

Akademia Wychowania Fizycznego  
im. Jerzego Kukuczki w Katowicach

mgr Ryszard Harmaciński

**WYBRANE CECHY PSYCHOSPOŁECZNE WOLONTARIUSZY  
DZIAŁAJĄCYCH NA RZECZ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ  
W ORGANIZACJACH NON PROFIT**

Rozprawa na stopień doktora nauk o kulturze fizycznej

Promotor

dr hab. Andrzej Myśliwiec, prof. AWF Katowice

Katowice 2022

Za inspirację, wyrozumiałość oraz pomoc przy realizacji tej pracy pragnę złożyć serdeczne podziękowania dr. hab. prof. SUM Katowice Andrzejowi Knapikowi.

# Spis treści

<b>Wykaz skrótów</b> .....	5
<b>1. Wstęp</b> .....	6
1.1. Wolontariat .....	6
1.1.1. Rys historyczny, źródła idei wolontariatu.....	7
1.1.2. Definiowanie wolontariatu .....	9
1.1.3. Uregulowania prawne dotyczące wolontariatu w Polsce.....	10
1.1.4. Organizacje pozarządowe.....	12
1.1.5. Charakterystyka rodzajów, form wolontariatu .....	15
1.1.6. Motywy podejmowania działań wolontaryjnych.....	17
<b>2. Cel badań i pytania badawcze</b> .....	21
<b>3. Materiał i metody badań</b> .....	22
3.1. Badani .....	22
3.2. Metoda badań .....	23
3.3. Analiza statystyczna .....	27
<b>4. Wyniki badań</b> .....	28
4.1. Charakterystyka wybranych cech demograficznych osób biorących udział w wolontariacie.....	28
4.2. Motywy uczestniczenia w wolontariacie.....	32
4.2.1. Analiza wielowymiarowa zmiennych socjodemograficznych – jako niezależnych, a motywy partycypacji w wolontariacie (zmiennie zależne) .....	39
4.3. Poczucie własnej wartości badanych.....	40
4.3.1. Poczucie własnej wartości a motywy pracy wolontaryjnej.....	45
4.4. Wrażliwość empatyczna badanych.....	45
4.4.1. Wrażliwość empatyczna a motywy pracy w wolontariacie.....	48
4.5. Sens życia według kwestionariusza MLQ.....	49
4.5.1. Sens życia według MLQ a motywy pracy wolontaryjnej .....	51
4.6. Poczucie koherencji badanych.....	51
4.6.1. Poczucie koherencji a motywy pracy w wolontariacie .....	53

4.7. Analiza wielowymiarowa wpływu badanych zmiennych osobowościowych na motywację w wolontariacie.....	54
<b>5. Dyskusja .....</b>	<b>58</b>
<b>6. Wnioski.....</b>	<b>71</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>72</b>
<b>Streszczenie .....</b>	<b>79</b>
<b>Summary .....</b>	<b>81</b>
<b>Aneks .....</b>	<b>83</b>

## Wykaz skrótów

N – ilość

$\bar{x}$  – średnia

$\pm 95\%CI$  – przedziały ufności dla średnich

SD – odchylenie standardowe

min-max – wartość minimalna i maksymalna

Me – mediana

Q<sub>25</sub> - Q<sub>75</sub> – kwartył górny i kwartył dolny

p – poziom istotności statystycznej

UE – Unia Europejska

MOP – Międzynarodowa Organizacja

ILO – International Labour Organization

SES Morrisa Rosenberga – Skala Samooceny

IRI – Indeks Reaktywności Interpersonalnej

MLQ – Meaning in Life Questionnaire

SOC-13 – Kwestionariusz orientacji życiowej

PP – skala przyjmowania perspektywy

F – skala fantazji

ET – skala empatycznej troski

OP – skala osobistej przykrości

## **1. Wstęp**

Rozwój demokratycznego państwa, budowanie świadomego społeczeństwa obywatelskiego – to także podejmowane dobrowolne działania ochotnicze. Bez nich najsprawniejsze nawet państwo nie jest w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb różnych kategorii obywateli. Jest szereg obszarów życia społecznego, których nie sposób sobie wyobrazić bez pracy wolontariackiej. Potwierdzają to dane pochodzące z badań European Social Reality. Wskazują one, że prawie 80% Europejczyków przyznaje tej działalności niepoślednią rolę w demokratycznym życiu społecznym. Jednak tylko 3 osoby na 10 podejmuje pracę w wolontariacie [22]. Raport Unii Europejskiej, przygotowany w oparciu o krajowe dane państw członkowskich w tym zakresie, mówi o 22% – 23% obywateli powyżej piętnastego roku życia podejmujących pracę w charakterze wolontariusza [80].

Poszczególne państwa członkowskie UE różnią się znacznie poziomem aktywności społecznej swoich obywateli. Liderami są Austria, Holandia, Szwecja i Wielka Brytania. W krajach tych ponad 40% mieszkańców podejmuje pracę wolontariacką. Na drugim biegunie są kraje, gdzie poziom zaangażowania w wolontariat jest dużo niższy – nawet poniżej 10% społeczeństwa. Są to: Bułgaria, Grecja, Litwa i Włochy. W tym zestawieniu Polska lokuje się w grupie państw na relatywnie niskim poziomie. Szacuje się, że w wolontariat angażuje się 10 - 19% społeczeństwa. Jak wynika z powyższego skala działalności wolontariackiej jest bardzo szeroka nawet w obszarze UE. Dane te należy jednak traktować wskaźnikowo, ponieważ badania prowadzono w różnym czasie, na różnych próbach badawczych, z wykorzystaniem odmiennej metodologii.

Jednym z obszarów funkcjonowania państwa, gdzie wsparcie wolontariatem jest niezbędne, są działania na rzecz osób z niepełnosprawnością. Potrzeby w tym zakresie są i będą duże. Brak jest opracowań dotyczących zarówno motywów, jak i cech wolontariuszy zaangażowanych w tym obszarze. Zbadanie tego problemu mogłoby stanowić przesłankę do skuteczniejszego działania organizacji non profit.

### **1.1. Wolontariat**

Termin wolontariat powstał w XX wieku, ale dobrowolne wykonywanie nieodpłatnej pracy sięga początków naszej cywilizacji. Źródłami są tu bez wątpienia idee społeczne oraz praca na rzecz innych – filantropia i dobroczynność.

Filantropia to synonim dobrowolnej, świeckiej działalności dla ubogich, mająca swe źródła w humanizmie i hasłach miłości do człowieka. Pojęcia filantropii i dobroczynności mogą być stosowane zamiennie, różnicując tylko religijną i świecką [88].

### 1.1.1. Rys historyczny, źródła idei wolontariatu

Filantropia (*gr. philanthropia*) jako idea narodziła się w starożytnej Grecji. Wyrażała sposób życia wspólnotowego z określoną postawą człowieka, nacechowaną przyjaźnią dla innych oraz chęcią udzielania pomocy potrzebującym [63].

Powstanie filozofii w starożytnej Grecji poprzedzała refleksja nad człowiekiem i jego miejscem w świecie, a obszarem tym była mitologia. Uważany za pierwszego filantropa Prometeusz działał na rzecz ludzkości, nie zważając na podziały wspólnotowe czy stanowe. Treścią mitu o Prometeuszu jest droga pomocy ludziom przez przekazywanie im wiedzy oraz poświęcenie się w imię miłości bliźniego [61].

W myśl zasady Protagorasa, że „człowiek miarą wszystkich rzeczy”, grecka filozofia kierowała myśl na człowieka, a jej podstawowym problemem była próba odpowiedzi na pytania, czy w świecie otaczającym człowieka istnieją prawidłowości, reguły, które można uznać za podstawę w swoim życiu oraz czy istnieje obiektywne kryterium prawdy? W filozofii tej pojawiają się też wyraźne wątki filantropijne. Przykładami mogą być postaci Kratesa, Demonaksa czy Chryzypa, który traktował filantropię jako pełne wzajemnej życzliwości relacje między ludźmi. Zaliczyć tu też można Platona, twórcę nauki o wychowaniu i kształceniu człowieka. Wskazał on czyny filantropijne, do których zaliczył m.in. pomoc każdemu nieszczęśliwemu. Z kolei Arystoteles twierdził, że człowiek jest istotą społeczną, a obywatele mają określone powinności wobec innych [3].

Uczniowie Greków – Rzymianie zastąpili ideę filantropii humanizmem, który znamionował doskonalenie jednostki ludzkiej i charakteryzował nowe społeczeństwo obywatelskie. Godnym podkreślenia jest to, że w Rzymie istniały zwyczajowe formy pomocy społecznej, jak i państwowa działalność w tym zakresie.

Dobroczynność utożsamiana z chrześcijaństwem miała na celu niesienie pomocy biednym i potrzebującym, a wywodziła się z działalności charytatywnej Kościoła [48]. Chrześcijaństwo opierało swą etykę na założeniu miłości bliźniego, a jedną z jego podstawowych idei była dobroczynność [47]. Podnosiło ono ubóstwo do rangi cnoty, a pracy nadając ogromną wartość. Kościół od początków swego istnienia nadawał działalności charytatywnej formy instytucjonalne. W okresie Średniowiecza, to przede wszystkim instytucje kościelne zajmowały się pomocą potrzebującym. Działalność w tym zakresie podejmowały najczęściej osoby duchowne, zakonnicy. Wsparciem były władze miejskie, a także organizacje rzemieślnicze czy kupieckie [68].

Era nowożytna również niosła ze sobą ideę humanitaryzmu, pomocy potrzebującym, a filozofia humanizmu sytuowała człowieka w roli stwórcy świata, w którym żyje. W Odrodzeniu transcendentne istnienie dobra i sprawiedliwości nie było już tak oczywiste. Rzeczywistość była kształtowana przez ideę Kartezjusza mówiącą, że jedynym źródłem wiedzy o zasadach panujących w państwie jest człowiek i społeczeństwo [32]. Według Hobbesa (XVII wiek), to państwo powinno pełnić rolę opiekuńczą, mając obowiązek chronienia obywateli [61].

Początki polityki społecznej wielu państw datuje się na przełom XVIII i XIX wieku. W tym okresie powstawało ustawodawstwo społeczne, mające za zadanie zarówno ochronę ludzi pracujących, jak też pomoc biednym. Rozwijająca się filantropia była przeciwna formom opieki państwowej i tradycyjnej jałmużnie. Programowo nastawiona była na edukację, opiekę zdrowotną, łagodzenie nędzy oraz działalność zrzeszeń dobroczynnych. W tym okresie pomysłem na wspieranie jednostki miały być wspólnoty. Ówczesna pomoc społeczna miała więc charakter socjalno-wspólnotowy. Zwolennicy XIX – wiecznych idei tworzyli programy w postaci filantropijnych czynów społecznych. Równolegle rozwijała się filantropia katolicka. Przemiany urbanizacyjne i industrializacyjne były przyczyną problemów społecznych. Problemy te miały rozwiązywać organizacje charytatywne, udzielające pomocy swym członkom, opracowujące w trakcie swej działalności nowe metody działania oraz zdobywania funduszy. Stowarzyszenia dobroczynne, mające zastąpić tradycyjną jałmużnę, były symbolem nowego spojrzenia na problem pomocy potrzebującym [57].

Na przełomie XIX i XX wieku nastąpił rozwój państwowych polityk społecznych oraz rozwój nauki w tym obszarze. Powstawały wtedy kolejne, zarówno chrześcijańskie, jak i świeckie organizacje filantropijne.

W dwudziestoleciu międzywojennym rozwijająca się społeczna nauka Kościoła katolickiego wprowadzała zasadę pomocniczości (subsydiarności) wobec jednostek i wspólnot. Niebagatelny wpływ na drogę Kościoła w zakresie nauki społecznej miała poświęcona tym kwestiom encyklika papieża Piusa XI [26].

W roku 1920 P. Ceresole użył jako pierwszy terminu wolontariat, organizując obóz Service Civil Volontaire w odpowiedzi na zniszczenia I wojny światowej. Tworząc kilka tego rodzaju obozów, wraz z naśladowcami rozpropagował ideę wolontariatu w dzisiejszym rozumieniu [13].

Po II wojnie światowej rozwinęło się wiele doktryn i idei związanych z wolontariatem i filantropią. Jedną z nich był liberalizm, głoszący zasady wolności jednostki, własności prywatnej, bogacenia się oraz elastyczności ról życiowych [5]. Przykładem mogą być poglądy



von Hayeka, który uważał, że aby nie zakłócać zasad wolnego rynku, właściwymi dla świadczenia pomocy są trzeci sektor i wolontariat. Podobne poglądy reprezentował Friedman. Popierał on sektor non-profit, wolontariat i filantropię. Nie naruszały one bowiem zasady wolności [8]. Budowę państwa opiekuńczego, wspierającego obywateli zakładała także doktryna socjaldemokratyczna. Z kolei konserwatyści, krytykując zasady państwa opiekuńczego, przyznawali rolę dobroczynności organizacjom pozarządowym, pracy wolontariackiej i dobrowolnemu wsparciu finansowemu [88].

### **1.1.2. Definiowanie wolontariatu**

Pojęcia wolontariat, wolontariusz pochodzą od łacińskiego *volontarius*, co oznacza *dobrowolny, chętny, zgodny z wolną wolą*. Angielskie *volunteering* oznacza zgłaszanie się na ochotnika, a *voluntary service* – służbę, pracę ochotniczą. Terminy te określają chęć, gotowość poświęcenia własnego czasu i umiejętności, celem wykonania pracy na rzecz innych osób. Pomimo tego, że dawniej pojęcia te oznaczały bezpłatną formę stażu zawodowego lub ochotniczą służbę wojskową a dziś nie są już aktualne, to z współczesnymi łączy je element nieodpłatnej pracy [77]. Działania związane z pracą wolontaryjną są formą spontaniczną wykonywaną z dobrej woli jednostki, nieodpłatnie.

Cechami wolontariatu są:

- dobrowolność w podejmowaniu działań,
- możliwość lub też brak otrzymania wynagrodzenia za wykonywane zadania,
- organizacja, za pośrednictwem której aktywność jest realizowana,
- osoby, na rzecz których aktywność jest podejmowana [15].

Szczegółowe zestawienie cech konstytutywnych wolontariatu przedstawia tabela 1.

**Tabela 1. Kryteria definicyjne wolontariatu**

<b>Kryterium definicyjne</b>	<b>Rozpiętość (skala) kryterium</b>
Dobrowolność	<ul style="list-style-type: none"><li>- wolna wola</li><li>- działanie częściowo dobrowolne (podejmowane ze względu na presję otoczenia)</li><li>- działanie wykonywane z obowiązku (w zastępstwie służby wojskowej lub wyroku sądu)</li><li>- brak jakiegokolwiek wynagrodzenia</li><li>- zwrot poniesionych przez ochotnika kosztów</li><li>- drobne gratyfikacje finansowe (np. stypendium)</li></ul>
Organizacja	<ul style="list-style-type: none"><li>- formalna</li><li>- nieformalna</li></ul>
Beneficjenci	<ul style="list-style-type: none"><li>- działanie na rzecz osób niespokrewnionych</li><li>- działanie na rzecz krewnych, przyjaciół, znajomych, zwierząt</li></ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie [15].

Międzynarodowa Organizacja Pracy - MOP (International Labour Organization – ILO) określa wolontariat jako aktywność lub pracę, wykonywaną dobrowolnie, bez wynagrodzenia, na rzecz jakiejś sprawy lub w celu pomocy osobom spoza gospodarstwa domowego lub najbliższej rodziny. W swoich wytycznych, dotyczących mierzenia ekonomicznej wartości wolontariatu określa też wymienione powyżej kryteria definicyjne. MOP uznaje za wolontariat także działania nieformalne – bez pośrednictwa właściwych instytucji. Bez takiego założenia kraje o znikomej liczbie organizacji obywatelskich zaniżałyby znacząco na faktyczny stan aktywności wolontaryjnej na świecie. Uregulowanie prawne wolontariatu należy do determinantów wpływających w znacznej mierze na rozwój aktywności ochotniczej w poszczególnych krajach.

### **1.1.3. Uregulowania prawne dotyczące wolontariatu w Polsce**

Początki polityki społecznej na ziemiach polskich to przełom XVIII i XIX wieku, czyli okres, w którym Polska była pod zaborami. Taki stan rzeczy miał znaczący wpływ na kształtowanie się tego rodzaju polityki, której podstawowym jej celem stało się hamowanie procesów zagrażających bezpośrednio interesom zaborców państwa polskiego. Przykładem

mogą być Uchwały I i II Międzynarodówki, dotyczące wolności związkowej, ochrony pracy kobiet oraz 8 – godzinnego dnia pracy [62].

Po I wojnie światowej rozwijająca się polityka społeczna zajmowała się głównie ochroną pracy, ubezpieczeń i walką z bezrobociem. Ustrój kapitalistyczny i różnice klasowe były naturalnym porządkiem rzeczy, wymagającym tylko korekt łagodzących dysproporcje i niosących ulgę robotnikom [16].

W drugiej połowie XX wieku początkowo nastąpiło zmniejszenie wagi spraw społecznych. Było to spowodowane nowym etapem rozwoju gospodarki (plan sześcioletni 1950-55). W założeniach kształtowało się w tym okresie nowe pojęcie polityki społecznej dla potrzeb ustroju socjalistycznego, który uczyni jej problemy bezprzedmiotowymi. W krótkim czasie przekonano się, że same założenia ustrojowe nie są w stanie rozwiązać wszystkich problemów społecznych i konieczne jest opracowanie oraz wdrażanie właściwych zasad działania. Dotyczyło to różnych obszarów: pomocy inwalidom, osobom starszym, zwalczania alkoholizmu, przestępczości itp. Nazywano to dążeniami i działaniami prowadzącymi do osiągnięcia określonych społecznych celów [40].

W okresie transformacji ustrojowej – po roku 1989 – w czasie budowania gospodarki rynkowej, przy rosnącym bezrobociu, ubóstwie części społeczeństwa i rozwojowi emigracji zagranicznej, zarówno badania, jak i działania praktyczne zdominowały dziedziny mające wpływ na poziom życia ludności. Dotyczyły obszarów polityki rodzinnej, mieszkaniowej, ochrony zdrowia, zatrudnienia, płac, warunków i ochrony pracy [72]. Polityka społeczna – ze względu na zainteresowanie stała się dziedziną interdyscyplinarną. Aktualnie polska polityka społeczna, wspomagając wewnętrzne uwarunkowania społeczno-gospodarcze, zobowiązana jest dostosowywać się do wymogów Unii Europejskiej [46]. Cele dzisiejszej polityki społecznej to przede wszystkim: bezpieczeństwo socjalne, inwestycje w człowieka przez tworzenie równych szans rozwoju, tworzenie podstaw stabilizacji życiowej członków społeczeństwa. Celem jest też tolerancja dotycząca różnic między ludźmi oraz powrót do wartości związków interpersonalnych poprzez akcentowanie życia rodzinnego.

Istnieją różnice dotyczące normatywnego uregulowania działań wolontaryjnych w poszczególnych krajach. W niektórych praca ochotnicza nie jest objęta przepisami prawa. W innych tylko niektóre aspekty pracy wolontaryjnej są uregulowane. Są też kraje posiadające kompleksowe przepisy związane z pracą społeczną w wolontariacie. W wielu krajach ciągle jednak przedmiotem dyskusji jest problematyka związana z unormowaniem pracy społecznej i działalnością wolontariatu.

Źródłem prawnym określającym pojęcie pomocy społecznej w Polsce jest Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku. Ustawa ta stanowi, że: (...) *pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości* [19]. Zmiana sytuacji społeczno-politycznej w Polsce oraz wzrost zainteresowania wolontariatem doprowadziły do powstania i uchwalenia w dniu 24. kwietnia 2003 roku Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, regulującej działania w tym obszarze [20]. Za sprawą tego aktu prawnego stworzono jednocześnie warunki do powstawania, rozwoju instytucjonalnego wolontariatu.

#### **1.1.4. Organizacje pozarządowe**

W literaturze przedmiotu funkcjonuje wiele pojęć, definicji dotyczących trzeciego sektora. Przykładem mogą być: organizacje pozarządowe, organizacje społeczne, organizacje charytatywne, obywatelskie, sektor pozarządowy, sektor non-profit, kościelne. Używane zamiennie terminy odnoszą się do tej samej grupy podmiotów. Mimo, że prawnie uregulowane jest pojęcie organizacji pozarządowej, to dyskurs naukowy zdominował termin: trzeci sektor, charakteryzujący odrębność od rynku i instytucji publicznych [50].

Współcześnie można spotkać pracowników społecznych zarówno w instytucjach publicznych, jak i w sektorze prywatnym. Jednak forma aktywności w postaci wolontariatu związana jest najbardziej z organizacjami pozarządowymi. Trzeci sektor, działając dynamicznie, ale jednocześnie tanio, opiera się na nieodpłatnej pracy wolontariuszy-ochotników, zatrudniając niewielką liczbę pracowników płatnych. Zaangażowanie, entuzjazm, umiejętności i wiedza wolontariuszy pozwala na sprawne działanie podmiotów w tym sektorze. W ostatnich latach organizacje non-profit, bardzo szybko rozwijające się na świecie, w Polsce również powodują wzrost znaczenia sektora pozarządowego w gospodarce. Jak pisze J. Rifkin, „(...) *niezależny sektor odgrywa coraz większą rolę w krajach całego świata. Ludzie tworzą nowe instytucje na szczeblu lokalnym i krajowym, aby zaspokoić potrzeby, którym nie może zaradzić ani rynek, ani państwo*” [65]. Inaczej rzecz ujmując należy stwierdzić, że funkcjonowanie organizacji pozarządowych – z ekonomicznego punktu widzenia – wynika z braku zaspokojenia ludzkich potrzeb przez rynek i państwo [43]. Rekompensowanie zawodności państwa i rynku w niektórych obszarach jest zadaniem organizacji należących do trzeciego sektora.

Mówiąc o trzecim sektorze mamy na uwadze wszystkie organizacje pozarządowe funkcjonujące w jego obszarze.

Wielu autorów aprobuje przeprowadzony podział sfery życia społecznego na trzy sektory ze względu na różne podmioty działania (prywatne i publiczne) oraz prywatne i publiczne cele działalności, gdzie pierwszy sektor to gospodarka, drugi rządowy, publiczny a trzeci nazywany sektorem społeczeństwa obywatelskiego [75]. Mimo różnic określających sektory pierwszy i drugi, wszyscy oni są zgodni co do definicji trzeciego sektora jako ogółu działających organizacji non-profit [29, 25, 84].

Cechy charakteryzujące trzeci sektor jako nową jakość to:

- poczucie przynależności członków organizacji, działaczy, wolontariuszy i ich świadomość udziału we wspólnej misji,
- istnienie infrastruktury trzeciego sektora [70].

Podkreślenie niezależności sektora pozarządowego od administracji nie oznacza wcale braku współpracy między nimi, natomiast termin non-profit wskazuje odmienne działania niż rynku.

Definicje dotyczące organizacji pozarządowych występujące w literaturze przedmiotu są stosunkowo podobne, a autorzy określają je najczęściej przez ich cechy, takie jak dobrowolność, niezależność i działanie nienastawione na zysk. Jedną z tych definicji przedstawia się jako: „(...) *organizacje społeczne, które cechuje sformalizowany charakter, strukturalna niezależność od władz publicznych, niekomercyjny charakter, samorządność, dobrowolność członkostwa. Organizacje pozarządowe występują w różnych formach: stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne, organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego, związki zawodowe, partie polityczne* [66]. Charakteryzuje je:

- trwała forma organizacyjna,
- strukturalna niezależność od władz publicznych,
- działalność nienastawiona na zysk,
- dobrowolność członkostwa i pracy społecznej [42].

Pojęcie organizacji pozarządowej jest jedynym stosowanym w polskim prawodawstwie w odniesieniu do różnych rodzajów podmiotów pozarządowych, a jej definicja zawiera następujące elementy konstytutywne:

- status jednostki organizacyjnej,
- utworzenie na podstawie przepisów ustaw,
- działanie nie dla zysku,
- pozostawanie poza sektorem finansów publicznych [36].

Najczęściej występującymi formami organizacji pozarządowych w Polsce są fundacje i stowarzyszenia.

Liczba podmiotów zaliczanych do sektora pozarządowego trudna jest do określenia głównie ze względu na swą różnorodność.

W 2018 r. aktywną działalność prowadziło łącznie 101,0 tys. rejestrowych organizacji non-profit. W stosunku do 2014 r. liczba tych podmiotów wzrosła o 0,3 tys. (tj. o 0,3%). Wśród nich najliczniejszą grupę stanowiły stowarzyszenia i podobne organizacje społeczne – 69,1 tys. podmiotów (68,4%), a następnie fundacje – 14,5 tys. (14,4%) oraz związki zawodowe – 12,5 tys. (12,4%). Ponadto działało 2,7 tys. organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego oraz 1,8 tys. społecznych podmiotów wyznaniowych (odpowiednio 2,6% i 1,8%). W zbiorowości rejestrowych organizacji non-profit najmnij licznymi grupami były organizacje pracodawców (0,3 tys.) oraz partie polityczne (0,1 tys.). Dodatkowo wśród rejestrowych organizacji non-profit 87,3 tys. podmiotów należało do sektora ekonomii społecznej, 9,3 tys. posiadało status organizacji pożytku publicznego, a 0,2 tys. znajdowało się na liście przedsiębiorstw społecznych.

**Tabela 2. Liczba organizacji w sektorze pozarządowym w Polsce w 2018 roku**

Rodzaj organizacji	Liczba organizacji
Stowarzyszenia	69 100
Fundacje	14 500
Organizacje pracodawców, partie polityczne	400
Organizacje społeczne (komitety rodzicielskie, koła łowieckie, komitety społeczne)	2 700
Związki zawodowe	12 500
Jednostki kościołów i związków wyznaniowych	1 800
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego	5 459

Źródło: opracowanie własne na podstawie [28].

Najwięcej organizacji pozarządowych powstało w latach 1990-1992. Przyczyną tego rozwoju były zmiany legislacyjne oraz stosunkowo niewielka liczba podmiotów działających wcześniej w tym sektorze.

### 1.1.5. Charakterystyka rodzajów, form wolontariatu

W zależności od przyjmowanych kryteriów istnieją różne podziały i klasyfikacje wolontariatu. Najistotniejsze kryteria różnicujące pracę wolontariacką to czas pracy i jej miejsce.

Według kryterium czasu pracy rozróżnia się wolontariat krótkoterminowy (akcyjny) – do 30 dni i długoterminowy (stały) – powyżej 30 dni. Taka klasyfikacja podyktowana jest regulacją ustawową, nakładającą obowiązek podpisania porozumienia, umowy z ochotnikami pracującymi powyżej 30 dni [23].

Przyjmując za kryterium miejsce pracy wolontariuszy, dzieli się wolontariat na krajowy i zagraniczny. Uzasadnieniem takiego rozróżnienia jest całkowicie odmienny charakter pracy wolontariuszy w kraju i za granicą. Pracujący w Polsce nie są zobligowani do wyjazdów, często pracują w organizacjach działających w ich otoczeniu, zwykle od kilku do kilkunastu godzin miesięcznie. Najczęściej praca w wolontariacie jest możliwa do pogodzenia z innymi obowiązkami czy aktywnościami. Wolontariusze wyjeżdżający za granicę pracują w ramach różnych organizowanych programów, mając zapewnione zakwaterowanie i wielu przypadkach wyżywienie oraz kieszonkowe. Praca w wymiarze 5-8 godzin przez pięć dni w tygodniu jest podstawowym zajęciem i obowiązkiem w czasie trwania programu.

