

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

Motivace dobrovolníků a dobrovolnic k ochraně přírody a životního prostředí

Diplomová práce

(magisterská)

Autorka: Bc. Anna Neumannová, rekreologie

Vedoucí práce: Mgr. Jan Halák, Ph.D.

Olomouc 2016

Jméno a příjmení autorky: Bc. Anna Neumannová

Název diplomové práce: Motivace dobrovolníků a dobrovolnic k ochraně přírody a životního prostředí

Pracoviště: Katedra rekreologie

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Jan Halák, Ph.D.

Rok obhajoby diplomové práce: 2016

Abstrakt:

Práce se zabývá motivací dobrovolníků a dobrovolnic ekologické neziskové organizace a zjišťuje důvody poklesu angažovanosti. Respondenty a respondentkami výzkumu byli aktivní i již neaktivní dobrovolníci a dobrovolnice organizace Greenpeace ČR, kteří jsou registrovaní nejméně dva roky. Výzkumnou metodou bylo interview. Nejčastějším důvodem angažovanosti v neziskové ekologické organizaci je potřeba být užitečný/užitečná v řešení ekologických problémů. Pokles angažovanosti je způsoben nedostatečným uspokojením potřeby seberealizace. Výsledky mohou být vhodně aplikovatelné v neziskovém sektoru nejen ekologicky zaměřených organizacích.

Klíčová slova: potřeby, životní způsob, seberealizace, „Dobrovolnický přátelská organizace“, obranné mechanismy

Souhlasím s půjčováním diplomové práce v rámci knihovnických služeb.

Author's first name and surname: Bc. Anna Neumannová

Title of the master thesis: Motivation of volunteers for nature and environment protection

Department: Department of Recreology

Supervisor: Mgr. Jan Halák, Ph.D

The year of presentation: 2016

Abstract:

Thesis is focused on motivation of volunteers involved in a environmental non-profit organizations and identify the reasons for the decline of engagement. Survey respondents were active and nonactive volunteers of the Greenpeace Czech Republic organization, involved there for at least two years. The interview was chosen as a research method. The most common reason for involvement in the environmental non-profit organization is the need to be useful in solving environmental problems. Engagement drop is caused by scant satisfaction of the need for self-realization. The results can be suitably applicable not only for the environmental organizations but in the nonprofit sector globally.

Key words:needs, lifestyle, fulfillment, „Volunteer-Friendly Organization“, defense mechanisms

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně pod vedením Mgr. Jana Haláka, Ph.D., uvedla všechny použité a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 29. července 2016

.....

Děkuji Mgr. Janu Halákovi, Ph.D. za cenné rady a pomoc při zpracování diplomové práce, PhDr. Janu Krajhanzlovi, Ph.D. za možnost konzultace mého výzkumu, také své rodině a přátelům za jejich podporu.

Obsah

1 Úvod.....	7
2 Motivace.....	8
2.1 Definice.....	8
2.2 Vliv motivace na určité chování.....	8
2.3 Základní druhy motivů.....	9
2.3.1 Velká trojka motivů.....	10
2.4 Základní druhy potřeb.....	11
2.5 Uspokojování potřeb.....	12
3 Životní styl a dobrovolnictví.....	15
3.1 Dobrovolnictví.....	16
4 Ekopsychologie.....	19
4.1 Psychické bariéry ochrany přírody.....	19
4.2 Motivace k proenvironmentálnímu chování.....	22
4.3 Prostředky podporující motivaci k dobrovolnictví v ekologické neziskové organizaci.....	24
4.3.2 Podněty pro motivující dobrovolnický management.....	28
5 Cíl práce a hypotéza.....	31
6 Metodika.....	32
6.1 Kvalitativní přístup.....	32
6.2 Získání výzkumného vzorku.....	32
6.3 Získání dat.....	34
6.4 Etika výzkumu.....	35
6.5 Data management.....	35
6.6 Analýza dat.....	36
6.6.1 Validita.....	37
7 Výsledky.....	38
7.1 Motivace k tomu stát se dobrovolníkem či dobrovolnicí v neziskové ekologické organizaci.....	38
7.1.1 Shrnutí motivace k zapojení se do neziskové organizace.....	41
7.2 Motivace k aktivitě v neziskové ekologické organizaci.....	42
7.2.1 Důvody výběru aktivit.....	42
7.2.2 Shrnutí důvodů výběru aktivit.....	45
7.2.3 Situace vyvolávající dobré pocity.....	46
7.3 Bariéry motivace k aktivitě v neziskové ekologické organizaci.....	48
7.3.1 Shrnutí bariér motivace k aktivitě v neziskové ekologické organizaci.....	51
7.4 Proenvironmentální chování.....	51
8 Diskuse.....	52
9 Závěr.....	55
10 Souhrn.....	57
11 Summary.....	58
12 Referenční seznam.....	59
12.1 Monografie.....	59
12.2 Internetové zdroje.....	59
13 Přílohy.....	62
13.1 Záznamový arch.....	62
13.2 Informovaný souhlas.....	63

1 Úvod

V dnešní době svět čelí několika krizím. Jednou z nich je ekologická. Planeta se otepluje, docházejí přírodní zdroje, stoupá konzumace potravin a množství odpadu, druhově bohaté ekosystémy tropických deštných lesů jsou nahrazovány palmovými monokulturami. Diskuse světových lídrů stále není jednoznačná, stále se nemohou dohodnout, jak budou na tyto problémy reagovat a už vůbec nejsou schopní přijmout závazky, které by tuto krizi řešily. Tlak veřejnosti chybí a lobby nadnárodních korporací sílí.

V současné době existuje množství ekologických neziskových organizací, které na tyto problémy poukazují a snaží se nabízet řešení, která by napomohla vyvedení společnosti z této krize. Tyto organizace jsou více či méně závislé na dobrovolnících a dobrovolnicích.

Po dobu několika let s jednou neziskovou organizací aktivně spolupracuji. V průběhu mého působení v tomto sektoru jsem si všimla, že angažovanost dobrovolníků a dobrovolnic se různě mění, zejména dlouholetí a zkušení dobrovolníci a dobrovolnice po určitém čase v podstatě svou činnost úplně utlumí. Dle mého názoru to může být spojené se změnou životní situace, kdy už na dobrovolnictví nezbývá čas. Nicméně se domnívám, že na to má vliv také to, co a jakým způsobem dobrovolníkům a dobrovolnicím daná organizace nabízí a jak tím ovlivňuje motivaci k angažovanosti těchto lidí.

Domnívám se, že aby si nezisková organizace udržela své dobrovolníky a dobrovolnice, musí znát jejich potřeby a zároveň jim musí nabízet možnost růstu. Hierarchie potřeb dle Maslawova (2014) uvádí, že nejvyšší lidskou potřebou je seberealizace. Pokud určitá činnost jedinci nabízí uspokojení této potřeby, podporuje to jeho růst a jedinec v této činnosti nadále pokračuje.

Dle mého názoru, organizace pracující s dobrovolníky a dobrovolnicemi nedostatečně, málo se zajímají o jejich potřeby a nenabízejí jim činnosti, které umožňují jejich seberealizaci. Považuji toto za jeden ze základních důvodů, proč se míra angažovanosti dobrovolníků a dobrovolnic různě mění a také proč po určité době, svou činnost v dané organizaci utlumují.

Výsledky této práce mohou napomoci k rozšíření vědomí o principech dobrovolnické motivace a nabídnou podněty, které budou k dispozici všem organizacím, které s dobrovolníky a dobrovolnicemi pracují.

2 Motivace

2.1 Definice

Termín motivace už z latinského překladu slova moveo, tedy hýbám, naznačuje, že se zabývá příčinou určitého chování člověka. Motivace je v psychologii nejčastěji chápána jako vnitřní proces jedince, který vzniká na základě potřeby, má určitý směr, určitou intenzitu a také má prostředníky, které se tohoto procesu účastní, což ovlivňuje výsledné chování (Nakonečný 1998, Říčan 2005, Blatný 2010). Ovlivňují ji vnější a vnitřní podněty, ale jde o intrapsychický proces, který zvyšuje nebo snižuje aktivitu jedince, mobilizuje síly a energizuje organismus (Hartl, Hartlová, 2004).

2.2 Vliv motivace na určité chování

To, jakou podobu a zda se určité chování zrealizuje není závislé pouze na motivaci, ale na systému kognitivních procesů. Kognitivní procesy jsou psychické procesy, jejichž prostřednictvím poznáváme okolní svět i sebe sama (Hartl, Hartlová, 2004). Na motivaci je závislé zaměření, intenzita a trvání chování (Nakonečný, 1998). Tento vztah motivace a kognitivních procesů popisují ještě v kapitole 2.3 Uspokojování potřeb.

Na začátku celého procesu motivace je stav motivačního napětí, který „vzniká z potřeb, tj. ze stavu organismu, resp. individua jako biologické a sociální bytosti, který je reakcí na nějaký nedostatek“ (Nakonečný, 1998, 109). Pokud dojde k zpředmětnění potřeby, tedy pokud jedinec zná předmět a vzorec chování, kterým může danou potřebu naplnit, stává se z ní psychologický problém.

Oproti tomu motiv je příčina chování člověka směřující k uspokojení potřeby (Blatný, Blatná, 2004). Dle Nakonečného (1998) je motiv psychologická příčina chování. „Motiv je jakýkoliv vnitřní činitel, který člověka nebo jiný organismus vede k aktivitě“ (Říčan, 2005, 177).

Dle Nakonečného (1996) se často zaměňuje termín motiv a potřeba. Autor definuje potřebu jako výchozí stav nějakého fyzického nebo sociálního deficitu. Dále uvádí, že „chování je instrumentální aktivita zprostředkující vztah mezi potřebou a jejím uspokojením“ (Nakonečný, 1996, 27), jehož cílem je předcházet nebo napravovat deficit.

Základní vzorec chování je potřeba a následně naučené (navyklé)

chování, které vede k odstranění deficitu, zatímco motiv vyjadřuje obsah, kterým danou potřebu uspokojíme. Je to psychologická příčina chování, propůjčuje chování psychologický smysl (Nakonečný, 1996). Obdobně pojem motiv chápe také Blatný (2010), totiž jako predeterminovanou sílu „již lze „vzbudit“ aktualizací fyziologických či psychogenních potřeb nebo pobídkovou silou situace“. Dále vysvětluje, že motiv lze chápat také jako hodnotu, „kterou osoba připisuje široké třídě cílů“ (Blatný, 2010, 139).

2.3 Základní druhy motivů

Motivy se rozlišují na různé druhy, mohou být primární a sekundární (Říčan, 2005), implicitní a explicitní (Blatný, 2010), vědomé a nevědomé (Nakonečný, 1998) a mnohé další. Nakonečný (1996) vysvětluje, že nelze zcela popsat a utřídit všechny lidské motivy do jednotlivých systémů, neboť „interindividuálně specifické zkušenosti mohou vést u různých jedinců k utváření velmi specifických motivů, tj. k vyhledávání obsahově velmi specifického uspokojení“ (Nakonečný, 1996, 147). Motivy jsou individuální a u každého člověka specifické.

Lidská mysl koordinuje naše chování. Mnoho věcí děláme cíleně a vědomě, ale u některých našich činů skutečný důvod neznáme, i když si třeba myslíme, že ano. „U mnoha činů si subjekt neuvědomuje jejich skutečnou psychologickou příčinu, neví, proč učinil to či ono“ (Nakonečný, 1998, 103). Je tedy vhodné si uvědomit, že „člověk může mít cíle, jichž si není vědom, a že je dosahuje způsoby, jichž smyslu si není vědom“, dále pak skutečnost, že „pro lidské chování je také charakteristické, že se v něm uplatňuje substituce motivů“ (Nakonečný, 1998, 104), tedy řešení nějakého nedostatku zjednodušenou formou uspokojení. Autor dále uvádí příklad, že ne vždy přejídání je motivováno hladem, ale třeba osamělostí nebo jinými zdroji úzkosti.

Jedním z dalších možných dělení motivů je dělení na primární a sekundární. Tedy na ty, které nám jsou vrozené a na ty které získáváme procesem učení (Říčan, 2005, Nakonečný, 1996). Sekundární motivy slouží k uspokojování právě primárních potřeb. Potřebuji peníze k tomu, abych si za ně koupila jídlo a zaplatila nájem, případně abych se cítila mocně. Samotné peníze lidem neslouží k ničemu. Cílem sekundárních motivů (nutnost zajištění) je dosažení a využití předmětů (peněz), které usnadňují uspokojování

primárních potřeb (nasyčení, bezpečí) (Říčan, 2005).

Vznik toho, co Říčan (2005) nazývá sekundárními motivy, Nakonečný (1998) popisuje jako princip funkční autonomie motivů. Tedy, že předmět, který pro nás sám o sobě hodnotu neměl, ji získal, protože slouží k dosažení jiného cíle, který je pro nás důležitý. „To co získává hodnotu odměny nebo trestu, se současně stává motivujícím činitelem, ať už ve formě potřeby, zájmu, nebo formy motivu. Motivující je také očekávání odměny a vyhnutí se trestu“ (Nakonečný, 1998, 112).

2.3.1 Velká trojka motivů

Tzv. Velká trojka motivů je pojem označující výkonový motiv, motiv afiliace, intimity a moci. Blatný (2010) je řadí mezi implicitní, tedy ty, u kterých nejsme schopni sebereflexe a neváží se na uvědomělé preference při volbě cílů. Domnívám se, že tyto motivy jsou spojené s potřebami úspěchu, sociálními potřebou a potřebou úcty. Tedy těmi, které Maslow (2014) řadí mezi základní a které nepovažuje za motivační, ale za nedostatkové.

Výkonový motiv nás tlačí k tomu, abychom byli úspěšní. Může se projevit ve chvílích, kdy s někým soupeříme nebo když se snažíme o něco jedinečného, například překonat sám sebe a dosáhnout vytrvalostí velkých cílů. Tento motiv má dvě tendence, člověka může motivovat naděje na úspěch a zrovna tak i strach z neúspěchu, kterému se chce vyhnout (Blatný, 2010). „Všichni lidé touží po úspěchu, ale liší se silou motivu výkonu, která je dána poměrem touhy po úspěchu ke strachu z neúspěchu, takže čím je tento strach větší, tím je motiv výkonu slabší“ (Nakonečný, 1996, 226). To zda v dané činnosti uspějeme a tedy podáme dobrý výkon, není závislé jen na motivaci, ale i na schopnostech pro danou činnost. Dle Nakonečného (1996) je vztah mezi motivací a schopnostmi přímo úměrný. „Úspěšný výkon pak vyvolává hrdost, neúspěšný stud“ (Nakonečný, 1996, 226). Lidé tedy buď spíše podání výkonu vyhledávají a nebo se mu vyhýbají.

Motiv afiliace se popisuje jako potřeba utvářet přátelství a spojení, a to především s lidmi neznámými nebo méně známými, ale podobně smyšlejšími (Blatný, 2010, Nakonečný, 1996). Potřeba dobrých vztahů s blízkými lidmi se nazývá motiv intimity. I zde můžeme najít různé tendence. Člověk může být motivován nadějí na přijetí nebo strachem z odmítnutí (Blatný,

2010, Nakonečný 1996).

Motiv moci je spojený s potřebou cítit vlastní sílu a s potřebou ovlivňovat druhé (Blatný, 2010, Nakonečný, 1996). „Mít moc znamená měnit chování druhých, ale také sebe sama, neboť je to narkotikum, které nezůstává bez účinku na toho, kdo je užívá ... Moc zde tedy znamená přinucení, jehož je si objekt vědom jako tlaku, ale neznámá to implicitně, že je to tlak vyvíjený vždy zcela proti jeho vůli“ (Nakonečný, 1996, 236). Motiv moci je spojován s uspokojováním pocitu síly, nadvlády, vyvolávání obdivu apod., tedy se zvyšováním hodnoty sebe sama (Nakonečný, 1996). „Motiv moci může být, podobně jako motivy předchozí, nevědomý či zčásti uvědomovaný – to závisí na hodnotách, obranách sebepojetí a kognitivních schématech dané osoby“ (Blatný, 2010, 149). „Mnozí lidé toužící po moci se však obávají převzetí odpovědnosti a omezují ovládání druhých na skrytější způsoby“ (Nakonečný, 1996, 239).

