

**Univerzita Karlova v Praze**

**Fakulta humanitních studií**



Bakalárska práca

**DLHODOBÍ DOBROVOĽNÍCI AIESEC PRAHA:**

**VNÍMANIE DOBROVOĽNÍCTVA A DÔVODY PRE ZOTRVÁVANIE V ORGANIZÁCIÍ**

Autorka: Zuzana Vojteková

Vedúca práce: PhDr. Tereza Pospíšilová Ph.D.

Praha 2015

### **Čestné prehlásenie**

Prehlasujem, že som túto prácu vypracovala samostatne a všetky použité zdroje a literatúra boli riadne citované. Práca nebola použitá k získaniu iného alebo rovnakého titulu.

V Prahe 15. 05. 2015

.....

Zuzana Vojteková

### **Pod'akovanie**

Chcela by som poďakovať vedúcej tejto bakalárskej práce Ph.Dr. Tereze Pospíšilovej Ph.D. za usmernenie pri výbere témy, veľkú ochotu konzultovať priebeh práce a vecné pripomienky. Taktiež by som chcela poďakovať kamarátom Elis, Vojtovi a Lukášovi za podporu pri dokončovaní práce v dobe, keď mi týždeň pred odovzdávaním vypovedal službu môj notebook. Ďakujem.

# Obsah

1	Úvod.....	1
2	Teoretické zakotvenie práce .....	3
2.1	Dobrovoľníctvo .....	3
2.1.1	Definícia dobrovoľníctva .....	3
2.1.2	Kolektívny a reflexívny vzorec dobrovoľníctva .....	3
2.1.3	Trendy v dobrovoľníctve.....	5
2.2	Dobrovoľníctvo ako <i>serious leisure</i> .....	5
2.3	Dobrovoľníctvo študentov a mladých ľudí .....	6
2.3.1	Mladí ľudia v obecné .....	7
2.3.2	prospešných a vzájomne prospešných organizáciách .....	7
2.3.3	Motivácie študentov pre zapojenie sa do dobrovoľníctva .....	8
2.4	Členstvo a manažment dobrovoľníkov .....	8
2.5	Motívy k dlhodobému dobrovoľníctvu .....	10
2.5.1	Psychologický a sociologický prístup .....	10
2.5.2	Prehľad teórií k motiváciám s dôrazom na mladých ľudí .....	11
2.6	Identita dobrovoľníka .....	13
3	AIESEC .....	15
3.1	Predstavenie organizácie.....	15
3.1.1	Hodnoty a vízia AIESEC .....	15
3.1.2	AIESEC Experience.....	16
3.2	AIESEC Praha.....	17
3.2.1	AIESEC CUNI .....	18
3.2.2	Interná štruktúra AIESEC Praha.....	18
3.2.3	Členstvo v AIESEC Praha.....	18
3.2.4	Voľba a menovanie do orgánov AIESEC Praha.....	20
3.2.5	Hodnotenie a oceňovanie činnosti dobrovoľníkov AIESEC Praha .....	20
3.2.6	Organizačná kultúra AIESEC Praha .....	21
3.2.7	Vymedzenie AIESEC a jej členov pre výskum .....	22
4	Metodológia výskumu .....	23
4.1	Výskumná stratégia .....	23
4.2	Výber vzorky informátorov, miesto výskumu .....	23
4.3	Technika zberu dát .....	25
4.4	Analytické postupy .....	25
4.5	Obmedzenia výskumu .....	27
4.6	Etické otázky spoločenskovedného výskumu .....	28
4.7	Hodnotenie kvality výskumu .....	28

5	Analýza.....	29
5.1	Profily účastníkov výskumu.....	29
5.2	Prehľad typológií.....	33
5.2.1	Stážista.....	33
5.2.2	Člen.....	36
5.2.3	Dobrovoľník.....	38
5.3	Porovnanie jednotlivých typov.....	41
6	Záver .....	44
7	Použité zdroje .....	46

# 1 Úvod

Dobrovoľníctvu patril vždy veľký podiel môjho voľného času. Vnímala som ho ako samozrejmu súčasť môjho života, pretože už od gymnázia som sa venovala rôznym dobročinným aktivitám. Veľmi rýchlo som si ale všimla, že túto „samozrejmú“ nezdieľam s celým okolím.

Počas štúdia na Fakulte humanitných štúdií som sa zapojila ako dobrovoľník do neziskovej organizácie AIESEC Praha, ktorá ma prekvapila tým, že celá pobočka bola vedená študentmi – dobrovoľníkmi. Dobrovoľníci teda organizovali dobrovoľnícke aktivity seba navzájom, každý sa podieľal na chode organizácie. Všetci boli mladí ľudia, o ktorých by sa dalo povedať, že pre túto prácu, v porovnaní so skúseným manažmentom iných neziskových organizácií, nie sú dosť kvalifikovaní.

So zodpovednosťou za chod pobočky a organizáciu projektov je samozrejme spätá väčšia časová a psychická náročnosť. Oproti iným organizáciám, v ktorých som bola zvyknutá len na niekoľko hodinovú prácu týždenne, vyžadovala práca pre AIESEC oveľa viac. Všimla som si, že niektorí vtedajší dobrovoľníci, ktorí v pobočke pôsobili dlhšie, venovali AIESEC takmer všetok svoj voľný čas. Začala som sa zaujímať o to, prečo vlastne v organizáciách zotrávajú a venujú jej toľko času.

Ďalší rozdiel, ktorý bol zrejme medzi dobrovoľníkmi, na ktorých som bola zvyknutá a tými pôsobiacimi v AIESEC, bol v miere identifikácie sa s organizáciou. Dobrovoľníci často ku komunite AIESEC referovali ako „my“ a razantne sa vymedzovali voči ostatným. AIESEC bol pre niektorých súčasťou života. Pojem „AIESECár“ ma donútil zamyslieť sa, čo tým ľudia vôbec myslia, keď sa tak nazývajú. Čo pre nich „byť AIESECárom“ znamená? Vtedy som začala nad touto problematikou uvažovať ako zaujímavou pre bakalársky výskum.

Pri pátraní po výskumoch, ktoré by mi priblížili to, ako dobrovoľníci AIESEC vnímajú svoju prácu a či a ako sa identifikujú s organizáciou, som natrafila na veľa záverečných prác na Vysokej škole ekonomickej v Prahe, ktoré sa venovali AIESEC, ale nie jeho členom.

Dobrovoľníctvu sa podrobne venovala kniha *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století* od Pavla Friče a Terezy Pospíšilové (2010), ktorá sa vďaka komplexnému prehľadu o dobrovoľníctve stala značným zdrojom informácií a odkazov na iných autorov venujúcich sa súvisiacej tematike.

Keďže výskum som zamerala na užšie zameranú časť populácie a to študentov, našla som hneď niekoľko záverečných prác, ktoré sa venujú dobrovoľníctvu mladých ľudí. Vychádzala som najmä z diplomovej práce Anety Ježovej (2013), ktorá sa ako jedna z mála zvolila kvalitatívnu metódu a dôkladne sa venovala dobrovoľníctvu mládeže vo veku 20 – 24 rokov. Ako smerodajné boli aj práce Kristýny Lánské (2013) a Michaely Neuhöferovej (2014), ktoré zvolili kvantitatívnu metódu pre výskum motivácií a faktorov ovplyvňujúcich dobrovoľnícku participáciu študentov.

K študentom aktívnym v AIESEC Praha pristupujem ako k dobrovoľníkom, pretože spĺňajú kritéria, ktorými som dobrovoľníctvo charakterizovala, čerpajúc z Dekkera a Halmana (2003 V Frič a Pospíšilová, 2010). Taktiež som zvolila kritéria pre výber vzorky účastníkov tak, aby bola vyššia šanca, že jedinci sa budú cítiť stotožnení s organizáciou. V oboch prípadoch som sa ale snažila pristupovať k informátorom tak, aby som ich dopredu neškatuľkovala ako dobrovoľníkov stotožnených s AIESEC, čo sa v priebehu výskumu ukázalo ako kľúčové. Informátori mali dostatok priestoru vyjadriť, či sa cítia byť „AIESECárom“, ako vnímajú svoju skúsenosť a čo ich vedie v tom aby v práci pokračovali.

V bakalárskej práci sa postupne venujem teoretickému uchopeniu témy. Vymedzeniu dobrovoľníctva, pozornosť venujem najmä literatúre venujúcej sa dobrovoľníctvu študentov, téme členstva v neziskových organizáciách a manažmentu dobrovoľníkov. Publikácie objasňujúce motivácie pre začatie s dobrovoľníctvom, ale hlavne pre zotrvanie v organizácii hrajú veľkú rolu v snahe uchopiť tak širokú tému. Teoretické ukotvenie uzatvára literatúra k identite dobrovoľníka, pre pochopenie vzťahu informátorov s AIESEC. Ďalej čitateľovi priblížim samotnú organizáciu, jej víziu, manažment členov, internú štruktúru ale aj kultúru, aby bolo možné spoznať charakter organizácie a jej zameranie.

V empirickej časti najprv popisujem metodológiu výskumu, za ktorým nasleduje samotná analýza. Verím, že výsledky výskumu prinesú hlbší pohľad do vnímania dobrovoľníctva očami samotných aktérov, toho ako sa identifikujú so svojou organizáciou a čo ich motivuje v tejto práci. Práca by mala priblížiť fenomén dlhodobých dobrovoľníkov z rád študentov, čo je vzhľadom na momentálny trend reflexívneho dobrovoľníctva potrebné. Rovnako by mohla pomôcť manažmentu v podobných organizáciách ako je AIESEC, a aj v ňom samotnom, pochopiť potreby svojich dobrovoľníkov, čo prispeje k ich lepšiemu využitiu a motivovaniu.

## 2 Teoretické zakotvenie práce

### 2.1 Dobrovoľníctvo

#### 2.1.1 Definícia dobrovoľníctva

Je na mieste vymedziť pojem dobrovoľníctva a to najmä vo vzťahu k iným aktivitám občianskej participácie a altruistickému správaniu. V odbornej literatúre neexistuje jedna univerzálna definícia dobrovoľníctva, avšak podľa Dekkera a Halmana (2003 V Frič, Pospíšilová, a kol., 2010) majú rôzne interpretácie spoločné tri základné body, ktoré sú smerodajné:

1. Dobrovoľníctvo je nepovinné, jedinec sa teda k nemu rozhoduje na základe vlastného uváženia, bez donútenia. (Frič, Pospíšilová, 2010). Miera donútenia, alebo dobrovoľnosti, je však otázna, vzhľadom k tomu, že isté životné situácie, spoločenský nátlak alebo morálny záväzok môžu vytvoriť na človeka tlak, na základe ktorého sa dá o dobrovoľnosti rozhodnutia činiť dobrovoľnú prácu pochybovať.
2. Neplatené – bez nároku na odmenu. Dobrovoľná práca by mala byť vykonávaná bez nároku na odmenu a to hlavne finančnú. Prax ale ukazuje, že dobrovoľníkom sú často preplácané náklady na cestu, prípadne za svoju prácu dostávajú dary uznania a vďaky. (Frič, Pospíšilová, a kol., 2010).
3. Od prosociálneho správania sa dobrovoľníctvo odlišuje tým, že je plánované a odohráva sa organizovane, napríklad skrze neziskovú organizáciu. Penner (2002 V Frič, Pospíšilová, a kol., 2010) ešte poukazuje na dôležitosť odlišenia dobrovoľnej práce pre rodinu a blízkych od všeobecne prospešnej činnosti. Je silný predpoklad, že práca pre rodinu bude vykonávaná z pocitu povinnosti, čím stráca svoju dobrovoľnosť.

Organizačný kontext rozdeľuje dobrovoľníctvo na formálne a neformálne. Formálne dobrovoľníctvo je vždy vykonávané pod nejakou organizáciou. Musick (2008, s. 270-271) uvádza, že členstvo v organizácii prináša informácie o dobrovoľníckych príležitostiach a pomáha definovať rolu dobrovoľníka. Práve vďaka organizačnej štruktúre zlepšuje efektivitu práce a dodáva jej na vážnosti.

#### 2.1.2 Kolektívny a reflexívny vzorec dobrovoľníctva

Spojenie dobrovoľníctva a členstva nie je samozrejmosťou, respektíve nie každý dobrovoľník je členom organizácie, pre ktorú pracuje. Túto tematiku približuje rozdelenie štýlov, alebo vzorcov, dobrovoľníckej participácie, ktoré sa dá nájsť v odbornej literatúre.

Kolektívny, alebo aj tradičný vzorec dobrovoľníctva je spojený s dlhotrvajúcim dobrovoľníctvom. Tento vzorec sa vyznačuje pevnou väzbou medzi organizáciou a dobrovoľníkom, ktorá spočíva v členstve. Jedinec si nevyberá medzi organizáciami, pretože „patrí“ k tej „svojej.“ Zväzok je v tomto prípade chápaný ako automatický. Tieto kluby alebo spolky mávajú prevažne plochú organizačnú štruktúru, v ktorej nie je práca koordinovaná zhora. Je tomu naopak.



Každý člen pracuje podľa toho, čo je práve potreba zariadiť. (Hustinx, Lammertyn, 2003 V Frič, Pospíšilová, a kol., 2010). Tradiční dobrovoľníci majú emocionálne podfarbené väzby na ostatných členov organizácie, čo sa dá vysvetliť tým, že organizácia je síce hierarchicky usporiadaná, ale je riadená domáckym spôsobom. (Frič, Pospíšilová a kol., 2010)

Ako protipól pôsobí reflexívny štýl, ktorý je typický epizodickým dobrovoľníctvom. Tento typ nie je spätý s jednou organizáciou, práve naopak, jedinec si vyberá sám aktivity v rôznych organizáciách a nezostáva verný len jednej, alebo len jednej oblasti dobrovoľníctva. Vyberá si podľa svojich momentálnych potrieb. Tento typ nesúvisí s členstvom. Voľba angažovať sa je teda krátkodobá. (Hustinx, Lammertyn, 2003 V Frič, Pospíšilová a kol., 2010).

Pre túto prácu treba dodať, že dlhodobí dobrovoľníci AIESEC Praha by mali spadať pod tradiční vzorec. Rozdiel je v tom, že členovia AIESEC si môžu vybrať rôzne činnosti a skutočne premýšľajú nad aktivitami, do ktorých by sa mohli zapojiť. Frič a Pospíšilová (2010, s. 23) to popisujú ako výber z jedálneho lístka, podľa toho na čo má dobrovoľník práve chuť. Tento výber je v AIESEC možný priebežne počas roku, za aktivitu si však jedinec preberá zodpovednosť na aspoň 6 týždňov. Zapojiť sa môže s rôznou intenzitou do viacerých aktivít. Navyše vedenie je štruktúrované a koordinované. Dobrovoľníctvo v AIESEC Praha by preto nebolo vhodne zaškatuľkovať do jedného štýlu. Vhodnejší by bol popis, že sa jedná o individualizovanejšiu formu kolektívneho štýlu.

Dobrovoľníctvo, ale aj organizácie sa rozlišujú na základe prospešnosti. Verejne prospešné organizácie vykonávajú svoju činnosť primárne pre úžitok tretích osôb, preto sa považujú za všeobecne prospešné. Do tejto skupiny sa dajú zaradiť organizácie občianskej spoločnosti, ktoré sa starajú o zdravotne postihnutých, sociálne slabších, hájace ľudské práva, humanitárne organizácie a iné. Ich prácu je možné chápať ako globálne prínosnú. (Frič a Bútora, 2005 V Skovajsa a kol., 2010).

Vzájomne prospešné organizácie prinášajú osôh hlavne svojim členom, nie sú primárne orientované na verejný záujem, aj keď dopad na spoločnosť majú sekundárne. Sem radíme spolky, kluby, odbory a združenia. Členstvo je podmienkou pre získanie benefitov spojených s organizáciou. Ako príklad sa dá uviesť vedúci skautského oddielu. (Frič a Bútora, 2005 V Skovajsa a kol., 2010).

Zaradiť AIESEC do jednej skupiny je opäť náročné. AIESEC poskytuje veľa benefitov svojim členom. Členstvo samotné je formou vzdelávacieho programu. Zároveň sa ale zaoberá globálnymi problémami a svojou činnosťou sa snaží prispievať svetovému mieru a naplneniu ľudského potenciálu. Dalo by sa povedať, že AIESEC je presne na hrane. Všeobecne prospešný typ však nevyklučuje možnosť získavať výhody odvíjajúce sa od členstva. Navyše AIESEC, ktorí si zaumienil vychovávať zo študentov mladých lídrov, ktorí by mali pozitívne ovplyvňovať svet, sa vzhľadom na svoju primárnu orientáciu na externý svet skôr radí medzi verejne prospešné organizácie.

### 2.1.3 Trendy v dobrovoľníctve

Dobrovoľníctvo sa stále vyvíja a je na mieste priblížiť momentálny stav. Frič a Pospíšilová uvádzajú ako príklad prácu Elisha Evansa a Joe Saxton, ktorí popisujú trendy v dobrovoľníctve tohto storočia. (Evans a Saxton, 2005, s. 44–48 V Frič, Pospíšilová, a kol., 2010). Uvediem tie, ktoré pomôžu objasniť charakter dobrovoľníctva v AIESEC Praha:

Ako jeden z hlavných trendov je fakt, že vzrástol počet znalostných dobrovoľníkov oproti tým manuálnym. Dobrovoľníctvo už nie je tzv. špinavou prácou. Vďaka kvalifikovanosti si dobrovoľníci môžu vyberať, do akej organizácie sa chcú zapojiť. Taktiež berú väčší ohľad na to, aký osôh bude mať práca pre nich samotných.

Na vzostupe sú dobrovoľníci, ktorí sú stimulovaní predmetom dobrovoľníckej práce a na zostupe sú tí časovo stimulovaní jedinci. Dobrovoľníci sa viac angažujú pre určitú vec, problém, než pre fakt, že majú čas na zvyš. Častejší je sebecký dobrovoľník, ktorý sa svojimi potrebami a nárokmi podobá plateným pracovníkom, až na to, že nie je finančne ohodnotený. V poslednej dobe narastá počet mladých aktivistov. Majú sociálne povedomie a sú proaktívny vo výbere. Chcú sa angažovať nie len lokálne, ale aj globálne. Sú aktívnymi občanmi. Miera dobrovoľníckej aktivity je závislá viac než pred tým na životnej fázy človeka. Študent bez záväzkov sa teda angažuje viac ako rodič malých detí.

Z trendov vychádza profil študenta – aktivistu, ktorý sa cielene angažuje v oblasti jeho záujmu, dbajúc na výhody, ktoré mu táto aktivita prinesie.

## 2.2 Dobrovoľníctvo ako *serious leisure*

Sociolog Robert Stebbins pristupuje k dobrovoľníctvu ako k voľno časovej aktivite. Stebbins (2004) rozlišuje tri druhy trávenia voľného času: 1. seriózne voľno časové aktivity (*serious leisure*), 2. príležitostné aktivity (*casual*) a 3. projektové aktivity (*project-based*). Odlišujú sa od seba časovou a inou náročnosťou bez ohľadu na druh dobrovoľnej práce. Seriózna voľno časová aktivita je najnáročnejšia a najkomplexnejšia. Preto sa o nej často hovorí ako o voľno časovej „kariére.“

Príležitostné dobrovoľníctvo je skôr hedonistické, uspokojuje momentálne potreby a záujmy. Ako príklad sa dá uviesť vyčistenie parku, rozdanie letákov. Projektové je ohraničené participáciou na nejakej udalosti, projekte, keď sa napríklad študent zapojí ako dobrovoľný organizátor kultúrneho festivalu. Len v serióznej voľno časovej aktivite sa dá skutočne seberealizovať a nachádzať v nej zmysel svojho života. (Stebbins, 2004).

Dobrovoľníkov, oproti Stebbinsovým ďalším dvom vymedzenia trávenia voľného času: Amatérov a Hobbyistov, definuje ako tých, ktorí ponúkajú svoju dobrovoľnú a bezplatnú pomoc v prospech nie len iných ľudí ale aj svoj vlastný. (Stebbins, 2004). Stebbins nepovažuje neplatenosť za hlavné kritérium pre charakteristiku dobrovoľníctva. Dobrovoľníkom je teda aj ten, kto za svoju prácu

dostáva symbolické odmeny alebo preplatenie nákladov. Voľný čas Stebbins (2006) popisuje ako čas strávený príjemnými činnosťami, človek sa k nim teda necíti donútený. To však nevyklučuje pocit záväzku alebo povinnosti, ktorý môže dobrovoľník pociťovať k svojej práci.

