

Univerzita Karlova v Praze
Husitská teologická fakulta
Katedra psychosociálních věd a etiky



Motivace a dopady dobrovolnictví na jedince a společnost
Motivation and the Impact of Volunteering on Individuals
and Society

Bakalářská práce

Autor: **Matyáš Slavík**

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Šedivý

2024/2025

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Motivace a dopady dobrovolnictví na jedince a společnost

Vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych rád poděkoval panu PhDr. Jiřímu Šedivému za vedení této práce. Také bych chtěl poděkovat rodině a přátelům za podporu, která se mi od nich během studia a psaní této práce dostala. Velké díky patří také respondentům dotazníku.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se věnuje problematice dobrovolnictví, a to zejména z hlediska motivace dobrovolníků a dopadů dobrovolné činnosti na jednotlivce i společnost. Cílem práce je přiblížit dobrovolnictví jako významný sociální fenomén, který má v současnosti stále větší význam v oblasti občanské angažovanosti, osobního rozvoje a posilování komunitní soudržnosti. Teoretická část práce představuje dobrovolnictví v historickém i současném kontextu, popisuje jeho typologii, vymezuje roli dobrovolníků v organizacích a věnuje se různým motivačním teoriím, které vysvětlují, proč se lidé rozhodují zapojit do pomoci bez očekávání finanční odměny. Samostatná kapitola je zaměřena na specifika motivace mladých dobrovolníků, která se vyznačuje specifickými vývojovými a sociálními charakteristikami.

Praktická část je postavena na kvantitativním výzkumu realizovaném formou dotazníkového šetření mezi mladými lidmi ve věku 20–30 let. Výzkum se soustředí na identifikaci hlavních motivačních faktorů, osobních i profesních přínosů dobrovolnické činnosti, vnímaných překážek a celkového dopadu dobrovolnictví na jednotlivce i společnost. Zjištěné výsledky ukazují, že dobrovolnictví má silný pozitivní vliv na osobní rozvoj, napomáhá budování měkkých dovedností, posiluje pocit sounáležitosti, občanské odpovědnosti a podporuje angažovanost v komunitním a veřejném životě. Zároveň byla identifikována i určitá úskalí, která mohou dobrovolníky od další činnosti odrazovat, jako je nedostatek času, nedostatečná podpora organizací nebo nízká míra uznání.

Práce přináší komplexní pohled na dobrovolnictví jako na dynamickou a mnohvrstevnatou oblast, která přesahuje rámec pouhé pomoci a stává se významným nástrojem formování hodnot, mezilidských vztahů i aktivního občanství. Výsledky mohou sloužit jako východisko pro efektivnější práci s dobrovolníky, zejména v oblasti neziskového sektoru a vzdělávacích programů.

Klíčová slova

dobrovolnictví, motivace, dopady, mladí dobrovolníci, neziskové organizace, společenský přínos.

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the issue of volunteering, particularly from the perspective of volunteer motivation and the impacts of voluntary activities on individuals and society. The aim of the thesis is to present volunteering as a significant social phenomenon that plays an increasingly important role in civic engagement, personal development, and the strengthening of community cohesion. The theoretical part introduces volunteering in both historical and contemporary contexts, outlines its typology, defines the role of volunteers within organizations, and examines various motivational theories that explain why people choose to help others without expecting financial compensation. A separate chapter is dedicated to the specific motivations of young volunteers, which are shaped by distinctive developmental and social characteristics.

The practical part is based on quantitative research conducted through an online survey among young adults aged 20–30. The research focuses on identifying the main motivational factors, perceived personal and professional benefits of volunteering, barriers to involvement, and the overall societal impact of volunteer activities. The results show that volunteering has a strong positive influence on personal development, helps build soft skills, strengthens the sense of belonging and civic responsibility, and encourages engagement in community and public life. At the same time, certain challenges were identified that may discourage continued involvement, such as lack of time, insufficient organizational support, or limited recognition.

The thesis provides a comprehensive view of volunteering as a dynamic and multilayered field that goes beyond simple assistance and becomes an essential tool for shaping values, interpersonal relationships, and active citizenship. The findings can serve as a basis for more effective volunteer management, especially within the non-profit sector and educational programs.

Keywords

volunteering, motivation, impact, young volunteers, non-profit organizations, social benefit

Obsah

1	Úvod	8
2	Teoretická část	10
2.1	Dobrovolnictví – pojem	10
2.1.1	Historie dobrovolnictví v ČR	12
2.1.2	Dělení dobrovolnictví	14
2.1.3	Role dobrovolníka v organizaci	15
2.2	Dobrovolnictví v mezinárodním kontextu	18
2.2.1	Mezinárodní dobrovolnické programy	18
2.3	Motivace k dobrovolnictví	20
2.3.1	Obecný pojem motivace	20
2.3.2	Typy motivace	21
2.3.3	Motivace v kontextu dobrovolnictví	21
2.3.4	Teorie motivace	22
2.3.5	Specifika motivace mladých dobrovolníků	24
2.4	Dopady dobrovolnictví	25
2.4.1	Osobní dopady	27
2.4.2	Společenské přínosy	28
2.4.3	Rizika a limity dobrovolnictví	29
3	Praktická část	31
3.1	Cíl a metodologie šetření	31
3.1.1	Motivace mladých lidí k dobrovolnické činnosti	31
3.1.2	Vnímané osobní a profesní dopady dobrovolnické činnosti	33
3.1.3	Vnímaný společenský přínos dobrovolnické činnosti	35
3.1.4	Překážky a obtíže spojené s dobrovolnickou činností	37
3.1.5	Dobrovolnictví jako nástroj profesního rozvoje	39
4	Shrnutí	41
5	Závěr	42
6	Seznam použitých zdrojů	44
6.1	Odborné publikace	44
6.2	Právní předpisy	44
6.3	Internetové zdroje	44

7	Seznam grafů.....	48
----------	--------------------------	-----------

1 Úvod

Dobrovolnictví je v současnosti vnímáno jako důležitý pilíř občanské společnosti, který přispívá nejen k řešení aktuálních společenských problémů, ale i k posilování lidské solidarity, mezilidských vztahů a demokratických hodnot. V posledních desetiletích si tento fenomén získává stále větší pozornost nejen ze strany odborné veřejnosti, ale i široké společnosti. Roste uznání dobrovolnické práce jako legitimní formy občanské participace, která doplňuje činnost veřejných institucí a neziskového sektoru, a zároveň přináší významné osobní a profesní přínosy pro samotné dobrovolníky.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na dobrovolnictví jako komplexní sociální jev, který je třeba chápat v kontextu psychologickém, sociálním i organizačním. Cílem práce je podrobněji analyzovat, co vede jednotlivce – především mladé lidi – k zapojení do dobrovolnické činnosti, jaké typy motivace u nich převažují a jaké osobní či společenské dopady tato činnost přináší. Zvláštní pozornost je věnována také překážkám a limitům, s nimiž se dobrovolníci mohou setkávat.

Teoretická část práce nabízí ucelený přehled o vývoji dobrovolnictví v historickém současném kontextu, definuje základní pojmy, popisuje typologii dobrovolnické činnosti a analyzuje roli dobrovolníků v organizacích. Důležitým tematickým celkem je motivace – její vnitřní a vnější aspekty, vývoj v čase, specifika u mladé generace a psychologické teorie, které umožňují hlubší pochopení dobrovolnického jednání. Teoretická část je doplněna o statistická data a poznatky z českého i mezinárodního prostředí.

Praktická část práce je založena na kvantitativním výzkumu formou dotazníkového šetření, který mapuje motivace, zkušenosti a postoje mladých dobrovolníků ve věku 20–30 let. Výzkum zjišťuje, jaké přínosy dobrovolnická činnost přináší na osobní i profesní rovině, jak ji mladí lidé vnímají z hlediska společenského dopadu a jaké bariéry jim brání v hlubší angažovanosti. Výsledky šetření slouží jako podklad pro formulaci doporučení pro praxi, zejména pro neziskové organizace a subjekty, které pracují s dobrovolníky.

Dobrovolnictví je nejen projevem empatie a solidarity, ale i prostředkem osobního rozvoje a aktivní účasti na životě společnosti. Tato práce se proto snaží pomoci nahlédnout do tohoto fenomenu v celé jeho šíři – od historických kořenů, mezinárodních rozměrů, přes současné výzvy a potenciál, který dobrovolnictví představuje pro budoucí rozvoj jednotlivců i celé společnosti.

Výsledky této práce mohou přispět nejen k hlubšímu pochopení dobrovolnictví jako významného společenského fenoménu, ale i k lepšímu plánování a podpoře dobrovolnických programů ze strany organizací, které s dobrovolníky pracují.

2 Teoretická část

Dobrovolnictví je fenoménem, který si v posledních desetiletích získává stále větší pozornost jak odborné veřejnosti, tak široké společnosti. Vzhledem k rostoucí roli občanské angažovanosti a významu neziskového sektoru se zvyšuje i potřeba hlubšího porozumění dobrovolnické činnosti, jejím formám, motivacím a dopadům. Teoretická část této práce si klade za cíl představit dobrovolnictví jako komplexní sociální jev, který je třeba zkoumat v kontextu psychologickém, sociálním i organizačním.

V následujících kapitolách bude nejprve definován pojem dobrovolnictví, jeho historický vývoj a základní typologie. Dále se práce zaměří na roli dobrovolníka v rámci organizací a způsobům, jakými mohou být dobrovolníci efektivně zapojeni do činnosti neziskových subjektů. Klíčovým tématem je motivace, která představuje jeden z hlavních předpokladů dlouhodobého a smysluplného zapojení dobrovolníků. Teoretická část rovněž rozebere vybrané motivační teorie a přiblíží specifika motivace mladých lidí. Závěrem se práce věnuje dopadům dobrovolnictví na jednotlivce i společnost, včetně možných rizik a limitů této činnosti.

2.1 Dobrovolnictví – pojem

Dobrovolnictví je pojem, který nemá jednu univerzální definici. Jeho význam se liší v závislosti na kulturním, historickém i společenském kontextu, přesto však existují určité společné znaky, které jej rámuje napříč časem i prostorem. Obecně lze dobrovolnictví chápat jako činnost vykonávanou svobodně a bez nároku na finanční odměnu, jejímž cílem je přinášet užitek jiným osobám, skupinám nebo společnosti jako celku.

Dobrovolník „člověk, který nabízí organizaci svoje znalosti, schopnosti, dovednosti, zkušenosti za dohodnutých podmínek a nečeká za tuto činnost odměnu formou platu jako běžný pracovník“ (Tošner & Sozanská, 2006).

Podobně definuje dobrovolnickou práci Mezinárodní organizace práce (ILO), která ji popisuje jako „neplacenou, nepovinnou práci, což je čas, který jednotlivci bez nároku na plat věnují aktivitám vykonávaným pro lidi mimo jejich vlastní domácnost, a to buď prostřednictvím organizace, anebo přímo“ (ILO, 2011, s. 11). Tato definice klade důraz na dobrovolnický čas, který je věnován činností mimo vlastní soukromý okruh, a který je veden altruistickými motivy, nikoli přímým očekáváním odměny.

Ve Všeobecné deklaraci o dobrovolnictví (2001) je dobrovolnictví charakterizováno jako „základní stavební prvek občanské společnosti, který uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva: touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny“. Tento normativní pohled zdůrazňuje dobrovolnictví jako výraz občanské angažovanosti a lidské solidarity.

Dobrovolnictví je tedy činností, kterou člověk vykonává z vlastní vůle a bez nároku na finanční odměnu. Dobrovolnictví by mělo přinášet užitek nejen příjemcům pomoci, ale i samotným dobrovolníkům. Význam dobrovolnictví tedy spočívá i v jeho oboustranné hodnotě - jak pro společnost, tak pro jednotlivce.

Salamon definuje dobrovolnictví jako „neplacenou, nepovinnou práci vykonávanou jak skrze určitou organizaci, tak přímo, mimo vlastní domácnost či rodinu dobrovolníků“. Tento přístup rozlišuje formální a neformální rovinu dobrovolnictví a podtrhuje jeho organizační i osobní rozměr.

Zásadní roli v dobrovolnictví hraje také vnitřní motivace a osobní přesvědčení, které vedou jednotlivce k tomu, aby věnoval část svého času ve prospěch druhých, bez očekávání protislužby. Podle Sozanské a Tošnera (2002, s. 18) „dobrovolnictví není obět', ale přirozený projev občanské zralosti“. Autoři dále uvádějí, že dobrovolnická činnost nejen pomáhá potřebným, ale zároveň obohacuje dobrovolníka o nové zkušenosti, dovednosti a mezilidské vztahy. Právě pocit smysluplnosti a osobní naplnění bývá jedním z nejsilnějších důvodů, proč se lidé dobrovolnictví věnují.

Dobrovolnictví tak lze vnímat jako komplexní společenský jev, který je motivován altruismem, solidaritou a snahou aktivně přispět k lepšímu fungování společnosti. Přestože se jeho podoby a formy mohou lišit, jádrem zůstává dobrovolná a nezištná pomoc druhým.

Dobrovolnictví jako forma nezištné pomoci má své kořeny již ve středověku. Již ve 12. století vznikaly v Anglii nemocnice a útulky spravované křesťanskými komunitami, kde péče o nemocné a chudé byla vnímána jako morální a náboženská povinnost (Volunteer Card, 2011). S rostoucí urbanizací a rozvojem občanské společnosti se dobrovolnické aktivity začaly institucionalizovat, zejména v 19. století, kdy byly zakládány organizace jako YMCA (1851) nebo Mezinárodní červený kříž (1863), které poskytovaly pomoc při katastrofách i v době válek (VCLA, 2022).

V průběhu 20. století sehrálo dobrovolnictví klíčovou roli během světových válek. Například ve Velké Británii působila organizace Voluntary Aid Detachment (VAD), jejíž dobrovolníci – zejména ženy – pomáhali v nemocnicích a na frontách (Volunteer Card, 2011). Po druhé světové válce dochází ke vzniku mezinárodních dobrovolnických

organizací, jako je Service Civil International (založena 1920) nebo Voluntary Service Overseas (1958), které reagují na potřebu obnovy a solidarity v poválečném světě (VCLA, 2022).