Dále můžeme motivy rozlišovat na biologicko-fyziologické motivy a na psychosociální (Nakonečný, 1998, Řičan, 2005, Blatný, 2010). Tyto motivy se rozlišují podle toho, jakou potřebou jsou vyvolané.

2.4 Základní druhy potřeb

Biologicko-fyziologické motivy vychází z primárních biologických potřeb, které mají všichni lidé a nám příbuzné organismy. Dají se odlišit na pozitivní a negativní potřeby. Pozitivní potřeby jsou „ty, k jejichž uspokojení je třeba získat odpovídající uspokojující objekt: jídlo, nápoj, oděv nebo jiný prostředek k ohřátí, sexuálního partnera atd.“ (Řičan, 2005, 180). Zatímco negativní potřeby, které bývají podobně naléhavé, jsou takové, „k jejichž uspokojení je naopak zapotřebí uniknout nežádoucímu objektu či stavu“ (Řičan, 2005, 180). Řičan (2005) mezi ně řadí potřebu bezpečí, klidu pro spánek, potřeba zbavit se bolesti či nepohodlí atd.

Mezi primární psychologické potřeby patří potřeba poznání, hry a zábavy i různých smyslových uspokojení. S nimi jsou úzce spojené sociální potřeby jako je potřeba sociálního kontaktu, autonomie, péče o druhé, ovládat někoho a podobně. Řičan (2005) tvrdí, že uspokojování psychologických potřeb bývá méně naléhavé a snese odklad na rozdíl od biologických potřeb. Uspokojování psychologických potřeb má velmi rozmanitou podobu a je snadno zaměnitelné,

protože uspokojením jedné může nahradit uspokojení druhé.

2.4.1 Maslowova hierarchie potřeb

Maslow na potřeby nahlíží jako na „prázdné díry, [které] musí být naplněny, má-li člověk zůstat zdravý“ (Maslow, 2014, 81). Dále tvrdí, že zdraví lidé jsou ti, kteří jsou motivováni růstovými potřebami, oproti ostatním, které motivují základní potřeby. Mezi základní potřeby řadí potřebu bezpečí, sounáležitosti, lásky, respektu a sebeúcty. A mezi růstové potřeby řadí potřebu seberealizace.

U jedinců, kteří jsou růstově motivováni, uspokojení „vyvolává spíše zvýšenou než sníženou motivaci a spíše zvýšené než snížené vzrušení ... chtějí více a více, například vzdělání“ (Maslow, 2014, 88-89). Dle Maslowa (2014) všichni lidé potřebují uspokojovat základní potřeby, které považuje za počáteční bod, z něhož teprve začíná skutečný vývoj jedince, přičemž tento vývoj je jedinečný pro každého jedince. Potom je „vývoj určován spíše vnitřními než vnějšími faktory“ (Maslow, 2014, 92).

Základní potřeby jsou dle Maslowa (2014) závislé na vnějších podmínkách. Člověk se tak stává závislým na vnějším prostředí, musí ho respektovat, podléhá jejich přáním, rozmarům a pravidlům. Musí být vnímavý vůči souhlasu, vlídnosti a dobré vůli druhých lidí. Pokud jsou vnější podmínky příznivé a dochází tak k naplňování základních potřeb, následně může dojít k naplňování potřeb motivačních, a tím se člověk stává méně závislým a méně zavázán. „Takoví lidé jsou mnohem soběstačnějšími a samostatnějšími. Nenechají se ovládat společenskými nebo environmentálními určujícími prvky, ale řídí se spíše vnitřními určujícími prvky“ (Maslow, 2014, 93).

2.5 Uspokojování potřeb

To, co nás donutí k akci, je právě uspokojení, při kterém se vyplavují endorfíny, kterými je člověk odměněn a které vytváří pocit štěstí. „V uspokojení prožívá subjekt návrat k psychické rovnováze, jejíž porušení vyvolává motivační stav, nazývaný potřebou, ... prožívání motivačních stavů je vyjadřováno různými, nejednotně vymezovanými termíny, jako jsou např. snaha, chtění a další“ (Nakonečný, 1996, 98).

K tomu, abychom cíle dosáhli a došlo k uspokojení potřeby, potřebujeme mimo motivace i určitý předmět, například jídlo, který nám k cíli pomůže. Mezi

předměty (Říčan, 2005) můžeme zařadit lidi, věci, instituce, ale i myšlenky, principy, naše schopnosti, které máme, nebo které si můžeme osvojit. K předmětům pomáhajícím dosažení cíle si utváříme kladný postoj. Předměty, které dosažení cíle ohrožují, vnímáme spíše záporně.

Jídlo, peníze a jiné předměty samy o sobě nejsou motivy. Jsou to jen prostředky k dosažení daných cílů, tedy k dosažení uspokojení nějaké potřeby. „Obecně platí, že motivace je intrapsychicky probíhající proces, vyústující ve výsledný vnitřní stav, motiv. Je tu nutno rozlišovat konečný cíl, jímž je opět nějaký druh vnitřního stavu, obecně nazývaný uspokojení, a prostředky, jimiž se tohoto uspokojení dosahuje“ (Nakonečný, 1996, 7).

Jak již bylo zmíněno výše, to, zda dojde k uspokojení potřeby, tedy k nějakému chování, neovlivňuje pouze motivace. Chování ovlivňují i tzv. kognitivní klíče, tedy vnější situační podmínky. Mezi kognitivní klíče Nakonečný (1996) řadí volbu prostředků k dosažení cíle a také subjektivní pravděpodobnost, tedy odhad vyhlídky na dosažení cíle. Jsou to vnější situační podmínky, které vstupují do kognitivní analýzy, která vytváří strategii k dosažení cíle. „Kognitivní procesy v relaci k motivaci jsou v tomto smyslu zaměřeny na volbu prostředků a na očekávání úspěchu příslušného instrumentálního chování“ (Nakonečný, 1996, 17). Je tedy důležité, aby motiv byl dostatečně silný a pravděpodobnost dosažení cíle byla vysoká, aby hodnota dosahovaného cíle byla uspokojující a aby možná strategie nebyla v rozporu s morálkou jedince (Nakonečný, 1996).

Pravděpodobnost dosažení cíle ovlivňuje naše sebevědomí a způsob, jak nahlížíme na naše schopnosti. Ty mohou být například objektivně dostatečné, ale subjektivně nedostatečné. Protože „ani sebesilnější motivy nestačí k tomu, aby člověk dosáhl cíle, chybí-li mu potřebné schopnosti“, ale „současně ani sebelepší kompetence nestačí k tomu, aby se pustil do akce a vytrval, je-li jeho motivace nulová“ (Říčan, 2005, 178). Pokud člověk k dané akci bude mít motiv, ale nikoli kompetence (a nebo si bude myslet, že je nemá), nedojde k naplnění daného cíle.

Do procesu uspokojování potřeb vstupují i naše hodnoty. „Morální reflexe důsledků chování je vlastně to, co se nazývá svědomí, osobní étos, osobní morálka či superego ... svědomí se může uplatnit již ve fázi, kdy si subjekt svůj

motivační stav uvědomí ve formě neurčité touhy či určitého záměru“ (Nakonečný, 1996, 18). Člověka silně láká jízda autem, je to pohodlné, rychlé, nicméně jsou i tací, kteří si díky svému svědomí a vědomí toho, že tím vypouští škodliviny do ovzduší, dokáží toto pohodlí odpustit. „Morální profil jedince je přirozenou složkou jeho jednání i motivace tohoto jednání“ (Nakonečný, 1996, 19).

Dle Maslowova (2014, 88) jsou jednotlivé základní potřeby „uspořádané hierarchicky, takže uspokojení jedné potřeby a její následné odstranění ze středu scény nepřináší úlevu, odpočinek nebo stoický klid, ale místo toho se ve vědomí objeví jiná a „vyšší“ potřeba“. Zároveň tvrdí, že neuspokojené základní potřeby vyvolávají v jedinci nepříjemné pocity. Ovšem uspokojení základních potřeby vyvolává jen neutrální stav, případně pocit úlevy, který není trvalý. Pokud ovšem uspokojujeme potřeby „vyšší“, tedy tzv. růstové, dochází k radostným stavům, k vyrovnanosti „plynoucí ze snadného a dokonalého fungování na vrcholu sil“ (Maslow, 2014, 91).

Nakonečný (1998) popisuje dva principy motivace, které souvisí s Maslowovou teorií uspokojování potřeb. Prvním je princip psychického ekvilibria, tedy rovnováhy. „Motivované chování, ať už plyne z jakýchkoliv motivů, směřuje k dosažení vnitřní psychické rovnováhy subjektu“ (Nakonečný, 1998, 113), vytváří tedy optimální podmínky existence, a to jak na úrovni biologické, tak i sociální. Na rozdíl od fyziologické rovnováhy (homeostázy) psychická rovnováha nemá snahu vytvářet stálé vnitřní prostředí, lépe řečeno vnitřní stav. „Rozhodující je tu redukce úzkosti nějakou behaviorální aktivitou, případně racionalizací, kompenzací apod.“ (Nakonečný, 1998, 113), vnitřní rovnovážný stav se může neustále měnit.

Druhý princip motivace je princip hédonismu: člověk vyhledává slast a záměrně se vyhýbá strasti. „Motivující je dosahování odměn a vyhýbání se trestům“ (Nakonečný, 1998, 114). Nejde jen o slast smyslovou, „u člověka se .. vyvíjejí také vyšší formy slasti, vystupující jako kladné etické, estetické a intelektuální city“ (Nakonečný, 1998, 114).

3 Životní styl a dobrovolnictví

Dobrovolnictví je činnost vykonávaná zdarma, tedy dalo by se říci, že je prováděná ve „volném čase“ jedince. Hodaň (2008) ve své práci komentuje pojmenování části našeho času jako volný čas. Přikláním se k jeho tvrzení, že nelze čas dělit na různé druhy, ale můžeme ho pojmenovat podle toho, jakou činnost v daném čase vykonáváme. Rozlišování času je spojené s organizací lidské společnosti. V dnešní době je složité rozlišit, kdy člověk odpočívá, obnovuje síly, dělá zájmovou činnost, apod., nebo kdy je v pracovním procesu. Není výjimkou, že člověk svou prací uspokojuje potřeby, které dříve bylo zvykem uspokojovat v rámci neplacené činnosti.

Výběr činností ovlivňuje životní styl daného jedince. Souhlasím tedy s Hodaňovým (2008) názorem, že je smysluplnější věnovat se spíše životnímu způsobu a stylu než dělit čas na různé jednotky. Typickým příkladem může být právě ochrana přírody, kdy je možné věnovat se jí, svým proenvironmentálním chováním, celý den, bez ohledu na to, zda jsme v práci nebo se rekreujeme. Často se s termínem „volný čas“ setkáváme i v odborné literatuře. Níže termín „volný čas“ budeme chápat jako čas, který netrávíme v práci nebo případně ve škole.

Je to právě životní styl, který ovlivňuje to, jak se svým časem nakládáme, jakými činnostmi ho naplníme. Ovlivňují ho naše hodnoty a potřeby. „Volný čas je subjektivní kategorií, jeho využití (či nevyužití) je závislé na úrovni, potřebách a přijatých hodnotách každého individua. Tím je pochopitelně řízen i výběr činností, kterými může být volný čas naplňován“ (Dohnal, Hobza, 2008, 69). Někdo chodí každý den do práce, někdo jen občas a zbytek svého času vyplňuje dobrovolnickým a jiným aktivitám. „Individuální preference určitých činností, jejich obsah a uspořádání vypovídají o životním stylu“ (Hodaň, 2008, 82).

Zvláštní skupinou činností jsou činnosti rekreační. To jsou činnosti, které by měly vést k znovu obnovení sil člověka. „Celý život člověka, realizace všech jeho rolí, je spojen s více či méně intenzivním vyčerpáváním fyzického, psychického i sociálního potenciálu“ (Hodaň, 2008, 19). Cílem těchto činností je nejen dosáhnout předcházejícího stavu, ale ideálně dosáhnout i jeho zlepšení. „Čím více se svojí úrovní člověk dostane nad veškeré požadavky

svého života, tím více sám sebe ochrání a tím intenzivnější a kvalitnější může být jeho činnost“ (Hodaň, 2008, 19).

Hodaň (2008, 23) definuje rekreaci takto: „rekreace je pojmem, označujícím činnosti, které jsou zaměřeny na obnovování vyčerpaných sil a kompenzaci deformativních vlivů, vyplývajících z běžných socioprofesionálních rolí člověka, z jednostrannosti práce, nesprávných životních návyků apod., na tvorbu zdraví, rozvoj a zdokonalování ve smyslu fyzickém, psychickém i sociálním a s tím spojenou kultivaci. ... Má výrazně prožitkový charakter, její dopad má stejný význam jak pro fyzickou, tak pro duševní a sociální dimenzi lidské osobnosti, a to nejen ve smyslu důsledku fyzické zátěže, ale i společenského kontaktu“.

Je možné považovat dobrovolnictví za formu rekreace? Dochází dobrovolnickou činností k obnově sil jedince nebo je to spíše činnost podobná práci, jen je neplacená? Hodaň (2008, 25) tvrdí, že na určení, zda je, nebo není nějaká činnost rekreací, „má rozhodující vliv motivace a smysl vykonávané činnosti, odpovídajícímu individuálnímu zájmu; budeme-li operovat s pojmy zábava, regenerace, odpočinek, vlastní rozvoj, prožitek atd., spojenými s osobním uspokojením, jedná se o rekreaci“.

Odpověď na tuto otázku se mi zdá zásadní. Domnívám se, že pokud by dobrovolnická činnost naplňovala charakter a potažmo funkci rekreace, může to být dalším vodítkem, jak tuto činnost nastavovat, aby se zvýšila motivace k této činnosti. Neboť jak tvrdí Hodaň (2008), rekreace je nezbytnou součástí života člověka.

3.1 Dobrovolnictví

Dekker a Halman (2012) charakterizují dobrovolnictví několika znaky. Jde o nepovinnou aktivitu tedy, tedy takovou, která je vykonávána na základě volby jedince. Dalším znakem je, že se vykonává pro užitek druhých, ať už jednotlivců nebo celé společnosti. Je to činnost neplacená, někteří autoři ji specifikují jako činnost organizovanou.

Takto chápané dobrovolnictví tedy splňuje dvě nutné podmínky rekreace, totiž svobodnou volbu jedince a neplacenost dané aktivity. Dokonce obě dvě činnosti (pokud započítáme i méně striktní definice dobrovolnictví) mohou být organizované i neorganizované. Jako sporný znak se může jevit užitek

jednotlivců nebo celé společnosti z této činnosti, kterým se charakterizuje především dobrovolnictví. Pokud si ale uvědomíme, že rekreace má vliv na fyzickou, psychickou a sociální kondici jednotlivce a ta má vliv na jeho výkonnost, tak je zřejmé, že z toho bude mít prospěch jeho okolí, ale i společnost.

Nejvíce sporné se mi jeví základní funkce rekreace, a tou je obnova sil jednotlivce. Některé formy dobrovolnictví, a zvláště ty ve stresovém prostředí, mohou být velmi vyčerpávající. Ovšem za určitých podmínek může dobrovolnická činnost pomoci vyrovnat se s určitými úzkostnými stavy. Například pocitem ohrožení a nejistoty (o tomto v další kapitole 4 Ekopsychologie), nebo nám může poskytnout úctu a uznání za odvedenou práci, které nebudou uspokojené z jiných sfér života a nebo nám může nabídnout možnost seberealizace, která je silnou motivační potřebou, potřebnou ke spokojenému životu (viz kapitola 2.4.1 Maslowova hierarchie potřeb). Tuto teorii, o čemž níže může být dobrovolnictví prospěšné potvrzuje i studie, kterou provedli Woodyard a Grable (2014). Testovali, zda má dobrovolnictví vliv na tzv. *wellbeing*. Pozorovali, že dobrovolnictví mělo pozitivní vliv na subjektivní pociťování celkového zdraví.

Pokud management daných dobrovolnických organizací nahlíží na dobrovolnictví jako na rekreační činnost, která má splňovat funkci obnovy sil, zajišťuje tak podle mého názoru udržitelnost dobrovolnických činností. Nemyslím tím, že organizace dělají zábavný program pro dobrovolníky a dobrovolnice a nevěnují se svému tématu. Právě naopak zabývat se tímto tématem a být pro něj užitečný je dle mého názoru právě to, co obnově sil napomáhá.