Stebbins významne poukazuje na to, že dobrovoľník musí mať nejaký dôvod, prečo si danú prácu zvolil a chce ju vykonávať. Dobrovoľníctvo je z pohľadu benefitnosti recipročné. Zdôrazňuje, že dobrovoľník dbá na odmeny a zisk z dobrovoľníctva, ktoré môžu mať formu nadobudnutia skúseností, postavenia v spoločnosti, radosť, pocit seberealizácie, zlepšenie niektorých schopností... (Stebbins, 2004; 2006).

### **2.3 Dobrovoľníctvo študentov a mladých ľudí**

Odborná literatúra o kategórií mladých ľudí, hlavne študentov, hovorí ako o demografickej skupine, ktorá je pre dobrovoľníctvo dôležitá (Francis, 2009). Potenciál tejto skupiny tkvie v tom, že obdobie vysokoškolského štúdia poskytuje vhodné podmienky pre dobrovoľnícku aktivitu. (Musick, 2008, s. 233). „Mladosť je obdobie v našej zemi pre väčšinu vysokoškolákov a stredoškolákov špecifické tým, že nemusia pracovať pre obživu a predovšetkým študujú (...). V porovnaní s ľuďmi zamestnanými disponujú viac voľným a flexibilným časom, ktorý im umožňuje venovať sa dobrovoľníctvu.“ (Pospíšilová, 2010). Aj napriek tomu sa ukázalo, že v Českej republike nefunguje tendencia vyššej participácie študentov v dobrovoľníctve. (Frič, Pospíšilová, a kol., 2010).

Z momentálnych trendov v dobrovoľníctve vyplýva, že študenti majúci vhodné zázemie pre dobrovoľnícku činnosť, pravdepodobne budú aj očakávať, že im dobrovoľnícka skúsenosť ponúkne niečo na oplátku. Dá sa povedať, že aj dobrovoľníctvo vytvára vhodné podmienky pre študentov, aby z neho čerpali to, čo v tomto životnom období potrebujú.

Lánská (2013, s. 7-8) sa domnieva, že doposiaľ neukotveným konceptom v Českej republike je predstava dobrovoľníctva ako mostu medzi štúdiom a zamestnaním, ako užitočného bodu do životopisu mladého človeka. Vzhľadom na to, že práca v AIESEC by sa dala zaradiť medzi seriózne voľno časové aktivity, je možné, že dobrovoľníci v AIESEC budú k svojej práci pristupovať ako k onomu mostu medzi štúdiom a budúcim zamestnaním, alebo aspoň ako k doplnku vysokoškolského života. Potvrďuje to aj Astin a Say (1998 V Haski-Leventhal a kol., 2008), ktorí upozorňujú na dôležitosť dobrovoľníckej činnosti počas obdobia štúdia, pretože podporuje akademický rozvoj, schopnosti a občiansku zodpovednosť. Rovnako môže priniesť osôh vo forme skúseností pre budúce zamestnanie, alebo aspoň pomôcť v kariérom nasmerovaní. Dobrovoľníctvo ako položka v životopise môže pomôcť v uplatnení po skončení štúdia.

O tom, ako vnímajú dobrovoľníctvo mladí ľudia medzi 20-24 rokom života, píše Ježová (2013, s. 100-101) vo svojej záverečnej práci. Podľa jej výsledkov mladí dobrovoľníci vnímajú svoju činnosť ako zmysluplnú, čo im prináša pocit, že sú potrební. Ich aktivita vedie k začleneniu sa do skupiny, cítia sa byť súčasťou spoločenstva. Dobrovoľníctvo je pre nich hobby, ale od voľno časových záľub sa

líši mierou zodpovednosti. Zároveň je to pre nich spojenie príjemného s užitočným. Ako kontrast k pozitívnym pocitom, ktoré v nich dobrovoľnícka práca vyvoláva, sú reakcie ich okolia, ktoré nemá vždy pochopenie pre ich prácu. Cítia sa byť nedocenení a to nie len zo strany blízkych ale aj neziskovej organizácie. Najviac im prekáža zlý manažment dobrovoľníkov zo strany organizácie, čo je aj častým dôvodom odchodu.

### **2.3.1 Mladí ľudia v obecné**

### **2.3.2 prospešných a vzájomne prospešných organizáciách**

AIESEC bol svojou hlavnou orientáciou na prospech externému svetu zaradený do obecné prospešných organizácií, avšak prospech poskytuje aj svojim členom. Z Ježovej porovnania výpovedí mladých ľudí vo veku 20-24 rokov, ktorí pôsobia ako v obecné prospešných, tak vzájomne prospešných organizáciách sa môžeme dozvedieť niečo viac o dobrovoľníkoch, ktorí sú vybraní ako vzorka pre tento bakalársky výskum.

Ježová (2013, s. 101) uvádza, že dobrovoľníci obecné prospešných organizácií vnímajú svoju aktivitu viac s ohľadom na vlastný prospech, aj keď si to nemusia uvedomovať, taktiež hľadajú význam, ktorý pre nich ich práca bude mať. Obecné prospešní dobrovoľníci boli oveľa viac „zištní“ vo svojej práci oproti dobrovoľníkom zo vzájomne prospešných organizácií, ktorí nehľadeli na vlastný prospech svojej práce. Vzájomne prospešní dobrovoľníci vykazovali oveľa bližší vzťah k organizácií, brali ju ako súčasť ich osobnosti. S organizáciou sa teda identifikovali. Vo výskume dobrovoľníkov AIESEC Praha bude sledované aj to, do ktorej kategórie spadajú.

Pre obecné prospešné organizácie je typický reflexívny vzorec dobrovoľníctva, čo potvrdzuje Ježová vo svojom výskume. (Ježová, 2013). Dobrovoľníci neboli lojálni len jeden organizácii, práve naopak striedali rôzne pozície, vo viacerých organizáciách. Vzhľadom na ich fluktuáciu si nevytvárali silné väzby na organizáciu, vzťahy boli skôr účelové. Motivácie boli pôžitkárské a egoistické, Ježová opäť prízvukuje „zištnosť“ práce týchto dobrovoľníkov. Dobrovoľníci boli silne individualistickí. Tým, že si vyskúšali viac pozícií získali širšiu skúsenosť, ktorú by mohli v budúcnosti využiť. (Ježová, 2013, s. 103 – 104).

Vzájomne prospešné organizácie, ktoré sa vyznačujú členstvom, respektíve dlhodobou a pravidelnou účasťou dobrovoľníkov sú typické kolektívnym vzorcom dobrovoľníctva. Ježovej účastníci výskumu boli motivovaní altruistickými pocitmi, ako je napríklad snaha zlepšiť svet. Svoju činnosť brali ako poslanie. Taktiež uvádzali, že si vytvorili priateľské väzby s inými členmi organizácie, v ktorej pôsobia. V organizácií zväčša „vyrástli,“ z detí sa stali vedúci atď. (Ježová, 2013, s. 102 – 104). V tejto skupine je očividné, že členovia postupujú po hierarchii smerom na hor a čím sú vyššie, tým sú viac spätí so svojou organizáciou a jej členmi.

### **2.3.3 Motivácie študentov pre zapojenie sa do dobrovoľníctva**

Keďže je výskum zameraný na dlhodobých dobrovoľníkov, bude dôraz viac kladený na to, prečo zotrávajú v organizácií, než na vstup do organizácie. To, čo podnietilo študentov vstúpiť do organizácie však nie je vhodné opomenúť, pozornosť tomu však bude venovaná skôr okrajovo. Je nutné uvedomiť si, že vo výskume je možné sa dopýtať len na retrospektívne vyloženie dôvodov pre vstup. Výskum je v tomto ohľade limitovaný.

Štúdií k motiváciám k dobrovoľníctvu zameraných na študentov je veľmi málo. Touto témou sa napríklad zaoberala Julie Francis (2009). Podľa jej výsledkov mala najväčší vplyv na to, či sa študent rozhodol angažovať, alebo nie, dobrovoľnícka aktivita osôb z blízkeho okolia, konkrétne rodiny a priateľov.

Téme motivácií študentov k dobrovoľníckej činnosti sa venovala Michaela Neuhöferová (2014), ktorá porovnávala študentov humanitných, technických a ekonomických oborov. Z jej výsledkov vyplýva, že študenti sa venujú dobrovoľníctvu skôr nárazovo a nepravidelne a to s 3-5 násobným prevýšením nad pravidelným dobrovoľníctvom. Študenti všetkých troch oborov preukázali, že dobrovoľnícka aktivita blízkych podnecuje k dobrovoľníckej činnosti, čo je v zhode s Francis. Hedonistické motivácie, teda to, či dobrovoľníctvo študentov baví, boli približne rovnako zastúpené medzi humanitnými a ekonomickými študentmi, tak ako potreba pomôcť niekomu, kto to potrebuje. Študenti humanitných oborov prejavili silnejšie kariérne motivácie než študenti ekonomických oborov.

Keďže Vysoká škola ekonomická v Prahe je materskou univerzitou AIESEC Praha a AIESEC CUNI zas Univerzita Karlova, veľká väčšina dobrovoľníkov pochádza práve z ekonomických alebo humanitných oborov. Práca Neuhöferovej pomohla priblížiť dobrovoľníkov zúčastnených výskumu tejto bakalárskej práce.

### **2.4 Členstvo a manažment dobrovoľníkov**

Hustinx popisuje prechod od tradičného k novému vzorcu dobrovoľníctva ako „posun od dobrovoľníctva spojeného so skupinou k dobrovoľníctvu riadenému samotným dobrovoľníkom.“ Reflexívny dobrovoľníci sa častou fluktuáciou horšie identifikujú s organizáciou. (Hustinx, 2004, s. 550 V Frič, Pospíšilová, 2010). Spojenie členstva a dobrovoľníctva je preto typické pre kolektívny vzorec dobrovoľníctva. Frič a Pospíšilová (2010, s. 77) uvádzajú, že až 91% všetkých dobrovoľníkov v Českej republike je zároveň členmi danej organizácie. Dobrovoľníctvo spojené s členstvom sa vyznačuje tým, že je dlhodobejšie.

Členstvo študentov približuje Lánská (2013), ktorá vo svojom výskume zistila, že študenti, ktorí boli dobrovoľníkmi aj členmi bolo 20% a prevažne pôsobili v starých záujmových organizáciách, ktoré zapadajú do tradičného vzorcu dobrovoľníctva.

Rochester a kolektív (2010) tvrdia, že samotní dobrovoľníci chcú byť vedení, chcú aby bol nad nimi niekto z organizácie, kto sa zaoberá tým ako ich čo najlepšie a najefektívnejšie využiť. Gaskin (2003 V Rochester a kol., 2010) zistila, že dobrovoľníci nemajú úplne jasnú predstavu o tom, ako by chceli byť vedení. Avšak tendenciu zotrvať v organizácii majú skôr dobrovoľníci, ktorí sú vedení explicitne, vedia, čo presne majú robiť a sú v nej podporovaní. Práca by ich mala aj rozvíjať a za jej výkon by mali byť docenení. (Locke a kol., 2006).

Dobrovoľníctvo ako aktivita spadajúca do voľného času, naznačuje, že dôvody a motívy k tejto činnosti budú taktiež neformálne a práve preto nemôžu byť dobrovoľníci vedení v rámci organizácie rovnako, ako platení zamestnanci. Stebbins poukazuje na fakt, že so vzrastajúcim záujmom o dobrovoľníctvo si neziskové organizácie a spolky dovoľujú byť viac priberčivé medzi uchádzačmi. Dbajú, aby budúci členovia disponovali istými schopnosťami a charakterom, aby zaistili, že sa daný jedinec stotožní s ich hodnotami a bude naplno využitý jeho potenciál. (Stebbis, 2004 s.13).

Vzhľadom na rôznorodosť organizácií a aj samotných dobrovoľníkov sa nedá určiť jeden prístup, ktorý by bol všeobecne účinný a vyhovoval každému. Zimmeck (2001 V Rochester a kol., 2010 s. 153) zistila, že existujú dva hlavné spôsoby vedenia dobrovoľníkov v kontexte organizácie. Zimmeck ich na škále manažmentu dobrovoľníkov stavia na opačné póly.

Moderný model organizácie je preferovaný najmä veľkými organizáciami, ktoré pre svoju správu vyžadujú viac byrokracia. Vzťahy sú formálnejšie, čo súvisí s hierarchickým usporiadaním a taktiež väčším počtom členov a dobrovoľníkov. Výber členov je taktiež formalizovaný, podrobený procesom, tak aby mali všetci účastníci výberového konania rovnaké možnosti. Dobrovoľníci sú v týchto organizáciách podriadení zamestnancom. Práca a povinnosti sú jednoznačne rozdelené a organizácia funguje na presne stanovených pravidlách. Jedinci sa špecializujú na konkrétne činnosti. Tento štýl vedenia sa podobá firemnému vedeniu, kde je všetko riadené zhora.

Oproti modernému modelu stojí kolektivisticko-demokratický prístup, ktorý je menej hierarchizovaný, až rovnostársky. Práca nie je organizovaná striktnými pravidlami a procedúrami, jedinci sa rozhodujú spoločne, zodpovednosť za činnosti zdieľajú, alebo si ju podľa potrieb striedajú. Autoritou sú skôr hodnoty, než pravidlá. Nábor nových ľudí je skôr intuitívny s ohľadom na zdieľané hodnoty, vízie a záujmy. Zamestnanci a dobrovoľníci sú potom vnímaní ako partneri. V literatúre sa tento štýl nazýva aj „domáckym.“

Rochester (1999/2007 V Rochester a kol., 2010 s. 156) dopĺňa, že je dôležitý náhľad zo strany vedenia organizácie na dobrovoľníkov, pretože prístup k človeku, ktorý má funkciu extra páru rúk a k jedincovi, ktorý je vnímaný ako súčasť organizácie je odlišný. Podarilo sa mu identifikovať štyri modely a to: dobrovoľník-pracovník, pomocník, člen/aktivista a kolega. V každom prípade majú dobrovoľníci iný vzťah k organizácii a iný pohľad na to, čo je ich úlohou. Do organizácie prichádzajú rozdielnymi spôsobmi, za iným účelom a očakávajú aj iné odmeny. Napríklad dobrovoľník-pracovník

sa dostal do organizácie skrze výberový proces a vzhľadom na účel jeho využitia, sa dá viesť formálnym prístupom. Pomocník môže vykonávať podpornú prácu manažmentu, o tejto pozícii sa mohol dostať cez známosť. Prístup k jeho vedeniu môže byť formálny ale aj uvoľnenejší. Člen a kolega sa do organizácie dostávajú skôr na základe zdieľaných hodnôt. Tieto organizácie fungujú skôr na subjektívne vymedzených rolách, než vopred stanovených.

Bipolarita moderného a „domáceho“ modelu vedenia dobrovoľníkov by nemala byť hierarchizovaná, nejedná sa o lepšiu a horšiu variantu.

## **2.5 Motívy k dlhodobému dobrovoľníctvu**

Pre výskum dlhodobých dobrovoľníkov je kľúčové pochopiť, prečo vlastne zostávajú lojálny jednej organizácii. Motiváciám pre zotrvanie v neziskovej organizácii je preto venovaný väčší priestor ako motívom pre začatie dobrovoľníckej aktivity. Čím dlhšie dobrovoľník zostane pracovať v rámci jednej organizácie, tým viac ju prevezme za svoju, stane sa jeho súčasťou.

### **2.5.1 Psychologický a sociologický prístup**

Existujú dva pohľady na motivácie k dobrovoľníckej činnosti. Podľa Friča a Pospíšilové (2010) psychologická perspektíva vychádza z toho, že motivácie k dobrovoľníctvu sú zreteľné v jeho hodnotách. Dobrovoľník je od prírody empatickým a pomáha druhým kvôli svojim altruistickým postojom. Oproti nemu stojí jedinec s egoistickými záujmami a za podobnú prácu si nechávajú napríklad platiť. Treba pripustiť, že pravdepodobne neexistuje ani čisto altruistický, ani egoistický dobrovoľník a každý je motivovaný tým, čo mu dobrovoľnícka skúsenosť prinesie a zároveň chce pomôcť druhým.

Sociologický pohľad sa viac prikláňa k egoistickým motiváciám, pretože dobrovoľníci sú hlavne motivovaní kontextuálnymi faktormi, ako sú náboženské povinnosti, postoje blízkych, spoločenské odmeny a sankcie, ale aj snaha priblížiť sa ideálom dobrého človeka a občianskych cností. (Frič, Pospíšilová, a kol., 2010 s. 85). Hodnoty síce dokážu nasmerovať k prosociálnemu správaniu, ale aby viedli priamo k určitému typu jednania, musia byť doplnené spoločensky podmienenými a legitimovanými normami. (Musick, Wilson, 2008 s. 82).

Howlett a jeho kolegovia (2009) oba prístupy spojili a tvrdia, že motivácie dobrovoľníkov vychádzajú ako z osobného záujmu, tak prosociálnych hodnôt. Hovoria o kľúčových hodnotách, ktoré majú najväčší vplyv na dobrovoľníctvo:

- a) Altruizmus, záujem o ostatných a empatia
- b) Solidarita so skupinou, po stotožnení prichádza pocit zodpovednosti za ňu
- c) Reciprocita – viera, že dobro bude oplatené dobrom
- d) Zmysel pre rovnosť a sociálnu spravodlivosť

## 2.5.2 Prehľad teórií k motiváciám s dôrazom na mladých ľuďí

Podľa výskumu Omoto a Snyder (1995) má dobrovoľnícky proces 3 štádia. Faktory, ktoré ovplyvňujú vstup do organizácie sú najmä osobnostná predispozícia, človek ktorý ma tzv. pomáhajúcu/prosociálnu povahu, motivácie a podpora najbližšieho okolia. Druhé štádium, ktoré zahŕňa samotnú dobrovoľnícku skúsenosť sa dá rozdeliť na integráciu dobrovoľníka do členskej organizácie a spokojnosť dobrovoľníka. Posledné štádium zahrňuje následky dobrovoľníctva, medzi ktoré sa primárne počíta zotrvanie v dobrovoľníckej činnosti. Z ich výskumu vychádza, že čím bola silnejšia motivácia dobrovoľníka, tým bolo pravdepodobnejšie, že zotrvá dlhšie. Avšak silná motivácia sa neprejavila ako zásadná pre spokojnosť dobrovoľníka. Pomáhajúca povaha viedla skôr k spokojnosti a integrácií v organizácií, než priamo k zotrvaniu. Spokojnosť mala priamy vplyv na zotrvanie, čím sa prejavilo nepriame spojenie medzi prosociálnou povahou a zotrvaním. Korelácia integrácie a zotrvania sa neprejavila. (Omoto, Snyder, 1995). V tom istom výskume upozorňujú, že na zotrvanie mala vplyv *intenzita* motivácie, skôr než povaha motivácie. Avšak treba vziať do úvahy, že dobrovoľnícka skúsenosť môže pozmeniť, ak nie úplne zmeniť, pôvodnú motiváciu k dobrovoľníctvu (Omoto, Snyder, 1995).

Štúdiá mladých dobrovoľníkov (Howlett a kol., 2009) zachytila zmenu v motiváciách počas dobrovoľníckeho procesu. Od pôvodnej potreby účastníkov spraviť niečo pre seba sa vyvinula potreba byť prospešným komunite. Opačná tendencia, a to prechod od altruistických motivácií k motiváciám prospešným pre dobrovoľníka, ktorá mala potom rozhodujúci vplyv na dobrovoľníckovo zotrvanie, bola zachytená v prácach: Omoto a Snyder (1995) a Locke a kol. (2006). Oba prípady dokazujú, aká široká je otázka motivácie v zotrvaní v dobrovoľníckej činnosti. Pozmenenie motivácie môže nastať buď vďaka pôsobeniu v neziskovej organizácii, alebo externými vplyvmi – napr. rodičia, škola..