V roce 2001 vyhlásila Organizace spojených národů Mezinárodní rok dobrovolníků, čímž uznala dobrovolnictví jako významný nástroj pro udržitelný rozvoj, posilování demokracie a budování sociální soudržnosti. Tím se otevřel prostor pro větší profesionalizaci a koordinaci dobrovolnictví na mezinárodní úrovni (Schwartz, 2015).

Moderní dobrovolnictví se rozšířilo i o tzv. online nebo virtuální dobrovolnictví. Díky rozvoji digitálních technologií dnes mohou lidé přispívat svými schopnostmi na dálku, například při mentorství, překladech, správě dat nebo výuce jazyků. Tento trend umožňuje zapojení širší veřejnosti bez geografických nebo fyzických omezení (Bloomerang, 2023).

Dobrovolnictví je rovněž propojeno s hodnotami občanství a demokracie. Aktivní občané, kteří přispívají svým časem a energií pro dobro komunity, posilují pocit sounáležitosti a odpovědnosti za veřejný prostor. V mnoha zemích se stalo běžnou součástí vzdělávacích programů, profesního rozvoje nebo i podmínek k přijetí na vysokou školu (Schwartz, 2015).

Tato historická perspektiva ukazuje, že dobrovolnictví není jen spontánní čin pomoci, ale dlouhodobě strukturovaná a společensky uznávaná forma angažovanosti, která má zásadní vliv na formování komunit i mezinárodní solidarity.

2.1.1 Historie dobrovolnictví v ČR

V českém prostředí má dobrovolnictví bohatou tradici, která se v průběhu času vyvíjela v závislosti na politických a společenských podmínkách. Z právního hlediska je dnes dobrovolnictví vymezeno zákonem č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, jenž definuje dobrovolnickou službu jako činnost dobrovolníků poskytujících pomoc jiným osobám, skupinám osob nebo společnosti bez nároku na odměnu, a to prostřednictvím vysílající organizace, na základě smlouvy o výkonu dobrovolnické služby.

Historicky bylo dobrovolnictví nejprve spojováno především s náboženskou činností a péčí o potřebné. Již ve středověku sehrávaly klíčovou roli církevní instituce, které poskytovaly podporu nemocným, chudým a dalším ohroženým skupinám. V období osvícenství a následné industrializace se dobrovolnické aktivity začaly institucionalizovat a vznikaly první organizace s humanitárními cíli. Typickým příkladem je Mezinárodní hnutí Červeného kříže, které položilo základy moderní humanitární a dobrovolnické činnosti (Tošner, Sozanská, 2006).

Na českém území se dobrovolnictví začalo formovat zejména během národního obrození, kdy vznikaly spolky zaměřené na kulturu, vzdělávání a sociální péči. Výraznější rozvoj zaznamenalo v období první Československé republiky (1918–1938), kdy svoboda sdružování umožnila vznik pestré škály spolků a sdružení. Ty se věnovaly nejen sportu, kultuře a vzdělávání, ale i oblasti sociální péče. Například tělovýchovný spolek Sokol formoval kromě tělesné zdatnosti i občanské a národní cítění. Podobně i spolky jako Matice školská přispívaly k rozvoji občanské společnosti.

Po roce 1948 však došlo k výrazné změně. Dobrovolnická činnost byla v období totalitního režimu výrazně omezena a podřízena státním strukturám. Dobrovolnictví bylo nahrazeno povinnými brigádami či tzv. socialistickou výpomocí. Tyto aktivity však postrádaly základní prvek dobrovolnictví – dobrovolnost. Skutečné občanské iniciativy byly potlačovány a činnost většiny organizací byla řízena shora (Tošner, Sozanská, 2006).

Zásadní obrat nastal po roce 1989 s obnovou demokratického režimu. Dobrovolnictví se opět stalo přirozenou součástí občanské společnosti. Vznikaly nové neziskové organizace a obnovily se tradiční spolky jako YMCA, Sokol nebo Junák (český skaut). Otevřel se prostor také pro rozvoj firemního a mezinárodního dobrovolnictví. Dobrovolnictví v tomto období vnímáno nejen jako nástroj pomoci, ale i jako prostředek aktivní občanské participace, osobního rozvoje a posilování sociální koheze.

Důležitým mezníkem bylo otevření prvního profesionálně vedeného dobrovolnického centra v České republice – Hestia – které bylo založeno v Praze 22. února 1999 v rámci akce „30 dní pro neziskový sektor“ (Tošner, Sozanská, 2002). Toto centrum se stalo symbolem proměny dobrovolnictví ve strukturálně organizovanou oblast s důrazem na kvalitu a metodické vedení.

Rok 2001 byl OSN vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků. Tento krok navazoval na návrh japonské vlády a snahu ocenit tisíce dobrovolníků, kteří se podíleli na odstraňování následků ničivého zemětřesení v Japonsku v roce 1995. Událost přispěla k většímu uznání role dobrovolníků i na mezinárodní úrovni. V návaznosti na toto mezinárodní dění vznikl v České republice zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, který vstoupil v platnost v roce 2003 (Dobrozemský, Stejskal, 2017).

Podle Sozanské a Tošnera (2002, s. 23) představuje novodobým fenoménem tzv. profesionální dobrovolnictví. Ačkoli to může znít jako rozpor, efektivní a smysluplná dobrovolná pomoc vyžaduje odborné řízení, koordinaci a organizaci. Vzhledem k rostoucímu rozsahu a významu této činnosti se tak dobrovolnictví stalo předmětem samostatného oboru – managementu dobrovolnictví.

2.1.2 Dělení dobrovolnictví

Dobrovolnictví lze třídit podle několika hledisek – podle míry organizovanosti, podle délky trvání, či podle toho, komu přináší užitek. Cílem tohoto členění je lepší orientace v různorodých formách dobrovolnické činnosti a jejich efektivní zapojení do společnosti.

Podle Matouška (2008, s. 49) rozlišujeme zejména dobrovolnictví vzájemně prospěšné a veřejně prospěšné, dále pak formální a neformální. V zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, je dobrovolnictví navíc členěno na krátkodobé a dlouhodobé, tedy podle délky výkonu této činnosti.

Za neformální dobrovolnictví označuje Matoušek (2013) takové aktivity, kdy lidé vykonávají něco ve prospěch ostatních či společnosti, aniž by byli součástí konkrétní organizace nebo se sami označovali za dobrovolníky. Typickým příkladem jsou běžné sousedské výpomoci. Tato forma dobrovolnictví má historické kořeny a je přítomná napříč kulturami již od počátků lidského soužití. Každý člověk se během života může stát neformálním dobrovolníkem, aniž by to výslovně vnímal.

O formálním dobrovolnictví hovoříme tehdy, pokud dobrovolníci působí v rámci organizovaných struktur. V dobrovolnických centrech, neziskových organizacích nebo u poskytovatelů sociálních služeb (Matoušek, 2013). Tato činnost je většinou smluvně ošetřena, dobrovolník je předem proškolen, jeho práce je super vidována a zpětně hodnocena. Ve Slovníku sociální práce Matoušek (2008, s. 49) uvádí, že se jedná o systematicky řízenou činnost s jasně vymezenou rolí dobrovolníka a pravidly jeho zapojení.

Tento typ dobrovolnictví je typický pro různé spolky, sdružení a kluby, které vznikají za účelem naplňování společných zájmů členů – např. kulturní, sportovní či volnočasové aktivity. Může se jednat o organizace při obcích, církvích nebo jiných komunitách. Charakteristickým rysem je, že dobrovolníci svou činnost vykonávají nejen pro dobro celku, ale i pro vlastní uspokojení či užitek (Tošner, Sozanská, 2006). Příkladem může být organizace Sokol, nebo další spolky pracující s dětmi a mládeží. Otázkou zůstává zařazení dobrovolných hasičů, jejichž činnost je někdy vnímána jako vzájemně, jindy jako veřejně prospěšná.

Všechny tyto organizace odvádějí ročně tisíce hodin práce bez nároku na odměnu a přispívají ke kvalitě života nejen svých členů, ale i celé komunity.

Veřejně prospěšné dobrovolnictví je zaměřeno výhradně na pomoc druhým. Nejde zde o prospěch dobrovolníka samotného, ale o jeho ochotu sloužit potřebám jiných lidí či

společnosti jako celku (Tošner, 2014). Jako příklady lze uvést dobrovolné dárce krve, pracovníky horské služby nebo osoby angažované v krizových situacích.

Po roce 1989 vzniklo v České republice mnoho neziskových organizací, které zapojují veřejnost do jednorázových i dlouhodobých dobrovolnických programů. Tyto činnosti jsou často smluvně ošetřeny, a dobrovolníci mají zajištěné pojištění, vzdělávání, či náhradu nákladů spojených s výkonem činnosti.

Veřejně prospěšné dobrovolnictví se v mnohém podobá profesionální práci – má jasně vymezený obsah a odpovědnost. Dobrovolníci zde působí pod odborným vedením a jejich činnost má často přímý dopad na kvalitu života lidí v krizových nebo znevýhodněných situacích.

2.1.3 Role dobrovolníka v organizaci

„Úspěšná činnost neziskové nevládní organizace je založena na nadšení profesionálů a profesionalitě práce s dobrovolníky“ (Tošner a Sozanská, 2002, s. 69).

Tento výrok vystihuje jednu ze základních tezí současného přístupu k řízení dobrovolnictví. Poukazuje na to, že nestačí mít pouze ochotné jednotlivce, kteří chtějí pomáhat – klíčem k úspěchu je jejich efektivní zapojení, podpora a koordinace. Nadšení dobrovolníků musí být doprovázeno promyšleným vedením a organizační strukturou, která jim umožní skutečně naplnit svůj potenciál. Proto je důležité nejen přijmout dobrovolníky do organizace, ale zároveň jim nabídnout jasně vymezené úkoly, prostor pro růst, zpětnou vazbu a ocenění jejich práce.

Dobrovolníci dnes působí v celé řadě organizací a jejich role se může výrazně lišit v závislosti na zaměření a konkrétní činnosti organizace. Mezi nejčastější aktivity patří například přímá práce s klienty (např. dětmi, seniory, lidmi s postižením), doprovod na úřady či k lékaři, podpora při volnočasových aktivitách, administrativní pomoc nebo podílení se na organizaci kulturních, vzdělávacích či komunitních akcí. V některých případech zastávají dobrovolníci roli mentorů, společníků či podpůrných osob při krizových situacích (Tošner a Sozanská, 2006).

Dobrovolníci zároveň plní důležitou roli prostředníků mezi organizací a veřejností. Jelikož často pocházejí přímo z místní komunity, dokážou organizaci předávat důležité poznatky o aktuálních potřebách obyvatel, reflektovat jejich názory a zpětně šířit informace o poslání a činnosti organizace. Tak pomáhají zvyšovat důvěru veřejnosti a posilovat její angažovanost, což je klíčové pro dlouhodobě udržitelný rozvoj organizace.

Aby však dobrovolnická činnost skutečně přinášela očekávaný užitek, je nezbytné, aby byla ze strany organizace adekvátně řízena. Dobrovolník potřebuje mít jasně definovanou roli, smysluplné úkoly, podporu ze strany koordinátorů a možnost dalšího osobního rozvoje. Pokud tyto podmínky nejsou naplněny, může docházet k demotivaci, nedorozuměním ohledně kompetencí a v krajním případě i k odchodu dobrovolníků (Tošner a Sozanská, 2006).

Z hlediska psychologického přichází dobrovolníci do organizací s vlastní vnitřní motivací. Často hledají smysluplnou aktivitu, chtějí pomáhat druhým, rozvíjet se, získat nové zkušenosti nebo navázat sociální kontakty. Pro úspěšné naplňování těchto potřeb je nezbytné, aby organizace vytvářela prostředí, které motivaci dobrovolníků podporuje. Může tak činit například prostřednictvím kvalitní supervize, pravidelné zpětné vazby, možnosti vzdělávání, oceňování práce dobrovolníků či pořádáním neformálních setkání (Tošner a Sozanská, 2006).

Nezanedbatelným přínosem dobrovolníků je také jejich vliv na celkovou atmosféru v organizaci. Svým lidským přístupem, neformálností a ochotou naslouchat mohou významně přispívat ke zmírnění stresu, a to nejen u klientů, ale také u zaměstnanců. V některých organizacích se dobrovolníci stávají nedílnou součástí týmu a jejich přítomnost má přímý dopad na kvalitu poskytovaných služeb.

2.1.3.1 Koordinátor dobrovolníků

Klíčovou postavou pro efektivní začlenění dobrovolníků do chodu organizace je koordinátor dobrovolníků. Tento pracovník má na starosti celý proces dobrovolnické spolupráce. Od výběru a zaškolení nových dobrovolníků, přes jejich každodenní řízení, až po supervizi a pravidelné hodnocení. Koordinátor zároveň působí jako spojovací článek mezi dobrovolníky, profesionálním personálem, vedením organizace i samotnými klienty. Může se jednat jak o placeného zaměstnance, tak o zkušeného dobrovolníka, jehož práce však vyžaduje vysokou míru organizačních a komunikačních dovedností.

Rozdíl mezi profesionálem a dobrovolníkem nespočívá v úrovni zapojení, ale v motivaci. Zatímco profesionál vykonává činnost za finanční odměnu, dobrovolník se zapojuje z vlastní iniciativy a bez nároku na mzdu. Přesto jsou na dobrovolníky kladeny často srovnatelné nároky, zejména pokud jde o spolehlivost, etiku práce a odpovědnost (Tošner a Sozanská, 2002).

2.1.3.2 Oblasti dobrovolnictví

Dobrovolníci dnes působí v celé řadě oblastí veřejného, neziskového i mezinárodního sektoru. Jejich zapojení se liší podle typu organizace, formy spolupráce, cílové skupiny i konkrétních aktivit, které vykonávají. Podle Tošnera a Sozanské (2006) lze dobrovolnické činnosti členit nejen dle oblasti působení, ale také podle intenzity zapojení, organizační struktury a míry odbornosti, kterou daná činnost vyžaduje.