Považovat dobrovolnickou činnost za formu rekreace je tedy podle mého názoru možné. Teorie tomu nebrání, dobrovolnictví se vyznačuje odpovídajícími znaky. Domnívám se dokonce, že jiná forma rekreace nám nepomůže obnovit síly v tom spektru, ve kterém to umožňuje dobrovolnictví, jako např. při ulehčení od úzkosti, kterou vyvolávají některá environmentální témata. Dobrovolnictví tak může mít pozitivní vliv na zdraví člověka. Jediné, co tomu brání, je dle mého názoru praxe, kdy je na dobrovolníky nahlíženo jako na levnou pracovní sílu a nedává se jim prostor k seberealizaci.

Na webových stránkách organizace Adra (<http://www.adra.cz/dobrovolnictvi/praha/dobrovolnictvi>) je vypsáno několik motivů dobrovolnické činnosti. Na prvním místě se uvádí altruismus, o kterém si část lidí myslí, že je možný, a část lidí, že ne, jelikož údajně člověk nikdy nedělá nic, z čeho nemá prospěch. Jsou i výzkumy, které tvrdí, že za altruistickým chováním je skryt pocit viny. „Pokud se člověk nechová podle svého přesvědčení „co je správné“, přicházejí pocity viny. Právě pocity viny se podle výzkumů významně podílejí na altruistickém chování, tedy na dobrovolném a nezištném pomáhání druhým lidem, společnosti a přírodě“ (Krajhanzl, 2012, 19).

Já altruismus považuji za velmi přínosný pro společnost, ale domnívám se, že vidět za dobrovolnictvím jen altruistické motivy není správné. Myslím si, že to ovlivňuje přístup k dobrovolníkům a dobrovolnicím, kdy se na ně pohlíží jako na lidi, kteří budou dělat cokoli, hlavně když to bude pro správnou věc.

Adra (<http://www.adra.cz/dobrovolnictvi/praha/dobrovolnictvi>) uvádí ještě další spíše benefity nežli motivy. Uvádí, že dobrovolnická činnost může zlepšovat kvalitu života, neboť dává pocit, že má daný jedinec pro ostatní cenu a také to dává možnost aktivního odpočinku. Dále uvádí, že některé lidi k dobrovolnictví motivuje náboženské přesvědčení, případně zisk profesních zkušeností a nových kontaktů a přátel.

Hodaň (2008) vysvětluje, že skrz tělocvičné aktivity se promítá tělesná kultura do celého života a významným způsobem ovlivňuje životní způsob a styl. Domnívám se tedy, že podobně budou ovlivňovat i jiné druhy rekreace životní způsob a styl. Tedy z toho můžeme vyvozovat, že i dobrovolnická činnost, jakožto druh rekreace, má vliv na životní způsob dané společnosti a životní styl jedince. A jak je uvedeno na internetových stránkách Adry, dobrovolnická činnost může zvyšovat kvalitu života.

V této kapitole jsme si uvědomili, že životní styl jedince ovlivňuje, jakými činnostmi naplní svůj život, a také to, že dobrovolnická činnost, může být jednou z forem rekreace. Další kapitola bude věnovaná ochraně přírody a především psychologii environmentálních problémů.

4 Ekopsychologie

Ekopsychologie je vědní obor, který se zabývá mimo jiné benefity pro člověka, které plynou z interakce s přírodou, ekoterapií, ale také právě psychologii environmentální krize nebo zodpovědnosti za ochranu přírody a živočišných druhů (Kahn). V této kapitole se pokusím vysvětlit, jaký mají environmentální problémy vliv na naši psychiku, čímž objasním jak je možné, že část lidí přírodu a životní prostředí chrání a druhá část ne. A také jak s environmentálními problémy zacházet, aby ochrana přírody a životního prostředí byla efektivní.

4.1 Psychické bariéry ochrany přírody

Často se setkávám s názorem, že jeden z největších environmentálních problémů - klimatické změny - neovlivňuje člověk, a to i přes nejnovější vědecká tvrzení: „Množství důkazů o vlivu člověka na klimatický systém od Čtvrté hodnotící zprávy (AR4) vzrostlo. Je extrémně pravděpodobné, že více než polovina z pozorovaného nárůstu průměrné globální povrchové teploty v období 1951–2010 byla způsobena antropogenním nárůstem koncentrací skleníkových plynů společně s dalšími antropogenními příčinami“ (IPCC, 2014, 9).

Jak je tedy možné, že byť máme důkazy o tom, že člověk ovlivňuje svou činností životní prostředí, to jediné místo kde je schopný žít, i přesto se k němu chová nešetrně? Ztotožňuji se s Krajhanzlovým názorem, že „běžný přístup veřejnosti k životnímu prostředí bývá často trochu pejorativně označován jako iracionální. Říká se, že si lidé pod sebou „řežou větev“, chovají se krátkozrace, hloupě, egoisticky, požitkářsky či přímo šíleně. ... Považujeme však za lepší snažit se iracionalitě porozumět než nad ní ohrnovat nos“ (Krajhanzl, 2012, 9). Nyní vysvětlím, proč environmentální vědomí k ochraně přírody nestačí, tj. že vědět ještě neznamená dělat.

Librová (2013, 64-65) vysvětluje, že „člověk, který mohl používat jen svou vlastní fyzickou sílu, případně sílu hospodářských zvířat, po generace pohlíží na přírodu jako na nebezpečí a na látku určenou k přepracování“. Není tedy divu, že v naší společnosti, ještě nejsou vytvořené takové hodnoty, aby lidé brali ochranu přírody a životního prostředí za své přirozené chování. Dnešní společnost je orientovaná především na konzum a čerpání přírodních zdrojů,

než na omezování spotřeby a využívání obnovitelných zdrojů. Je to něco, v čem většina z nás vyrůstala a k čemu byla vychovávána.

My lidé jsme na dobré kondici naší planety existenčně závislí. Je to jediné místo ve vesmíru, kde jsme schopni přežít. A nyní se dozvídáme, že toto jediné místo, kde můžeme žít, je v ohrožení, že podmínky pro život se zde mění a že už teď musíme řešit problémy kolem nedostatku zdrojů pro všechny. A zároveň se dozvídáme, že na tyto problémy má vliv mimo jiné i naše činnost. Člověk místo toho, aby se staral jen o rozvoj své osobnosti s domněním, že má základní potřeby zajištěné, tak najednou se dozvídá, že to není úplně tak růžové. „Lidé tedy čelí silnému pocitu ohrožení, které v nich podvědomě vyvolávají environmentální problémy. Ty však nejsou snadno řešitelné a lidská psychika proto hledá jiný způsob, jak se pocitu ohrožení vyhnout – tzv. štěpí své vědomí, tedy izoluje od svého vědomí pomocí tzv. obranných mechanismů ega určité zneklidňující skutečnosti“ (Krajhanzl, 2012, 10). Lidé se nechtějí zabývat něčím nepříjemným, chtějí si nadále užívat toho luxusu, který nám tato doba nabízí.

Nevnímám to jako lhostejnost vůči těmto problémům. Environmentální problémy jsou rozsáhlé a přímo ohrožují naše pohodlí, ale hlavně i základní životní potřeby. Není divu, že vyvolávají v lidech, jak tvrdí Americká psychologická asociace (2010), úzkost a stres. Autoři a autorky Clayton, Devine-Wright, Swim, Bonnes, Steg, Whitmarsh, Carrico (2016) tvrdí, že zdrojem této úzkosti a stresu je především nepředvídatelnost životního prostředí.

Dle Americké psychologické asociace (2010) má každý jedinec svou individuální vyrovnávací strategii. Může jim být intrapsychická reakce zahrnující popření, environmentální znecitlivění, přehodnocení nebo emocionální regulace. Další reakcí může být hledání informací, hledání sociální podpory, angažování se v řešení problému nebo zmírnění těchto problémů. Při řešení přírodních katastrof si můžeme všimnout i takzvané komunitní reakce, například dobrovolnictví. Autoři této zprávy tvrdí, že právě tato reakce by mohla být důležitá pro zvládnutí dopadů klimatických změn, protože může mít dlouhotrvající efekt. Poslední typ reakce může být zřeknutí se jakýchkoliv sociálních nebo morálních norem, spoléhání se na dogmatická přesvědčení

nebo reagovat konzumním životem.

Winter a Koger (2009) mluví o tzv. kognitivní dizonanci, která spočívá v tom, že nové informace naráží na naše naučené vzorce chování nebo na naše hodnoty. „Kognitivní disonance vyvolává nepříjemný stav napětí, který nás motivuje podniknout všechny kroky k omezení tohoto napětí, včetně změny přesvědčení nebo chování, jen abychom se vůči ostatním i nadále jevíli jako konzistentní a zásadoví“ (Winter, Koger, 2009, 75). „Svou kognitivní disonanci vyvolávanou problémy životního prostředí většinou redukuje tím, že vytváříme přesvědčivá, ale ve skutečnosti nepravdivá vysvětlení svého chování“ (Winter, Koger, 2009, 76). Zmínění autoři tak vysvětlují, jak popírání nebo omlouvání svého chování, které není proenvironmentální, může být jednou z obran, na tento nepříjemný stav.

Jak tedy zabránit pocitu ohrožení a s ním spojenými obrannými mechanismy, které nesměřují k proenvironmentálnímu chování? Základem je informovat (Krajhanzl, 2012), ale je velmi důležité jakým stylem tyto nepříjemné informace podáváme. Protože „čím víc se někdo snaží aktivizovat cílovou skupinu katastrofickými prognózami a morálními apely, tím víc hrozí, že ji žene do obranných mechanismů, které jí v příštích letech znemožní vyrovnat se s environmentální skutečností a začít adekvátně jednat“ (Krajhanzl, 2012, 13).

Důležité také je vnímání emocí, které s těmito informacemi přicházejí. Není možné těmto emocím nevěnovat pozornost, je důležité se o nich bavit a sdílet je. Tento prostor je možné najít právě v ekologických neziskových organizacích. „Kolektivity environmentálních hnutí nabízejí psychologickou podporu, která spočívá ve sdílení postojů, v podobnosti cítění a smýšlení“ (Librová, 2013, 56).

Environmentální hnutí, by se tedy neměla vzdát vyvolávání pocitu odpovědnosti v lidech, protože „environmentální odpovědnost hraje v chování k životnímu prostředí významnou roli“ (Krajhanzl, 2012, 20). Důležité je, jakým způsobem v lidech odpovědnost vyvolávají a jakým způsobem a zda vůbec nabízejí psychologickou podporu. Už jsme si vysvětlili, že strašení není optimální strategie. Ještě než popíšu jiné vhodné metody, budu se věnovat tématu příčin proenvironmentálního chování. Co tuto aktivitu v lidech vyvolává?

4.2 Motivace k proenvironmentálnímu chování

Mohlo by se zdát samozřejmé, že lidé chrání přírodu proto, že je pro ně důležitá a že to je takto správné. „Ukazuje se však, že naše přesvědčení a postoje ... mají k našemu chování jen nepřímý vztah“ (Winter, Koger, 2009, 103-104). Nicméně platí, že lidé s proenvironmentálním chováním mají i proenvironmentální postoje (Winter a Koger, 2009).

Freud tvrdil, že 80% naší psychiky je ukryto v nevědomí a naše chování je z převážné části motivováno sexuálními a agresivními pudy (Winter a Koger (2009). Díky této skryté motivaci se můžeme „naivně domnívat, že naše chování má racionální či mravní příčiny, zatímco z velké části je vyvoláváno sobeckými, podvratnými a nepřiznávanými potřebami, obavami, přáními a impulzy“ (Winter, Koger, 2009, 50). Jak už jsem uvedla v první kapitole této práci, Maslow (2014) tvrdí, že toto je jen jedna část psychologie, ta nemocná, jak on nazývá tu, která se věnuje léčbě psychických onemocnění, způsobené dle něho především neuspokojením základních potřeb. Tvrdí, že pokud má člověk naplněné základní potřeby, musí být motivován růstovými potřebami, tedy chovat se určitým způsobem na základě motivu seberealizace.

Většina lidí už pochopila, že třídít odpad je dobré a jedna televizní reklama nám vysvětluje, že jakýkoliv důvod je dobrý. Obce se snaží tuto pro environmentální aktivitu lidem co nejvíce ulehčovat a díky tomu „třídí stabilně přes 70% obyvatel (ČR) a jejich podíl stále ještě narůstá“ (EKO-KOM). „Většina občanů třídí odpad, aniž by sledovala konkrétní výsledky, „protože se to tak má dělat“, tj. z motivace deontologické spíše než z důvodů teleologických“ (Librová, 2013, 66-67). Lidé tedy řídí odpad proto, že se to má dělat a ne z důvodů environmentálního uvědomění, tedy aby se nezvětšoval rozsah skládek.

Hustá síť kontejnerů na tříděný odpad lidem tuto činnost usnadňuje, jinými slovy ukazuje se, že „býváme schopni i ochotni chovat se ku prospěchu životního prostředí, ovšem jen dokud se nám do cesty nepostaví nepohodlí, vysoké ceny a dokud není ohroženo uspokojení našeho apetitu“ (Winter, Koger, 2009, 51). Ohrozit „apetit“, tedy něco co nám je milé, můžeme už jen tím, že popelnice budou od našeho bydliště vzdálené a kvůli recyklaci si budeme muset zacházet.

Ve chvíli, kdy uděláme něco, co víme, že není správně, ale my to uděláme proto, že je to pohodlné, libé apod., tedy „když se apetity ega vymknou kontrole, pronásledují nás pocity viny ze superega či stud, což vede k nevyřešené úzkosti“ (Winter, Koger, 2009, 51). Když už jednou víme, že planeta je doslova zamořená množstvím odpadu, je těžké si tento problém nepřipouštět zrovna když se nám nechce si zacházet. Tento stav popisuje i Maslow (2014, 61): „každý člověk s musí bolestně a velmi přesně uvědomit, že každé odchýlení od ctností svého druhu, každý zločin proti vlastní přirozenosti, bez výjimky každý zlý čin se zapíše do podvědomí a způsobí, že budeme opovrhovat sami sebou“.

Lidé vědí, že s životním prostředím není vše v pořádku, ale nechtějí si to připustit. „To je přesně ten stav, v němž většina z nás žije – odštěpený, fragmentovaný, disharmonický stav, v němž pokračujeme ve svém destruktivním chování a přitom věnujeme určitou, i když nikoliv plnou pozornost narůstajícímu ohrožení našeho ekosystému“ (Winter, Koger, 2009, 53).

Jak je možné, že většina lidí v tomto disharmonickém stavu přetrvává, ale někteří jsou schopni z něho alespoň částečně vystoupit a odpustit si určitou míru pohodlnosti? O některých formách obran jsem zde psala už výše (potlačení, vytěsnění, popření, racionalizace). Bylo mezi nimi i proaktivní jednání, které Freud spojoval s tzv. procesem sublimace. K té „dochází tehdy, když svou nevědomou úzkost převedeme do společensky pozitivně přijímaného počínání.... Sublimací může být i naše prospěšná činnost v nějaké environmentalistické organizaci, aktivní podíl na omezování znečištění a pozitivní změna spotřebních návyků“ (Winter, Koger, 2009, 56).

Tedy proenvironmentální chování je jeden ze způsobů jak se vypořádat s úzkostí, kterou vyvolává neideální stav životního prostředí. Člověk se rozhodne, že pro přírodu nebo možná spíše pro svůj život na této planetě něco udělá, a tak začne jednat. Tím se úzkost pocitově zmenší a člověk má pocit, že aspoň něco pro změnu dělá. Nicméně je to stále jen jedna z obran.

Chtěla bych zde připomenout, že přesvědčení, že environmentální chování je jednou z lidských psychických obran, částečně vyvrací, a nebo lépe řečeno doplňuje, Maslow. Podle něj (2014), i zdravý člověk pocituje obavy, ale řeší je na základě růstové motivace, jinými slovy. Hledá prostředky, jak obavy

může vyřešit.

Pro práci s dobrovolníky v ekologické organizaci je tedy nutné si uvědomit, že byť to jsou lidé odhodlaní „změnit svět“, nelze nedbat na jejich psychické bezpečí. S touto skupinou lidí (a to i se zaměstnanci a zaměstnankyněmi těchto organizací) je spojen pojem „zelená únava“, Tento pojem vysvětluje např. Librová (2013, 56): „na tyto lidi dopadá neúspěch snažení se zvláštní silou. Opakuje-li se může časem ústít do rezignace a pasivity“. Aby byla činnost v ekologických organizacích udržitelná, je důležité, aby ji lidé nedělali jen s očekáváním, že „změní svět“. Vzhledem ke složitosti a k obtížné predikovatelnosti ekologických problémů, je toto očekávání neadekvátní. Pro organizace i pro psychické zdraví dobrovolníků a dobrovolnic je proto zásadní, aby dobrovolnická činnost byla motivovaná růstovými potřebami.