Pri výskume zotrvania v dobrovoľníckej organizácii je dôležité pozrieť sa aj na dôvody odchodov. Popri osobných príčinách, ako je zmena bydliska atď. sa ako neprehliadnuteľným dôvodom stáva slabá organizácia dobrovoľníckej práce zo strany organizácie (Howlett a kol., 2009). Medzi hlavnými faktormi sa dá nájsť: neprímeraný dozor, zlá komunikácia, nedostatok zaškolenia, príliš veľká časová náročnosť, nedocenenie dobrovoľníkov zo strany organizácie. Naopak zotrvaniu prispieva fungujúci manažment, ktorý podporuje a dáva priestor k rozvoju svojich dobrovoľníkov. (Locke a kol., 2006).

Gaskin poukazuje, že so zvyšujúcou sa formalizáciou dobrovoľníctva sa zotierajú hranice medzi platenou a neplatenou prácou, pretože sa dobrovoľnícka práca líši čím ďalej, tým menej od práce platenej, čo má negatívny dopad na zotrvávanie v dobrovoľníckej činnosti. (Gaskin, 1998).

Gaskin podľa prieskumu formulovala „zoznam prianí“ mladých dobrovoľníkov, ktorý odráža ich potreby a očakávania od organizácie. FLEXIVOL – *Flexibility, Legitimacy, Easy to access, eXperience, Incentives, Variety, Organization and Laughts*, sú veci, ktoré mladí ľudia očakávajú od



neziskovej organizácie. Ak sa im tieto očakávania naplnia je veľká pravdepodobnosť, že dobrovoľníci v organizácií ostanú aj naďalej. (Gaskin, 1998).

Ako už bolo uvedené, hodnoty a charakter jedinca majú vplyv na rozhodnutie začať s dobrovoľníctvom. Avšak keď sa už raz človek rozhodne, je pre neho dôležitá reputácia a činnosť samotnej organizácie, tým sa opäť poukazuje na dôležitosť manažmentu dobrovoľníkov (Howlett a kol., 2009). Hodnoty však nemôžeme posúvať na vedľajšiu koľaj. AIESEC International (2015) manifestuje svoje hodnoty dosť jasne: *Striving for Excellence, Activating Leadership, Living Diversity, Acting Sustainably, Demonstrating Integrity a Enjoying Participation* (v skratke „SALADE“) a AIESEC Praha (2015) nie je výnimkou. Hodnoty podľa vyššie uvedeného prieskumu nemusia mať účinok na zotrvanie, ale môžu sa ukázať ako dôležité v procese identifikácie jedinca s organizáciou.

Ďalší pohľad vysvetľujúci jeden z aspektov zotrvania v dobrovoľníctve hovorí, že vďaka procesu dobrovoľníctva si samotný jedinec vytvára identitu dobrovoľníka, s ktorou sa natoľko stotožní, až v dobrovoľníctve pokračuje ako v prejave vlastnej identity. Cesta k udržaniu dobrovoľníkov by teda mala viesť cez udalosti, ktoré verejne oceňujú dobrovoľníkov prínos a iné aktivity, ktoré napomáhajú v rozvoji identity role dobrovoľníka. (Musick, Wilson, 2008). Pocit príspevia k dosiahnutiu vízie a spolupodieľania sa na chode pobočky, ak je povšimnuté a náležite ocenené, by malo posilňovať pocit stotožnenia sa s organizáciou. Táto identifikácia by sa mala prejaviť v chuti jedinca zotrvávať dlhšie v štruktúre.

Teória životných cyklov (Howlett a kol., 2009; Frič, Pospíšilová a kol., 2010) hovorí o tom, že v rôznych životných obdobiach ľudia inklinujú k rôznym typom dobrovoľníctva a to s rôznou intenzitou. Dobrovoľnícka aktivita študenta sa líši časovo aj zameraním od zapojenia rodiča, či dôchodcu.

V samotnej dobrovoľníckej skúsenosti je možné taktiež sledovať vývoj. Na začiatku je dôležité uspokojiť motivácie pre začatie dobrovoľníckej angažovanosti, avšak po čase, keď opadne prvotný entuziazmus a dobrovoľník si uvedomí, čo všetko práca zahŕňa a aká je jej časová a iná náročnosť, tendenciu zotrvať naďalej v organizácií majú skôr jedinci so silne vyvinutou identitou role dobrovoľníka. (Musick, Wilson, 2008).

Howlett (2009) uzatvára prieskum dostupných publikácií tým, že neexistuje jeden faktor X, ktorý by vysvetľoval prečo niektorí ľudia zotrvávajú v svojej dobrovoľníckej práci. Z prehľadu teórie k motívu však pre výskum vyplýva, že bude smerodajné dbať na to, prečo dobrovoľníci zotrvávajú a akú intenzitu tieto dôvody a motívy majú. Spokojnosť sa ukázala ako dôležitá pre zotrvanie, preto by mala byť sledovaná aj u dobrovoľníkov AIESEC Praha. Najdôležitejšie však je poznanie, že ľudia si dokážu vytvoriť identitu dobrovoľníka, ktorá ďalej ovplyvňuje ich angažovanosť.

## 2.6 Identita dobrovoľníka

Identita je veľmi ťažko skúmateľná a uchopiteľná, čo dokazuje rôznorodosť výskumov a často vzájomne nesúvisiacich teórií o *self* procesoch. (Hitlin, 2003). Pre výskum vnímania členstva v pobočke AIESEC Praha, v ktorom je kľúčová identifikácia sa s organizáciou, nie je možné tému identity opomenúť. Teória identity (Burke a Stryker, 2000) a teória sociálnej identity (Teffel a Turner, 1979 V Hitlin, 2003) zachytávajú identitu v spoločenskom kontexte, v ktorom je tvorená spojením viacerých sociálnych identít. Tá prvá je zameraná na sociálne role a tá druhá na identifikáciu sa so sociálnymi skupinami.

V teórii identity je identita, aj keď nie exkluzívne, spätá s hierarchicky prepojenými štruktúrnymi rolami. Osobnosť jedinca je vytvorená z viacerých rolí, ktoré majú v jeho živote a danej situácii menšiu, či väčšiu rolu. Role sa počas života menia, pribúdajú, alebo naopak, jedinec niektoré zanecháva za sebou, čo je prirodzená aktualizácia identity, ktorá sa vyvíja. (Mc Call a Simmons, 1966 V Hitlin, 2003).

Sociálna identita spočíva vo vedomej voľbe príslušnosti členov k určitému útvaru. K tomuto útvaru/útvaram majú na základe príslušnosti pozitívny vzťah a tým sa s ním identifikujú. Keďže ľudia majú o sebe zväčša pozitívnu mienku, je členstvo v určitom sociálnom útvaru, ktoré je vnímané pozitívne, brané ako súčasť identity. (Thoits, 2012). Pojatie identity založené na porovnávaní sa s inými osobnosťami má pôvod už v Festingerovej (1954) teórii procesov sociálneho porovnávania. Rámec, ku ktorému sa identita vzťahuje, nie je bezprostredná situácia a rola, ale skôr komunita, v zmysle skutočných, alebo imaginárnych ľudí, s ktorými jedinec zdieľa pocit podobnosti a spoločného účelu. Pri porovnávaní vlastného útvaru s inými je ten, s ktorým je jedinec identifikovaný hodnotený kladnejšie, často na úkor iných. (Festinger, 1954).

Osobná identita, ako vedomie samého seba, ktoré je kontinuálne v čase, prikladá doraz viac na osobnú autonómiu než na vzťah ku spoločnosti a jej skupinám. Jedinca ju pociťujú ako unikátnu, čo sa o identitách viazaných na rolu a skupinu nedá povedať. (Hewitt, 2001 V Musick a Wilson, 2008).

Hitlin (2003) si vo svojom výskume na príklade dobrovoľníka (výskumnou vzorkou boli vysokoškolský študenti) zacielen na prepojenie týchto teórií skrze pochopenie osobnej identity, ktorá je im akoby nadradená. Oným mostom medzi nimi sú pre Hitlina hodnoty, ktoré sú na jednej strane hlboko osobné a zároveň na druhej strane spoločensky patentované a verejne komunikované. Osobné hodnoty jedinca umiestňujú do spoločenského sveta a vypovedajú o vzťahu a rešpekte k iným ľuďom. Hodnoty sú obsiahnuté aj v identite založenej na roliach a skupinovej identite. Tieto hodnoty nemusia byť v rámci jednej osobnosti, ktorá v sebe tieto identity a role spája, rovnaké, čím sa medzi nimi vytvárajú vzťahy. Osobná identita tvorí a je tvorená ostatnými identitami.

Dobrovoľníctvo je ako aktivita často spojená s aktivitou iných dobrovoľníkov, čo vedie k vytvoreniu určitej skupinovej identity, hlavne sa táto aktivita deje v kontexte zastrešujúcej

organizácie. Rola dobrovoľníka zas presahuje konkrétne situácie a zachytáva širší význam, ktorý sa vzťahuje k činnostiam s účelom pomôcť iným ľuďom. Identita dobrovoľníka, nesúca v sebe istý súbor hodnôt, tým pádom v sebe spája teóriu identity a sociálnej identity. Obe identity nevznikajú náhodne, ale odvíjajú sa od osobnej identity. (Hitlin, 2003).

S vyvinutou identitou dobrovoľníka je spojený aj tzv. *attachment*, spätie sa s dobrovoľníckou prácou. Podľa výskumu Johna Wilsona a Marca A. Musicka (1999) čím silnejšie je vytvorený *attachment* k dobrovoľníckej práci, čo je vyjadrené množstvom času stráveným touto činnosťou, tým je väčšia pravdepodobnosť, že jedinec sa bude identifikovať ako dobrovoľník. Peggy A. Thoits (2012)<sup>1</sup> hovorí, že čím viac času strávi jedinec dobrovoľníctvom, tým je identita dobrovoľníka pre človeka dôležitejšia a má v na jeho osobnej identite väčší podiel. Proces pokračuje tým, že čím je táto identita dôležitejšia, tým má jedinec pocit, že iným na ňom záleží, čo zvyšuje pocit zmysluplnosti a účelnosti.

---

<sup>1</sup> Thoits vychádza z výskumu vekovo starších dobrovoľníkov v nemocničnom prostredí.

## 3 AIESEC

Táto časť sa venuje organizácií, v ktorej prebehol výskum. Jej cieľom je predstaviť organizáciu a charakter manažmentu dobrovoľníkov. Dôraz je kladený ako na program, v rámci ktorého dobrovoľníci fungujú a na možnosti, ktoré im členstvo prináša, tak na formu a spôsob hodnotenia výkonu dobrovoľníkov a pracovnú atmosféru na pobočke. Táto časť pomôže pochopiť výpovede dobrovoľníkov.

### 3.1 Predstavenie organizácie

AIESEC (Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales) je medzinárodná nezisková organizácia, ktorá je riadená študentmi. Slúži ako platforma pre rozvoj mladých ľudí, najmä v oblasti vodcovských schopností. AIESEC je globálna, nepolitická, študentská nezisková organizácia, ktorá nediskriminuje na základe rasy, farby pleti, pohlavia, viery, sexuálnej orientácie, národnosti, etnického alebo sociálneho pôvodu.

Krátko po konci druhej svetovej vojny bol AIESEC založený v Rotterdame iniciatívou siedmich európskych krajín (vrátane Československa) aby sa podporili priateľské vzťahy, medzi kultúrne porozumenie a zmysel pre mier medzi mladými ľuďmi. Dnes ako najväčšia študentmi riadená nezisková organizácia na svete si kladie za cieľ nájsť a naplniť potenciál mladých ľudí a to formou zahraničných stáží a členstvom v pobočkách.

Z pôvodných siedmich zakladajúcich krajín sa AIESEC rozšíril do 124 krajín a teritórií sveta. Momentálne v AIESEC pôsobí okolo 100 000 študentov na 2 400 univerzitách. Každý rok vďaka AIESEC vycestuje na profesijnú alebo kultúrne dobrovoľnícku stáž zhruba 27 000 študentov. AIESEC Česká republika sprostredkuje priemerne 600 týchto stáží za rok. (AIESEC, 2015).

Vzhľadom k medzinárodnému charakteru organizácie je oficiálnym komunikačným jazykom angličtina, čo znamená, že interné popisy pozícií a procesov, produkty prezentované pre verejnosť, ale aj niektoré prvky kultúry sú v angličtine. V tejto časti bakalárskej práce je bližšie predstavená pobočka AIESEC Praha a iniciatívna skupina AIESEC CUNI, ktorá je v dobe výskumu jej súčasťou. Bližšie bude rozvedené členstvo v organizácii, jeho štruktúra a organizácia, pretože dobrovoľníci sú cieľovou vzorkou výskumu. Pre účely výskumu je popísaná aj kultúra, hodnoty a vízie pobočky.

#### 3.1.1 Hodnoty a vízia AIESEC

Víziou AIESEC je „*Peace and Fulfilment of Humankind's Potential.*“ Snahou pozitívne ovplyvňovať svet skrze osobný rozvoj a medzinárodnú skúsenosť sa AIESEC snaží docieľiť naplnenie ľudského potenciálu a dosiahnuť svetový mier. Hodnoty AIESEC sú spoločné pre všetky pobočky, predstavujú prístup v rozhodovaní a zároveň iniciujú rozvoj členov. Skrze hodnoty AIESEC podnecuje svojich členov, aby konali zodpovedné rozhodnutia, ktoré pozitívne ovplyvnia svet. (AIESEC, 2015).

AIIESEC má šesť hlavných hodnôt:

- *Activating Leadership* – Aktivovanie vodcovského prístupu, člen AIIESEC by mal viesť príkladom, inšpirovať iných na základe svojej práce a výsledkov a byť zodpovedný za rozvoj ľudí.
- *Striving for Excellence* – Snaha o dokonalosť v každej činnosti a to vďaka inováciám a kreativite, ktorými sa človek snaží zlepšovať samého seba.
- *Demonstrating Integrity* – Demonštrovať integritu v AIIESEC znamená byť konzistentný a transparentný v rozhodnutiach a prispievať tak k naplneniu vízie.
- *Acting Sustainably* – Udržateľný prístup v zmysle konať s ohľadom na budúce organizácie. V oblasti organizácie samotnej je to snaha o finančnú a organizačnú stabilitu.
- *Enjoying Participation* – Užívať si účasť, tak členovia vytvárali otvorené a dynamické prostredie, do ktorého sa budú chcieť zapojiť aj iní. Entuziazmus pre prácu.
- *Living Diversity* – Žiť rozmanite, v kontexte medzinárodnej kooperácie, hľadani odlišných spôsobov práce. Akceptovaný a podporovaný je prínos každého jedinca.

### 3.1.2 AIIESEC Experience

AIIESEC Experience je cyklus, ktorý začína pripojením sa a končí, respektíve pretrváva, celoživotným spojením ako alumni. Do tohto cyklu nepatria len členovia AIIESEC ale aj stážisti. Nie každý musí prejsť všetkými fázami cyklu. Tento cyklus funguje po celom svete. Výskum je venovaný dobrovoľníkom, ktorí už prešli programom pre členov tímu a pôsobia na tím líderských pozíciách.

Popis fáz AIIESEC Experience:

- **Zapojenie** – je to prvotná fáza, úplný začiatok, v ktorom sa mladí ľudia zapoja do sveta AIIESEC a to rôznymi cestami. Zapojenie je krok, ktorý je dôležitý pre obe strany. Zo strany neziskovej organizácie je dôležité, aby študenta zaujala, poskytla mu prostredie pre rozvoj a poskytla vzdelanie potrebné pre fungovanie v rámci AIIESEC.
- **Pracovné stáže a Dobrovoľnícke stáže** sú produkty, ktoré študentom a absolventom poskytujú stáže v zahraničí. V pracovnom type stáže, ide hlavne o nadobudnutie medzinárodnej profesijnej skúsenosti. V dobrovoľníckej stáži sa stážista zapojí do zahraničnej neziskovej spoločnosti, alebo projektu, ktorý podporuje miestny rozvoj alebo sa sústreďuje na riešenie spoločenského alebo environmentálneho problému v danej oblasti. Táto oblasť AIIESEC Experience nie je pre výskum kľúčová, preto jej nebude venovaná väčšia pozornosť.
- **Program pre členov tímu** – Je to základný dobrovoľnícky program, do ktorého sa študenti dostanú po vstupe do pobočky. Prejdením týmto programom by mal dobrovoľník nadobudnúť skúsenosť s prácou v tíme. Obvykle sú dobrovoľníci na tejto pozícii minimálne jeden semester a potom dostanú možnosť posunúť sa na vyššiu pozíciu v štruktúre. Ako dobrovoľníci majú

študenti možnosť zapojiť sa do všetkých aktivít a spolupodieľať sa na organizácii stáží, chode pobočky ako aj konferenciách. Táto fáza je prípravou pre tím líderský program.

- **Program pre lídrov tímu** – Jedná sa o členský program (dobrovoľník už musí byť členom, nie len dobrovoľníkom), do ktorého sa člen posúva po splnení kritérií vo výberovom procese na vyššie postavené pozície v pobočke. Tento program dáva dobrovoľníkom možnosť viesť vlastný tím zložený z dobrovoľníkov alebo pôsobiť na pozícii manažéra, na ktorej ľudí nevedú. V oboch prípadoch sa jedná o pozície, ktoré zahŕňujú väčšiu zodpovednosť za aktivity organizácie od čoho sa odvíja aj vyššia časová a psychická náročnosť. Tento program je kľúčový pre AIESEC Experience, pretože má najväčší vplyv na rozvoj vodcovských schopností. Na jednotlivých pozíciách študent pôsobí minimálne jeden semester, alebo rok, potom má možnosť pozíciu zmeniť, buď na rovnakej úrovni v inej oblasti, alebo sa posunúť na vyššie vedúce pozície. Na jednej pozícii môže človek zotrvať maximálne rok, čím sa zabezpečuje dynamika. Ako člen tím líderského programu sa študent významne podieľa na chode pobočky a jej činnostiach, má možnosť zúčastniť sa, alebo organizovať akcie AIESEC, ako sú konferencie, školenia, tréningy a iné podujatia. Dobrovoľníci, ktorí sú dlhodobo aktívny v tomto členskom programe sú cieľovou skupinou výskumu.
- **Celoživotné zapojenie** – Je to možnosť pre členov AIESEC po odchode z pobočky zostať naďalej v spojení a organizáciu podporovať. Po splnení kritérií a schválení žiadosti má bývalý člen možnosť dostať titul alumnus. Táto pozícia k ničomu nezaväzuje, iba poskytuje možnosť dobrovoľne podporovať organizáciu. Alumni AIESEC majú právo na prístup k informáciám o stave a chode organizácie a možnosť zúčastniť sa jej aktivít.

### 3.2 AIESEC Praha

Organizácia bola založená v roku 1966 na domovskej Vysoké škole ekonomickej v Prahe ako úplne prvá pobočka AIESEC v Československu. V súčasnosti je AIESEC Praha najsilnejšou pobočkou spomedzi 10 pobočiek AIESEC Česká republika. V regióne strednej a východnej Európy je štvrtou najlepšie prosperujúcou pobočkou. V dobe výskumu je plnoprávných členov 74, spolu so študentmi, ktorým členstvo už neplatí, ale stála sa nejakým spôsobom angažujú a inými je v pobočke aktívnych až 100 ľudí.

Za minulý rok jej členovia sprostredkovali 266 zahraničných stáží pre vysokoškolských študentov. Momentálne zakladá pobočky v Liberci a na Univerzite Karlovej. (AIESEC Česká republika, 2015). Dobrovoľníkmi AIESEC Praha, tak ako u ostatných pobočiek tejto neziskovej organizácie, sa môžu stať iba študenti. Dobrovoľníci za svoju prácu nedostávajú finančné ohodnotenie.

### **3.2.1 AIESEC CUNI**

AIESEC CUNI je iniciatívna skupina, ktorá pod AIESEC Praha vznikla v roku 2012. Aktuálne je v procese vývoja s cieľom stať sa plnohodnotnou a samostatnou pobočkou, pôsobiacou na Univerzite Karlovej. V minulom roku AIESEC CUNI vyslalo na stáž 37 študentov a v súčasnosti je táto iniciatívna skupina vedená 14 študentmi. (AIESEC CUNI, 2015).

AIESEC CUNI zdieľa kancelárske priestory s AIESEC Praha a taktiež preberá interné procesy od svojej zakladateľskej pobočky. Iniciatívna skupina má vlastný ročný plán, ale výsledky sú súčasťou naplnenia plánu AIESEC Praha. Vzhľadom k tomu, že AIESEC Praha právne a finančne zastrešuje AIESEC CUNI a iniciatívna skupina sa taktiež riadi stanovami AIESEC Praha, bude v nasledujúcich častiach predstavená pobočka AIESEC Praha a na prípadné rozdielnosti v AIESEC CUNI bude upozornené.