Následující přehled ukazuje, jak rozmanité jsou možnosti, kde a jak se mohou dobrovolníci uplatnit.

Sociální oblast - Sociální služby představují jednu z nejrozšířenějších a nejtradičnějších oblastí dobrovolnictví. Dobrovolníci zde působí například v domovech pro seniory, azylových domech, centrech pro osoby se zdravotním postižením, dětských domovech, nízkoprahových klubech nebo v krizových centrech. Jejich činnost je velmi různorodá. Může zahrnovat přímou podporu klientů (např. rozhovory, trávení volného času, doprovod), organizaci volnočasových aktivit, pomoc s adaptací na nové prostředí nebo emocionální podporu. Zvláště v této oblasti hraje lidský přístup a empatie dobrovolníků zásadní roli. Jejich přítomnost často přispívá ke zmírnění sociální izolace klientů a zvyšuje jejich kvalitu života (Tošner a Sozanská, 2006).

Humanitární a rozvojová pomoc - Dobrovolníci působí rovněž v oblasti humanitární a rozvojové pomoci, a to jak v zahraničí, tak na území České republiky. Zapojení se týká jak reakcí na akutní krizové situace (např. přírodní katastrofy, válečné konflikty), tak dlouhodobých projektů zaměřených na snižování chudoby, podporu vzdělávání nebo zdravotní péče. Činnost v této oblasti vyžaduje často vyšší úroveň odbornosti, jazykových dovedností a schopnosti adaptace na náročné podmínky. Mezi známé organizace, které v této oblasti působí, patří např. Člověk v tísni, ADRA nebo Lékaři bez hranic. V Česku se dobrovolníci zapojují také do pomoci při mimořádných událostech, například během pandemie, povodní nebo uprchlických krizí (Tošner, 2014).

Ekologie a ochrana přírody - Ekologické dobrovolnictví se zaměřuje na ochranu životního prostředí, osvětu a praktickou péči o přírodu. Dobrovolníci se podílejí na úklidech veřejných prostranství, výsadbách stromů, ochraně ohrožených druhů, budování naučných stezek nebo organizaci environmentálních kampaní. Ekologické organizace často spolupracují s veřejností i odborníky a jejich činnost má nejen lokální, ale i globální dopad. Významné je propojení s mezinárodními iniciativami, což umožňuje dobrovolníkům účastnit se ekologických projektů i v zahraničí. V České republice působí v této oblasti např.

Hnutí DUHA, Greenpeace, Arnika, NESEHNUTÍ či Český svaz ochránců přírody (Tošner a Sozanská, 2006).

Kultura a volný čas - V této oblasti se dobrovolníci uplatňují jako pomocníci při pořádání kulturních, komunitních a sportovních akcí. Zapojují se do organizace festivalů, výstav, koncertů, komunitních slavností, sportovních turnajů či dobrovolnictví v knihovnách, muzeích nebo komunitních centrech. Jejich práce přispívá k rozvoji občanské společnosti, posilování mezilidských vztahů a zvyšování dostupnosti kultury pro širší veřejnost. Kromě toho může dobrovolnictví v této oblasti sloužit i jako způsob získání zkušeností pro mladé lidi se zájmem o kulturu a management (Tošner a Sozanská, 2006).

Vzdělávání - Dobrovolníci se rovněž zapojují do aktivit v oblasti vzdělávání. Často pomáhají jako doučovatelé dětí ze sociálně znevýhodněného prostředí, vedoucí zájmových kroužků, asistenti ve školních klubech nebo pomocníci při výuce jazyků, mediální výchovy či digitálních dovedností. Jejich přínos spočívá v podpoře rovnosti šancí, motivaci k učení a rozvoji sociálních dovedností dětí a mládeže. Vedle formálního školství působí dobrovolníci také v oblasti neformálního vzdělávání, například ve skautských oddílech, komunitních programech nebo letních táborech. Dobrovolnictví tak přispívá nejen ke vzdělávacímu rozvoji dětí, ale i k jejich sociálnímu začlenění a osobnostnímu růstu (Tošner, 2014).

2.2 Dobrovolnictví v mezinárodním kontextu

2.2.1 Mezinárodní dobrovolnické programy

Dobrovolnictví má i v mezinárodním měřítku značný význam. Nejen jako nástroj pomoci komunitám v nouzi, ale i jako prostředek pro osobní růst, rozvoj mezikulturních kompetencí a podporu globální solidarity. V posledních dekádách vznikla řada strukturovaných programů, které umožňují zapojení jednotlivců napříč státy, kulturami a věkovými skupinami.

2.2.1.1 Evropský sbor solidarity (ESC)

Evropský sbor solidarity je iniciativou Evropské unie, která umožňuje mladým lidem ve věku 18–30 let zapojit se do dobrovolnických projektů v oblasti vzdělávání, sociální inkluze, kultury, ochrany životního prostředí nebo humanitární pomoci. Projekty mohou probíhat jak v zahraničí, tak v domovské zemi účastníka.

Cílem programu je nejen podpora solidarity a mezikulturního porozumění, ale také zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí prostřednictvím neformálního vzdělávání. ESC zajišťuje financování pobytu, cest, pojištění a poskytuje kapesné i jazykovou podporu (European Youth Portal, 2024).

Dobrovolnické projekty trvají obvykle od 2 do 12 měsíců a jsou realizovány neziskovými organizacemi, školami, obcemi či sociálními institucemi. Účastníci si odnášejí zkušenosti využitelné nejen v profesním životě, ale i při budování občanské identity.

2.2.1.2 United Nations Volunteers (UNV)

Program dobrovolníků OSN (United Nations Volunteers – UNV) je globální iniciativa, která spojuje kvalifikované dobrovolníky s rozvojovými a humanitárními projekty OSN po celém světě. Dobrovolníci působí ve více než 150 zemích, přičemž se zapojují do oblastí, jako je mírové budování, zdravotnictví, vzdělávání, rovnost pohlaví, klimatická změna nebo krizová reakce.

UNV program vítá především vysokoškolsky vzdělané uchazeče s odborností a několikaletou praxí, nicméně existuje i UN Youth Volunteer modality pro mladé lidi od 18 let. Program je finančně kompenzovaný – dobrovolníci dostávají příspěvek na životní náklady, pojištění, repatriaci a další nezbytné zajištění (UNV, 2022).

UNV přispívá k naplňování Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) a zároveň posiluje občanské kapacity lokálních komunit.

2.2.1.3 Peace Corps (USA)

Peace Corps je vládní dobrovolnický program Spojených států amerických, založený v roce 1961 prezidentem Johnem F. Kennedym. Jeho cílem je posílit přátelství a vzájemné porozumění mezi národy skrze přímou pomoc v oblastech vzdělávání, zdravotnictví, zemědělství, rozvoje podnikání a ochrany životního prostředí.

Program je určen především pro občany USA starší 18 let, kteří chtějí na 2 roky působit v některé z více než 60 partnerských zemí. Dobrovolníci jsou na službu intenzivně připravováni, jazykově i kulturně, a během služby pobírají měsíční stipendium a jsou pojištěni. Po návratu do USA získávají podporu při dalším vzdělávání či kariérním rozvoji (Peace Corps, 2023).

2.2.1.4 Service Civil International (SCI)

SCI je jedna z nejstarších mezinárodních dobrovolnických organizací, založená v roce 1920. Nabízí krátkodobé i dlouhodobé dobrovolnické pobyty (tzv. workcampy) v různých zemích, zaměřené na komunitní rozvoj, mírové iniciativy, ekologii, pomoc uprchlíkům a mezikulturní dialog.

Program je otevřen široké veřejnosti – často už od 16 let. Účastníci si většinou hradí cestu a malý registrační poplatek, zbytek nákladů (ubytování, strava) zajišťuje hostitelská organizace. SCI klade důraz na neformální vzdělávání, solidaritu a aktivní občanství (SCI International, 2023).

2.2.1.5 Workaway a WWOOF

Tyto dvě platformy představují méně formální, ale velmi populární způsob, jak propojit cestování s dobrovolnictvím.

Workaway nabízí možnost výměny práce za ubytování a stravu – dobrovolníci pomáhají v hostitelských rodinách, komunitních centrech, školách či ekologických projektech.

WWOOF (World Wide Opportunities on Organic Farms) je globální síť ekologických farem, které hostí dobrovolníky na základě podobné výměny. Dobrovolníci získávají praktické dovednosti v oblasti udržitelného zemědělství a poznávají nové kultury.

Na rozdíl od předchozích programů nejsou tyto platformy financovány státem, náklady si většinou hradí účastníci sami. Nejde o charitativní činnost v užším slova smyslu, ale o kulturně-vzdělávací výměnu (Workaway, 2024; WWOOF, 2024).

2.3 Motivace k dobrovolnictví

Po vymezení pojmu dobrovolnictví se dostáváme k dalšímu klíčovému konceptu této práce, a tím je motivace. Motivace je nedílnou součástí lidského jednání a sehrává zásadní roli i v rozhodnutí věnovat se dobrovolnické činnosti. V této kapitole nejprve vymezíme pojem motivace z obecného psychologického hlediska a následně se zaměříme na specifika motivace dobrovolníků a její proměnlivost v čase.

2.3.1 Obecný pojem motivace

Motivace představuje složitý psychologický proces, který se týká vnitřních i vnějších podnětů ovlivňujících lidské chování. Podle Nakonečného (1998, s. 159) je motivace „souhrn činitelů, které podněcují lidské jednání, dávají mu směr a určují jeho intenzitu

a trvání.“ Tento proces není jednotný a zahrnuje biologické, psychické, sociální a kulturní determinanty, které se vzájemně prolínají a ovlivňují.

Komplexnost a mnohvrstevnatost motivace podtrhuje i Mlčák (2010), který ji označuje za nesourodý pojem, jehož chápání se liší v závislosti na teoretickém přístupu jednotlivých autorů. V kontextu dobrovolnictví se soustředí především na dispoziční a motivační přístupy – tedy na vztah mezi osobnostními charakteristikami jednotlivce a jeho ochotou zapojit se do dobrovolnické činnosti (Mlčák a Pečtová, 2011).

Motivaci lze dále chápat jako „psychologický proces, který aktivuje naše chování a dává mu účel a směr“ (Mlčák a Pečtová, 2011). Jde tedy o vnitřní sílu, která vede jednotlivce k naplňování nenaplněných potřeb a k dosažení osobních i nadosobních cílů.

2.3.2 Typy motivace

V psychologii se obvykle rozlišuje mezi vnitřní (intrinsickou) a vnější (extrinsickou) motivací. Vnitřní motivace vychází z osobního přesvědčení jednotlivce a je spjata s pocitem smyslu, naplnění či radosti z vykonávané činnosti. Například dobrovolník může pomáhat druhým, protože mu to přináší pocit užitečnosti či naplnění. Naopak vnější motivace se vztahuje k očekávaným odměnám či přínosům z vnějšího prostředí – jako je zlepšení životopisu, získání pracovních zkušeností nebo veřejné uznání (Plháková, 2003).

Obě tyto formy motivace jsou navzájem propojené a nelze je vždy jednoznačně oddělit. V mnoha případech se na rozhodnutí dobrovolníka podílejí oba typy zároveň. Například mladý člověk může začít dobrovolničit z důvodu zisku praxe (vnější motivace), ale s časem jej začne těšit samotný smysl činnosti (vnitřní motivace).

Zajímavé je propojení těchto principů s Maslowovou hierarchií potřeb (Maslow, 1954), která ukazuje, že vyšší potřeby jako uznání, sounáležitost či seberealizace začínají motivovat člověka teprve tehdy, když jsou uspokojeny potřeby nižší (např. fyziologické nebo bezpečnostní). V případě dobrovolnické činnosti se často aktivují právě vyšší úrovně pyramidy, kde se jedinec snaží nalézt svůj smysl, začlenění do společnosti nebo naplnění vnitřního potenciálu (Plháková, 2003).

2.3.3 Motivace v kontextu dobrovolnictví

Specifikem dobrovolnické činnosti je skutečnost, že obvykle není spojena s finanční odměnou, a tudíž je motivace dobrovolníků formována jinými faktory než v běžném zaměstnaneckém vztahu. Mezi nejčastější motivační faktory patří altruismus, touha pomáhat

druhým, potřeba být užitečný, hledání společenského kontaktu, osobní rozvoj nebo identifikace s cíli a hodnotami organizace.

Schwabenland (2007) uvádí, že dobrovolníci jsou často vedeni „nutkáním uspokojit určité potřeby, ale zároveň mají možnost rozvíjet své schopnosti, což přispívá k jejich osobnímu růstu“. Tento růst může být odborný, sociální i emocionální, což následně přispívá k dlouhodobé angažovanosti dobrovolníka.

Změna motivace v čase je běžným jevem. Clary ve své publikaci upozorňuje, že zatímco v počáteční fázi bývá motivace dobrovolníka často orientovaná na vnější přínosy – například praxe, poznání nových lidí nebo zviditelnění. S postupem času se může měnit ve vnitřní motivaci, která je spojena s hlubším uspokojením a vnitřním přesvědčením. Tento přerod bývá klíčový pro udržení dlouhodobého zájmu o dobrovolnickou činnost a věrnosti konkrétní organizaci.

Z praktického hlediska je tedy pro organizace důležité nejen rozpoznat motivaci jednotlivých dobrovolníků, ale také aktivně pracovat na jejím rozvoji – například prostřednictvím oceňování dobrovolníků, zajištění smysluplné činnosti, podpory vzdělávání či možností růstu a seberealizace.

2.3.4 Teorie motivace

Motivace představuje jeden ze základních psychologických konceptů, který se snaží vysvětlit, proč lidé jednají určitým způsobem a co je k tomu vede. Různé psychologické školy vytvořily teorie, které se pokoušejí strukturovaně popsat zdroje a mechanismy lidské motivace. V kontextu dobrovolnictví hrají tyto teorie zásadní roli, protože pomáhají porozumět vnitřním i vnějším podnětům, které vedou jedince k tomu, aby se zapojili do aktivit, které často nejsou finančně odměňovány. Porozumění těmto teoriím umožňuje organizacím lépe pracovat s dobrovolníky, nabízet jim odpovídající příležitosti a podmínky, a tím přispívat k jejich dlouhodobému zapojení.

