba minulej rok hroznej vliv, když jsme na poslední chvíli na majáles sháněli kostým pro krále a mě dali číslo „hele zavolej ředitelovi semka a oni nám to snad pujčí“, a tak sem s nim volala, a fakt nám půjčil kostým na krále. Bylo to hrozně jednoduchý, jeden telefonát. Došlo mi, že vlastně všechno je možný, když se člověk snaží“* (Respondent 31). Z festivalu si studenti odnášejí přesvědčení, že pokud se jim něco nelíbí, mohou na to sami mít vliv. I když někteří namítají, že participovat na veřejném dění není jednoduché: „*Majáles mi dal praktický příklad toho, že když chce člověk dělat dobrý věci tak je může dělat, i když je to mega náročný, dělat ty věci morálně dobře a čistě“* (Respondent 7).

Jako další z vlivů studenti (n=6) jmenovali, že **začali vnímat jinak pomoc druhým**: „*určitě mě to změnilo v tom, že vnímám dobrovolnictví, práci zadarmo, jako nějakou hrozně důležitou hodnotu, vážim si toho, protože jsem viděla kolik lidí do toho jsou schopný investovat času, kolik jsou schopný pro to udělat.“* (Respondentka 5). Jiní respondenti to popisovali jako uvědomění, že člověk by neměl dělat věci jen pro sebe, ale spíš přispívat čím může k tomu, aby byly věci lepší. Dva bývalí členové po odchodu z Majálesu začali dobrovolničit jinde.

Time management byl další schopností, které se studenti během svého působení v Majálesu učí. Vzhledem k množství povinností, které mají v organizačním týmu a zároveň ve škole se museli naučit si čas lépe plánovat a stanovený rozvrh dodržovat. Jeden respondent to spojoval s i nutností začít si v životě určovat priority a dospět. Dva respondenti také vyzdvihli, že jim aktivita v organizačním týmu neusnadňuje udržovat dobrý vztah s rodiči.

Opět i v této otázce zazníval aspekt **poznání velkého množství lidí** skrze BM. Studenti tak získali přátele, na které se mohou spolehnout, nebo jen inspirativní vzory, od kterých se mohou něco přiučit.

8.6. Jaká vidí členové v Budějovickém Majálesu negativa?

V této části výzkumu měli studenti uvést aspekty působení v organizačním týmu, které vnímají negativně, znepříjemňují jim jejich fungování a ztěžují jim práci. Odpovědi jsem shrnula do čtyř hlavních tematických kategorií:

- **pověst/komunikace navenek**
- **komunikace uvnitř týmu**
- **vztahy**
- **identita festivalu**

Kategorie se navzájem prolínají, některé problémy zasahují do oblasti vztahů i komunikace, atd. Co se týká pověsti festivalu navenek, studenti nejčastěji uváděli, že Budějovický Majáles je poměrně **uzavřená skupina**, do které není lehké se dostat, pokud neznají někoho osobně. S tím souvisí i počáteční obavy, které někteří členové zažívali při začleňování do týmu. Další uváděli, že **organizační tým navenek někdy působí namyšleně**: *„Vím, že to ze začátku hodně odlákávalo mě, že jsem ze začátku toho nechtěla vůbec být součástí, protože kdykoliv jsem někam přišla a jenom padlo slovo Majáles mezi lidmi, který toho nebyli součástí, tak o tom vlastně vůbec nemluvili hezky, že to na ně vlastně zvenku nepůsobí dobře. Že to bylo přesně jako... Banda lidí, který se povyšují a dělají jak děsně makaj.“* (Respondent 26).

Pověst festivalu dle studentů tvoří neformálně zejména malá skupina výrazných osobností v týmu, které mohou dělat dobrý, ale i velmi špatný dojem navenek. Jiní to pojmenovali tak, že **Majáles nese kolektivní zodpovědnost za své členy**, pokud jeden udělá něco špatného, kazí to jméno celému festivalu a ostatní členové jsou s tím konfrontováni. To někteří komentovali s povzdechem, že vnímají, že někteří členové týmu se nechovají adekvátně tomu, že reprezentují celou organizaci, ne jen sami sebe. Další dodávali, že špatné jméno festivalu někdy tvoří i nezodpovědní či opilí návštěvníci.

Co se týká komunikace navenek, dva respondenti také zmiňovali několik let opakující se problém s webovými stránkami, které jsou zpravidla hotové (s kompletními informacemi a programem) až pár dnů před festivalem: „Vůči mladejm je to v pohodě, to já chápu, to je dobrý, že jsou na FB neb instagramu, ale přijde mi, že v rámci zaměření na lidi 35+ nebo i seniory, že v rámci týhle cílový skupiny je ten web hrozně stěžejní a vidim to i ve svý rodině, kde jsem naučil babičku, který je osmdesát a mamku chodit na majáles, a teď se mě babička ptala, jestli nevim, jestli bude letos nějakej program, že na webu nic není.“ (Respondent 11).

Pokud se zaměříme na **komunikaci uvnitř týmu**, čtvrtina respondentů ji shledává jako **nedostatečnou, se značnými mezerami**: „Ne že by si to ty lidi nechtěli říct, ale nepředaj si někdy důležitý informace jako že jsou maturity. Třeba, že ten člověk nikomu neřekne, že ten den maturuje a ten člověk pak bude strašně naštvanej když ho lidi budou shánět, a ostatní budou naštvanej, že ho nemůžou sehnat a nic o něm neví, protože zase tam selhalo všechno na tom, že nepředal informaci o tom, že maturuje.“ (Respondent 39).

Jedna respondentka vyzdvihla problematiku komunikace v problémových situacích: „Já vim, že to je i tím, jaký lidi to dělaj, tou věkovou kategorií, ale ty lidi k sobě nejsou schopný být nějak upřímný a kritický. To je asi problém mladejch lidí, že neumí přijímat kritiku a ani ji dávat, a proto to v tom týmu nefunguje. Spousta věcí se tam děje za zádama, a dost věcí tam tak různě vyplavává“ (Respondent 14). Dále respondenti popisovali problematickou volbu komunikačních kanálů, například, že studenti preferují komunikaci v messengeru oproti emailu, který je přehlednější, ale mladí lidé se ho méně ochotně učí používat. Jiní zmiňovali, že občas je těžké se někomu dovolat. S tím souvisí i problémy ve spolupráci, studenti cítí, že na některé lidi není spoleh, jiní vyzdvihli lavinový důsledek nedbalosti jedince „pokud nestíhá jeden, nestíhají všichni“.

Další problém, který studenti popsali ohledně komunikace bylo **předávání informací na základě toho, kdo je s kým kamarád**: „Ty starší lidi, co jsou v Majálesu dýl tak se víc baví s tou starší skupinou, co dělala Majáles takže si uvědomuju, že ne všechna informovanost, která by měla jít rovnou do týmu tak jde třeba nejdřív právě mezi starší ldi, co jdou do majálesu a pak až do týmu. Ta komunikace, je takovej sentiment, nevim jak to správně popsat“ (Respondent 30). Konflikt pracovních a osobních vztahů rozeberu dále podrobněji.

Jak jsem již zmínila v práci několikrát, lidé na pozicích v organizačním týmu Budějovického Majálesu se každý rok obměňují, a celý tým je poměrně velký (tvoří ho asi 60 členů), s čímž se pojí další komunikační obtíže. Někteří studenti uváděli, že jim **není jasné, kdo má přesně jakou funkci**. Uváděli, že vědí rámcově kdo je v jaké sekci festivalu, už si ale nejsou jistí konkrétní agendou jednotlivých členů a tudíž neví, na koho se obrátit se specifickým požadavkem. Uznávají, že pro tyto potřeby vzniká každý rok mapa týmu a také jsou pořádané celotýmové schůzky, které mají za účel, aby se lidé navzájem poznali. Dodávají ale, že v mapě nejsou zaznačené všechny pozice a zároveň je pro ně těžké propojit si obličej člověka, kterého viděli na celotýmové schůzce se jménem v mapce.

V rámci oblasti vztahů studenti nejčastěji zmiňovali, že vnímají **neshody mezi jednotlivými členy týmu**, které posléze ovlivňují jejich výkon v práci : *„Já jsem třeba měl problém, že jedna holka měla domluvit bod programu a říkala jo jasný, a líbilo se jí to a tak, ale bylo potřeba, aby získala telefonní číslo od kluka, kterýho moc nemá ráda, tak to prostě neudělala, protože s tím klukem má nějaký osobní problémy.“* (Respondent 28). Další lidé se cítili nedocenení: *„Vadí mi takový to chválení mezi sebou, protože kolikrát někdo přijde a pochválí někoho za práci, kterou ve výsledku udělal někdo jinej... Některý lidi jsou s některýma lidma větší kámoši než s jinejma takže prostě když mam radši člověka A než B a oba dělají stejnou práci tak radši pochválím člověka A, i když to udělal B, ale já to nevím a mam subjektivně radši toho člověka A“* (Respondent 37). Tento **konflikt mezi osobními a pracovními vztahy** se dle některých projevuje i v obsazování pozic. Vnímají, že pozice jsou zpravidla nabízeny spíše lidem, kteří jsou v bližším vztahu s lidmi ve vedení, než ostatním v týmu.

Mezi bývalými členy se našli takoví, kteří se po svém odchodu z organizačního týmu cítili odstříhnutí, i když měli zájem z pozice supervize nabídnout pomoc a radu: *„Úplně mě oddělili...chápu, že nejsem součástí toho týmu, ale bylo by fajn, kdyby mi někdo občas zavolal a řekl: „hele je tohle ok?“ Takovej check up. Že to bylo takový „tak čau“, nikdo se mě na nic nezeptal, nikdo po mě nic nechtěl. Asi tam chybí taková ta kontinuita“* (Respondent 5).

Někteří členové považují udržování dobrých vztahů v rámci týmu za základní stavební kámen celé organizace: *„Já myslím, že je naprosto klíčový, aby lidi mysleli na to, že pokud nebude fungovat ta parta lidí, tak nemůže fungovat festival. Je to hlavní pilíř*

festivalu, ta dobrá parta kolem toho..to je ten čínotvornej faktor...to co utváří ten festival..pokud jsou naprosto vyčištěný po všech stránkách vztahy mezi těma lidma, tak už se může přepnout na trochu větší exekutivu, aniž by se člověk bál, že ten druhý to nebude chtít udělat“ (Respondent 7).

Poslední oblastí, v které studenti nacházeli negativa byla identita festivalu. Respondenti v tomto ohledu reagovali na dilema Budějovického Majálesu, zda být „amatérský“ či více profesionální festival. Většina studentů komentovala proběhlé **snahy o větší profesionalizaci** festivalové organizace, která dle nich byla na úkor radosti z vykonané práce. Popisovali zejména velkou **hierarchizaci**, která jim nebyla příjemná a zvýšenou byrokratizaci: „...aby to nebylo jako firma, že mi vadí takový to „to je tvůj šéf“, já chápu, že musí existovat, je to nutný pro chod celý organizace, ale podávat to nějak jemněji, používat jiný výrazy, ona je to jako hrozně tenká hranice, která je porušovaná a pak to vůbec nepůsobí tak jako, že to je jedna rodina, což ten Majáles má být“ (Respondent 8). Studenti si ale na druhou stranu uvědomují, že určitá míra profesionalizovaných postupů je potřebná pro dobré fungování festivalu. Jiní dodávají, že v organizaci, která je tvořená adolescenty je i hierarchie nutná.

Další respondenti se domnívají, že festival **málo komunikuje navenek svou vzdělávací podstatu**. Myslí si, že například pro návštěvníky je mnohem těžší být tolerantní ke každoročním chybám, pokud nevědí, že festival připravují každý rok noví nezkušení studenti: „Pořád tam trošku vnímám, že tam není pořešená ta identita, jestli je to ten festival punkovej a nebo jestli už to je nějaká platforma pro rozvoj lidí, vzdělávací projekt, což pak pro návštěvníka..ten program vnímáš úplně jinak, když je ti to podaný takhle“ (Respondent 2).