### **3.2.2 Interná štruktúra AIESEC Praha**

AIESEC Praha je riadená prezidentom pobočky, ktorý vedie tím viceprezidentov. Spoločne tvoria tzv. výkonnú radu. Každý viceprezident je zodpovedný za jednu funkčnú oblasť. Danú oblasť koordinuje a vedie tím skladajúci sa z tímu lídrov, manažérov a/alebo členov tímu. Pod viceprezidentom sa nachádzajú tími lídri a manažéri. Pôsobenie na všetkých vyššie spomenutých pozíciách odpovedá programu pre tími lídrov. Členovia tímu, ktorí sú z pravidla vedení tími lídrom alebo priamo viceprezidentom sú zapojení do programu pre členov tímu. Na všetkých pozíciách študenti pôsobia dobrovoľne bez nároku na finančnú odmenu. Všetci členovia sú zároveň dobrovoľníkmi.

V iniciatívnej skupine AIESEC CUNI je štruktúra podobná s tým rozdielom, že niektoré funkčné oblasti sú spojené a tým pádom vedené menším počtom osôb.

### **3.2.3 Členstvo v AIESEC Praha**

V tejto časti bude uvedený popis členskej skúsenosti dobrovoľníkov, začínajúc prijatím do pobočky, nadobudnutím plnoprávneho členstva, možnosti a fungovania na vyšších pozíciách v rámci tímu líderského programu a ukončenie pôsobenia v pobočke a nadobudnutie statusu alumnus. AIESEC nevedie tzv. „pasívnych členov,“ pretože bez aktivity v pobočke sú študenti svojho členstva legislatívne zbavení. Práve tým, že členmi sú len študenti, členstvo trvá veľmi krátku dobu (priemerne 1 rok), čím je AIESEC postavený na hranicu medzi členským a programovým dobrovoľníctvom. (Frič, Pospíšilová, a kol., 2010).

Vzhľadom k zameraniu tejto bakalárskej práce bude väčší dôraz kladený na pozície v tími líderskom programe. Informácie sú čerpané prevažne zo Stanov AIESEC Praha, ktoré sú platné aj pre AIESEC CUNI.

### **3.2.3.1 Vstup do pobočky**

Výberový proces je organizovaný členmi pobočky. V priemere sa dostane do pobočky jedna polovica, až jedna tretina uchádzačov o dobrovoľnícke pozície v organizácií. Po trojkolovom výberovom procese je študent vybraný a alokovaný do tímu podľa svojich preferencií a schopností. Nie je možné, aby dobrovoľník nefungoval ako člen tímu, pretože noví členovia sú automaticky zaradení do programu pre členov tímu.

Noví členovia sa vyberajú dvakrát ročne, vždy so začiatkom nového univerzitného semestra. Výberovým konaním sa zisťuje motivácia uchádzačov, skúsenosti a hlavne potenciál pre splnenie globálneho kompetenčného modelu, ktorý je pilierom pre naplnenie vízie AIESEC. Po umiestnení do tímu sa zo študenta stáva adept na členstvo v AIESEC. V tomto štádiu má študent právo zapojiť sa do práce v pobočke pod vedením tím lídra. Vzhľadom k tomu, že ešte nie je plnoprávnym členom, nemá právo hlasovať na legislatívnych stretnutiach a hlásiť sa na vyššie pozície.

### **3.2.3.2 Plnoprávne členstvo, práva a povinnosti s ním spojené**

Pre získanie plnoprávneho členstva musí adept o toto členstvo zažiadať, ukázať svoj záujem a plnenie sebou naplánovaných povinností aspoň na 60% a odprezentovať svoju žiadosť na legislatívnom stretnutí pobočky. Plnoprávnym členom AIESEC Praha sa stáva adept, ktorý bol schválený dvojtretinovou väčšinou hlasov prítomných členov na legislatívnom stretnutí po odovzdaní žiadosti o prijatie za člena. (AIESEC Praha, 2014, 4.3.).

Plnoprávnym členstvom nadobúda dobrovoľník viaceré práva. Právo voliť a byť zvolený alebo menovaný do funkcií AIESEC Praha, mať hlasovacie právo a teda sa aktívne spolupodieľať na dôležitých rozhodnutiach o organizácií. Ďalej má plnoprávny člen právo na prístup k všetkým dostupným informáciám o AIESEC Praha a právo zúčastniť sa na akciách AIESEC Praha ako doma, tak v zahraničí a požadovať finančnú podporu pobočky pre účasť na týchto podujatiach (napr. príspevok na cestovné). (AIESEC Praha, 2014, 4.2.).

Okrem práv prináša plnoprávne členstvo v AIESEC Praha aj povinnosti. Člen má povinnosť dodržiavať stanovky AIESEC Praha, uznesenia legislatívnych stretnutí a rozhodnutia vyššie postavených členov. S právom voliť ide ruka v ruke povinnosť zúčastniť sa legislatívnych stretnutí. Plniť základné povinnosti spočívajúce v práci pre AIESEC a zúčastňovať sa pravidelných stretnutí pobočky. Taktiež hájiť dobré meno AIESEC Praha a chrániť jej majetok. (AIESEC Praha, 2014, 4.5.4.).

Plnoprávne členstvo sa dá ukončiť na vlastnú žiadosť. Ak člen nevykonáva svoje povinnosti má EB právo plnoprávne členstvo dobrovoľníkovi pozastaviť. Vylúčiť člena je možné na základe dvojtretinového rozhodnutia prítomných členov na legislatívnom stretnutí. (AIESEC Praha, 2014, 4.5.5.).



### 3.2.4 Voľba a menovanie do orgánov AIESEC Praha

- **Prezident** – Na pozíciu prezidenta AIESEC Praha plnoprávny člen kandiduje odovzdaním prihlášky, ktorá, okrem iného obsahuje doterajšie výsledky v organizácii, názory a vízie budúceho fungovania organizácie a stratégie pre svoje volebné obdobie. Voľba je priama, nerovná a s tajným hlasovaním všetkých prítomných plnoprávných členov. Prezident je volený na 1 rok. (AIESEC Praha, 2014, 7.).
- **Viceprezident** – Po oznámení kandidatúry vyjadrujú plnoprávny členovia dôveru v kandidatúru jednotlivých členov na pozície viceprezidentov. Členovia s nadpolovičnou dôverou odovzdávajú prihlášky prezidentovi a ten si z nich vytvorí novú výkonnú radu. Dobrovoľníci sú na túto pozíciu menovaní na 1 rok. (AIESEC Praha, 2014, 7.).
- **Tím líder** – Plnoprávny člen je po odovzdaní prihlášky a úspešným prejdením výberovým procesom dosadený viceprezidentom daného funkčného obdobia na pozíciu tím lídra. Tím líder je povinný viesť a koordinovať prácu tímu, je zodpovedný za rozvoj členov svojho tímu. Na pozícii dobrovoľník po menovaní pôsobí 1 až 2 semestre. (AIESEC Praha, 2014, 7.).
- **Manažér** – Je plnoprávny člen, ktorý pomáha viceprezidentovi v práci, preto je tak ako tím líder vyberaný členom výkonnej rady zodpovedným za danú funkčnú oblasť. Na pozícii člen po menovaní pôsobí 1 až 2 semestre, dĺžku určuje výkonná rada. (AIESEC Praha, 2014, 7.).
- **Alumnus** – Bývalý člen AIESEC Praha má právo zažiadať o status alumnus. Na pridelenie tohto statusu musí človek splňovať niekoľko kritérií. Byť alumnus znamená, že jedinec má naďalej možnosť pomáhať pobočke, náplň jeho dobrovoľníckej činnosti je však iná než plnoprávných členov. (AIESEC Praha, 2014, 5.).

### 3.2.5 Hodnotenie a oceňovanie činnosti dobrovoľníkov AIESEC Praha

Každý dobrovoľník si na začiatku semestra naplánuje činnosti, ktoré mu pomôžu v osobnom rozvoji. Následne dobrovoľníci priebežne vyplňujú osobnú evaluáciu, vďaka ktorej sa dá sledovať aktivita dobrovoľníka. Pre jeho nadriadeného toto hodnotenie slúži k lepšiemu rozloženiu práce pomedzi členov tímu.

Zásluhy a výkony sú ohodnocované na niekoľkých úrovniach. V rámci tímu, kde hodnotenie zásluh z pravidla iniciuje tím líder, vo funkčnej oblasti viceprezident a pre výkonnú radu prezident. Pochvala má zväčša osobnú formu a ide o to, aby dobrovoľník mal pocit, že jeho práca bola povšimnutá a je užitočná. V tím líderskom programe je možnosť oceniť prácu iných (v rámci, ale aj mimo tím a funkčnú oblasť) počas pravidelného stretnutia, kde je tzv. *Appreciation Corner* – časť stretnutia, v ktorom môže ktokoľvek pred všetkými oceniť prácu iného člena.

Na úrovni pobočky sú oceňovaní výnimoční jedinci, ktorí majú za sebou výnimočné výsledky (hodnotenú podľa plnenia povinností a všeobecne zapojenia do aktivít pobočky). Za tieto nadpriemerné zásluhy dobrovoľník dostane príspevok na vzdelanie alebo niekoľko dňovú sťaž

v zahraničnej pobočke AIESEC a iné. Ak sa jedná o oceňovanie tímov, najčastejšou odmenou je príspevok na tímbilding.

Členovia nedostávajú finančné ohodnotenie vo forme mzdy a to ani tí, ktorí pôsobia vo výkonnej rade. Účelné finančné príspevky na cestovné, alebo vzdelanie sú však pomerne časté, čo je zapríčinené hlavne prosperitou pobočky, ktorá si môže dovoliť svojich členov podporovať. V rámci Českej republiky tieto príspevky nie sú samozrejmosťou.

### **3.2.6 Organizačná kultúra AIESEC Praha**

Organizačná kultúra je pojem, ktorý bol vypožičaný z antropológie, v ktorej neexistuje jednotná definícia pre kultúru. Niet divu, že existuje aj veľa interpretácií pre štúdium organizácií. Pôvodne sa pojem používal najmä pre firemnú sféru, avšak podobnosťou niektorých neziskových organizácií tým firemným, je možné tento pojem aplikovať aj do neziskového sektoru. (Smircich, 1983). Organizačná kultúra predstavuje zdieľané hodnoty, postoje a štandardy, ktoré vystihujú členov organizácie a definujú jej povahu. Táto kultúra vychádza z cieľov, vízie, štruktúry organizácie, ale aj jej prístupu k pracovníkom, členom, zákazníkom a širšej verejnosti. (Schein, 2004).

Zdôraznené budú metódy a techniky posilňovania skupinovej príslušnosti členov k pobočke, funkčnej oblasti alebo tímu, vďaka čomu sa dobrovoľníci rýchlejšie identifikujú s organizáciou. V tejto časti bude popísaná aj celková atmosféra a prístup k práci v organizácii. Aspoň hrubé zoznámenie sa s organizačnou kultúrou AIESEC Praha je dôležité pre pochopenie niektorých výpovedí účastníkov výskumu.

Všeobecné naladenie a pracovná atmosféra je aj napriek hierarchizácii pozícií neformálna, dobrovoľníci sa navzájom dobre poznajú. K práci sa pristupuje na základe AIESEC hodnôt (Vid'. 3.1.2. Hodnoty a vízia AIESEC). Všeobecne panuje prevažne otvorená atmosféra, v ktorej má možnosť vyjadriť svoj názor každý dobrovoľník a jeho pripomienky sú brané na vedomie. Samozrejme nastávajú aj nedorozumenia a problémy, ktoré sú ale zväčša riešené diskusiou a práca je zjednocovaná spoločným cieľom a víziou AIESEC.

Nositeľmi a reproduktormi organizačnej kultúry sú najmä služobne starší dobrovoľníci, ktorí do kultúry zasväcujú služobne mladších členov a adeptov. Na tvorbe kultúry majú možnosť podieľať sa všetci členovia, iniciatívnejší sú však dlhodobejší dobrovoľníci. Z časti, v ktorej je popísaná štruktúra pozícií členov pobočky je evidentné, že základnou jednotkou štruktúry, v ktorej môže člen pracovať je tím, ktorý spadá pod funkčnú oblasť a funkčné oblasti tvoria pobočku. Rôznymi metódami dobrovoľníci posilňujú svoju príslušnosť k minimálne jednej tejto skupine, z pravidla však k viacerým. Najčastejšími prejavmi identifikácie sa so skupinou je tvorba mien pre pracovné skupiny, pokriky a tance, praktikovaním ktorých dávajú členovia najavo iným členom svoju príslušnosť k tímu atď. Tento ráz organizačnej kultúry je podobný vo všetkých pobočkách AIESEC na svete. Na tomto príklade je jasný medzinárodný charakter AIESEC kultúry, ktorý je zároveň organicky

diverzifikovaný na lokálnych úrovniach. Niektoré kultúrne prvky a techniky posilňovania skupinovej náležitosti sú dlhodobejšie a to najmä tie, ktorými sa pobočka prezentuje pred inými pobočkami, fungujú niekoľko generácie. Iné vznikajú a zanikajú s pôsobením členov/tímov v pobočke, vzhľadom na vysokú fluktuáciu.

Všetky tieto prejavy naznačujú, že jej nositelia sa cítia byť súčasťou danej pobočky, tímov a demonštrujú to interne a to v rámci pobočky samotnej, alebo národne. Na vnímanie a postoj k organizačnej kultúre AIESEC Praha boli dobrovoľníci opýtaní v rámci výskumu. Na to, ako sa členovia AIESEC Praha vymedzujú voči mladým ľuďom, ktorí nie sú členmi tejto neziskovej organizácie a akým spôsobom je taktiež uvedené v empirickej časti bakalárskej práce.

### **3.2.7 Vymedzenie AIESEC a jej členov pre výskum**

AIESEC Praha je organizačnou jednotkou medzinárodnej nevládnej organizácie. (Ministerstvo Českej republiky, 2015). Na základe náplne a vízie, by sa dal AIESEC zaradiť medzi nové advokačné organizácie (Frič, Pospíšilová, a kol., 2010), pretože usiluje o svetový mier, podporuje dobrovoľníctvo a sprostredkováva dobrovoľnícku činnosť.

K študentom zapojeným do AIESEC je v práci pristupované ako k dobrovoľníkom, pretože svoju prácu vykonávajú dobrovoľne, zadarmo a primárne pre prospech iných a spoločnosti. Nie každý dobrovoľník je členom, ale každý člen je zároveň dobrovoľníkom. Keďže sa práca venuje dlhodobým dobrovoľníkom, je na mieste upozorniť, že všetci účastníci výskumu sú zároveň aj členovia, aby bolo možné skúmať ich stotožnenie sa s organizáciou. Organizácia je na lokálnej úrovni, od prezidenta pobočky až po tzv. adeptov a alumni, zložená z dobrovoľníkov. Platený manažment – AIESEC Česká republika je až na národnej úrovni.

AIESEC je silne hierarchizovaný, využívajúci moderný model organizácie (Rochester a kol., 2010) zameraný na proces, efektívnosť s presne stanovenou deľbou práce. Keďže nič nie je čierno biele, AIESEC Praha vykazuje aj známky „domáceho“ vedenia a to najmä svojou demokratickou správou, na ktorej sa podieľajú všetci členovia (čo je veľká väčšina dobrovoľníkov). Keďže celá pobočka je tvorená dobrovoľníkmi, prístup medzi sebou majú skôr partnerský, v štruktúre nižšie postavení dobrovoľníci nie sú vnímaní len ako pomocné ruky, ale ako rovnocenní členovia, ktorí časom vedenie pobočky preberú.

Výskum AIESEC Praha by mal priniesť viac informácií o tomto type organizácií a o dobrovoľníkoch z radov vysokoškolských študentov, ktorí sú dlhodobými členmi nových advokačných organizácií. Zistenie, ako svoje členstvo vnímajú a ako sa stotožňujú s organizáciou osvetlí nie len to, prečo zotrvávajú, ale aj iné aspekty, ktoré by mohli byť užitočné pre zefektívnenie manažmentu dobrovoľníkov tohto typu.

## 4 Metodológia výskumu

### 4.1 Výskumná stratégia

V mojej práci sa neplánujem venovať kvantifikácií vzťahov v rámci vybranej populácie, ale pochopeniu určitého problému, preto hodlám využiť kvalitatívnu stratégiu. Vo výskume taktiež nechcem overovať žiadne hypotézy. Vychádzam z A. Strauss, J. Corbinová (1999), ktorí tvrdia, že výskum, ktorý sa snaží odhaliť podstatu niečej skúsenosti s určitým javom sa zo svojej podstaty hodí na kvalitatívny typ skúmania. Taktiež upozorňujú, že vďaka kvalitatívnym metódam sa dajú získať nové názory na javy, o ktorých už niečo vieme. Preto sa pokúsím pristupovať k výskumu bez očakávaní a predpokladov. Dúfam, že vďaka tomu budem vnímavejšia k výpovediam skúmaných. Kvantitatívny prístup by zachycoval problematiku dlhodobých dobrovoľníkov v AIESEC Praha iba povrchno.

Hlavná výskumná otázka:

**Ako vnímajú svoje dobrovoľníctvo dlhodobí dobrovoľníci AIESEC Praha a prečo zotrývajú v organizácií?**

Aby sa predišlo predpokladu, že sa dlhodobý dobrovoľník AIESEC Praha automaticky stotožňuje so svojou pobočkou, bude hlavnej výskumnej otázke predchádzať otázka, či sa člen cíti byť „AIESECárom“?

Ďalšie výskumné otázky:

1. Čo priviedlo dobrovoľníkov do AIESEC?
2. Vnímajú členovia svoju prácu pre neziskovú organizáciu AIESEC ako dobrovoľníctvo, alebo inak?
3. Ako sa identifikujú s organizáciou?
4. Prečo dobrovoľníci zotrývajú v organizácií?
5. Akú inú dobrovoľnícku skúsenosť členovia majú?

### 4.2 Výber vzorky informátorov, miesto výskumu

Vzorka bola vybraná účelne s ohľadom na výskumný problém. AIESEC Praha bola zvolená, pretože je najväčšou študentskou neziskovou organizáciou na svete. Dobrovoľníci zaobstarávajú chod pobočky a organizujú študentské stáže a iné prospešné projekty. AIESEC je typický tým, že dobrovoľníci sa pravidelne stretávajú, okrem povinností sa venujú aj spoločným voľno časovým aktivitám, preto bol predpoklad, že sa budú dobrovoľníci cítiť ako súčasť tejto neziskovej organizácie.

Ako bývalá členka AIESEC Praha dobre poznám prostredie organizácie, preto bolo oslovenie tejto neziskovej organizácie pre mňa dostupnejšie ako akejkolvek inej. Pre výskum bola oslovená viac

menej homogénna vzorka ľudí. Pred samotným výskumom bolo stanovené, že informátor musí byť český alebo slovenský študent, pôsobiaci v AIESEC Praha, alebo iniciatívnej skupine AIESEC CUNI a to po dobu minimálne 12 mesiacov a je predpoklad, že neplánuje v najbližšej dobe z organizácie vystúpiť. Každý opýtaný v dobe výskumu pôsobil v štruktúre na pozícii, ktorá bola súčasťou programu pre tím lídrov.

Vzhľadom na to, že hlavná výskumná otázka sa snaží objasniť ako dobrovoľníci vnímajú svoje členstvo a či sú s organizáciou stotožnení, bola vzorka účelne vybraná tak, aby bola vyššia pravdepodobnosť, že informátori budú s AIESEC aspoň čiastočne identifikovaní. Oslovovanie dobrovoľníkov, u ktorých by sa tento jav pravdepodobne vôbec nenašiel by pre výskum nemalo osoh.