Rozróżnienie wolontariatu akcyjnego, stałego odbywanego w organizacjach, czy też w ramach różnego rodzaju programów, projektów, misji prezentuje poniższa tabela.

**Tabela 3. Rodzaje wolontariatu**

Kryterium	Rodzaje wolontariatu	Miejsce pracy	
		wolontariat krajowy	wolontariat zagraniczny
czas wykonywania pracy	akcyjny krótkoterminowy (do 1 miesiąca)	- akcyjny - praca przy projektach krótkoterminowych - praktyki, - pomoc dorywcza	-programy wolontariackie krótkoterminowe (work-campy) - krótkoterminowe wyjazdy -krótkoterminowe misje
	stały - długoterminowy (powyżej 1 miesiąca)	- stała praca w organizacjach i instytucjach - długoterminowe praktyki i staże	- programy wolontariackie - misje

Źródło: opracowanie własne na podstawie [50].

Spoleczne zaangażowanie w krótkotrwałe prace na rzecz określonej organizacji lub instytucji w Polsce nazywane jest wolontariatem krajowym krótkoterminowym. Wyróżnia się w nim wyróżnić wolontariat akcyjny – gdy praca wykonywana jest na rzecz konkretnej akcji, wydarzenia. Mogą to być również krótkoterminowe projekty, praca dorywcza albo krótkie praktyki.

Ciągła praca na rzecz organizacji trzeciego sektora to wolontariat krajowy stały lub długoterminowy. Wolontariusze poświęcają na pracę od kilku do kilkunastu godzin miesięcznie, wykonując swoje zadania jeden lub więcej razy w tygodniu. Można nazwać ten rodzaj ochotniczej działalności systematycznym. Stałym wolontariatem są też długoterminowe praktyki.

Wyjazdy za granicę na okres do kilku tygodni nazywane są wolontariatem zagranicznym akcyjnym. Zwykle są to *work-campy*, podczas trwania których najczęściej ochotnicy mają zapewnione zakwaterowanie i wyżywienie wykonując pełnoetatową, niewymagającą specjalnych kwalifikacji pracę. Częstym warunkiem jest tu ukończenie osiemnastego roku życia oraz znajomość języka angielskiego [23]. Do tej formy wolontariatu zalicza się również krótkoterminowe wyjazdy lub misje związane z niesieniem pomocy humanitarnej bądź pomocy w organizowaniu jakiejś akcji.

Wolontariat zagraniczny stały to wyjazdy za granicę na czas od 6 do 9 miesięcy. Obejmuje pracę ramach różnego rodzaju programów i misji. Wolontariusze, oprócz zakwaterowania i wyżywienia, otrzymują często niewielkie kieszonkowe. Są oni zobligowani do znajomości języka danego kraju, a czasem konkretnych, określonych umiejętności. Ochotnicy pełnią funkcje pracowników.

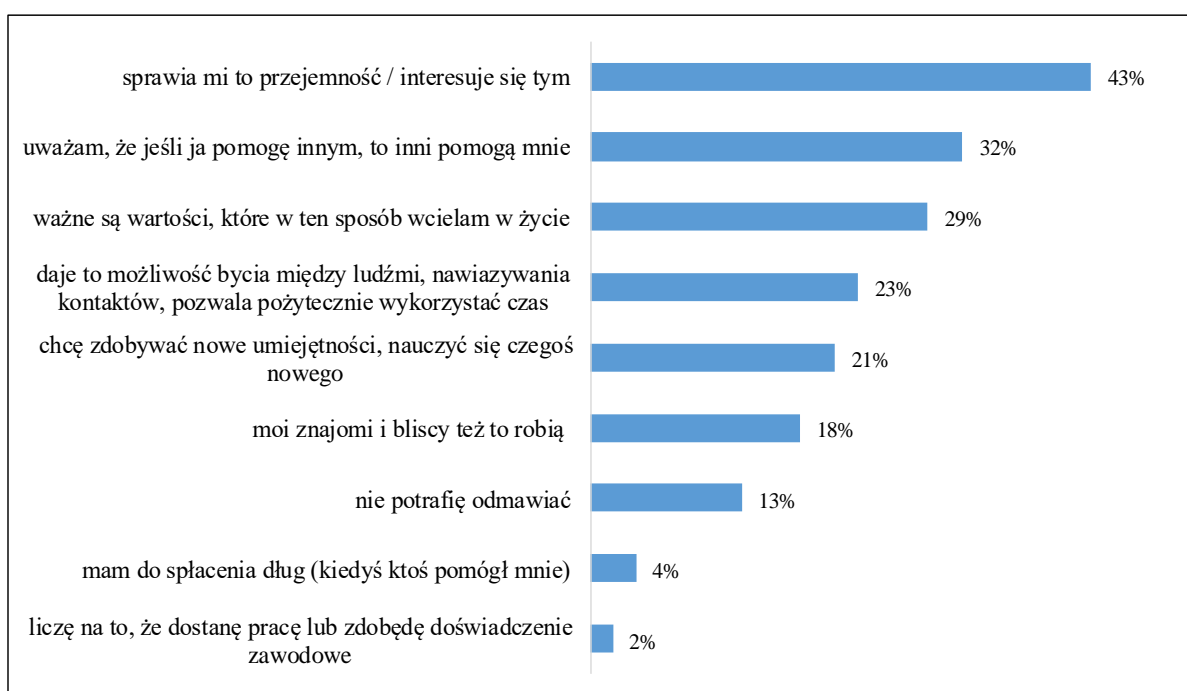
Popularnym europejskim programem umożliwiającym uczestnictwo w wolontariacie długoterminowym za granicą była Akcja „Wolontariat Europejski” programu Unii Europejskiej „Młodzież w działaniu” (Youth in Action). Program realizowany w latach 2007 - 2013 umożliwiał młodym ludziom (w wieku od 18 do 30 lat) pracę poza granicami kraju w charakterze wolontariusza. Jego założeniem było promowanie mobilności młodzieży nie tylko w granicach Unii. Przyświecała mu idea edukacji poza formalnej, dialogu międzykulturowego i szeroko rozumianej integracji młodzieży [49].

Z uwagi na ścisłe związki działalności Kościoła katolickiego i organizacji katolickich z pracą społeczną, proponuje się również podział wolontariatu na chrześcijański (ewangeliczny) i świecki (humanistyczny). Takie rozróżnienie najczęściej stosuje Kościół, podkreślając szczególny rodzaj realizowanego przez siebie wolontariatu chrześcijańskiego [13].



### 1.1.6. Motywy podejmowania działań wolontaryjnych

Każdy rodzaj motywacji do pracy w wolontariacie ma swoją wartość, a efektywne działania na rzecz organizacji trzeciego sektora i wspólnego dobra są nieocenionym znakiem naszych czasów. Motywy wolontariatu mogą być różne. Badania dotyczące aktywności Polaków w organizacjach pozarządowych, przeprowadzone w latach 2010 – 2011 przez Stowarzyszenie Klon/Jawor dotyczące aktywności Polaków w organizacjach pozarządowych przedstawia rycina 1.



**Rycina 1. Motywacje wolontariuszy podejmowania aktywności społecznej**

Źródło: opracowanie własne na podstawie [59].

Można je ująć w pięć kategorii ochotników – tabela 4.

**Tabela 4. Kategorie wolontariuszy - ze względu na motywacje**

<b>Kategoria wolontariuszy</b>	<b>Motywy działań wolontaryjnych</b>
ofiarodawcy	czysty altruizm, troska o innych, brak korzyści osobistych
zainteresowani klientem	zainteresowanie konkretną grupą, np. niepełnosprawnymi, narkomanami, chorymi
zainteresowani problemem	rozwiązanie konkretnej kwestii, np. ochrona środowiska, zmiana prawa
zainteresowani zawodowo	wykorzystanie swoich kwalifikacji zawodowych, np. psychoterapeuci, prawnicy, rehabilitanci, lekarze
Hobbyści	działanie dla własnej przyjemności, znajdowanie w wolontariacie dopełnienie codziennej egzystencji

Źródło: opracowanie własne na podstawie [87].

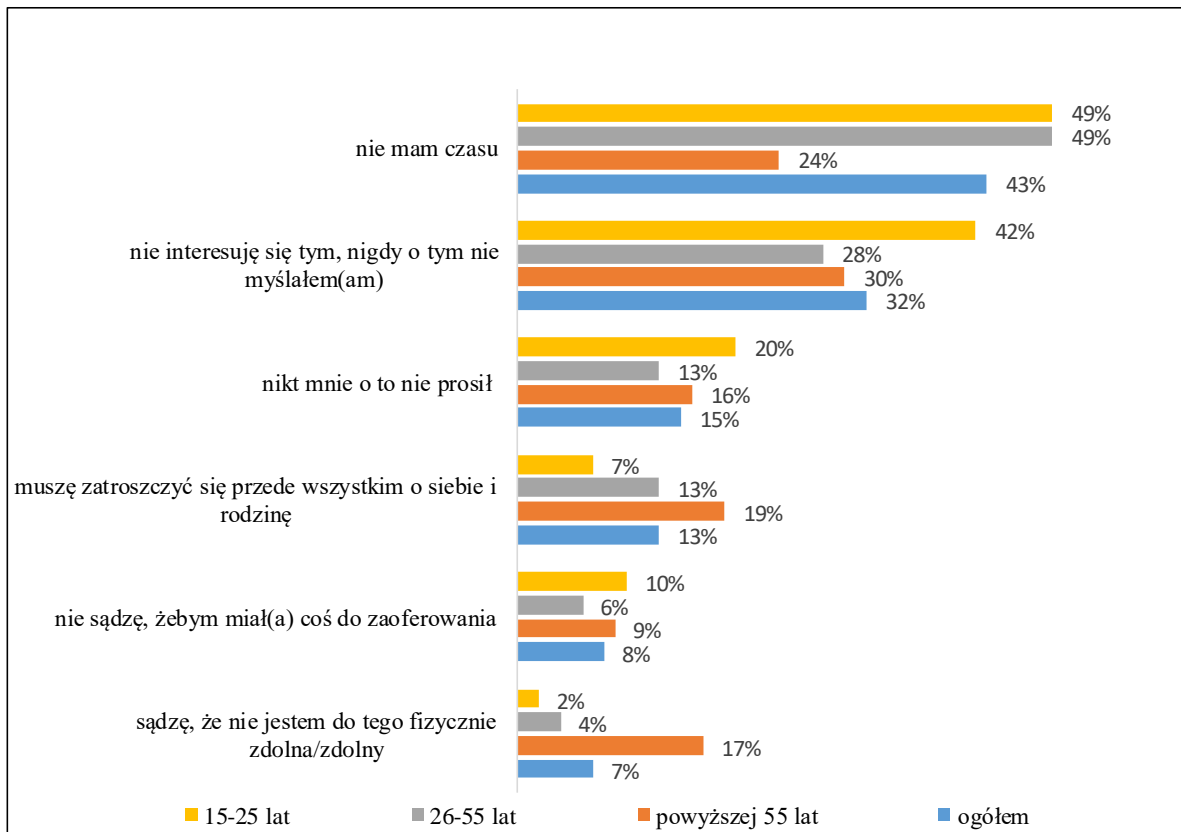
Ze względu na stopień zaangażowania w pracę społeczną można rozróżnić trzy zasadnicze grupy wolontariuszy – tabela 5.

**Tabela 5. Kategorie wolontariuszy – ze względu na pracę**

<b>Kategorie wolontariuszy</b>	<b>Stopień zaangażowania w pracę społeczną</b>
okazjoniści	włączający się w pojedyncze akcje na podstawie impulsu
średniodystansowcy	działający aktywnie na rzecz realizacji określonego zadania, a po jego zrealizowaniu zaprzestający aktywności
działacze permanentni	zaangażowani ciągle w aktywność społeczną

Źródło: opracowanie własne na podstawie [87].

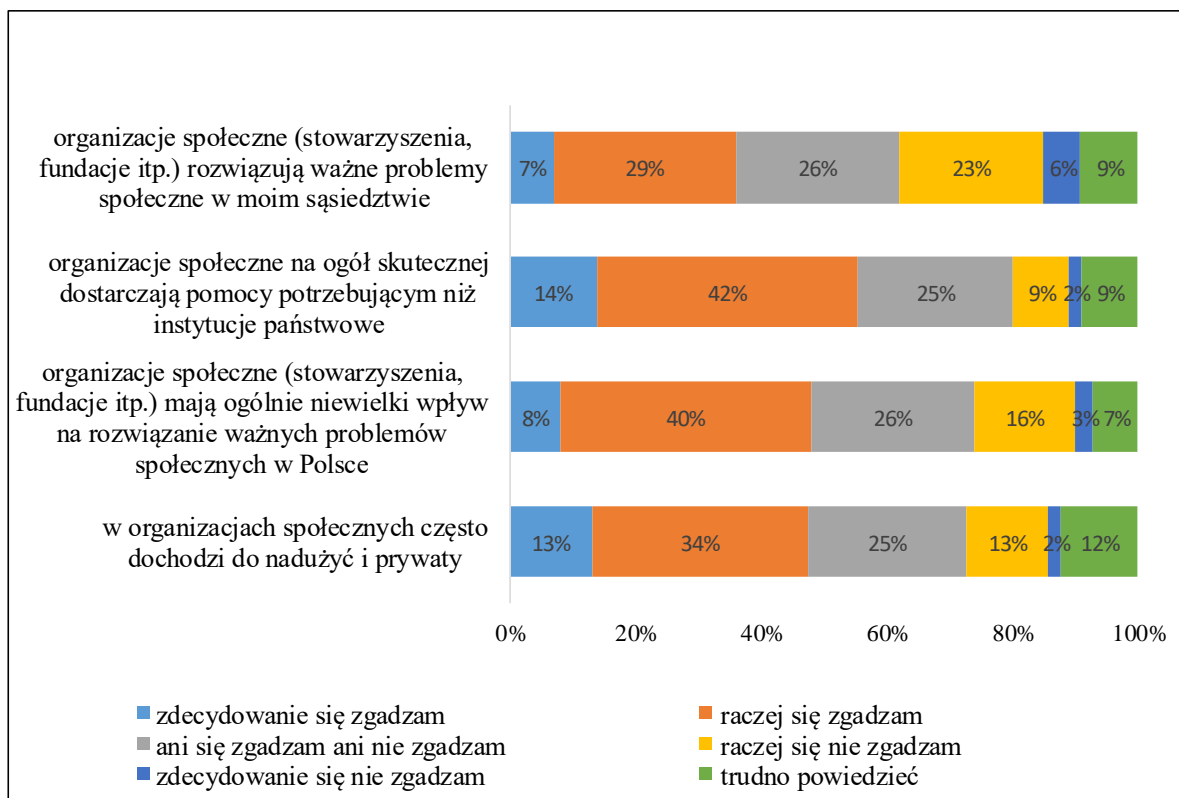
Interesujące może być też spojrzenie z drugiej strony – jakie mogą być przyczyny braku zainteresowania i zaangażowania w aktywność społeczną? Wyniki badań – z podziałem na przedziały wieku, rycina 2.



**Rycina 2. Najczęściej wskazywane powody braku zaangażowania w aktywność społeczną**

Źródło: opracowanie własne na podstawie [59].

Czynnikiem motywującym lub też limitującym zaangażowanie w działalność może być opinia na temat organizacji społecznych. Zróżnicowanie poglądów na ten temat przedstawia rycina 3.



**Rycina 3. Opinie na temat organizacji społecznych**

Źródło: opracowanie własne na podstawie [59].

Spoleczne znaczenie organizacji pozarządowych, szczególnie w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych, skłania do zbadania cech wolontariuszy działających w tym obszarze. Oprócz celów poznawczych, może stanowić to korzystną przesłankę do skuteczniejszego działania organizacji na rzecz osób z niepełnosprawnością.

## **2. Cel badań i pytania badawcze**

Celem pracy było zbadanie motywów partycypacji w wolontariacie oraz wybranych cech psychospołecznych wolontariuszy pracujących na rzecz osób z niepełnosprawnością. Określenie motywów podejmowania pracy w wolontariacie oraz założonych cech psychospołecznych mogłoby stanowić przesłankę do zarządzania organizacjami non-profit.

W związku z tak określonym celem sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jak przedstawiała się charakterystyka socjodemograficzna osób badanych, biorących udział w wolontariacie?
2. Jakie były motywy badanych dotyczące udziału badanych w wolontariacie?
3. Czy istniały związki między badanymi cechami socjodemograficznymi a motywami pracy w wolontariacie?
4. Jak kształtowały się badane cechy osobowości badanych oraz czy zmienne socjodemograficzne wykazywały związki z tymi cechami?
5. Czy istniały związki między tymi cechami a motywami pracy w wolontariacie?

### 3. Materiał i metody badań

#### 3.1. Badani

Zbadano 412 osób – 333 kobiety (80,83% ogółu) i 79 mężczyzn (19,17%) w wieku 16 – 61 lat. Dobór do badań był celowy – były to osoby działające w wolontariacie. Badanych rekrutowano spośród wolontariuszy organizacji pozarządowych: Olimpiady Specjalne Polska, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych „Start”, Związek Stowarzyszeń Sportowych „Sprawni Razem” oraz Polska Federacja Sportu Niesłyszących. Przedsięwzięcia w trakcie, których przeprowadzono badanie, to: kilkudniowe turnusy rehabilitacyjne, kilkudniowe imprezy sportowe (ogólnopolskie, regionalne, wojewódzkie), obozy sportowe, jednodniowe imprezy sportowe, rekreacyjne lub kulturalne. Wszystkie osoby zostały poinformowane o celu i przebiegu badań, udział w badaniu był dobrowolny, każda z osób miała możliwość odmowy uczestnictwa w badaniach bez podania przyczyny. Pozostałe kryteria doboru do badań: wiek 16 lat i więcej, sprawność mentalna, umożliwiająca samodzielne wypełnienie kwestionariusza badawczego. Uzasadnieniem ustalenia dolnej granicy wieku – 16 lat był fakt dużego udziału osób młodych w wolontariacie. Jednocześnie arbitralnie uznano, że osoby w tym wieku wykazują się wystarczającą dojrzałością, zapewniającą rzetelne wypełnienie zastosowanego kwestionariusza badawczego.

Wiek badanych ogółem oraz z podziałem na płeć przedstawia tabela 6. Porównanie płci wykazało, że mężczyźni statystycznie byli starsi niż kobiety.

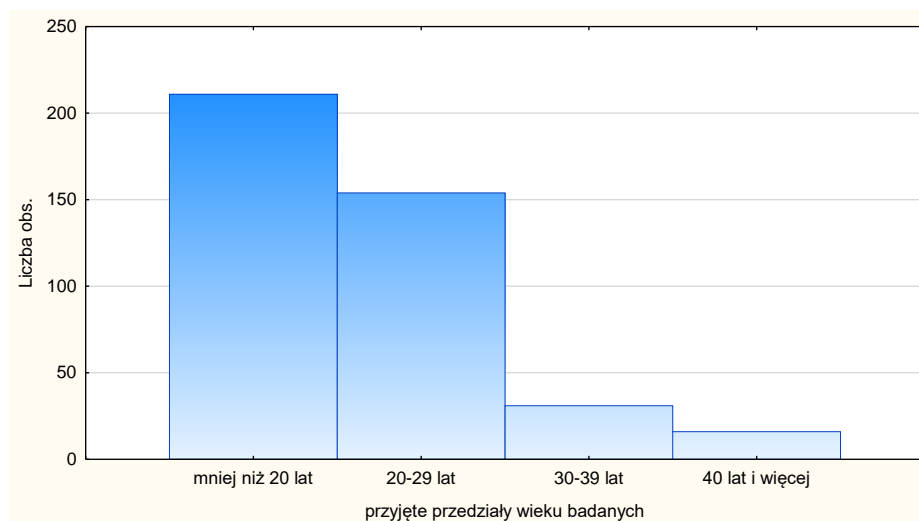
**Tabela 6. Wiek badanych – ogółem oraz z podziałem na płeć**

<b>Badani</b>	<b>Średnia</b>	<b>SD</b>	<b>±95%CI</b>	<b>p</b>
ogółem	21,90	7,28	21,19-22,60	-
kobiety	21,52	7,34	20,73-22,31	0,0058*
mężczyźni	23,49	6,84	21,96-25,03	

\*  $p < 0,001$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Podział badanych według arbitralnie ustalonych, dekadowych przedziałów przedstawia rycina 4.



**Rycina 4. Badani według przyjętych przedziałów wieku**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

### 3.2. Metoda badań

Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety. Składał się on z siedmiu części. W części metrycznej zapytano o płeć, wiek, wielkość miejscowości zamieszkania respondenta (wieś, miasto do 30 tys. mieszkańców, miasto 30-100 tys. mieszkańców, miasto powyżej 100 tys. mieszkańców), wykształcenie (gimnazjalne, średnie, licencjackie, magisterskie), status cywilny (samotny, mężatka/żonaty, w nieformalnym związku) oraz o status zawodowy (uczeń/student, bezrobotny, pracujący, rencista/emeryt).

Zapytano też badanych o:

- samoocenę statusu materialnego (poniżej przeciętnej, przeciętny, powyżej przeciętnej, bardzo dobry)
- samoocenę stanu zdrowia( przeciętny, raczej dobry, bardzo dobry)
- jak oceniają swoją witalność( raczej źle, przeciętnie, raczej dobrze, bardzo dobrze).

Temat pracy uzasadniał też pytania dotyczące tego, czy w rodzinie są osoby niepełnosprawne (nie/tak), czy wśród znajomych są osoby niepełnosprawne (nie/tak) oraz o doświadczenia dotyczące pracy w wolontariacie (pierwszy raz, kolejny raz).

W celu zbadania motywów uczestniczenia w wolontariacie skonstruowano ankietę. Wstępnie sformułowano 20 stwierdzeń dotyczących postaw wobec osób z niepełnosprawnościami oraz motywów uczestniczenia w wolontariacie. Stwierdzeniom tym

przypisano odpowiedzi – w jakim stopniu osoba badana zgadza się z danym stwierdzeniem. Odpowiedzi były uszeregowane według skali Likerta i punktowane: 1 – nie zgadzam się; 2 – raczej nie zgadzam się; 3 – ani się zgadzam ani się nie zgadzam; 4 – raczej zgadzam się; 5 – zgadzam się.

Następnie zbadano jednowymiarowość skali. W tym celu obliczono sumę punktów dla każdego badanego oraz obliczono współczynniki korelacji dla każdego stwierdzenia z sumą punktów. Zgodnie z kryterium Kline’a wyeliminowano te stwierdzenia, których współczynniki korelacji były mniejsze niż 0,4 [35]. W efekcie zostało dziewięć pytań spełniających to kryterium.

Następnie wykonano analizę czynnikową metodą składowych głównych przyjmując jako kryterium wielkość ładunku:  $>1$ . Wartości własne przedstawia tabela 7.

**Tabela 7. Motywy uczestniczenia w wolontariacie – wartości własne czynników**

<b>Wartość</b>	<b>Wartość własna</b>	<b>% ogółu Warianc.</b>	<b>Skumul. Wartość własna</b>	<b>Skumul. %</b>
1	3,23	35,93	3,23	35,93
2	1,36	15,14	4,60	51,07
3	1,12	12,48	5,72	63,55

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Następnie wykonano rotację Varimax i wyeliminowano najslabsze ładunki, zaś czynnikom przypisano nazwy – tabela 8.



**Tabela 8. Motywy uczestniczenia w wolontariacie – domeny i siły ładunków**

Lp	Stwierdzenie	Motywy zawodowe	Motywy empatyczne	Motywy emocjonalno-poznawcze
1	Żyje się przede wszystkim dla innych ludzi	-	-	0,773*
2	Chciałem doświadczyć czegoś nowego	-	-	0,601
3	W moim otoczeniu mam osobę z niepełnosprawnością	-	0,866*	-
4	Chcę nabyć większego doświadczenia zawodowego	0,689	-	-
5	Ułatwi mi to znalezienie pracy	0,841*	-	-
6	To się opłaca	0,606	-	-
7	Chciałem zwiększyć swoje doświadczenie	-	-	0,666
8	Dobrze jest to postrzegane przez pracodawców	0,825*	-	-
9	W mojej rodzinie mam osobę z niepełnosprawnością	-	0,882*	-

\*ładunki >0,7

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Sprawdzono również rzetelność skali. Obliczony współczynnik alfa-Cronbacha = 0,74 świadczy o wystarczającej rzetelności opracowanej skali.

Kolejnymi narzędziami użytymi w celu wyjaśnienia badanego problemu były:

**Skala Samooceny - SES Morrisa Rosenberga** [41]. Metoda pozwalająca w łatwy i prosty sposób mierzyć ogólny poziom samooceny, który jest traktowany jako stosunkowo stała cecha. Narzędzie przydatne jest szczególnie w tych projektach badawczych, w których stosuje się wiele metod. Autor skali przyjął założenie, że wszyscy ludzie mają określone postawy wobec różnych obiektów a jednym z nich jest właśnie sam człowiek oceniający. W tym szczególnym przypadku samoocena jest więc pozytywną lub negatywną postawą wobec siebie, jest rodzajem globalnej oceny siebie samego. Według Rosenberga wysoka samoocena oznacza przekonanie, że jest się „wystarczająco dobrym”, wartościowym człowiekiem, co nie oznacza wcale, że taka osoba uważa siebie za lepszą od innych.

Natomiast niska samoocena w rozumieniu Rosenberga oznacza niezadowolenie z siebie, odrzucenie własnego Ja. Skala metody zbudowana jest z 10 twierdzeń.

Następnym narzędziem badawczym wykorzystanym w pracy był **Indeks Reaktywności Interpersonalnej (IRI)**, określający skalę wrażliwości empatycznej ankietowanych [33]. Empatia postrzegana obecnie jako jedna z bardziej istotnych cech w stosunkach interpersonalnych, którą próbuje się definiować jako aktywne zainteresowanie cudzymi potrzebami, problemami. „Aktywne zainteresowanie” to specyficzne ukierunkowanie na innych ludzi, prowadzące do określonych działań służących poprawie ich dobrostanu, szczególnie przez zachowania pomocowe, czy – ogólnie – altruizm. W literaturze nazywa się to nawet tzw. motywacją empatyczną, czyli zdolnością do spojrzenia na konkretną sytuację z cudzej perspektywy, której konsekwencją będzie doświadczanie odpowiednich emocji – kryjących się za czynnościami mającymi na celu poprawę sytuacji innych ludzi. Indeks Reaktywności Interpersonalnej jest wielowymiarową miarą umiejętności empatycznych, opierającą się na założeniu, iż empatia składa się z kilku oddzielnych, wzajemnie powiązanych emocjonalnych i poznawczych konstruktów. Narzędzie dostarcza więc miar dyspozycyjnych skłonności empatycznych w kilku obszarach. Zawiera cztery 7-elementowe skale, dotyczące odrębnych aspektów empatii. Skala przyjmowania perspektywy (PP) – odzwierciedla umiejętność oraz skłonność do spontanicznego przyjmowania cudzego punktu widzenia w codziennych sytuacjach życiowych. Skala empatycznej troski (ET) – odnosi się do uczuć „zorientowanych na innych”: skłonności do współczucia i współodczuwania w stosunku do ludzi dotkniętych niepowodzeniem. Skala osobistej przykrości (OP) – mierzy uczucia „zorientowane na siebie”: skłonność do przeżywania strachu, niepokoju, przykrości czy dyskomfortu w odpowiedzi na silne negatywne doświadczenia (cierpienie) innych ludzi. Skala fantazji (F) – dotyczy indywidualnej umiejętności wyobraźniowego przeniesienia się w fikcyjne sytuacje, uczucia i zachowania książkowych czy filmowych bohaterów. Wysoka punktacja w poszczególnych aspektach wskazuje na duże skłonności empatyczne badanego.