Jeden respondent pak upozornil na fakt, že lidé v týmu Budějovického Majálesu mají silnou skupinovou identitu, což může způsobit, že jsou poněkud zahleděni sami do sebe: „No mam pocit, že občas nám nedochází.. Jako jo oukej, největší českobudějovický festival na světě, ale že relativně to není zas tak velký. Myslim si, že nám občas nedochází, že to jde dělat i jinak, a že to není..jako je to velká věc, ale že to není zas až tak velká věc jak si myslíme. Nemyslim si, že je to nějaký extra obrovský problém, ale bylo by třeba fajn... občas je dobrý, aby ty lidi dělali něco jinýho, aby zjistili, že na světě jsou třeba i jiní lidi a řeší úplně jiné věci, a který jim přijdou úplně stejně důležitý jako ty jejich věci.“ (Respondent 18).

8.6.1. Důvody k odchodu

Důvody k odchodu jsem zkoumala u 5 bývalých členů Budějovického Majálesu, zároveň se k nim vyjádřili i studenti, kteří plánují svou pozici opustit letos. Nejčastějším důvodem k odchodu z organizačního týmu je aspekt studia na vysoké škole, kdy zpravidla **studenti odcházejí do jiného města**: „Člověk pak přijde do fáze života, že už v té komunitě v Budějovicích prostě není“ (Respondent 7). Jiní to popisují z hlediska věku, a sice, že se oproti jiným členům už cítí staří. Často studenti odcházejí z důvodu **nedostatku času**, který se pojí právě s novými povinnostmi na VŠ nebo z důvodu, že chtějí dělat nové projekty. Jedna respondentka vyjádřila i nutnost začít dělat práci za peníze. Další důvod, proč studenti festival opouštějí je pocit, že se nemohou naučit nic nového. Uvědomují si, že **z pracovních zkušeností jim festival už předal vše co mohl**, a je na čase se posunout dál.

Jiní respondenti odešli za trochu složitějších okolností, jak popsal jeden student: „*Já si myslím, že jsem zažil nějaký takový vyhoření, dojíždělo to pak ještě strašně dlouho, já jsem úplně odešel ze všeho a nic jsem nedělal půl roku potom, jsem potřeboval hodně klidu a nasbírat zpátky tu energii... Mně nevyhovuje to prostředí asi, bejt hustej a fotit se a wow už jsem 24 hodin nespál a potom ještě chodit na párty...vlastně mě to moc nebere.. Nevyhovuje mi to, připadam si jinak nastavenej.*“ (Respondent 22). Další odešli po menších neshodách v týmu, kdy ztratili zájem se dále zapojit.

8.7. Osobnostní charakteristiky členů Budějovického Majálesu

Ve svém výzkumu jsem zkoumala osobnostní charakteristiky členů Budějovického Majálesu pomocí inventáře NEO-FFI, který měří 5 rysů osobnosti – Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenostem, Přívětivost a Svědomitost. Na začátku výzkumu jsem si také stanovila hypotézy, že dobrovolníci v Budějovickém Majálesu budou na vybraných škálách skórovat výše než běžná populace, jedná se tedy o hypotézy o rozdílu. Aby bylo možné hypotézy testovat, provedla jsem jejich reformulaci do podoby statistických hypotéz. Pro porovnání jsem použila hodnoty uvedené v českém manuálu k metodě. Budu se věnovat každé hypotéze zvlášť a zhodnotím na základě provedených statistických testů (jednovýběrový t-test, Hotellingův test T^2) v programu Statistica 13.3., zda hypotézu přijmu nebo zamítnu.

H₁: Dobrovolníci skórují statisticky významně výše v dimenzi extraverze než běžná populace.

Abychom mohli naši hypotézu testovat, vytvořili jsme statistickou hypotézu H₁: Průměr hodnot extraverze ve výzkumném souboru je signifikantně vyšší oproti průměru populace. Hypotézu jsem testovala na hladině významnosti $\alpha = 0,05$, na základě statistické analýzy jsem zjistila, že průměrná hodnota extraverze výzkumného souboru se signifikantně neliší od průměru, dle přiložené tabulky vidíme, že $\alpha < p$, a **hypotézu H₁ zamítáme** s pravděpodobností $p=0,97$, $t(41)= 0,04$.

Tabulka č.2: Výsledná tabulka, jednovýběrový t-test pro hodnoty Extraverze

Proměnná	Test průměrů oproti referenční konstantě							
	Průměr	Std. Odch.	N	Std. Chyba	Referenční konstanta	t-test	df	p
Extraverze	35,21429	6,937124	42	1,070422	35,17000	0,041372	41	0,967200

H₂: Dobrovolníci skórují statisticky významně výše v dimenzi přívětivost než běžná populace.

Hypotézu jsme opět převedli do statistické, testovatelné podoby, H₂: Průměr hodnot přívětivosti ve výzkumném souboru je signifikantně vyšší oproti průměru populace. Hladina významnosti zůstala stejná $\alpha = 0,05$. Na základě statistického testu **zamítáme i hypotézu H₂**, s pravděpodobností $p=0,75$, $t(41)= 0,32$.

Tabulka č.3: Výsledná tabulka, jednovýběrový t-test pro hodnoty Přívětivosti

Proměnná	Test průměrů oproti referenční konstantě							
	Průměr	Std.Odch.	N	Std.Chyba	Referenční konstanta	t-test	df	p
Přívětivost	30,40476	5,729936	42	0,884148	30,12000	0,322075	41	0,749033

H₃: Dobrovolníci skórují statisticky významně výše v dimenzi otevřenost vůči zkušenostem než běžná populace.

Stejný postup jsme provedli i u třetí hypotézy, opět docházíme k závěru, že průměr hodnot otevřenosti vůči zkušenosti se u našeho výzkumného souboru signifikantně neliší od průměru běžné populace a **H₃ zamítáme** s pravděpodobností $p=0,95$, $t(41)=-0,05$.

Tabulka č.4: Výsledná tabulka, jednovýběrový t-test pro hodnoty Otevřenosti vůči zkušenostem

Proměnná	Test průměrů oproti referenční konstantě							
	Průměr	Std.Odch.	N	Std.Chyba	Referenční konstanta	t-test	df	p
Otevřenost vůči zkušenostem	33,47619	6,247880	42	0,964069	33,53000	-0,055815	41	0,955760

Průměry všech pěti škál jsem následně pro kontrolu porovnala i pomocí Hotellingova testu T^2 , ale ani zde jsem nenašla signifikantní rozdíl pro žádnou z porovnávaných hodnot.

Tabulka č.5: Výsledná tabulka, Hotellingův test T^2

Proměnná	Test průměrů oproti referenční konstantě							
	Průměr	Std.Odch.	N	Std.Chyba	Referenční konstanta	t-test	df	p
T2(MD)=,122059 F(5,37)=,02203 p=,99977								
Neuroticismus	24,21429	7,639869	42	1,178857	24,19500	0,016360	41	0,987027
Extraverze	35,21429	6,937124	42	1,070422	35,17000	0,041372	41	0,967200
Otevřenost vůči zkušenostem	33,47619	6,247880	42	0,964069	33,53600	-0,062039	41	0,950834
Přívětivost	30,40476	5,729936	42	0,884148	30,12100	0,320944	41	0,749883
Svědomitost	30,23810	7,898161	42	1,218713	30,14600	0,075568	41	0,940131

Na základě těchto výsledků docházím k závěru, že **dobrovolníci v organizaci Budějovický Majáles se v osobnostních charakteristikách Big Five neliší od běžné populace.**

9. Diskuze

V následující kapitole uvádím srovnání výsledků našeho výzkumu s jinými studiiemi v této oblasti, a budu diskutovat proč vznikly případné rozdíly. Dále posoudím jaké měl výzkum slabiny a možné nepřesnosti a také nastíním praktická doporučení pro Budějovický Majáles (další neziskové organizace zaměřující se na dobrovolníky adolescenty) vycházející z výzkumu.

Nejprve zhodnotím proces, jakým se studenti do organizace Budějovický Majáles dostávají. Z našich výsledků vyplývá, že studenti mají dobré povědomí o existenci festivalu a mají osobní zkušenost s jeho programem, zejména se studentskou volbou krále a průvodem v maskách. To způsobuje fakt, že festival udržuje silnou spolupráci s gymnázii a středními školami. Díky této spolupráci zajišťuje, že mezi studenty existuje dobré povědomí o značce festivalu, což je klíčový předpoklad pro možné budoucí dobrovolnictví (Boezeman & Ellemers, 2008; 2010).

O možnosti zapojit se do organizace se naši respondenti dozvídali nejčastěji skrze kamarády a spolužáky, kteří již byli členy týmu Budějovického Majálesu. Důležitost neformálních přátelských vztahů při rekrutaci potvrzuje Frič a Pospíšilová (2010). Toto zjištění poukazuje na důležitost vztahů s vrstevníky, kteří jsou dobrovolníci, na vlastní záměr stát se dobrovolníkem (Choukas-Bradley et al., 2015; Grube & Piliavin, 2000; van Goethem et al., 2014). Domnívám se, že náš výzkum dokládá důležitost tohoto aspektu u skupiny adolescentů, což si stejně jako jiní autoři, vysvětlují vlivem vývojového období, kterým procházejí a kdy si vytvářejí sociální vztahy a chtějí zapadnout (Omoto, Snyder & Martino, 2000; Schondel & Boehm, 2000). Vliv vrstevníků a jejich pobídek tak vnímám jako extrémně silný.

Další studie se zabývají i vlivem rodiny a prostředí, z kterého dobrovolníci pocházejí, s tím, že dobrovolníky se spíše stanou jedinci z rodin s vyšším sociálním statutem (Sundeen & Raskoff, 2000) nebo ti, jejichž rodiče sami dobrovolničí (Nesbit, 2013; Perks & Konecny, 2015). Tento vliv jsem ve studii nezkoumala, ale domnívám se, že jelikož drtivá většina respondentů je studenty víceletých gymnázií, dá se usuzovat, že pocházejí právě z rodin

s vyšším sociálním statusem. Nicméně pro ověření této domněnky by bylo třeba uspořádat nový výzkum.

Většina našich respondentů se do organizačního týmu hlásila v reakci na náborové příspěvky na sociálních sítích nebo ve formě letáků, či přímo na základě náboru na škole. To svědčí o dobrém dosahu náborové kampaně, což se dá připsat marketingovým strategiím, které se ukazují jako nezbytné i pro neziskové organizace (Venable et al., 2005; Shields, 2009). Část našich respondentů také byla k dobrovolnictví přímo oslovena některým členem týmu, což je v souladu se zjištěním, že blízkost dobrovolníků zvyšuje šance na to, aby byli jedinci k dobrovolnictví osloveni, což se ukazuje jako významný faktor pro někteří lidé dobrovolníci a někteří ne (Sundeen & Raskoff, 2000; Nesbit, 2013).

Schopnost Budějovického Majálesu rekrutovat nové členy je podle všeho dobrá, nicméně mě napadá pár oblastí, které by se stále daly zlepšit. Domnívám se, že by se BM mohl více zaměřit na hledání studentských leaderů na všech školách, kteří by pomáhali propojovat studenty s festivalovou organizací a zajišťovali lepší přístupnost organizace. Studenti totiž mezi negativy BM uváděli, že navenek často působí jako uzavřená skupina lidí, ke kterým není lehké se dostat. Tento obraz by se dal zlepšit, pokud by se festival navenek více otevřel.

Jedním z nejčastějších motivů zapojit se do festivalové organizace pak byla vnímaná atraktivita Budějovického Majálesu, jako cool festivalu pořádaného studenty, který oživuje město a je zadarmo. To se dá interpretovat tak, že festivalu se daří směrem ke studentům dobře komunikovat svou image a vytvářet silný brand festivalu (Wymer, Gross & Helmig, 2016; Hankinson & Rochester, 2005). Tento fakt se dá vysvětlit i „šuškanou“ mezi studenty, kteří šíří image festivalu neoficiální cestou (Luzurier et al., 2015). Tato image vytváří z organizačního týmu referenční skupinu, která adolescentům imponuje, a chtějí být její součástí. Na základě těchto zjištění předpokládám, že členové Budějovického Majálesu mají silnou rolovou identitu specifickou k organizaci (Grube & Piliavin, 2000). Dle Finkelsteina, Pennera & Brannicka (2005) vytvoření dobrovolnické identity v dané organizaci nejlépe predikuje retenci dobrovolníků. Rochester, Howlett & Paine (2009) se domnívají, že dobrovolníci, kteří se přidají kvůli svému zaujetí organizací spíše budou dobrovolničit dlouhodobě.