Podľa odbornej literatúry sa o dlhodobom dobrovoľníkovi dá hovoriť vtedy, ak je verný svojej organizácii minimálne 1 rok. Pre výskum českého prostredia bolo Fričom a Pospíšilovou (2010, s. 65) stanovené na tri až štyri roky. Vzhľadom na to, že pôsobenie v AIESEC je podmienené študentstvom, je doba možnej aktívnej dobrovoľníckej participácie zúžená len na niekoľko rokov. Fluktuácia dobrovoľníkov – členov je tým pádom vysoká, keďže po dokončení vysokej školy z pobočky „musia“ odísť, ale ako dobrovoľníci môžu ďalej pomáhať ako alumni. Priemerne sa dobrovoľník v pobočke angažuje jeden rok, čo potvrdila Xuan Mai Phamová (2015) zodpovedná za talent manažment v AIESEC Praha. Keďže doba dlhšia než jeden rok je nadpriemerná, bolo kritérium pre identifikovanie dlhodobého dobrovoľníka – člena stanovené na minimálne jeden rok členstva. Zároveň boli vybratí jedinci, o ktorých nie je známe, že by plánovali z pobočky odísť, aby sa dalo zistiť, čo ich motivuje v pokračovaní v dobrovoľníckej práci pre AIESEC.

Podmienka, že členovia musia byť súčasťou programu pre lídrov tímu, bola stanovená, aby boli oslovení práve členovia s vyšším záväzkom voči organizácii. Väčší záväzok znamená v tomto prípade väčšiu zodpovednosť za prácu, v prípade tímu lídrov a členov výkonnej rady aj zodpovednosť za vedenie ľudí, ktorí sú nižšie v štruktúre. Dobrovoľníci, ktorí v organizácii hierarchicky „rástli“ by sa mali cítiť viac stotožnení so svojou pobočkou. (Ježová, 2013, s. 102 – 104).

Ako kritérium bola uvedená aj národnosť a to slovenská a česká. Vzhľadom k tomu, že v AIESEC je bežné, že sa členom stanú aj osoby inej národnosti (a to bez ovládania oficiálneho jazyka krajiny, v ktorej pobočka pôsobí), mohla by identifikácia takéhoto člena s organizáciou byť ovplyvnená rozdielnou kultúrou krajiny pôvodu. Pri porovnávaní vnímania členstva tohto jedinca s vnímaním svojho členstva iných informátorov, by sa musel brať ohľad na kultúrne rozdiely, ktoré nie sú predmetom výskumu.

Pôvodne sa pre výskum počítalo len s oslovením členov v pobočke AIESEC Praha. Avšak po zistení počtu dobrovoľníkov, ktorí zodpovedajú tu uvedeným kritériám výberu vzorky, bola do výskumu zahrnutá aj iniciatívna skupina AIESEC CUNI. Kritériám vyhovovalo trinásť dobrovoľníkov. Dobrovoľníci AIESEC CUNI a AIESEC Praha boli v pravidelnom styku a poznali sa. Oslovením ľudí,

ktorí splňajú tieto kritéria sa vytvorila vcelku homogénna vzorka, ktorá poskytla príležitosť na porovnanie dát získaných na základe výskumných otázok.

Na základe vyčerpávajúceho šetrenia boli oslovení všetci trinásti dobrovoľníci, rozhovor sa nakoniec konal len s desiatimi. Všetkým študentom výskumu bol predstavený účel výskumu, avšak obmedzujúc sa na hlavnú výskumnú otázku a myšlienku, aby ich výpoveď nebola ovplyvnená. (O teoretickom zakotvení a iných podrobnostiach výskumu boli upovedomení až po rozhovore a to iba na ich požiadanie a záujem o výskum). Všetci participanti súhlasili, ústnou formou, s účasťou a použitím dát na výskum. Taktiež boli informovaní o krokoch anonymizácie a možnosti z výskumu kedykoľvek vystúpiť.

Rozhovory boli vedené neformálnym spôsobom v priestoroch kancelárií AIESEC Praha, pretože členovia sú zvyknutí tráviť tam veľa času a prostredie dobre poznajú. Aj napriek tomu, že priestory oficiálne fungujú ako kancelárie, nevytvárajú strohú formálnu atmosféru, ale naopak. Kancelárie poskytujú dostatok miestností, kde sa dali rozhovory činiť v súkromí a nerušene.

### **4.3 Technika zberu dát**

Dáta boli získané pomocou pološtrukturovaných rozhovorov. Táto technika zberu dát poskytuje kostru rozhovoru, ktorá je oporou výskumníkovi, ale zároveň dáva dostatok priestoru informátorovi aby sa mal možnosť vyjadriť, čím bude jeho výpoveď autentickjšia. Rovnako nezatvára dvere pred odklonom rozhovoru k novým témam, ktoré môžu byť výskumu prínosné, napriek tomu, že neboli pri príprave výskumu ani predpokladané. (Švaříček a Šeďová, 2007).

Na základe relevantnej odbornej literatúry venujúcej sa téme dobrovoľníctva, identity dobrovoľníka a metodológii spoločenskovedného výskumu (viď zoznam použitej literatúry), boli témy rozhovoru pre informátorov vybrané s ohľadom na výskumné otázky, prispôsobujúc sa informátorovi. Témy rozhovoru boli teda vopred premyslené, aby sa pri výskume držalo výskumného problému. Rozhovory boli buď nahrané a prepísané, alebo priamo zaznamenávané do písanej podoby. (Informátori dostali možnosť odmietnuť nahrávanie ak im to nie je príjemné.)

### **4.4 Analytické postupy**

Počas kvalitatívneho výskumu nedochádza k analýze dát až na konci výskum v samostatnej časti, ale analýza prebieha súčasne so zberom dát a ich interpretáciou. (Heřmanský, 2009/2010). Dáta boli interpretované na základe prepisu rozhovorov. Vzhľadom na voľbu využitia pološtrukturovaných rozhovorov, boli dáta analyzované poloopeným kódovaním. (Švaříček a Šeďová, 2007). Vďaka pološtrukturovanému rozhovoru, s ktorým boli pripravené aj tematické okruhy otázok, bola možnosť

predpripraviť aj niektoré kategórie. Názvy kategórií a kódov boli čerpané ako z odbornej literatúry,<sup>2</sup> tak z výpovedí dobrovoľníkov.

Rozhovory boli analyzované dôkladným skúmaním konkrétnych úsekov (segmentov) výpovedí. Každému segmentu bol priradený kód, ktorý by mal daný úsek vystihovať. Kódy boli následne kategorizované. Názov kategórie, ako už bolo spomenuté, odráža údaje, ktoré zastupuje. Vlastnosti kategórie, ktoré boli vypísané, sa ďalej rozložili na dimenzie, ktoré by mali stvárňovať konkrétne javy. V prípade potreby boli jednotlivé dimenzie zlúčené, alebo ďalej rozdelené. Už počas analýzy sa dbalo na podobnosti a súvislosti medzi výpoveďami jednotlivých informátorov. Všetky analytické poznámky boli dôkladne zaznamenané do kódovacích záznamov. (Strauss a Corbinová, 1999).

Príklad: Časť hlavnej výskumnej otázky je, prečo dobrovoľníci zotrávajú v AIESEC. K tejto otázke bola predpripravená kategória „Dôvody a motivácie k zotravaní,“ ku ktorej boli napísané kódy ako „Osobný rozvoj, Zisk praxe, Vplyv na spoločnosť, Možnosti, Medzil'udské vzťahy...“ čerpané najmä z Frič a Pospíšilová (2010). Počas samotnej analýzy sa vyskytli segmenty, ktoré vyžadovali samostatný kód v tejto kategórii, ako napríklad „Medzinárodné prostredie.“

S rozširovaním kódov nastala potreba rozdeliť kódy do dimenzií. Jedna z dimenzií bola „Benefity,“ ktorá sa ďalej poddimenzuje na „Benefity sebecké a Benefity altruistické.“ Kód „Osobný rozvoj“ tak napríklad spadal do „Benefitov sebeckých.“ Pri kóde „Možnosti“ sa v rozhovore často poukazovalo na exkluzivitu možností<sup>3</sup> v porovnaní s inými študentskými spolkami, organizáciami, neziskovými organizáciami a plateným zamestnaním. V záznamoch sa táto informácia sledovala formou analytických poznámok a výskyt tohto vymedzenia sa porovnával s výpoveďami iných informátorov.

S rastúcim počtom zanalyzovaných rozhovorov rástol aj počet kódov, dimenzií a aj kategórií, niektoré však splývali a zlučovali sa. Celý proces analýzy postupne charakterizoval jednotlivé kategórie. Na konci každého zanalyzovaného rozhovoru bol vytvorený „profil“ informátora, ktorý zhrňoval hlavné segmenty. Vďaka technike konštantného porovnávania kódov, kategórií a úryvkov sa zistili podobnosti a rozdielnosti v jednotlivých segmentoch. Taktiež bola uplatnená metóda kontrastovania, ktorá výrazne pomohla s tvorbou prehľadu typov. (Švaříček a Šeďová, 2007). V popise jednotlivých typov, ktorý vychádza z výpovedí účastníkov, sa porovnávajú jednotlivé kategórie a dimenzie, ktoré zároveň odpovedajú na vedľajšie výskumné otázky. Do jednotlivých typov sa zaradili samotní informátori tým, že explicitne popisali to, ako vnímajú svoje členstvo. Pred výskumom nebol stanovený ani počet ani povaha typov. Na základe tohto induktívneho postupu

---

<sup>2</sup> Apriórne kategórie vychádzajúce z odbornej literatúry boli: Dôvody pre vstup do AIESEC, Motivácie a dôvody pre zotrvanie v AIESEC, Identifikácia sa s AIESEC a Vnímanie dobrovoľníctva. Čerpané z Frič a Pospíšilová (2010) a Bělohávková (2010).

<sup>3</sup> Exkluzivita možností je znakom členskej organizácie, ktorá je vzájomne prospešná. AIESEC je ale svojím primárnym zameraním na nečlenov možné zaradiť skôr do obecné prospešných organizácií. Opäť je zřejmé hraničné postavenie AIESEC v rozdelení na základe prospešnosti.

v analýze sa z kategórií, ktoré sa venovali práve identifikácií sa s organizáciou a vnímaní svojej pozície v nej, vytvorili nadkategórie. Došlo teda k hierarchizácii kategórií.

Prepisy rozhovorov nie sú priložené k bakalárskej práci, pretože niektoré výpovede by mohli viesť k identifikácii účastníkov výskumu. Pri citácii výrokov bol na tento fakt braný zreteľ. Citácie obsahujúce informácie ako názov pozícií, na ktorých členovia pôsobili, boli vynechané.

#### 4.5 Obmedzenia výskumu

V každom výskume treba počítať s možnými obmedzeniami. Tento nie je výnimkou. Najväčšie obmedzenia, ktoré treba brať v úvahu, sú zo strany výskumníka a zo strany informátorov. Uvedenie si limitov výskumu bude viesť prinajmenšom k snahe o minimalizáciu, čo by bolo ideálne, avšak niektoré limity sa budú dať len reflektovať a v práci na ne čitateľa upozorniť. (Švaříček a Šedřová, 2007).

Ja, ako výskumník, som si pred samotným začatím výskumu spravila prehľad dostupnej literatúry na tému dobrovoľníctva, hlavne toho dlhodobého, a identifikácie. Toto predporozumenie výskumnému problému môže viesť k dezinterpretácii dát. Niektoré dáta môžu byť mnou intuitívne uprednostňované, pretože budú zapadať do teórií z citovanej literatúry, alebo aj opomínané.

Vzhľadom k môjmu pôsobeniu v pobočke AIESC Praha a AIESEC CUNI v období od Októbra 2013 do Septembra 2014, som počas výskumu zaujala miesto zasväteného, inak povedané *insidera*. Pre objasnenie rozsahu mojej skúsenosti by som chcela dodať, že som pôsobila aj na tíme líderskej pozícií. Poznám priebeh výberu nových členov, aj výberový proces pre členov aplikujúcich na vyššie postavené pozície. Dôverne poznám chod pobočky a viem, akú prácu obnášajú jednotlivé pozície v štruktúre. Taktiež sa výborne orientujem v organizačnej kultúre AIESEC, poznám jej nosné piliere, i keď prvky kultúry sa s fluktuáciou členov často obmieňajú. V dobe výskumu som už oficiálne nebola členom AIESEC Praha. Všetkých účastníkov výskumu som poznala na neformálnej úrovni. Výhody (ako napríklad spomínaná znalosť prostredia a chodu pobočky) a nevýhody (predporozumenie, vnímanie vecí ako samozrejmych) tohto postavenia som si uvedomila vďaka knihe *Na ceste k domorodé antropológii* (Jones, 2006). Aby som zmiernila svoju predpojatosť, pokúsila som sa pristupovať k výskumu a dátam očami cudzinca. Verím, že mi to pomohlo pátrať po znalosti, ktorú M. Disman nazýva „*znalosť proč*.“ (Disman, 2008, s. 12).

Medzi limity zo strany informátora, o ktorých som predpokladala že by mohli nastať, zaradzujem najmä nervozitu a ostych počas rozhovoru, ktoré by mohli ovplyvniť rozsah získaných dát. Taktiež aj nedostatočnú schopnosť informátora zhodnotiť a popísať svoju skúsenosť s dobrovoľníctvom a aktivitami na pobočke.

Členovia by mohli mať obavy zo zneužitia ich dát, aj napriek informovanosti o anonymizácii a dodržaniu noriem ochrany osobných údajov. Z tejto, ale aj iných pohnútok, by mohli informátori



nevedome, ale aj zámerne skresľovať odpovede, voliť stereotypné odpovede, alebo sa snažiť svojimi výpoveďami postaviť vlastnú osobu do lepšieho svetla. (Švaříček a Šed'ová, 2007). Reflexiu obmedzení, ktoré nastali počas výskumu a to ako som sa s nimi vysporiadala rozvediem v hodnotení kvality výskumu.

#### **4.6 Etické otázky spoločenskovedného výskumu**

Vo výskume bolo potrebné vziať ohľad na práva všetkých osôb, ktoré sa výskumu zúčastnili. Všetci informátori boli oboznámení so zámerom výskumu a témou a na participácii vo výskume dobrovoľne súhlasili. Každý bol upozornený na možnosť vystúpiť z výskumu, alebo odmietnuť odpovedať na položené otázky. Po ukončení výskumu mu/jej sprístupním výsledky mojej práce. Postupovala som podľa *princípu dobrovoľnej participácie*.

V dobe, v ktorej som realizovala rozhovory, boli skúmaní ešte stále členmi neziskovej organizácie AIESEC Praha. Pred samotným výskumom som si uvedomila, že vypovedané motivácie dobrovoľníkov, sebareflexie pôsobenia v pobočke a plány môžu mať vplyv na ich postavenie a vzťahy v kolektíve a samozrejme aj na prípadný postup na vyššie pozície v štruktúre. Netýka sa to len doby výskumu, ale najmä momentu publikácie bakalárskej práce. V záujme nepoškodenia ich osoby, bola identita všetkých členov anonymizovaná. Aj napriek predpokladu, že vďaka môjmu predošlému pôsobeniu v AIESEC by mohli mať vo mňa informátori dôveru, bol každý účastník výskumu informovaný o bezpečí a ochrane jeho údajov a o dodržaní pravidiel anonymizácie.

Každý účastník má pridelenú prezývku, pod ktorou je citovaný. Zozbierané dáta neboli evidované pod údajmi, ktoré by mohli viesť k identifikácii členov. Týmto spôsobom sa dodržal *princíp dôvernosti*.

Na základe *princípu neublížovania* boli rozhovory vedené neformálne a v príjemnej atmosfére a v prostredí, ktoré je členom AIESEC Praha a CUNI dobre známe. Počas rozhovorov som sa nepýtala na citlivé témy, alebo otázky, ktoré nesúviseli s výskumom. (Ezzeddine a kol., 2009/2010).

#### **4.7 Hodnotenie kvality výskumu**

Významným aspektom výskumu je priznanie subjektívnej role výskumníka a následná reflexia. (Ezzeddine, a kol., 2009/2010). Moja pozícia „*insidera*“ mi na jednej strane poskytla ľahší prístup k niektorým informáciám, na strane druhej som bojovala s predporozumením a bráním niektorých vecí ako samozrejímavých. Prejavilo sa to najmä v prvých rozhovoroch, v ktorých som sa nie vždy dopýtala na širšie objasnenie výpovedí informátorov. Keďže som robila analýzu súbežne so zberom dát, tento nedostatok som si uvedomila a sústredila som sa viac na to, aby som k informátorom pristupovala ako „cudzinec“ a častejšie sa pýtala „prečo.“ Ako výhodou sa ukázala moja znalosť AIESEC a rozhovor bolo možné viesť v termínoch používaných v pobočke. Pre nezasväteného výskumníka by toto bola veľká bariéra.

Starostlivým prepisom rozhovorov a následným kódovaním som mala stále prístup k informáciám dobrovoľníkov a mojim postrehom k ich výpovediam. Dúfam, že týmto som docielila transparentnosť výskumu. Výsledky výskumu sú platné len pre zúčastnených dobrovoľníkov v danej dobe, nie je aplikovateľný na širšiu populáciu. Vo výpovediach bol jasný vývoj prístupu k organizáciám, preto sa domnievam, že pri opakovaní výskumu na rovnakej vzorke by sa došlo k iným výsledkom.

## **5 Analýza**

### **5.1 Profily účastníkov výskumu**

V nasledujúcej časti je prehľadný popis profilov jednotlivých členov tak, aby bolo jasné, prečo sa do pobočky AIESEC Praha prihlásili, či a ako sa s organizáciou identifikujú, prečo v nej zotrvávajú a aký je ich prístup a skúsenosť k dobrovoľníckej činnosti. Profily boli vytvorené na základe rozhovorov, prihliadajúc na najdôležitejšie kódy jednotlivých kategórií, ich účelom je stručne predstaviť účastníkov. Každý rozhovor bol najprv analyzovaný zvlášť v kontexte výpovede jedného účastníka. Rozhovory všetkých informátorov boli následne zanalyzované naprieč sledujúc jednotlivé kódy a kategórie. V nasledujúcom porovnaní jednotlivých typov identifikácie sa dobrovoľníkov s AIESEC, budú všetci dobrovoľníci priamo citovaní, čitateľ má tak možnosť vrátiť sa k profilom pre získanie kontextu.

#### **Informátor 1 (I1)**

O možnosti prihlásiť sa do AIESEC sa dozvedel z prednášky na vysokej škole, o organizáciách ale vedel už skôr, pretože jeho strýko bol členom. Hlavným dôvodom prečo do organizácie vstúpil bolo, že chcel získať pracovnú skúsenosť od čoho sa ďalej odvíja jeho vnímanie práce v AIESEC. Prvý rok a pol nebol moc aktívny a ako sám uviedol, práca mu začala dávať „zmysel“ až keď sa dostal na pozíciu tím lídra. Od tejto doby sa aj začal identifikovať ako AIESECár. V pobočke zotrváva hlavne kvôli osobnému rozvoju a získaniu praxe až druhotne významom jeho práce pre spoločnosť a vzťahom k iným členom organizácie. Táto motivácia je evidentná aj v období, v ktorom zvažoval odchod, pretože mu nebol umožnený hierarchický postup v pobočke a tým pádom aj obmedzený prístup k ďalšiemu osobnému rozvoju. Dobrovoľníctvo vníma ako prácu, ktorá má úžitok len na oko, alebo len krátkodobo, má k tomu trochu opovrhujúci postoj. Kvôli tomuto postoj k dobrovoľníctvu nevníma svoje členstvo v AIESEC ako dobrovoľnícku prácu, explicitne sa nazýva stážistom. AIESEC podľa neho, na rozdiel od tzv. dobrovoľníckej práce, má pozitívny dopad na spoločnosť. (I1, 2015).

#### **Informátorka 2 (I2)**

I2 má za sebou dlhú históriu angažovania sa v dobrovoľníckej činnosti. Do AIESEC však vstúpila pretože sa jej nepodarilo zohnať prácu popri štúdiu a mala dostatok voľného času. Ako AIESECár sa začala cítiť v momente, keď sa začala aktívne zapájať do mimopracovných aktivít a reprodukovat kultúrne prvky pobočky, ako sú napríklad tance. Vtedy sa začala cítiť ako súčasť

AIESEC Praha. Veci, ktoré ju vedú k zotrvaníu v AIESEC, sú viaceré. Hlavným motívom je však zmysluplnosť práce a úmysel pomáhať iným ľuďom v rozvoji, zo sebe prospešných motívov uvádza najmä prístup k možnostiam a osobný rozvoj. Dobrovoľníctvo vníma ako zábavu, ktorá jej prináša benefity. Sama priznáva, že vždy bola a bude dobrovoľníkom. (I2, 2015).