Uvědomuji si, že vysvětlovat motivaci k ochraně (ale i k nechránění) pouze obranými mechanismy a Maslowovou hierarchií potřeb má svá omezení. Těžko budeme měnit pomocí jen těchto dvou teorií postoje celé společnosti. To ale není cílem této práce. Cílem je objasnit základní mechanismy, které jsou důležité pro práci s jedinci, kteří už jsou motivovaní být ekologicky aktivní. A těchto jedinců není malé množství, jen v organizaci Greenpeace Česká republika jich je registrováno kolem 1500. Ovšem aktivních jich je pouze kolem stovky. S tímto vědomím v další kapitole popíši jaké jsou prostředky k rozvoji ochrany přírody a životního prostředí dobrovolnictvím v neziskové ekologické organizaci.

4.3 Prostředky podporující motivaci k dobrovolnictví v ekologické neziskové organizaci

Domnívám se, že nejdůležitějším prostředkem je nastavení organizace samotné a její vztah k dobrovolníkům a dobrovolnicím. Proto první část věnuji konceptu „Dobrovolnický přátelské organizace“, kde nastíním, jaké principy by podle mého názoru měla dodržovat každá organizace, která pracuje s dobrovolníky a dobrovolnicemi. V druhé části se budu věnovat prostředkům, které tento koncept rozvíjí nebo ho uvádějí do praxe.

4.3.1 Koncept „Dobrovolnický přátelské organizace“

Kenn Allen (2006) popsal tři „mýty“ a tři „pravdy“ o dobrovolnictví, vypsals

šest „hříchů“ koordinátorů a koordinátorek dobrovolníků a snaží se přimět organizace, aby směřovaly na základě čtyřech znaků a konceptů k „Dobrovolnicky přátelské organizaci“ (Volunteer-Friendly Organization). V této kapitole jeho koncept představím a propojím s Maslowovou teorií motivace.

Prvním mýtem o dobrovolnictví je, že není dostatek lidí ochotných dobrovolně udělat všechnu tu práci, co je třeba udělat. Druhý mýtus, že je víc lidí ochotných k dobrovolnictví, než kolik je pro ně práce. A třetí mýtus, že kdybychom našli cestu, jak lépe propojit lidi ochotných k dobrovolnictví s příležitostmi vhodných pro ně, vyřešili bychom problémy popsané v prvním a druhém mýtu a že tou cestou musí být technologické řešení. Z těchto mýtů vyplývá, že problémy spojené s dobrovolnictvím a jeho koordinováním nejde vyřešit pouhým technologickým řešením.

Allen (2006) tvrdí, že je skoro nekonečná zásoba dobrovolníků, pokud rozpoznáme, kdo jsou a budeme vědět, jak je mobilizovat. Také tvrdí, že je neomezené množství smysluplné, užitečné práce pro ně, ale musíme je nechat ji dělat. A poslední „pravdou“, kterou uvádí, je, že není jednoduchá cesta, jak ty to dvě předcházející pravdy převést do praxe.

Dále popisuje šest „hříchů“, kterých se koordinátoři a koordinátorky, potažmo jiný dobrovolnický management, dopouštějí. Prvním je tendence si myslet, že dobrovolnické příležitosti jsou pouze uvnitř organizace, ne mimo ni. Druhým je myšlení založené víc na aktivitě, kterou je potřeba udělat, než na výsledcích, kterých chceme dosáhnout, tedy soustředění se na provozní management spíše než na dopad práce. Třetím hříchem je víra v technologie spíše než víra v sílu lidí mobilizovat ostatní. Čtvrtý hřích je tendence spíše akceptovat nevolí k dobrovolníkům a dobrovolnic od zaměstnanců a zaměstnankyň organizace radši než dosáhnout strategie k jejímu překonání. Pátým hříchem je, že se neinvestuje do změny a vývoje organizace, aby se z ní stala „Dobrovolnicky přátelská organizace“. A posledním šestým hříchem je, že národní a lokální dobrovolnická centra přebrala těchto šest hříchů.

Dle Allena (2006) má „Dobrovolnicky přátelská organizace“ tyto čtyři znaky:

- uznává dobrovolníky jako důležité jmění při dosahování své vize,
- rozeznává bariéry k efektivnímu dobrovolnictví zahrnující všechny úrovně

organizace,

- dává možnost zaměstnancům a zaměstnankyním pracovat v partnerském vztahu s dobrovolníky a dobrovolnicemi a
- chápe, že její dobrovolníci a dobrovolnice mají důležité postřehy, náhledy a znalosti, které mohou pomoci organizaci dělat svou práci lépe.

A také čtyři základní koncepty:

- základy klade na základě vize a poslání – tedy jak se svět změní na základě práce pro tuto organizaci,
- kombinuje inspirující vedení s efektivním managementem – to znamená, že lidi na všech úrovních organizace přebírají zodpovědnost za efektivní zapojení dobrovolníků a dobrovolnic, a současně má decentralizovanou zodpovědnost za koordinování dobrovolníků,
- vytváří porozumění a spolupráci – a to především mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a dobrovolníky a dobrovolnicemi skrz definování jejich rolí, pomáhání vzájemnému porozumění a ocenění a udržuje jejich soustředění se na poslání a vizi,
- vzdělání, růst, změna – vždy usilují o učení se od svých dobrovolníků a dobrovolnic za účelem pomoc organizaci stát se více efektivní jak v hlavním zaměření své činnosti, tak i v zapojování dobrovolníků.

Tento koncept se dle mého shoduje s motivační teorií Maslowa. Podle něj „nelze automaticky spoléhat na rozvoj osobnosti, přibývající moudrost, sebeaktualizaci nebo posílení charakteru. Má-li celoživotní vývoj dávat nějaký smysl, je nutné opřít se nějaký dlouhodobý vektor nebo tendenci“ (2014, 88). Maslow zde dle mého mluví o tom, že celoživotní vývoj potřebuje mít nějakou vizi a poslání. Je to vlastně špička jeho hierarchie potřeb, je to něco, co člověka přesahuje. Nestačí dělat činnost, v které využívám své nadání, svůj potenciál, je nutné, aby tato činnost měla nějaký smysl, ideálně dlouhodobou vizi, tedy vektor kam jedinec směřuje. Domnívám se, že právě proto Allen (2006) potřebu vize a poslání organizace uvádí mezi základní koncepty „Dobrovolnický přátelské organizace“. Je to něco, co člověka motivuje k další aktivitě.

Já vizi nebo poslání organizace nevnímám jako stanovování konkrétních cílů, něčeho, čeho chceme dosáhnout. Spíš ji vnímám jako stanovování

hodnot, jakýsi etický kodex, něco, co organizace považuje za správné, a něco, co může dobrovolník nebo dobrovolnice přijmout za své. Tedy jakákoliv činnost, která bude v duchu této vize, bude považovaná za smysluplnou, a tedy jedinec k ní bude motivován.

Podobně o tom mluví i Librová (2013), která popisuje tři různé motivace založené na etice, s jejichž pomocí činnost vykonáváme. První z nich je směřování za nějakým cílem, kterého chci dosáhnout, takzvaný teleologismus. Druhý typ motivace je tzv. deontologická, která předpokládá, že existují předem dané normy, jak se mám nebo nemám chovat. A třetí je etika ctností, která je trvalým postojem, se stálým zaměřením na dílčí život, nestanovuje určitý dílčí cíl, ale účel konkrétního jednání, jaký člověk chci případně nechci být. Librová (2013) zároveň upozorňuje, že tato snaha být lepším člověkem se řídí kritériem sociálních norem, vychází tedy z deontologie. Organizace by měly vytvářet a komunikovat tyto své normy, jedinec se pak může lépe rozhodnout, zda činnost organizace koreluje s jejich životními postoji.

Librová tvrdí, že právě tato třetí motivace na základě ctností, je tou, která předchází „zelené únavě“. „I když se subjekt motivovaný environmentální etikou ctností pustí do konkrétně cílených aktivit, na jejich úspěších nelpí; v tom se liší od aktéra motivovaného výlučně teleologicky ... nehlásí se k osobní odpovědnosti za vývoj věcí, jeho snaha o dobrý život není nesená velkým očekáváním, obsahuje naopak větší či menší míru skepse, plynoucí z nemožnosti zásadně, nebo popřípadě vůbec, ovlivnit běh věcí. Nemá – li velká očekávání, není tolik ohrožená zklamáním“ (Librová, 2013, 70).

Allan ale mluví i o dalších základních principech, které se také odrážejí v Maslowově teorii motivace. Klade velký důraz na seberealizaci dobrovolníka či dobrovolnice. Ty jsou v tomto konceptu vnímány, jako nositelé dovedností nebo znalostí, které v organizaci chybí. Pokud k tomu organizace vytvoří prostor, je možné na základě rovnocenné spolupráce společně efektivně pracovat na vytyčených cílech.

Domnívám se, že organizace by se neměly bát dát svým dobrovolníkům a dobrovolnicím zodpovědnost za určité úkoly. Dobrovolník či dobrovolnice by si sám/sama měl(a) určit, jak velkou zodpovědnost chce přijmout. Organizace by měly velmi dobře znát motivaci jednotlivých dobrovolníků a dobrovolnic.

Měly by vědět, jaké jsou dovednosti a znalosti dobrovolníka a zda a jak se chce v organizaci rozvíjet. Podle toho je možné mu nabízet možnosti spolupráce, případně jim dát prostor pro vymyšlení si aktivity, kterou chtějí organizaci pomoc naplňovat její poslání.

Allen (2006) doporučuje decentralizaci managementu dobrovolnictví. Taková činnost je pro zaměstnance a zaměstnankyně organizací časově náročná. Zároveň si myslím, že v některých organizacích spolupráce dobrovolníků a dobrovolnic s ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi může opravdu chybět. Je těžké z pozice koordinátora/koordinátorky vymýšlet vhodné dobrovolnické aktivity, aby to bylo ku prospěchu úkolu, který má na starosti určitý zaměstnanec či zaměstnankyně.

Na závěr bych ráda doplnila Allenův koncept o další podněty ohledně managementu dobrovolnictví, které jsem našla v jiných zdrojích a na internetových stránkách zabývajících se dobrovolnictvím. Tyto rady potvrzují nebo doplňují Allenův koncept „Dobrovolnický přátelské organizace“.

4.3.2 Podněty pro motivující dobrovolnický management

Na webových stránkách věnující se dobrovolnictví (dobrovolnik.cz) popisují potřeby dobrovolníka v organizaci. Patří sem koordinátor/koordinátorka dobrovolníků a dobrovolnic případně jiná kontaktní osoba, na kterou se můžou dobrovolníci a dobrovolnice obrátit v případě jakýchkoliv dotazů. To je určitě velmi důležitá pozice při práci s dobrovolníky a dobrovolnicemi, díky níž může organizace lépe zajistit pocit bezpečí a jistoty.

Další potřebou je vhodná činnost, která by podle tohoto portálu měla být zajímavá a smysluplná, nebo dokonce i neatraktivní, ale s jasným smyslem a vazbou na konkrétní cíl. Domnívám se, že pokud by v nabídce převažovaly smysluplné, ale neatraktivní činnosti, samotná smysluplnost k motivaci stačit nebude. Já vidím především vhodnost činností tím, že v nich může dobrovolník či dobrovolnice využít svůj osobní potenciál. Domnívám se, že pouze tyto činnosti vedou k udržitelné motivaci.

Organizace by také měla nabízet materiální zázemí, kde bude materiál, ale také prostor vhodný pro výkon dané dobrovolnické činnosti. Tento portál uvádí z mého pohledu velmi důležitou potřebu a tou je supervize, pomocí které organizace poskytuje a získává zpětnou vazbu. Dobrovolník či dobrovolnice,

ale i organizace díky tomu vědí, kde je potenciál dalšího možného růstu. Zároveň to je jeden z prostředků, na základě kterého je možné si uvědomit naše společné úspěchy. Díky tomu je srozumitelné, že daná spolupráce je smysluplná pro obě strany.

Poslední zmiňovanou potřebou je vzdělávání dobrovolníků a dobrovolnic. Tento vklad organizace do daného jedince působí motivačně, protože je to vnímáno jako podpora osobního růstu a zároveň je to kontrola pro organizaci, že dobrovolnická činnost bude vykonávána v souladu s jejími hodnotami a prostředky. Je spíše pravděpodobné, že člověk, který chce vykonávat dobrovolnickou činnost je spíše amatér a laik v daném tématu a nebo mu v daném tématu chybí praxe. Proto je zde velký prostor právě ke vzdělávání. Zároveň je nutné si uvědomit, že úroveň znalostí a dovedností bude u každého jedince jiná a že bychom měli znát u každého z nich jejich dosavadní kompetence. A to ideálně ještě před první dobrovolnickou činností.

Na portále idealist.org autoři uvádí čtyři kroky jak zlepšit dobrovolnický program. V prvním kroku uvádějí stejnou radu, která je uvedena v „dobrovolnický přátelským“ konceptu, a tou je, že dobrovolnictví je příležitost i pro další zaměstnance a zaměstnankyně než jen pro koordinátora či koordinátorku dobrovolníků a dobrovolnic. Uvádějí, že dobrovolníci a dobrovolnice by měli být integrováni do organizace a měli by být zaměstnaneckým týmem podporováni.

Dalším krokem by mělo být, že každá organizace si má vytvořit svou přihlášku k dobrovolnictví, ale také dokument, ve kterém jsou popsána pravidla, práva a povinnosti, jaké jsou možnosti zapojení v organizaci a podobně. Toto přehledné informování považuji za důležité, myslím si ale, že je žádoucí, aby toto informování mělo více forem než jen textový dokument. Může proběhnout na prvním osobním setkání nových dobrovolníků nebo pomocí videí, mentoringu a podobně. Autoři z portálu idealist.org také uvádějí podobně jako dobrovolnik.cz, že je důležitá pravidelná evaluace a vzdělávání. O tom jsem psala už výše.

Toto jsou základní přístupy, které pomáhají vytvořit koncept „Dobrovolnický přátelské organizace“. Může se ale stát, že organizace všechny tyto podněty zahrnuje do svého dobrovolnického managementu, ale i přesto

dobrovolnictví nefunguje tak, jak by mohlo. Proto je potřeba znát bariéry a benefity, které působí na motivaci dobrovolníků a dobrovolnic.

McKenzie-Mohr (2011) vysvětluje principy a výhody „na komunitě založeném společenském marketingu“. Je to strategie s cílem změny chování určité skupiny lidí. Považuje ji za efektivnější než strategii založenou na informační kampani. Jedním z kroků této strategie je rozeznání bariér a benefitů dané činnosti. Mě tento dílčí krok zaujal vzhledem k tématu, který řeší tato práce. Protože McKenzie-Mohr (2011) tvrdí, že pro každé udržitelné chování (tedy i pro udržitelné dobrovolnictví) je důležité znát nejen motivaci k aktivitě, ale i rozeznávání bariér, které brání jedinci v aktivitě a benefity, které ho v aktivitě podporují. Rozlišuje dva typy bariér i benefitů. Jedním jsou bariéry a benefity interní, tedy závislé na daném jedinci a druhým jsou externí, tedy odrážející strukturu organizace. Tvrdí, že je mnoho takových bariér a benefitů a budou odlišné pro každého jedince. Ale i přesto by se organizace měly snažit, co nejvíce těchto bariér a benefitů rozeznat a odstranit.

Považuji nastavování organizace směrem „Dobrovolnicky přátelské organizace“ za správný a jediný udržitelný dobrovolnický management. Ovšem toho nebude možné dosáhnout, pokud si organizace nebude vědoma bariér, které brání aktivitě dobrovolníkům a dobrovolnicím a benefitů, které ji naopak podporují. Domnívám se, že bariéry a benefity, které organizace rozezná, budou korelovat právě s nastavením „Dobrovolnicky přátelského“ konceptu dané organizace. Rozeznání těchto bariér tedy pomůže jeho vylepšení. Proto jsem se rozhodla svůj výzkum založit na rozeznání motivace, bariér a benefitů k aktivitě v konkrétní organizaci.