Na základě těchto výsledků se domnívám, že mladá cool image tvoří velkou část úspěchu Budějovického Majálesu mezi adolescenty a zajišťuje festivalu dosud stabilní zájem nových dobrovolníků. Zároveň si myslím, že toto zjištění se dá aplikovat i na další neziskové organizace, které chtějí zaujmout adolescentní dobrovolníky – musí se soustředit na vytvoření image, která je pro adolescenty přitažlivá.

Dalšími častými motivy pro zapojení do organizačního týmu byly touha naučit se nové věci, najít sebeuplatnění, být užiteční a seznámit se s novými lidmi. Dle funkcionálního přístupu (Clary et al., 1998) tyto motivy odpovídají funkci porozumění (naučit se novým věcem, využít schopnosti), posilující (pozitivní posílení ega skrz osobní rozvoj), hodnotovou (pomoc druhým jako důležitá hodnota) a sociální (poznat nové lidi, zapojit se do aktivit, které druzí vidí pozitivně). Respondenti měli ve většině případů více motivací najednou, objevovala se také kariévní funkce (dobrovolnictví mi přinese cenné zkušenosti, kontakty). Výše zmíněné motivy se také vážou k některým z vývojových úkolům adolescence jak je popisuje Macek (2003):

- Rozvoj a aplikace intelektových a kognitivních schopností
- Přijímání nových rolí a potřeba nezávislosti
- Schopnost vytvářet a udržovat vztahy s vrstevníky

Co se týká očekávání studentů od působení v organizačním týmu, skoro polovina z nich uvedla, že žádné neměla. To si vysvětluji tím, že v žádné podobné organizaci předtím nepůsobili a také tím, že (jak sami uváděli), se do dobrovolnictví vrhli „po hlavě“, zpravidla s přáteli, bez delšího přemýšlení jednoduše s touhou zkusit novou věc. Z toho usuzuji, že nepůjde o dobrovolnictví jakožto odraz hodnot, ale spíše dobrovolnictví jakožto začínající zvyk (Rochester, Howlett & Pain, 2009), který si jedinci osvojí, a který druhotně posiluje prosociální hodnoty, což ovlivňuje další dobrovolnictví v dospělosti. Studenti, kteří hledali sebeuplatnění si svá očekávání naplnili. Nejčastěji studenti získali v organizaci kamarády, s kterými tráví čas i mimo pracovní schůzky.

Co se týká aspektů, které dobrovolníky motivují v současnosti, dominoval v odpovědích motiv vztahu s dalšími členy týmu, dle Claryho a kolegů (1998) jde o motiv sociální. V počáteční fázi se jedná o touhu poznat nové lidi, což postupně přechází ve vznik a udržení přátelství a společné trávení času, a na vedoucích pozicích je to pak radost

z motivování dobrovolníků, tvoření programu pro ně a nakonec touha následovníkům pozici dobře předat. Tento motiv dokládá, že se dobrovolníci zapojují emocionálně, což přispívá ke kohezi skupiny a pocíťované sounáležitosti s druhými (tu někteří vyjadřovali slovy „nechci druhé zklamat“) a to dále vede k vytvoření závazku k organizaci (Smethers, Bressers & Mwangi, 2017) a dlouhodobému dobrovolnictví (Alfes, Shantz & Saksida, 2015). To je v souladu se studií Ryana & Deciho (2000), kteří tvrdí, že motivaci se lépe daří, pokud se odehrává ve vřelém vztahu s druhými. Dle Friče a Pospíšilové (2010) jsou přátelské vztahy uvnitř organizace klíčovým prvkem pro delší setrvání v organizaci, což je v souladu s faktem, že 60% našich respondentů působí v organizaci 2 roky a déle.

Dalším často zmiňovaným motivem bylo získávání zkušeností a seberealizace či ovlivňování okolí. Možnost získávat nové zkušenosti a realizovat své zájmy je dle Millette & Gagné (2008), Shieldse (2009) a Lee, Alexandera & Kima (2013) důležitá pro udržení motivace dobrovolníka. Výběr pracovní činnosti v organizaci Budějovický Majáles záleží na dobrovolníkovi a jeho preferencích, což také přispívá k udržení jejich motivace (Scherer, Allen & Harp, 2016). Z výpovědí dobrovolníků vyplývá, že motivy osobních výhod jsou silnější než altruistické motivy, ke stejnému výsledku došel i Zakour (1994).

Když bychom porovnali motivace dobrovolníků dle délky jejich zapojení, můžeme pozorovat určité trendy, členové, kteří jsou v organizaci 2 roky a méně jsou více motivováni vztahy a možností objevovat nové (nové zkušenosti, nová místa a projekty), starší členy motivuje spíše možnost seberealizace a ovlivňování dění ve městě. Usuzuji, že se takto motivace proměňuje s časem u všech členů, s tím jak si postupně plní potřeby seznámit se a zorientovat se v chodu organizace po přinášení vlastních invencí a vlivů.

Pokud měli studenti popsat, zda na ně působení v organizaci Budějovický Majáles mělo nějaký vliv, nejčastěji zmiňovali posuny v oblasti komunikace; ovlivnění dalšího směřování; získání přesvědčení, že lze měnit věci kolem sebe; začali jinak vnímat dobrovolnictví a naučili si lépe plánovat čas. Shodné přínosy uváděli i studenti na vedoucích pozicích Budějovického Majálesu v mém předchozím výzkumu (Macháčková, 2016).

Posuny v oblasti komunikace a time managementu považuji za poměrně logické vyústění, vzhledem k tomu, že náplní práce studentů je komunikace s partnery festivalu,

s vystupujícími atp. a práci v organizaci musí zvládat spolu se školou a dalšími koníčky, což vede k nutnosti rozvrhnout si čas.

Zjištění, že studenti získali přesvědčení, že mohou měnit věci kolem sebe je v souladu s výzkumem Johnsona a kolegů (1998), kteří uvádějí, že dobrovolnictví zapříčiňuje, že mladí lidé vidí větší hodnotu v zapojování do společnosti, jelikož jim jejich působení dává náhled na fungování společnosti jak v politické či morální rovině. Dá se tedy říci, že dobrovolnictví má schopnost vychovat mladé lidi k občanské aktivitě ve společnosti (Marta, Pozzi & Marzana, 2010). Tento vliv působení v Budějovickém Majálesu považují za nejvíce přínosný. Tento aspekt souvisí i s odpovědí o změně náhledu dobrovolnictví, které respondenti začali vidět jako hodnotné a důležité a sami se v něm dále zapojují (či to plánují). To je v souladu se zjištěním, že dobrovolnictví v adolescenci predikuje zapojování do dobrovolných aktivit i v dospělém životě a pozitivní náhled na ně (Piliavin & Siegl, 2015; Malinen & Harju, 2017; Kim & Morgül, 2017; Janoski, Musick & Wilson, 1998).

Odpovědi o ovlivnění dalšího směřování jakožto výsledku působení v organizaci se shoduje se závěry Okuna & Kima (2016), že dobrovolnictví může adolescentům napomáhat v hledání smyslu života. Respondenti uváděli, že si mohli vyzkoušet různé pozice a aktivity, což jim pomohlo si uvědomit, co je baví a chtěli by se tomu dále věnovat. Část respondentů se chce profesně realizovat právě v oblasti kultury, přičemž velký počet bývalých členů to již uskutečňuje (Macháčková, 2016).

Co se týká negativ v organizaci Budějovický Majáles, dobrovolníci popisují problémy zejména ve čtyřech oblastech: pověst/komunikace navenek, komunikace uvnitř, vztahy a identita festivalu.

Studenti uváděli, že organizace působí navenek velmi uzavřeně a její členové jako namyšlení lidé. Dále zmiňovali, že pár členů může svými činy kazit pověst celému týmu šedesáti lidí. Domnívám se, že festival se může navenek více otevřít, více pracovat se svými členy na tom, jak prezentují BM navenek. Další problematickou oblastí je dle studentů komunikace uvnitř festivalu. Dochází k nepředání informací nebo například k sdílení informací na základě přátelských vztahů a ne na základě pozic.

Jiní popisují neshody mezi jednotlivými členy, které jim komplikují práci či nadržování členům, podle toho jak dobří jsou s nimi kamarádi. To někteří vnímají jako

nespravedlnost a cítí se za svou práci nedocenění. Dalo by se tedy doporučit, aby se vedení festivalu více zaměřilo na obousměrný proces zpětné vazby, a víc oceňovali a chválili své členy, kteří odvedli dobrou práci, jelikož ti pak budou spokojenější (Malinen & Harju, 2017; Garner & Garner, 2011). Je dobré se soustředit i na vztahové problémy a stmelovat lidi v týmu (o což se organizace snaží teambuildingy, osobními setkání koordinátora s jednotlivými členy), jelikož vyescalované vztahové problémy mohou být důvodem k odchodu z organizace (Scherer, Allen & Harp, 2016).

Drobné nedostatky v komunikaci se dle mého mínění dají zlepšit pomocí workshopů zaměřených na toto téma, ideálně speciálně šité na míru potřebám organizace. Co se týká problémů v předávání informací na základě kamarádských vztahů, není řešení tak jednoduché vzhledem k tomu, že je Budějovický Majáles založen zejména na přátelských vztazích a chuti dělat festival dohromady. Řešením by mohlo být otevření tohoto problému k diskuzi v týmu a zvyšování povědomí o tom, jak takové chování škodí fungování organizace, dále by to mohlo být pečlivější vybírání lidí na stěžejní pozice, aby to byli lidé, kteří jsou schopni odfiltrovat osobní sympatie a antipatie a budou sdělovat informace těm, kteří je mají dostat. Celá problematika by ale měla být probrána citlivě, aby bylo jasné, že přátelské vztahy jako takové jsou v pořádku a velmi žádoucí pro dobré fungování, ale upozornit na situace, kdy jej naopak ztěžují.

Dalším problémem, který studenti vnímali je nepřehlednost jednotlivých funkcí, v tomto případě se nabízí jednoduché řešení v podobě vytváření mapy týmu v prvních týdnech příprav a její postupná aktualizace v průběhu roku. Tato mapy vzniká každý rok, ale někteří studenti s myslí, že příliš pozdě a také ji hodnotí jako nedostatečnou, pomohly by podrobnější popisky a doplnit je o fotky členů týmu.

Pokud se zaměříme na identitu festivalu, někteří studenti se domnívají, že je navenek málo komunikována vzdělávací podstata organizace Budějovický Majáles. Věřím, že prezentace tohoto aspektu by byla pro festival jenom přínosem, a dále by to posílilo značku festivalu (Wymer, Gross & Helmig, 2016; Hankinson & Rochester, 2005).

Jiní uváděli, že Majáles hledá své místo mezi profesionalitou a hierarchizací a studentským „amatérským“ festivalem. Tento problém se v Majálesu řeší již několik let, neustálé obměňování členů způsobuje, že toto dilema znovu a znovu přichází k životu,

protože se s ním na vedoucích pozicích vyrovnávají nové generace studentů (Macháčková, 2016). Domnívám se, že diskutování nad podstatou je zdravé, na druhou stranu ale přináší členům určitou nejistotu. Pokud by byly jasněji stanovené mantinely organizace, usnadňovalo by to budoucím členům práci.

Nejčastějšími důvody pro odchod z organizace jsou odchod na vysokou školu do jiného města, nedostatek času a vyčerpání příležitostí k růstu. Odchod na VŠ vnímám jako posun do nové vývojové role, a fáze života. Jiní uvádějí, že jim festival již předal z pracovních zkušeností vše, co mohl a proto cítí potřebu se posunout dál. Nedostatek nových výzev a času, jako důvody pro odchod našli ve své studii také Allen & Mueller (2013).

Jiní respondenti odešli z důvodu, že se cítili, že v organizaci nezapadli (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Van Vianen, Nijstad & Voskuil, 2008), cítili se osobnostně jinak nastaveni než zbytek týmu a nevyhovovala jim atmosféra v organizaci. Jiní si nabrali tak velké množství povinností, které nebyli schopni zvládnout, že došlo k vyhoření, po kterém si uvědomili, že musí odejít (Hieke, 2015).