Kolejnym narzędziem badawczym wykorzystanym w pracy była polska wersja **kwestionariusza MLQ (Meaning in Life Questionnaire)** [37]. Kwestionariusz mierzy deklarowany sens w życiu w perspektywie czasu teraźniejszego (obecność sensu w życiu, MLQ-Presence) oraz w perspektywie czasu przyszłego (poszukiwanie sensu w życiu, MLQ-Search). Wysoki poziom sensu życia według licznych badań ogólnie pozytywnie wpływa na zdrowie fizyczne człowieka. Coraz więcej badań potwierdza istnienie pozytywnego związku między obecnością sensu życia a jakością życia i dobrostanem [18, 55, 79]. Dostrzega się

korelacje między sensem życia a wysoką samooceną i poczuciem kontroli. Brak sensu życia natomiast powoduje brak chęci do życia i działania. Dostrzeżono związek braku sensu życia z patologiami i zaburzeniami, nadużywaniem substancji uzależniających i myślami samobójczymi. Wysoka punktacja badanego analizowanego narzędzia wskazuje predyspozycje do działań wolontaryjnych.

**Kwestionariusz orientacji życiowej w wersji SOC-13** [69] był ostatnim narzędziem badawczym użytym w tej pracy. Zawiera on szereg stwierdzeń, które odnoszą się do przekonań o sobie osoby badanej. Jego centralna właściwość – to zbadanie poczucia koherencji. Jest ono zdefiniowane jako *„globalna orientacja człowieka, wyrażająca stopień, w jakim człowiek ten ma dojmujące, trwałe, choć dynamiczne poczucie pewności, że bodźce napływające w ciągu życia ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego mają charakter ustrukturywany, przewidywalny i wytłumaczalny, dostępne są zasoby, które pozwolą mu sprostać wymaganiom stawianym przez te bodźce; wymagania te są dla niego wyzwaniem wartym wysiłku i zaangażowania”* [2]. Analiza przekonań badanego o sobie samym pozwoli na określenie spójności z innymi zmiennymi.

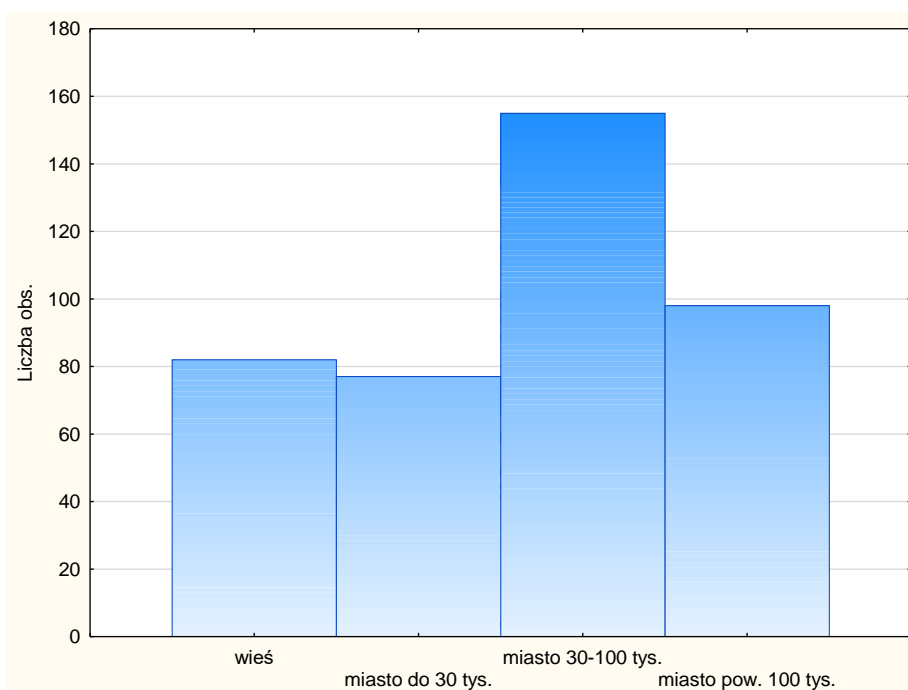
### **3.3. Analiza statystyczna**

Uzyskane wyniki zostały zgromadzone w arkuszu „Excel” pakietu MS Office a następnie poddane analizie statystycznej w programie Statistica 12. Wykonano statystyki opisowe – obliczono średnie, odchylenia standardowe (SD), przedziały ufności dla średnich ( $\pm 95\%CI$ ) oraz mediany. Zależności między zmiennymi ciągłymi obliczono za pomocą współczynników korelacji Pearsona. Różnice międzygrupowe obliczono za pomocą statystyk nieparametrycznych. W przypadku dwóch porównywanych grup był to test U Manna-Whitney’a. Gdy grup było więcej zastosowano ANOVA Kruskala-Wallisa. Analizując wpływ wielu zmiennych na badane motywy udziału w wolontariacie zastosowano regresję krokową wsteczną. W każdym przypadku jako próg istotności statystycznej przyjęto:  $p < 0,05$ .

## 4. Wyniki badań

### 4.1. Charakterystyka wybranych cech demograficznych osób biorących udział w wolontariacie

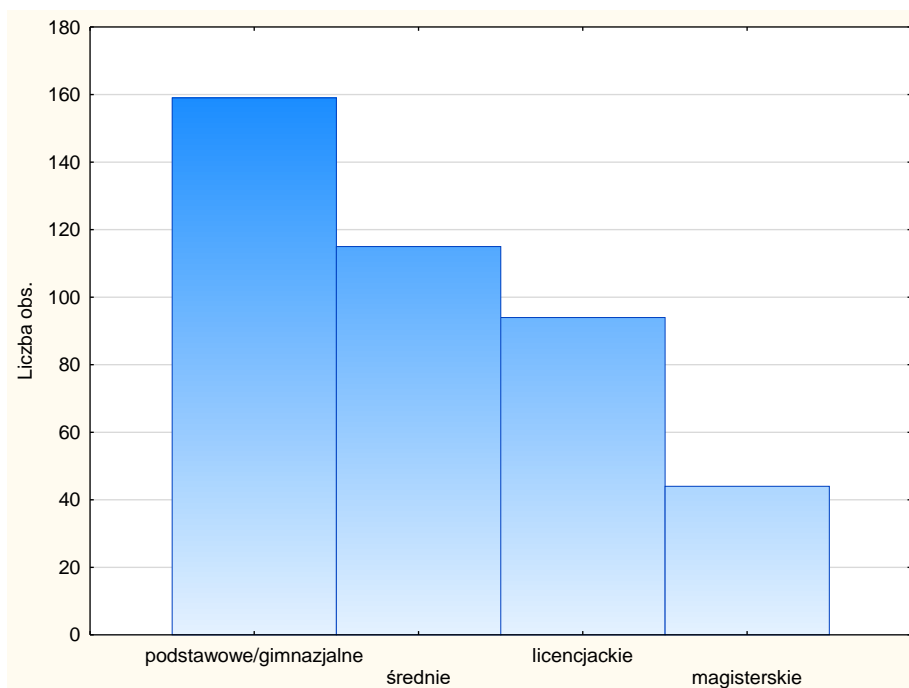
W badanej grupie najwięcej osób mieszkało w miastach liczących od 30 do 100 tys. mieszkańców (37,62%). Następnie – mieszkańcy miast powyżej 100 tys. mieszkańców (23,79%), mieszkańców wsi (19,90%). Najmniej badanych mieszkało w miastach do 30 tys. mieszkańców (18,69%) – rycina 5.



**Rycina 5. Badani według miejsca zamieszkania**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Wśród badanych wolontariuszy najliczniejszą grupę stanowili uczniowie. Stąd też najwyższy procentowy udział osób o wykształceniu podstawowym/gimnazjalnym (38,59%). Kolejno, wraz ze wzrostem wykształcenia, zauważalny jest stopniowy spadek liczbowy i procentowy. Przedstawiało się to następująco: osoby z wykształceniem średnim – 27,91%, licencjackim – 22,82%, magisterskim – 10,68%. Wyniki przedstawia rycina 6.



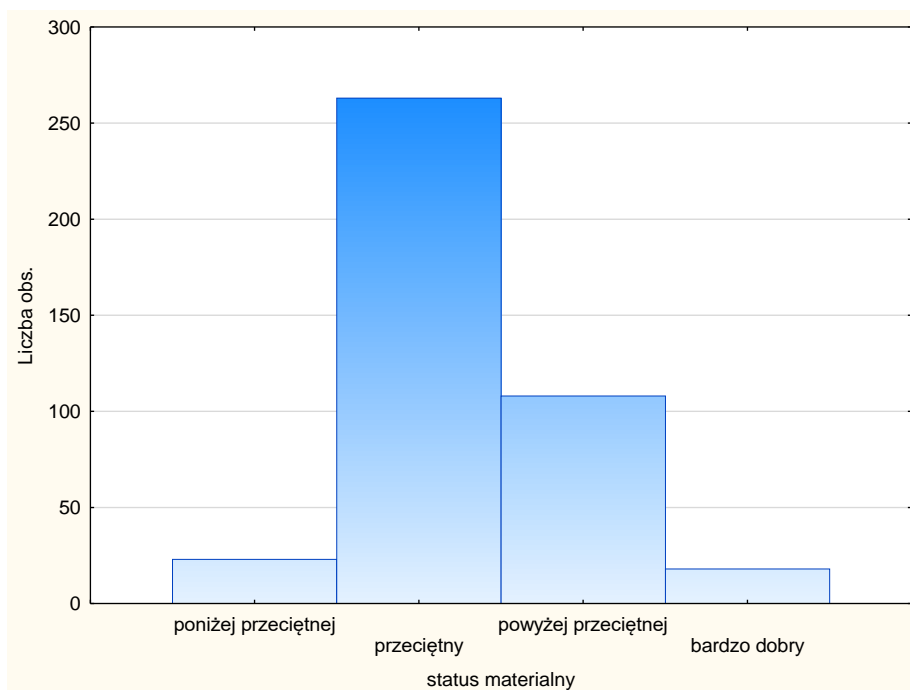
**Rycina 6. Wykształcenie badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Ze względu na strukturę wieku badanych, analiza statusu cywilnego wykazała, że najwięcej było osób o statusie: panna/kawaler –  $n=329$  (79,85%) oraz osób w związku nieformalnym –  $n=48$  (11,65%). Najmniej było osób będących w związkach małżeńskich:  $n=35$  (8,50%).

Wpływ wieku badanych zaznaczyła się też w strukturze zawodowej badanych. Najwięcej było osób o statusie: uczeń/student – 281 osób (68,20%) oraz osób pracujących – 122 (29,61%). Swoją status jako osoby bezrobotne określiło 6 osób (1,46%). Trzy osoby (0,73%) były emerytami bądź rencistami.

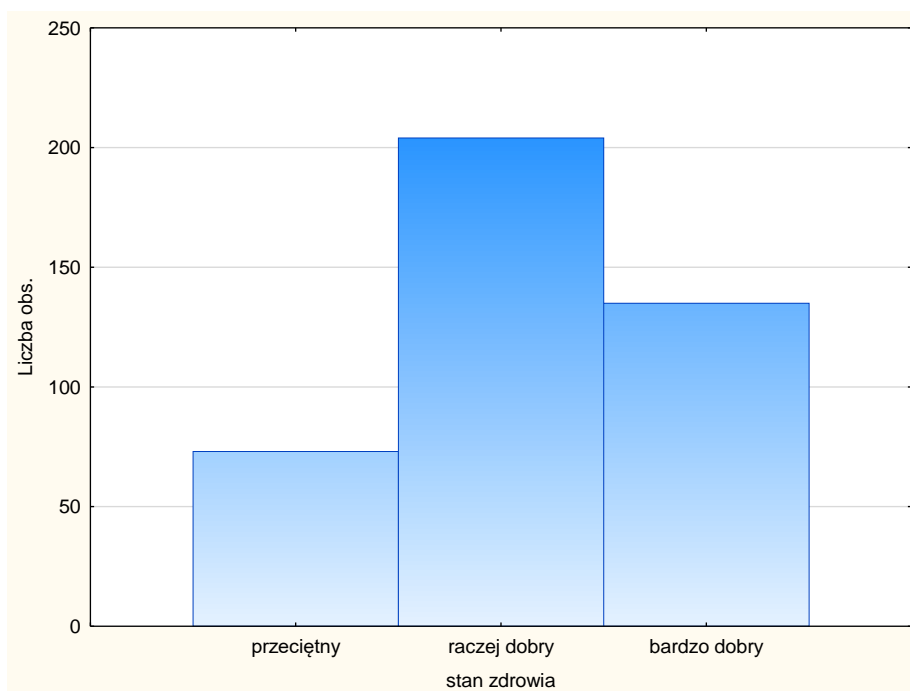
Na pytanie dotyczące samooceny statusu materialnego, największy odsetek badanych odpowiedziało, że jest przeciętny (63,83%) oraz powyżej przeciętnej (26,21%). Wśród badanych 5,58% określiło swoją sytuację materialną jako poniżej przeciętnej, a 4,37% – jako bardzo dobrą (rycina 7).



**Rycina 7. Samoocena statusu materialnego badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Badani pozytywnie określali swój stan zdrowia. Największy odsetek – 49,51% określił swój stan zdrowia jako raczej dobry, 32,77% – jako bardzo dobry, a 17,72% – jako przeciętny (rycina 8).

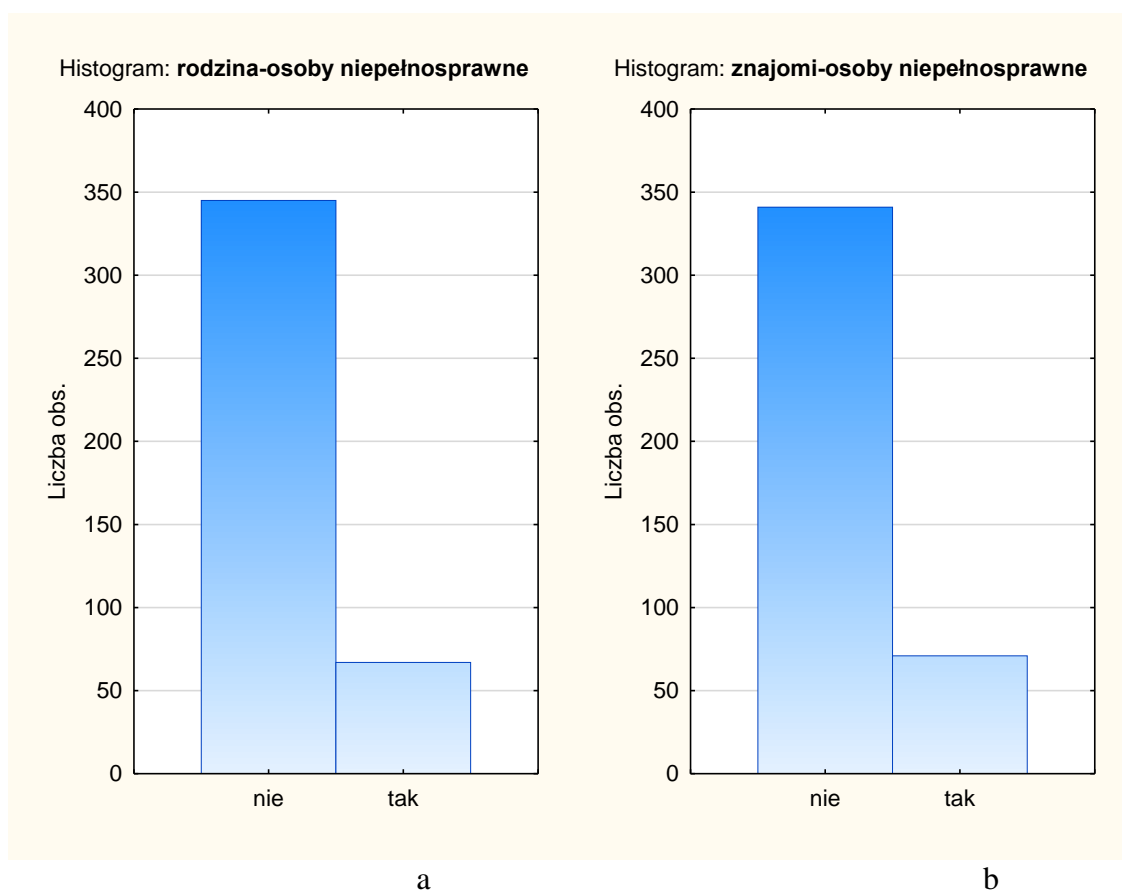


**Rycina 8. Samoocena stanu zdrowia badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Zadano też pytanie dotyczące samooceny witalności/energii. Tylko 6 osób (1,46%) oceniło ją źle. Ocen przeciętnych było 68 (16,50%), raczej dobrych 191 (46,36%), a bardzo dobrych 147 (35,68%).

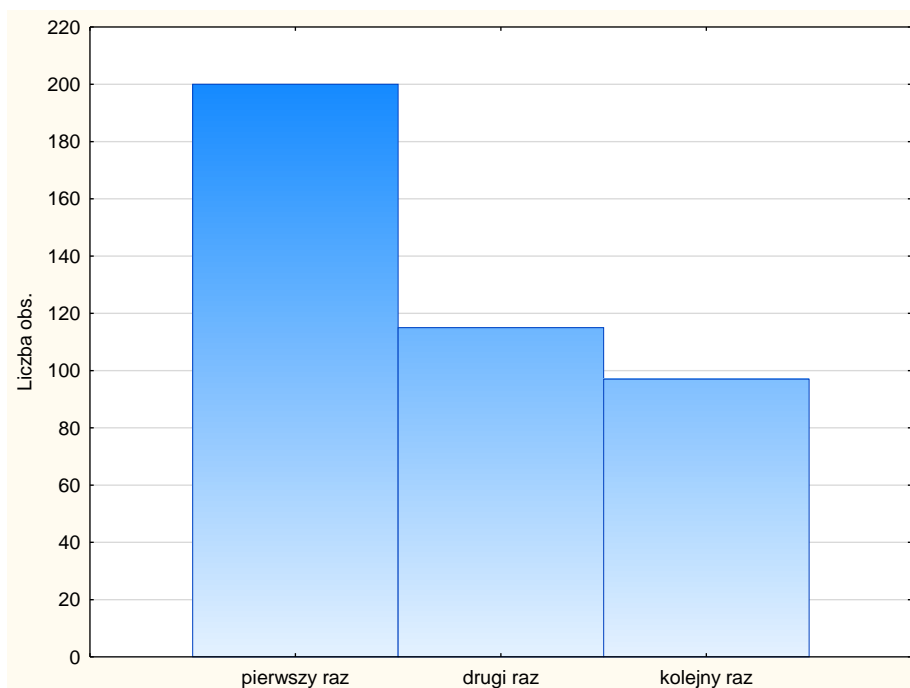
Czynnikiem mogącym skłaniać do pracy w wolontariacie mogą być osoby niepełnosprawne w rodzinie i wśród znajomych. Wśród badanych 16,26% miało takie osoby w rodzinie (a), a 17,23% wśród znajomych (b) – rycina 9.



**Rycina 9. Badani – osoby niepełnosprawne w rodzinie i wśród znajomych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Dla 48,54% badanych było to pierwsze doświadczenie z wolontariatem. Drugi raz jako wolontariusze pracowało 27,91% badanych, a dla 23,54% było to kolejne doświadczenie w pracy wolontaryjnej (rycina 10).



**Rycina 10. Doświadczenie w pracy w wolontariacie na rzecz osób z niepełnosprawnościami**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.2. Motywy uczestniczenia w wolontariacie

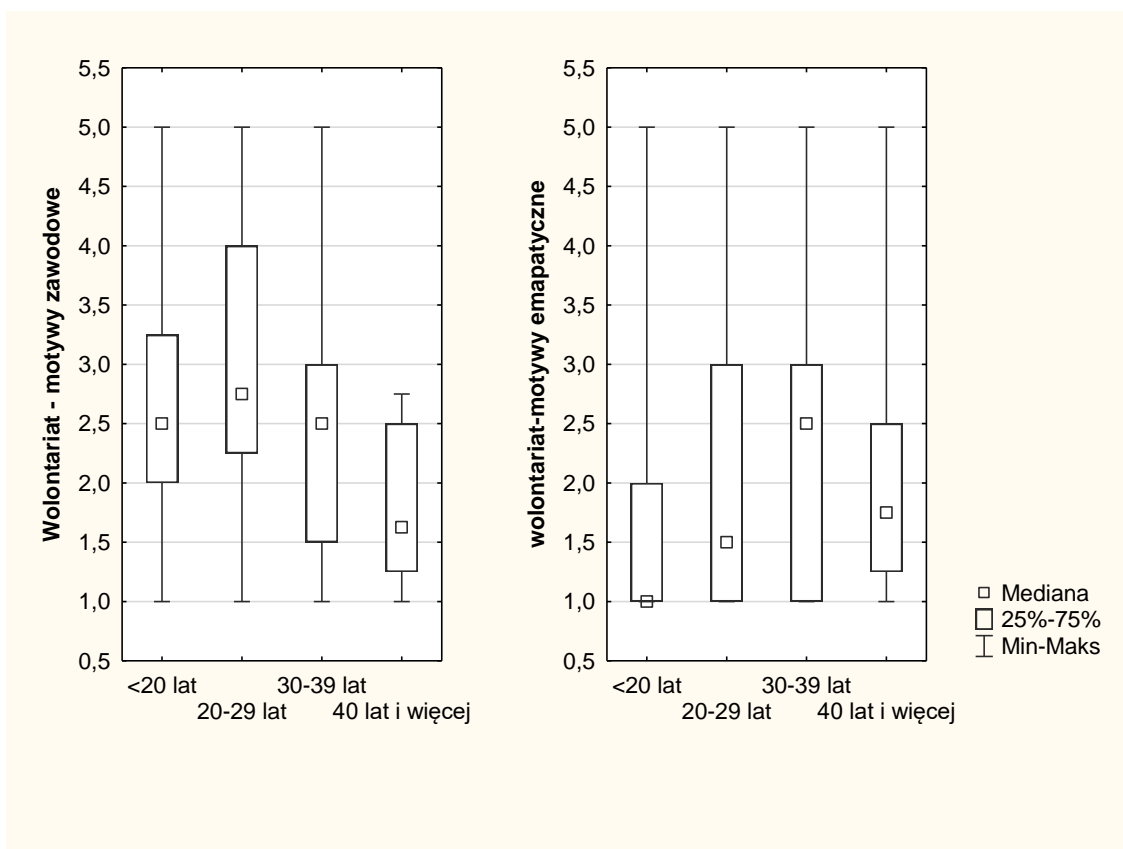
Analiza statystyk opisowych badanych wskazuje, że najwyższe wartości dotyczyły motywów emocjonalno-poznawczych, następnie motywów zawodowych. Najniższe wartości miały motywy empatyczne. Porównanie motywów – ze względu na płeć nie wykazało różnic – tabela 9.

**Tabela 9. Motywy uczestniczenia w wolontariacie – ogółem oraz z podziałem na płeć**

Motywy	Badani	średnia	SD	±95%CI	mediana	p
zawodowe	ogółem	2,90	1,02	2,80-3,00	2,75	-
	kobiety	2,92	1,01	2,81-3,03	3,00	0,4677
	mężczyźni	2,82	1,10	2,57-3,07	1,10	
empatyczne	ogółem	1,94	1,29	1,82-2,07	1,50	-
	kobiety	1,97	1,33	1,83-2,11	1,50	0,2038
	mężczyźni	1,83	1,13	1,58-2,08	1,50	
emocjonalno-poznawcze	ogółem	3,49	0,82	3,41-3,57	3,67	-
	kobiety	3,52	0,82	3,43-3,61	3,67	0,1200
	mężczyźni	3,38	0,83	3,20-3,57	3,33	



Porównanie motywów – ze względu na wiek (według grup wieku) wykazało różnice dotyczące motywów zawodowych ( $p=0,0000$ ) i empatycznych ( $p=0,0000$ ). Nie znaleziono różnic co do motywów emocjonalno-poznawczych (rycina 11).

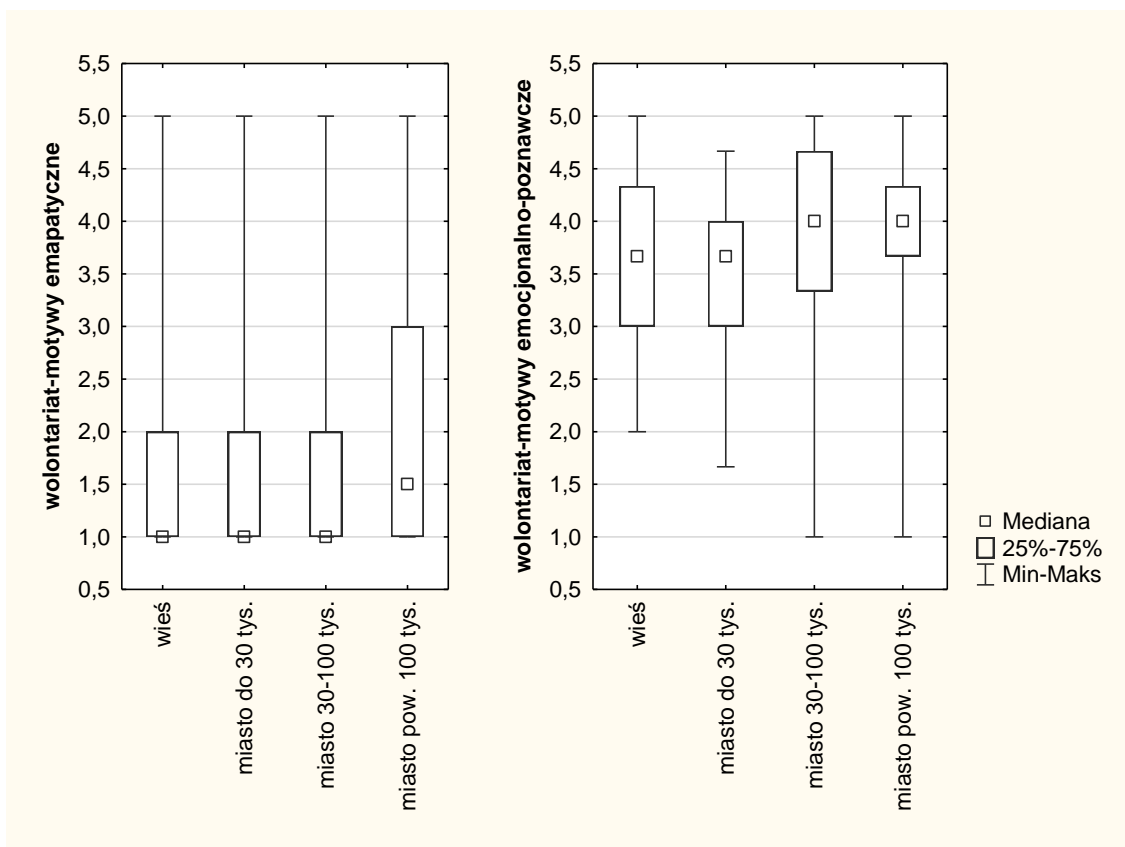


**Rycina 11. Motywy zawodowe i empatyczne według przedziałów wieku**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Porównania wielokrotne wykazały, że w przypadku motywów zawodowych różnice dotyczyły grup: <20 lat i 20-29 lat –  $p=0,0037$  oraz grup <20 lat i 40 lat i więcej –  $p=0,0063$ . Również odnotowano różnice między grupą 20-29 lat a grupą 40 lat i więcej –  $p=0,0000$ . W przypadku motywów empatycznych najmłodsza grupa - <20 lat różniła się z grupą 20-29 lat:  $p=0,0000$  oraz z grupą 30-39 lat:  $p=0,0147$ .