Jednou z nevlivnějších koncepcí je Maslowova hierarchie potřeb, která dělí lidské potřeby do pěti základních úrovní. Od fyziologických potřeb až po seberealizaci (Maslow, 1954). V souvislosti s dobrovolnictvím se Maslowův model využívá především k vysvětlení, proč lidé vykonávají dobrovolnickou činnost i bez finančního zisku. Dobrovolnictví často naplňuje tzv. vyšší potřeby, jako je potřeba uznání, sounáležitosti a seberealizace. Jak uvádějí Tošner a Sozanská (2006), právě možnost aktivně se zapojit do společnosti, být součástí něčeho smysluplného a naplňovat vlastní hodnoty představuje pro řadu dobrovolníků klíčový motivační prvek.

Na Maslowa navazuje také Herzbergova dvoufaktorová teorie, která rozlišuje mezi tzv. hygienickými faktory (např. podmínky prostředí, vztahy na pracovišti) a motivačními faktory (např. smysluplnost činnosti, uznání, možnost růstu) (Herzberg a kol., 1959). V kontextu dobrovolnictví hrají primární roli právě motivační faktory. Dobrovolníci nehledají finanční benefity, ale spíše vnitřní naplnění, protože chtějí mít pocit, že jejich práce je důležitá, že jsou oceňováni a že jejich zapojení má skutečný dopad (Tošner, 2014).

Další významnou teorií je teorie sebeurčení (Cassidy, 2014), která předpokládá, že lidské chování je motivováno třemi základními psychologickými potřebami: autonomií (možnost rozhodovat se svobodně), kompetencí (pocit schopnosti a efektivity) a vztahovostí (prožitek sounáležitosti a přijetí). Dobrovolníci často nacházejí naplnění těchto potřeb právě prostřednictvím své činnosti, což zvyšuje jejich vnitřní motivaci a přispívá k dlouhodobému setrvání v roli dobrovolníka. Tuto skutečnost potvrzují i výzkumy z českého prostředí (Clary, 1998).

Specifickým přístupem, který se zaměřuje přímo na dobrovolnickou činnost, je tzv. funkční teorie motivace dobrovolníků od autorů Claryho a Snydera (1998). Tato teorie identifikuje šest základních funkcí, které může dobrovolnictví plnit:

- Hodnotová funkce – Dobrovolníci často vykonávají svou činnost proto, že sdílejí určité humanitární nebo morální hodnoty. Pomáhají druhým lidem, protože věří v solidaritu, rovnost, spravedlnost nebo lidská práva. Dobrovolnictví jim umožňuje naplnit vlastní etické přesvědčení a přispívat ke zlepšení společnosti. Tato funkce bývá zvláště silná u osob, které vnímají pomoc druhým jako osobní poslání nebo výraz občanské odpovědnosti.

- Funkce porozumění – Tato funkce se týká touhy učit se novým věcem, rozšiřovat si obzory a získávat nové zkušenosti. Dobrovolníci mohou být motivováni snahou porozumět světu, jiným kulturám, životním situacím nebo specifickým problémům (např. chudobě, bezdomovectví, zdravotnímu postižení). Dobrovolnická činnost jim poskytuje možnost osobního růstu, rozvoje dovedností a hlubšího sebepoznání.

- Sociální funkce – Dobrovolnictví může sloužit jako prostředek k navazování mezilidských vztahů, získávání nových přátel nebo posilování stávajících sociálních vazeb. Pro některé jedince představuje i způsob, jak se stát součástí určité komunity či sociální skupiny a vyhnout se sociální izolaci. Zvláště u mladších dobrovolníků může být důležitým aspektem pocit sounáležitosti a potřeba být akceptován.

- Kariérní funkce – Mnozí dobrovolníci se zapojují do aktivit s cílem získat zkušenosti, které jim mohou pomoci v profesním životě. Dobrovolnická činnost jim umožňuje rozvíjet praktické dovednosti, zlepšit životopis, získat reference nebo se seznámit s oborem, ve

kterém by chtěli v budoucnu pracovat. Tato motivace je častá například u studentů nebo absolventů, kteří hledají vstupní bod na pracovní trh.

- Egoochranná funkce – Dobrovolnictví může mít i terapeutický rozměr – některým lidem pomáhá vyrovnávat se s vlastními problémy, traumatickými zážitky nebo pocitem méněcennosti. Činnost zaměřená na pomoc druhým může posílit jejich sebedůvěru, obnovit pocit kontroly nad vlastním životem a přinést emocionální úlevu. Tato funkce často působí na nevědomé úrovni.

- Egoobohacující funkce – Dobrovolnická činnost může vést k posílení pozitivního obrazu o sobě samém. Jedinec získává pocit uspokojení, že je užitečný, schopný a že má pozitivní dopad na životy druhých. Tento druh motivace je spojený s potřebou dosahovat smysluplných cílů a pocitu osobního naplnění. Pomoc druhým zde tedy přináší i vnitřní obohacení a pocit hrdosti.

Tento model se v praxi využívá při plánování a řízení dobrovolnických programů, protože umožňuje organizacím lépe cílit nábor a nabídku dobrovolnických pozic podle motivace různých skupin lidí (Clary a kol., 1998; Tošner a Sozanská, 2006).

Významný přínos pro pochopení lidské motivace má také McClellandova teorie potřeb, která identifikuje tři klíčové motivační síly: potřebu výkonu (snahu dosáhnout cílů), potřebu afiliace (tendenci navazovat sociální vazby) a potřebu moci (vliv na druhé nebo prostředí) (McClelland, 1961). I tyto potřeby se mohou promítat do dobrovolnické činnosti – například skrze touhu být součástí týmu, dosáhnout konkrétní změny, nebo uplatnit své schopnosti ve prospěch komunity. Dobrovolníci v sociálních službách často kombinují altruistické motivy s potřebou seberealizace a přináležitosti, čímž se jejich angažovanost stává hluboce zakořeněnou a stabilní.

2.3.5 Specifika motivace mladých dobrovolníků

Motivace mladých lidí k dobrovolnické činnosti má určitá specifika, která vyplývají z jejich vývojového období, životní situace, hledání identity a touhy po sebeuplatnění. V porovnání s jinými věkovými skupinami je pro mladé dobrovolníky často charakteristická větší potřeba osobního růstu, získávání zkušeností a hledání smysluplné aktivity, která přesahuje běžný rámec povinností.

Jak uvádí Meemaduma, mladí lidé často vnímají dobrovolnictví jako způsob, jak se zapojit do společnosti a současně rozvíjet své dovednosti. Motivací může být touha získat praxi, orientovat se na trhu práce, ale také navázat nové sociální vztahy nebo si posílit

sebevědomí. V tomto ohledu hraje dobrovolnictví významnou roli při přechodu do dospělosti, kdy mladý člověk hledá svou roli ve společnosti a testuje své schopnosti.

Podle Claryho a Snydera (1998) lze u mladých dobrovolníků pozorovat silné zastoupení tzv. kariérní a funkce porozumění – tedy snahy získat zkušenosti, rozšířit své znalosti a připravit se na budoucí profesní dráhu. Současně ale nelze opomíjet ani hodnotovou složku, která reflektuje altruistický záměr pomoci druhým a být prospěšný.

Výzkum provedený organizací Mladiinfo ČR (2020) ukazuje, že mladí dobrovolníci kladou důraz na flexibilitu, kreativitu a možnost podílet se na konkrétních projektech s měřitelným dopadem. Důležitá je pro ně rovněž atmosféra v týmu a podpora ze strany koordinátorů. Pokud se cítí být součástí smysluplného celku a mají možnost vyjádřit svůj názor, jejich motivace k dalšímu zapojení roste.

Motivace mladých je také ovlivněna kulturním a technologickým kontextem. Sociální sítě a digitální prostředí umožňují sdílet dobrovolnické zkušenosti a inspirovat další vrstevníky. Vzniká tak pozitivní cyklus angažovanosti, kde motivace není jen individuální, ale má i kolektivní rozměr (Pearce, 2022).

Z výše uvedeného vyplývá, že motivace mladých dobrovolníků je komplexní a dynamická. Zahrnuje prvky seberealizace, kariérního rozvoje, sociální sounáležitosti a hodnotového přesvědčení. Pro organizace je důležité těmto specifikům porozumět a přizpůsobit jim systém práce s dobrovolníky, například formou zpětné vazby, uznání, vzdělávacích příležitostí a dostatečné autonomie při plnění úkolů.

2.4 Dopady dobrovolnictví

Dobrovolnictví je důležitou součástí občanské společnosti a představuje přínos nejen pro jednotlivce, ale i pro širší komunitu a společnost jako celek. V České republice se této činnosti ve druhé polovině roku 2023 podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) věnovalo téměř 20 % obyvatel starších 15 let, konkrétně 1 662 300 osob. Vyšší míra zapojení byla zaznamenána u žen (21,4 %) oproti mužům (16,9 %), přičemž muži vykazovali vyšší počet dobrovolnických hodin (ČSÚ, 2024).

Dobrovolnické aktivity měly v roce 2023 převážně organizovaný charakter. Většina dobrovolníků působila v neziskových, charitativních nebo církevních organizacích a v zařízeních sociální a zdravotní péče. Organizované dobrovolnictví tak napomáhá nejen konkrétním potřebným skupinám, ale významně přispívá k podpoře komunitní soudržnosti,

k sociálnímu začleňování a k zajištění služeb, které by jinak nebyly dostupné (MVČR, 2024).

Nejčastěji byly dobrovolnické aktivity zaměřeny na rozvoj komunit a sousedskou výpomoc (23,7 %), dále na oblast sociální péče (23,5 %), životní prostředí a zvířata (17,5 %) nebo pomoc při mimořádných událostech (10,8 %) (ČSÚ, 2024). Významnou složkou dobrovolnictví byl také objem času, který dobrovolníci těmto činnostem věnovali. Průměrná hodnota činila 9,8 hodiny za poslední čtyři týdny a 57,6 hodin za posledních 12 měsíců (ČSÚ, 2024).

Podle Kláry Šimáčkové Laurenčíkové, zmocněnkyně vlády pro lidská práva, dobrovolníci v roce 2023 společnosti přispěli odhadem hodnotou práce ve výši přes 47 miliard Kč, pokud by byla přepočítána na pracovní hodiny. Tato čísla podtrhují význam dobrovolnické činnosti i z ekonomického hlediska (MVČR, 2024).

Šetření rovněž upozorňuje na geografické rozdíly – nejvyšší míra dobrovolnictví byla zaznamenána na venkově (40,6 %), méně ve městech (30,0 %) a nejméně v menších městech a na předměstích (29,4 %) (ČSÚ, 2024). To potvrzuje význam komunitních struktur a občanské angažovanosti v menších sídlech.

Z hlediska věkové struktury se do dobrovolnictví nejčastěji zapojovali lidé ve věku 25–64 let, přičemž nejmenší podíl tvořili mladí lidé do 24 let (ČSÚ, 2024). To poukazuje na prostor pro podporu mládežnického dobrovolnictví a mezigenerační solidarity.

Vzhledem k objemu a rozmanitosti činností dobrovolnictví je možné konstatovat, že jeho dopady jsou komplexní – zasahují osobní, komunitní, společenskou i ekonomickou rovinu. V následujících podkapitolách se podrobněji zaměříme na osobní dopady, společenský význam a také na úskalí, která s dobrovolnictvím mohou být spojena.

Tabulka č. 1 Počet obyvatel 15 a více let, míra dobrovolnictví (ČSÚ, 2024):

	Počet obyvatel ČR (tis.)	Počet dobrovolníků (tis.)	Míra dobrovolnictví (%)	Průměrný počet hodin strávený dobrovolnictvím v posledních 4 týdnech	Průměrný počet hodin strávený dobrovolnictvím v posledních 12 měsících
Celkem	8665,2	1662,3	19,2	9,8	57,6
z toho:					
Muži	4231,5	714,8	16,9	10,2	62,7
Ženy	4433,7	947,5	21,4	9,5	54,2

2.4.1 Osobní dopady

Dobrovolnictví má významné přínosy nejen pro příjemce pomoci či společnost jako celek, ale rovněž pro samotné dobrovolníky. Zapojení do dobrovolnické činnosti pozitivně ovlivňuje osobnostní vývoj, sebepojetí, kompetence, duševní zdraví i profesní uplatnění. Tyto osobní dopady jsou podrobně zkoumány jak v rámci sociologických a psychologických teorií, tak v praktických výzkumech. V českém kontextu navíc hraje roli i stále sílící profesionalizace dobrovolnictví, která vytváří prostor pro vědomou práci s motivací a zpětnou vazbou dobrovolníků.

Jak již bylo zmíněné, jednou ze základních teorií, které vysvětlují osobní přínos dobrovolnictví, je Maslowova hierarchie potřeb. Maslow (1954) popisuje, že vyšší úrovně lidských potřeb, jako jsou potřeba uznání, seberealizace a sounáležitosti, lze efektivně naplňovat právě prostřednictvím dobrovolnické činnosti. Dobrovolníci často uvádějí, že jim jejich zapojení do neziskových aktivit poskytuje smysl, příležitost ovlivnit společnost, ale i možnost „někam patřit“ a být součástí komunity (Tošner a Sozanská, 2006).

Právě potřeba seberealizace, ale i uznání okolím, bývá klíčovou motivací mladých lidí. OECD (2025) uvádí, že teenageři, kteří se věnují dobrovolnictví, mají v dospělosti vyšší pravděpodobnost úspěšného profesního uplatnění, vyšší příjmy i větší spokojenost v práci. Tento efekt je dán jednak rozvojem tzv. měkkých dovedností (soft skills), jako je schopnost spolupráce, empatie či organizace práce, ale také posilováním sebedůvěry, smyslu pro odpovědnost a schopnosti řešit problémy. Dobrovolnictví přitom podle OECD představuje formu pracovních zkušeností, která je dostupnější než tradiční stáže či brigády a umožňuje „na nečisto“ vstoupit do reálného prostředí (OECD, 2025).