Jako poslední jsme zkoumali osobnostní charakteristiky členů organizace Budějovický Majáles pomocí inventáře NEO-FFI. Domnívala jsem se, že dobrovolníci budou skórovat výše na škále extravertze, přívětivosti a otevřenosti vůči zkušenostem. Ani jeden z těchto předpokladů se nenaplnil, průměrné hodnoty dobrovolníků se statisticky nelišily od běžné populace. To je v souladu se studii Trudeaua & Devlina (1996) a Hobfolla (1980). Vzhledem k výsledkům kvalitativní části výzkumu neshledávám tento výsledek překvapující. Studenti se do festivalu přidávají spíše kvůli přátelům a kvůli jeho atraktivitě, jen málo z nich má před vstupem do organizace zvýrazněné hodnoty pomáhání druhých a dobrovolnictví. Z tohoto důvodu předpokládám, že skupina lidí, která se hlásí do Budějovického Majálesu nemá specificky zvýrazněné osobnostní rysy. I pokud by tento můj předpoklad byl chybný, považuji výsledek za přínosný, jelikož si myslím, že je důležité publikovat i výsledky, které nepotvrzují souvislosti mezi fenomény, jelikož to pomáhá dokreslovat obraz reality a nepřispívá to ke konfirmačnímu zkreslení (Hergovich, Schott & Burger, 2010).

Nyní se budu věnovat zhodnocení chyb a slabín výzkumu. Za největší slabinu výzkumu považuji, že jsem prováděla rozhovory po Skypu a telefonu a ne osobně.

Předpokládám, že by rozhovory tváří v tvář přinesly o něco více informací, protože vyvolávají větší blízkost a v očích respondentů bych pravděpodobně měla větší důvěryhodnost. Na druhou stranu myslím, že se mi podařilo vytvořit i takto na dálku příjemnou atmosféru, ve které se respondenti nemuseli bát mi cokoliv říct.

Co se týká aspektu motivace, pro skutečné pochopení proměny motivace v čase by bylo třeba udělat studii longitudinální. Ideálně po dobu několika let, kdy by výzkumník sledoval jednu či dvě generace dobrovolníků od jejich příchodu do organizace až po odchod. To by obnášelo se s respondenty setkat alespoň jednou za půl roku a zaznamenávat vývoj jejich motivace.

10. Závěr

V následující kapitole nabízím přehled nejdůležitějších výsledků našeho výzkumu. Ve výzkumu jsme prozkoumali motivace a osobnostní charakteristiky adolescentních dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles.

Jako první jsme se zabývali způsobem, jakým se studenti dozvídají o možnosti přidat se do organizačního týmu a jakou cestou se do něj přidávají. Ukázalo se, že festival má navenek silnou značku, jelikož ho všichni studenti znali ještě před svým působením (Boezeman & Ellemers, 2008; 2010). Pro vstup do týmu se ukázaly jako zásadní přátelské vazby na současné členy týmu a také inspirace vrstevníky, což je v souladu s výsledky o důležitosti neformálních vztahů při záměru stát se dobrovolníkem (Frič a Pospíšilová, 2010; Choukas-Bradley et al., 2015; Grube & Piliavin, 2000; van Goethem et al., 2014). Silný vliv vrstevníků je dán vývojovými úkoly v období adolescence jako je potřeba vytvářet sociální vztahy a touha zapadnout (Omoto, Snyder & Martino, 2000; Schondel & Boehm, 2000). Blízkost dobrovolníků mezi přáteli také zvyšuje šance, že jedinec bude k dobrovolnictví osloven, což je významný faktor ovlivňující rozhodnutí lidí dobrovolničit – zda jsou k tomu osloveni (Sundeen & Raskoff, 2000; Nesbit, 2013).

Hlavním motivem, proč se studenti chtěli stát dobrovolníky v organizaci Budějovický Majáles byla vnímaná atraktivní image festivalu. Tato image způsobuje, že studenti vnímají organizační tým jako referenční skupinu, která jim imponuje a chtějí se do ní také přidat. To u studentů vytváří silnou rolovou identitu specifickou k organizaci (Grube & Piliavin, 2000), což predikuje dlouhodobé působení v organizaci (Rochester, Howlett & Paine, 2009). Tato image se šíří skrze oficiální komunikační kanály festivalu (Wymer, Gross & Helmig, 2016; Hankinson & Rochester, 2005), ale i skrze přátele a šuškanu (Luzurier et al., 2015). Na základě těchto výsledků se domnívám, že atraktivní image je pro neziskové organizace, které cílí na adolescentní dobrovolníky klíčová.

Dalšími častými motivy pro zapojení do organizačního týmu byly touha naučit se nové věci, najít sebeuplatnění, být užiteční a seznámit se s novými lidmi, případně získat nové kontakty. Tyto motivy odpovídají funkcím (Clary et al., 1998) porozumění, posilující, hodnoty, sociální a kariérní. U respondentů se vyskytovalo více motivů najednou. Co se týká

očekávání, polovina respondentů před vstupem žádné neměla. Docházím tedy k závěru, že se jedná o dobrovolnictví jako zvyk (Rochester, Howlett & Pain, 2009), který si jedinci osvojí, ne jako primární vyjádření prosociálních hodnot.

Nejčastějším motivem, který dobrovolníci uváděli v současnosti byl vztah s dalšími členy týmu. Tento motiv ukazuje, že dobrovolníci se v organizaci angažují emocionálně, což přispívá ke kohezi skupiny a zvyšuje to pocit sounáležitosti s druhými. To vede k vytvoření závazku k organizaci (Smethers, Bressers & Mwangi, 2017) a dlouhodobému dobrovolnictví (Alfes, Shantz & Saksida, 2015; Frič, Pospíšilová, 2010). Dalším významným motivem bylo pro studenty získávání zkušeností, možnost seberealizace a ovlivňování okolí. Možnost naplňovat v organizaci tyto aspekty se ukazuje jako důležitá pro udržení motivace dobrovolníka (Millette & Gagné, 2008; Shields, 2009; Lee, Alexander & Kim, 2013). Studenti mají v organizačním týmu také značnou volnost, mohou zastávat funkci dle své preference, což dále přispívá k udržení jejich motivace (Scherer, Allen & Harp, 2016). Na základě těchto motivů vyplývá, že dobrovolníci jsou více motivováni vidinou osobních zisků než altruistickými motivy (Zakour, 1994).

Co se týká proměn motivace v závislosti na délce zapojení v organizaci, čerství členové týmu jsou více motivováni vytvořením vztahů a objevováním nového a získávání nových zkušeností. Oproti tomu starší členové jsou motivováni více možnostmi seberealizovat se a ovlivňovat dění ve městě. Pro detailní prozkoumání proměn motivace by byl potřebný longitudinální výzkum.

Studenti na sobě na základě působení v organizačním týmu pozorovali tyto změny:

- Zlepšení v komunikaci
- Lepší time management
- Ovlivnění jejich dalšího směřování
- Získání přesvědčení, že lze měnit věci kolem sebe
- Vnímání dobrovolnictví jako důležité aktivity

To se shoduje s benefity, které uváděli leadeři Budějovického Majálesu v předchozím výzkumu (Macháčková, 2016). Ovlivnění dalšího směřování je způsobeno tím, že si studenti mohou vyzkoušet různé pozice a zjistit, co je baví a chtějí se tomu dále

věnovat. To je v souladu s výzkumem Okuna & Kima (2016), že dobrovolnictví může napomáhat v hledání smyslu života.

Jako nejvíce přínosný vliv hodnotím získání přesvědčení, že lze měnit věci kolem sebe. Tento vliv reflektuje schopnost dobrovolnictví v BM naučit mladé lidi občanské aktivitě ve společnosti (Marta, Pozzi & Marzana, 2010), což je způsobeno získáním náhledu na fungování společnosti (Johnson et al., 1998). Změna ve vnímání dobrovolnictví je v souladu se zjištěním, že dobrovolnictví v adolescenci predikuje zapojování do dobrovolných aktivit i v dospělém životě a pozitivní náhled na ně (Piliavin & Siegl, 2015; Malinen & Harju, 2017; Kim & Morgül, 2017; Janoski, Musick & Wilson, 1998).

Negativa vidí studenti v organizaci Budějovický Majáles hlavně v těchto čtyřech kategoriích:

- Pověst/komunikace navenek
- Komunikace uvnitř
- Vztahy
- Identita festivalu

Organizace působí navenek uzavřeně a její členové se mohou zdát namyšlení, dále festivalu může navenek kazit pověst pár výrazných jedinců. Z toho vyplývá, že festival by měl více pracovat se svými členy na tom, jak reprezentují BM navenek a dále navrhuji hledat studentské leadery na všech školách, kteří budou pomáhat přibližovat festival všem studentům. Komunikaci uvnitř organizace znesnadňuje nepředávání informací nebo sdílení informací na základě osobních sympatií a antipatií a ne na základě pozic. Jelikož je tým Budějovického Majálesu velký a často se obměňuje, někteří členové neví, kteří lidé mají jakou agendu. K tomu navrhuji vytvoření týmových map, které budou pravidelně aktualizovány a budou obsahovat podrobnější popis agendy členů a jejich fotky pro snadnou orientaci.

V oblasti vztahů komplikují fungování neshody mezi členy či naopak favorizování členů na základě kamarádství. Organizace by měla dále pokračovat v pořádání teambuildingů a měla by zvyšovat povědomí o střetu osobních vztahů s pracovními a vysvětlit členům jak to ztěžuje fungování organizace. Jenom tak se vyhne tomu, že vztahové problémy vyeskalují a stanou se důvodem pro odchod (Scherer, Allen & Harp, 2016).

Festival by měl více navenek komunikovat vzdělávací podstatu, což by zlepšilo obraz Budějovického Majálesu a dále by to posílilo značku festivalu (Wymer, Gross & Helmig, 2016; Hankinson & Rochester, 2005). Dále by se měla stanovit hranice mezi profesionalitou a amatérským provedením, jelikož to usnadní práci budoucím členům.

Nejčastějšími důvody pro odchod z organizace jsou:

- Odchod na vysokou školu
- Nedostatek času
- Vyčerpání příležitostí k růstu

Aspekt nedostatku času a příležitostí k růstu jako důvody k odchodu potvrdili i Allen & Mueller (2013). Další respondenti odešli, jelikož nezapadli do organizačního klima (Haski-Leventhal & Bargal, 2008; Van Vianen, Nijstad & Voskuijl, 2008).

Pomocí inventáře NEO-FFI jsme zkoumali osobnostní charakteristiky členů Budějovického Majálesu. Předpokládali jsme zvýšené skóry extraverte, přívětivosti a otevřenosti vůči zkušenostem. Ani jeden z těchto předpokladů se nenaplnil, na základě statistické analýzy jsem zamítla všechny stanovené hypotézy a došla k závěru, že osobnostní charakteristiky dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles se významně neliší od běžné populace. To je v souladu s výzkumy Trudeaua & Devlina (1996) a Hobfolla (1980). Toto zjištění logicky navazuje na výsledky o motivech přidat se do festivalu, které ukazují, že studenti se do festivalu přidávají kvůli přátelům a jeho atraktivitě, ne kvůli tomu, že by měli zvýrazněné hodnoty pomáhání druhým a dobrovolnictví.

11. Souhrn

Cílem této práce bylo prozkoumat motivace a osobnostní charakteristiky dobrovolníků Budějovického Majálesu. Tento výzkumný záměr byl stanoven na základě předpokladu, že popis motivace dobrovolníků může být užitečný pro pochopení chování členů a pro efektivní nábor nových členů (Shields, 2009; Lee, Alexander, & Kim, 2013). Osobnostní charakteristiky jsme zkoumali na základě studií, které potvrdily rozdíly v osobnostních rysech Big Five mezi dobrovolníky a běžnou populací (Claxton-Oldfield & Banzen, 2010; Bekkers, 2005). Práce volně navazuje na předchozí výzkum leadershipu v téže organizaci (Macháčková, 2016).

První část práce představuje teoretická východiska výzkumu. První kapitola definuje dobrovolnictví v rámci nestátních neziskových organizací jako plánované a skupinové, dále uvádím právní ukotvení těchto organizací v České republice. Organizaci Budějovický Majáles zde zařazujeme do kategorie členských NNO se zájmovou funkcí, které fungují ve formě zapsaného spolku. Druhá kapitola se věnuje definici dobrovolnictví, specificky formálnímu dobrovolnictví v oblasti kulturních akcí a festivalů. Dále se věnujeme adolescentům jako specifické skupině dobrovolníků a popisujeme faktory, které dobrovolnictví této skupiny ovlivňují jako je rodina (Nesbit, 2013) či vliv vrstevníků (Choukas-Bradley et al., 2015). Součástí kapitoly je také přehled benefitů dobrovolnictví jako je například zvýšený well-being (Thoits & Hewitt, 2001) či pozitivní náhled na dobrovolné aktivity a pokračování v dobrovolnictví v pozdějším životě (Piliavin & Siegl, 2015). V neposlední řadě se kapitola věnuje i osobnostním charakteristikám dobrovolníků a jejich rozdílnosti v dimenzích Big Five či vnímaného místa kontroly.