Wielkość miejsca zamieszkania okazała się zmienną różnicującą motywy empatyczne ( $p=0,0059$ ) i motywy emocjonalno-poznawcze ( $p=0,0013$ ). Porównania dwustronne wykazały, że w przypadku motywów empatycznych różnice dotyczyły mieszkańców miast 30-100 tys. i mieszkańców miast powyżej 100 tys.:  $p=0,0157$ . Natomiast w przypadku motywów emocjonalno-poznawczych różnice dotyczyły mieszkańców miast do 30 tys. i miast 30-100 tys.:  $p=0,0232$  oraz miast powyżej 100 tys.:  $p=0,0017$ . Wyniki obrazuje rycina 12.



**Rycina 12. Wielkość miejsca zamieszkania a motywy empatyczne i emocjonalno-poznawcze**

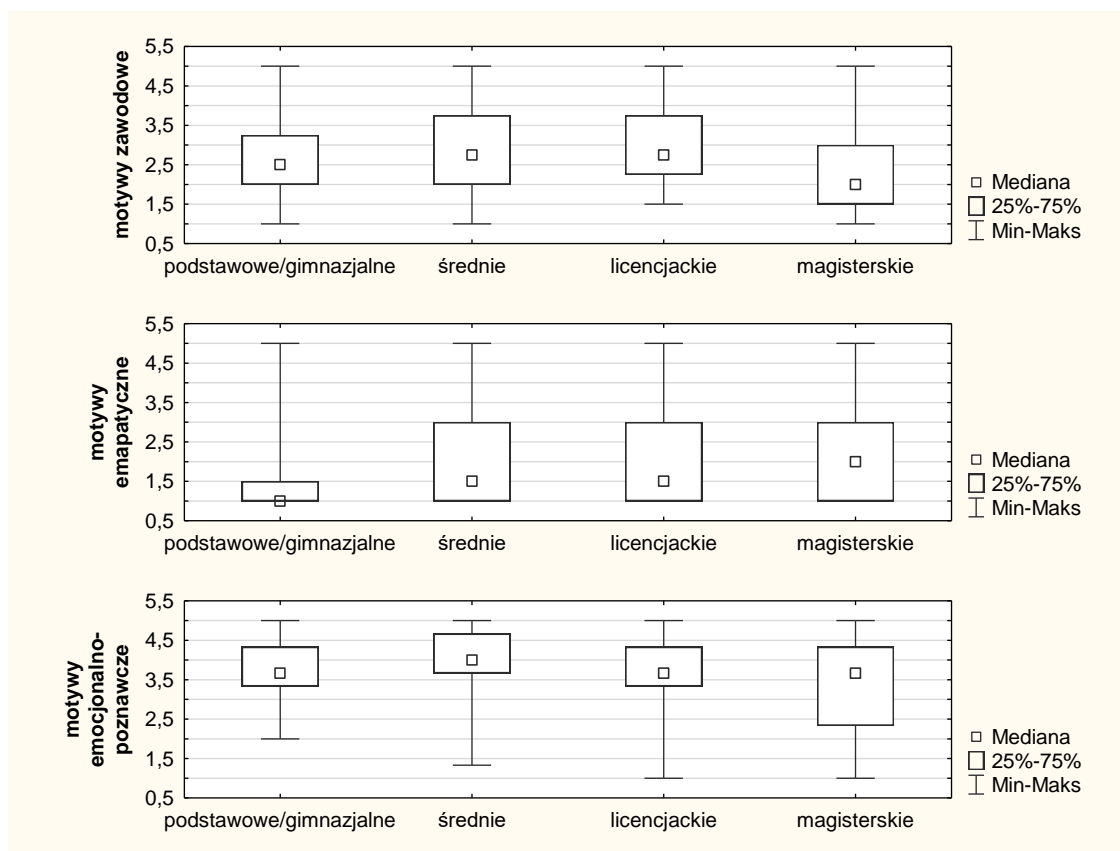
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Czynnikiem mocno różnicującym motywy okazało się też wykształcenie. Porównania wykazały różnice zarówno co do motywów zawodowych:  $p=0,0011$ , empatycznych:  $p=0,0000$ , jak i emocjonalno-poznawczych:  $p=0,0007$ .

Porównania wielokrotne wykazały różnice dla:

- motywów zawodowych: podstawowe/gimnazjalne – licencjackie:  $p=0,0228$   
średnie – magisterskie:  $p=0,0357$   
licencjackie – magisterskie:  $p=0,0046$
- motywów empatycznych: podstawowe/gimnazjalne – średnie:  $p=0,0000$   
podstawowe/gimnazjalne – licencjackie:  $p=0,0000$   
podstawowe/gimnazjalne – magisterskie:  $p=0,0016$
- motywów emocjonalno-poznawczych: podstawowe/gimnazjalne – średnie:  $p=0,0020$   
średnie – magisterskie:  $p=0,0097$ .

Zróźnicowanie motywów – ze względu na wykształcenie przedstawia rycina 13.

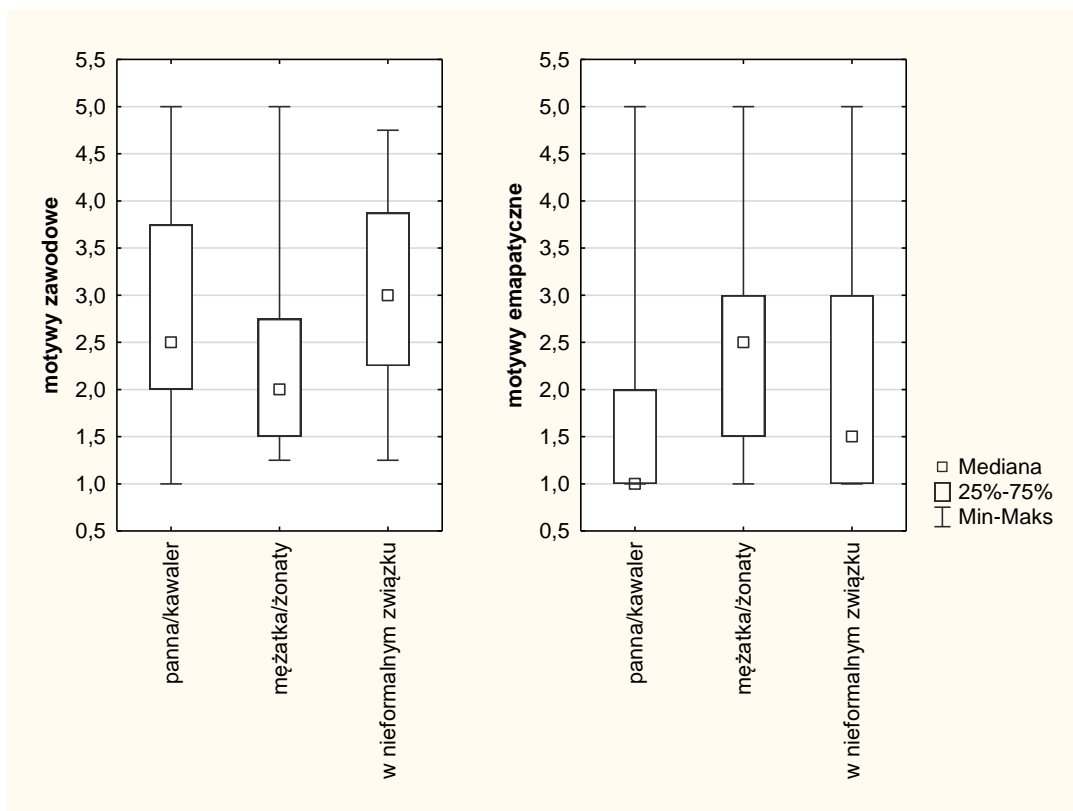


**Rycina 13. Wykształcenie a motyw pracy w wolontariacie**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

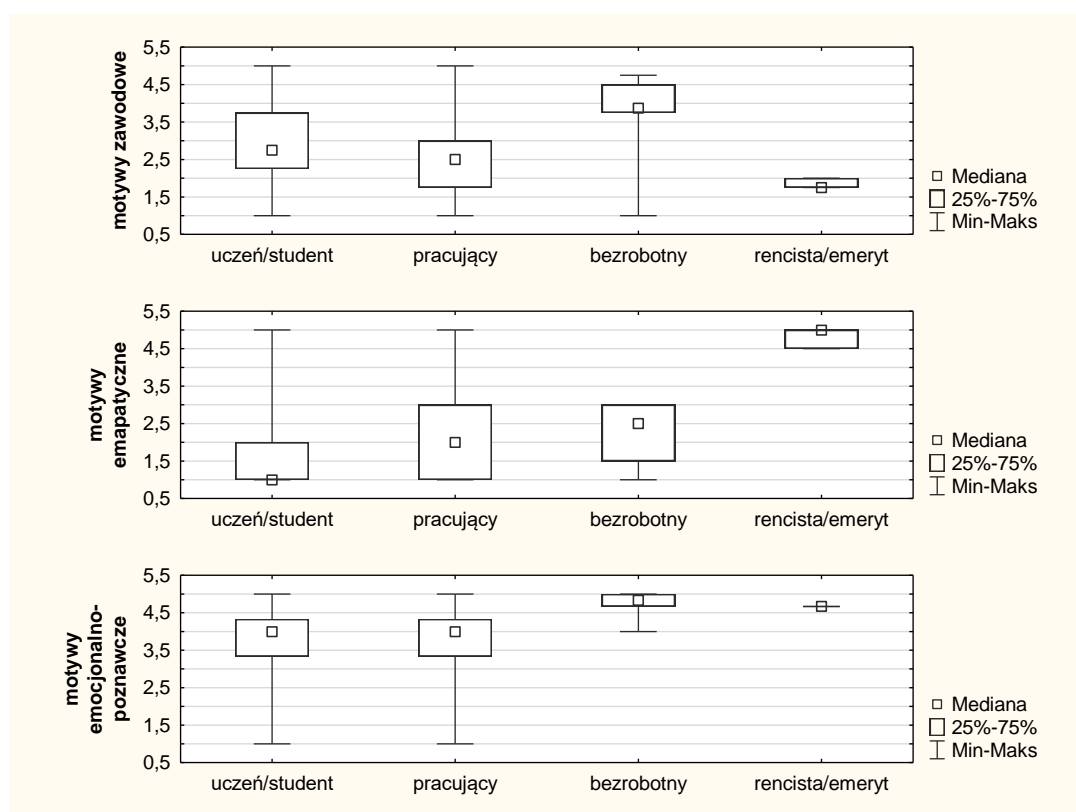
Status cywilny był zmienną różnicującą motywów zawodowych:  $p=0,0080$  oraz empatycznych:  $p=0,0003$ . W przypadku motywów zawodowych różnice dotyczyły osób będących w związkach formalnych (mężatka/żonaty) i osób będących w związkach nieformalnych:  $p=0,0060$ . Jeśli chodzi o motywów empatycznych, to różnice dotyczyły grup: panna/kawaler – mężatka/żonaty:  $p=0,0005$  oraz osób będących w związkach formalnych (mężatka/żonaty) i osób będących w związkach nieformalnych:  $p=0,0474$  (rycina 14).

Również status zawodowy różnicował zarówno motywów zawodowych ( $p=0,0163$ ), jak i empatycznych ( $p=0,0000$ ) oraz emocjonalno-poznawczych ( $p=0,0019$ ). Poziomy istotności różnic – motywów empatycznych: uczeń/student – pracujący:  $p=0,0000$ ; uczeń/student – emeryt/rencista:  $p=0,0185$ . Motywy emocjonalno-poznawcze: uczeń/student – bezrobotny:  $p=0,0105$ , bezrobotny – pracujący:  $p=0,0126$  (rycina 15).



**Rycina 14. Status cywilny a motywy zawodowe i empatyczne pracy w wolontariacie**

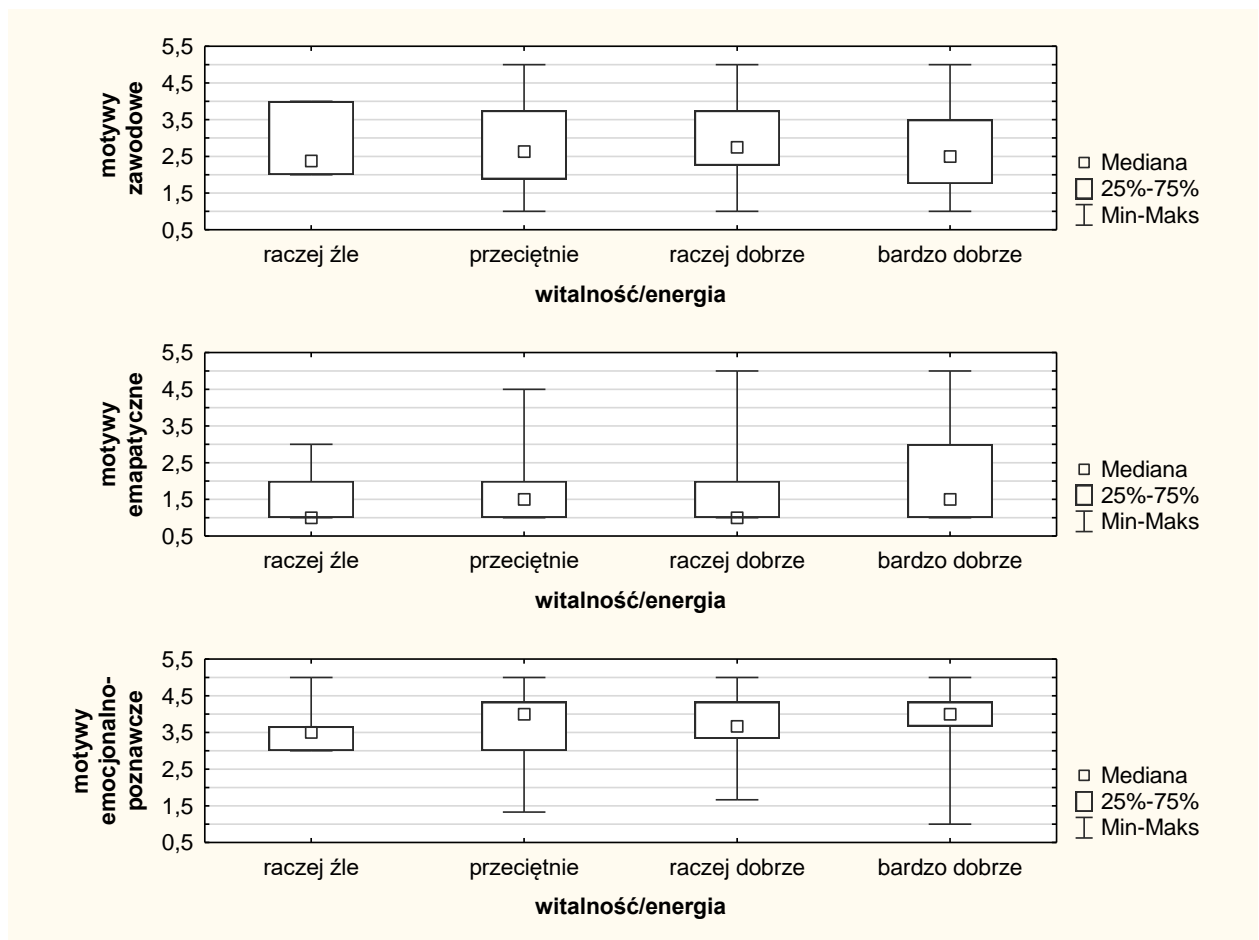
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.



**Rycina 15. Status zawodowy a motywy pracy w wolontariacie**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Analizy nie wykazały różnic dotyczących motywów – ze względu na samoocenę statusu materialnego. Również samoocena stanu zdrowia nie różnicowała nasilenia motywów. Natomiast energia/witalność była zmienną różnicującą wszystkie trzy grupy motywów. Poziomy istotności wynosiły odpowiednio – dla motywów zawodowych:  $p=0,0190$ ; dla motywów empatycznych:  $p=0,0497$ ; dla motywów emocjonalno-poznawczych:  $p=0,0245$ . Porównania międzygrupowe wykazały różnice dla motywów zawodowych: raczej dobrze – bardzo dobrze:  $p=0,0104$ ; dla motywów emocjonalno-poznawczych: raczej dobrze – bardzo dobrze:  $p=0,0318$  (rycina 16).

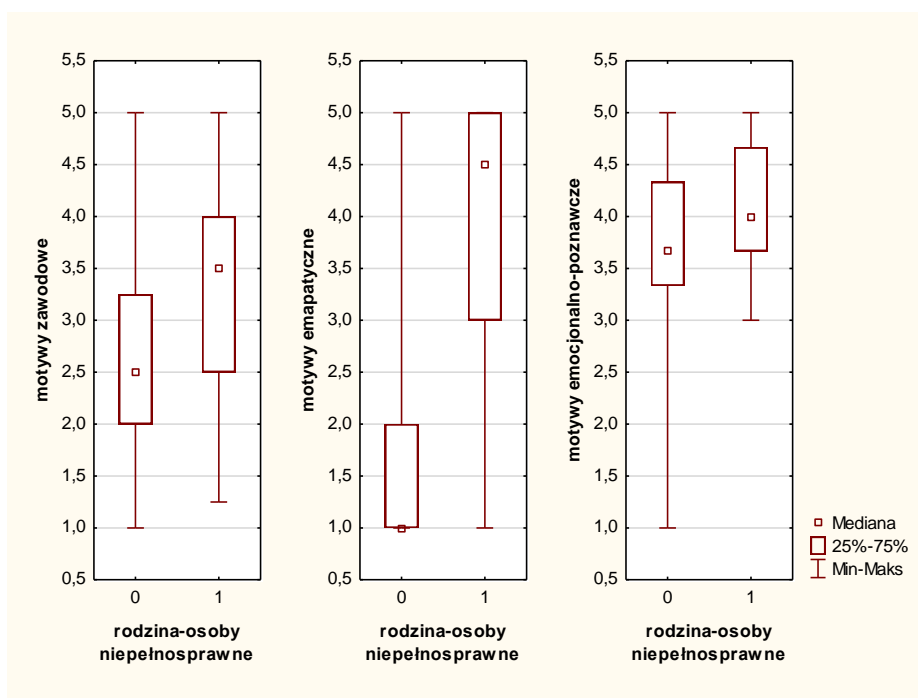


**Rycina 16. Witalność/energia a motywy pracy w wolontariacie**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

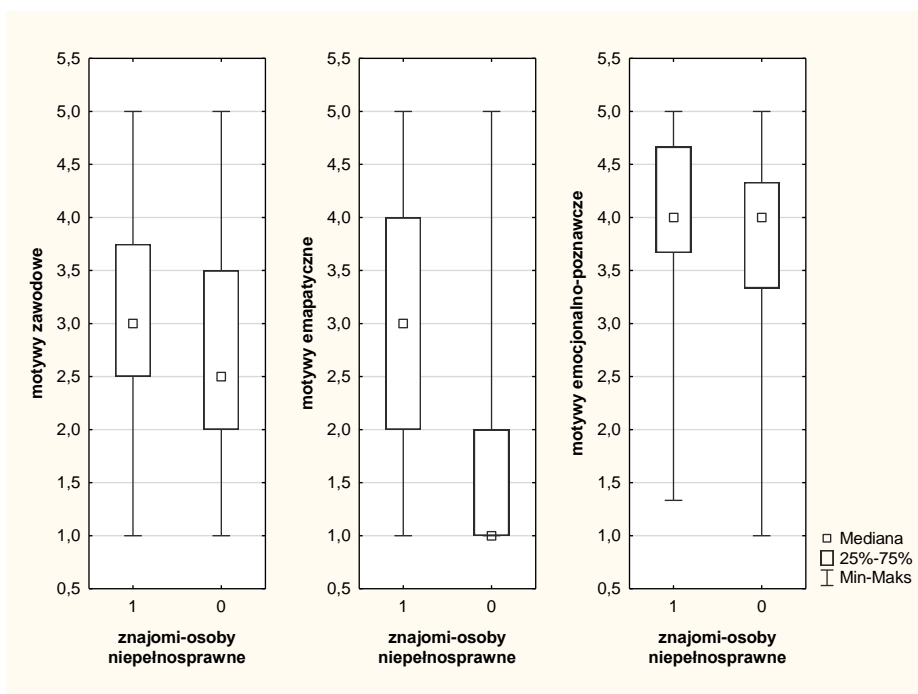
Istotnymi czynnikami wpływającymi na motywy udziału w wolontariacie miało posiadanie zarówno w rodzinie, jak i wśród znajomych, osób niepełnosprawnych. Porównania tych osób z osobami, które nie miały w rodzinie, ani wśród znajomych osób niepełnosprawnych w każdym przypadku wykazały różnice istotne statystycznie. Rodzina:

motywy zawodowe:  $p=0,0000$ ; motywy empatyczne:  $p=0,0000$ ; motywy emocjonalno-poznawcze:  $p=0,0001$  (rycina 17). Znajomi: motywy zawodowe:  $p=0,0007$ ; motywy empatyczne:  $p=0,0000$ ; motywy emocjonalno-poznawcze:  $p=0,0498$  (rycina 18).



**Rycina 17. Osoby niepełnosprawne w rodzinie a motywacje pracy w wolontariacie**

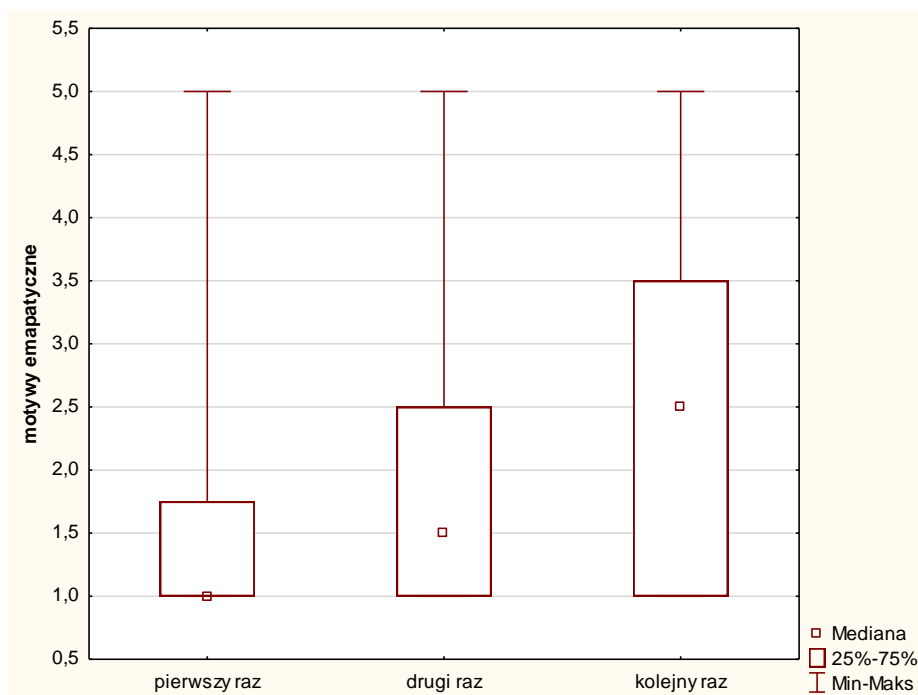
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.



**Rycina 18. Osoby niepełnosprawne wśród znajomych a motywacje pracy w wolontariacie**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Postanowiono również zbadać, czy są różnice dotyczące motywów – ze względu na doświadczenia w wolontariacie. Porównanie osób, które brały udział pierwszy raz – z osobami, które brały udział drugi raz oraz z osobami biorącymi udział w wolontariacie kolejny raz wykazało różnice dotyczące motywów empatycznych: osoby biorące udział pierwszy raz – osoby biorące udział drugi raz:  $p=0,0312$ ; osoby biorące udział pierwszy raz – osoby biorące udział kolejny raz:  $p=0,0000$  (rycina 19).



**Rycina 19. Doświadczenie w wolontariacie na rzecz osób niepełnosprawnych a motywy empatyczne**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### **4.2.1. Analiza wielowymiarowa zmiennych socjodemograficznych – jako niezależnych, a motywy partycypacji w wolontariacie (zmiennie zależne)**

Przeprowadzona analiza regresji krokowej wstecznej wykazała, że dla motywów zawodowych model okazał się istotny statystycznie i wyjaśniał w 8 procentach zmienną zależną. Determinantami istotnymi statystycznie były: status zawodowy:  $b=-0,15$  ( $p=0,0035$ ); posiadanie w rodzinie osoby niepełnosprawnej:  $b=0,21$  ( $p=0,0000$ ) oraz doświadczenie w wolontariacie na rzecz osób niepełnosprawnych:  $b=0,16$  ( $p=0,0014$ ).

Dla motywów empatycznych model wyjaśniał zmienną zależną w 56%, a zmiennymi niezależnymi były: wykształcenie:  $b=0,09$  ( $p=0,0113$ ), samoocena stanu zdrowia:  $b=0,13$  ( $p=0,0000$ ), osoby niepełnosprawne w rodzinie:  $b=0,61$  ( $p=0,0000$ ), osoby niepełnosprawne

wśród znajomych:  $b=0,17$  ( $p=0,0000$ ) oraz doświadczenie w wolontariacie:  $b=0,11$  ( $p=0,0015$ ).

### 4.3. Poczucie własnej wartości badanych

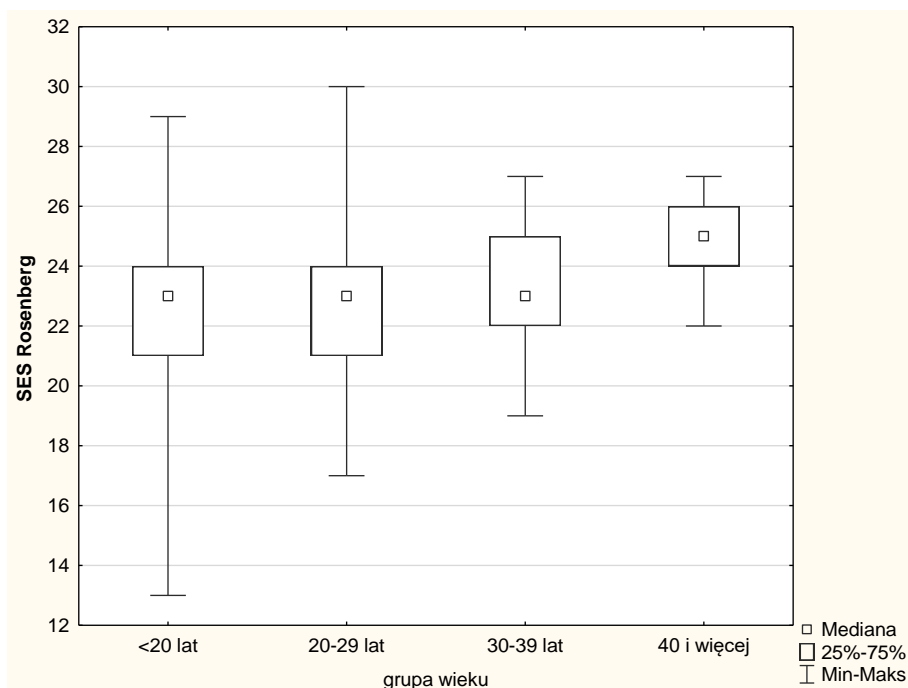
Statystyki opisowe poczucia własnej wartości wg Rosenberga przedstawia tabela 10. Nie odnotowano różnic między badanymi – ze względu na płeć ( $p=0,8102$ ).