5 Cíl práce a hypotéza

Tato práce si klade za cíl zjistit motivaci lidí k dobrovolnické činnosti v ekologické neziskové organizaci a na základě této motivace zdůvodnit, proč angažovanost dobrovolníků a dobrovolnic klesá. Tuto motivaci zjišťuji na základě odpovědí na tyto otázky:

- Jaká je motivace ke vstupu do ekologické neziskové organizace?
- Jaká je motivace k průběžné angažovanosti v ekologické neziskové organizaci?
- Jaké jsou bariéry motivace k angažovanosti v ekologické organizaci?

Odpovědi jsou získány z polostrukturovaných rozhovorů, které jsou vedeny s aktivními a již či momentálně neaktivními dobrovolníky a dobrovolnicemi ekologické neziskové organizace Greenpeace. Motivace je zjišťována především z počátečního očekávání v době, kdy dobrovolníci a dobrovolnice do organizace vstupovali, z volby aktivit, do kterých se zapojují nebo zapojovali a z dobrých a špatných pocitů spojených s dobrovolnickou činností.

Pokusím se identifikovat potřeby, které jsou touto činností uspokojované, případně neuspokojované, bariéry motivace (to, co jí brání) a benefity motivace (to, co ji podporuje).

Výsledky této práce by měly vysvětlit základní principy motivace a poskytnout návod, jak je využít v praxi.

Hypotézou, ze které práce vychází je, že dobrovolníky a dobrovolnice nejvíce motivuje smysluplná činnost, která využívá jejich potenciálu a v které se mohou realizovat. Pokud k seberealizaci prostřednictvím těchto činností nedochází, motivace k tomu být aktivní v dané neziskové ekologické organizaci klesá.

6 Metodika

Základní metodou pro vypracování práce, vzhledem k předem stanoveným cílům práce, byla metoda kvalitativního výzkumu - interview. Výzkumným vzorkem byli aktivní a neaktivní dobrovolníci a dobrovolnice organizace Greenpeace Česká republika. Celkem bylo osloveno 70 respondentů. Pro zpracování dat jsem použila software Atlas.ti., ve kterém jsem se snažila analyzovat důležité informace, které byly relevantní pro tento výzkum. Na základě těchto informací jsem identifikovala potřeby, které dobrovolnictví uspokojuje i neuspokojuje.

6.1 Kvalitativní přístup

Pro získání relevantních informací jsem zvolila metodu kvalitativního výzkumu. A to především z důvodu získání obsahově bohatých informací, vycházejících z individuálních zkušeností respondentů a respondentek, než jejich velkého množství. Podstata informací, které jsem potřebovala od respondentů a respondentek získat, neměla předpoklad nějaké zákonitosti, kterou by bylo nutné ověřovat.

„V psychologii existuje jen málo pravidel či zákonitostí, které by platily obecně. Těchto pravidel nacházíme mnoho například v oblasti kognitivní psychologie, naopak velmi málo v oblasti motivace, prožívání, hodnocení atd.“ (Miovský, 2006, 17).

6.2 Získání výzkumného vzorku

V mém výzkumu jsem se zaměřila jen na dobrovolníky a dobrovolnice organizace Greenpeace. Základním kritériem pro účast ve výzkumu byla registrace dobrovolníka či dobrovolnice v organizaci. Dalším výběrovým kritériem byla délka zapojení v organizaci, výzkum byl zaměřen na dobrovolníky a dobrovolnice, kteří jsou zapojeni v Greenpeace více než dva roky. Tato doba byla stanovena po konzultaci s koordinátorkou dobrovolníků, byla určena jako minimální doba pro získání zkušeností s organizací.

Lidé s kratší délkou zapojení mají méně zkušeností, u některých se stává, že se dokonce ani ještě do žádné aktivity nezapojili. Toto je určitě zajímavá skupina pro zkoumání, ale z důvodu množství a heterogenity dat pro studované téma, jsem se rozhodla tuto skupinu do výzkumu nezahrnout. Domnívám se totiž, že tato skupina lidí bude mít výrazně jinou motivaci a očekávání a také

výrazně méně zkušeností, o kterých by byla schopná mluvit.

Výzkumný vzorek byl vybírán metodou záměrného výběru. Tento vzorek byl ještě rozdělen do dvou skupin na aktivní a neaktivní dobrovolníky a dobrovolnice. Aktivní dobrovolníci a dobrovolnice jsou ti, kteří se zapojili do některé z aktivit v posledním půl roce. Ti, kteří se nezapojili v uplynulém půl roce do žádné aktivity, jsou neaktivní.

Zahrnutí do výzkumu aktivních i neaktivních dobrovolníků a dobrovolnic jsem zvolila proto, že předpokládám, že právě na osobních příkladech neaktivních dobrovolníků se objeví bariéry motivace pro aktivní zapojení.

Poté, co jsem měla definovaný výzkumný vzorek dobrovolníků a dobrovolnic, splňujících všechny výše uvedené parametry, jsem postupovala metodou samovýběru. V prvním kroku byli dobrovolníci a dobrovolnice osloveni elektronickou formou – emailovou korespondencí. V emailu byl vysvětlen důvod výzkumu a jeho forma, požádala jsem oslovené respondenty a respondentky o jejich zapojení. Kontakty na dobrovolníky a dobrovolnice jsem získala od koordinátorky dobrovolníků a dobrovolnic organizace Greenpeace. Celkem jsem obdržela 25 kontaktů na aktivní dobrovolníky a dobrovolnice a 45 kontaktů na neaktivní dobrovolníky a dobrovolnice.

V prvním kroku jsem oslovila všech 70 respondentů a respondentek, jejichž kontakty jsem měla k dispozici. Ke svému výzkumu jsem stanovila minimální počet účastníků a účastnic, z každé skupiny byl stanoven limit 8 respondentů či respondentek. Miovský (2006) popisuje hlavní nevýhodu metody samovýběru, totiž že při ní může dojít ke zkreslení dat. Je totiž založena na aktivním zapojení se do výzkumu. Většinou oslovený musí sám projevit zájem a zároveň být ochoten věnovat větší množství času potřebného pro výzkum. Zájem můžeme vzbudit sekundární motivací, např. budeme za účast ve výzkumu finančně odměňovat.

Pro potřeby tohoto výzkumu byli dobrovolníci a dobrovolnice Greenpeace motivováni vysvětlením samostatného výzkumu a možností využití získaných výsledků, že mohou pomoci zlepšit podmínky pro dobrovolnictví v této organizaci.

Důležitým aspektem výzkumného vzorku byla jeho heterogenita, tedy aby nepřevažovalo jen jedno z pohlaví, byla různorodá délka zapojení

v Greenpeace a aktivity do kterých se účastníci a účastnice zapojují. Pokud nebyl k dispozici dostatek respondentů či respondentek pomocí samovýběru, využila jsem kontakt na dobrovolníky a dobrovolnice, které znám osobně. Osloveni byli především respondenti a respondentky, kteří ve výzkumném vzorku chyběli.

6.3 Získání dat

Data jsem získala pomocí interview s respondenty a respondentkami, z kterého jsem pořizovala audiozáznam. Miovský (2006) vnímá tuto metodu jako vhodnou pro reflexi pocitů a upozorňuje, že „oč důvěrnější a otevřenější je atmosféra při provádění interview, tím hlouběji se může tazatel pustit a tím bohatší a více validní data je schopen získat“ (Miovský, 2006, 156).

Interview byla prováděna individuálně, zejména při osobním setkání, některá byla pořizena online prostřednictvím komunikačních programů.

Interview bylo polostrukturované. Interview obsahovalo 11 otázek, z nichž některé měly i podotázky, pokud by se na danou otázkou nepodařilo získat relevantní odpověď. Používala jsem záznamový arch, kde jsem měla kromě těchto otázek i k vyplnění v úvodní části základní socioekonomické údaje, které jsem vyplnila společně s respondentkou či respondentem ještě před hlavní částí interview. Tento záznamový arch najdete v příloze této práce.

Otázky byly otevřené, případně se dotazovaly na nějaký zážitek, který byl v dalším kroku podrobně popsán. První dvě otázky byly zaměřené na zjištění motivace a očekávání jedince ještě před vstupem do organizace. Neaktivní dobrovolníci a dobrovolnice byli dotazováni na důvody, kvůli kterým se v organizaci přestali angažovat. Dále bylo zjišťováno, jak se měnila motivace během působení v organizaci, a to ve vztahu k aktivitám, kterých se respondenti a respondentky účastnili nebo osobní dojmy a pocity spojené právě s dobrovolnictvím v této organizaci. Byl zjišťován také přínos dobrovolnictví do běžného života.

Byly zjišťovány bariéry (brání motivaci) a benefity (podporují motivaci) motivace, k tomu se v této organizaci angažovat. To bylo zjišťováno prostřednictvím popisu pocitů, kdy respondenti a respondentky chtěli dobrovolnictví ukončit. Bylo diskutováno, zda respondenti a respondentky vnímají, že by jim mohlo něco pomoci být více aktivní. A zda je láká být aktivní

v jiné organizaci a pokud ano, tak co konkrétně je na tom láká. Touto otázkou jsem zjišťovala, zdali to, co respondentky a respondenty láká, nesouvisí s faktem, že Greenpeace tuto potřebu nenabízí.

Poslední otázka byla kontrolní, byl zjišťován zájem v oblasti ochrany přírody a životního prostředí, zdali se v tomto směru respondenti a respondentky angažují také jinak, než prostřednictvím dobrovolnictví u Greenpeace. Důvodem položení této otázky bylo potvrzení motivace k ochraně přírody a životního prostředí, což potvrzuje nebo vyvrací environmentální důvody pro dobrovolnictví v Greenpeace.

6.4 Etika výzkumu

Etiku výzkumu jsem zajistila tak, že jsem respondentům a respondentkám vysvětlila jak bude interview probíhat a že ho budu nahrávat. Poté podepsali souhlas se zapojením se do výzkumu a já jsem podepsala, že se zavazuji k tomu, že získaná data využiji jen k vědeckým účelům. Úplné znění prohlášení naleznete v příloze. Organizaci Greenpeace jsem o mém výzkumném záměru informovala a proti výzkumu nebyla žádná námitka.

Protože, práce bude zveřejněna a poskytnuta i této organizaci, upozorňovala jsem na tuto skutečnost své respondenty a respondentky. I když jsem konkrétní místa, jména apod. v citacích, které najdete v kapitole 7 Výsledky, vymazala, i přes určité souvislosti a kvůli tomu, že se lidé v této organizaci znají, může dojít k identifikaci respondentka či respondentky. Na to jsem respondentky a respondenty upozornila a nabízela jsem, že pokud by bylo něco, co by bylo nepříjemné, aby někdo věděl, že to řekli právě oni, že tuto pasáž nepoužiji pro přímou citaci do textu. Nicméně nikdo této nabídky nevyužil.

6.5 Data management

V této kapitole popíši vše o technickém zpracování získaných dat. Analýze a interpretaci dat se budu věnovat v kapitole další. Tyto fáze bylo těžké od sebe oddělit, většinou probíhaly současně. Nicméně zde je pro přehlednost oddělím a zvlášť popíši.

6.5.1 Fixace a transkripce dat

Pro fixaci kvalitativních dat jsem si zvolila audio záznam, ke kterému jsem využila svůj mobilní telefon. Během interview jsem používala i záznamový arch,

kterým jsem zaznamenala základní socioekonomické údaje a do kterého jsem si psala poznámky k jednotlivým okruhům podle odpovědí respondenta. Touto fixací jsem získala přesný záznam odpovědí na dané okruhy.

Audio záznam z každého rozhovoru jsem přepsala do textové podoby, provedla jsem tedy transkripci. Miovský (2006) ve své knize píše, že transkripcí dochází k první redukci dat, protože nejsme schopni při ní zaznamenat vše (např. sílu hlasu, vady řeči, délku pomlky atd.) do textové podoby. Abych se ujistila, že jsem přepsala vše jak bylo řečeno do slov, tak poté co jsem dokončila přepis, tak jsem si ho zkontrolovala opakovaným poslechem záznamu. Bohužel se mi nepodařilo sehnat software, který transkripci usnadňuje např. *Expres Scribe*. Pomohla jsem si funkcemi ve svém přehrávači v počítači, který nabízí zpomalení zvuku a pauzy pomocí klávesových zkratk.

Pro formátování přepisů, jsem použila způsob, kdy otázka tazatele a případně doplňující otázka či jiné komentáře byla vždy na novém řádku a zvýrazněná tučně. Odpověď na otázku jsem zapsala také vždy na nový řádek běžným stylem písma. Pokud jsem potřebovala něco poznačit např. smích nebo jiný projev emoce, doplnila jsem to do textu do závorky.

Pro zpřehlednění celého textového záznamu jsem provedla redukci prvního řádu. Tedy vynechala jsem všechny věty, které nesdělují plnohodnotnou informaci, jako jsou například různé zvuky nebo tzv. slovní vata. Také jsem vynechala výrazy, které nenesou žádnou informaci a které spíše jen narušují plynulost a srozumitelnost textu.

6.6 Analýza dat

Takto připraveným text jsem vložila nahrála do softwaru *Atlas.ti*, která jsem používala demo verzi, která je na omezenou dobu k dispozici zdarma. V textu jsem hledala relevantní informace, které by souvisely s výzkumným záměrem a ty jsem označovala kódy. Snažila autentickou podobu dat převést do datových segmentů, s kterými jsem dále pracovala. Snažila jsem se jednotlivé segmenty třídit a pojmenovat podle informace, kterou obsahují. Takto pojmenované segmenty jsem seskupovala do kódovací rodiny, dle toho, na jakou výzkumnou otázku odpovídají. Použila jsem tedy metodu vytváření trsů.

Tento software umožňuje export datových segmentů uspořádaných dle datových rodin do textového dokumentu. Z kterého jsem různé datové

segmenty použila ve své práci v kapitole 7 Výsledky.

Takto připravená data, jsem interpretovala a to především, tak že jsem popsala o jakém jevu vypovídají a zda je s tímto jevem spojená některá s potřeb. Zda je právě tímto jevem nějaká potřeba uspokojována nebo zda právě tento jev poukazuje na nějaké neuspokojené potřeby, které mohou vést, k nízké motivaci. Potřeby, které jsem sledovala vycházely z Maslowovou hierarchie potřeb. Tuto teorii jsem zvolila především kvůli její srozumitelnosti pro člověka s nepsychologickým vzděláním. Jedním z cílů práce je inspirovat dobrovolnický management neziskových organizací, kde se pohybují především lidé bez psychologického vzdělání.

6.6.1 Validita

Validitu v kvalitativním výzkumu zaručují především kvalita a připravenost výzkumníka. K tomu, abych zaručila validitu výzkumu, jsem nastudovala potřebné teorie, tj. Maslowovu hierarchii potřeb a psychologii environmentálních problémů. Zároveň jsem konzultovala svůj vědecký záměr s vedoucím této práce Mgr. Janem Halákem, Ph.D. a také s PhDr. Janem Krajhanzlem, Ph.D.

Při prezentování výsledků uvádím i citace z datových segmentů, na základě kterých je možné ověřit pravdivost mého tvrzení. Tím, že jsem v dané organizaci také dobrovolnice, jsem v ní tedy osobně angažovaná, tak jsem si musela dávat pozor na nezájatost vůči názorům mých respondentů a respondentek.

Validitu výzkumu jsem se snažila zajistit i výběrem výzkumného vzorku. Tedy aby vzorek byl heterogenní a to především z hlediska délky zapojení, různorodosti zkušeností a věkem respondentů a respondentek. A také zvolenou metodou vytváření trsů, kdy jsem získané informace seskupovala dle významu a každým novým tvrzením o podobném významu potvrzovalo informaci předešlou.

7 Výsledky

Do výzkumu se zapojilo 20 lidí, z toho 12 bylo aktivních dobrovolníků a dobrovolnic (7 mužů a 4 ženy) a 9 neaktivních dobrovolníků a dobrovolnic (3 muži a 6 žen). Respondenti a respondentky byli ve věku 18-50 let, celkový věkový průměr byl 29, 8 let.

7.1 Motivace k tomu stát se dobrovolníkem či dobrovolnicí v neziskové ekologické organizaci

Zjistila jsem, že motivů k zapojení se do ekologické neziskové organizace je více. Mírně převažuje motiv řešit ekologické problémy a zabránit jejich dopadům. Tento motiv bych přirovnala k potřebě zbavit se strachu, který ve mě představa ekologických problémů vyvolává.