Třetí kapitola se zabývá tématem motivace. Představujeme teorie motivace vztahující se k pracovní psychologii a dobrovolnictví – Funkcionalistický přístup Claryho a kolegů (1998), který popisuje funkce, které dobrovolnictví může pro jedince plnit, a Sebe-determinační teorii Ryana a Deciho (2000), která popisuje kontinuum motivace od intrinsické až po externě kontrolovanou. Dále jsme v kapitole uváděli výzkumy vztahující se k vnějším faktorům ovlivňující motivaci k dobrovolnictví jako je například identita organizace a její image navenek (Venable et al., 2005). Následně jsme se věnovali také

motivaci a její proměně v čase, od vstupu do dobrovolnické organizace, tvoření emočního závazku až po negativní vlivy a možné důvody pro odchod jako je vyhoření či emocionální odcizení.

Čtvrtá kapitola se věnovala základním typům prosociálního chování, jako je pomáhání, altruismus, kooperace a dobrovolnictví. Nastínili jsme možná budoucí témata prosociálního chování jako jsou aktivity podporující mír či environmentální dobrovolnictví (Nolan & Schultz, 2015). Uvedli jsme jak se dobrovolnictví liší od spontánní pomoci a prozkoumali jsme ekonomický pohled na dobrovolnictví, jakožto zaměření na výhody, které aktivita jedinci přinese. Aby lidé byli schopni se v dobrovolných aktivitách angažovat, musí mít čas a určité zdroje (Musick & Wilson, 2008).

V poslední kapitole teoretické části jsme představili dobrovolnickou organizaci Budějovický Majáles, která je samořízená studenty středních škol. Popsali jsme základní charakteristiky organizace jako je dynamika pravidelného obměňování členů týmu, vzdělávací a komunitní aspekt organizace. Popsali jsme také organizační strukturu týmu.

Výzkumná část práce nejprve představila výzkumné cíle, které jsme formulovali na základě získaných poznatků. Z těch jsme zformulovali výzkumné otázky a hypotézy. Cílem byla deskripce motivací dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles a prozkoumání jejich osobnostních charakteristik. Pro tyto účely byl zvolen kvalitativní design výzkumu, konkrétně případová studie. Použitými metodami bylo polo-strukturované interview a osobnostní inventář NEO-FFI. Dále jsme prezentovali výběrový soubor ($n=42$), který se skládal z 37 aktivních členů organizace a z 5 členů bývalých a uvedli jsme charakteristiky jako je věk, pohlaví či doba působení v týmu BM. Data získaná z interview jsme zpracovali do podoby transkriptů, které jsme třídili a kódovali, následně jsme vytvářeli trsy a kategorie. Hrubé skóry z inventáře jsme zpracovali v tabulce Excel a následně porovnali průměry jednotlivých škál s průměry české populace v programu Statistica pomocí jednovýběrového t-testu oproti konstantě a Hotellingova testu T^2 pro všechny škály najednou. Ve výzkumu jsme dbali na etické aspekty, od respondentů byl získán informovaný souhlas a v případě nezletilosti byli informováni i zákonní zástupci. S daty bylo nakládáno citlivě a s ohledem na ochranu osobních údajů.

Výsledky výzkumu ukazují, že studenti se nejčastěji do organizace zapojují na základě předchozí znalosti členů týmu, což poukazuje na důležitost neformálních přátelských vztahů při rozhodování dobrovolničit. Dále to ukazuje, že je festivalová organizace relativně uzavřená pro studenty, kteří by se hlásili oficiální cestou. Jako důležitý se také ukázal aspekt nabídky/oslovení k dobrovolnictví. Mezi motivy proč se studenti chtějí do Budějovického Majálesu přidat dominují odpovědi o atraktivní image festivalu, touha poznat nové lidi a získat nové zkušenosti. To odpovídá ekonomickému náhled na dobrovolnictví, sice, že dobrovolníci jsou více motivováni osobními zisky než altruistickými motivy. Zároveň jsou tato zjištění v souladu s vývojovými potřebami v období adolescence jako je vytváření nových vztahů, získávání a uplatňování intelektových a kognitivních schopností a hledání nových životních rolí.

Díky vzniku přátelství v rámci organizačního týmu si studenti vytvářejí závazek k organizaci, díky čemuž v ní zůstávají dlouhodobě (Smethers, Bressers & Mwangi, 2017). Studenti se díky svému působení zlepšují v dovednostech jako je komunikace a plánování času, dále získávají přesvědčení, že mohou ovlivňovat věci kolem sebe, což je v souladu se zjištěními, že dobrovolnická činnost podporuje občanskou aktivitu mladých lidí (Johnson et al., 1998). Působení v organizaci studentům umožňuje také zkoušet si nové práce, díky kterým si ujasňují, co by je bavilo dělat do budoucna. Mezi negativy hodnotili studenti zejména nedostatky v komunikaci, navenek i uvnitř týmu, v oblasti identity festivalu a mezilidských vztahů, které komplikují pracovní aktivity. Nejčastěji studenti odcházejí z důvodu studia v jiném městě, nedostatku času a vyčerpání příležitostí k učení. Jiní členové odešli na základě nezapadnutí do klimatu organizace či vyhoření.

Výsledky podrobněji představujeme a diskutujeme v kapitole 8 a 9. Limity výzkumu lze vidět v realizaci interview přes Skype a telefon a ne tváří v tvář. Ke komplexnímu popisu proměn motivací by bylo potřebné provést longitudinální studii sledující několik generací studentů v organizaci Budějovický Majáles.

Z výsledků výzkumu vychází praktická doporučení pro organizaci Budějovický Majáles, a některá zjištění (například o důležitosti atraktivní image organizace) jsou zobecnitelná i na další organizace, které cílí na adolescentní dobrovolníky.

Seznam použitých zdrojů a literatury

- Alfes, K., Shantz, A., & Saksida, T. (2015). Committed to Whom? Unraveling How Relational Job Design Influences Volunteers' Turnover Intentions and Time Spent Volunteering. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 26(6), 2479-2499. doi:10.1007/s11266-014-9526-2
- Allen, J. A., & Mueller, S. L. (2013). THE REVOLVING DOOR: A CLOSER LOOK AT MAJOR FACTORS IN VOLUNTEERS' INTENTION TO QUIT. *Journal Of Community Psychology*, 41(2), 139-155. doi:10.1002/jcop.21519
- Andronic, R. (2014). Definition Of Volunteering In Social Sciences. *Proceedings Of The Scientific Conference AFASES*, 2471-474.
- Anheiner, H., K. & Salomon, L. M. (1999). *Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons. Law and Contemporary Problems*, Vol. 62, No. 4, Amateurs in Public Service: Volunteering, Service-Learning, and Community Service (Autumn, 1999), pp. 43-65. doi: 10.2307/1192266
- Atkins, R., Hart, D., & Donnelly, T. M. (2005). The Association of Childhood Personality Type With Volunteering During Adolescence. *Merrill-Palmer Quarterly*, 51(2), 145-162.
- Axman, J. (2013). Studenti se bouří proti sérii komerčních Majálesů. Pořádají své vlastní. Topzine. Získáno 29.05.2018 z <https://www.topzine.cz/stop-komercnim-majalesum-studenti-v-praze-a-budejovicich-poradaji-sve-vlastni>
- Bachman, J. R., Backman, K. F., & Norman, W. C. (2014). A Segmentation of Volunteers at the 2013 Austin City Limits Music Festival: Insights and Future Directions. *Journal Of Convention & Event Tourism*, 15(4), 298-315. doi:10.1080/15470148.2014.958634
- Bachmann, P. (2012). ČESKÁ KLASIFIKACE NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ: PŘÍPAD OBČANSKÝCH SDRUŽENÍ. *Scientific Papers Of The University Of Pardubice. Series D, Faculty Of Economics & Administration*, 18(25), 5-16.
- Barron, Paul & Rihova, Ivana. (2011). Motivation to volunteer: A case study of the Edinburgh International Magic Festival. *International Journal of Event and Festival Management*. 2. 202-217. 10.1108/17582951111170281.
- Batson, C. D. & Powell, A. A. (2003). Altruism and Prosocial Behavior. In *Handbook of Psychology*, I. B. Weiner (Ed.). doi:10.1002/0471264385.wei0519
- Batson, C. D., Coke, J. S., Chard, F., Smith, D., & Taliaferro, A. (1979). Generality of the "Glow of Goodwill": Effects of Mood on Helping and Information Acquisition. *Social Psychology Quarterly*, 42(2), 176-179.
- Bekkers, R. (2005). Participation in voluntary associations: Relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology*, 26, 439-454

- Bennett, R., & Kottasz, R. (2000). Advertisement Style and the Recruitment of Charity Volunteers. *Journal Of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 8(2), 45.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., et al. (2012). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas*. doi:10.1007/s11266-012-9269-x.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2017). Daily motivation of volunteers in healthcare organizations: relating team inclusion and intrinsic motivation using self-determination theory. *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 26(3), 325-336. doi:10.1080/1359432X.2016.1277206
- Blažek, P. (2011). Vyhoštění krále majálesu. Získáno 27.05. 2018 z <https://www.ustrcr.cz/data/pdf/pamet-dejiny/pad1102/28-43.pdf>
- BoardSource (2010). *The handbook of nonprofit governance*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Volunteer recruitment: the role of organizational support and anticipated respect in non-volunteers' attraction to charitable volunteer organizations. *The Journal Of Applied Psychology*, 93(5), 1013-1026. doi:10.1037/0021-9010.93.5.1013
- Budějovický Majáles (2018). Historie. Získáno 29.05. 2018 z <http://budejovickymajales.cz/historie>
- Budějovický Majáles (2018). O festivalu. Získáno 29.05. 2018 z <http://budejovickymajales.cz/o-festivalu>
- Burke, D. M., & Hall, M. (1986). Personality characteristics of volunteers in a Companion for Children program. *Psychological Reports*, 59, 819–825.
- Cakirpaloglu, P. (2012). Úvod do psychologie osobnosti. Olomouc: Grada.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P. & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion, and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38, 1293-1305
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality & Individual Differences*, 38(6), 1293-1305. doi:10.1016/j.paid.2004.08.012
- Cassell, C., & Symon, G. (2011). Assessing 'good' qualitative research in the work psychology field: A narrative analysis. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 84(4), 633-650. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02009.x
- Cemalcilar, Z. (2009). Understanding individual characteristics of adolescents who volunteer. *Personality & Individual Differences*, 46(4), 432-436. doi:10.1016/j.paid.2008.11.009

- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions In Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach*. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K., & Haugen, J. A. (1994). Matching Messages to Motives in Persuasion: A Functional Approach to Promoting Volunteerism. *Journal Of Applied Social Psychology*, 24(13), 1129-1149.
- Claxton-Oldfield, S., & Banzen, Y. (2010). Personality Characteristics of Hospice Palliative Care Volunteers: The 'Big Five' and Empathy. *American Journal Of Hospice & Palliative Medicine*, 27(6), 407-412. doi:10.1177/1049909110364017
- ČTK. České Noviny (2018). Část vysokoškoláků uspořádá vlastní majáles s názvem Lesamáj. Získáno 29.05. 2018 z <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/cast-vysokoskolaku-usporada-vlastni-majales-s-nazvem-lesamaj/1599555>
- Davis, M. H. & Maitner, A. T. (2010). Perspective Taking and Intergroup Helping. In Stürmer, S. & Snyder, M. (2010). *The psychology of prosocial behavior: Group processes, intergroup relations, and helping*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Deci, E. L. (1971). EFFECTS OF EXTERNALLY MEDIATED REWARDS ON INTRINSIC MOTIVATION. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 18(1), 105-115.
- Deci, E. L., & Koestner, R. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic... *Psychological Bulletin*, 125(6), 627.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal Of Applied Psychology*, 74(4), 580.
- Deci, E. L., Connell, J. P., Ryan, R. M. (1989) Self-determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, Vol 74(4), Aug 1989, 580-590
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. *behavior*. New York: Plenum.
- Dovidio, F., J. (1984). Helping Behavior and Altruism: An Empirical and Conceptual Overview. *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, Volume 17, Pages 361-427, [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60123-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60123-9).
- Ellemers, N. & Boezeman, E. J. (2010). Empowering the Volunteer Organization. In Stürmer, S. & Snyder, M. (2010). *The psychology of prosocial behavior: Group processes, intergroup relations, and helping*. Chichester: Wiley-Blackwell.