### **Informátorka 3 (I3)**

O AIESEC sa dozvedela z letáku v škole, zaujalo ju hlavne medzinárodné prostredie. Do organizácie sa však prihlásila, až keď sa hlásil jej spolubývajúci. Jej očakávaním bolo, že spozná veľa nových ľudí, čo sa jej splnilo. Byť AIESECárom sa cíti od úplného začiatku, pretože bola v kontakte s dlhodobými členmi. Nikdy nemala pocit, že by do AIESEC nepatrila. Verí vo víziu AIESEC a možno aj preto je veľmi nasadená do práce. Medziľudské vzťahy v pobočke sa javia ako hlavný dôvod pre zotrvanie v organizácii, dokonca kvôli ľuďom preferuje do budúcnosti pôsobenie v českom národnom vedení, oproti zahraničnému. Taktiež je pre ňu dôležité, že práca má dopad na ľudí a má možnosť rozvíjať sa. I3 má skúsenosť s inými neziskovými organizáciami, ale AIESEC od nich vymedzuje tvrdením, že to nie je dobrovoľnícka práca ako taká, skôr dobrovoľná s benefitmi. V dobrovoľníctve, ako ho ona vníma, z práce nemá človek profit. Ako dobrovoľník sa teda nevníma. AIESEC prirovnáva k práci vo firme. (I3, 2015).

### **Informátorka 4 (I4)**

I4 o AIESEC veľa počula od svojich známych, ale dlho nevedela, čo presne organizácia robí. Hlásila sa do organizácie ako takej, lebo ju zaujímalo, čo sa dozvedela od ľudí. Sama uvádza, že zo začiatku prevládali sebecké dôvody pre vstup do pobočky. Ako AIESECár sa začala cítiť pomerne rýchlo, najmä vďaka úvodnej konferencii, kde sa rýchlo spoznala s ľuďmi a osvojila si kultúru. Byť začlenená sa cítila ešte skôr než začala vykonávať prácu. Po pol roku hodnotí AIESEC ako svoju rodinu. Motivovaná je hlavne pozitívnymi emóciami, ktoré má z aktivít a pôsobenia v AIESEC. Rada trávi čas s ostatnými členmi a vytvára možnosti pre rozvoj iných. V AIESEC chce ostať až kým nevyhorí, alebo ju nevyhodí. V minulosti mala len jednorazové skúsenosti s dobrovoľníckou aktivitou. Bola skôr účastníkom, nič nevytvárala. Svoju prácu by necharakterizovala ako dobrovoľnícku, ona sama sa vidí ako „člen NGO.“ (I4, 2015).

### **Informátor 5 (I5)**

O AIESEC sa dozvedel už na základnej škole, keď sa snažil zistiť, ako sa dá vycestovať na stáž. Na vysokej škole sa do AIESEC prihlásil, pretože si myslel, že je dobrý nápad robiť niečo popri škole a získať tak prax. Ako AIESECár sa začal cítiť, keď sa dostal na pozíciu tímu lídra, pretože dostal zodpovednosť a musel sa viac zapájať do chodu pobočky. Byť AIESECárom pre neho znamená mať aktívny prístup k spoločenským otázkam a problémom, nebáť sa prevziať zodpovednosť a prejavovať záujem o iné kultúry. Motivuje ho najmä zmysluplnosť práce, že to má osôh pre neho aj pre iných,

sám sa pri tom zlepšuje vo svojich slabých stránkach. Kultúra AIESEC mu spríjemňuje ťažkú prácu. Prácu v AIESEC vníma ako dobrovoľníctvo, v zmysle, že za to nemá peniaze ale niečo na oplátku, dobrý pocit, alebo skúsenosti. Vie si predstaviť, že bude robiť dobrovoľnícku činnosť aj v budúcnosti, ak za to bude mať pokrytú aspoň stravu a ubytovanie a bude ho to obohacovať. Dá sa povedať, že dobrovoľníctvo vníma ako formu sťaže – prostriedok k nadobudnutiu skúseností. Je však veľmi orientovaný na prospešnosť svojej práce a snaží sa žiť s ohľadom na svoje okolie a budúce generácie. (I5, 2015).

### **Informátorka 6 (I6)**

Miesto, kde sa dozvedela o členstve v AIESEC bola vysoká škola. O organizácii nič nevedela a preto ani nemala veľké očakávania. Chcela hlavne spoznať nových ľudí. Vďaka svojej prispôsobivosti sa rýchlo začlenila a zžila sa s ľuďmi a kultúrou. Všetko v organizácii sa jej páči. Je hrdá na to, že je AIESECár. Odchod z pobočky nikdy nezvažovala, iba raz sa cítila byť vzdialená od iných členov, keď tím lídri a výkonná rada odišla na víkendové zaškolenie a ona nešla. Sama tvrdí, že ju motivuje kontakt s ľuďmi a možnosť skúsiť si nové veci. Pred AIESEC nerobila žiadne dobrovoľnícke aktivity, hlásila sa aj preto, aby mala pravidelnú činnosť. Pre ľudí mimo AIESEC by svoje členstvo nazvala dobrovoľníctvom, s ospravedlnením, že ale ona osobne to robí rada. (I6, 2015).

### **Informátor 7 (I7)**

Na začiatku štúdia na vysokej škole mal úvodnú inštruktáž aj s predstavením študentských spolkov. Rozhodol sa pre AIESEC, pre medzinárodný charakter organizácie, možnosť spoznať nových ľudí a dostatku voľného času. Ako AIESECár sa cíti už od začiatku, od úvodnej konferencie. Spoznal sa tam s veľa ľuďmi a potom mal pocit, že ich aj veľa pozná. Kultúra mu pomohla rýchlo vstúpiť do komunity a stať sa jej súčasťou. Hodnoty pobočky prevzal za svoje, všeobecne je nadšený zo svojho pôsobenia v pobočke. AIESEC mu vždy splňoval základnú potrebu niekam patriť a mať kamarátov. Práca mu navyše dáva zmysel. Svoje pôsobenie v pobočke definuje ako dobrovoľníctvo, ale odlišuje ho od svojej predchádzajúcej skúsenosti s dobrovoľníckymi aktivitami, ako je workcamp a skaut. Činnosť AIESEC je pre neho všeobecne prospešná z dlhodobého hľadiska, neposkytuje však okamžité a intenzívne zlepšenie situácie, alebo problému. (I7, 2015).

### **Informátor 8 (I8)**

Do AIESEC sa dostala náhodou, pretože sa hlásila na Buddy systém. Až v polovici výberového procesu zistila, že sa hlási za člena. Podľa toho, čo zistila z webu, jej prišla AIESEC skúsenosť ako dobrá položka pre životopis. Dôvody vstupu boli najmä zisk pracovnej skúsenosti a potreba byť zapojená do nejakej organizácie. Cíti sa byť prijatá komunitou a vie, kde v nej je jej miesto. Ako AIESECár sa cíti od svojho pôsobenia v tíme, kde ju spolupráca veľmi bavila. Je motivovaná hlavne osobným rozvojom, pretože vidí ako sa zlepšuje napríklad v komunikácii

a prezentovaní. Keď zvažovala či ostať, alebo odísť z pobočky, bol pre ňu kľúčový kariérny postup v pobočke, ale aj kolektív ľudí. V práci vidí zmysel, pretože pozoruje, ako sa vďaka stážam a členstvu ľudia rozvíjajú a osamostatňujú. V minulosti spolupracovala ako dobrovoľník na detských táboroch. So slovom „dobrovoľník“ sa ale v kontexte AIESEC nestotožňuje. Svoje členstvo vníma „ako normálnu prácu,“ ktorou dobrovoľne pomáha spoločnosti a to ju naplňa. Z práce má väčší benefit, než keby to bolo platené. (I8, 2015).

### **Informátorka 9 (I9)**

I9 sa hlásila do AESEC v období, keď potrebovala vo svojom živote začať robiť nejakú zmysluplnú prácu a spoznať nových ľudí. Ako AIESECár sa cíti hlavne na pobočkových stretnutiach, takže v kontexte iných členov a svoje AIESECárstvo si uvedomuje aj v škole, keď má prezentovať a vidí rozdiel v sebe a v ostatných. Byť AIESECárom pre ňu znamená nebáť sa vyjadriť svoj názor a mať dobre zvládnuté *soft skills*. Na práci ju baví, že je obojstranne prospešná. Tým, že pomáha iným sa rozvíjať skrze stáže a členstvo, sa zároveň rozvíja aj ona. Motivujú ju ľudia a energia organizácie. V minulosti robila dobrovoľnícku prácu skôr príležitostne, alebo finančne podporovala UNICEF. Podľa jej slov, ale nikdy nefungovala v štruktúre nejakej neziskovej organizácie. Samú seba vníma ako dobrovoľníka, pretože rada pomáha ľuďom a je sociálne založená. (I9, 2015).

### **Informátor 10 (I10)**

Do AIESEC sa prihlásil, pretože chcel získať skúsenosti pre podnikanie, obzvlášť ho lákala možnosť projektového manažmentu. V prvom semestri sa dostal do obchodného tímu, nerozumel si so svojou tím líderkou a do práce sa musel tlačiť. Sám tvrdí, že zvažoval odchod, ale keďže vedel, že o pár mesiacov bude mať možnosť zmeniť tím, tak sa prekonala vydržal. S AIESEC sa identifikoval asi najviac zo všetkých účastníkov výskumu. Začalo to tým, že bol na školiacom víkende, kde sa stmelil kolektív a potom bol veľmi aktívny ako tím líder. AIESEC je pre neho súčasťou jeho života, prechádza každou jeho oblasťou. Práca v AIESEC ho nesmierne baví. Pôvodne bol motivovaný možnosťami získať skúsenosti, teraz ho motivuje možnosť pomáhať iným ľuďom, pretože má takú povahu. Rovnako ho motivuje aj osobný rozvoj a ľudia v pobočke. Na AIESEC oceňuje, že je to práca, ktorú človek nemusí robiť, ale chce. Svoje členstvo vnímal ako dobrovoľníctvo hlavne zo začiatku, teraz je to pre neho skôr až životný štýl. (I10, 2015).

## 5.2 Prehľad typológií

Podobnosti medzi výpoveďami, tak ako odlišnosti, boli zistené v priebehu výskumu, pretože analýzy boli robené súčasne s rozhovormi. Na základe týchto zistení boli účastníci výskumu podľa svojich výpovedí rozdelení do skupín, podľa toho, ako sa oni sami identifikovali s organizáciou. Typy neboli vopred stanovené, ale induktívne vytvorené na základe podobností výpovedí, ktoré boli zistené pomocou techniky konštantného porovnávania kódov a subjektívnej charakteristiky vlastného vnímania svojej práce a členstva v AIESEC samotnými informátormi. Taktiež bola uplatnená metóda kontrastovania, ktorá výrazne pomohla s tvorbou typológie.

Pozorované boli 3 hlavné typy, a to: Dobrovoľník, Člen a Stážista. V tejto časti budú jednotlivé typy popísané skrze výpovede členov a v rámci typu porovnané podobnosti a odlišnosti v oblasti dôvodov pre vstup do organizácie, motivácií a dôvodov pre zotrvanie, vnímanie svojho členstva, spôsob identifikácie a jej povahy s AIESEC, ale aj v pohľade na dobrovoľnícku činnosť a angažovanosť v tejto oblasti. Samotné typy medzi sebou porovnané, aby bolo docieľené vymedzenie medzi nimi. Pozornosť bude venovaná aj podobnostiam. Týmto porovnaním budú zároveň odpovedané výskumné otázky.

V závere budú typy zasadené do teórie o identite dobrovoľníka, čo dovŕši pohľad na stotožnenie sa s AIESEC a na rolu informátorov v tejto neziskovej organizácii.

### 5.2.1 Stážista

Tento typ identifikácie sa s organizáciou AIESEC Praha bude vykreslený na **I1** a **I8**.

I1 (2015) vedel o AIESEC už od svojho rodinného príslušníka a do organizácie sa prihlásil, vďaka prednáške v škole, ktorá organizáciu propagovala. Jeho hlavným dôvodom bolo získať pracovnú skúsenosť. I8 (2015) na otázku o tom, čo ju viedlo k prihláseniu sa do AIESEC odpovedá: *„Chcela som ísť do nejakej organizácie, tak mi to bolo jedno. Som si povedala, že to vyskúšam a pôjdem niekam inam keď to nebude ono. (...) Keď som to skúmala na webe tak mi to prišlo, ako dobrá vec do životopisu.“*

U oboch opýtaných bol hlavným a aj jediným vypovedaným dôvodom pre vstup do pobočky zisk pracovných skúseností. U I8 je to evidentné v tom, že skúsenosť z AIESEC si plánovala dať do životopisu. Tento prvotný dôvod pre vstup do členstva, za účelom získania pracovnej praxe, ovplyvňuje celú skúsenosť Stážistu s AIESEC.

Stážisti sa začali cítiť ako súčasť organizácie až po dlhšej dobe, u oboch v tom zohral úlohu iný faktor. I1 (2015) zhrňuje svoju skúsenosť s pozíciami v štruktúre: *„Promo a to som nič nerobil a potom som robil lobby, ale to som tiež čmoudil a potom som bol tím líder (...), chceš aj výsledky? Mali sme 16 EP, vyrovnaný budget a 9 škôl. Po roku a pol to dávalo zmysel, konečne, lebo pred tým som nič nerobil. Potom som bol (...), mali sme 43 aplikáčiek – 44 bolo najviac, čo si kto pamätal a mal*

*som aj nástupcu, čo tiež bolo výnimočné. Global Talent moc nevyšiel, ale aspoň som s nasledovníčkou vymyslel kampaň.“*

Túto skúsenosť ďalej rozvádza a upresňuje, že tzv. AIESECárom sa začal cítiť až ako tím líder. To, že sa s pobočkou predtým nestotožňoval, čo bolo prvý rok a pol jeho členstva, vysvetľuje tým, že nerobil svoju prácu. Výrazom *čmoudil* myslí, že povinnosti zanedbával, aj napriek tomu, že chodil na stretnutia s inými členmi. Ako rozhodujúci faktor pre identifikáciu sa s pobočkou uviedol *leadership*. Pre stotožnenie sa s organizáciou bolo pre neho rozhodujúce prevzatie zodpovednosti a aktívna práca. Z jeho vyššie uvedeného výroku taktiež vyplýva, že I1 je silne orientovaný na výsledky, čím svoju skúsenosť zároveň hodnotí ako úspešnú. Toto je ďalšia charakteristika Stážistu. I8 sa stotožnila s organizáciou až po semestri, keď dostala náročnejšiu prácu a v rámci tímu sa vytvorila dobrá partia ľudí. (I8, 2015).

I1 pred vstupom do AIESEC Praha nikdy nebol dobrovoľník, čo popísal ako fakt, že nikdy nepracoval zadarmo. (I1, 2015). Pretože táto charakteristika dobrovoľníckej práce nie je jednoznačná, bol I1 vyzvaný, aby objasnil, či je podľa neho napríklad práca v AIESEC dobrovoľníctvom. *„Dobrovoľníctvo si predstavujem inak. Pracovná doba nemá 50h (týždenne, pozn. autorky) a dobrovoľníctvo je, keď sa na pár hodín postavíš pred Hlavák a rozdávaš letáky, alebo keď študuješ medicínu a ideš do Afriky rezať deťom nohy, alebo neviem, keď sa tváriš, že zachraňuješ ľadové medvede, keď vyzbieraš pár odpadkov.“* (I1, 2015).

Vymedzenie práce pre AIESEC od dobrovoľnej práce je teda zrejmé. Dobrovoľníctvo je očividne časovo menej náročné a buď spočíva len v jednorazových aktivitách, ktoré nemajú veľký vplyv, alebo činnosti, ktoré ako pomáhajúce vyzerajú, ale v skutočnosti neriešia problémy dlhotrvajúco. Je nutné podotknúť, že výpoveď pôsobí trochu pohrdavo, akoby podľa I1 dobrovoľnícka práca nedávala zmysel, čím sa vymedzuje od práce v AIESEC, ktorá pre neho zmysluplná je. Skutočnosť, že sa I1 nedefinuje ako dobrovoľník potvrdzuje fakt, že svoju prácu vníma *„ako stáž asi, neplatenú.“* (I1, 2015).

I8 (2015) na otázku, či sa vníma ako dobrovoľník odpovedá: *„Tak som sa teda nevnímala, skôr som sa vnímala tak, že dobrovoľne pomáham spoločnosti, ale nestotožňujem sa so slovom dobrovoľník. Ale trávim tu čas ako fulltime takmer. Kebyže ma to nenapĺňa, tak to pre mňa nemá zmysel. (...) Nevieť, asi to vidím ako normálnu prácu, len za to nie sú peniaze. Mám z tej práce benefit väčší, než keby to bolo za peniaze.“*

Stážista je teda typ člena AIESEC, ktorý k svojmu pôsobeniu v štruktúre pristupuje ako k práci, ktorá, mu dáva zmysel (v kontexte prospechu spoločnosti) a dostáva za ňu benefity, ktoré sú lepšie než finančné ohodnotenie. Dobrovoľníctvo v AIESEC teda popisuje pozitívne: je síce časovo náročné ale kontinuálne, má vplyv na spoločnosť a rieši problémy.

Na motiváciách sa dozvieme, prečo Stážisti volia zotrvanie v AIESEC pred platenou prácou, alebo inými príležitosťami. I8 (2015) na svoje začiatky spomína: *„Vzhľadom k tomu, že som sa tam dostala ako Matfyz, osobnostne dosť utiahnutá, tak to bol dobrý rozbeh, dosť som sa naučila prezentovať sa. Stále som sa stretávala s cudzími ľuďmi a ako introvert som sa naučila s nimi komunikovať.“* Hlavným benefitom pre ňu je *„to, že sa môžem veľa vecí naučiť, keď vidím samú seba za rok, ako som sa posunula, tak za to som vďačná.“*

Osobný rozvoj a získanie skúseností je pre Stážistu hnacím motorom pre zotrvanie v AIESEC. Avšak pri zvažovaní, čo odísť, alebo zostať v organizácii zavážili aj: *„Zase tí ľudia! Jasne, že na EB pozícii (výkonná rada, pozn. autorky) sa človek veľa naučí sám pre seba, ale to môžeš ísť aj do práce. Ale zas nie až tak, lebo tam začínaš od spodu a šplháš hore. Ale kebyže tu nie je taký kolektív ľudí, tak nechcem pokračovať.“* (I8, 2015).

V momente, keď I1 zvažoval odchod z pobočky po tom, čo mu nebolo umožnené postúpiť v hierarchii na vyššie postavenú pozíciu a tým aj obmedzený prístup k ďalšiemu osobnému rozvoju (hlavná motivácia, zisk skúseností, mu bola odopretá) zostal vďaka druhej silnej motivácii a to ľudom. (I1, 2015).

Okrem týchto motivácií, na bázy skôr sebeckých benefitov, sa Stážista, hnaný osobným rozvojom, snaží tento benefit poskytnúť aj iným. *„Keď vidím ľudí okolo seba, to že vidím ako sa zmenili po stáži, alebo aj ako členovia. Študenti majú problém sa osamostatniť, málokto sa len tak odcestuje. Všetci sú doma pri maminej sukni. Majú 25 a nevedia si dať daňové priznanie.“* (I8, 2015).

Niekoľko krát spomínaná zmysluplnosť práce spočíva aj v úmysle pomôcť iným, mať vplyv na spoločnosť, konkrétne na mladých ľudí a podnietiť ich k osobnému rozvoju. Skúsenosť s AIESEC ovplyvnila Stážistov v plánoch do budúcnosti skôr k všeobecne prospešnému prístupu k životu, než konkrétnemu plánovaniu dobrovoľníckych aktivít. V AIESEC sú motivovaní postupovať vyššie v štruktúre.

*„Prvý krát mám plán. Predtým som sa rozhodovala dva dni pred aplikovaním, skôr to boli také skraty. Teraz by som šla rada ďalej, ešte neviem čo, ale chcela by som ísť do zahraničia, do MC (národné vedenie AIESEC, pozn. autorky). Ale zas viem, že holky chcú ísť do MC tu v Česku a neviem, čo by bolo lepšie.“* (I8, 2015).