**Tabela 10. Poczucie własnej wartości badanych – ogółem oraz z podziałem na płeć**

Badani	Średnia	SD	$\pm 95\%CI$	mediana
ogółem	22,98	2,54	22,73-23,23	23,00
kobiety	23,06	2,28	22,81-23,31	23,00
mężczyźni	22,65	3,44	21,88-23,42	23,00

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Czynnikiem różnicującym badanych okazał się wiek. Porównując grupy wieku odnotowano różnice:  $p=0,0042$ . Porównania wielokrotne wykazały, że różnice te dotyczyły najmłodszej grupy badanych z najstarszą ( $p=0,0055$ ) oraz grupy wieku 20-29 lat z najstarszą ( $p=0,0063$ ). Przedstawia to rycina 20.

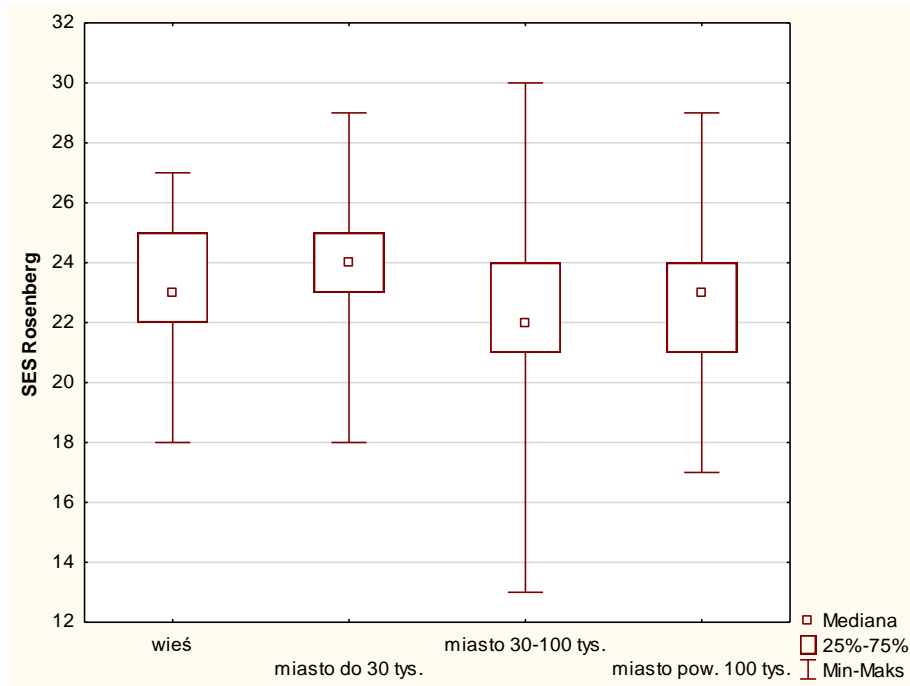


**Rycina 20. Poczucie własnej wartości w poszczególnych grupach wieku**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.



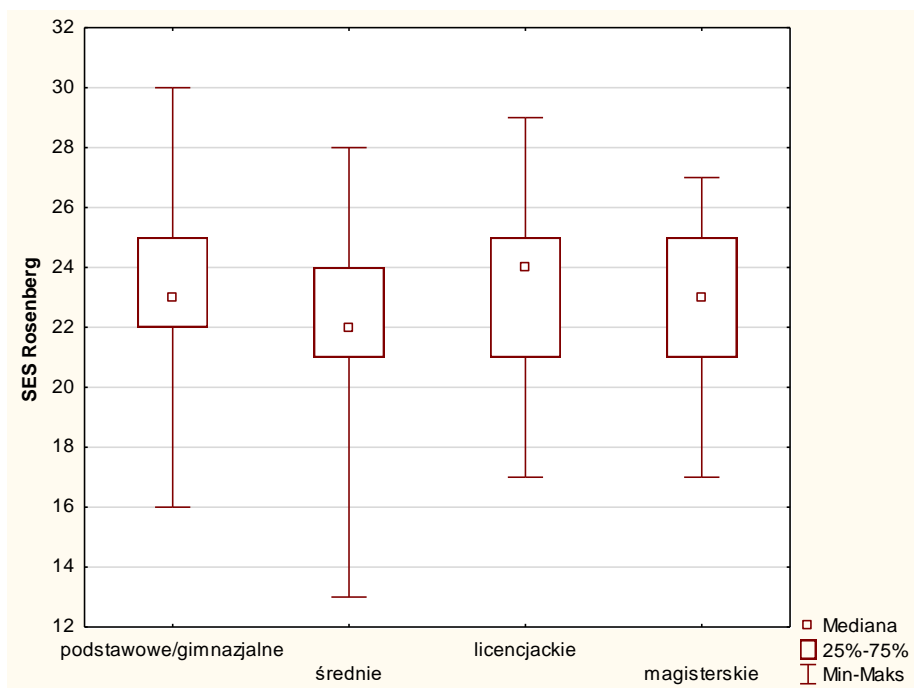
Również wielkość miejsca zamieszkania badanych była zmienną różnicującą poczucie własnej wartości:  $p=0,0000$ . Różnice te dotyczyły mieszkańców miast do 30 tys. mieszkańców i mieszkańców miast większych (30-100 tys.:  $p=0,0000$ ; >100 tys.:  $p=0,0021$ ) – rycina 21.



**Rycina 21. Poczucie własnej wartości według miejsca zamieszkania badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

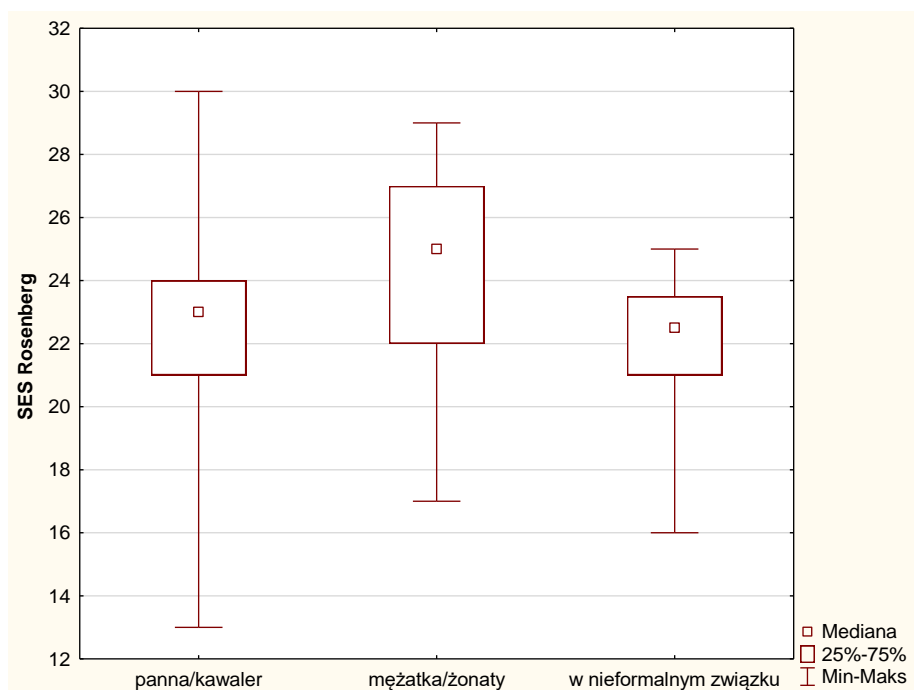
Czynnikiem różnicującym poczucie własnej wartości wśród badanych było też wykształcenie:  $p=0,0009$ . Porównania międzygrupowe wykazały, że dotyczyło to osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym i średnim ( $p=0,007$ ) oraz licencjackim ( $p=0,0197$ ) – rycina 22.



**Rycina 22. Wykształcenie a poczucie własnej wartości badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

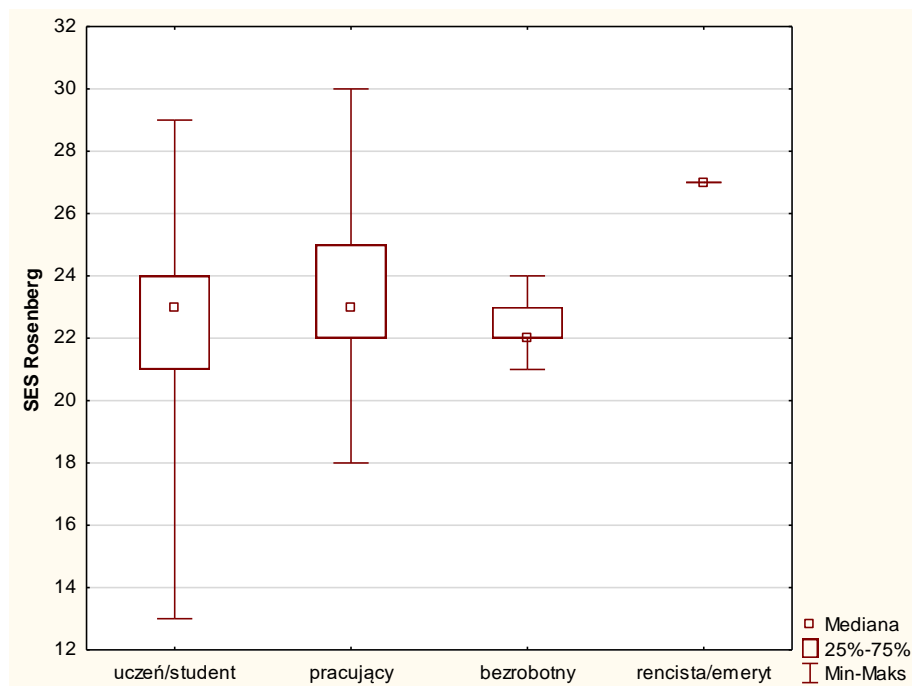
Status cywilny też różnicował badanych co do poczucia własnej wartości:  $p=0,0010$ . Różnice te dotyczyły osób będących w związku małżeńskim i osób w nieformalnym związku:  $p=0,0004$  oraz osób w związku małżeńskim z osobami o statusie panna/kawaler:  $p=0,0068$  (rycina 23).



**Rycina 23. Status cywilny a poczucie własnej wartości badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Analizy wykazały również zróżnicowanie poczucia własnej wartości – ze względu na status zawodowy badanych ( $p=0,0373$ ). Dotyczyły one grup: uczeń/student – rencista/emeryt ( $p=0,0283$ ) i bezrobotny – rencista/emeryt ( $0,0353$ ) – rycina 24.

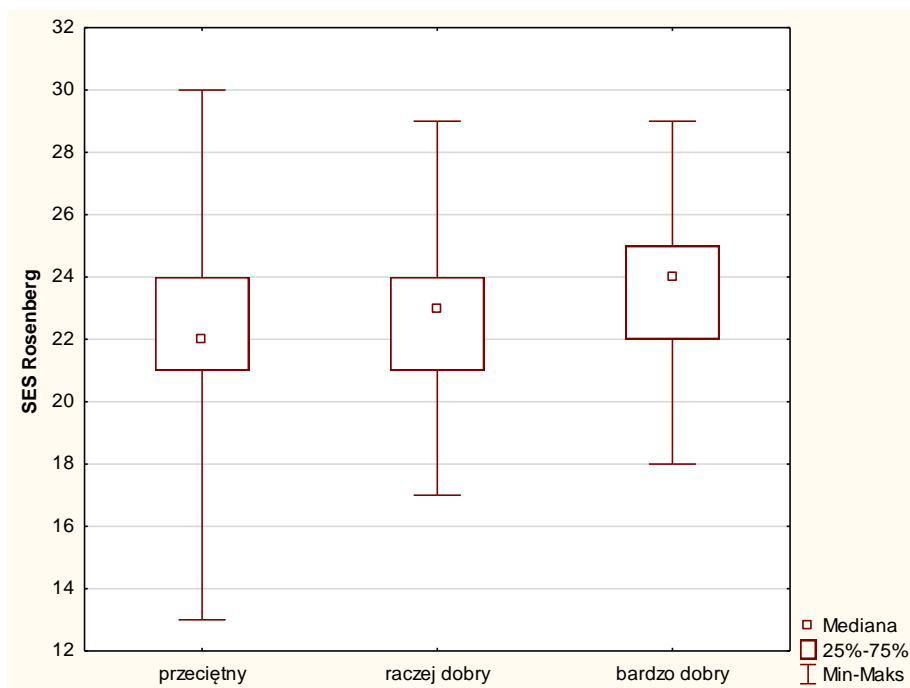


**Rycina 24. Status zawodowy a poczucie własnej wartości badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Interesującą obserwacją wydaje się fakt, nie odnotowano związków samooceny statusu materialnego z poczuciem własnej wartości. Pomiędzy porównywanymi grupami (samoocena statusu materialnego – zmienna grupująca) nie było różnic:  $p=0,8472$ .

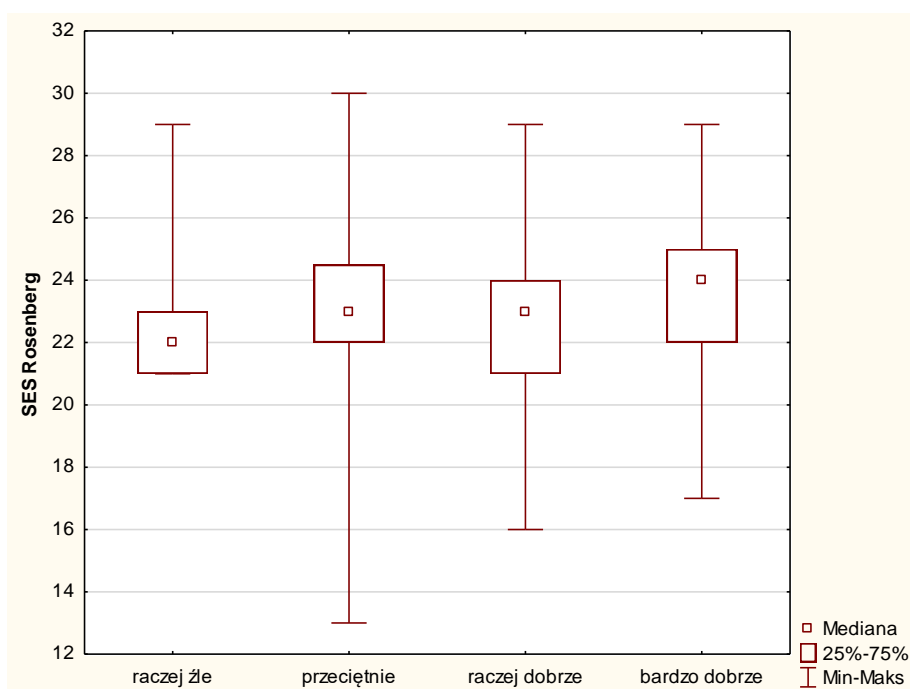
Natomiast samoocena stanu zdrowia silnie różnicowała poczucie własnej wartości –  $p=0,0000$ . Pomiędzy grupami osób, które oceniały swój stan zdrowia przeciętnie, a osobami oceniającymi swój stan zdrowia jako raczej bardzo dobry różnice wynosiły:  $p=0,0000$ . Również między osobami oceniającymi swój stan zdrowia jako raczej dobry, a osobami oceniającymi go bardzo dobrze odnotowano różnice:  $p=0,0005$ . Przedstawia to rycina 25.



**Rycina 25. Samoocena stanu zdrowia a poczucie własnej wartości badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Również witalność była powiązana z poczuciem własnej wartości. Porównanie grup wykazało różnicę:  $p=0,0010$ . Dotyczyły one osób oceniających ją „raczej dobrze” z osobami oceniającymi „bardzo dobrze” (rycina 26).



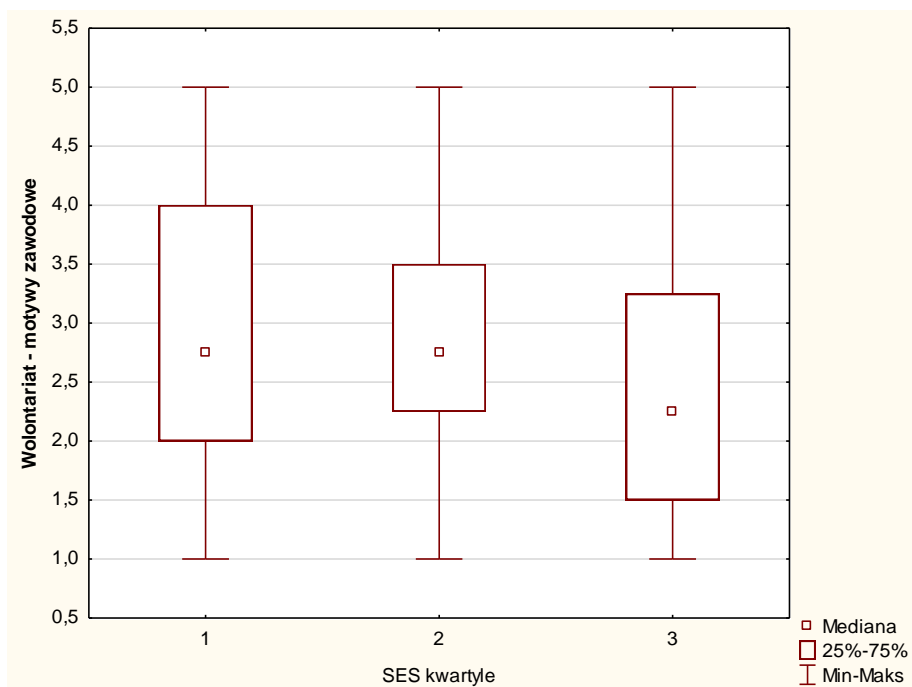
**Rycina 26. Witalność/energia a poczucie własnej wartości badanych**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Doświadczenie w wolontariacie nie było zmienną różnicującą poczucie własnej wartości badanych. Między porównywanymi grupami nie odnotowano różnic:  $p=0,1523$ .

#### 4.3.1. Poczucie własnej wartości a motywy pracy wolontaryjnej

Obliczono kwartyle punktów Skali SES Rosenberga. Wynosiły one: dolny kwartył: 21 punktów, górny kwartył: 25 punktów. Następnie – w celu zbadania związków poczucia własnej wartości z motywami pracy wolontaryjnej porównano motywy (zmiennie zależne) według kwartyli SES. Różnice istotne statystycznie dotyczyły tylko motywów zawodowych:  $p=0,0024$ . Porównania międzygrupowe wykazały różnice: 1–3:  $p=0,0147$ ; 2–3:  $p=0,0035$  (rycina 27).



**Rycina 27. Poczucie własnej wartości a motywy zawodowe pracy wolontaryjnej**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.4. Wrażliwość empatyczna badanych

Statystyki opisowe wskazują, że najwyższy poziom miała skala przyjmowania perspektywy, najniższy – skala osobistej przykrości. Zróżnicowanie ze względu na płeć dotyczyło skal przyjmowania perspektywy i osobistej przykrości. Wyniki przedstawia tabela 11.

**Tabela 11. Wrażliwość empatyczna badanych (IRI): statystyki opisowe oraz porównanie płci**

Skala IRI	badani	średnia	SD	±95%CI	mediana	p
przyjmowania perspektywy	Ogółem	2,62	0,60	2,56-2,68	2,71	-
	Kobiety	2,65	0,61	2,58-2,72	2,71	0,0130*
	Mężczyźni	2,49	0,55	2,37-2,62	2,57	
fantazji	Ogółem	2,48	0,72	2,41-2,55	2,43	-
	Kobiety	2,51	0,73	2,43-2,59	2,57	0,0878
	Mężczyźni	2,37	0,67	2,22-2,52	2,29	
empatycznej troski	Ogółem	2,53	0,53	2,48-2,58	2,57	-
	Kobiety	2,53	0,53	2,47-2,59	2,57	0,7986
	Mężczyźni	2,51	0,51	2,40-2,62	2,57	
osobistej przykrości	Ogółem	1,91	0,72	1,84-1,98	2,00	-
	Kobiety	1,94	0,73	1,87-2,02	2,00	0,0379*
	Mężczyźni	1,76	0,66	1,61-1,90	1,86	

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

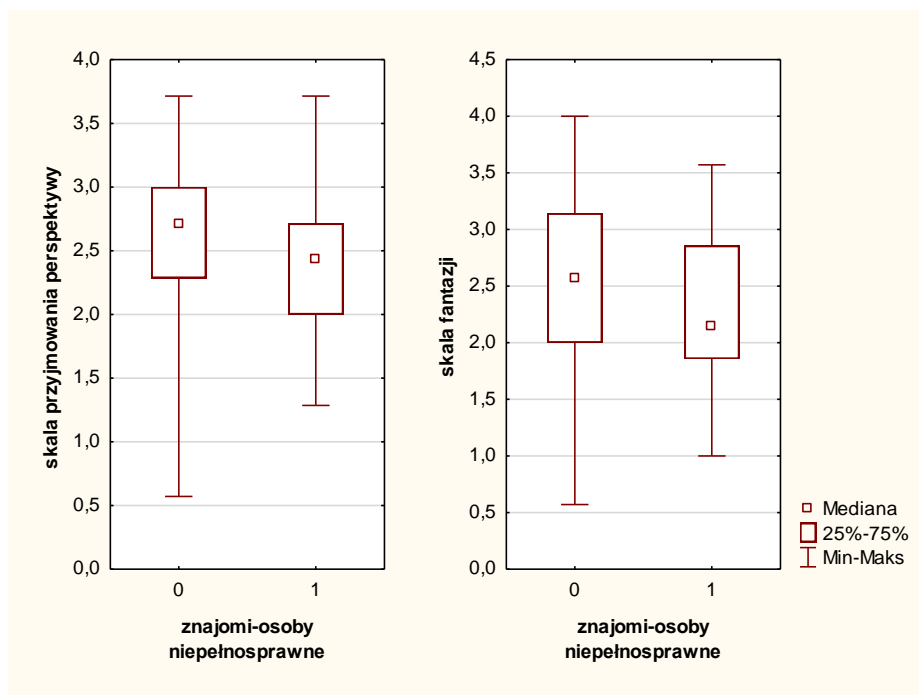
Analizy wykazały, że badane zmienne socjodemograficzne różnicowały skale empatycznej troski niemal w każdym przypadku. Wyniki przedstawia tabela 12. Szczegółowe porównania zamieszczono w aneksie pracy. Wyjątkiem była zmienna – posiadanie w rodzinie osoby niepełnosprawnej, gdzie nie odnotowano różnic istotnych statystycznie. Natomiast porównanie osób, które nie miały znajomych niepełnosprawnych – z osobami, które miały osoby niepełnosprawne wykazało różnice dotyczące skali przyjmowania perspektywy: p=0,0004 oraz skali fantazji: p=0,0106 (rycina 28).

**Tabela 12. Zróźnicowanie skal empatycznej troski ze względu na badane zmienne socjodemograficzne**

Zmienna grupująca	Skale wrażliwości empatycznej			
	przyjmowania perspektywy	fantazji	empatycznej troski	osobistej przykrości
wiek	0,0000*	0,0000*	0,0045*	0,0000*
wielkość miejsca zamieszkania	0,0000*	0,0000*	0,0080*	0,0000*
wykształcenie	0,0000*	0,0000*	0,0001*	0,0000*
status cywilny	0,0021*	0,0000*	0,0311*	0,0047*
status zawodowy	0,0000*	0,0000*	0,0011*	0,0000*
status materialny	0,0140*	-	0,0051*	0,0233*
samoocena stanu zdrowia	-	0,0109*	0,0002*	0,0000*
witalność/energia	0,0000*	0,0000*	0,0000*	0,0000*
doświadczenie w wolontariacie	0,0000*	0,0000*	0,0000*	0,0000*

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.



**Rycina 28. Osoby niepełnosprawne wśród znajomych a skale: przyjmowania perspektywy i fantazji**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.4.1. Wrażliwość empatyczna a motywy pracy w wolontariacie

Mimo różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami, dotyczącymi skal przyjmowania perspektywy i osobistej przykrości nie stwierdzono korelacji między skalami wrażliwości empatycznej a motywami pracy w wolontariacie (tabela 13).



**Tabela 13. Korelacje skal wrażliwości empatycznej z motywami wolontariatu**

Wrażliwość empatyczna - skala	Badani	Motywy		
		zawodowe	empatyczne	emocjonalno-poznawcze
przyjmowania perspektywy	ogółem	-0,187*	-0,170*	0,108*
	kobiety	-0,088	-0,182*	-0,050
	mężczyźni	-0,108	-0,237*	-0,014
fantazji	ogółem	0,060	-0,157*	0,099*
	kobiety	0,119*	-0,146*	0,175*
	mężczyźni	0,031	-0,282*	0,001
empatycznej troski	ogółem	0,020	0,016	0,200*
	kobiety	-0,034	0,044	0,199*
	mężczyźni	0,181	-0,124	0,160
osobistej przykrości	ogółem	0,042	-0,162*	0,037
	kobiety	0,029	-0,197*	0,053
	mężczyźni	0,129	0,252*	0,088

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.5. Sens życia według kwestionariusza MLQ

Porównanie wyników MLQ kobiet i mężczyzn wykazało różnice dotyczące sensu życia (suma istnienia sensu i poszukiwania sensu) między kobietami i mężczyznami. Różnice odnotowano też w porównaniu istnienia sensu. Statystyki opisowe MLQ oraz porównanie ze względu na płeć przedstawia tabela 14.

**Tabela 14. Statystyki opisowe sensu życia (MLQ) oraz porównanie ze względu na płeć**

Skala MLQ	Badani	średnia	SD	±95%CI	mediana	p
sens życia	Ogółem	50,44	8,42	49,63-51,26	51,00	-
	Kobiety	50,11	7,61	49,29-50,93	51,00	0,0097*
	Mężczyźni	51,84	11,18	49,33-54,34	53,00	
istnienie sensu	Ogółem	23,92	5,07	23,43-24,41	24,00	-
	Kobiety	23,40	4,78	22,88-23,91	23,00	0,0000*
	Mężczyźni	26,13	5,66	24,86-27,39	28,00	
poszukiwanie sensu	Ogółem	26,52	5,06	26,03-27,01	27,00	-
	Kobiety	26,71	4,58	26,22-27,21	27,00	0,4922
	Mężczyźni	25,71	6,71	24,20-27,21	26,00	

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Porównania wyników MLQ – ze względu na badane zmienne socjodemograficzne wykazały szereg różnic (tabela 15). Nie odnotowano różnic w przypadku statusu zawodowego. Również posiadanie osób niepełnosprawnych wśród znajomych nie różnicowało sensu życia na poziomie istotnym statystycznie.