M: *„já věřím, když jeden člověk se rozhodne změnit svůj život nebo se takhle nějak zapojí, tak to může mít i větší efekt“.*

Důvod pro zapojení jsem při rozhovorech zjišťovala jako první a zdaleka ne všichni ho uváděli jako ten hlavní. Teprve v pozdějších fázích rozhovoru jsem se zpravidla dozvěděla, že ekologické zaměření organizace je pro ně důležité. Respondentka C tento úkaz vysvětlila takto: *„Ten environmentalismus je pro mě nejsilnější. ... Takže já už to беру možná jako samozřejmost, tak o tom nemluvím, už jsem si to vlastně vyfiltrovala a v jiném sektoru se vlastně nepohybuju.“* Je tedy patrné, že environmentální vědomí je velmi důležitý impuls, pro to být aktivní jako dobrovolník a nikdo z mých respondentů neuvedl, že by ekologická orientace organizace pro ně byla nesympatická.

Dalším motivem byla potřeba účinných řešení a právě daná organizace (tj.Greenpeace) se jim jevila jako ta, která je nabízí. V tom vidím potřebu jistoty, že když už se tedy rozhodnu něco dělat s ekologickými problémy, mělo by to mít vliv. Ale také v tom je možné vidět i potřebu uznání, když něco dokážeme změnit, přijde uznání.

D: *„Jo jo a bezesporu k tomu přispělo to, že je celosvětová, že má úspěchy“...“když jsem přišla do Prahy, já jsem chtěla spíš do nějaký funkční než místní, ve smyslu, že fakt něco dělá.“*

O: *„Greenpeace je stále věc, která je stále docela dost efektivní v tom posouvání. Posouvání věcí někam dál, jo? Takže mně baví být efektivní, takže*

jsem ňák zakotvil tady.“

Jedním ze zmiňovaných účinných prostředků je působení organizace po celém světě, za kterou jsou vidět úspěchy. Dalším z účinných prostředků bylo uváděno i to, že organizace řeší globální témata. Tedy řeší problémy, které jsou nejvíce akutní z celosvětového hlediska. V tom opět vidím potřebu bezpečí, protože to jsou témata, která nás ohrožují.

E: „Mně se líbili do jistý míry ty kampaně co dělaj, třeba že se věnuj jaderný energii a těžbě hnědýho uhlí.“

A za další účinný prostředek byla uváděna radikalita organizace a její přímé akce na místě, kde je daný problém. Tedy opět potřeba jistoty, že mé snažení bude účinné.

A: „Jednak ten výběr témat a zároveň i to, že to nekončí u podpisu peticí, který se někam pošlou.“

H: „A byl tam velkej článek o Greenpeace a já ho mám ještě doma ten časopis Vokno. A to si myslím, že to byl ten impuls a to si myslím, že to byl takovej ten styl toho článku, kde byly vypíchnutý přímý akce, proti velrybářům a takový ty tulení akce a prostě to a celý to Vokno bylo takový radikálně laděný. Tak to myslím, že mě zaujalo nejvíc.“

Dalším motivem bylo naplnění potřeby být užitečný/užitečná. Respondenti a respondentky popisovali, že vstupovali do organizace v době, kdy hledali nějaké vhodné využití času, který neměli jak využít. Tady už je patrná vyšší potřeba seberealizace.

G: „Bylo to tak, že jsem šel po Praze od někud někam a měl jsem čas a měl jsem i chuť něco dělat a nevěděl jsem co, měl jsem takovou celkem odhodlanou náladu [...] A na náměstí Republiky jsem narazil na nafukovací velrybu a infostánek, já jsem do té doby v podstatě nevěděl, že nějaký GP v podstatě existuje.“

T: „Takže toho času, kterého bylo potřeba zaplnit něčím užitečným bylo víc, což jsem hodně potřeboval, teď je ho trošku míň.“

Další motiv bylo to, že ekologické téma je výzva. Dle názorů mých respondentů a respondentek je v této oblasti zapojeno méně lidí než v jiné a v české společnosti panuje spíše negativní postoj k ekologii a k ekologickým

hnutím. Zde jsou patrné dvě potřeby, jednou je právě seberealizace, ale zároveň tou druhou je potřeba uznání a úcty. Když je to tak složité téma, tak když se mi daří, tak se dostavuje úcta a uznání.

J: *„No jasný, Greenpeace je strašně komplikovaná pro lidi, je to jedna velká neznámá. Ale když řekneš třeba UNICEF, tak všichni ví, jasně děti vole v Africe, chudáci. Ale když řekneš Greenpeace, jo jasně to jsou ti ekoteroristi. Tak pojdte pane mi říct, co ten ekoterorista je. Víš, to je takový jiný.“*

P: *„A taky si říkám, já mám pocit, že to dělá spousta lidí a je to super, ale protože to dělá spousta lidí, tak mám pocit, že já můžu jít do tý ekologický, kde mi to přijde takový náročnější se tam dostat. Že mám pocit, že tam tolik lidí není ... No to téma, že je těžko zkousnutelný pro veřejnost.“*

Motivem pro vstup do ekologické neziskové organizace je, že zde může člověk najít lidi s podobnými hodnotami. Zde jde jednoznačně o potřebu sociální.

C: *„Já mám v podstatě dva typy známých jedny mám z Greenpece a z těchletých zelenejch kruhů a pak mám ty původní svoje známí ze střední z vejšky, odkad' jsem a tak a to jsou dva úplně jiný světy. A v tom zeleným světu si říkám, jooo nejsem jedinej exot, je nás víc.“*

E: *„samozřejmě, pak se k tomu nabalujou všechny ty pozitivní věci, ty přidaný hodnoty, že tam máš partu stejně smýšlejících lidí, kde máš možnost se nějak sociálně sbližít, navázat vztahy“.*

Někteří respondenti a respondentky naopak očekávali, že v této organizaci potká samé nepřátelská nebo nějak zvláštní či fanatické lidi.

P: *„Než jsem sem přišla, tak jsem z toho byla hrozně nervózní, že tam určitě bude strašně moc lidí, který žijou extrémně, úplně jsem si představovala, že tam všichni budou takový askety. Tak jsem se bála, jestli mně neodsoudí, že nejsem dost ekolog abych tam byla.“*

N: *„No já jsem, šel na to úvodní setkání asi před dvěma rokama, tak jsem si říkal, jestli tam budou nějaký fanatici, tak uteču (smích). Ale v pohodě to bylo.“*

Zapojení právě do Greenpeace hodně nahrává to, že je to známá organizace. Stačí se zamyslet nad tím, že bych chtěla něco pro přírodu udělat

a mnoho lidí jako první napadne právě zapojení se do Greenpeace. Zároveň je s tím spojená i určitá potřeba jistoty v neznámém prostředí, kterou mi dává právě to, že je organizace známá a tuším do čeho jdu.

E: *„Já jsem pocházela z malého města ... a pro takhle mladého člověka to byla v podstatě jediná, kterou jsem znala. Tím jak je člověk hodně mladej, neměla jsem ty informace, internet a facebook tenkrát ještě tolik nefrčel.“*

B: *„Jo, bylo to na střední škole a měli jsme článek na hodině němčiny o životním prostředí a byl tam malinký článek zmínka o Greenpeace. ... No a pak jsem šel domů a přemýšlel jsem nad tím a podíval jsem se na webovou stránku a ten večer jsem si podal přihlášku.“*

N: *„Greenpeace znám, že jo. Každý zná Greenpeace, tak jsem si řekl, že to bude to pravý.“*

7.1.1 Shrnutí motivace k zapojení se do neziskové organizace

Důvody pro zapojení se do neziskové ekologické organizace jsou:

- zabránit dopadům ekologických problémů
 - potřeba bezpečí
- účinné prostředky, jak dosáhnout změny
 - potřeba jistoty
- užitečná náplň času
 - potřeba seberealizace
- poznat lidi s podobnými hodnotami
 - sociální potřeba
- řešit ekologické téma je výzva
 - potřeba seberealizace a uznání a úcty
- známá organizace v neznámém prostředí
 - potřeba jistoty

Toto jsou důvody, které vedou ke vstupu do ekologické organizace. Ty se mohou časem změnit, úplně ztratit nebo můžou přibýt další. Dále tedy uvedu výsledky z mého šetření objasňující motivaci k aktivitě v neziskové organizaci.

7.2 Motivace k aktivitě v neziskové ekologické organizaci

Jaké jsou důvody k tomu, aby se člověk zapojil do neziskové ekologické organizace jsem představila výše. Důvody proto být v této organizaci aktivní, tedy se angažovat mohou být podobné. Nicméně poté, co člověk je už nějakou dobu, v našem případě minimálně dva roky, dobrovolníkem či dobrovolnicí, zjišťuje, že se ty důvody trochu mění. Je to způsobené tím, že něco očekával, ale ono to je jinak než plánoval nebo že si v té organizaci našel kamarády nebo se mu změnili životní podmínky. V následujícím tedy uvedu důvody, podle čeho si vybírají aktivity, do kterých se zapojí a při jakých aktivitách zažívají dobré pocity.

7.2.1 Důvody výběru aktivit

Jedním z často zmiňovaných důvodů pro výběr aktivit byla potřeba informovat veřejnost o ekologických problémech, potažmo o aktivitách Greenpeace. Zde vidím potřebu uznání a úcty, které realizuje na základě toho, že dobrovolník či dobrovolnice ví něco, co neaktivní populace nikoli. Pokud jsem úspěšná, tak dojde k uspokojení potřeby uznání.

J: „Že jsem potřebovala to těm lidem říkat. Ono mě to naučilo, že lidi o Greenpeace nic moc nevěděli. Jako věděli, že zachraňují nějaký velryby, že se věšej na komínech ale nikdo neznal ty kampaně.“

Dalšími důvody pro aktivitu byl kontakt s lidmi z této organizace a účast na přímých akcích. Zde je jasně vidět sociální potřeba.

D: „poslední na kterou jsem chtěla jet, kdybych bejvala měla čas bych určitě jela do toho Německa Endegelande. I protože to je takový hezký s těma lidma a je to fajn. A pak jsem reálně uvažovala o nějakých přímých akcích, kde mi třeba i někdo volal, jestli tam nechci jít.“

U této respondentky je zajímavý vývoj kritérií pro zapojení do aktivity. V době rozhovoru již nebyla aktivní dobrovolnicí. V době, kdy byla aktivní, tak jak sama říká: dělala „cokoliv na co ... měla čas“, tedy si nijak zvlášť nevybírala. Tento vývoj jsem vyzorovala i u jiných respondentů a respondentek. Je to spojeno buď se získáváním životních a/nebo dobrovolnických zkušeností respondenta či respondentky.

Často zmiňovaným kritériem byly časové možnosti respondenta či respondentky. S tím je spojené i kritérium jak daleko je místo, kde se aktivita

odehrává a kolik daná aktivita zabere času. Zde je patrné, že dobrovolník či dobrovolnice potřebuje uspokojovat jiné potřeby, které mu/jí v tu dobu dobrovolnictví nenabízí, případně se věnuje činnosti s vyšší prioritou např. studium, práce, rodina apod.

T: „*Jediný co ... rozhoduje o moji účasti, tak za prvé, jak je to dlouhý, jestli je tam nějaká příprava, takže přímý akce, ač jsem je měl rád a chyběj mi lezecký akce, tak jsou pro mě v podstatě nereálný protože jakmile to trvá déle jak dva dny, tak už je to docela problém“ ... „A ideální je když je to blízko.“*

Dalším důvodem pro aktivitu je téma, které daná aktivita řeší. Pouze pokud je téma lokální, motivuje dobrovolníky k tomu, aby si vyhradili potřebný čas, jinak hraje zanedbatelnou roli. Dle odpovědí to je proto, že za prvé se jich tento problém bezprostředně týká a za druhé v případě úspěchu cítí na rozdíl od mezinárodních témat větší míru podílu na dosaženém úspěchu. Zde lze rozeznat dvě potřeby: 1) potřebu bezpečí, protože jde o problém, který mě bezprostředně ohrožuje a v takovém případě si jej lépe představím, než kdy se jedná o globální téma. 2) potřebu uznání a úcty: v zemi, kde jsem dobrovolníkem, se snadněji rozpoznají zásluhy, což neplatí v celosvětové kampani.

I: „*Je pravda, že mnohem víc a jsem ochotná třeba i se snažím přeskládat program, když se to týká hlavně jakoby dolů a tadytý kampaně. Protože v tý jsem se snažila angažovat od začátku, co jsem byla v Greenpeace, co mě zaujalo nejvíc, taky jsem od tud, tak je to logický.“*

Dalším důvodem je uplatnění svého potenciálu, tedy něco, co vážně umím a rád s tím pomohu. Zde je patrná potřeba seberealizace, ale také úspěchu a úcty. Pokud dělám něco, co umím, tak spíše budu úspěšný.

H: „*Ted' mi už spíš záleží na tom typu aktivity. Že mi přijde, že mám nějaký potenciál, který můžu věnovat aktivitě, která je prostě přímá akce, lezecká, protože mám prostě nějaký zkušenosti a nějaký potenciál, v tý akci uplatnit, co dokážu.“*

O: „*No podle toho, co je potřeba udělat a nikdo jinej na to nemá.... Takže většinou dostávám konkrétní úkoly, jako například udělat design na banner nebo udělat banner nebo něco vyrobit.“*

Dalším důvodem je, že chci jako dobrovolník či dobrovolnice pomoci

svým kamarádům, většinou zaměstnancům organizace, kteří mají hodně práce a nebo nemají pro tento typ práce dostatečné dovednosti. Zde vidím opět dvě potřeby, první sociální potřebu a potřebu seberealizace.

G: „A hodně na tom, fakt si myslím, že největší podíl na tom měli ty lidi, že mi Vladka mockrát volala v podstatě s prosíkem, hele potřebuju pomoc a v podstatě jsem šel pomoc jí jako člověku ze začátku a ani ne, že bych šel zachraňovat svět nebo něco takovýho. Takže v podstatě jsem pomáhal jí.“

Tento respondent uvedl, že ho vždy lákaly aktivity, kde mohl něco sám vymýšlet, být za něco zodpovědný:

G: „A nejlíp mít něco úplně svýho, nejlíp něco jako projektík, nechci říct úplně do kterýho mi nikdo nekecá, to není pravda, mě to baví dělat s lidma, ale kde má člověk nějaký velký slovo, jak to bude vypadat.“

Zde je vidět opět potřeba seberealizace, ale také potřeba uznání a úcty. Pokud je to možné a s mým projektem mi ostatní pomohou nebo to se mnou spoluvytvářejí, dochází k uspokojování i sociální potřeby.

Část respondentů a respondentek je ochotná udělat i věc, do které se jim moc nechce a to z toho důvodu, že mají pocit, že to nikdo jiný neudělá. Zde vidím hlavně potřebu bezpečí, danou aktivitu musíme uskutečnit, protože pomůže zmírnit ekologické problémy, které mě ohrožují.

B: „Já si ty aktivity moc nevybírám, to spíš ony si vybírají mě. A většinou to jsou aktivity, který bych si dobrovolně úplně nevybral, ale vím že je nikdo jinej nechce dělat, ale stejně jsou potřeba, aby se udělaly. Tak to skončí, že si je nakonec vemu.“

Určitá urgence dané věci, může také člověka přimět k přeskládání svých aktivit. Zde opět vnímám potřebu bezpečí, ten problém je urgentní, jsem ochoten si kvůli němu změnit program, protože jinak mě začne ohrožovat.

B: „když už věnuju nějaký čas GP, tak to jsou super urgentní aktuální věci, který se musej vyřešit“.

Další důvod aktivity je inspirace ostatních k aktivitě. Zde je patrná sociální potřeba, když se zapojím, tak ostatní se také zapojí a nebudu na to sám. Ale také vědomí, že já sám ty dopady ekologických problému nezastavím, takže opět potřeba bezpečí.

S: „*třeba já jdu na stánek už jenom proto, abych ukázal, že tam někdo jde*“.

A v mých rozhovorech ne často zmiňovaný důvod, podle toho, zda je aktivita zábavná. Zde vnímám potřebu úcty, ale především úcty od sebe samého.