- Elshaug, C., & Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *The Journal Of Social Psychology, 141*(6), 752-763.
- Elstad, B. (2003). CONTINUANCE COMMITMENT AND REASONS TO QUIT: A STUDY OF VOLUNTEERS AT A JAZZ FESTIVAL. *Event Management, 8*(2), 99.
- Evans, E. & Saxton, J. (2005). *The 21st Century Volunteer*. London: Nfp Synergy
- Ewing, R. L., Govekar, M. A., Govekar, P. L., & Rishi, M. (2002). Economics, Market Segmentation and Recruiting: Targeting Your Promotion to Volunteers' Needs. *Journal Of Nonprofit & Public Sector Marketing, 10*(1), 61.
- Finkelstein, M. A. (2008). VOLUNTEER SATISFACTION AND VOLUNTEER ACTION: A FUNCTIONAL APPROACH. *Social Behavior & Personality: An International Journal, 36*(1), 9-17.
- Finkelstein, M. A., & Brannick, M. T. (2007). APPLYING THEORIES OF INSTITUTIONAL HELPING TO INFORMAL VOLUNTEERING: MOTIVES, ROLE IDENTITY, AND PROSOCIAL PERSONALITY. *Social Behavior & Personality: An International Journal, 35*(1), 101-114.
- FINKELSTEIN, M. A., PENNER, L. A., & BRANNICK, M. T. (2005). MOTIVE, ROLE IDENTITY, AND PROSOCIAL PERSONALITY AS PREDICTORS OF VOLUNTEER ACTIVITY. *Social Behavior & Personality: An International Journal, 33*(4), 403-418. doi:10.2224/sbp.2005.33.4.403
- Flanagan, C. A., Bowes, J. M., Jonsson, B., Csapo, B., & Sheblanova, E. (1998). Ties That Bind: Correlates of Adolescents' Civic Commitments in Seven Countries. *Journal Of Social Issues, 54*(3), 457-475.
- Freise, M. & Hallmann, T. (2014) *Modernizing Democracy. Associations and Associating in the 21st Century*. New York: Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0485-3>
- Frič, P. & Pospíšilová, T. (2010). *Vzorci a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21.století*. Praha: Agnes: Hestia
- Frič, P. (2015). *Občanská společnost a definice NNO, vývoj, stav a trendy*. Získáno 5.4.2018 z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_fric_pro_web.pdf
- Gagné, M. (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation & Emotion, 27*(3), 199-223.
- Gagné, M. (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal Of Organizational Behavior, 26*(4), 331-362. doi:10.1002/job.322
- Garner, J. & Garner, L. (2011). Volunteering an opinion: Organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly, 40*(5), 813-828. doi:10.1177/0899764010366181

- Goodman, B. K. (2004). ALLEN GINSBERG - KING MAJALES. *New Presence: The Prague Journal Of Central European Affairs*, 6(4), 41-43.
- Graziano, W. G. & Eisenberg, N. (1997). Chapter 30 – Agreeableness: A Dimension of Personality. *Handbook of Personality Psychology*. Pages 795 – 824. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50031-7>
- Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 3 - 37. Oxford: Oxford University Press.
- Graziano, W. G., & Tobin, R. M. (2002). Agreeableness: dimension of personality or social desirability artifact?. *Journal Of Personality*, 70(5), 695-727.
- Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). *Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance*. Society for Personality & Social Psychology.
- Güntert, S. T., & Wehner, T. (2015). The impact of self-determined motivation on volunteer role identities: A cross-lagged panel study. *Personality & Individual Differences*, 7814-18. doi:10.1016/j.paid.2015.01.017
- Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E., & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *Journal Of Social Psychology*, 156(3), 310-327. doi:10.1080/00224545.2015.1135864
- Hager, M., Brudney, J. & Brudney, J. L. (2011). Problems Recruiting Volunteers Nature versus Nurture. *Nonprofit Management & Leadership*, 22(2), 137-157.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2014). 'What Motivates You Doesn't Motivate Me': Individual Differences in the Needs Satisfaction-Motivation Relationship of Romanian Volunteers. *Applied Psychology: An International Review*, 63(2), 326-343. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00525.x
- Hankinson, P. & Rochester, C. (2005). The face and voice of volunteering: a suitable case for branding?. *Int. J. Nonprofit Volunt. Sect. Mark.* 10: 9 3–105. Published online in Wiley InterScience. <http://doi.org/10.1002/nvsm.15>
- Haski-Leventhal, D. & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations* Vol 61, Issue 1, pp. 67 - 102. <https://doi.org/10.1177/0018726707085946>
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal For The Theory Of Social Behaviour*, 39(3), 271-299. doi:10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál
- Hergovich, A., Schott, R., & Burger, C. (2010). Biased evaluation of abstracts depending on topic and conclusion: Further evidence of a confirmation bias within scientific psychology. *Current Psychology: A Journal For Diverse Perspectives On Diverse Psychological Issues*, 29(3), 188-209. doi:10.1007/s12144-010-9087-5

- Hero Clan (2017) O klanu. Získáno 16.05.2018 z <https://www.heroclan.cz/o-klanu>
- Hestia (2003) *Dobrovolnictví středoškoláků*. Získáno 24.04. 2018 z <https://www.hest.cz/cdn/public/000996.pdf>
- Hestia (2010) *Kdo jsou dobrovolníci?* Dobrovolnik.cz. Získáno 23.04. 2018 z <https://www.dobrovolnik.cz/z-dobrovolnictvi-aktualne/kdo-jsou-dobrovolnici>
- Hieke, G. D. (2015). Burnout and connectedness within the Special Constabulary : an analysis of the factors associated with volunteer job satisfaction, organisational commitment and retention.
- Hobfoll, S.E. (1980). Personal characteristics of the college volunteer. *American Journal of Community Psychology*. Volume 8, Issue 4, pp 503-506. <https://doi.org/10.1007/BF00912860>
- Hřebíčková, M. & Urbánek, T. (2001). NEO pětifaktorový osobnostní inventář. Praha: Testcentrum
- Hřebíčková, M. (2010). *Nové přístupy ke zkoumání rysů: pětifaktorový model osobnosti*. In M. Blatný (Ed.), *Psychologie osobnosti. Hlavní témata, současné přístupy* (s. 43-70). Praha: Grada.
- Hřebíčková, M., Jelínek, M., Blatný, M., Brom, C., Burešová, I., Graf, S., & ... Zábrodská, K. (2016). BIG FIVE INVENTORY: ZÁKLADNÍ PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY ČESKÉ VERZE BFI-44 A BFI-10. *Ceskoslovenska Psychologie*, 60(6), 567-583.
- Chacón, F., Vecina, M. L., & Dávila, M. C. (2007). THE THREE-STAGE MODEL OF VOLUNTEERS' DURATION OF SERVICE. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 35(5), 627-642.
- Choukas-Bradley, S., Giletta, M., Cohen, G. L., & Prinstein, M. J. (2015). Peer Influence, Peer Status, and Prosocial Behavior: An Experimental Investigation of Peer Socialization of Adolescents' Intentions to Volunteer. *Journal Of Youth And Adolescence*, 44(12), 2197-2210. doi:10.1007/s10964-015-0373-2
- Christie, D. J. & Montiel, C. J. (2015) Peace Psychology and Prosocial Behavior. In Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 670 - 693. Oxford: Oxford University Press.
- Jaffe, E., Sasson, U., Knobler, H., Aviel, E. & Goldberg, A. (2012). *Volunteers and the Risk of Post-traumatic Stress Disorder*. *Nonprofit Management and Leadership*, 22(3), pp.367-377
- Janoski, T., Musick, M., & Wilson, J. (1998). Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering. *Sociological Forum*, 13(3), 495.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, Johnson, M. K., Beebe, T., Mortimer, J. T., & Snyder, M. (1998). Volunteerism in Adolescence: A Process Perspective. *Journal Of Research On Adolescence (Lawrence Erlbaum)*, 8(3), 309-332.

- Kasser, T., & Ryan, R.M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning
- Khalil, E. L. (2004). Critical Commentary: What is altruism?. *Journal Of Economic Psychology*, 2597-123. doi:10.1016/S0167-4870(03)00075-8
- Kim, J., & Morgül, K. (2017). Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service. *Social Science Research*, 67160-175. doi:10.1016/j.ssresearch.2017.05.002
- Knapp, R. H., & Holzberg, J. D. (1964). CHARACTERISTICS OF COLLEGE STUDENTS VOLUNTEERING FOR SERVICE TO MENTAL PATIENTS. *Journal Of Consulting Psychology*, 2882-85.
- Kurzy.cz. *Nový občanský zákoník*. Získáno 4.4. 2018 z <https://zakony.kurzy.cz/89-2012-obcansky-zakonik/cast-1-hlava-2-dil-3-oddil-2-pododdil-2/>
- Lange, Paul & Kruglanski, Arie & Higgins, E. (2012). Handbook of theories of social psychology: Volume 1. 10.4135/9781446249215.
- Lee, K., Alexander, A. C., & Kim, D. (2013). Motivational Factors Affecting Volunteer Intention in Local Events in the United States. *Journal Of Convention & Event Tourism*, 14(4), 271-292. doi:10.1080/15470148.2013.816646
- Lin, M., Li, I., & Lin, K. (2007). The relationship between personal traits and job satisfaction among Taiwanese community health volunteers. *Journal Of Clinical Nursing*, 16(6), 1061-1067. doi:10.1111/j.1365-2702.2005.01502.x
- Luks, A. (1988). Helper's high. *Psychology Today*, 22(10), 39.
- Luzurier, Q., Damm, C., Lion, F., Daniel, C., Pellerin, L., & Tivolacci, M. (2015). Strategy for recruitment and factors associated with motivation and satisfaction in a randomized trial with 210 healthy volunteers without financial compensation. *BMC Medical Research Methodology*, 1519-37. doi:10.1186/1471-2288-15-2
- Macek, P. (2003). Adolescence. Praha: Portál.
- Macháčková, M. (2016). Jak se ze studentů bez předchozích zkušeností s vedením stávají leadeři. Olomouc: Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Filozofická Fakulta.
- Malinen, S., & Harju, L. (2017). Volunteer Engagement: Exploring the Distinction Between Job and Organizational Engagement. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 28(1), 69-89. doi:10.1007/s11266-016-9823-z
- Marta, E., Pozzi, M., & Marzana, D. (2010). Volunteers and Ex-Volunteers: Paths to Civic Engagement Through Volunteerism. *Psyche*, 19(2), 5-17.
- Meyer, P., Edwards, D., McDonnell, I., Grabowski, S., & March, R. (2007). The future of volunteer managed festivals : where do we go from here? Proceedings of the 17th Annual CAUTHE Conference: Tourism: Past Achievements, Future Challenges: 11-14 February 2007 Manly, Sydney, Australia.