Význam dobrovolnictví pro osobní rozvoj potvrzuje i Meemaduma (2022), podle nějž dochází při dlouhodobé dobrovolnické činnosti k pozitivnímu posunu v identitě jednotlivce, formování hodnot a rozvoji sociálních vazeb. Zkušenost s pomocí druhým navíc přispívá k lepšímu vnímání vlastních životních podmínek a celkovému zvýšení životní spokojenosti (Meemaduma, 2022). Z psychologického hlediska lze pozitivní dopady chápat také skrze teorii sebeurčení (Cassidy, 2014), podle níž lidé zažívají větší osobní pohodu tehdy, pokud se jim daří naplňovat základní potřeby – autonomii, kompetenci a vztahovost. Dobrovolnictví přirozeně vytváří prostor k rozvoji všech těchto oblastí.

Podle výzkumu Českého statistického úřadu (2024) se v druhé polovině roku 2023 zapojilo do dobrovolnické činnosti téměř 20 % české populace starší 15 let, což představuje přes 1,6 milionu lidí. Mezi dobrovolníky převládají ženy (21,4 %), avšak muži vykazují

vyšší počet odpracovaných hodin (ČSÚ, 2024). Tento údaj svědčí o tom, že dobrovolnictví je v české společnosti vnímané nejen jako forma pomoci, ale i jako prostor pro osobní růst a smysluplné trávení volného času.

Významné jsou rovněž dopady na psychické zdraví a prevenci osamělosti. Studie ukazují, že dobrovolníci vykazují nižší úroveň deprese a stresu, mají lepší sebepojetí a pociťují vyšší životní spokojenost (Clary, 1998). Tyto faktory nabývají na důležitosti zejména u mladých lidí, kteří se vyrovnávají s tlakem na výkon a sociální srovnávání.

Vedle měřitelných výhod v oblasti profesního uplatnění přináší dobrovolnictví i neméně důležité neformální zisky – pozitivní zkušenost z pomoci druhým, radost ze smysluplné aktivity a rozvoj morálních hodnot. Z tohoto pohledu lze dobrovolnictví vnímat jako důležitý nástroj výchovy k občanství a zodpovědnosti.

2.4.2 Společenské přínosy

Dobrovolnictví představuje významný nástroj pro posilování sociální soudržnosti, občanské angažovanosti a demokratických hodnot ve společnosti. Jeho přínos daleko přesahuje individuální rovinu a zasahuje do oblasti komunitního rozvoje, ekonomické efektivity i veřejné politiky. Jak uvádějí Tošner a Sozanská (2002), dobrovolníci často suplují hlas veřejnosti, reagují na potřeby místních komunit a přispívají k rozvoji občanské společnosti. Jejich činnost je zpravidla pružnější než formální systém veřejných služeb a umožňuje rychle reagovat na naléhavé nebo opomíjené potřeby – například v oblasti sociálního vyloučení, krizové pomoci nebo péče o životní prostředí.

Zásadní roli hraje dobrovolnictví při budování sociálního kapitálu. Dobrovolnické aktivity přirozeně podporují vznik mezilidských vazeb, spolupráci a důvěru mezi lidmi různých společenských skupin. To vytváří prostor pro vzájemné porozumění a odbourávání stereotypů a předsudků. Podle Evropské komise (2010) může dobrovolnictví významně přispět k sociální inkluzi, a to zejména u znevýhodněných skupin obyvatelstva. Dobrovolníci navazují mezilidské vztahy a vytvářejí prostředí, kde je rozmanitost vnímána jako přínos. Obzvláště v multikulturním prostředí může mít dobrovolnictví významný integrační potenciál.

Zkušenosti z neziskového sektoru tento přínos potvrzují. Organizace jako Big Brothers Vancouver (2024) uvádějí, že dobrovolníci nejen pomáhají jednotlivcům, ale přispívají i k celkovému zlepšení komunitních vztahů. Jejich přítomnost v komunitách podporuje pozitivní vzory chování, prevenci sociálně patologických jevů a celkový pocit bezpečí a sounáležitosti.

Dobrovolnictví má také významný ekonomický rozměr. Dobrovolníci vykonávají činnosti, které by jinak musely být financovány z veřejných rozpočtů. Podle údajů Českého statistického úřadu (2021) odpracovali dobrovolníci v roce 2020 více než 46 milionů hodin, což odpovídá zhruba 22 000 plných úvazků. V roce 2023 přispěli dobrovolníci české společnosti prací v hodnotě přes 47 miliard Kč, a to zejména v sociálních službách, životním prostředí a komunitní péči (Ministerstvo vnitra ČR, 2024). Tyto údaje potvrzují, že dobrovolnictví představuje nejen morální, ale i hospodářský přínos pro stát a samosprávu.

Významnou oblastí dopadů je také rozvoj místních komunit. Dobrovolníci se často podílejí na organizaci kulturních a vzdělávacích akcí, údržbě veřejných prostranství nebo pomoci v krizových situacích. Tím přispívají k posilování místní identity a participace obyvatel na veřejném životě. Web Freepackers (2024) zdůrazňuje, že dobrovolnická práce zvyšuje celkovou odolnost komunity a podporuje aktivní občanství.

Dobrovolnictví dále napomáhá rozvoji občanské společnosti tím, že motivuje lidi k aktivnímu zapojení do veřejného dění a společenského rozhodování. Jak poznamenávají Tošner a Sozanská (2006), dobrovolníci často zastupují hlas marginalizovaných skupin a pomáhají formovat veřejné politiky, zejména na lokální úrovni. Tím posilují demokratickou kulturu a zajišťují větší otevřenost a transparentnost veřejných institucí.

Z uvedených poznatků je zřejmé, že společenské dopady dobrovolnictví jsou široké a mnohovrstevnaté. Nejde pouze o pomoc v konkrétních situacích, ale o systematické přispívání k lepší soudržnosti, solidaritě a funkčnosti celé společnosti.

2.4.3 Rizika a limity dobrovolnictví

Přestože dobrovolnictví přináší mnoho pozitivních dopadů jak pro jednotlivce, tak pro společnost, nelze opomenout ani jeho úskalí. Rizika a limity dobrovolnické činnosti jsou důležité nejen z hlediska udržitelnosti zapojení jednotlivců, ale i z pohledu kvality poskytovaných služeb a dopadů na komunitu. Tato kapitola se zaměřuje na hlavní problémy, které mohou při dobrovolnictví nastat, a na způsoby, jak je efektivně řešit.

Jedním z nejčastěji diskutovaných problémů je vyhoření dobrovolníků (tzv. burnout). Tento stav nastává zejména v případech, kdy není dobrovolníkům poskytována dostatečná podpora, dochází k přetížení povinnostmi nebo neexistují jasně vymezená očekávání ze strany organizace. Jak upozorňují Tošner a Sozanská (2006), dlouhodobé zapojení do emocionálně náročných aktivit bez odpovídající supervize nebo uznání může vést k demotivaci a odchodu z dobrovolnické činnosti.

Další výzvou je rozostřené hranice mezi dobrovolnickou a profesionální prací. V některých organizacích může docházet ke zneužívání dobrovolníků jako levné pracovní síly, což je v rozporu s etickými zásadami dobrovolnictví. Pokud chybí dostatečná příprava, školení či popis pracovních činností, mohou se dobrovolníci cítit nejistí a zneužití (Tošner, 2014). Kromě toho se mohou dostat do situací, které přesahují jejich kompetence, čímž vzniká riziko poškození klienta i dobrovolníka samotného.

Také z pohledu celospolečenského existuje riziko přenášení odpovědnosti za systémové problémy na dobrovolníky. Jak upozorňuje Mladiinfo ČR (2020), některé veřejné instituce mohou považovat dobrovolníky za náhradu místo doplňku profesionální péče, zejména v oblastech jako je sociální práce, zdravotnictví nebo školství. Tento přístup může vést ke snižování kvality služeb a oslabení role státu v zajištění základních potřeb občanů.

Z hlediska samotných dobrovolníků pak mezi hlavní limity patří časová a finanční náročnost. Mnoho lidí se chce zapojit do dobrovolnictví, ale omezuje je pracovní vytížení, rodinné povinnosti nebo nedostatek informací. Podle výzkumu organizace Volunteer Forever (2023) i osobní nepohodlí spojené se změnou prostředí, kulturními rozdíly nebo jazykovou bariérou může být pro některé dobrovolníky limitující.

Zvláště při dobrovolnických pobytech v zahraničí jsou častými výzvami nejasná očekávání, špatná organizace nebo nerealistické představy o dopadu vlastní činnosti. Dobrovolníci se někdy setkávají s nedostatečným zaškolením, špatnými hygienickými podmínkami nebo nesouladem mezi jejich dovednostmi a potřebami lokality (Oilenajori, 2023). Takové zkušenosti mohou vést nejen ke zklamání, ale i k negativnímu vlivu na komunitu, pokud aktivity nejsou vedeny s respektem a porozuměním místním podmínkám.

Aby bylo možné tato rizika minimalizovat, doporučuje se věnovat důkladnou pozornost výběru dobrovolnické organizace, jasnému nastavení pravidel a podpoře dobrovolníků během jejich činnosti. Klíčovou roli zde hraje supervize, pravidelná zpětná vazba a možnost reflexe vlastní zkušenosti. Vzdělávání dobrovolníků, jejich psychologická podpora a uznání přínosu jsou zásadními faktory pro dlouhodobé udržení jejich motivace a zajištění kvalitní pomoci.

3 Praktická část

3.1 Cíl a metodologie šetření

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo zjistit, jaké motivace vedou mladé lidi k dobrovolnické činnosti a jaké osobní či profesní dopady vnímají v souvislosti se svým dobrovolnictvím. Zároveň se výzkum zaměřil na to, jak mladí dobrovolníci vnímají společenský přínos své činnosti a jaké překážky při dobrovolnické činnosti nejčastěji zažívají.

S ohledem na tento cíl byly stanoveny následující výzkumné otázky:

1. Jaké jsou hlavní motivace mladých lidí (20–30 let) k dobrovolnické činnosti?
2. Jaké osobní a profesní dopady mladí dobrovolníci vnímají?
3. Jak hodnotí mladí dobrovolníci společenský přínos své činnosti?
4. S jakými překážkami a obtížemi se mladí dobrovolníci nejčastěji setkávají?
5. Vnímají mladí lidé dobrovolnictví jako užitečné pro budoucí profesní rozvoj?

Výzkum byl realizován prostřednictvím kvantitativního online dotazníkového šetření, vytvořeného v nástroji Google Forms. Dotazník obsahoval deset otázek, které kombinovaly uzavřené i polouzavřené formáty. Byl šířen pomocí sociálních sítí a osobních kontaktů s cílem oslovit respondenty ve věku 20–30 let, kteří mají alespoň základní zkušenost s dobrovolnickou činností.

Dotazník se skládal ze tří částí. První část se věnovala základním demografickým údajům, druhá se zaměřila na motivaci k dobrovolnictví, třetí pak na vnímané dopady, společenský přínos a případné obtíže. Celkem dotazník vyplnilo 100 respondentů. Z toho 60 % tvořily ženy, 37 % muži a 3 % se označili jako jiné nebo nechtěli odpovědět. Největší skupinu tvořili respondenti ve věku 23–27 let (48 %), následováni skupinou 20–22 let (32 %) a 28–30 let (20 %). Z hlediska vzdělání převládali respondenti se středoškolským (44 %) a vysokoškolským vzděláním (41 %).

3.1.1 Motivace mladých lidí k dobrovolnické činnosti

Tato část výzkumu se zaměřila na identifikaci hlavních motivací, které vedou mladé lidi ve věku 20–30 let k zapojení do dobrovolnické činnosti. V teoretické části práce byly představeny různé přístupy k motivaci, včetně klasických teorií (např. Maslowova hierarchie

potřeb nebo teorie vnitřní a vnější motivace), stejně jako specifika motivace u mladé generace, u níž často dochází k prolínání osobních hodnot, touhy po seberealizaci a společenské angažovanosti.

Dotazovaní respondenti byli vyzváni, aby označili, co je vedlo k zapojení do dobrovolnictví. Jednalo se o uzavřenou otázku s možností více odpovědí, doplněnou o otevřené pole pro vlastní formulaci jiných důvodů. Tento formát umožnil nejen kvantifikaci jednotlivých motivů, ale také prostor pro zachycení subjektivních a méně častých odpovědí.

Nejčastěji respondenti uváděli touhu pomáhat druhým (82 %), pocit smysluplnosti činnosti (76 %) a osobní růst (63 %). Tyto výsledky potvrzují, že hlavními motivátory mladých lidí nejsou pouze praktické výhody, ale především vnitřní hodnoty a potřeba pozitivního dopadu na své okolí. Motivace jsou tedy převážně vnitřní povahy, což je v souladu s poznatky odborné literatury, která mladou generaci často popisuje jako citlivou vůči společenským problémům a hledající hlubší smysl své činnosti.