R: „*Lezení a to protože je to aktivita, která mě baví nejvíc a nepřestane nikdy bavit. Jo třeba ty greenspeakry, tak to budu dělat taky rád.*“

7.2.2 Shrnutí důvodů výběru aktivit

V této podkapitole jsem uvedla, podle čeho si respondenti a respondentky vybírají nebo vybírali aktivity, do kterých se zapojují či zapojovali.

Důvody výběru aktivit:

- dostatek času na danou aktivitu a s tím spojené délka trvání aktivity a vzdálenost místa aktivity od místa bydliště,
 - potřeby, které jsou nutné uspokojit mi aktivita nenabízí
- pocit, že nikdo jiný tu aktivitu neudělá a je to potřeba udělat,
 - potřeba bezpečí
- urgency aktivity,
 - potřeba bezpečí
- inspirovat svou aktivitou ostatní dobrovolníky,
 - potřeba sociální a bezpečí
- můj známý/kamarád potřebuje pomoc a to proto, že aktivita je moc časově náročná a on ji sám nestíhá nebo proto že danou aktivitu neumí,
 - potřeba sociální a seberealizace
- typ aktivity – je to něco co mě baví nebo něco, kde mohou využít svůj potenciál,
 - potřeba uznání a seberealizace
- jakému tématu se aktivita věnuje – zda to je lokální téma nebo téma kterému alespoň trochu rozumím.
 - potřeba uznání a úcty a bezpečí

Je možné pozorovat vývoj kritérií podle kterých si respondenti vybírají

aktivitu, do které se zapojí. Respondenti a respondentky, kteří jsou zapojeni kratší dobu, jsou ochotní dělat cokoli, když na to najdou čas, že si příliš typ aktivity nevybírají. Za to respondentky a respondenti, kteří jsou zapojení delší dobu, mají vyšší tendenci si vybírat aktivity podle toho, zda je daná aktivita baví, zda při ní mohou využít svůj potenciál a také mají větší nároky na smysluplnost aktivity. Tuto tendenci může ovlivnit jak délka zapojení, tak ale i věk jedince a frekvence zapojování do aktivit. Zdá se, že čím víc má člověk zkušeností, ať už životních nebo dobrovolnických, tak tím spíše si vybírá aktivity, do kterých se zapojí a neřídí se jen podle toho, zda má na danou aktivitu čas. Domnívám se, že si zkušenější jednotlivci uvědomují, že pro organizaci, potažmo pro ekologické problémy, budou užitečnější, pokud najdou v dobrovolnické činnosti možnost uspokojení minimálně potřeby uznání, ideálně i potřeby seberealizace.

7.2.3 Situace vyvolávající dobré pocity

Momenty opravdu dobrého pocitu z toho, že je respondentka či respondent součástí této organizace jsou tyto:

- na aktivitě se podílí více lidí,
 - uspokojování sociální potřeby
- podílím se na vymýšlení nebo na realizaci aktivity a můžu ovlivnit, jak bude vypadat nebo probíhat nebo ji přímo koordinuji,
 - uspokojování potřeby úcty a uznání a potřeby seberealizace
- splnění vytyčeného cíle,
 - uspokojování potřeby úcty a uznání
- úspěch organizace celosvětově a speciálně úspěch v lokálních problémech,
 - uspokojování potřeby úcty a uznání a potřeby bezpečí
- konfrontace s veřejností a tím mít možnost informovat veřejnost o daném problému,
 - uspokojování potřeby úcty a uznání a potřeby bezpečí
- ocenění od lidí, kteří v místě konání aktivity bydlí, čili jsou problému, kterému se aktivita věnuje, přímo vystaveni,

- uspokojování potřeby úcty a uznání a potřeby seberealizace
- příprava aktivity byla náročná, ale nakonec se aktivita povedla,
 - uspokojování potřeby úcty a uznání a potřeby seberealizace
- aktivistické know - how, které má organizace, je efektivní a tímto je jedinečná.
 - uspokojování potřeby úcty a uznání, potřeby seberealizace a potřeby bezpečí

T: *„Já nevím, je to prostě když člověk vidí jakoby ten dopad, ten okamžitek, ty výstupy, že kolik lidí se tý akcí o tý organizaci o tom problému dozví“... „Takže možná tohle ten okamžitek dopad tý akce.“*

L: *„když je to takhle, že se to konfrontuje s těma druhýma lidma, co oni si o tom myslí, tak tam je dobrý pocit, že jsem zrovna na týhle straně“.*

Respondent R uvedl, že má nejlepší pocit z přímých akcí. Zajímalo mě, co na nich je to dobré: *„Jednak se tam potkáš se skvělejšíma lidma ... A to tě vlastně inspiruje, že potkáš ty lidi. Spíš asi ten pocit jednak tý sounáležitosti s těma ostatníma dobrovolníkama, to jsou lidi, který mají chuť něco změnit a tohle je aspoň malej způsob, jak přispět nějaký změně. Protože ty nejsi politik, jsi normální pěšák. A to není o tom zviditelnit sebe, ale být účastník tý větší skupiny. Nikdy to neděláš sám a to ti asi dává ty dobrý pocity a tu sílu. To kolektivní úsilí, to je ten směr stejnej, kdy všichni to chcete změnit nějak.“*

Respondent H vyprávěl nejsilnější zážitek z jedné přímé akce: *„v jeden moment se tam i objevili i ty místní lidi, snad i nějaká školka i s těma učitelkama. A vyjádřili strašně moc podporu tý akci a tak to bylo strašně silný v tom, že prostě člověk cejtil, že pomáhá konkrétně těmhle lidem a že jsou vděčný, že se o to zajímá, že se to děje. To myslím, že byl takovej nejsilnější moment.“*

E: *„Hodně mě bavily ty věci, který se týkaly hlavně nás tady v Čechách, ty úspěchy. Že třeba Nestléčko kejvlo na to, že nebude vypalovat ty pralesy a nebude brát ten palmovej olej z těch plantáží neudržitelnejch. Tak to bylo takový, že je to skvělý, ale vlastně je to hrozně daleko. Víš, že se tě to týká a že je to super, ale mnohem víc mě brali úspěchy skrz limity.“*

M: *„tak asi všechny ty momenty, kdy se něco podařilo, třeba celosvětově.“*

Ty momenty, kdy jsme vedli docela dlouho proti Shellu a pak Shell řekl, že do Arktidy nepůjde. Sice pak to zase, no pořád to není úplně super, ale vždycky tyhelty momenty, kdy se to podaří, tak si říkám, že je to fakt dobrý.“

M: „Mě asi nejvíc bavilo to koordinátorství [...] nebo i to školení mě bavilo vždycky, jako ty nový dobrovolníci jako předávat jim ty informace o tom a většinou ty lidi co tam přijdou, tak jsou hrozně nadšení a strašně dlouho se s nima pak povídáš a to mě asi pak bavilo taky hodně“.

7.3 Bariéry motivace k aktivitě v neziskové ekologické organizaci

Výše jsou zmíněné důvody k aktivitě, zde uvedu bariéry, které aktivitě v ekologické organizaci zabraňují. Větší množství bariér si uvědomovali respondenti a respondentky, kteří se intenzivněji zapojují nebo zapojovali do činnosti organizace. Lidi s menší frekvencí nebo s kratší dobou zapojení viděli především velkou bariéru ve své zaneprázdněnosti a organizace na jejich aktivitu nemá žádný vliv.

Nejvíce byla respondenty a respondentkami zmiňovaná malá pestrost aktivit. Nejčastější a zároveň nejméně oblíbená možnost jak se zapojit je sběr podpisů pod petici. Tento trend je především v lokálních skupinách. Zazníval i názor, že nic jiného v lokální skupině dělat nejde. Člověk, který pro takovou činnost nemá dispozice, ale zároveň nemá jinou možnost zapojení, časem pocítí úzkost z nenaplněné potřeby seberealizace a zároveň se mu nedostává úcty a uznání

S: „nejakej program, kterej nebude jenom o tadytom, jenom o peticích a o stáncích. Tohle samozřejmě, když bylo setkání lokálních skupin, tak jsme to tam řešili. Ale ani jednoho z nás nenapad nějakej geniální nápad.“

H: „kdyby prostě v jeden čas mohly lokální skupiny mohly dělat malý přímý akce“.

C: „já když půjdu na tu schůzku lokální skupiny, kde jsou lidi úplně na začátku tý svý Greenpeace cesty, tak já mám pocit, že jsem trošku někde jinde a že plánovat, kam si dát stánek na další akci, jak to říct slušně, že já bych se radši zapojovala do jinýho typu úkolu a myslím, že toho mám za sebou dost, ale nezvládnou to sama.“

Velmi žádanou aktivitou bylo podílení se na vymýšlení aktivit a několikrát bylo zmíněno, že se zvýšily nabídky právě na zapojování dobrovolníků do

směřování organizace a do vymýšlení vzhledu přímých akcí. Bariéry s tímto tématem spojené jsou ty, že v procesu společného vymýšlení zaměstnanců a dobrovolníků mají dobrovolníci pocit, že nejsou jejich názory vyslyšené. A zároveň není vyargumentováno, proč se něco rozhodlo tak, jak se rozhodlo. Respondenti a respondentky zmiňovali, že to má vliv na originalitu a efektivitu nápadu. To vede k neuspokojení motivační potřeby seberealizace. Domnívám se, že to může způsobit i pocit nejistoty a nebezpečí v dané skupině. Tedy že tím nedochází ani k uspokojování těchto základních potřeb a také potřeby sociální.

A: *„Občas když vidím, že ostatní dobrovolníci nebo zaměstnanci jednohlasně vybrali nějaký slogan na banner, který je podle mého názoru úplně nesrozumitelný a podle mě se úplně mine účinkem. Tak si říkám, mám to za potřebí strávit malováním takovýdlehého transparentu x hodin?“*

R: *„Ty prostě se nedíváš přezíravě na někoho, kdo zrovna přináší netradiční neortodoxní názor, něco nového. A často se stává, že tyhle názory můžou být utlumovaný.“*

Dobrovolníkům je nabídnuta možnost pracovat na vlastním projektu, ale zároveň respondenti a respondentky necítí dostatečnou podporu ze strany „kanceláře“, případně dalších dobrovolníků. Nebo naopak jim do projektu „kancelář“ moc zasahuje, a to i přesto, že je jí vysvětlováno, že její výhrady nejsou oprávněné. Zde je patrná nízká podpora, případně nízké ponechání zodpovědnosti.

R: *„když jsme se snažili vytvářet nějaký ty naše aktivity dobrovolický, který by nebyly tak závislý na tom kanclu, tak to se úplně zhroutilo“.*

F: *„jak máme tu skupinu, tak si někdy připadáme moc pod dohledem a pak zase vůbec“.*

Respondenti a respondentky reflektují složitější spolupráci se zaměstnanci. Týká se to společných schůzek a jejich efektivitu, ale také toho, že nepaduje shoda mezi zadavateli úkolu na tom, jak by výsledek měl vypadat. To vyvolává opět nejistotu.

G: *„Většina lidí v kanceláři si těžko představuje život toho dobrovolníka ... A trochu ho nějak respektovat a přizpůsobit se mu ... tak typicky se úplně běžně stává, že ve čtvrtek večer přijde zpráva v pátek v deset je meeting,*

přijdeš na něj?“

Respondenti a respondentky popisovali, že pocit, který se dlouhodobě opakoval, že nikdo jiný aktivitu neudělá a že jsem na ní sám/sama, u nich vedl k nechuti se zapojovat do jakékoliv aktivity. Byť se tedy může zdát, že tento důvod může jedince k aktivitě motivovat, tak se ukazuje, že z dlouhodobého hlediska je tento důvod demotivační. Zde je patrné opět nízká uspokojování sociálních potřeb a potřeb bezpečí a jistoty.

D: „Věc, kterou vidím s odstupem, že jsem byla až moc aktivní. A že jsem cejtla tlak na to být aktivní, těch lidí je málo, tehdy ještě míň, že jsem měla pocit, že tam fakt musím.“

M: „Tak jsem toho měla hrozně moc a když jsem to loni v červnu předávala, tak jsem si řekla, že si musím dát pauzu na chvíli. Protože jsem toho už měla nad hlavu jsem se asi trochu přecenila své síly.“

Silnou bariérou, která vede k nízké aktivitě byla zmiňována nízká radikalita, ale i „obsahová plochost“ v některých tématech. Jako důvod respondenti a respondentky uváděli, že se při výběr témat až moc zohledňuje atraktivita pro finanční dárce. S tím je i spojená tendence „zametat chyby pod koberec“. Toto chování pravděpodobně vyvolává pocity nejistoty, organizace něco říkala a teď to nedělá. Zároveň příslušnost ke skupině se vytrácí, tedy sociální potřeba není uspokojována.

F: „Vytváří obraz sama o sobě a to je hlavně co se týče těch nenásilnejch akcí ... A to bylo to, co mě na tom nejvíc zajímalo. A tím, že se to přestalo dělat, tak jakoby pro mě ta organizace ztrácí určitej kredit ... hodně převládaj takový ty organizačně fundraisingové záležitosti, kdy ty musíš vytvářít ten image kvůli fundraisingu, ale není to fér z hlediska těch dobrovolníků. A ty jsou z toho vždycky zklamaní.“

A: „někdo z international nebo někam přišel na nějakou besedu a měl jako kožich z tuleňů. A on říkal, že to jako nebylo nic špatného, tak to se mi úplně nechtělo být součástí takovýhle organizace“.

E: „No takový zametený pod koberec, radši se v tom nebudeme patlat. Občas mi tam přijde takový ten komplex tý neomylnosti.“

Poslední pozorovanou bariérou je nepochopení smyslu určité aktivity nebo situace, kdy někdo věnoval svůj čas nějaké aktivitě, a ta byla nesmyslná.

Zde opět není uspokojována potřeba jistoty, úcty a uznání, ani seberealizace.

S: „Že když člověk něco udělá a pak se dozví, že to udělal zbůhdarma, protože měl volnej čas.“

A: „tak ta motivace, když mi to nepřijde smysluplný, tak to moc není no“.

7.3.1 Shrnutí bariér motivace k aktivitě v neziskové ekologické organizaci

Bariérami motivace k vyšší aktivitě dobrovolníků jsou:

- Nízká pestrost aktivit
 - potřeba seberealizace a potřeba úcty a uznání
- Malý ohled na názory dobrovolníků a dobrovolnic
 - potřeby seberealizace, potřeba jistoty a bezpečí, potřeba sociální
- Malá podpora a velký dohled nad dobrovolnickými projekty
 - potřeba seberealizace, potřeba jistoty
- Složití spolupráce se zaměstnanci/zaměstnankyněmi
 - potřeba jistoty
- Pocit, že jsem na to sám/sama
 - potřeba bezpečí a jistoty a potřeba sociální
- Organizace se chová jinak než jak se prezentuje
 - Sociální potřeba a potřeba jistoty
- Nesmyslnost aktivity
 - potřeba úcty a uznání a seberealizace

7.4 Proenvironmentální chování

Všichni respondenti reflektovali, že další ochraně přírody a životního prostředí se věnují především tím, že se chovají proenvironmentálně. Nejčastěji bylo zmiňováno třídění odpadu a redukce odpadu, vegetariánská či veganská strava, omezení jízdy autem a letadlem a nízká spotřeba energie.

8 Diskuse

Výsledky mého výzkumu potvrdily předpoklad, že motivací pro zapojení se do ekologické neziskové organizace je podílet se na aktivitách, které vedou k účinnému řešení ekologických problémů. Tato motivace pravděpodobně vychází z potřeby bezpečí a jistoty, protože nás ekologické problémy ohrožují. Nicméně tento pocit ohrožení nikdo z respondentů a respondentek neverbalizoval.

Také jsem zjistila, že ekologické téma pro někoho nemusí být hlavní důvod vstupu do této organizace. Někoho může motivovat jen to, že může být někde užitečný a že mu to zaplní čas, který nemá čím užitečným využít. Ale tento motiv nezaměřený na ekologické téma považuji spíše za výjimečný.

Dalšími méně častými motivy pro vstup do ekologické neziskové organizace bylo setkání s podobně naladěnými lidmi. Tento motiv byl zmiňován i mezi očekáváními, ale spíš jako další možný motiv, který je mohl k tomu vést, než jako hlavní. Naopak byla spíše reflektovaná obava z toho, jaké lidi v organizaci potkají. Motiv setkávání se se stejně smýšlejícími lidmi se většinou projevoval až v průběhu dobrovolnického zapojení.