- Mikulincer, M., Shaver, P. R., Gillath, O., & Nitzberg, R. A. (2005). Attachment, Caregiving, and Altruism: Boosting Attachment Security Increases Compassion and Helping. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 89(5), 817-839. doi:10.1037/0022-3514.89.5.817
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation & Emotion*, 32(1), 11-22. doi:10.1007/s11031-007-9079-4
- Miovský, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada.
- Mitchell, C. W., & Shuff, I. M. (1995). Personality Characteristics of Hospice Volunteers as Measured by Myers-Briggs Type Indicator. *Journal Of Personality Assessment*, 65(3), 521.
- Mlčák & Zášková (n.d.). Prosociální tendence, empatie a osobnostní dimenze u studentek vybraných pomáhajících oborů. Získáno 28.05. z https://cmps.ecn.cz/pd/2006/texty/pdf/mlcak_zaskodna.pdf
- Mlčák, Z., & Zášková, H. (2013). PROSOCIÁLNÍ DIMENZE OSOBNOSTI U DOBROVOLNÍKŮ. *Proceedings Of The Conference On Social Processes & Personality*, 247-250.
- Moore, C. W., & Allen, J. P. (1996). The effects of volunteering on the young volunteer. *The Journal Of Primary Prevention*, 17(2), 231-258. doi:10.1007/BF02248794
- Müllerová, M. (2011). Dobrovolníci pro kulturu. Dobrovolnická činnost v kulturních organizacích. Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění – Divadelního ústavu. Získáno 19.04.2018 z <https://www.hest.cz/cdn/public/001008.pdf>
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers : A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Národní informační a poradenské středisko pro kulturu (2015). *Metodické doporučení Ministerstva kultury pro dobrovolnictví v kultuře a umění*. Získáno 12.04.2018 z <http://www.nipos-mk.cz/wp-content/uploads/2015/06/Metodicke-doporuceni-Ministerstva-kultury-pro-dobrovolnictvi-v-kulture-a-umeni.pdf>
- Národní informační centrum pro mládež (2017). Charakteristika dobrovolnictví. Získáno 25.04. 2018 z <http://www.nicm.cz/dobrovolnictvi-charakteristika>
- Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. (2016). Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 27(2), 618-639. doi:10.1007/s11266-015-9593-z
- Nesbit, R. (2013). The Influence of Family and Household Members on Individual Volunteer Choices. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 42(6), 1134-1154. doi:10.1177/0899764012450365
- Neziskovky.cz. *Statistika počtu nestátních neziskových organizací 2014-2017*. získáno 6.2.2018

http://www.neziskovsky.cz/data/Statistika%20po%20C4%8Dtu%20nest%20C3%A1tn%20C3%ADch%20neziskov%20C3%BDch%20organizac%20C3%AD%202014_2016_duben2017.txt16852.pdf

Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal Of Psychology*, 50(4), 245-255. doi:10.1002/ijop.12110

Nolan, J., M. & Schultz, W. (2005). Prosocial Behavior and Environmental Action. In Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 626-653. Oxford: Oxford University Press.

Noordegraaf, M. A. (2016). Volunteering: Is it a Waste of Time or Best Experience Ever?. *Sport Journal*, 1-16.

Nusem, E., Wrigley, C., & Matthews, J. (2017). Developing Design Capability in Nonprofit Organizations. *Design Issues*, 33(1), 61-75.

Okun, M. A., & Kim, G. Y. (2016). The interplay of frequency of volunteering and prosocial motivation on purpose in life in emerging adults. *Journal Of Social Psychology*, 156(3), 328-333. doi:10.1080/00224545.2015.1080657

Okun, M. A., Pugliese, J., & Rook, K. S. (2007). Unpacking the Relation between Extraversion and Volunteering in Later Life: The Role of Social Capital. *Personality And Individual Differences*, 42(8), 1467-1477.

Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 26(2), 275-285. doi:10.1080/1359432X.2016.1257611

Oliner, P. M., & Oliner, S. P. (1988). *The Altruistic Personality: Rescuers of Jews in Nazi Europe*. New York: Free Pr.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 68(4), 671-686.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846.

Omoto, A. M., Snyder, M., & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the Life Course: Investigating Age-Related Agendas for Action. *Basic & Applied Social Psychology*, 22(3), 181-197. doi:10.1207/S15324834BASP2203_6

Paul B., R. (2000). Distinguishing Characteristics of Active Volunteers in Canada. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 29(4), 571-592.

Paul B., R. (2000). Distinguishing Characteristics of Active Volunteers in Canada. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 29(4), 571-592.

- Pearce, P. L., & Amato, P. R. (1980). A Taxonomy of Helping: A Multidimensional Scaling Analysis. *Social Psychology Quarterly*, 43(4), 363-371.
- Pearl, A. J., & Christensen, R. K. (2017). First-Year Student Motivations for Service-Learning: An Application of the Volunteer Functions Inventory. *Michigan Journal Of Community Service Learning*, 23(2), 66-82.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal Of Social Issues*, 58(3), 447-467. doi:10.1111/1540-4560.00270
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and Social Problems: Making Things Better or Worse?. *Journal Of Social Issues*, 60(3), 645-666. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00377.x
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). PROSOCIAL BEHAVIOR: Multilevel Perspectives. *Annual Review Of Psychology*, 56(1), 365-392. doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070141
- Penner, L. A., Fritsche, B. A., Craiger, J. P. & Freifeld, T. S. (1995). Measuring The Prosocial Personality. In Butcher, J. & Spielberger, C. D. (2014). *Advances in Personality Assessment Vol.10*.
- Penner, L. A., Manning, M., Eggly, S. & Albrech, T. L. (2015). Prosocial Behavior in Cancer Research: Patient Participation in Cancer Clinical Trials. In Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 653 -670. Oxford: Oxford University Press.
- Perks, T. A., & Konecny, D. (2015). The Enduring Influence of Parent's Voluntary Involvement on Their Children's Volunteering in Later Life. *Canadian Review Of Sociology*, 52(1), 89-101. doi:10.1111/cars.12062
- Peterson, D. K. (2004). Recruitment Strategies for Encouraging Participation in Corporate Volunteer Programs. *Journal Of Business Ethics*, 49(4), 371-386.
- Piliavin, J. A. & Siegl, E. (2015). Health and Well-being Consequences of Formal Volunteering. In Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 494 -524. Oxford: Oxford University Press.
- Piliavin, J. A., & Hong-Wen, C. (1990). ALTRUISM: A review of recent theory and research. *Annual Review Of Sociology*, 1627-65.
- Plhánková, A. (2003). *Učebnice obecné psychologie*. Olomouc: Academia.
- Post, S. G. (2005). Altruism, happiness, and health: it's good to be good. *International Journal Of Behavioral Medicine*, 12(2), 66-77.
- Prouzová, Z. (2015). *Data a fakta o neziskovém sektoru v ČR*. Získáno 6.2.2018 z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_prouzova_data_a_fakta_o_n_eziskovem_sektoru_1.pdf

Pushkar, D., Reis, M., & Morros, M. (2002). Motivation, personality and well-being in older volunteers. *International Journal Of Aging & Human Development*, 55(2), 141-162.

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace (2015). *Státní politika vůči nestátním neziskovým organizacím na léta 2015 – 2020*. získáno 5.4.2018 z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/statni_politika.pdf

Randle, M., & Dolnicar, S. (2009). Not Just Any Volunteers: Segmenting the Market to Attract the High Contributors. *Journal Of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(3), 271-282. doi:10.1080/10495140802644513

Randle, M., & Dolnicar, S. (2009). Not Just Any Volunteers: Segmenting the Market to Attract the High Contributors. *Journal Of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(3), 271-282. doi:10.1080/10495140802644513

Rehberg, W. (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 16(2), 109-122. doi:10.1007/s11266-005-5693-5

Rochester, C., Howlett, S. & Paine, A. E. (2009). *Volunteering and society in the 21st century*. New York: Palgrave Macmillan.

Rosenthal, A. M. (1964). *Thirty-eight witnesses: The Kitty Genovese case*. Berkeley: University of California Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Ryan, R., Kuhl, J., & Deci, E. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9(4), 701-728.

Ryan, R.M., Koestner, R. & Deci, E.L.(1991) Ego-involved persistence: When free-choice behavior is not intrinsically motivated. *Motivation and Emotion*, Volume 15, Issue 3, pp 185-205. <https://doi.org/10.1007/BF00995170>

Salamon, L. M. (1999). *Global civil society: Dimensions of the nonprofit sector*. Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil society studies.

Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (Eds.). (2000). *Intrinsic and extrinsic motivation : the search for optimal motivation and performance*.

Shields, P. O. (2009). Young Adult Volunteers: Recruitment Appeals and Other Marketing Considerations. *Journal Of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(2), 139-159. doi:10.1080/10495140802528658

Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2016). Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout Research*, 31-10. doi:10.1016/j.burn.2015.10.003

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review Of Psychology*, 64(1), 361-388. doi:10.1146/annurev-psych-113011-143809
- Schondel, C. K., & Boehm, K. E. (2000). Motivational needs of adolescent volunteers. *Adolescence*, 35(138), 335-344.
- Skovajsa, M. (2010). *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost*. Praha: Portál.
- Smethers, J. S., Bressers, B., & Mwangi, S. C. (2017). Friendships sustain volunteer newspaper for 21 years. *Newspaper Research Journal*, 38(3), 379-391. doi:10.1177/0739532917722984
- Smith, D. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 23(3), 243-264.
- Smith, D. H., Stebbins, R. A. & Grotz, J. (2016). *The Palgrave handbook of volunteering, civic participation, and nonprofit associations*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Spitz, R. T., & MacKinnon, J. R. (1993). Predicting success in volunteer community service. *Psychological Reports*, 73(3), 815
- Spolkový rejstřík (2018). Získáno 5.4.2018 z <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=873796&typ=UPLNY>
- Staub, E. (2015). The Roots of Helping, Heroic Rescue and Resistance to and the Prevention of Mass Violence: Active Bystandership in Extreme Times and in Building Peaceful Societies. In Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 693 - 721. Oxford: Oxford University Press.
- Stavrova, O., & Kokkoris, M. D. (2017). Struggling to be liked: The prospective effect of trait self-control on social desirability and the moderating role of agreeableness. *International Journal Of Psychology: Journal International De Psychologie*, doi:10.1002/ijop.12444
- Studer, S., & Schnurbein, G. (2013). Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 24(2), 403-440. doi:10.1007/s11266-012-9268-y
- Stukas, A. A., Snyder, M. & Clary, E. G. (2015). Volunteerism and Community Involvement: Antecedents, Experiences, and Consequences for the Person and the Situation. In Graziano, W. G. & Schroeder, D. A. (2015). *The Oxford handbook of prosocial behavior*. 459 - 494. Oxford: Oxford University Press.
- Suda, W. & Fouts, G. (1980). Effects of Peer Presence on Helping in Introverted and Extroverted Children. *Child Development* Vol. 51, No. 4 (Dec., 1980), pp. 1272-1275. Published by: Wiley on behalf of the Society for Research in Child Development. DOI: 10.2307/1129571

Sundeen, R. A. and Raskoff, S. A. (2000), Ports of Entry and Obstacles: Teenagers' Access to Volunteer Activities. *Nonprofit Management and Leadership*, 11: 179-197. doi:10.1002/nml.11204

Šilhavík, J. (2017). Budějovický Majáles 2017: Věci se dají dělat jinak. Magazín Full moon. Získáno 29.05. 2018 z <http://www.fullmoonzine.cz/clanky/budejovicky-majales-2017-veci-se-daji-delat-jinak>

Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal Of Health & Social Behavior*, 42(2), 115-131.

Tošner, J. (2014). *Studie o dobrovolnictví*. Praha: HESTIA – Národní dobrovolnické centrum. Získáno 12.04.2018 z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_tosner_pro_web.pdf

Trudeau, K. J., & Devlin, A. S. (1996). College Students and Community Service: Who, With Whom, and Why?. *Journal Of Applied Social Psychology*, 26(21), 1867-1888.

Tschirhart, M., & Bielefeld, W. (2012). *Managing nonprofit organizations*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

van Goethem, A. A., van Hoof, A., van Aken, M. A., Orobio de Castro, B., & Raaijmakers, Q. A. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. *Journal Of Applied Developmental Psychology*, 35(2), 94-101. doi:10.1016/j.appdev.2013.12.003

Van Vianen, A. M., Nijstad, B. A., & Voskuil, O. F. (2008). A Person-Environment Fit Approach to Volunteerism: Volunteer Personality Fit and Culture Fit as Predictors of Affective Outcomes. *Basic & Applied Social Psychology*, 30(2), 153-166. doi:10.1080/01973530802209194

Veludo-de-Oliveira, T. M., Pallister, J. G., & Foxall, G. R. (2015). Unselfish? Understanding the Role of Altruism, Empathy, and Beliefs in Volunteering Commitment. *Journal Of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 27(4), 373-396. doi:10.1080/10495142.2015.1080504

Venable, B. T., Rose, G. M., Bush, V. D., & Gilbert, F. W. (n.d). The Role of Brand Personality in Charitable Giving: An Assessment and Validation. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 33(3), 295-312. doi:10.1177/0092070305276147

Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., & Pepermans, R. (2012). Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, 65(7), 883-900. doi:10.1177/0018726712442554

Wilson, J. (2000). VOLUNTEERING. *Annual Review Of Sociology*, 26215.