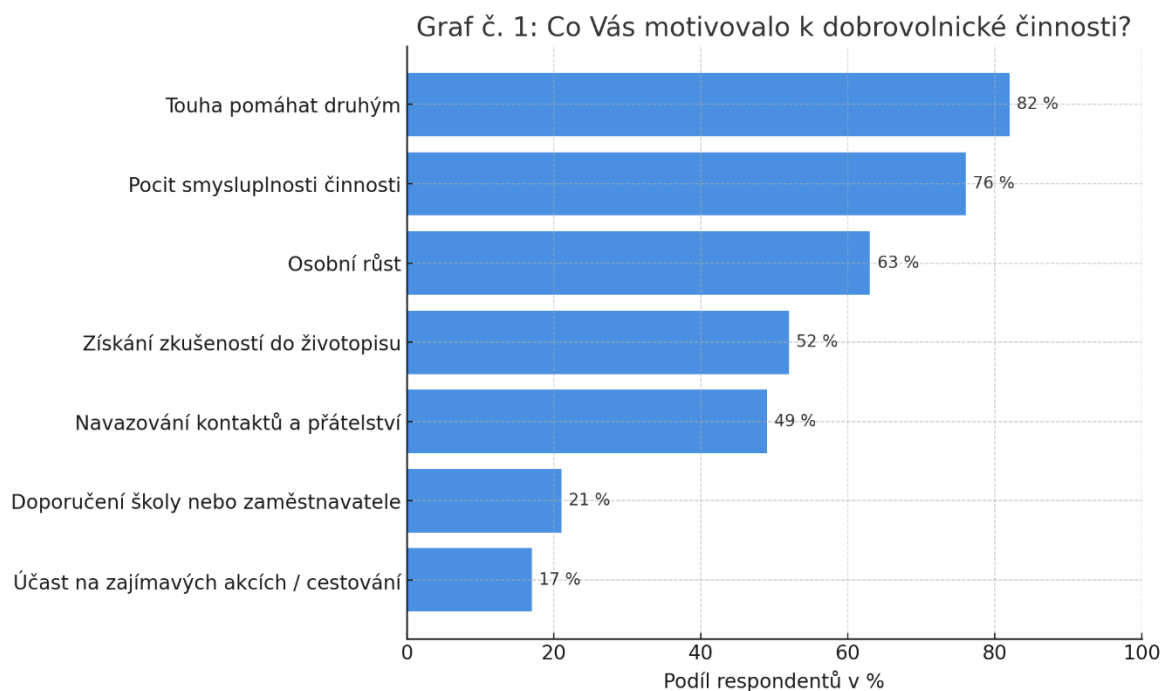
Z vnějších motivací se na předních příčkách objevily zejména získání zkušeností do životopisu (52 %) a navazování kontaktů a přátelství (49 %). Tyto odpovědi poukazují na skutečnost, že dobrovolnictví je vnímáno také jako nástroj profesního a sociálního kapitálu, což odráží praktické uvažování mladých lidí ve věku, kdy často vstupují na trh práce nebo studují na vysoké škole.

Z méně často zmiňovaných důvodů se objevilo například doporučení školy či zaměstnavatele (21 %) a možnost účastnit se zajímavých akcí nebo cestovat (17 %). Tyto motivy ukazují, že určitou roli hraje také vnější prostředí a nabídka benefitů spojených s dobrovolnictvím, ačkoli nejsou hlavním tahounem zapojení.

Zajímavý vhled přinesly otevřené odpovědi, kde se opakovaly důvody jako „osobní zkušenost s pomocí v těžké situaci“, „inspirace od kamaráda“ nebo „snaha být součástí pozitivní změny ve společnosti“. Tyto odpovědi poukazují na důležitost osobního příběhu, identifikace s cíli organizace či komunitního ducha.

Celkově lze říci, že mladí dobrovolníci nejsou vedeni pouze jedním typem motivace, ale kombinují vnitřní hodnoty s rozvojovými a praktickými aspekty dobrovolnictví. Tento poznatek je důležitý pro neziskové organizace, které se snaží získat a udržet mladé dobrovolníky – ukazuje se, že je třeba klást důraz nejen na společenský dopad jejich činnosti, ale také na podporu osobního růstu a možnost reálného zapojení.

Následující graf č. 1 znázorňuje procentuální rozložení odpovědí na otázku: Co Vás motivovalo k dobrovolnické činnosti?



3.1.2 Vnímané osobní a profesní dopady dobrovolnické činnosti

Cílem této části výzkumu bylo zjistit, jak mladí lidé ve věku 20–30 let hodnotí dopad své dobrovolnické činnosti na osobní a profesní úrovni. Tato výzkumná otázka navazuje na teoretickou část práce, kde byly představeny různé pohledy na přínosy dobrovolnictví – od rozvoje měkkých dovedností, přes zvýšení sebevědomí a mezilidských kompetencí, až po získávání pracovních zkušeností a budování profesního profilu.

Respondenti byli požádáni, aby ohodnotili, jaké konkrétní přínosy dobrovolnictví pro ně mělo. Otázka byla formulována jako uzavřená s výběrem více možností, doplněná o otevřený prostor pro případné doplnění vlastních zkušeností. Nabízené možnosti vycházely z odborné literatury i z předchozích studií mapujících vliv dobrovolnictví na jednotlivce.

Výsledky ukázaly, že nejčastěji respondenti uváděli zvýšení pocitu osobního naplnění a smysluplnosti (71 %), dále rozvoj komunikačních a sociálních dovedností (64 %) a získání větší sebedůvěry (58 %). Tyto odpovědi potvrzují, že dobrovolnická činnost je vnímána jako prostředek k osobnímu růstu, lepšímu sebepoznání a zlepšení měkkých dovedností, které jsou zároveň důležité i v profesním životě.

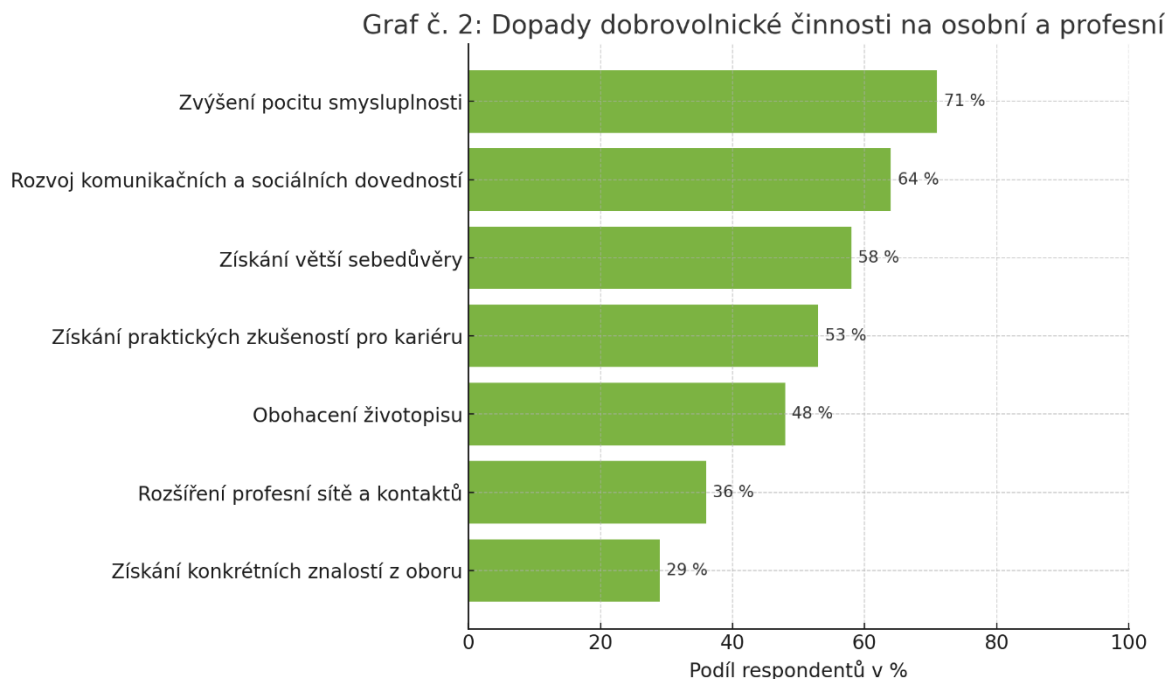
Z profesních dopadů respondenti nejčastěji zmiňovali získání praktických zkušeností využitelných v budoucí kariéře (53 %) a obohacení životopisu (48 %). Tyto odpovědi poukazují na to, že mladí lidé vnímají dobrovolnictví také jako investici do své pracovní budoucnosti, zejména v kontextu začátku profesní dráhy nebo hledání prvního zaměstnání.

Z dalších dopadů bylo uváděno rozšíření profesní sítě a kontaktů (36 %) a získání konkrétních znalostí z daného oboru (29 %). To naznačuje, že dobrovolnictví může sloužit jako nástroj k navázání vztahů s lidmi z oboru, ale i k bližšímu seznámení se s konkrétní pracovní oblastí.

Mezi individuálními odpověďmi v otevřeném poli se objevily i méně očekávané výstupy, jako například: „naučil/a jsem se lépe zvládat stresové situace“, „poznal/a jsem, co v životě nechci dělat“, nebo „pomohlo mi to překonat sociální úzkosti“. Tyto výpovědi poukazují na to, že dopady dobrovolnictví se mohou týkat i hlubších osobních změn a sebereflexe, a často překračují rámec předem definovaných kategorií.

Z výsledků této otázky vyplývá, že dobrovolnická činnost mladých lidí má široké spektrum dopadů, které zasahují jak do osobní roviny (hodnoty, seberozvoj, vztahy), tak do profesní sféry (dovednosti, kontakty, zkušenosti). Tyto přínosy představují jeden z hlavních důvodů, proč se dobrovolnictví vyplácí nejen společnosti, ale i samotným dobrovolníkům. Vzhledem k tomu, že mladí lidé často hledají smysluplnost i mimo tradiční pracovní rámec, může dobrovolnictví představovat důležitý prvek jejich osobnostního i kariérního vývoje.

Graf č. 2 znázorňuje procentuální rozložení odpovědí na otázku: Jaké dopady měla dobrovolnická činnost na váš osobní a profesní život?



3.1.3 Vnímaný společenský přínos dobrovolnické činnosti

Tato část výzkumu se zaměřila na to, jak mladí dobrovolníci vnímají dopad své činnosti na společnost jako celek. V teoretické části práce byly popsány různé roviny společenského přínosu dobrovolnictví – od posilování občanské společnosti, přes rozvoj komunit, až po zvyšování sociální soudržnosti a přímou pomoc zranitelným skupinám. Cílem této otázky bylo zjistit, zda si mladí lidé uvědomují širší důsledky svého zapojení a jaké konkrétní oblasti společenského života podle nich dobrovolnictví ovlivňuje.

Respondenti byli vyzváni, aby označili, v jakých oblastech podle jejich názoru dobrovolnictví nejvíce přispívá společnosti. Otázka byla formulována jako uzavřená s možností více odpovědí, což umožnilo identifikovat nejen míru obecného uvědomění společenského dopadu, ale také konkrétní témata, která mladí lidé považují za nejvíce ovlivněná dobrovolnickou činností.

Nejčastěji respondenti uváděli, že dobrovolnictví posiluje solidaritu a mezilidské vztahy (69 %) a že pomáhá zranitelným skupinám obyvatelstva (65 %). Tyto výsledky potvrzují, že mladí dobrovolníci vnímají svou činnost jako důležitou součást péče o společenskou soudržnost a jako prostředek k překonávání sociálních nerovností.

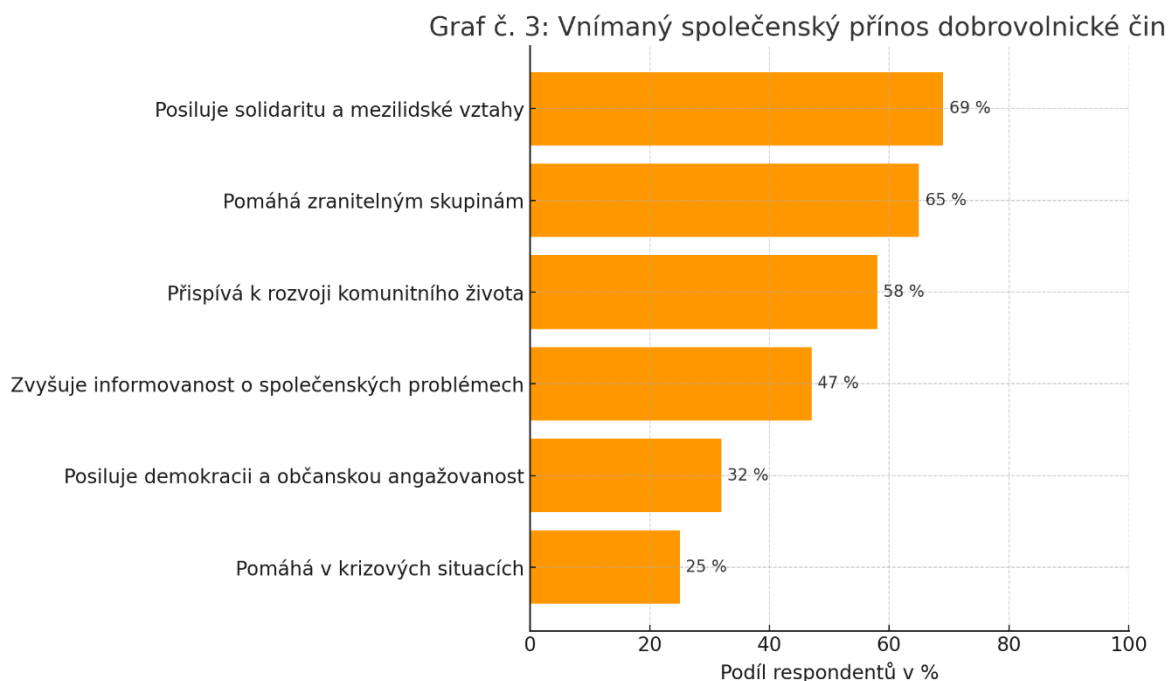
Dále respondenti často zmiňovali, že dobrovolnictví přispívá k rozvoji komunitního života (58 %) a zvyšuje informovanost veřejnosti o společenských problémech (47 %). Tyto aspekty ukazují, že dobrovolníci si uvědomují i edukativní a aktivizační potenciál svého působení.

Méně často bylo uváděno, že dobrovolnictví posiluje demokracii a občanskou angažovanost (32 %) nebo že pomáhá v krizových situacích (25 %). Tento výsledek může odrážet skutečnost, že dobrovolníci nejsou vždy přímo zapojeni do struktur občanské participace nebo krizového řízení, případně tyto aspekty své činnosti vnímají méně výrazně.

Otevřená odpověď umožnila respondentům vyjádřit i specifické pohledy. Objevily se formulace jako „pomáhá bourat předsudky vůči menšinám“, „motivuje ostatní k aktivnímu životnímu stylu“ nebo „vytváří bezpečné prostředí pro lidi, kteří ho jinde nenacházejí“. Tyto výpovědi ilustrují, že mladí dobrovolníci často reflektují nejen přímé dopady své činnosti, ale i její dlouhodobý a symbolický význam pro společnost.