Dalšími zmiňovanými motivy bylo to, že komunikování ekologických témat je výzva a dalším možným motivem je, že známá ekologická nezisková organizace může být jediným možným řešením, které jedince v tu chvíli napadne.

Byť respondenti a respondentky reflektovali, že řešit ekologické problémy je důležité, vybírali si aktivity především podle svých časových možností. Tedy spíš nebyli ochotní si kvůli dobrovolnictví rušit své závazky. Dalším velmi častým motivem byl pocit, že danou aktivitu nikdo neudělá a že je nutné ji udělat. Tento motiv se objevoval především u méně zkušených dobrovolníků a dobrovolnic. Zkušenější reflektovali, že se dříve také zapojovali do všeho, na co měli čas a u čeho měli pocit, že to nikdo jiný neudělá. Ale nyní si už vybírají především podle toho, zda v dané činnosti mohou využít svůj potenciál nebo zda se při ní potkají se svými známými, případně zda je daná aktivita baví. Dalším zmiňovaným motivem bylo, zda se aktivita věnuje lokálnímu tématu, případně tématu, kterému rozumí.

Nejvíce respondentům a respondentkám vyvolávaly dobré pocity

momenty, kdy se na aktivitě podílelo více lidí. Další takové momenty byly, pokud se mohli podílet na realizaci dané aktivity, a to včetně jejího vymýšlení a případně i koordinování. Další dobré pocity byly spojované s chvílemi, kdy došlo k nějakému úspěchu a to buď v konkrétní kampani (především v lokálních), ale také pokud aktivita, na které se podíleli, byla úspěšná. Jako další silný moment bylo ocenění od místních lidí, kterých se daný problém bezprostředně týkal a oni na něj upozorňovali.

Bariérami motivace je nízká pestrost aktivit a také to, že aktivity nenabízejí využití potenciálu daného jedince. Zároveň byla velká potřeba po projektech, kde budou moci sami něco vymýšlet, ale bohužel cítili nízkou podporu ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň, malý ohled na názory dobrovolníků a dobrovolnic a někdy složitá spolupráce. Zároveň byl zmiňován jako frustrující pocit, že jsem na danou věc sám/sama a pocit nesmyslnosti dané činnosti. Největší zklamání přicházela tehdy, když dobrovolníci a dobrovolnice měli pocit, že organizace nedělá to, co proklamuje, tedy že je buď málo radikální a nebo že podporuje něco, co by dle jejich názoru podporovat neměla.

Myslím si, že pokud chce organizace zvýšit zapojení dobrovolníků a dobrovolnic, je potřeba jim nabízet aktivity, kde budou moci využít svůj potenciál. Nedomnívám se, že by to pro všechny mělo být vymýšlení a realizace nějaké aktivity. V mém výzkumu se ukázalo, že pro někoho, kdo rád komunikuje, to může být infostánek, pro někoho kdo rád něco vyrábí, to může být příprava nějaké aktivity a kdo rád něco koordinuje, tak to může být právě vymýšlení nějaké aktivity. Důležité tedy je vědět, jaký potenciál mají konkrétní dobrovolníci a dobrovolnice a nabídnout jim aktivitu, která ho využívá, případně možnost realizace vlastního projektu.

Na základě mého výzkumu se domnívám, že koncept „Dobrovolnický přátelské organizace“ by měl vést k vyšší motivaci dobrovolníků. Proto bych doporučila se jím inspirovat. Zároveň si myslím, že by organizace měly brát ohled na hierarchii potřeb dle Maslowa. A uvědomit si, že člověk, aby mohl být spokojený, potřebuje se seberealizovat, být v sociálním kontaktu se stejně smýšlejícími lidmi, potřebuje uznání a pocit jistoty.

Všimla jsem si, že dobrovolníci a dobrovolnice jsou motivováni řešit

ekologické problémy a je jim jedno, jakými prostředky. Proto se zapojují i do aktivit, které je nebaví a které nevyužívají jejich potenciál. Domnívám se, že je to způsobeno určitou zkušenostní nevyzrálostí těchto jedinců. Neuvědomují si, že tímto způsobem je dobrovolnictví po určité době přestane naplňovat a jejich angažovanost klesne. Tohoto si můžeme všimnout především u mladých lidí, kde se zkušenostní nevyzrálost dá očekávat. Proto považuji za důležité, aby dobrovolnický management dané organizace na toto bral zřetel a kladl důraz na to, aby se dobrovolníci zapojovali jen do těch aktivit, které je baví. A aby se stávalo jen výjimečně, že dobrovolník či dobrovolnice dělají něco, co je nebaví.

Závěrem této kapitoly bych chtěla ještě zmínit nedostatky tohoto výzkumu, který pramení především z malé zkušenosti autorky s kvalitativním výzkumem a také ze zaujatosti autorky, která je aktivní dobrovolnicí organizace Greenpeace. Bylo pro mě těžké vybrat jen ty nejdůležitější data a správně je interpretovat. Důvodů, které souvisejí s nízkou angažovaností, bylo hodně a bylo těžké je všechny zmínit tak, aby to nebylo čtenářsky náročné a nepůsobilo to jen jako pouhý výčet.

9 Závěr

Cílem této práce bylo zjistit motivaci k dobrovolnické činnosti v ekologické neziskové organizaci a na základě této motivace zdůvodnit, proč angažovanost dobrovolníků a dobrovolnic klesá. Pro potřeby této práce byla vybrána nezisková organizace Greenpeace, která má v České republice v této oblasti neziskového sektoru významné postavení. Motivace byla zjišťována formou kvalitativního výzkumu – interview, kterého se zúčastnilo celkem 20 respondentů. Tito byli vybráni z celkového počtu 70 respondentů splňujících předem stanovená kritéria (délka působení v organizaci). Výzkum byl následně vyhodnocen a výsledky popsány. Byly zdůrazněny důležité aspekty vycházející z jednotlivých otázek, které byly respondentům pokládány. Tento souhrn může být základním vodítkem pro ekologické neziskové organizace, výsledky mohou být vhodně aplikovatelné v neziskovém sektoru nejen ekologicky zaměřených organizací.

Tato práce pojmenovává jen vědomé motivy a bariéry a benefity motivace k aktivitě v ekologické neziskové organizaci. Tedy jen ty, které byli respondenti a respondentky schopni reflektovat. Motivory, které jsou nevědomé a které zajisté také ovlivňují tuto aktivitu, tato práce nepopisuje.

Z výzkumu vyplynulo, že motivací pro dobrovolnickou činnost je více a že se v průběhu působení v organizaci mění. Nejčastěji zmiňovanou motivací bylo pomoci řešit ekologické problémy a být v těchto tématech užitečný/užitečná. Tato motivace je u dobrovolníků a dobrovolnic velmi silná, takže jsou ochotni dělat i aktivity, které je nebaví a pro které nemají nadání. Na základě mého výzkumu jsem dospěla k závěru, že právě tyto důvody zásadně ovlivňují následující postupný pokles zájmu dobrovolníků a dobrovolnic pro angažovanost v organizaci. Dalšími důvody pro pokles zájmu o danou činnost byly například špatná spolupráce se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, odlišný přístup k řešené problematice oproti přístupu, kterým se organizace prezentuje, nedůvěra v aktivity, kterých se dobrovolníci a dobrovolnice účastní nebo pocit, že jsem na daný úkol sám/sama.

Výsledkem výzkumu byly také vyhodnocení některých výhod či pozitiv, které plynuly z působení respondentů v organizaci. Jedním z často opakovaných pozitiv bylo sdílení a spolupráce s lidmi s podobnými či stejnými

hodnotami. Zároveň bylo zmíněno, že je nutné v organizaci vytvořit dostatečný prostor pro setkávání a diskusi těchto lidí, protože se navzájem mohou motivovat.

10 Souhrn

Téma diplomové práce je „Motivace dobrovolníků a dobrovolnic k ochraně přírody a životního prostředí“. Cílem bylo zjistit motivaci k dobrovolnické činnosti v ekologické neziskové organizaci a na základě této motivace zdůvodnit, proč angažovanost klesá.

Motivace je intrapsychický proces, na jehož začátku je nějaký nedostatek, tedy potřeba. Lidským chováním dochází k uspokojování těchto potřeb. Environmentální problémy jsou spojované s pocitem ohrožení a nejistoty. Lidé na tyto pocity reagují například tak, že je vytěsní nebo popřou, ale také tak, že zdroj těchto pocitů, environmentální problémy, chtějí vyřešit.

Motivaci k dobrovolnictví v neziskové organizaci jsem zjišťovala kvalitativním přístupem pomocí metody interview. Otázky zjišťovaly motivaci a očekávání před vstupem do organizace, motivaci během působení v této organizaci a také zjišťovaly bariéry a benefity této motivace.

Motivů k dobrovolnictví v ekologické neziskové organizaci je více. Nejsilnějším se mi jeví být užitečný a pomoci řešit ekologické problémy. Tuto motivaci ovlivňuje mnoho faktorů, jedním z nich je využívání potenciálu jedince. Dalším je spolupráce s organizací, důvěra v dobrovolnické aktivity a přístup organizace k řešené problematice ve srovnání s přístupem, kterým se prezentuje.

Motivace je velmi individuální a proto je důležité, aby organizace znala očekávání dobrovolníků a dobrovolnic a také jejich potenciál a to, na čem se chtějí podílet. Zároveň by měla dávat pozor na to, aby se dobrovolník či dobrovolnice zapojovali převážně do aktivit, které je baví. Pokud atraktivita aktivit nebude převažovat nad nutností aktivit, bude motivace k angažovanosti klesat.

11 Summary

The theme of thesis is „Motivation of volunteers for protection of nature and environment“. The aim was to determine the motivation for volunteering in the environmental non-profit organization and to justify why engagement is decreasing.

Motivation is intrapsychic process that begins with a deficiency, therefore urge. Satisfaction of this urge is done by human behavior. Environmental problems are linked to feelings of threat and insecurity. People react to these feelings by displacing or denying them or they want to solve the source of these emotions - the environmental issue.

I was investigating the motivation for volunteering in the non-profit organization by qualitative approach, using the interview method. Questions investigated the motivation and expectations before joining the organization, motivation during work in this organization and also examined the barriers and benefits of this motivation.

There are more motives to volunteering in the environmental non-profit organization. For me the strongest one seems to be the feeling of being useful and participating on the solving of environmental problems. This motivation is influenced by many factors, one of them is utilization of the whole individual potential. Another is the collaboration with the organization, confidence in volunteer activities and organization's approach to the issue same as it uses to present itself.

Motivation is highly individual, therefore for the organization it is important to know the expectations of volunteers, their potential and to have interest in what they wish to participate. The organization should also pay attention to the fact that the volunteers engage primarily in activities that they enjoy. If the attractiveness of activities will not prevail over the urgency of them, than motivation for involvement will decrease.

12 Referenční seznam

12.1 Monografie

- Blatný, M. (2010). *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada.
- Hartl, P., Hartlová, H. (2004). *Psychologický slovník*. Portál: Praha.
- Hodaň, B., Dohnal, T. (2008). *Rekreologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Krajhanzl, J. (2014). *Psychologie vztahu k přírodě a životnímu prostředí: pět charakteristik, ve kterých se lidé liší*. Brno: Lipka.
- Librová, H. (2013). Environmentálně orientované motivace a potenciál zklamání. *Sociologický časopis*, 49(1), 53-74.
- Maslow, A., H. (2014). *O psychologii bytí*. Praha: Portál.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.
- Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (1998). *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Říčan, P. (2005). *Psychologie: příručka pro studenty*. Praha: Portál.

12.2 Internetové zdroje

- Adra. *Dobrovolnictví*. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.adra.cz/dobrovolnictvi/praha/dobrovolnictvi>
- Allen, K. (2006). From Motivation to Action Trough Volunteer-Freindly Organization. *The international Jurnal of Volunteer Aministration*, (1), 41-44. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: http://www.ijova.org/PDF/VOL24_NO1/IJOVA_VOL24_NO1_Vol_Friendly_Org_Kenn_Allen.pdf
- American Psychological Association (2009). In Psychology & Global Climate Change Addressing a Multifaceted Phenomenon and Set of Challenges: A Report of the American Psychological Association. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.apa.org/science/about/publications/climate-change.aspx>
- Clayton, S., Devine-Wright, P., Swim, J., Bonnes, M., Steg, L., Whitmarsh, L.,

- Carrico, A. (2016). Expanding the Role for Psychology in Addressing Environmental Challenges. *American Psychologist*, 71(3), 199-215. Retrieved 23.7.2016 from PsycARTICLES database on the World Wide Web: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=627a03ad-3ea6-4962-8556-9c054d163295%40sessionmgr4010&vid=2&hid=4105>
- Dekker, P., Halman, L. (2012). The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives. *Journal of Social Research and Policy*, 3(1), 131-133. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <https://www.questia.com/library/journal/1P3-2924613941/the-values-of-volunteering-cross-cultural-perspectives>
- Dobrovolnik.cz *Jak pracovat s dobrovolníky*. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.dobrovolnik.cz/dobrovolnictvi-nabidka-a-poptavka/jak-pracovat-s-dobrovolniky/>
- Doherty, T. J., Clayton, S., (2011). The Psychological Impacts of Global Climate Change. *American Psychologist*, 66(4), 265-276. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-66-4-265.pdf>
- Ekokom. Přehled dosahovaných výsledků Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.ekokom.cz/cz/ostatni/vysledky-systemu/vyrocní-shrnutí>
- Idealist.org. *Developing Your Volunteer Program*. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.idealist.org/info/VolunteerMgmt/Developing>
- Kahn, P., H. Ecopsychology. *Mary Ann Liebert, Inc. publishers*. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.liebertpub.com/eco>
- McKenzie-Mohr, D. (2011). *Fostering Sustainable Behavior: An Introduction to Community-Based Social Marketing*. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://www.cbsm.com/pages/guide/fostering-sustainable-behavior/>
- Woodyard, A., Grable, J. (2014). Doing Good and Feeling Well: Exploring the Relationship Between Charitable Activity and Perceived Personal Wellness. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit*

Organization, 25(4), 905-928. Retrieved 23.7.2016 from the World Wide Web: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3d44a403-0586-40e4-ad88-ac2399a17780%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4105>

13 Přílohy

13.1 Záznamový arch

Datum, čas, místo:

Jak dlouho dobrovolník:

aktivní – neaktivní

Frekvence zapojení/poslední aktivita:

Činnost mimo GP (práce, studium, jiné + obor) a dosažené vzdělání:

Činnost v mimopracovním/mimoškolním čase:

Věk:

žena – muž

Místo bydliště:

Otázky:

- 1) Pamatuješ se na chvíli, kdy tě napadlo, že se staneš dobrovolníkem/dobrovolnicí GP? Můžeš ji popsat? (Co vše hrálo pro tvé rozhodování stát se dobrovolníkem/dobrovolnicí roli?)
- 2) Co jsi od dobrovolnictví v GP očekával(a)? (Naplnila se tato očekávání?)
- 3) JEN PRO NEAKTIVNÍ - Kdy ses přestal(a) angažovat? Co se stalo?
- 4) Podle čeho si vybíráš činnost, do které se zapojíš?
- 5) Vybavuješ si moment kdy jsi měl(a) fakt dobrý pocit z toho, že jsi součástí GP? Co se stalo? (Byl ještě nějaký jiný takový moment?)
- 6) Napadlo tě někdy své členství ukončit? Pokud ano - V jaké situaci tě to napadlo? (Co tě na GP štve?)
- 7) Je něco, co by ti pomohlo být v GP více/zase aktivní?
- 8) Řekl(a) sis někdy v běžném životě, že je dobře že jsi dobrovolníkem / dobrovolnicí? (Je něco co ti dává GP pro život mimo GP? Co ti to přináší?)
- 9) Jsi dobrovolník/dobrovolnice v jiné neziskové organizaci? (Co to je za organizaci?)
- 10) Je jiná organizace v které by tě lákalo se angažovat?
- 11) Věnuješ se ochraně přírody a životního prostředí mimo své dobrovolnické aktivity?

13.2 Informovaný souhlas

Svým podpisem stvrzuji, že souhlasím s použitím nahrávek z rozhovoru pro potřeby vědeckého výzkumu. Tazatel se zavazuje, že získaná nahrávka nebude poskytována jiným osobám mimo rámec výzkumu a bude použita pouze k výzkumným účelům, a to v souladu s obvyklými etickými zásadami vědeckého výzkumu.

V, datum

Podpis účastníka

Podpis tazatele