Osoba Stážistu by sa dala zhrnúť ako typ člena AIESEC, ktorý sa do organizácie prihlásil, aby získal skúsenosti, práca je pre neho zmysluplná a benefičná, preto je mu momentálne prednejšia, než práca platená. Motivujú ho aj ľudia z pobočky a možnosť spolupodieľať sa na predávaní skúseností a poskytovaní možnosti rozvíjať sa ostatným mladým ľuďom. Pre stážistu bolo významné pôsobenie na tíme líderskej pozícií, vďaka ktorej sa stotožnil s AIESEC. Stážista je silne orientovaný na výsledky svojej práce.



### 5.2.2 Člen

Člen je charakterizovaný na základe informácií získaných od **I4** a **I3**.

Obaja informátori sa do AIESEC Praha prihlásili vďaka ľuďom vo svojom okolí. I3 na organizácii zaujalo: „*Hlavně to mezinárodní prostředí, ale tehdy, když jsem byla v prváku, jsem ještě neměla ten drive se přihlásit. Až pak, když se hlásil můj spolubydlící, tak jsem do toho šla. To bylo takové, že se měl kdo přihlásit se mnou. Chtěla jsem od toho hlavně to mezinárodní prostředí, protože já sama jsem hodně mezinárodní, a poznat nové lidi - to se mi naplnilo až moc.*“ (I3, 2015).

„*Spíš jsem se hlásila do organizace jako takový, než na něco konkrétní,*“ reflektuje svoje rozhodnutie zapojiť sa, ktoré poukazuje na orientáciu Člena na organizáciu kvôli jej povahe. I4 očakávala: „*Že to bude hodně mezinárodní, že asi získám zkušenost, víc než ve škole. Spíš to byly takové selfish důvody, chtěla jsem vést tým, jít do zahraničí, to jsem si myslela, že je jenom pro členy, co jsem o tom slyšela předtím.*“ (I4, 2015).

Člen sa hlási do organizácie, pretože ho láka medzinárodné prostredie, eventuálne možnosť vycestovať. Od členstva očakáva, že mu poskytne nejaké skúsenosti a že popri práci spozná nových ľudí. Je teda zameraný na špecifickú povahu organizácie a na to, čo svojim členom môže ponúknuť (medzinárodnosť atď.).

Člen sa s organizáciou stotožňuje už od samotného začiatku svojho dobrovoľníctva. Jeho úspešné začlenenie je závislé od ľudí z pobočky a organizačnej kultúre. I3 (2015) sa cíti byť AIESECár: „*... od úplného začátku. Protože jsem byla od začátku v kontaktu s EB a to mě nakoplo. A pak i ta stáž, nikdy jsem neměla pocit, že do AIESEC nepatřím.*“

„*Když se někomu představuji, říkám, že jsem studentka, recepční a hlavně AIESECár. To nejvíce, mám k tomu fakt vztah, fakt se tak cítím,*“ popisuje svoj vzťah k AIESEC I4 (2015). Vývoj jej stotožnenia sa s organizáciou začal intenzívne hneď po prijatí: „*U mě to bylo hodně rychlý, nebála jsem se jako ostatní, takže od začátku jsem cítila, že tam patřím. Ti lidi byli super, ale ještě jsem nedělala žádnou práci. Pak na FallCo konferenci, tam jsme byli všichni spolu a zpívali jsme a tancovali, to bylo tak po půl roce a tehdy jsem věděla, že to je moje rodina a že sem patřím.*“

I4 (2015) dokazuje, že na rozdiel od Stážistu, identifikácia s organizáciou nie je podmienená tým líderskou pozíciou alebo pracovnou aktivitou. I4 sa cítila začlenená aj bez toho, aby začala vôbec vykonávať akúkoľvek prácu v pobočke. Pre Člena má organizačná kultúra AIESEC zvláštne miesto, je súčasťou jeho členstva, je ňou definovaný.

I3 chce zostať členom hlavne vďaka ľuďom. Robí niečo užitočné, nie len pre seba ale aj pre iných, preto verí vo víziu AIESEC. Práca jej dáva zmysel a má plány zotrvať v AIESEC aj naďalej. (I3, 2015).

I4 (2015) najviac motivuje: „*To, že vidím tu zmenu (v osobnom rozvoji, pozn. autorky). A že vytvářím příležitosti i jiným pro zmenu. V jiném zaměstnání k tomu není přístup, hlavně v tomhle věku. A ještě ti lidi kolem mě, že zadarmo pracují a jsou nadšení, v tom vidím tu hodnotu. Ještě k tomu v OGX<sup>4</sup> vidíš, že ti stážisti jsou reální lidi, ne jen čísla, a měníme jejich životy.*“

Dôraz Člena je kladený na fakt, že je súčasťou tvorby príležitostí. Pridaná hodnota je opäť v ľuďoch a komunite. Podobné je to aj u Dobrovoľníka.

I4 mala len jednorazové skúsenosti s dobrovoľníctvom. Na svoju skúsenosť spomína: „*Když něco, tak jsem se jen starala o stromky, ale to bylo jednorázový. Spíš jsem byla jen účastník, nic jsem nevytvářela.*“ (I4, 2015). Dobrovoľníctvo je teda podľa Člena videné len ako vykonávanie vopred určenej práce, bez iniciatívy a spolutvorby dobrovoľníka.

Svoju prácu ako dobrovoľnícku preto takto nevníma: „*Když někdo řekne, že je dobrovolník, tak si nepředstavím práci v AIESEC, to si spíš představím skauty nebo Červený kříž... já se vidím spíš jako člen NGO.*“ (I4, 2015).

Byť Členom, znamená niečo viac než byť dobrovoľníkom. Znamená to aktívne sa podieľať na tvorbe, nie len výkone, dobrovoľnej činnosti. Člen cíti zásluhu na organizovaní dobrovoľníctva, tým sa pomyslene povyšuje nad dobrovoľníkov, ktorí sa vo finále len „zúčastnia.“

„*Určitě se tomu chci věnovat, chci jít na lékaři bez hranic, někam do Afriky. Můj sen je založit si neziskovku. Před AIESEC jsem říkala, že budu kancelářská krysa a to se v posledním půl roku hodně otočilo.*“ (I4, 2015). Skúsenosť s dobrovoľníctvom v AIESEC zmenila Členovi pohľad na dobrovoľníctvo, o ktoré pred tým neprejavoval záujem. Tým, že si uvedomil dôležitosť dobrovoľnej práce, ju plánuje vykonávať aj v budúcnosti.

---

<sup>4</sup> *Outgoing Exchange* - názov funkčnej oblasti AIESEC, ktorá zodpovedá za sprostredkovanie stáží do zahraničia pre študentov (členov i verejných).

### 5.2.3 Dobrovoľník

I2, I5, I6, I7, I9 a I10, tí všetci definovali samých seba ako dobrovoľníkov v AIESEC Praha a nesú spoločné znaky.

Dôvody pre zapojenie sa do AIESEC Praha sa u Dobrovoľníkov rôznia „...tak jsem si řekla, že chci dělat něco smysluplné a ne jen sedět doma a dívat se na seriály. Chtěla jsem poznat nové lidi a začít smysluplně trávit čas.“ (I9, 2015). Dostatok voľného času uvádzajú aj ostatní členovia, s tým rozdielom, že okrem potreby zapojiť sa do nejakej organizácie popri škole, chceli získať aj pracovné skúsenosti a naučiť sa podnikáť. (I2, 2015; I5, 2015; I10, 2015) „Hlavní očekávání, dělat něco zajímavé v rámci volného času a najít si nový kámoše a mít nějakou mezinárodní zkušenost,“ predstavil svoje očakávania od AIESEC Praha I7. (2015). Dobrovoľníci sa teda vo vypovedaných dôvodoch a motiváciách pre vstup do AIESEC Praha zhodujú na tom, že mali dostatok voľného času, čím sa líšia od Stážistu a Člena.

Stotožnenie sa s organizáciou prebehlo u Dobrovoľníkov podstatne rýchlejšie než u Stážistov. Okrem I5 (2015), ktorý sa začal cítiť ako AIESECár až s pozíciou tím lídra, sa všetci ostatní stotožnili s organizáciou hneď na začiatku.

„Začala som sa cítiť (ako AIESECár, pozn. autorky) asi v prvom semestri, asi po mesiaci a pol, keď som začala provozovať kultúru AIESEC – roll calls, myslím, že to bolo na EB Goodbye party, vedela som, že to sú moji a začala som sa cítiť toho súčasťou.“ (I2, 2015).

Hlavný prostriedok pre začlenenie sa do komunity zohrali metódy a techniky posilňovania skupinovej spolupatričnosti a organizačná kultúra. Samotná informátorka vystihuje, že hraničným momentom bolo nie len prijatie, ale reprodukcia kultúry AIESEC. Významné je vymedzenie sa voči ostatným slovami „to sú moji,“ čím prijala kolektív AIESEC za svoj vlastný.

„Určitě, řadím to jako moji silnou stránku, svojí přizpůsobivost. Hned jsem se šzila s lidmi a kulturou a cítím se jako AIESECár. Jsem na to hrdá.“ (I6, 2015). Pre porovnanie so Stážistami, kde bola identifikácia spätá s pracovnou činnosťou, zodpovednosťou a pochopením zmyslu práce, je aj I6 dôkazom, že Dobrovoľníci sa začlenili rýchlejšie vďaka ľuďom a organizačnou kultúrou. Podobne je tomu aj u Člena.

Toto vymedzenie sa voči ostatným a priradenie samej seba k AIESEC vykresľuje aj I9 (2015) keď odpovedá na otázku, kedy sa začala cítiť ako AIESECár: „Na každém LC mítinku si to uvědomuji a i ve své škole. Protože tam jsou všichni AIESECáři. Ten náš mítink má vlastní styl. Když se tleská, tak si uvědomíš, že si AIESECár. A když dělám prezentace ve škole, tak to si uvědomuji, že jsem AIESECár, protože to dělám naším stylem. Ty prezentace například, se tleská, jsou otázky a nestydím se projevit názor. Konkrétně u prezentace, AIESECár umí prezentovat a vždy je to něco originální a není to jen ta informace ale i něco, co bude lidi zajímat.“

Opäť sa poukazuje na dôležitosť využitia metód a techník posilňovania spolupatričnosti, ako je tleskanie. Mať AIESECársky štýl, správať sa podľa kultúrnych a hodnotových noriem AIESEC je to, čo Dobrovoľníci deklarujú ako odlišné od ostatných.

Naozaj k intenzívnemu stotožneniu sa s AIESEC došlo pri I10. (2015). „*AIESEC se dělá dobrovolně, nic nemusíš a dostáváš za to zkušenosti, ale poslední dobou je to pro mě spíš styl života. Já si moc nehlídám work-life balance. Dělam, co chci a AIESEC je inkorporovaný do mého života. AIESEC není pro mě práce, nebo něco, ale protože jsou tu lidi, které znám a je to můj dennodenní chleba, je to pro mě přirozené, jako vstát ráno z postele.*“

I2, I9 aj I10 ukazujú, akú veľkú rolu hrá komunita, členovia AIESEC, pre úspešné začlenenie sa do komunity. Posledný výrok nám naznačil, že členovia typu Dobrovoľníci, sa tak naozaj vnímajú a svoju prácu dobrovoľníckou nazývajú. „*Dobrovolnictví asi není to první, co bych řekl, kdybych tu práci popisoval někomu, kdo AIESEC nezná, ale беру to так,*“ uviedol I7 (2015). Čo je teda dobrovoľníctvo pre Dobrovoľníkov AIESEC Praha?

„*V prvom rade, nemám za to peníze, ale niečo iné, či už dobrý pocit, alebo skúsenosti.*“ (I5, 2015). Jedným z bodov definície dobrovoľníctva, ktorý je uvedený v teoretickom zakotvení tejto práce stojí, že dobrovoľníctvo je práca vykonávaná bez nároku na finančné ohodnotenie. I5 okrem dobrého pocitu uvádza, že finančná motivácia nemusí byť tá jediná motivujúca zložka pre výkon neplatenej práce. Zisk skúseností sa ukázal ako nosný už pri Stážistoch.

Tento aspekt charakteristiky Dobrovoľníctva je rozvedený I2 (2015): „*Je to práce bez finanční odměny... ale zas tie peníze sú do teba investované (v AIESEC, pozn. autorky), na vzdelanie, na konferenciách máš příspěvek, keď si vyššie v štruktúre, tak máš hrazené cestovanie do zahraničia. Nie je to ale motivácia benefitom, ale naplnením vízie, že to, čo robíš dáva zmysel.*“

Finančné náhrady sú tak vnímané ako samozrejmosť v podpore a vôbec prístupu k dobrovoľníckej činnosti zo strany Dobrovoľníka. Nie je ziskom, ale umožnením venovaniu sa dobrovoľníckej činnosti. U oboch vyššie citovaných členov je hlavným benefitom a dôvodom pre zotrvanie zmyslupnosť a dobrý pocit z práce pre spoločnosť.

Ešte konkrétnejšie špecifikuje dobrovoľníctvo v AIESEC I7 (2015) svojim porovnaním s jeho predchádzajúcou skúsenosťou: „*Byl jsem na 2 work campech, prosekával jsem bažiny a ještě je čistil, aby tam mohli žít vzácní ptáci. A v Bělorusku jsem pro děčka z rodin, které mají smrtelně nemocné členy, tam jsme měli i smrtelně nemocné i se sourozenci – protože ti se můžou cítit odstrčeně, dělal tábor, bylo to o pomoci bližním. Tam jsem viděl přímý účinek. To, co děláme v AIESEC, jestli pozitivně ovlivňujeme lidi z projektu, tak to dlouhodobě může pomoci, ale nepomůže to rychle a intenzivně – třeba ale zmírníme diskriminaci.*“

Dobrovoľnícka práca v AIESEC je teda Dobrovoľníkmi vnímaná ako užitočná pre spoločnosť skôr z dlhodobého hľadiska. Tak na to poukazuje už Stážista I1 (2015) s tým rozdielom, že pre neho je táto definícia platná len pre dobrovoľnícku prácu v AIESEC. Je nutné dodať, že I1, na rozdiel od I7 pred tým nemal dobrovoľnícku skúsenosť. Aj ostatný informátori typu Dobrovoľník mali pred AIESEC aspoň nejakú dobrovoľnícku skúsenosť, čo môže byť pôvodom v rozličnom nazeraní na to, čo dobrovoľníctvo je a čo nie.

*„Sú to asi hlavne také tri aspekty (pre zotrvanie, pozn. autorky). Skúsím si veci, ktoré by som si inde nemohla, lebo ako študenta by ma k tomu nepustili, niekde v práci, alebo kde. Sú tu super ľudia, ktorí ma dosť motivujú, preto tu rada trávim veľa času a preto som sa aj rozhodla pokračovať. A tá tretia... vidím, že mi to pomáha sa zlepšovať sa v nedostatkoch. Takto pred rokom keď mi volalo nejaké neznáme číslo, tak som 20sekúnd premýšľala, čo poviem a teraz také veci už riešim intuitívne.“* I2 (2015) má svoje dôvody prečo chce zostať v organizácii jasne usporiadané.

Okrem nej sa o exkluzivite príležitostí a možností, ktoré sú poskytnuté členom AIESEC vyjadruje aj I3 (2015) a I10 (2015) ale aj Člen I4 (2015). Motivácia benefitom, vďaka ktorému študenti nadobudnú skúsenosti skrze možnosti zapojiť sa do širokej škály projektov, aktivít a pracovných činností, ktoré sa odvíjajú od pozície v štruktúre, na ktorej pôsobia, sa javí ako tá konkurenčná výhoda, kvôli ktorej uprednostňujú zotrvanie v pobočke od inej pracovnej, aj platenej skúsenosti alebo členstve v inom spolku. Túto motiváciu sme postrehli už u Stážistov.

Dôležitosť ľudí a medziľudských vzťahov v rámci pobočky vyzdvihuje aj I7 (2015): *„Vždy mi to splňovalo základnú potrebu mať kamarády a patriť do nejakej skupiny, plus to mělo smysl, bavilo mě to a byli kolem mě lidi“* čím podporuje výpoveď I2.

*„Myslím, že naše práce význam má a to, že to nedělám pro peníze, ale věřím, že to co děláme, mění životy. Je to fluffý, ale je to tak. Je skvělý posílat lidi na stáže, a že jim to pomůže a členům to taky pomůže se rozvíjet. Je to win-win a baví mě to, to je to nejdůležitější. A baví mě ten kolektiv a energie, je to živoucí organizace. (...) Jsem dost extrovertní, ale stává se ze mě i introvert a potřebuji lidský kontakt. Motivuje mě, že lidi jsou tady aktivní a baví mě s nimi trávit čas. S většinou mám osobní vztah. Všichni jsou osobnosti a ta energie!“* (I9, 2015).

Z tohto výroku vyplýva, že nie len, že Dobrovoľníci radi trávia voľný čas s inými ľuďmi, ale vyložene to „potrebujú.“ Svojou potrebou sa teda javia ako spoločensky orientovaní, užívajúci si atmosféru spoločnosti.

Okrem nutnosti saturovať svoju potrebu patriť do kolektívu a mať v ňom blízke väzby I10 (2015) hovorí ešte o jednej potrebe Dobrovoľníka: *„Z počátku jsem zůstal kvůli dovednostem a pak se to na tým lídrovi začalo měnit. Největší podíl má fakt, že jsem člověk založený na vizi a hodnotách a jako taký mám strašně rád AIESEC. Asi jsem někdo, kdo má spasitelský komplex a chci lidem pomoci“*

*a to mi AIESEC umožňuje viac než jakákoli jiná firma. Taký mám moc pomáhať ľuďom a rozvíjať je popri tom a to bych jinak nemohl.“*

Po rôznych, zväčša však sebeckých, dôvodoch pre vstup do AIESEC, sa so skúsenosťou v pobočke Dobrovoľníci viac orientujú na „zmysluplnosť“ a úžitok svojej práce pre spoločnosť. I2 (2015) to popisuje vyložene ako „službu ľuďom.“ V tomto sa líši Dobrovoľník od Stážistu a Člena. Berie svoju činnosť v AIESEC ako dobrovoľníctvo, ako službu spoločnosti, pre ktorej výkon má exkluzívne príležitosti v tejto organizácii, s týmito ľuďmi.

U Dobrovoľníkov, ako najpočetnejšej skupiny, sa ukázalo, že bez významnejšej predchádzajúcej skúsenosti s dobrovoľníctvom bol I6 a I5, ktorí by ale túto aktivitu do budúcnosti určite zvažili, ak k tomu budú mať finančné a časové podmienky. I2 (2015) sa dobrovoľnícky zapájala už na strednej škole a má za sebou dlhú históriu v tejto oblasti, preto sa prirodzene plánuje venovať dobrovoľníctvu aj naďalej. Vníma to ako súčasť svojho života. Rovnaký postoj vyjadril aj I7 (2015), ktorý má navyše skúsenosť aj so záujmovými organizáciami. Aj napriek rôznej miere zapojenia sa do dobrovoľníctva sa po skúsenosti s AIESEC Dobrovoľníci plánujú všetci ďalej angažovať.

### **5.3 Porovnanie jednotlivých typov**

Každý účastník výskumu bol dobrovoľník a zároveň člen, ale nie každý sa tak identifikoval v rámci organizácie. Práve táto rozdielnosť viedla k vzniku typológií. Pred porovnaním jednotlivých typov je na mieste uviesť aj prvky, ktoré mali Stážisti, Dobrovoľníci a Členovia spoločné, pretože je ich hneď niekoľko.

Všetci informátori sa stotožňovali s AIESEC, čo sa dá pripísať veľmi úzkemu výberu vzorku. Rozdiel však je, ako jednotlivé typy vypovedali o momentoch, v ktorých si uvedomili svoje spojenie s organizáciou. U Stážistov k tomu došlo až s nástupom na vyššie postavenú pozíciu, pri ktorej bola veľká zodpovednosť a podiel na výsledkoch pobočky. U Členov a Dobrovoľníkov bol proces identifikácie oveľa rýchlejší, závisel na ľuďoch a osvojení si organizačnej kultúry. Už samotným faktom, že sa dobrovoľníci stotožnili s AIESEC by sa dali zaradiť do kolektívneho vzorca dobrovoľníkov.

Identifikáciu s AIESEC, alebo podľa slov informátorov „byť AIESECárom,“ definovali najmä aktivitou v organizácii. Dobrovoľník sa teda musí aktívne podieľať na chode organizácie, aby bol jej súčasťou. Ako príklad je možné uviesť postoje voči alumni, ktorí boli vnímaní ako AIESECári – ako súčasť komunity, len ak sa aktívne dobrovoľnícky zapájali v AIESEC. Vtedy platilo pravidlo: „*Jednou AIESECár, navždy AIESECár.*“ (I4, 2015). Pod AIESECárom si predstavovali človeka, ktorý je aktívny, zaujíma sa o rozvoj iných a nebojí sa vystúpiť z radu, keď je potreba, aby niekto spravil prvý krok.