Z výsledků této otázky vyplývá, že většina mladých dobrovolníků vnímá svou činnost nejen jako osobně přínosnou, ale také jako důležitý společenský fenomén. Vědomí dopadu na mezilidské vztahy, podporu marginalizovaných skupin a posílení komunitního života ukazuje na vysokou míru společenské odpovědnosti a angažovanosti této generace. Zároveň se potvrzuje, že dobrovolnictví je v očích mladých lidí nástrojem pozitivní změny, který má reálný dopad nejen na jednotlivce, ale i na širší sociální prostředí.

Následující graf č. 3 znázorňuje odpovědi na otázku: V jakých oblastech podle vás dobrovolnictví nejvíce přispívá společnosti?



3.1.4 Překážky a obtíže spojené s dobrovolnickou činností

Tato část výzkumu byla zaměřena na zjištění, jaké překážky a problémy nejčastěji zažívají mladí lidé ve věku 20–30 let při výkonu dobrovolnické činnosti. V teoretické části byly zmíněny možné limity dobrovolnictví, jako je časová náročnost, riziko vyhoření, nedostatečné uznání ze strany společnosti nebo vnitřní konflikty mezi očekáváním dobrovolníka a realitou konkrétní organizace. Cílem této otázky bylo ověřit, jak tyto faktory vnímají samotní dobrovolníci na základě své osobní zkušenosti.

Otázka byla položena jako uzavřená s možností výběru více odpovědí a doplněná otevřeným polem pro případné specifické zkušenosti. To umožnilo identifikovat jak nejčastější problémy, tak méně obvyklé, ale osobně významné obtíže.

Nejčastěji uváděnou překážkou byla časová náročnost a obtížné sladění s prací nebo studiem (62 %). Tento výsledek potvrzuje, že i když mají mladí lidé chuť pomáhat, často narážejí na limity spojené s vlastními povinnostmi a nedostatkem volného času.

Dále respondenti zmiňovali nedostatečné uznání nebo ocenění jejich práce (48 %), což může vést k frustraci a demotivaci. Tento faktor je významný zejména proto, že dobrovolnictví je činností nehonorovanou, a uznání má proto zásadní roli v udržení vnitřní motivace.

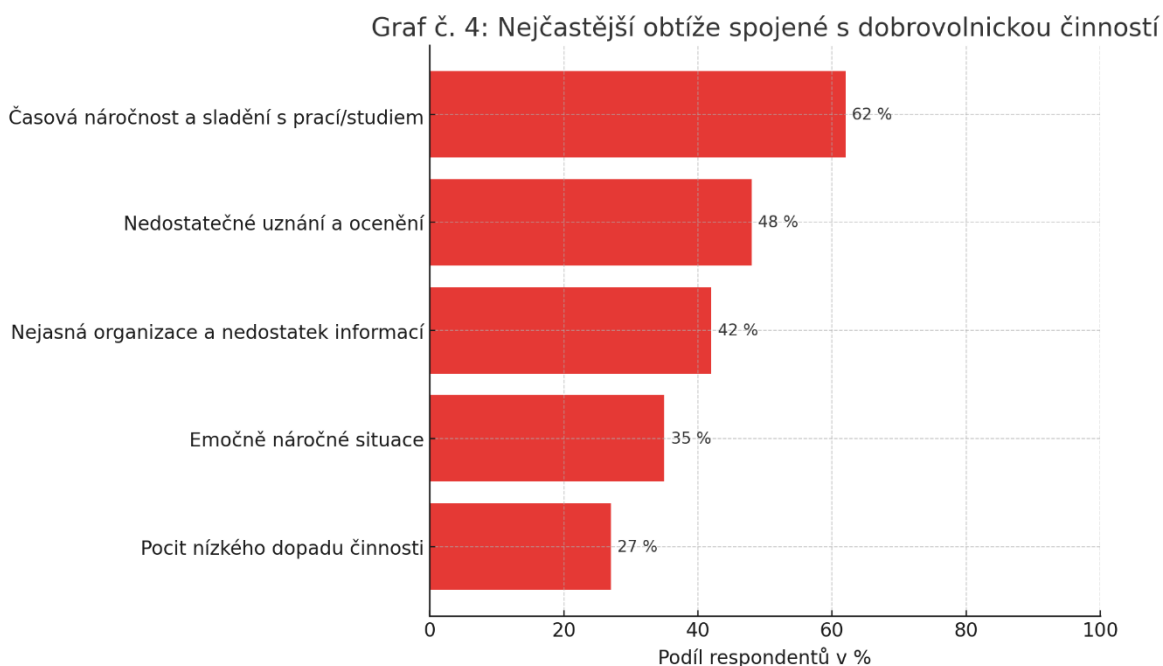
Na třetím místě se umístila nejasná organizace a nedostatek informací ze strany koordinátorů (42 %). To ukazuje na důležitost kvalitního vedení, komunikace a organizační struktury v rámci dobrovolnických projektů.

Dalšími uváděnými problémy byly emocionálně náročné situace (35 %) a pocit, že jejich práce nemá dostatečný dopad (27 %). Tyto aspekty mohou mít negativní vliv na psychické zdraví dobrovolníků a vést k postupnému vyhoření nebo odstupu od dobrovolnické činnosti.

V otevřených odpovědích se objevily i specifické výpovědi, např. „cítil/a jsem, že vedení nás nevnímá jako partnery“, „obtěžně jsem zvládal/a hranici mezi pomocí a osobním vyčerpáním“, nebo „chyběla mi zpětná vazba“. Tyto odpovědi ukazují, že kromě obecných strukturálních problémů hrají roli i subjektivní faktory, jako je kvalita vztahů v organizaci, jasnost rolí a míra vnitřního naplnění.

Výsledky této otázky potvrzují, že dobrovolnictví není bez rizik či výzev. Ačkoli přináší osobní i společenský prospěch, je zároveň vystaveno celé řadě překážek, které mohou ovlivnit délku i kvalitu zapojení mladých lidí. Z pohledu organizací pracujících s dobrovolníky je proto klíčové zajistit dostatečnou podporu, zpětnou vazbu, kvalitní komunikaci a přiměřenou časovou flexibilitu, která zohlední životní realitu mladých dobrovolníků.

Následující graf č. 4 znázorňuje procentuální rozložení odpovědí na otázku: S jakými obtížemi jste se při dobrovolnické činnosti nejčastěji setkali?



3.1.5 Dobrovolnictví jako nástroj profesního rozvoje

Tato část výzkumu byla zaměřena na to, zda mladí lidé ve věku 20–30 let vnímají svou dobrovolnickou činnost jako přínosnou pro budoucí profesní uplatnění. V teoretické části práce byla zmíněna rostoucí důležitost neformálního vzdělávání, dobrovolnické praxe a rozvoje měkkých dovedností, které mohou výrazně ovlivnit uplatnění na trhu práce. Cílem této výzkumné otázky bylo ověřit, zda mladí dobrovolníci vnímají tyto přínosy ve vztahu ke své kariérní budoucnosti.

Respondenti byli požádáni, aby uvedli, do jaké míry považují své dobrovolnické zkušenosti za užitečné pro budoucí zaměstnání. Otázka byla položena jako škálová s možností výběru jedné odpovědi od „rozhodně ano“ po „rozhodně ne“, přičemž respondenti mohli doplnit i svůj vlastní komentář.

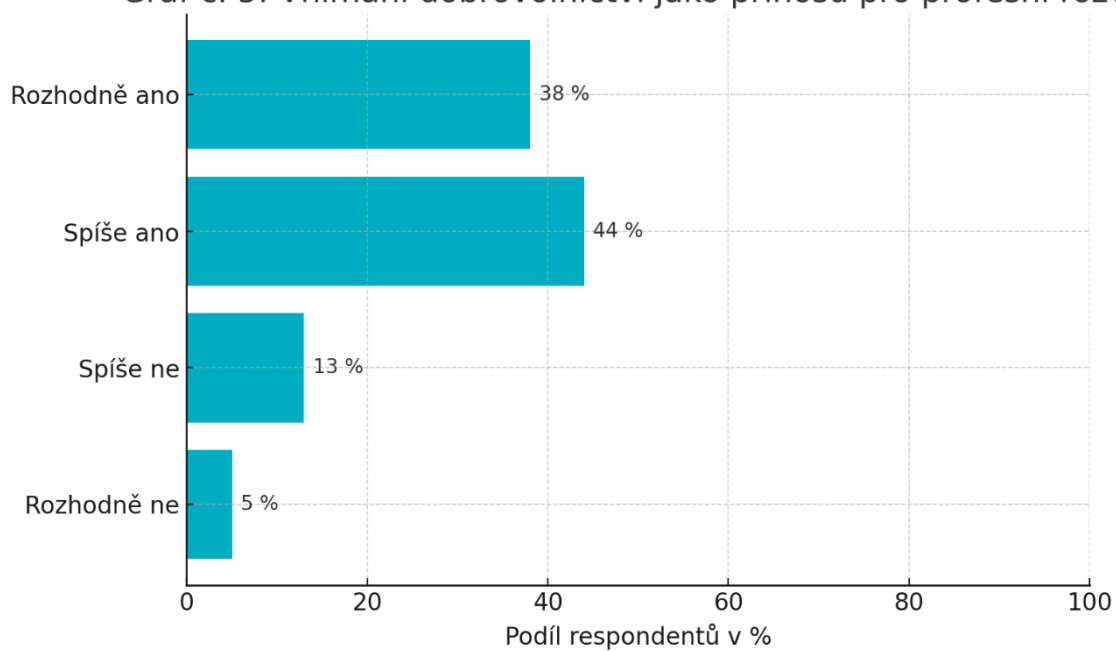
Výsledky ukázaly, že převážná většina respondentů vnímá dobrovolnictví jako profesně přínosné. Celkem 38 % uvedlo odpověď „rozhodně ano“ a dalších 44 % zvolilo možnost „spíše ano“. Tato dvě nejpozitivnější hodnocení tedy dohromady tvoří 82 % všech odpovědí, což jednoznačně potvrzuje, že mladí lidé dobrovolnickou činnost spojují s rozvojem svého profesního profilu. Mírně skeptičtější byli respondenti, kteří uvedli „spíše ne“ (13 %), zatímco pouze 5 % účastníků výzkumu odpovědělo „rozhodně ne“.

V komentářích respondenti často uváděli, že díky dobrovolnické činnosti získali větší jistotu v komunikaci, naučili se pracovat v týmu, vystupovat před lidmi a zvládat zodpovědnost v praxi. Někteří uvedli, že jim dobrovolnictví pomohlo lépe se zorientovat v tom, jakému oboru by se chtěli věnovat, nebo že jim otevřelo dveře k dalším příležitostem. Na druhé straně se objevily i poznámky, že dobrovolnická zkušenost nebyla vždy plně doceněna ze strany potenciálních zaměstnavatelů nebo že se její přínos odvíjí především od konkrétní náplně činnosti.

Z výsledků tedy vyplývá, že mladí dobrovolníci vnímají svou činnost nejen jako akt solidarity či osobního rozvoje, ale také jako reálný prostředek profesní přípravy. Dobrovolnictví je pro ně nástrojem, jak získat zkušenosti, dovednosti a jistotu, které mohou pozitivně ovlivnit jejich budoucí uplatnění na trhu práce.

Graf č. 5 znázorňuje procentuální rozložení odpovědí na otázku: Považujete dobrovolnickou činnost za přínosnou pro svůj budoucí profesní rozvoj?

Graf č. 5: Vnímání dobrovolnictví jako přínosu pro profesní rozvoj



4 Shrnutí

Praktická část této bakalářské práce byla zaměřena na zkoumání motivací a dopadů dobrovolnické činnosti u mladých lidí ve věku 20–30 let. Výzkum proběhl formou kvantitativního dotazníkového šetření a zúčastnilo se ho celkem 100 respondentů, kteří mají osobní zkušenost s dobrovolnictvím. Cílem bylo zjistit, co mladé lidi k dobrovolnictví vede, jaký osobní a profesní význam této činnosti přisuzují, jak vnímají její společenský přínos a s jakými překážkami se nejčastěji setkávají.

Výsledky ukázaly, že hlavními motivacemi pro zapojení do dobrovolnické činnosti jsou vnitřní hodnoty – především touha pomáhat druhým, pocit smysluplnosti a osobní růst. Tyto vnitřní motivace byly doplněny i praktickými důvody, jako je získání zkušeností, obohacení životopisu nebo navazování kontaktů. Většina respondentů tak dobrovolnictví chápe jako kombinaci seberealizace a praktického přínosu.

Osobní a profesní dopady byly hodnoceny převážně pozitivně. Dobrovolnictví je podle respondentů cestou k rozvoji komunikačních dovedností, posílení sebedůvěry, získání nových zkušeností a budování profesního profilu. Významná část respondentů zároveň uvedla, že jim tato činnost pomohla lépe porozumět sobě samým a otevřela jim nové pohledy na svět.

Společenský přínos dobrovolnictví byl vnímán rovněž velmi pozitivně. Respondenti nejčastěji uváděli, že dobrovolnictví posiluje solidaritu, pomáhá zranitelným skupinám a přispívá k rozvoji komunitního života. Ukázalo se, že mladí dobrovolníci mají poměrně vyvinuté povědomí o širších dopadech své činnosti na společnost.

Zároveň však výzkum odhalil i určité obtíže a limity, se kterými se mladí dobrovolníci potýkají. Nejčastěji šlo o časovou náročnost, obtížné sladění s prací nebo studiem, nedostatečné ocenění jejich práce či nejasnou organizaci ze strany koordinátorů. Někteří také uváděli emocionální zátěž nebo pochybnosti o smysluplnosti své činnosti. Tyto skutečnosti ukazují, že i když je dobrovolnictví vnímáno převážně pozitivně, je třeba věnovat pozornost podpoře dobrovolníků ze strany organizací.

Na závěr lze konstatovat, že dobrovolnictví představuje pro mladé lidi významnou oblast osobního i profesního rozvoje. Mladí dobrovolníci vnímají svou činnost jako smysluplnou, společensky důležitou a ve většině případů i jako užitečnou pro budoucí kariéru. Výsledky výzkumu potvrzují, že dobrovolnictví má pro tuto věkovou skupinu hlubší význam, než je pouhá výpomoc – je to způsob, jak být aktivním členem společnosti, rozvíjet se a ovlivňovat svět kolem sebe.