**Tabela 15. Zróżnicowanie sensu życia (MLQ) – ze względu na badane zmienne socjodemograficzne**

Zmienna grupująca	MLQ		
	sens życia	istnienie sensu	poszukiwanie sensu
wiek	0,0002*	0,0001*	0,0196*
wielkość miejsca zamieszkania	0,0018*	0,0007*	-
wykształcenie	0,0306*	0,0076*	-
status cywilny	-	-	0,0274*
status materialny	0,0475*	-	-
samoocena stanu zdrowia	0,0000*	0,0001*	0,0271*
witalność/energia	0,0000*	0,0000*	0,0000*
osoba niepełnosprawna w rodzinie	0,0289*	-	0,0004*
doświadczenie w wolontariacie	-	0,0407*	0,0248*

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.5.1. Sens życia według MLQ a motyw pracy wolontaryjnej

Analiza związków sensu życia z motywami pracy wolontaryjnej wykazała dla ogółu istnienie korelacji dwóch przypadkach – między sensem życia a motywami emocjonalno-poznawczymi oraz między poszukiwaniem sensu życia a motywami emocjonalno-poznawczymi. Jednak uwzględniając zróżnicowanie ze względu na płeć, zauważalne są silne korelacje tylko u mężczyzn (tabela 16).

**Tabela 16. Korelacje skal wrażliwości empatycznej z motywami wolontariatu**

Sens życia według MLQ	Badani	Motywy		
		zawodowe	empatyczne	emocjonalno-poznawcze
sens życia	ogółem	0,251*	0,113*	0,305*
	kobiety	0,207*	0,189*	0,250*
	mężczyźni	0,391*	-0,117	0,505*
istnienie sensu	ogółem	0,123*	0,033	0,132*
	kobiety	0,092	0,098	0,118*
	mężczyźni	0,275*	-0,189	0,264*
poszukiwanie sensu	ogółem	0,294*	0,155*	0,374*
	kobiety	0,247*	0,213*	0,291*
	mężczyźni	0,420*	-0,036	0,619*

\* $p < 0,05$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.6. Poczucie koherencji badanych

Statystyki opisowe wskazują na ogólnie wyższy poziom poczucia koherencji u badanych mężczyzn niż u kobiet. Różnice istotne statystycznie dotyczyły poczucia zrozumiałości oraz poczucia sensowności (tabela 17).

**Tabela 17. Statystyki opisowe poczucia koherencji (SOC 13) oraz porównanie ze względu na płeć**

<b>SOC 13</b>	<b>badani</b>	<b>średnia</b>	<b>SD</b>	<b>±95%CI</b>	<b>mediana</b>	<b>p</b>
<b>poczucie zrozumiałości</b>	Ogółem	18,55	4,55	18,11-18,99	18,00	-
	Kobiety	18,05	4,33	17,58-18,52	17,00	0,0000*
	Mężczyźni	20,66	4,85	19,57-21,74	21,00	
<b>poczucie zaradności</b>	Ogółem	12,17	3,11	11,86-12,47	12,00	-
	Kobiety	12,12	3,12	11,78-12,45	12,00	-
	Mężczyźni	12,37	3,10	11,67-13,06	12,00	
<b>poczucie sensowności</b>	Ogółem	21,71	3,98	21,32-22,09	22,00	-
	Kobiety	21,42	3,95	20,99-21,85	21,00	0,0051*
	Mężczyźni	22,91	3,93	22,03-23,79	23,00	

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Analizy wykazały, że zmienne socjodemograficzne istotnie różnicowały poszczególne aspekty poczucia koherencji. Poziomy różnic przedstawia tabela 18.

**Tabela 18. Zróznicowanie poczucia koherencji (SOC 13) – ze względu na badane zmienne socjodemograficzne**

Zmienna grupująca	SOC 29		
	poczucie zrozumiałości	poczucie zaradności	poczucie sensowności
wiek	0,0000*	0,0000*	-
wielkość miejsca zamieszkania	0,0001*	0,0001*	-
wykształcenie	0,0015*	0,0000*	0,0029*
status cywilny	0,0205*	0,0000*	-
status zawodowy	0,0000*	0,0000*	-
status materialny	0,0003*	-	-
samoocena stanu zdrowia	0,0000*	0,0223*	-
witalność/energia	0,0000*	0,0000*	-
osoba niepełnosprawna w rodzinie	0,0090*	0,0371*	-
osoba niepełnosprawna wśród znajomych	-	0,0000*	-
doświadczenie w wolontariacie	-	0,0000*	0,0000*

\*p<0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### 4.6.1. Poczucie koherencji a motywy pracy w wolontariacie

Badanie związków między poczuciem koherencji a motywami pracy w wolontariacie wykazało istnienie słabych zależności o charakterze ujemnym między poczuciem zaradności oraz poczuciem sensowności a motywami empatycznymi u mężczyzn (tabela 19).

**Tabela 19. Korelacje poczucia koherencji z motywami wolontariatu**

Skala SOC 13	Badani	Motywy		
		zawodowe	empatyczne	emocjonalno-poznawcze
poczucie zrozumiałości	ogółem	-0,086	-0,105*	-0,152*
	kobiety	-0,164*	-0,073	-0,193*
	mężczyźni	0,217	-0,214	0,055
poczucie zaradności	ogółem	-0,131*	-0,255*	-0,072
	kobiety	-0,095	-0,221*	-0,018
	mężczyźni	-0,269*	-0,422*	-0,294*
poczucie sensowności	ogółem	-0,052	-0,096	-0,069
	kobiety	-0,091	-0,047	-0,059
	mężczyźni	0,129	-0,312*	-0,063

\*p&lt;0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

#### **4.7. Analiza wielowymiarowa wpływu badanych zmiennych osobowościowych na motywę partycypacji w wolontariacie**

Przeprowadzona analiza regresji krokowej wstecznej wykazała, że dwie skale wrażliwości empatycznej oraz dwa elementy poczucia koherencji mają wpływ na zmienną zależną. Wyjaśniają one w 12% motywę zawodową. Wyniki regresji przedstawia tabela 20.

**Tabela 20. Wyniki regresji – badane cechy osobowości (zmiennie niezależne) – motywy zawodowe (zmienna zależna)**

N=412	Podsumowanie regresji zmiennej zależnej: Wolontariat - motywy zawodowe R= ,34631029 R <sup>2</sup> = ,11993081 Popraw. R <sup>2</sup> = ,11128149 F(4,407)=13,866 p					
	b*	Bł. std. z b*	b	Bł. std. z b	t(407)	p
<b>W. wolny</b>	-	-	4,4471	0,3223	13,799	0,0000
<b>IRI: skala przyjmowania perspektywy</b>	-0,2145	0,0574	-0,3819	0,1023	-3,734	0,0002
<b>IRI: skala fantazji</b>	0,1906	0,0546	0,2824	0,0809	3,488	0,0005
<b>SOC 13: poczucie zrozumiałości</b>	-0,2016	0,0472	-0,0472	0,0110	-4,271	0,0000
<b>SOC 13: poczucie zaradności-PZ</b>	-0,1247	0,0555	-0,0426	0,0190	-2,244	0,0254

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W przypadku motywów empatycznych model wyjaśniał zmienną zależną w 8%. Wyniki przedstawia tabela 21.

**Tabela 21. Wyniki regresji – badane cechy osobowości (zmiennie niezależne) – motywy zawodowe (zmienna zależna)**

N=412	Podsumowanie regresji zmiennej zależnej: wolontariat-motywy empatyczne R= ,26766931 R <sup>2</sup> = ,07164686 Popraw. R2= ,06938258 F(1,410)=31,642 p					
	b*	Bł. std. z b*	b	Bł. std. z b	t(410)	p
W. wolny	-	-	3,2573	0,2459	13,249	0,0000
<b>IRI:</b> poczucie zaradności	-0,2677	0,0476	-0,1101	0,0196	-5,625	0,0000

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Natomiast w przypadku motywów emocjonalno-poznawczych zmiennymi niezależnymi okazały się również dwie skale IRI oraz dwie składowe poczucia koherencji. W 10% procentach wyjaśniają one zmienną zależną (tabela 22).



**Tabela 22. Wyniki regresji – badane cechy osobowości (zmiennie niezależne) – motywy emocjonalno-poznawcze (zmienna zależna)**

N=412	Podsumowanie regresji zmiennej zależnej: wolontariat-motywy emocjonalno-poznawcze R= ,32285077 R <sup>2</sup> = ,10423262 Popraw. R2= ,09542901 F(4,407)=11,840 p					
	b*	Bł. std. z b*	b	Bł. std. z b	t(407)	p
W. wolny	-	-	3,6501	0,2837	12,864	0,0000
IRI: skala przyjmowania perspektywy	0,1638	0,0587	0,2272	0,0815	2,790	0,0055
IRI: skala empatycznej troski	0,1741	0,0522	0,2743	0,0823	3,334	0,0009
SOC 13: poczucie zrozumiałości	-0,1033	0,0474	-0,0188	0,0087	-2,177	0,0301
SOC 13: poczucie zaradności	-0,2564	0,0546	-0,0683	0,0146	-4,694	0,0000

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

## 5. Dyskusja

Wolontariat na świecie oraz w Europie jest bardzo popularny, a jego zasięg będzie się rozwijał. Unijne państwa zgodnie uznają, że praca społeczna służy rozwojowi społecznemu i ekonomicznemu Europy, zwiększając równocześnie mobilność Europejczyków, co stanowi jeden z priorytetów polityki młodzieżowej Unii Europejskiej [64].

Polska pod względem rozwoju trzeciego sektora i pracy wolontaryjnej wykazuje przeciętne rezultaty – w porównaniu z krajami skandynawskimi oraz państwami Europy Zachodniej. Taki stan rzeczy to wina w dużej mierze całego okresu PRL, podczas którego zahamowany został rozwój inicjatyw obywatelskich, wypaczone zostało także rozumienie pojęcia „praca społeczna”. W tym czasie społeczeństwo obywatelskie i organizacje pozarządowe nie mogły się swobodnie rozwijać. Władze nie postrzegały organizacji pozarządowych jako potencjalnego partnera, mogącego pomóc w realizacji niektórych zadań. Klasa polityczna zaś miała do trzeciego sektora stosunek zdecydowanie lekceważący.

Mimo niesprzyjających warunków działacze, społecznicy, nie zniechęcali się i tuż po 1989 roku zaczęły powstawać liczne organizacje pozarządowe (legislacje prawne) budujące nowe społeczeństwo obywatelskie. Społeczny kontekst rozwoju trzeciego sektora nie był sprzyjający. Największą przeszkodę stanowiły niewielki kapitał społeczny polskiego społeczeństwa oraz niski poziom zaufania społecznego (szczególnie do administracji publicznej). Niski kapitał społeczny uniemożliwiał skuteczną współpracę i wywierał bardzo silny wpływ na gotowość do społecznego angażowania się, wolontariatu, czy też pomocy potrzebującym. To właśnie kapitał społeczny warunkuje umiejętność kooperacji, zarówno w obrębie organizacji, całego sektora, jak i z innymi partnerami [52].

Badania prowadzone w zakresie wolontariatu w dużej mierze dotyczą cech socjograficznych wolontariuszy, motywów podejmowania pracy wolontariackiej oraz różnych zależności między nimi.

Zakłada się, że motywacja wolontariusza jest inna niż zwykłego pracownika. Przede wszystkim dlatego, że za swoją pracę nie otrzymuje wynagrodzenia. Tymczasem bodźce finansowe wciąż należą do głównych motywatorów ludzkiego działania. Stąd pytanie, dlaczego ludzie angażują się w działalność wolontariacką? Najbardziej ogólna koncepcja zachowań prospołecznych wymienia trzy typy motywacji:

1. Motywację egocentryczną – człowiek pomaga dlatego, że czerpie z tego korzyści lub w ten sposób chce stworzyć pomyślny dla siebie układ okoliczności zewnętrznych. Mogą to być zarówno korzyści osobiste, jak również chęć zabezpieczenia się przed niepożądanymi dla niego ewentualnościami.

2. Motywację empatyczną – człowiek pomaga innym, bo w ten sposób zmniejsza lub niweluje przykre stany napięcia, jakie wywołuje w nim widok osoby cierpiącej.
3. Motywację normatywną – wynika ona z internalizacji (uwewnętrznienia) norm moralnych i dążenia do zachowania zgodnego z tymi normami, czyli wypełniania obowiązków, jakie są w nich zawarte [85].

W niniejszej dysertacji podjęto próbę zbadania związków motywów uczestnictwa w wolontariacie z wybranymi cechami psychospołecznymi wolontariuszy pracujących na rzecz osób z niepełnosprawnością. Analizowano jak kształtowały się badane cechy osobowości badanych oraz czy zmienne socjodemograficzne wykazywały związki z tymi cechami. Zbadano czy istnieją związki między cechami osobowości a motywami pracy w wolontariacie. Określono również wybrane cechy socjodemograficzne badanej grupy.

Wielu autorów podejmowało próbę przedstawienia struktury motywacji wolontariuszy działających w Polsce. Prezentowane wyniki są efektem badań przeprowadzonych w latach 2014–2016 na próbie 692 polskich wolontariuszy. W projekcie wykorzystano kwestionariusz funkcji wolontariatu związany z tzw. funkcjonalnym podejściem do motywacji. Badanie wykazało, że wolontariusze działający w Polsce angażują się przede wszystkim ze względu na wyznawane wartości, a w mniejszym stopniu kierują się perspektywą kariery zawodowej (funkcja kariery) oraz chęcią wzmocnienia psychologicznego (funkcja wzmocnienia). Porównanie wyników z kraju po transformacyjnego o wyraźnej specyfice funkcjonowania wolontariatu z rezultatami wcześniejszych analiz, prowadzonych w rozwiniętych krajach demokracji rynkowej (USA, Australia, Europa Zachodnia), potwierdziły raczej uniwersalność formułowanych wcześniej wniosków, niż zaznaczyły odrębność polskiego kontekstu. Profile motywacyjne wolontariuszy różniły się w zależności od cech społeczno-demograficznych oraz obszaru działalności badanych [10].

W tym zakresie analiza statystyk opisowych badań własnych wskazuje, że najwyższe wartości dotyczyły motywów emocjonalno-poznawczych, następnie motywów zawodowych. Porównanie motywów – ze względu na wiek (według grup wieku) wykazało różnice dotyczące motywów zawodowych ( $p=0,0000$ ) i empatycznych ( $p=0,0000$ ). Porównania wielokrotne wykazały, że w przypadku motywów zawodowych różnice dotyczyły grup: <20 lat i 20-29 lat –  $p=0,0037$  oraz grup <20 lat i 40 lat i więcej –  $p=0,0063$ . Odnotowano różnice między grupą 20-29 lat a grupą 40 lat i więcej –  $p=0,0000$ . Wielkość miejsca zamieszkania okazała się zmienną różnicującą motywy empatyczne ( $p=0,0059$ ) i motywy emocjonalno-poznawcze ( $p=0,0013$ ). Czynnikiem mocno różnicującym motywy okazało się też wykształcenie. Porównania wykazały różnice zarówno co do motywów zawodowych:

$p=0,0011$ , empatycznych:  $p=0,0000$ , jak i emocjonalno-poznawczych:  $p=0,0007$ . Status cywilny był zmienną różnicującą motywów zawodowe:  $p=0,0080$  oraz empatyczne:  $p=0,0003$ . Również status zawodowy różnicował zarówno motywów zawodowe ( $p=0,0163$ ), jak i empatyczne ( $p=0,0000$ ) oraz emocjonalno-poznawcze ( $p=0,0019$ ). Analizy nie wykazały różnic dotyczących motywów – ze względu na samoocenę statusu materialnego. Również samoocena stanu zdrowia nie różnicowała nasilenia motywów. Natomiast energia/witalność była zmienną różnicującą wszystkie trzy grupy motywów. Poziomy istotności wynosiły odpowiednio – dla motywów zawodowych:  $p=0,0190$ ; dla motywów empatycznych:  $p=0,0497$ ; dla motywów emocjonalno-poznawczych:  $p=0,0245$ . Kolejnymi istotnymi czynnikami wpływającymi na motywów udziału w wolontariacie miało posiadanie zarówno w rodzinie, jak i wśród znajomych, osób z niepełnosprawnością. Porównania tych osób z osobami, które nie miały w rodzinie, ani wśród znajomych osób niepełnosprawnych w każdym przypadku wykazały różnice istotne statystycznie. Rodzina: motywów zawodowe:  $p=0,0000$ ; motywów empatyczne:  $p=0,0000$ ; motywów emocjonalno-poznawcze:  $p=0,0001$ . Znajomi: motywów zawodowe:  $p=0,0007$ ; motywów empatyczne:  $p=0,0000$ ; motywów emocjonalno-poznawcze:  $p=0,0498$ . Zbadano również, czy istnieją różnice dotyczące motywów – ze względu na doświadczenia w wolontariacie. Porównanie osób, które brały udział pierwszy raz – z osobami, które brały udział drugi raz oraz z osobami biorącymi udział w wolontariacie kolejny raz wykazało różnice dotyczące motywów empatycznych: osoby biorące udział pierwszy raz – osoby biorące udział drugi raz:  $p=0,0312$ ; osoby biorące udział pierwszy raz – osoby biorące udział kolejny raz:  $p=0,0000$ .

W celu określenia działalności wolontaryjnej młodzieży przeprowadzono badania sondażowe (o charakterze pilotażowym) wśród studentów studiów stacjonarnych kierunku pedagogika na Uniwersytecie Rzeszowskim. Łącznie badaniami objęto 174 respondentów z czego 97,1% stanowiły kobiety. Badania przeprowadzone przez Marlenę Pieniążek i Monikę Zielińską dotyczące wolontariatu jako formy aktywności prospołecznej młodzieży studenckiej stawiały ankietowanym między innymi takie pytania. Jaki jest poziom wiedzy studentów na temat wolontariatu? Czy chętnie włączają się w działania na rzecz osób potrzebujących? Jaki rodzaj pracy wykonują i dlaczego angażują się w wolontariat? Dlaczego warto być wolontariuszem?

Społeczna charakterystyka badanej grupy przedstawiała się następująco. Zdecydowana większość respondentów to mieszkańcy wsi (63,8%), w miastach do 100 tys. obywateli zamieszkuje 23,0% studentów, a 13,2% badanych to mieszkańcy miast powyżej 100 tys. Sytuacja materialna badanych studentów przedstawia się w sposób dość zróżnicowany,

bowiem 48,9% badanych określa ją jako dobrą, 42,5% uznaje za przeciętną, a 6,3% za bardzo dobrą. Na złą sytuację materialną wskazuje zaledwie 4 studentów.

Analiza zebranego w badaniach materiału pozwoliła odpowiedzieć na pytanie: czym dla badanych respondentów jest wolontariat? Wśród odpowiedzi na tak sformułowany problem przeważały określenia podkreślające, iż jest on bezinteresowną pomocą osobom w potrzebie, wykonywaną bezpłatnie i dobrowolnie. Studenci w swych wypowiedziach ujmowali jako jeden z powyższych wyznaczników wolontariatu działanie mające na celu bezinteresowną pomoc drugiemu człowiekowi, bezinteresowną pomoc innym, pomoc innym, bezinteresowną pomoc. Innym istotnym wyróżnikiem wolontariatu, na który zwracali uwagę badani, jest jego bezpłatny oraz dobrowolny (nieprzymuszony) charakter.

Uzyskane dane wskazują, że wśród przebadanych respondentów niespełna ich połowa, to jest 41,4%, zaangażowana jest w działania wolontariatu a 73,6% wolontariuszy angażuje się w pracę przy jednorazowych akcjach, pozostali natomiast podejmują działania na rzecz potrzebujących w ramach wolontariatu stałego, z czego 16,7% badanych uczestniczy w nim już ponad rok.

Badani pytani o główne powody angażowania się w wolontariat wskazali w szczególności potrzebę pomagania innym (84,7%), poczucie satysfakcji i spełnienia w wyniku pomocy potrzebującym (77,8%) oraz chęć zdobycia doświadczenia zawodowego (45,8%). Ponad jedna czwarta - 26,4% badanych studentów tłumaczy swoje zaangażowanie zwiększeniem poczucia własnej wartości, zaś 20,8% badanych działanie w charakterze wolontariusza umożliwia poznanie nowych ludzi i nawiązanie nowych relacji. Dokładnie taki sam procent osób (20,8%) tłumaczy swój udział w wolontariacie chęcią oderwania się od monotonii dnia codziennego oraz możliwością zagospodarowania wolnego czasu. Przedstawione wyniki wskazują, że zachowania prospołeczne wolontariuszy inspirowane są w szczególności motywacją altruistyczną i zadaniową.

Korzyści zdaniem studentów płynące z bycia wolontariuszem? Tu badani wymienili na dwóch pierwszych miejscach: zdobycie doświadczenia (51,4%) oraz nabycie nowych umiejętności interpersonalnych (43,1%), zwracając tym samym uwagę na rozwój swoich kompetencji społecznych. 38,9% badanych wolontariat umożliwia zaspokojenie potrzeby bycia potrzebnym, zaś 31,9% wolontariuszy upatruje w nim możliwość samorealizacji, rozwoju swojego potencjału i swoich talentów. Cytując H. Kiedewicz-Napii, można powiedzieć, że „*wolontariat jest tą formą działalności, która naturalnie sprzyja osiągnięciu równowagi w rozwoju intelektualnym, emocjonalno-motywacyjnym oraz społecznym*” [34].

Na pytanie zadane respondentom, dlaczego ich zdaniem młodzi ludzie nie angażują się tak chętnie w wolontariat i jakie działania mogły by skutecznie zmienić taki stan rzeczy. Zdaniem 36,1% studentów uważa, że współcześnie młodzi ludzie nie wykazują zainteresowania bezinteresowną i bezpłatną pomocą innym osobom. Jednakowy procent badanych, to jest 18,1%, zwróciło uwagę na brak odpowiedniej motywacji młodych osób, jak również na brak atrakcyjnej promocji wolontariatu. Na brak czasu wskazało 15,3% badanych, pozostali zaś ten stan rzeczy tłumaczyli brakiem wiary we własne możliwości, lenistwem oraz lekceważeniem tej formy pomocy [56].

Dla porównania w badaniach własnych celu określenia motywów uczestniczenia w wolontariacie skonstruowano ankietę. Wstępnie sformułowano 20 stwierdzeń dotyczących postaw wobec osób z niepełnosprawnościami oraz motywów uczestniczenia w wolontariacie. Stwierdzeniom tym przypisano odpowiedzi – w jakim stopniu osoba badana zgadza się z danym stwierdzeniem. zbadano jednowymiarowość skali. W tym celu obliczono sumę punktów dla każdego badanego oraz obliczono współczynniki korelacji dla każdego stwierdzenia z sumą punktów. Zgodnie z kryterium Kline'a wyeliminowano te stwierdzenia, których współczynniki korelacji były mniejsze niż 0,4. Skutkiem tego zostało dziewięć pytań spełniających to kryterium. Następnie wykonano rotację Varimax i wyeliminowano najslabsze ładunki, zaś czynnikom przypisano nazwy przedstawione poniżej. Następnie wykonano analizę czynnikową metodą składowych głównych przyjmując jako kryterium wielkość ładunku:  $>1$ .

Motywy zawodowe uczestniczenia badanych w wolontariacie dotyczyły stwierdzeń: chcę nabyć większego doświadczenia zawodowego, ułatwi mi to znalezienie pracy, to się opłaca, dobrze jest to postrzegane przez pracodawców. Motywy empatyczne wskazały stwierdzenia: w moim otoczeniu mam osobę z niepełnosprawnością i w mojej rodzinie mam osobę z niepełnosprawnością. Natomiast motywy emocjonalno-poznawcze badanych związane były ze stwierdzeniami: żyje się przede wszystkim dla innych ludzi, chciałem doświadczyć czegoś nowego oraz chciałem zwiększyć swoje doświadczenie.

Potwierdzeniem obecności przekonań, postaw i zachowań altruistycznych są wyniki badań ilustrujące zaangażowanie oraz poglądy Polaków oraz ich ogólną wrażliwość na problemy społeczne. W świetle statystyk, większość respondentów (65%) zgadza się ze stwierdzeniem, iż „obecnie trzeba być bardziej wrażliwym i gotowym do pomocy innym ludziom”. Takie stanowisko na przestrzeni ostatnich lat (2002–2016) podzielała przeważająca część dotychczasowych uczestników badań. Rezultaty te należy uzupełnić o dodatkowe czynniki zmienne o charakterze socjodemograficznym. Zauważa się, iż pogląd taki częściej

prezentują osoby praktykujące religijnie kilka razy w tygodniu (88%), starsze, w wieku 65 i więcej lat (75%), zamieszkałe w miastach (75%), robotnicy niewykwalifikowani i emeryci (po 74%). Obecnie, z przekonaniem, iż „*ludzie tacy jak ja, działając wspólnie z innymi, mogą pomóc potrzebującym lub rozwiązać niektóre problemy swojego środowiska, osiedla, wsi lub miasta*”, zgadza się 75% badanych. Jednocześnie od 2002 r. odnotowuje się systematyczny, wyraźny wzrost odsetka respondentów podzielających tę opinię (w 2002 roku było to 50%). To nader optymistyczne wyniki, istotnie dowodzące wysokiej świadomości społecznej Polaków, wyczulenia na problemy jednostek i społeczności. Również wyniki Diagnozy Społecznej [17] pokazują, iż wśród Polaków wzrasta wrażliwość na dobro wspólne. Czynnikiem znacząco wyjaśniającym zróżnicowanie wrażliwości na dobro publiczne jest wykształcenie (to najsilniej objaśniająca zmienna). W dalszej kolejności jako istotne predyktory wrażliwości na dobro wspólne wymieniane są: wiek (im osoba starsza, tym bardziej wrażliwa), miejsce zamieszkania (im mniejsza miejscowość, tym słabsza wrażliwość na naruszanie wspólnego dobra), religijność (nasilająca poziom wrażliwości), nastawienie materialne (osłabia wrażliwość), dochód (bogatsi są bardziej wrażliwi), stosunek do demokracji (pozytywny wzmacnia wrażliwość na naruszanie dobra wspólnego) [9].

Badając motywów zaangażowania w wolontariat A. Lubrańska i E. Zawira [45] doszły do wniosku, że najsilniejszym motywem widocznym w badanej grupie jest chęć pomocy drugiej osobie (22%). Drugim w kolejności jest motyw poczucia bycia potrzebnym (19%). Z kolei dla 16% respondentów ważne w wolontariacie jest poznawanie nowych osób i zyskiwanie nowego doświadczenia, dla 15% samorozwój, a dla 11% wzbogacanie doświadczenia zawodowego. Znaczenie wymienionych motywów widoczne jest również w innych doniesieniach empirycznych. Badania Argyle [3] przeprowadzone w 2012 roku wykazują, iż korzyści czerpane z wykonywania bezpłatnej dobrowolnej pracy zawarte są m.in. w przekonaniu badanych, że wolontariat daje im szansę nauczenia się nowych umiejętności (47%), rozszerza zakres życiowych doświadczeń (75%), stwarza szansę spotykania się z ludźmi i zawierania przyjaźni (85%).

Z kolei w innym projekcie badawczym, dla objętych badaniem wolontariuszy, najważniejszym motywem działalności było zdobycie nowego doświadczenia (74%), odczuwanie przyjemności z pomocy innym (74%), realizowanie idei pomocy innym (71%).

W ocenie prezentowanych wyników warto odnieść się do przekonania, że istotne jest, aby decyzja o wyborze formy działalności wolontaryjnej była spójna z wartościami wolontariusza. Można wówczas oczekiwać spełnienia i wzajemnej satysfakcji obu zaangażowanych stron – osoby pomagającej i osoby wspieranej. We wspomnianych

badaniach [60], wśród respondentów udział w wolontariacie skutkowałam wyraźnym wzrostem satysfakcji z swojego działania, z efektów swojej pracy, odczuwania przyjemności, z bezinteresownego zaangażowania w pomoc innym (ten rodzaj doświadczeń osobistych deklarowało 93% respondentów).