Stážista, Dobrovoľník aj Člen v rozhovoroch spomínali, že je pre nich dôležité, že vidia výsledky svojej práce, rozvoj ľudí účastniacich sa stáží a projektov. (I9, 2010; I8, 2010). Taktiež doceňovali, že práca v AIESEC spočíva v aktívnom spolupodielaní sa na chode organizácie. Oba faktory by mali prispievať k identifikácii sa dobrovoľníka s organizáciou, ktorá sa prejavuje chuťou zotrvať dlhšie na pobočke. (Musick, Wilson, 2008).

Do organizácie vstupovali Stážisti, Dobrovoľníci aj Členovia prevažne zo sebeckých dôvodov, ale aj preto, že cítili, že popri škole majú dostatok voľného času – najmä Dobrovoľníci. Všetky typy odpovedajú sebeckému typu dobrovoľníka, ako ho popisuje Evans a Saxton (2005, s. 44–48 V Frič, Pospíšilová, a kol., 2010), pretože informátori mali už vopred očakávania, že im dobrovoľníctvo niečo prinesie, boli nároční. Očakávania boli z pravidla naplnené, (I4, 2010; I9, 2010; I6, 2010), čo by podľa Gaskin (1998) mohlo mať taktiež vplyv na zotrvanie v organizácií.

V sebeckých motiváciách pre zotrvanie sa ako najpočetnejší kód ukázal osobný rozvoj, ktorý vnímali všetky typy ako dôležitý benefit. Nedá sa povedať, že jeden z troch typov by bol motivovaný len sebecky, alebo len altruisticky. Práve naopak, všetci informátori vypovedali širšiu škálu motívov a dôvodov pre pokračovanie v AIESEC. Je ale nutné poznamenať, že len u Dobrovoľníkov explicitne zaznela potreba pomáhať, (I10, 2015; I7, 2010; I6, 2010), čo odpovedá Rorchesterovej (2009) teórii, že motivácie dobrovoľníkov vychádzajú z prosociálnych hodnôt a záujmu. U ostatných dvoch to bola najmä možnosť rozvíjať iných a vytvárať príležitosti pre ľudí.

U Dobrovoľníka a Člena, ktorí sa začlenili do organizácie hlavne vďaka ľuďom a organizačnej kultúre sa ukázalo, že tieto dve zložky boli aj častejšie spomínané ako významné pre zotrvanie v organizácií. U Stážistu, ktorý taktiež komunikoval ako jednu z príčin, prečo ostal v AIESEC, ľudí v pobočke, oveľa väčší dôraz však kládol na možnosť osobného rozvoja. (I1, 2010).

Už spomínaný osobný rozvoj, či už vlastný alebo poskytovaný iným ľuďom bol často spojený s vyjadrením, že v AIESEC má dobrovoľník možnosti, aké inde nie. (napr. I1, 2010; I3, 2010). Táto exkluzivita oných možností v AIESEC vznikla ich porovnaním s podobnými možnosťami, ktoré študent v podstate obetoval pre AIESEC, ako je napríklad platená práca, iná študentská organizácia...

Vývoj v motiváciách, ktorý bol prevažne sebecký pre vstup do pobočky, postupoval k viac altruistickým, alebo aj altruistickým u všetkých troch typov. Podobný prechod zistil aj Howlett a kolektív (2009). Motívy boli teda u všetkých typov podobné, ale ich prioritizovanie sa menilo.

Najmarkantnejší rozdiel medzi jednotlivými typmi sa prejavil v postojoch k dobrovoľníctvu, na ktoré mali určite vplyv aj predchádzajúce skúsenosti s touto činnosťou. Stážisti, ktorí buď nemali skúsenosť, alebo mali skúsenosť len s dobrovoľníctvom v záujmových organizáciách nedokázali svoju prácu pre AIESEC zaradiť do rovnakej množiny ako ich minulé skúsenosť, alebo ich predstavu o dobrovoľníctve. Tým pádom sa voči dobrovoľníctvu vymedzili a nestotožňovali sa s touto nálepkou.

Opačný prístup mali Dobrovoľníci, ktorí mali buď bohatú skúsenosť s dobrovoľníckou činnosťou (I2, 2015; I7, 2015; I9, 2015), ktorá bola spojená s pozitívnymi pocitmi, alebo žiadnu skúsenosť dokonca nemali, ako I5 (2015). Rozdiel bol v tom, že dobrovoľníctvo vnímali kladne, ako prácu prospešnú nie len pre iných ale aj pre seba. Od toho sa odvíjala aj orientácia v AIESEC, Dobrovoľníci boli viac zameraní na víziu, Stážisti na výsledky svojej práce.

Člen má za sebou len malú skúsenosť s dobrovoľníctvom, v ktorom nebola možnosť aktívne niečo organizovať. Preto I4 svoju skúsenosť v AIESEC, ktorá vďaka právam plnoprávneho člena poskytuje možnosť spolupodieľať sa na riadení, nezlučuje s obrazom dobrovoľníctva, ktorú si vytvorila. I4 si dokonca vďaka AIESEC uvedomila pravý zmysel dobrovoľníctva a plánuje sa mu venovať aj naďalej. (I4, 2015).

**Tabuľka 1: Prehľad typológie;** Zdroj: autorka

Typ identifikácie	Stážista	Člen	Dobrovoľník
<b>Charakteristika</b>	Orientácia na výsledky osobný rozvoj	Orientácia na komunitu, prospešnosť práce	Orientácia na víziu, ľudí, pomoc
<b>Dobrovoľníctvo v AIESEC vníma ako...</b>	Stáž, neplatenú prácu	Členstvo, povýšené nad dobrovoľníctvo	Dobrovoľníctvo, službu ľuďom
<b>Doba identifikácie</b>	S pozíciou tím lídra, prevzatie zodpovednosti, aktívna práca	Od začiatku, vďaka kultúre, ľuďom	Od začiatku, vďaka kultúre, ľuďom
<b>Dôvody pre vstup</b>	Zisk pracovnej skúsenosti	Benefity pre členov, ľudia	Dostatok voľného času, noví ľudia, zisk skúseností
<b>Dôvody a motivácie pre zotrvanie</b>	Osobný rozvoj, kariéra	Ľudia, atmosféra	Osobný rozvoj, ľudia, možnosti, atmosféra
<b>Minulá dobrovoľnícka skúsenosť</b>	Bez skúsenosti, alebo len v záujmovej organizácii	Jednorazová skúsenosť	Prevažne bohaté skúsenosti
<b>Vzťah k dobrovoľníctvu</b>	Negatívny, neprospešné	Dobrovoľníctvo - neiniciatívna práca, ale prospešná	Pozitívny, obojstranné výhody, prospešnosť
<b>Plány pokračovať v dobrovoľníctve</b>	Uvedomelý prístup k životu	Plán dobrovoľnícky sa zapájať	Plán dobrovoľnícky sa zapájať



## 6 Záver

Z výsledkov výskumu je možné priblížiť kolektívnu identitu informátorov a to, ako vnímajú svoju rolu (svoje členstvo) v rámci pobočky.

O sociálnej identifikácii sa vo výskume dá hovoriť v zmysle stotožnenia sa s kolektívom dobrovoľníkov, s organizáciou ako takou. Byť identický znamená byť s kolektívom spriaznení a mať s ním podobné myšlienky a názory. Ide o vedomú voľbu zaradenia sa do skupiny. (Festinger, 1957). Všetci informátori v rozhovoroch bez zaváhania túto identifikáciu potvrdili. „Byť AIESECár“ je pre nich pojem, ktorým deklarujú nie len zapojenie do neziskovej organizácie AIESEC Praha, ale aj svoju spolupatričnosť s ostatnými dobrovoľníkmi, zdieľanie vízie, názorov a hodnôt. Potvrďuje to napríklad I4 (2015), keď odpovedá na tom či sa riadi hodnotami AIESEC: *„Jo snažím se, všemi 6! Řídila jsem se jimi i před tím, jen se je neměla pojmenované. Kdybych se jimi neřídila, nemohla bych vůbec zůstat v AIESEC. Je to pro mě důležité se s tím sžít, tak jako s misí a vizí.“*

Počas analýzy výskumu bola induktívne zistená typológia 3 identifikácií v kontexte členstva v AIESEC. Aj napriek tomu že sociálnu identitu spolu informátori zdieľajú, vyskytla sa diverzita v tom, ako vnímajú svoju rolu v organizácii. Informátori sa videli buď ako Stážisti, Členovia alebo Dobrovoľníci, aj keď v rámci svojej role vykonávali dobrovoľne prácu pre iných a to bez nároku na odmenu, na základe čoho, k nim bolo pristupovaným ako k jedincom s rolou dobrovoľníka.

Z výskumu identity dobrovoľníkov u amerických študentov Hitlin (2003) zistil, že u tých študentov, ktorí vykazovali hodnotové zameranie na moc a výsledky, na osobnú transcenciu, bola menšia pravdepodobnosť, že si vyvinú identitu dobrovoľníka. Stážista, reprezentujúci informátorov, ktorí sa odmietli identifikovať ako dobrovoľníci, bol vo svojej práci v AIESEC silne orientovaný na výsledky. Táto hodnotová orientácia je podľa Hitlina v priamej súvislosti s tým, že títo jedinci svoju rolu neidentifikovali ako dobrovoľnícku. Stážista prišiel do AIESEC bez dobrovoľníckej skúsenosti, teda nie je možné, aby si so sebou identitu dobrovoľníka pri vstupe priniesol. Keďže práca v AIESEC sa nezlučovala s jeho apriórnu predstavou o tom, čo dobrovoľníctvo je, nevytvoril si rolu dobrovoľníka ani počas svojho pôsobenia v pobočke.

Študenti, ktorí sa zaujímali viac o globálne spoločenské problémy, ktoré je potreba riešiť štruktúrne mali tendenciu zapojiť sa do medzinárodných organizácií, ako je napríklad Amnesty International. (Hitlin, 2003). U Člena je už v retrospektívne komunikovaných dôvodoch pre vstup do AIESEC zjavná preferencia charakteru organizácie, jej medzinárodnosť a orientácia na univerzálne potreby a snaha o kultúrnu toleranciu a mier.

V Hitlinovom (2003) výskume študenti vykazovali aj zameranie na benevolentné hodnoty, orientované na ľudí a altruizmus. Títo študenti boli oveľa viac zapojení do osobnejšej formy dobrovoľníckych aktivít, ako je napríklad práca v teréne s ľuďmi bez domova. Vďaka tomuto

bezprostrednému prístupu k dobrovoľníckym aktivitám si spomedzi všetkých účastníkov najjednoduchšie vytvárali identitu dobrovoľníka. U typu Dobrovoľník je určite vidno analógie s Hitlinovými závermi. Informátori typu Dobrovoľník mali skúsenosti s „špinavšou“ dobrovoľníckou prácou, ako napríklad prácu vo workcamps, so sociálne slabšími občanmi, či deťmi (I2, 2015; I7, 2015; I9 2015). Mnohí sa ako Dobrovoľník cítili byť už pred AIESEC, takže si túto rolu priniesli do novej organizácie a pôsobenie v pobočke do svojej stávajúcej identity zahrnuli.

Informátori venujú veľké množstvo svojho času dobrovoľníctvu v AIESEC. I3 (2015) popisuje čas, ktorý venuje práci v organizácii: „*Teďka pracuji hodně individuálně. Týdenně je to tak 20-35 hodin, ale zas záleží, co se děje. Může to být i víc, třeba když je rekrut, tak každý den dělám celý den i týden vkuse.*“ I5 (2015) zaberie práca v AIESEC: „*Strašně veľa, posledné dva týždne tak 16-17 hodín denne, teraz je to už lepšie, dnes som bol aj v škole.*“ Z týchto výpovedí je jasné, že informátori si vytvorili silný *attachment* k dobrovoľníckej práci v AIESEC a preto jej venujú toľko voľného času. *Attachment* posiluje identitu dobrovoľníkov. (Music, Wilson, 1999).

Prečo teda informátori zotrávajú v AIESEC aj napriek časovej a inej náročnosti? Určite nie je jeden dôvod. Všetky typy spomenuli osobný rozvoj, členské možnosti, zmysluplnosť práce a najmä ľudí. Omoto a Snyder (1995) tvrdia, že mladí dobrovoľníci sú oveľa silnejšie motivovaní v zotrvaní interpersonálnymi vzťahmi, než záväzkom voči spoločnosti, ako je tomu u starších dobrovoľníkov. Keďže všetci sa identifikovali s AIESEC, s rôznymi rolami, je viac než pravdepodobné, že aj tento pocit spriaznenosti s organizáciou má dopad na zotrvanie. Howlet a kol. (2009) túto teóriu aplikujú len na vplyv identity dobrovoľníkov v ich zotrvaní. Ak ale informátor pristupuje k svojej práci v AIESEC ako k sťaži a identifikuje sa ako Stážista, je taktiež pravdepodobné, že v organizácii bude zotrávať naďalej, nie ako dobrovoľník ale ako Stážista. To isté platí o Členovi.

AIESECár-Dobrovoľník, AIESECár-Člen a AIESECár-Stážista sú tri typy, ktoré majú iní pohľad na svoju rolu dobrovoľníka v AIESEC Praha, s ktorým sú sociálne identifikovaní. Každý typ má odlišnú hodnotovú orientáciu, od čoho sa odvíja aj to, čo treba naplniť, aké potreby uspokojiť, aby v organizácii chceli zostať aj v budúcnosti.

## 7 Použité zdroje

- AIESEC, 2015. *About*. [online] Dostupné z: <http://aiesec.org/about-aiesec/> [Cit. 2015-04-08].
- AIESEC Česká republika, 2015. *O AIESEC*. [online] Dostupné z: <http://www.aiesec.cz/o-aiesec> [Cit. 2015-04-08].
- AIESEC CUNI, 2015. *O AIESEC*. [online] Dostupné z: <http://www.cuni.aiesec.cz/hlavni-menu/o-aiesec/pobocka-na-univerzite-karlove> [Cit. 2015-04-08].
- AIESEC Praha, 2015. *O AIESEC*. [online] Dostupné z: <http://www.praha.aiesec.cz/o-aiesec/prazska-pobocka> [Cit. 2015-04-08].
- AIESEC Praha, 2014. *Stanovy AIESEC Praha*. [pdf] AIESEC Praha.
- BĚLOHLÁVKOVÁ, J., 2010. *Dobrovolnictví mladých lidí – motivace a bariéry*. Mgr. Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/72199> [Cit. 2015-03-08].
- BURKE, P. J., STRYKER, S., 2000. The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 63, No. 4, Special Millenium Issue on the State of Sociological Social Psychology, s. 284-297, [Online] Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/2695840> [Cit. 2015-04-01].
- DISMAN, M., 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost - Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum. s.12.
- EZZEDDINE, P. a kol., 2009/2010. *Etika výzkumu. Etika ve společenskovedním výzkumu*. [e-learningový kurz] Praha: Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=614> [Cit. 2014-12-12].
- FRANCIS, J., 2009. The functions and norms that drive university student volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 2009-12-15: s.1-12.
- FRIČ, P., POSPÍŠILOVÁ, T., a kol., 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Hestia.
- GASKIN, K., 1998. *Vanishing volunteers: Are young people losing interest in volunteering?*. [pdf] Institute for Volunteering Research. Dostupné z: [http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/VA-Documents/VA1\\_1/article3\\_gaskin.pdf](http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-of-Volunteering-Research/VA-Documents/VA1_1/article3_gaskin.pdf) [Cit. 20015-04-14].
- HASKI-LEVENTHAL, D., a kol., 2010. Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, Vol. 1, No.1, [online] Dostupné z: <http://www.anserj.ca/index.php/cjnsr/article/viewFile/2/3> [Cit. 20015-03-14].

HEŘMANSKÝ, M., 2009/2010. *Kvalitativní analýza, Redukce a analýza dat: Úvod do sociálněvědných metod*. [e-learningový kurz] Praha: Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=614> [Cit. 2014-12-12].

HITLIN, S., 2003. Values as the Core of Personal Identity: Drawing links between Two Theories of Self. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 66, No. 2, s.118-137, [Online] Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/1519843> [Cit. 2015-04-01].

HOWLETT, S., a kol., 2009. *Volunteering and Society in the 21st Century*. Londýn: Palgrave Macmillan.

JEŽOVÁ, A., 2013. *Dobrovolnictví mládeže ve věku 20-24let – zkušenosti, vnímání, role rodiny a vrstevníků v dobrovolnictví*. Mgr. Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/94706> [Cit. 2015-03-16].

JONES, D. J., 2006. *Na cestě k domorodé antropologii*. [biograf] 39, 29. odst. Dostupné na adrese: <http://www.biograf.org/clanek.php?clanek=3904> [Cit. 2015-03-09].

LÁNSKÁ, K., 2013. *Dobrovolnictví studentů – faktory ovlivňující dobrovolnickou participaci*. Bc. Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/121398> [Cit. 2015-03-20].

LOCKE, M., a kol., 2006. *Volunteering, Active Citizenship and Community Cohesion: From theory to practice*. [pdf] International Society for Third Sector Research. Dostupné z: [http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/working\\_papers\\_bangkok/locke.michael.pdf](http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/working_papers_bangkok/locke.michael.pdf) [Cit. 2015-04-20].

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY, 2015. *Úplný výpis z spolkového rejstříku AIESEC Praha*. [online] Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=855532&typ=UPLNY> [Cit. 2015-04-22].

MUSICK, M., WILSON, J., 2008. *Volunteers. A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press. s. 233 – 272.

MUSICK, M., WILSON, J., 1999. Attachment to Volunteering. *Sociological Forum*, Vol. 14, No 2, s. 243-272, [Online] Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/684795> [Cit. 2015-04-01].

NEUHOFEROVÁ, M., 2014. *Dobrovolnická participace a motivace k dobrovolnictví - komparativní analýza studentů vybraných studijních oborů*. Bc., Univerzita Karlova v Praze. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/144134> [Cit. 2015-03-12].

OMOTTO, A. M., SNYDER, M., 1995. Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. [pdf] *Journal of*

*Personality and Social Psychology*. Vol. 68, No 4, s. 671-686, Dostupné z: <http://faculty.washington.edu/jdb/345/345%20Articles/Chapter%2012%20Omoto%20&%20Snyder%20%281995%29.pdf> [Cit. 2015-04-12].

PHAMOVÁ, X. M., 2015. *Rozhovor o AIESEC Praha*. [rozhovor] (Osobná komunikácia, 2015-4-15).

POSPÍŠILOVÁ, T., 2010. Dobrovolnictví v kontextu životní dráhy. *Lidé města*, 12, 1, [Online] Dostupné z: <http://lidemesta.cz/archiv/cisla/12-2010-1/dobrovolnictvi-v-kontextu-zivotni-drahy-dobrovolniku.html> [Cit. 2015-05-01].

RORCHESTER, C., a kol., 2010. *Volunteering and Society in the 21st Century*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

SCHEIN, E. A., 2004. *Organizational culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

SILVERMAN, D., 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

SKOVAJSA, M., a kol., 2010. *Občanský sektor [Organizovaná občanská společnost v České republice]*. Praha: Portál.

SMIRCICH, L., 1983. Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly* Vol. 28, No. 3, s. 339, *Organizational Culture* [Online] Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/2392246> [Cit. 2015-05-09].

STEBBINS, R., 2004. *Volunteering as leisure/ leisure as volunteering: an international assessment*. [Online] Dostupné z: <http://bit.ly/1zU2LZb> [Cit. 2015-04-09].

STEBBINS, R., 2006. *Leisure Reflections... No 13. The Serious Leisure Perspective*. LSA Newsletter 75.

STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J., 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert.

ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

THOITS, P. A., 2012. Role-Identity Salience, Purpose and Meaning in Life, and Well-Being among Volunteers. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 75, No 4, s. 360-384, [Online] Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/41722487> [Cit. 2015-04-01].

## **Rozhovory**

Rozhovory s dobrovolníky AIESEC Praha (Informátori 1 – 10) prebehli v období od 03.03.2015 až 11.04.2015 a boli vedené prepísané Zuzanou Vojtekovou.