5 Závěr

Dobrovolnictví představuje významný fenomén současné společnosti, který má prokazatelný dopad jak na jednotlivce, tak na širší komunitu. Teoretická část této práce ukázala, že dobrovolnická činnost je velmi rozmanitá, a to co do obsahu, formy, cílových skupin i délky zapojení. Klíčovou roli v její efektivitě sehrávají nejen samotní dobrovolníci, ale i osoby zajišťující jejich koordinaci. Dobrovolnictví je vnímáno nejen jako pomoc druhým, ale také jako prostor pro seberozvoj, naplnění vnitřní motivace a realizaci vlastních hodnot.

Stěžejní část práce se zaměřila na motivaci dobrovolníků, přičemž základní psychologické teorie, jako Maslowova hierarchie potřeb, teorie sebeurčení nebo funkční teorie motivace dobrovolníků poskytly rámec pro porozumění vnitřním a vnějším podnětům, které vedou k dobrovolnické činnosti. Kvantitativní výzkum potvrdil, že mezi mladými lidmi (ve věku 20–30 let) převažují vnitřní motivace: touha pomáhat druhým (82 %), pocit smysluplnosti (76 %) a osobní růst (63 %). Vedle toho se uplatňují i praktické důvody, jako je snaha získat zkušenosti do životopisu (52 %) a navazování sociálních kontaktů (49 %), což ukazuje, že mladí lidé dobrovolnictví vnímají rovněž jako prostředek budování profesního a sociálního kapitálu.

Analýza dopadů dobrovolnictví ukázala, že na osobní rovině respondenti nejčastěji zaznamenali zvýšený pocit naplnění a smyslu (71 %), rozvoj komunikačních a sociálních dovedností (64 %) a posílení sebedůvěry (58 %). Z profesního hlediska dominovalo získání praktických zkušeností využitelných v budoucí kariéře (53 %) a obohacení životopisu (48 %). Celkově 82 % respondentů považuje dobrovolnickou činnost za přínosnou pro svůj profesní rozvoj, což podtrhuje význam neformálního vzdělávání a rozvoje měkkých dovedností pro uplatnění na trhu práce.

Z pohledu společenského přínosu respondenti vnímali největší dopad ve sféře posilování solidarity a mezilidských vztahů (69 %), pomoci zranitelným skupinám (65 %), rozvoji komunitního života (58 %) a zvyšování informovanosti veřejnosti o sociálních tématech (47 %). Tyto výsledky svědčí o vysoké míře společenské odpovědnosti a angažovanosti mladých dobrovolníků.

Zároveň výzkum identifikoval i určité překážky, které mohou mladé lidi od dobrovolnické činnosti odrazovat. Nejčastěji šlo o časovou náročnost a obtížné sladění s prací nebo studiem (62 %), nedostatečné uznání či ocenění práce ze strany organizací (48

%) a nejasnou organizaci nebo nedostatek informací od koordinátorů (42 %). Tyto faktory mohou vést k frustraci, ztrátě motivace a v některých případech až k syndromu vyhoření.

Na základě získaných dat lze konstatovat, že dobrovolnictví není mladými lidmi vnímáno pouze jako forma výpomoci, ale jako hluboce smysluplná činnost, která umožňuje aktivní účast na životě společnosti, osobní růst a pozitivní ovlivňování okolí. Dobrovolnictví tak představuje významný nástroj společenské změny a výchovy k občanské odpovědnosti. Jeho potenciál by měl být cíleně rozvíjen na úrovni státu, neziskových organizací i vzdělávacích institucí. Klíčové je vytvářet prostředí, které mladé dobrovolníky motivuje, efektivně podporuje a odpovídajícím způsobem oceňuje, protože právě tato generace má značný potenciál stát se nositelem pozitivních změn ve společnosti.

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Odborné publikace

DOBROZEMSKÝ, Václav. Jan STEJSKAL. *Nevýdělečné organizace v praxi*. 2., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-477-5.

EVROPSKÁ KOMISE. *Volunteering in the European Union*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010.

HERZBERG, F., MAUSNER, B. a SNYDERMAN, B. B. *The Motivation to Work*. S novým úvodem Fredericka Herzberga. Původně vydáno 1959. New York: Wiley. Nové vydání. New Brunswick: Transaction Publishers, 1993. Znovu vydáno. Abingdon; New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1-56000-634-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Dotisk 1. vyd. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-0592-7.

PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. Praha, 2004. ISBN 80-200-1086-6.

TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-178-6.

Sociální práce. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 1998-. ISSN 1213-6204. Dostupné také z:

HRUŠKA, L.; HRUŠKOVÁ, A.; TOŠNER, J.; PILÁT, M. a kol. *Analýza o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR*. Ostrava: ACCENDO. 2018.

TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích: [jak získat a řídit dobrovolníky v občanských sdruženích, sociálních a zdravotnických organizacích, školách i dalších formách pomoci člověka člověku]*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.

6.2 Právní předpisy

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ve znění pozdějších předpisů.

6.3 Internetové zdroje

„Dobrovolnictví.“ Ministerstvo vnitra ČR. [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/odk2/clanek/dobrovolnictvi.aspx>. [cit. 2025-05-03].

BIG BROTHERS VANCOUVER. *Impact of Charity Volunteering*. Vancouver: BBV, 2024. [online]. Dostupné z: <https://www.bigbrothersvancouver.com/inspiring-stories/impact-of-charity-volunteering/>. [cit. 2025-05-03].

Bloomerang. *What is Volunteerism? A Guide to the History & Benefits of Volunteering*. 2023. [online]. Dostupné z: <https://bloomerang.co/blog/what-is-volunteerism-a-guide-to-the-history-benefits/>. [cit. 2025-07-26].

CASSIDY, Anthony John, CUMMINS, Paul, BRESLIN, Gavin a STRINGER, Maurice. *Perceptions of Coach Social Identity and Team Confidence, Motivation and Self-Esteem*. *Psychology*, 2014, roč. 5, č. 10, s. 1175–1184. [online]. Dostupné z: <https://iurl.cz/HJGxE>. [cit. 2025-07-26].

CLARY, E. G., SNYDER, M., RIDGE, R. D., COPELAND, J., STUKAS, A. A., HAUGEN, J. a MIENE, P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998, 74(6), 1516–1530. [online]. Dostupné z [https://users.nber.org/~rdehejia/!@\\$DRM/Lecture%2009/supplemental/Clary%20et%20al.pdf](https://users.nber.org/~rdehejia/!@$DRM/Lecture%2009/supplemental/Clary%20et%20al.pdf). [cit. 26. 7. 2025].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2024). *Dobrovolnictví v Česku: téměř pětina obyvatel se zapojila do pomoci*. [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/dobrovolnictvi-v-cesku-2024>. [cit. 26. 7. 2025].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dobrovolnictví – výsledky šetření 2020*. Praha: ČSÚ, 2021. [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/dobrovolnictvi>. [cit. 26. 7. 2025].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistika dobrovolnické práce v roce 2020*. Praha: ČSÚ, 2021. [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>. [cit. 2025-07-23].

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *V Česku se dobrovolnictví věnuje téměř pětina obyvatel, mezi dobrovolníky převládaly ženy*. Praha: ČSÚ, 2024. [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/v-cesku-se-dobrovolnictvi-venuje-temer-petina-obyvatel>. [cit. 2025-07-23].

ČSÚ. (2024a). *Dobrovolnictví v ČR – 2023*. Český statistický úřad. [online]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/7bfd5a8-616b-409b-8589-af6e8e931a73/990283-24.pdf>. [cit. 2025-07-23].

EVROPSKÁ KOMISE. *Volunteering in the European Union*. Brussels: European Commission, 2010. [online]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/22a82e10-6a9c-4f6a-9821-d77f1f4c3833>. [cit. 2025-07-23].

FREEPACKERS. *How Does Volunteering Help the Community?* Marseille: Freepackers, 2024. [online]. Dostupné z: <https://freepackers.com/en/articles/community/how-does-volunteering-help-the-community/>. [cit. 2025-07-23].

ILO (International Labour Organization). *Manual on the measurement of volunteer work*. Geneva: International Labour Organization, 2011. [online]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_162119.pdf. [cit. 2025-07-23].

MASLOW, Abraham Harold. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954. [online]. Dostupné z: <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>. [cit. 2025-07-23].

MCCLELLAND, David C. *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1961. [online]. Dostupné z: <https://gwern.net/doc/economics/1971-mcclelland-theachievingociety.pdf>. [cit. 2025-07-26].

MEEMADUMA, Rehan Devanjith a Kartini BOOSO. *An Exploration of Volunteering as a Path to Healthy Youth Development*. Journal of Youth Development. 2022. [online]. Dostupné z <https://1url.cz/CJG8X>. [cit. 2025-07-23].

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *V Česku se dobrovolnictví věnuje téměř pětina obyvatel, mezi dobrovolníky převládaly ženy*. Praha: MV ČR, 2024. [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/v-cesku-se-dobrovolnictvi-venu-je-temer-petina-obyvatel>. [cit. 2025-07-26].

MLADIINFO ČR. *Jaká jsou rizika dobrovolnictví?*. 2020. [online]. Dostupné z: <https://www.mladiinfo.cz/rizika-dobrovolnictvi>. [cit. 2025-07-26].

MLADIINFO ČR. *Motivace a bariéry mladých dobrovolníků v ČR*. Brno: Mladiinfo ČR, 2020. [online]. Dostupné z: <https://www.mladiinfo.cz/>. [cit. 2025-07-23].

MLČÁK, Z., PEČTOVÁ, M. *Motivace k dobrovolnictví u studentů vysokých škol*. Psychologie a její kontexty, 2011, roč. 2, č. 1, s. 3–12. [online]. Dostupné z: https://psychkont.osu.cz/fulltext/2011/Mlcak%2CPectova_2011_1.pdf. [cit. 2025-07-23].

OECD (2025). *Volunteering: The pathway to personal growth and career success*. OECD Education and Skills Today. [online]. Dostupné z: <https://oecdeditoday.com/volunteering-the-pathway-to-personal-growth-and-career-success/>. [cit. 2025-07-26].

OILENAJORI. *Understanding the risks of volunteering and how to mitigate them*. 2023. [online]. Dostupné z: <https://oilenajori.in/understanding-the-risks-of-volunteering-and-how-to-mitigate-them>. [cit. 2025-07-26].

PEACE CORPS. *What Volunteers Do*. Washington D.C.: Peace Corps, 2023. [online]. Dostupné z: <https://www.peacecorps.gov/volunteer/what-volunteers-do/> [cit. 2025-07-26].

PEARCE, Sean, KRISTJANSSON, Elizabeth, LEMYRE, Louise a TAKACS, Trista. *Understanding the volunteer motivations, barriers and experiences of urban and rural youth: a mixed-methods analysis*. Voluntary Sector Review, 2022, roč. 14, č. 2. [online]. Dostupné také z: <https://www.researchgate.net/publication/358589917>. [cit. 2025-07-26].

SALAMON, Lester M., SOKOLOWSKI, S. Wojciech a HADDOCK, Megan A. *Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future*. Annals of Public and Cooperative Economics 2011, vol. 82, no. 3, s. 217–252. [online]. Dostupné z: <https://1url.cz/mJGxQ>. [cit. 26. 7. 2025].

SERVICE CIVIL INTERNATIONAL. *About SCI*. Antwerp: SCI International, 2023. [online]. Dostupné z: <https://sci.ngo/about-sci/> [cit. 2025-07-26].

SCHWABENLAND, Christina. *Stories, Visions and Values in Voluntary Organisations*. Abingdon: Routledge, 2016. [online]. Dostupné z <https://1url.cz/GJGxi>. [cit. 26. 7. 2025].

SCHWARTZ, J. *A history of the volunteer: how active citizenship became the Big Society*. The Guardian. 2015. [online]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/voluntary-sector->

network/2015/jun/01/a-history-of-the-volunteer-how-active-citizenship-became-the-big-society. [cit. 26. 7. 2025].

TOŠNER, Jiří. *Studie o dobrovolnictví*. Praha: HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, 2014. [online]. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_tosner_pro_web.pdf. [cit. 26. 7. 2025].

UNITED NATIONS VOLUNTEERS. *Annual Results Report 2022*. Bonn: UNV, 2023. [online]. Dostupné z: <https://www.unv.org/sites/default/files/2023-06/UNV-Annual-Results-Report-2022.pdf> [cit. 2025-07-26].

VCLA. *A Short History of Volunteering*. Virginia Center for Civic Leadership, 2022. [online]. Dostupné z: <https://vcla.net/a-short-history-of-volunteering/>. [cit. 2025-07-26].

Volunteer Card. *Volunteerism: A Revolutionary Look into History* 2011. [online]. Dostupné z: <https://www.volunteercard.com/2011/10/volunteerism-a-revolutionary-look-into-history/>. [cit. 2025-07-26].

VOLUNTEER FOREVER. *10 Common Challenges of Volunteering Abroad and How to Overcome Them* 2023. [online]. Dostupné z: https://www.volunteerforever.com/article_post/10-common-challenges-of-volunteering-abroad-and-how-to-overcome-them. [cit. 2025-07-26].

WORKAWAY.INFO. *How it works*. 2024. [online]. Dostupné z: <https://www.workaway.info/en/info/how-it-works/workawayer>. [cit. 2025-07-26].

7 Seznam grafů

Tabulka č. 1 - Počet obyvatel 15 a více let, míra dobrovolnictví.

Graf č. 1 – Důvody, které vedly respondenty k dobrovolnické činnosti.

Graf č. 2 – Oblasti, ve kterých respondenti vykonávali dobrovolnickou činnost.

Graf č. 3 – Vnímané osobní přínosy dobrovolnické činnosti.

Graf č. 4 – Vnímané společenské přínosy dobrovolnické činnosti.

Graf č. 5 – Rizika a limity, které respondenti v dobrovolnictví zaznamenali.