Analizując wielowymiarowo zmienne socjodemograficzne (zmienne niezależne) a motywów uczestnictwa w wolontariacie (zmienne zależne), przeprowadzono w badaniach własnych analizę regresji krokowej wstecznej, która wykazała, że dla motywów zawodowych model okazał się istotny statystycznie i wyjaśniał w 8 procentach zmienną zależną. Determinantami istotnymi statystycznie były: status zawodowy:  $b = -0,15$  ( $p = 0,0035$ ); posiadanie w rodzinie osoby niepełnosprawnej:  $b = 0,21$  ( $p = 0,0000$ ) oraz doświadczenie w wolontariacie na rzecz osób niepełnosprawnych:  $b = 0,16$  ( $p = 0,0014$ ).

Dla motywów empatycznych model wyjaśniał zmienną zależną w 56%, a zmiennymi niezależnymi były: wykształcenie:  $b = 0,09$  ( $p = 0,0113$ ), samoocena stanu zdrowia:  $b = 0,13$  ( $p = 0,0000$ ), osoby niepełnosprawne w rodzinie:  $b = 0,61$  ( $p = 0,0000$ ), osoby niepełnosprawne wśród znajomych:  $b = 0,17$  ( $p = 0,0000$ ) oraz doświadczenie w wolontariacie:  $b = 0,11$  ( $p = 0,0015$ ).

Niezmiernie istotną rolę odgrywają wolontariusze w opiece paliatywnej. Trudno wyobrazić sobie hospicja, zarówno w Polsce, jak i innych krajach Europy oraz świata funkcjonujące bez ich pomocy [78]. Są oni ważnymi członkami pracujących zespołów interdyscyplinarnych [14]. Jak wynika z badań nad wolontariatem hospicyjnym w naszym kraju, profil kandydata na wolontariusza w hospicjum odbiega od ogólnego profilu polskiego wolontariusza. Wolontariusze hospicyjni, ze względu na specyfikę wykonywanej pracy, pragnący sprawować bezpośrednią opiekę nad osobami chorymi znajdującymi się u kresu życia (tak zwani wolontariusze medyczni, w odróżnieniu na przykład od wolontariuszy administracyjnych), różnią się od ogółu wolontariuszy głównie pod względem wieku. Są oni na ogół starsi od wolontariuszy w innych organizacjach, a średnia wieku wynosi około 40 lat. Z badań wynika także, że do wolontariatu hospicyjnego częściej zgłaszają się kobiety niż mężczyźni i zazwyczaj są one: stanu wolnego, posiadają średnie lub wyższe wykształcenie oraz są czynne zawodowo.

Istotnym w badaniach było poznanie motywów, które skłoniły uczestników kursu dla wolontariuszy opiekunów chorych do wzięcia w nim udziału, a w szczególności poznanie motywacji osób deklarujących chęć zostania wolontariuszem medycznym w hospicjum. W anonimowych badaniach ankietowych wzięło udział 169 uczestników czterech kolejnych edycji „Kursu dla wolontariuszy opiekunów chorych”, organizowanego raz w roku (lata



2009–2012) przez Towarzystwo Przyjaciół Chorych „Hospicjum im. św. Łazarza” w Krakowie dla osób pragnących dołączyć do grona wolontariuszy hospicyjnych sprawujących bezpośrednią opiekę nad chorymi. Jak podaje Szeliga i Mirecka w tej grupie 39 osób (23,1%) nie wypełniło metryczki dołączonej do ankiety, pozostali to 102 kobiety (60,3%) i 28 mężczyzn (16,6%) w wieku od 18 do 76 lat. Mediana wieku dla kobiet wynosiła 36,5 roku, a dla mężczyzn 49,5 roku. Ta różnica wieku była statystycznie istotna ( $p = 0,01$ ). Główne powody, dla których ankietowani uczestniczyli w kursie, to: „potrzeba poszerzenia swojej wiedzy” (71%) oraz „potrzeba zostania wolontariuszem” (69,8%). Stosunkowo często wskazywano też „potrzebę poznania, jak pomagać chorej osobie z rodziny lub bliskiego otoczenia” (41,4%) [76]. Najrzadziej wymienianymi motywami były „potrzeby towarzyskie”, które zaznaczyło tylko czterech badanych (2,4%), „potrzeba zagospodarowania wolnego czasu” ( $N = 16$ ; 9,5%) oraz „potrzeba uzyskania certyfikatu potrzebnego na przykład do podjęcia pracy w charakterze opiekuna osób starszych” ( $N = 18$ ; 10,7%). Trzydzieści sześć osób (21,3%) oprócz zaznaczenia któregoś z przewidzianych wariantów odpowiedzi, wpisało jeszcze inne pobudki (uzupełniły rubrykę: „inne, jakie”), które skłoniły ich do wzięcia udziału w kursie. W rzeczywistości jednak większość z nich ( $N = 27$ ; 75,0%) pokrywała się z motywem: „potrzeba zrobienia czegoś dobrego dla innych” [76].

Wolontariat hospicyjny związany z pomocą chorym, umierającym i ich rodzinom jest bardzo specyficznym i trudnym rodzajem wolontariatu. Motywacja, która do niego skłania, często różni się od motywacji w innych rodzajach wolontariatu.

Z kolei Jadwiga Przewłocka w raporcie dotyczącym wolontariatu i działań filantropijnych w Polsce podała następujące motywy skłaniające naszych rodaków do podejmowania działań wolontariackich: przyjemność (43%), oczekiwanie, że ktoś mi pomoże, jak ja jemu pomogę (32%), wartości (29%), kontakt z ludźmi i wykorzystanie czasu (23%), zdobycie nowych umiejętności (21%), naśladowanie znajomych (18%), nieumiejętność odmowy (13%), dług do spłacenia (4%), zdobycie doświadczenia do przyszłej pracy (2%) [59]. Badania te dotyczyły ogółu Polaków.

Nieco inaczej kształtują się te motywy w przypadku młodzieży. Motywacje podejmowania wolontariatu zostały zbadane w grupie młodzieży szkolnej [31]. Objęły 96 uczniów II i III klas szkoły średniej. W tym przypadku 27,1% badanych podało jako motyw satysfakcję i przyjemność z takiej pracy. Z kolei 21,9% odpowiedziało, że pomaga, bo inni tak robią. Nadzieję na odwzajemnienie pomocy miało 18,7%. Chęć poznania innych przy okazji wolontariatu deklarowało 16,7%, a 11,5% podało, że sytuacja tego wymaga. Tylko 4,1% badanych jako powód uznało brak zajęcia oraz inne motywy. Jak widać, mniej tutaj

osób podających jako przyczynę przyjemność z takiej pracy, natomiast dla wielu motywacją była chęć poznania poprzez wolontariat innych osób.

W innych badaniach przeprowadzonych w grupie 81 wolontariuszy, 20,1% uważało, że powinno się pomagać innym, 4,9% miało nadzieję, że pomoc będzie w przyszłości odwzajemniona, a dla 21,9% pomaganie sprawiało przyjemność. Z kolei 4,9% nie potrafiło odmawiać, 17% chciało się czegoś nauczyć. Na wyjazdy z wybraną organizacją liczyło 4,9% badanych, 1,9% pragnęło później tam pracować, 18,5% chciało zrobić coś dobrego, 4,9% czuło powołanie do niesienia pomocy innym, zaś 1,5% miało inne motywy [54].

W badaniach pojawia się też motyw, który jest związany z organizacjami prowadzącymi wolontariat w różnych krajach, stwarzając możliwość skorzystania z wolontariatu jako sposobu na poznawanie tych krajów. Te motywy widać w badaniu Jacksona i Adarlo 29 wolontariuszy pracujących w Chinach. Okazało się, że 14% spośród badanych – jako motyw podjęcia wolontariatu międzynarodowego podało chęć podróżowania, 72% chęć pomagania innym, 62% chęć zdobycia nowych doświadczeń, 45% rozwój osobowy, 21% zdobycie doświadczeń praktycznych, 3% ucieczkę od wymagań życia, zaś 3% zrobienie sobie przerwy od codzienności [30].

Motywacje wolontariuszy badane są na różne sposoby. Wśród wolontariuszy chińskich próbowano na przykład badać motywację przygotowanym przez badaczy na tę okoliczność kwestionariuszem [83]. Przebadano 362 osoby i odkryto 5 czynników motywujących: wewnętrzną motywację, zidentyfikowaną regulację, zewnętrzną regulację, wprowadzoną regulację oraz antymotywację. W wymienianych badaniach jako motyw podjęcia pracy w wolontariacie pojawiło się pragnienie zdobycia doświadczenia zawodowego [6]. Okazuje się również, że w świetle badań osoby zaangażowane w wolontariat charakteryzują się niższym poziomem wypalenia zawodowego oraz niższym poziomem stresu.

W 2013 roku zbadano na 67 mężczyznach i 226 kobietach związek pomiędzy identyfikowaniem się z motywacjami prospołecznymi i internalizacją norm społecznych [81]. U osób, które dobrze internalizują normy społeczne, ideały czy tzw. wysokie cele, występuje też w większym stopniu orientacja na innych i gotowość do podejmowania wolontariatu.

Badania narracyjne przeprowadzone na grupie 14 wolontariuszy krótkoterminowych działających w Stowarzyszeniu Nowa Szkocja-Gambia pokazały wpływ na tworzenie się silniejszego związku z pełnionym wolontariatem [11]. Okazało się, że osoby, które bardziej angażowały się w relacje z ludnością miejscową, były później bardziej zaangażowane w pracę w wolontariacie.

Jak wykazały badania przeprowadzone na innych 5515 wolontariuszach, bardzo ważne znaczenie dla motywacji do pracy w wolontariacie ma strona organizacyjna wolontariatu oraz klimat istniejący w organizacjach non-profit [51]. Ten klimat jest swego rodzaju „mediatorem” pomiędzy wewnętrzną motywacją i satysfakcją. Okazało się również, że w pozostaniu w wolontariacie bardzo duże znaczenie mają kompetencje społeczne osób zaangażowanych [5].

W badaniu przeprowadzonym w jednej z organizacji religijnych w Australii wykazano, że w motywach podjęcia wolontariatu bardzo ważną rolę pełni motywacja religijna. Ma ona duże znaczenie dla satysfakcji z pomagania oraz z zachowań społecznych, co stwierdzili Erasmus i Morey [21] badając próbę złożoną z 107 osób, w tym 63 kobiet i 44 mężczyzn.

Bardzo specyficznym rodzajem wolontariatu jest również zaangażowanie w badania naukowe. Jest ono złożone pod względem motywacyjnym jak dowodzą Kwakye, Garner, Baldwin i in. [39]. Silną motywacją w takim zaangażowaniu jest motywacja finansowa. Jednak i w tym wolontariacie istnieją inne motywy, jak np. chęć pomocy naukowcom czy też chęć bycia częścią jakiegoś większego projektu.

W pracy wolontariusza motywacja egoistyczna walczy często z motywacją altruistyczną [82]. Samo podjęcie wolontariatu oczyszcza motywy egoistyczne i motywacja staje się coraz bardziej altruistyczna. Dlatego motywowanie do wykonywania zadań wolontariackich z jednej strony odbywa się poprzez budzenie altruizmu, ale z drugiej poprzez podawanie korzyści, którymi są: zdobycie doświadczenia zawodowego, nowych umiejętności, nawiązywanie kontaktów społecznych oraz uzyskiwanie korzyści indywidualnych i satysfakcji [7].

Specyficznym, jak już wspomniano rodzajem wolontariatu jest niewątpliwie pomoc osobom chorym i z niepełnosprawnościami. Wśród 10 badanych wywiadem narracyjnym wolontariuszy pracujących z głuchoniewidomymi pojawiły się następujące czynniki motywujące: chęć zaspokojenia własnych potrzeb dotyczących wartości, potrzeba zrozumienia świata, potrzeba zbudowania własnej hierarchii wartości, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, potrzeba odnalezienia swojej grupy i dopasowania, chęć zrozumienia i poradzenia sobie ze swoimi problemami [71].

Badanie motywacji do wolontariatu na Igrzyskach dla osób niepełnosprawnych zostało przeprowadzone na próbie 252 osób [38]. Badano ich cechy socjodemograficzne, zadowolenie z życia i samopoczucie, jak również zadowolenie z wykonywanych zadań.

Okazało się, że zadowolenie z życia i dobre samopoczucie są determinantami motywującymi do zaangażowania w wolontariat.

Mirosław Górecki na podstawie badań przeprowadzonych wśród wolontariuszy hospicyjnych podzielił motywacje do podejmowania wolontariatu hospicyjnego na: altruistyczną (46,3%), zadaniową (21,8%), ideologiczną (14,8%), afiliacyjną, czyli związaną z poszukiwaniem środowiska osób podobnie myślących (9,2%) oraz egoistyczną (7,9%) [27].

W 2005 roku zostały przeprowadzone wywiady (10) w trzech hospicjach w Szwecji z wolontariuszami [1]. Pokazały one, że motywacja do pracy wolontariackiej jest bardzo złożona. U badanych osób motywacja altruistyczna była nierozzerwalnie związana z realizowaniem w ramach wolontariatu własnych interesów.

Z kolei przeprowadzone badania 192 wolontariuszy w 2008 roku dotyczące ich motywacji i satysfakcji z pracy wolontaryjnej w hospicjum wykazały, że większej satysfakcji doświadczają osoby, których motywacją na początku była chęć pomagania innym. Takie osoby dłużej też pozostają w wolontariacie [24].

W badaniach dotyczących przekroju społecznego wolontariuszy hospicyjnych stwierdzono, że są to najczęściej osoby rasy białej, zamężni, w średnim wieku, zadowoleni finansowo, niepracujący, kobiety, wierzący i religijni [73].

Jak już wcześniej wspomniano w wolontariat hospicyjny angażuje się wiele osób starszych. Badanie motywacji wolontariuszy będących w różnym wieku wykazało, że osoby młodsze są bardziej nastawione w wolontariacie na budowanie nowych relacji [53]. Osoby starsze są natomiast bardziej nastawione altruistycznie, na słuzenie innym.

Badanie 955 osób starszych w wolontariacie osób powyżej pięćdziesiątego roku życia pokazało, że na zaangażowanie w wolontariat bardzo mocno wpływają indywidualne zasoby badanych związane z ich związkami osobowymi [58].

Wolontariat wśród osób starszych, jak pokazały kolejne badania na próbie 277 wolontariuszy z organizacji Oshar Lifelong Learning w USA, jest sposobem wdrażania się do uczenia przez całe życie [86]. Widząc jak ważne jest zadanie wolontariuszy w różnych organizacjach, tworzone są programy mające na celu wpływanie na motywacje młodych ludzi angażujących się w wolontariat [12]. Jednym z takich programów są specjalne szkolenia w naukach ścisłych organizowane na Tajwanie dla wolontariuszy. Badania na próbie 289 wolontariuszy wykazały znaczenie uczestnictwa w projekcie dla późniejszego zaangażowania się w wolontariat naukowy i satysfakcji jaka z takiej działalności wynika. Budując motywację zarówno zewnętrzną, jak i wewnętrzną odpowiedzialni za wolontariuszy tworzą dla nich specjalne programy przygotowania do tego rodzaju pracy [74].

Przedmiotem kolejnych, omawianych badań przeprowadzonych w 2017 roku na grupie 46 wolontariuszy Hospicjum św. Łazarza w Krakowie były te motywacje podjęcia wolontariatu hospicyjnego, z którymi osoby przyszły do hospicjum oraz te, które w aktualnym czasie podtrzymują ich trwanie w wolontariacie [67]. Celem teoretycznym było odkrycie, na ile motywacje potrafią się zmieniać, zaś celem praktycznym zdobycie wiedzy na temat tego, co sprawia, że wolontariusze często przez wiele lat kontynuują swoją pracę w wolontariacie. Problem główny postawiono w formie pytania: „Jaka jest różnica pomiędzy motywacjami, które skłoniły wolontariusza do podjęcia wolontariatu, a tymi, które powodują, że on w tym wolontariacie trwa? Jako problemy szczegółowe zostały postawione trzy pytania: Jaka jest zależność pomiędzy motywacją wolontariuszy oraz ich wiekiem i długością trwania pracy wolontaryjnej? Jaka jest zależność pomiędzy motywacją wolontariuszy a rodzajem zaangażowania w wolontariat? Jaka jest różnica w motywacji wolontariusza na początku podjętej pracy i w chwili obecnej? Zmiennymi w badaniach była motywacja wolontariuszy w chwili podjęcia pracy wolontaryjnej (2012 r.) i w trakcie badania (2017 r.), ich wiek, staż pracy w hospicjum oraz rodzaj zaangażowania w wolontariat. Wskaźnikami motywacji był wybór rodzaju motywacji z dwóch spisów: jednego związanego z początkiem podjęcia pracy, zaś drugiego związanego z chwilą obecną (w czasie badań) [67].

Wśród różnych motywów podejmowania wolontariatu można tu wymienić: brak sprecyzowanych powodów podjęcia wolontariatu, samotność, pragnienie naprawienia swoich błędów popełnionych w opiece nad bliskimi, szukanie życzliwego środowiska, próbę radzenia sobie ze swoimi problemami, pójście za czyjąś radą w kwestii wyboru wolontariatu, kierowanie się wartościami wyższymi, pragnienie podzielenia się dobrem.

Osoby badane miały możliwość dokonania pewnego rodzaju refleksji nad swoją pracą wolontaryjną przedstawiając motywację, z którą przyszli do hospicjum i tej, która mobilizuje ich aż do chwili obecnej. Osoby mające sprecyzowane motywy i często zostają w wolontariacie na dłużej. Jednak są i takie, które pod wpływem wolontariatu się zmieniają i dojrzewają, o czym również należy pamiętać decydując o przyjęciu lub odrzuceniu kandydata.

Analizując przedstawione badania należy stwierdzić, że oprócz cech socjodemograficznych zajmują się w znacznej swej części motywacją podejmowania pracy wolontaryjnej.

W celu określenia wybranych cech psychospołecznych wolontariuszy działających na rzecz osób z niepełnosprawnością analizowano w niniejszej pracy korelacje motywów

uczestnictwa w wolontariacie z poczuciem własnej wartości, wrażliwości empatycznej, sensem życia (według kwestionariusza MLQ) oraz poczucia koherencji badanych.

Badając związki poczucia własnej wartości z motywami pracy wolontaryjnej obliczono kwartyle punktów Skali SES Rosenberga. Następnie porównano motywy (zmienne zależne) według kwartyli SES. Różnice istotne statystycznie dotyczyły tylko motywów zawodowych:  $p=0,0024$ . Porównania międzygrupowe wykazały różnice: 1–3:  $p=0,0147$ ; 2–3:  $p=0,0035$ .

W przypadku badania wrażliwości empatycznej a motywami pracy w wolontariacie, mimo różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami, dotyczącymi skal przyjmowania perspektywy i osobistej przykrości nie stwierdzono korelacji między skalami wrażliwości empatycznej a motywami pracy w wolontariacie.

Analiza związków sensu życia z motywami pracy wolontaryjnej wykazała dla ogółu istnienie korelacji w dwóch przypadkach – między sensem życia a motywami emocjonalno-poznawczymi oraz między poszukiwaniem sensu życia a motywami emocjonalno-poznawczymi. Jednak uwzględniając zróżnicowanie ze względu na płeć, zauważalne są silne korelacje tylko u mężczyzn.

Badanie związków między poczuciem koherencji a motywami pracy w wolontariacie wykazało istnienie słabych zależności o charakterze ujemnym między poczuciem zaradności oraz poczuciem sensowności a motywami empatycznymi u mężczyzn.

W dzisiejszym świecie nawet wysoko rozwinięte społeczeństwa nie są w stanie skutecznie zabezpieczyć wszystkich potrzeb społecznych swoich obywateli. Bez wątplenia takim obszarem jest działanie na rzecz osób z niepełnosprawnością. Trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie tego sektora bez pracy wolontaryjnej. Szacunkowe badania w tym zakresie wskazują, że w krajach na terenie UE od 10-40% obywateli podejmuje pracę w charakterze wolontariusza. Polska należy w tym obszarze do państw o niskim poziomie uczestnictwa.

Działalność trzeciego sektora, powstanie wielu organizacji pozarządowych od czasu transformacji ustrojowej w naszym kraju osiągnęła wyższy poziom. Nie wykonuje się jednak kompleksowych, ujednoczonych badań dotyczących wolontariatu, które pozwoliłyby na poprawę działalności w tym zakresie.

Jak wspomniano, różne rodzaje motywacji do pracy w wolontariacie mają swoją wartość. Wykonując, analizując badania własne podjęto próbę określenia cech psychospołecznych u wolontariuszy oraz ich związków z motywami podejmowania pracy w wolontariacie. Wyniki badań mogą posłużyć jako pomoc przy rekrutacji do pracy wolontaryjnej, a w efekcie do skuteczniejszego działania organizacji pozarządowych.

## 6. Wnioski

1. W działaniach wolontaryjnych na rzecz osób z niepełnosprawnościami dominowali mieszkańcy średnich miast, ludzie młodzi – najczęściej uczniowie, co się z tym wiąże o statusie cywilnym: panna/kawaler i przeciętnym statusie materialnym.
2. Wśród motywów podejmowania pracy w wolontariacie dominującymi były emocjonalno-poznawcze, następnie zawodowe. Najniższą wartość wykazały motywy empatyczne.
3. Istniały związki między badanymi cechami socjodemograficznymi a motywami pracy w wolontariacie. Dla motywów zawodowych determinantami były: status zawodowy, posiadanie w rodzinie osoby niepełnosprawnej oraz doświadczenie w wolontariacie na rzecz osób niepełnosprawnych. Dla motywów empatycznych : wykształcenie, samoocena stanu zdrowia, osoby niepełnosprawne w rodzinie, osoby niepełnosprawne wśród znajomych oraz doświadczenie w wolontariacie.
4. Zmienne socjodemograficzne wykazywały w badaniach związki z cechami osobowości w zakresie poczucia własnej wartości, które różnicowały: wiek, wykształcenie, status zawodowy, status cywilny i wielkość miejsca zamieszkania badanych. Analizy wykazały, że zmienne socjodemograficzne istotnie różnicowały poszczególne aspekty poczucia koherencji (zrozumiałości, zaradności, sensowności).
5. Istniały związki między cechami osobowości a motywami pracy w wolontariacie. Analiza związków sensu życia z motywami pracy wolontaryjnej wykazała dla ogółu istnienie korelacji między sensem życia a motywami emocjonalno-poznawczymi oraz między poszukiwaniem sensu życia a motywami emocjonalno-poznawczymi. Jednak uwzględniając zróżnicowanie ze względu na płeć, zauważalne są silne korelacje tylko u mężczyzn.
6. Uzyskane w pracy wyniki charakteryzują cechy socjodemograficzne, motywujące oraz osobowościowe, co może stanowić podstawę do rekrutacji, szkolenia oraz kierowania wolontariatem w organizacjach non-profit zajmujących się osobami z niepełnosprawnością.

## Bibliografia

1. Andersson B, Ohlen J. Being a hospice volunteer. *Palliative Medicine*, 2005; 19(8):602-609
2. Antonovsky A. Rozwikłanie tajemnicy zdrowia, Wydawnictwo Instytutu PiN, Warszawa 2005, 37-46
3. Argyle M. Przyczyny i korelaty szczęścia, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red J Czapieński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012:191
4. Arystoteles. *Etyka Nikomachejska*, [w:] *Dzieła wszystkie*, Tom V, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996:88. Arystoteles, *Polityka*, [w:] *Dzieła wszystkie*, Tom VI, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001:80
5. Auleytner J. *Polityka społeczna czyli ujarzmianie chaosu socjalnego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2002:110
6. Bacter C, Marc C. Student's involvement in social volunteering. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 2016; 9(18):1-89
7. Basińska A, Nowak M. *Motywowanie i motywacja do pracy wolontariuszy*. Poznań 2010: WOLIMP
8. Belka M. *Doktryna ekonomiczno-społeczna Milтона Friedmana*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986; 36-38: 42
9. Boguszewski R. *Potencjał społecznikowski oraz zaangażowanie w pracę społeczną*, Komunikat z badań 15/2016, Warszawa 2016:1-2
10. Buttler D. *Motywacje wolontariuszy w Polsce*. *Polityka Społeczna* 2018; 45/2(527):29-36
11. Campbell R, Warner A. Connecting the Characteristics of International Volunteer Experiences with Their Impacts: A Canadian Case Study. *Voluntas*, 2016; 272:549–573
12. Chien HM. A study of volunteers' science service satisfaction in relations to their self-directed learning and motivation. *Journal of Baltic Science Education*, 2017; 16 (Nr 2):188–198
13. Chmielewski M (red), *Leksykon duchowości katolickiej*, Wydawnictwo M, Lublin-Kraków 2002:920-921
14. Claxton-Oldfield S, Claxton-Oldfield J. Some common problems faced by hospice palliative care volunteers, *Am J Hosp Palliat Care* 2008;25(2):121-126



15. Cnaan RA, Handy F, Wadsworth M. Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Non-Profit Voluntary Sector Quarterly*, 1996; 25:371
16. Czajka S. (red), *Zarys Polityki Społecznej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1986:19
17. Czapiński J. Stan społeczeństwa obywatelskiego, [w:] *Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red J Czapiński, T Panek. Warszawa 2015:332–335
18. Diener E, Oishi Sh, The nonobvious social psychology of happiness. *Psychological Inquiry* 2005;16(4):162-167
19. Dz U Nr 64, poz 593, z 2004 r ze zmianami
20. Dz U Nr 96, poz 873, z 2003 r ze zmianami
21. Erasmus B, Morey PJ. Faith-Based Motivations: Exploring the Applicability of the Volunteer Functions Inventory to the Motivations and Satisfaction Levels of Volunteers in an Australian Faith-Based Organization. *Voluntas*, 2016; 27(3):1343–1360
22. European Social Reality. Report Special Eurobarometer – Wave 273, Bruksela, 2007
23. Fabisiak J. (red), *Młodzieżowy wolontariat*, Fundacja Świat na Tak. Warszawa, 2002:33-53
24. Finkelstein MA. Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach. *Social Behavior and Personality*, 2008; 36(1):9-18
25. Frączak P. Trzeci sektor w III Rzeczypospolitej. Wybór artykułów 1989-2001. Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa, 2002:10
26. Głąbicka K. *Polityka społeczna w Unii Europejskiej. Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa, 2001:85
27. Górecki M. *Hospicjum w służbie umierających*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa, 2000:23
28. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/dzialalnosc-stowarzyszen-i-podobnych-organizacji-spoecznych-fundacji-spoecznych-podmiotow-wyznaniowych-oraz-samorzadu-gospodarczego-i-zawodowego-w-2018-r-wyniki-wstepne,3,8.html>  
[dostęp: 28.11.2021]