Wilson, J., & Petruska, R. (1984). Motivation, model attributes, and prosocial behavior. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 46(2), 458-468. doi:10.1037/0022-3514.46.2.458

Wray, B. R. (1994). *Branding, product development and positioning the charity*. The Journal of Brand Management. Volume 1 Number 6. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/bm.1994.20>

Wymer, W., Gross, H., & Helmig, B. (2016). Nonprofit Brand Strength: What Is It? How Is It Measured? What Are Its Outcomes?. *Voluntas: International Journal Of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 27(3), 1448-1471. doi:10.1007/s11266-015-9641-8

Zakour, M. J. (1994). Measuring career-development volunteerism: Guttman scale analysis using Red Cross volunteers. *Journal Of Social Service Research*, 19(3-4), 103-120. doi:10.1300/J079v19n03_06

Zemanová, A. (2018). Přijď si užít páteční mokré vyvrcholení! REŽNÝ, Michal, editor. In: *Markething* [online], 2018 [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: <http://markething.cz/budejovickymajales.cz>

Seznam příloh

Příloha č.1: Abstrakt diplomové práce

Příloha č.2: Ukázka výchozích dat

Příloha č.1

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Motivace a osobnostní charakteristiky dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles

Autor práce: Bc. Marcela Macháčková

Vedoucí práce: PhDr. Matúš Šucha, PhD.

Počet stran a znaků: 97 stran, 191 268 znaků

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 182

Cílem práce bylo prozkoumat motivace a osobnostní charakteristiky dobrovolníků v organizaci Budějovický Majáles. Teoretická část práce popisuje dosavadní poznatky v oblasti dobrovolnictví adolescentů, motivace a prosociálního chování. Druhá část se zaměřuje na samotný výzkum. Zde jsme stanovili sedm výzkumných otázek, které se soustředí na procesy, kterými studenti do organizace přicházejí, na jejich motivy pro vstup a také na proměny motivace v čase. Výzkumný soubor byl získán záměrným výběrem a tvořilo ho 42 lidí, z toho 37 aktivních a 5 bývalých členů. K zjišťování motivací jsme použili metodu polo-strukturovaného interview. Dále jsme zjišťovali osobnostní charakteristiky dobrovolníků pomocí inventáře NEO-FFI. Výsledky práce ukazují na důležitost interpersonálních vztahů pro vstup a dlouhodobé setrvání v organizaci. Dále jsme zjistili, že motivy dobrovolníků odpovídají vývojovým úkolům pro adolescence. Studenti se působením v organizaci cítí být pozitivně ovlivněni v oblasti jejich dalšího směřování, a také získali přesvědčení, že mohou měnit věci kolem sebe. Osobnostní charakteristiky dobrovolníků reprezentované škálami Big Five se neprokázaly být odlišné od běžné populace. Výsledky tohoto výzkumu slouží jako vodítka pro praktické kroky, které mohou zlepšit práci s dobrovolníky v Budějovickém Majálesu. Některé závěry jsou aplikovatelné i na další organizace zaměřující se na adolescentní dobrovolníky.

Klíčová slova: motivace, dobrovolnictví, adolescence

ABSTRACT OF THESIS

Title: Motivation and personality traits of volunteers in organisation Budějovický Majáles

Author: Bc. Marcela Macháčková

Supervisor: PhDr. Matúš Šucha, PhD.

Number of pages and characters: 97 pages, 191 268 characters

Number of appendices: 3

Number of references: 182

Abstract: The thesis's purpose was to explore motivation and personality traits of volunteers in the organisation „Budějovický Majáles“. The theoretical part of the thesis presents past researches and knowledge in fields of adolescent's volunteering, motivation and prosocial behaviors. The second part focuses on practical research, in which we have defined seven research questions focusing on the ways students enter the organisation, on their motives to enter and also changes of motivations throughout the time. Research sample was created by intentional sampling and it consisted of 42 respondents from which 37 were active members and 5 were former members of the organisation. Semi-structured interview was used as the main method to explore the motivations. Further testing of the personality traits of the volunteers was done by NEO-FFI inventory. The results of the research are showing the importance of interpersonal relationship for entering and remaining in the organisation. We also came to the conclusion that the motives of the volunteers are corresponding with adolescence developmental tasks. Respondents feel positively influenced by volunteering in regard of their future life direction, they also acquired a belief that they can be active agents in changing the world around them. The personality traits of the volunteers represented on Big Five scales didn't prove to be significantly different from normal population. The results of this research should be used as a frame for practical steps for improving work with volunteers in Budějovický Majáles. Other results can be generalized and applied also for other organisations recruiting adolescent volunteers.

Key words: motivation, volunteerism, adolescence

Příloha č.3

T: Jak jsi se prvně dozvěděla, že se dá do Majálesu přidat?

R: Já jsem se nějak celkem omylem dozvěděla, asi v 9. třídě, když jsem tam byla poprvý, pak jsem si řekla, když jsem byla v prváku, začla jsem chodit na gympl kam chodí i další holky a zjistila jsem, že dělaj na majálesu a začala jsem se o to víc zajímat a dala jsem si takový cíle na ten rok a už mezi tím bylo, že se chci stát dobrovolníkem. Tak když se to blížilo, že ta akce bude, tak jsem se na to zeptala.

T: A proč ses do Majálesu přidala?

R: No, chtěla jsem si zkusit tu práci, protože jsem byla na tom festivalu předtím jenom jednou, dřív jsem byla takovej antisociál, tak jsem tam byla poprvý a mě to zaujalo a říkala jsem si, že by to bylo skvělý na tom bejt a zkusit to. Pomáhat těm lidem, že by to bylo fakt skvělý.

T: Měla jsi nějaký očekávání ohledně toho, jak to bude v majálesu vypadat nebo co tam budeš ty dělat?

R: Jako očekávání...když jsem tam šla, tak jsem třeba vůbec nevěděla, jaký bude prostředí těch lidí. Nějaký lidi jsem znala, ale..přece jenom když se řekne, že někdo dělá festival tak to hodně lidí si představí, že to musí bejt hodně těžký to zorganizovat, a já jsem si myslela, že to budou fakt hodně seriózní lidi a bude to spíš takový přísnější, ale mile mě překvapil ten kolektiv, protože nás přijali fakt rychle. Už jenom když jsme jako dobrovolníci chodili do toho kanclu tak jsme se na něco ptali lidí, tak byli strašně milý a přívětivý a takhle. A co jsem očekávala, že budu dělat, jako když jsem šla do toho týmu? Já jsem nejdřív měla pomáhat s účetnictvím, z toho nakonec sešlo, protože jsem šla dělat ten street art a od toho jsem očekávala, měla jsem takový myšlenky, který jsem chtěla realizovat a nevěděla jsem pořádně jak. Hodně mi tam pomohly s tím realizováním. Když mam nějaký nápad, tak abych ho dodělala, abych se nebála toho ho realizovat.

T: Jak se tahle očekávání naplnila?

R: To se naplnilo. Hodně mi pomohli taky s mluvením s lidma, i během toho dobrovolnictví, jsme třeba museli chodit za lidma, ptát se jich na něco, což bych dřív jen tak neudělala, přijít za cizím člověkem a něco mu říct. Teď mi to nedělá problém a to samý i ve škole, když je třeba hodina, tak mam nějaký dotaz nebo poznámku, tak to tomu učiteli normálně říct a prostě ne jenom sedět v tý lavici. V tadytom mi to fakt hodně pomohlo.

T: Jaké máš plány do budoucna, chceš v majálesu pokračovat nebo jak to vidíš dál?

R: Určitě bych chtěla, teď jak je ten první rok, kdy se v rámci toho festivalu takový otrkávání, zjišťuju jak se co dělá tak bych to chtěla zlepšovat, chtěla bych si ty věci víc dopředu připravit, aby to pak bylo lepší, což se asi říká každé rok, ale chtěla bych si tam zrealizovat nějaký ještě víc super věci a určitě bych chtěla tam pokračovat. A hlavně ty lidi by mi bylo líto je opustit. Ta atmosféra, to je fakt super. Taky možná..jsem přemýšlela jsem nad tím, i v tom kolektivu lidí, i když jsou tam starší než já, a některý chodí na vejšky a přece jenom už dalo by se říct jsou za mě občas zodpovědný tím jak jsem mladší tak mě neomezujou, což mi přijde strašně příjemný, ale když dělám něco blbě nebo jsme někde, tak aby se mi něco nestalo tak mě upozorní, nemam u nich ale

takový to, že..nejsou jako rodiče. Mam hodně přísný rodiče, tak že to není jako u rodičů, že se tam nebojím nic dělat a je to super.

T: Už si to trochu zmínila, ale co tě motivuje dělat Majáles teď?

R: To, že můžu dělat něco, co třeba v tom streetartu když něco vytvořím nebo vymyslím, tak to pak můžu vidět v těch ulicích, a můžu se kolem toho procházet, můžou kolem toho být další lidi. A je super, že to změní to prostředí toho města a často se mě na to ptají i ty lidi, co si třeba stěžují na dění v městě, ale nechtěj, neudělaj s tím nic, jenom řeknou, že to je hrozný a pak s tím nic nedělaj. A to mě strašně mrzí, to mě asi taky naučil majáles, že i ohledně toho města, když se mi tam něco nelíbí, tak není tak těžký tam něco udělat, změnit, stačí se obrátit na vyšší sféry jako je třeba radnice a na lidi a jde to ovlivnit. No a taky mě motivuje zůstat s těma lidma a taky začínám přemýšlet, kam se budu dál ubírat, i na vejšku a líbí se mi, že poznávám i hodně lidí z toho danýho odvětví, což je skvělý na ty kontakty, což mě hodně ovlivní, jako ty lidi předtím, i když se z toho nevyplácí peníze, tak tohle je dobrý. Nebo jak jsme byli na tom Brněnským majálesu, že bych se tam jinak nedostala, zažít i Brněnskej majáles to bylo super nebo ty další akce jako Korzo Národní.

M: Jaký vliv na tebe má působení v majálesu? Zmínila si tu komunikaci nebo, že můžeš měnit věci, je ještě něco dalšího?

A: Ta komunikace jo, a potom...možná, ono se to pořád pojí s tou komunikací, asi že mě baví víc dál poznávat nové lidi a prostředí, v poslední době mi to přineslo něco pozitivního, tak mě to baví, takhle navazovat ty kontakty, lidi nové. A vliv...pak jsou takový drobnosti, jako že se mi změnil způsob vyjadřování, že někdy mluvím tak slangově. Možná taky, že se snažím teď víc, to je i mimo majáles, dávat lidem zpětnou vazbu, protože vím jak je to nepříjemný, když se něco řeší, i třeba ve škole s učitelem tak je nepříjemný, když to dlouho trvá, když ten člověk je v nevědomosti od toho druhýho. Takže dávat zpětnou vazbu a víc odpovídat. Pak ovlivnilo, to je trochu v horším, díky majálesu jsem třeba školu dávala na druhou kolej, jsem jí posouvala dál, což se snažím nedělat, protože chci mít nějaký lepší známky, ale v tomhle to je to horší. Když je ten majáles tak ten člověk má míň času na ostatní věci, celkově jak je M důležitý jako festival tak děláš něco společně s více lidma, člověk se snaží, aby se něco nepokazilo. Takže to odsouvání těch ostatních věcí pak jde líp. Nebo pak udržovat dobrý vztahy s rodičema, když je člověk pořád pryč, v tom taky je to náročný. A plus je ta zodpovědnost, nabírání té zodpovědnosti.

Pak ještě jediná věc, co mě napadá, že jsem v majálesu strašně vděčná za to, že když toho je víc, tak nesedím jenom doma, ale něco dělám. Hrozně mě baví...no když zas vidím na jiných spolužácích, zase je to jejich náplň života, ale když třeba jenom hrajou počítačový hry a chodí domu. Tak jsem strašně ráda, že můžu něco dělat a nesedět doma

M: Zkusila bys říct, jestli jsou v Majálesu nějaká negativa, něco co by mohl zlepšit?

A: Když jsem tam přišla jako dobrovolník tak mě někdy štváli, když tam sami nebyli včas a pak se chovali nadřazeně a my jsme měli něco dělat, ale teďka už se to myslím tolik neděje. To by některý jiný lidi odradilo.

M: Teď už jsme projeli všechna témata, je ještě něco, co bys chtěla zmínit nebo dodat, na co jsem se nezeptala?

A: Asi všechno. Ono je to takový hodně podobný všechno.