29. Izdebski H. Fundacje i stowarzyszenia. Komentarz, orzecznictwo, skorowidz. AJP Partners, Łomianki, 2001:11
30. Jackson L, Adarlo G. Bridging Cultures Through Unpaid Labor: US Volunteer Teachers' Experiences in China's Yunnan Province 2016. *Voluntas*, 2016; 27(5):2330-2352
31. Kapuścińska M. Motywy podejmowania działań wolontariackich wśród młodzieży szkolnej, [w:] T Zbyrad, B Krempa (red), *Pomoc jako zachowanie prospołeczne*. Wydawnictwo KUL, Lublin, 2012:317-326
32. Kaute W. Tradycja kultury europejskiej a podstawy filozofii demokracji nowożytnej, [w:] A Hrebenda (red), *Z problemów współczesnej myśli politycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1997; 1:30
33. Kaźmierczak M, Płopa M, Retowski S. Skala Wrażliwości Empatycznej. *Przegląd psychologiczny*. 2007; 50(1):9-24
34. Kiedewicz-Nappi, H. Znaczenie wolontariatu w uspołecznieniu uczniów gimnazjum i liceum akademickiego. [w:] W Limont, J Cieślukowska (red), *Wybrane zagadnienia edukacji uczniów zdolnych*, Tom II, *Uczeń – nauczyciel – edukacja*, Kraków, 2005:287
35. Kline PA. *Handbook of Test Construction. Introduction to psychometric design*. Methuen & Co. Ltd, Londyn, 1986
36. Kopyra J. *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Komentarz*. CH Beck, Warszawa, 2005:34-35
37. Kossakowska M, Kwiatek P, Stefaniak T, *Sens w życiu*. Polska wersja kwestionariusza MLQ. *Psychologia Jakości Życia*, 2013; Tom 12(2):111-131
38. Kumnig M, Schnitzer M, Beck TN, Mitmansgruber H, Jowsey SG, Kopp M, Rumpdol G. Approach and Avoidance Motivations Predict Psychological Well-Being and Affectivity of Volunteers at the Innsbruck 2008 Winter Special Olympics. *Voluntas*, 2015; 26(3):801-822
39. Kwakye JN, Garner M, Baldwin DS, Bamford S, Pinkney V, Bishop F. Altruism personal benefit, and anxieties: a phenomenological study of healthy volunteers' experiences in a placebo-controlled trial of duloxetine, *Human Psychopharmacology: Clinical and Experimental*, 2016; 31(4):332-340
40. Kwapiszewska M, Kwapiszewski J. *Polityka społeczna, praca socjalna i wolontariat*. Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Pile, Piła, 2012:24

41. Laguna M, Lachowicz-Tabaczek K, Dzwonkowska I. Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga-polska adaptacja metody. *Psychologia Społeczna*, 2007; 2(04):164-176
42. Leś E, Nałęcz S. Potencjał ekonomiczny i społeczny sektora non-profit w Polsce. Wybrane wyniki badań międzynarodowych sektora non-profit, [w:] *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego: trzeci sektor*, P Gliński, B Lewenstein, A Siciński (red), Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2002:14
43. Leś E. Od filantropii do pomocniczości. Studium porównawcze rozwoju i działalności organizacji społecznych. Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa, 2000:19
44. Li C, Wu Y Kee YH. Validation of the Volunteer Motivation Scale and its relations with work climate and intention among Chinese volunteers. *Asian Journal of Social Psychology*, 2016; 19(2):124-133
45. Lubrańska A, Zawira E. Motywy współczesnych wolontariuszy w aspekcie różnic pokoleniowych. *Łódzkie Studia Teologiczne*, Łódź, 2017; 26:1
46. Lwow F, Milewicz A. (red). *Promocja zdrowia*, Wrocław, 2004:43
47. Majka J. *Katolicka nauka społeczna, Tom II, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych*, Warszawa, 1988:147
48. Majka J. *Katolickie organizacje młodzieżowe, [w:] Historia katolicyzmu społecznego w Polsce 1832-1939, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych*, Warszawa, 1981:511
49. *Młodzież w działaniu 2007-2013. Przewodnik*. Warszawa, 2007:63-64
50. Moroń D. *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław, 2009:15-47
51. Nencini A, Romaidi D, Maneghini AM. Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. *Voluntas*, 2016;27(2):618-639
52. Nowosielski M. *Odradzanie się społeczeństwa obywatelskiego. Rozwój polskiego trzeciego sektora w latach 1989-2008*. Instytut Zachodni. Poznań, 2008:5-9
53. Omoto AM, Snyder M, Martino SC, *Volunteerism and the Life Course: Investigating Age-Related Agendas for Action*. *Basic and Applied Social Psychology*, 2000; 22(3):181-197
54. Ożóg K. *Działalność w wolontariacie – między służbą drugiemu człowiekowi a pseudoaltruizmem, [w:] T Zbyrad, B Krempa (red), Pomoc jako zachowanie prospołeczne*, Wydawnictwo KUL, Lublin, 2012:327-340

55. Perlman D. The best times, the worst of times: the place of close relationships in psychology and our daily lives. *Canadian Psychology*, 2007; 48(1):7-18
56. Pieniążek M, Zielińska M. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. *Pedagogika*, Rzeszów, 2017; 15:145-153
57. Piotrowska-Marchewa M. Nędzarze i filantropi. Problem ubóstwa w polskiej opinii publicznej w latach 1815-1863. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, 2004:82-116
58. Principi AS, Naegele G, Di Rosa M, Lamura G. Understanding the link between older volunteers' resources and motivation to volunteer. *Educational Gerontology*, 2016; 42(2):144–158
59. Przewłocka J. Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%, Raport z badań, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa, 2011:18-96
60. Pulińska U. Psychospołeczne uwarunkowania podejmowania działalności wolontariackiej. *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne*, 2012; 2:34-35
61. Radwan-Pragłowski J, Frysztacki K. Społeczne dzieje pomocy człowiekowi: od filantropii greckiej do pracy socjalnej. *Interart*, Warszawa. 1996:140-134
62. Rajkiewicz A. (red), *Polityka Społeczna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa, 1976:18
63. Reale G. *Historia filozofii starożytnej*, Tom V, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin, 2002:82
64. Rezolucja Rady Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży: *Strategia Unii Europejskiej na rzecz młodzieży na lata 2019–2027 (2018/C 456/01)*
65. Rifkin J. *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław, 2001:19
66. Rysz-Kowalczyk B. (red), *Leksykon polityki społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR. Warszawa, 2001:104
67. Sreedyńska A. Motywacje wolontariuszy hospicyjnych na początku i w trakcie posługi. Raport z badań. *Akademia Ignatianum w Krakowie*, Kraków, 2019:142-158
68. Sierpowska I. *Prawo pomocy społecznej*. Wolters Kluwer, Warszawa, 2008:13
69. Słowik P, Wysocka-Pleczyk M. Poczucie koherencji a style i sposoby radzenia sobie. *Sztuka Lecz*, 1998; 1:43-48

70. Słowniczek trzeciego sektora, [w:] Samoorganizacja społeczeństwa polskiego: trzeci sektor, P Gliński, B Lewenstein, A Siciński (red), Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, 2002:315
71. Sobolewska-Popko AM, Czy pomaganie męczy? Jak skutecznie pomagać nie zatracając siebie? [w:] T Zbyrad, B Krempa (red), Pomoc jako zachowanie prospołeczne, Wydawnictwo KUL, Lublin, 2012:349–358
72. Socha-Sachalin S, Polityka społeczna. Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej. Koszalin, 2000:21
73. Starnes BJ, Wymer WW. Demographics, Personality Traits, Roles, Motivations and Attrition Rates of Hospice Volunteers. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 1999; 7(2):67-76
74. Stukas AA, Snyder M, Clary EG. Understanding and Encouraging Volunteerism and community involvement. *The Journal of Social Psychology*, 2016; 156(3):243-255
75. Szacki J. Wstęp. Powrót idei społeczeństwa obywatelskiego, [w:] Ani książkę, ani kupiec: obywatel. Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków, 1997: 54
76. Szeliga MA, Mirecka J. Motywacje osób podejmujących się roli wolontariusza medycznego w hospicjum. *Problemy Pielęgniarstwa*, Kraków, 2016; (3-4):219-224
77. Tokarski J. (red), Słownik wyrazów obcych. PWN, Warszawa, 1980:810. Rysz-Kowalczyk B (red), Leksykon polityki społecznej, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa, 2001:236
78. Turner M, Payne S. Uncovering the hidden volunteers in palliative care: a survey of hospice trustees in the United Kingdom. *Palliat. Med.* 2008; 22:973-974
79. Uchino BN, Cacioppo JT, Kiecolt-Glazer JK. The relationship between social support and physiological process: a review with emphasis on underlying mechanism and implications for health. *Psychological Bulletin*, 1996; 119:488-531
80. Volunteering in the European Union. Final Report, GHK, Bruksela, 2010:7
81. Winterich KP, Aquino K, Mittal V, Swartz R. When Moral Identity Symbolization Motivates Prosocial Behavior: The Role of Recognition and Moral Identity Internalization. *Journal of Applied Psychology*, 2013; 98(5):759-770
82. Włodarczyk E. Odcienie i cienie wolontariatu. *Kultura i Edukacja*, 2011;82(3):26-50
83. Wu Y, Li C, Khoo S. Predicting Future Volunteering Intentions Through a Self-determination. *Theory. Perspective, Voluntas*, 2016; 27(3):1266-1279

84. Wygnański JJ. „Robię to, bo Pan tego nie robi...”. *Rocznik - Barwy wolontariatu*, 2002; 7:16
85. Wyszynska M. Źródła i motywy zachowań prospołecznych, [w:] P Bury, D Czajkowska- Ziobrowska. (red), *Edukacja bez granic-mimo barier*, Wyd. Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2008: 205
86. Yamashita T, López EB, Soligo M, Keene JR. Older Lifelong Learners Motivations for Participating in Formal Volunteer Activities in Urban Communities. *Adult Education Quarterly*, 2017; 67(2):118-135
87. Załuska M. Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych, [w:] *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, J Boczoń, M Załuska (red), Wydawnictwo Śląsk, Katowice, 1998:18-96
88. Zięba A. Współczesna doktryna brytyjskiej Partii Konserwatywnej, *Studia Nauk Politycznych* 1984; 6:101-102

## Streszczenie

Badania dotyczące pracy wolontaryjnej prowadzone na całym świecie, potwierdzają jej znaczącą rolę w życiu społecznym. Brak jest opracowań dotyczących zarówno motywów, jak i cech wolontariuszy zaangażowanych w tym obszarze, a w działaniach na rzecz osób z niepełnosprawnością wsparcie wolontariatem jest niezbędne.

W zakresie podjętego tematu pracy, obejmującego wybrane cechy psychospołeczne wolontariuszy w działaniach na rzecz osób z niepełnosprawnością jako przesłanki skutecznego zarządzania w organizacjach non profit. Rozpoznano interpretację pojęcia wolontariat z uwzględnieniem różnego rodzaju motywów jego podejmowania. Analizowano aktualnie obowiązujące legislacje prawne, regulujące wszelkie działania w tym obszarze wynikające ze wzrostu zainteresowania wolontariatem w Polsce.

Celem przeprowadzonych badań było zbadanie motywów partycypacji w wolontariacie oraz wybranych cech psychospołecznych wolontariuszy pracujących na rzecz osób z niepełnosprawnością. Określenie motywów podejmowania pracy w wolontariacie oraz założonych cech psychospołecznych, co mogłoby stanowić przesłankę do zarządzania organizacjami non-profit.

Zbadano 412 osób – 333 kobiety i 79 mężczyzn w wieku 16 – 61 lat. Dobór do badań był celowy – były to osoby działające w wolontariacie. Kryteria doboru do badań: wiek 16 lat i więcej, sprawność mentalna, umożliwiająca samodzielne wypełnienie kwestionariusza badawczego. Udział w badaniu był dobrowolny.

Podsumowując rezultaty badań, można stwierdzić, że w działaniach wolontaryjnych na rzecz osób z niepełnosprawnością dominowali mieszkańcy średnich miast, ludzie młodzi – najczęściej uczniowie. W badanej grupie najwięcej osób mieszkało w miastach liczących od 30 do 100 tys. mieszkańców, najwyższy procentowy udział osób o wykształceniu podstawowym/gimnazjalnym, najwięcej było osób o statusie: uczeń/student – 281 osób. Na pytanie dotyczące samooceny statusu materialnego, największy odsetek badanych wskazało status przeciętny. Analiza statystyk opisowych wyników badanych wykazała, że najwyższe wartości podejmowania pracy w wolontariacie dotyczyły motywów emocjonalno-poznawczych, następnie motywów zawodowych. Najniższą wartość wykazały motywy empatyczne.

W wyniku badań stwierdzono związki między cechami socjodemograficznymi a motywami pracy w wolontariacie. Dla motywów zawodowych determinantami istotnymi statystycznie były: status zawodowy, posiadanie w rodzinie osoby niepełnosprawnej oraz doświadczenie w wolontariacie na rzecz osób niepełnosprawnych. Dla motywów

empatycznych zmiennymi niezależnymi były: wykształcenie, samoocena stanu zdrowia, osoby z niepełnosprawnością w rodzinie, osoby z niepełnosprawnością wśród znajomych oraz doświadczenie w wolontariacie.

Zmienne socjodemograficzne wykazywały w badaniach związki z cechami osobowości w zakresie poczucia własnej wartości, które różnicowały: wiek, wykształcenie, status zawodowy, status cywilny i wielkość miejsca zamieszkania badanych. Analizy wykazały, że zmienne socjodemograficzne istotnie różnicowały poszczególne aspekty poczucia koherencji (zrozumiałości, zaradności, sensowności).

Badania wykazały istniejące związki między cechami osobowości a motywami pracy w wolontariacie. Analiza związków sensu życia z motywami pracy wolontaryjnej wykazała dla ogółu istnienie korelacji między sensem życia a motywami emocjonalno-poznawczymi oraz między poszukiwaniem sensu życia a motywami emocjonalno-poznawczymi. Jednak uwzględniając zróżnicowanie ze względu na płeć, zauważalne są silne korelacje tylko u mężczyzn.

Uzyskane w pracy wyniki charakteryzują cechy socjodemograficzne, motywujące oraz osobowościowe, co może stanowić podstawę do rekrutacji, szkolenia oraz kierowania wolontariatem w organizacjach non-profit zajmujących się osobami z niepełnosprawnością, wskazując na ważność problematyki podejmowanej w dysertacji.



## Summary

Research on voluntary work conducted globally confirms its significant role in social life. While research on the motives and characteristics of volunteers involved in this area is scarce, volunteer support is essential in activities benefiting people with disabilities.

Within the scope of the undertaken topic of this paper, the selected psychosocial characteristics of volunteers engaged in activities benefiting people with disabilities are discussed as a premise for effective management in nonprofit organizations. The interpretation of the concept of volunteering was considered taking into account different types of motives for volunteering. The research involved an analysis of the current legislation regulating all activities in this area resulting from the increased interest in voluntary work in Poland.

The research aimed to examine the motives for volunteering and selected psychosocial characteristics of volunteers working for the benefit of people with disabilities. Determining the motives for volunteering and the assumed psychosocial characteristics could provide a premise for the management of non-profit organizations.

The study was conducted with 412 participants - 333 females and 79 males aged 16 - 61 years. The selection for the survey was purposive - all individuals were engaged in volunteering work. The criteria for selection for the study: age 16 and older, mentally capable of completing the questionnaire on their own. Participation in the study was voluntary.

Based on the summarized research results, it can be stated that volunteer activities for people with disabilities are dominated by residents of medium cities, and young people - most often students/schoolchildren. In the surveyed group, the largest number of people lived in cities with 30 to 100 thousand inhabitants. The highest percentage of people had primary/high school education. The majority of people had a student status - 281 people. When asked for a self-assessment of their material status, the highest percentage of respondents declared average status. The analysis of descriptive statistics of the respondents' results showed that the highest values of undertaking voluntary work referred to emotional-cognitive motives, followed by professional motives. The empathic motives showed the lowest value.

As a result of the study, it was found that there were relationships between sociodemographic characteristics and motives for volunteering. As far as the vocational motives are concerned, the statistically significant determinants included occupational status, a disabled family member, and experience in volunteering for the benefit of people with disabilities. For empathic motives, the independent variables were education, health self-

assessment, family members with disabilities, friends with disabilities, and volunteer experience.

Sociodemographic variables showed correlations with personality traits related to self-esteem, which varied by age, education, occupational status, marital status, and the size of the respondents' places of residence. The analyses showed that sociodemographic variables significantly differentiated particular aspects of the sense of coherence (intelligibility, resourcefulness, and sensibility).

The study showed existing relationships between personality traits and motives of voluntary work. The analysis of the relationships between the meaning of life and the motives of voluntary work showed the existence of correlations between the meaning of life and emotional-cognitive motives and between the search for the meaning of life and emotional-cognitive motives. However, taking gender variations into account, strong correlations are noticeable only for men.

The results obtained in this research study are characterized by sociodemographic, motivational, and personality traits, which can provide a basis for recruitment, training, and management of volunteers in nonprofit organizations working with people with disabilities, which indicates the importance of the issues addressed in the dissertation.

## Aneks

### Załącznik

Prosimy o wypełnienie poniżej przedstawionych kwestionariuszy ankietowych.

☞ Metryczka określająca wolontariusza, prosimy o jej wypełnienie. W pytaniach do wyboru oznacz jeden kwadrat znakiem – X

1. Płeć  Kobieta  Mężczyzna
2. Wiek ..... (lat)
3. Miejsce zamieszkania  
 wieś  miasto do 30 tys.  miasto od 30–100 tys.  miasto pow. 100 tys.
4. Wykształcenie  
 podstawowe/gimnazjalne  średnie  licencjackie  wyższe
5. Stan cywilny  
 kawaler/panna  żonaty/mężatka  w nieformalnym związku  samotny/samotna
6. Status zawodowy  
 uczeń/student  pracujący  bezrobotny  rencista/emeryt
7. Jak oceniasz swój status materialny (w relacji do tzw. średniej)?  
 zły  poniżej przeciętnej  przeciętnie  powyżej przeciętnej  bardzo dobry
8. Jak oceniasz swój stan zdrowia (w porównaniu z osobami w Twoim wieku i tej samej płci)?  
 źle  raczej źle  przeciętnie  raczej dobrze  bardzo dobrze
9. Jak oceniasz swoją witalność (energię życiową, ogólny zapał do działania)?  
 źle  raczej źle  przeciętnie  raczej dobrze  bardzo dobrze
10. Czy posiadasz rodzeństwo?  
 nie  tak Jeżeli tak, to podaj liczbę rodzeństwa.....
11. Czy w Twojej rodzinie są osoby niepełnosprawne?  
 nie  tak Jeżeli tak, to: stopień pokrewieństwa.....  
Rodzaj niepełnosprawności..... stopień niepełnosprawności.....
12. Czy wśród Twoich bliskich znajomych są osoby niepełnosprawne?  
 nie  tak Jeżeli tak, to:  
Rodzaj niepełnosprawności..... stopień niepełnosprawności.....
13. Jakie jest Twoje dotychczasowe doświadczenie w wolontariacie na rzecz osób z niepełnosprawnością?  
 podejmuję pracę jako wolontariusz pierwszy raz  
 pracowałem jako wolontariusz jeden raz

pracowałem jako wolontariusz wiele razy

14. Czas Twojej pracy zawodowej/nauki zajmuje tygodniowo  
liczba godzin (należy wpisać).....
15. Czas Twojej aktywności fizycznej zajmuje średnio tygodniowo  
liczba godzin (należy wpisać).....  
rodzaj aktywności (należy wpisać).....

☞ Poniżej znajdują się różne stwierdzenia, które odnoszą się do Twoich przekonań o sobie. Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się bądź nie zgadzasz się z każdym z tych twierdzeń, zaznaczając jedną z czterech możliwych odpowiedzi. Postaraj się określić to, co naprawdę sądzisz. Liczą się tylko szczerze odpowiedzi.

1 – zdecydowanie zgadzam się

2 – zgadzam się

3 – nie zgadzam się

4 – zdecydowanie nie zgadzam się

Nr	Stwierdzenie	1	2	3	4
1.	Uważam, że jestem osobą wartościową przynajmniej w takim samym stopniu, co inni				
2.	Uważam, że posiadam wiele pozytywnych cech				
3.	Ogólnie biorąc jestem skłonny(a) sądzić, że nie wiedzie mi się				
4.	Potrafię robić różne rzeczy tak dobrze, jak większość innych ludzi				
5.	Uważam, że nie mam wielu powodów, aby być z siebie dumnym(a)				
6.	Lubię siebie				
7.	Ogólnie rzecz biorąc, jestem z siebie zadowolony(a)				
8.	Chciałbym(a) mieć więcej szacunku dla samego siebie				
9.	Czasami czuję się beużyteczny(a)				
10.	Niekiedy uważam, że jestem do niczego				

☞ Proszę zastanów się, w jakim stopniu każde twierdzenie opisuje Ciebie. Litera „A” oznacza, iż twierdzenie nie opisuje Twojej osobowości, litera „E” oznacza, że twierdzenie opisuje Cię bardzo dobrze, pozostałe litery to wartości pośrednie. Oznacz znakiem – X literę, która jest dla Ciebie najbardziej charakterystyczna.

Skala IRI	A	B	C	D	E
1. Regularnie rozmyślam o swojej przyszłości					
2. Często współczuję ludziom o gorszym statusie majątkowym					
3. Czasem mam problem ze spojrzeniem na różne sprawy z perspektywy innej osoby					
4. Czasem nie współczuję osobom mającym problemy					
5. Mocno utożsamiam się z uczuciami bohaterów filmowych/ powieściowych					
6. W kryzysowych sytuacjach czuje lęk i niepokój					
7. Patrząc na film lub sztukę najczęściej jestem obiektywny oraz zazwyczaj nie wciągam się w nią					
8. Przed podjęciem decyzji staram się rozważyć wszystkie zdania					
9. Odczuwam chęć opieki nad wykorzystywanymi osobami					
10. Czasami w trudnych sytuacjach odczuwam bezradność					
11. Czasem staram się zrozumieć moich przyjaciół patrząc na sprawy z ich perspektywy					
12. Rzadko angażuje się w fabułę dobrej książki lub filmu					
13. Staram się zachować spokój gdy widzę jak ktoś cierpi					
14. Nieszczęście innych osób nie powoduje mojego współczucia					
15. Kiedy jestem przekonany o słuszności swojej decyzji nie marnuje czasu na słuchanie innych argumentów					
16. Po zobaczeniu filmu utożsamiam się z postacią filmową					
17. Napięta sytuacja przeraża mnie					
18. Zazwyczaj kiedy widzę, że ktoś jest traktowany niesprawiedliwie nie odczuwam współczucia dla tej osoby					
19. Jestem zazwyczaj skuteczny w rozwiązywaniu kryzysowych sytuacji					
20. Często osobiście traktuję wydarzenia, których jestem świadkiem					
21. Jestem przekonany, że istnieją zawsze dwie strony każdej sytuacji i staram się rozważać każdą z nich					
22. Postrzegam siebie jako łagodną osobę					
23. Kiedy oglądam dobry film bez problemu potrafię wcielić się w postać bohatera					
24. Tracę kontrolę w kryzysowych sytuacjach					
25. Pomimo zdenerwowania na kogoś staram się go zrozumieć					
26. Kiedy czytam ciekawą książkę wyobrażam sobie jak bym się czuł gdyby akcja powieści dotyczyła mojej osoby					

27. Czuję się bezradny kiedy ktoś potrzebuje nagłej pomocy						
28. Przed krytyką innej osoby staram się wyobrazić jak bym się czuł gdybym był na jego miejscu						

☞ Proszę zastanów się przez chwilę, co sprawia, że Twoje życie jest znaczące i ważne dla Ciebie. Następnie ustosunkuj się, proszę do poniższych stwierdzeń najlepiej jak potrafisz używając skali od 1 do 7. Proszę udzielić odpowiedzi wpisując liczbę według skali zamieszczonej poniżej:

		1	2	3	4	5	6	7
1.	Rozumiem, jakie znaczenie ma moje życie							
2.	Szukam czegoś, co sprawia, że moje życie nabiera sensu							
3.	Zawsze staram się znaleźć swój życiowy cel							
4.	Moje życie posiada jasno określony cel							
5.	Mam dobre poczucie tego, co sprawia, że moje życie ma sens							
6.	Odkryłem/am satysfakcjonujący cel w swoim życiu							
7.	Zawsze szukam czegoś, co sprawia, że moje życie jest ważne							
8.	Szukam celu lub misji w swoim życiu							
9.	Moje życie nie ma jasno określonego celu							
10.	Poszukuję znaczenia w swoim życiu							

*Legenda:*

1 – zupełnie się nie zgadzam; 2 – nie zgadzam się; 3 – raczej nie zgadzam się; 4 – ani się zgadzam ani się nie zgadzam; 5 – raczej zgadzam się; 6 – zgadzam się; 7 – całkowicie się zgadzam

Pamiętaj proszę, że odpowiedzi na pytania są bardzo subiektywne, dlatego każda odpowiedź jest właściwa.

☞ Kwestionariusz składa się z 20 stwierdzeń, oznacz każde z nich znakiem – X, które Twoim zdaniem najbardziej Ciebie określa.

Lp.	Biorę udział w wolontariacie, ponieważ:	1	2	3	4	5
1.	Pomaganie innym podnosi moją wartość					
2.	Ludzie wrażliwi są bardziej wartościowi					
3.	Żyje się przede wszystkim dla innych ludzi					
4.	Ludzie oczekują pomocy od innych					
5.	Chciałem doświadczyć czegoś nowego					
6.	Chcę pomagać innym					
7.	Kierowała mną litość*					
8.	W moim otoczeniu mam osobę z niepełnosprawnością					
9.	Chcę nabyć większego doświadczenia zawodowego					
10.	Z pobudek towarzyskich					
11.	Ułatwi mi to znalezienie pracy					
12.	To się opłaca					
13.	Wymagano tego ode mnie					
14.	Chciałem zwiększyć swoje doświadczenie					
15.	Dobrze jest to postrzegane przez pracodawców					
16.	W mojej rodzinie mam osobę z niepełnosprawnością					
17.	Osoba z niepełnosprawnością jest trudna w komunikacji					
18.	Mam problem z kontaktem fizycznym z osobą z niepełnosprawnością					
19.	Ograniczają mnie bariery psychologiczne w kontakcie z osobą z niepełnosprawnością					
20.	Obawiam się braku własnego doświadczenia w kontakcie z osobą z niepełnosprawnością					

Legenda: 1 – nie zgadzam się; 2 – raczej nie zgadzam się; 3 – ani się zgadzam ani się nie zgadzam; 5- zgadzam się;

☞ Kwestionariusz składa się z 13 pytań bądź stwierdzeń, oznacz znakiem - O w każdym z nich cyfrę, która najbardziej Cię określa.

1. Czy masz poczucie, że tak naprawdę nie obchodzi Cię to, co się dzieje wokół Ciebie?

7	6	5	4	3	2	1
bardzo rzadko lub nigdy				bardzo często		

2. Czy zdarzało się w przeszłości, że byłeś zaskoczony zachowaniem ludzi, których - jak sądziłeś – dobrze znasz?

1	2	3	4	5	6	7
nigdy się tak nie zdarzało					zawsze tak było	

3. Czy zdarzało się, że zawiedli Cię ludzie na których liczyłeś?

1	2	3	4	5	6	7
nigdy się tak nie zdarzało					zawsze tak było	

4. Do tej pory w Twoim życiu:

1	2	3	4	5	6	7
nie było żadnych wyraźnych celów czy dążeń				były bardzo wyraźne cele i dążenia		

5. Czy masz poczucie, że jesteś traktowany niesprawiedliwie?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często			bardzo rzadko lub nigdy			

6. Czy miewasz wrażenie, że jesteś w nieznaney Ci sytuacji i nie wiesz, co robić?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często			bardzo rzadko lub nigdy			

7. Wykonywanie codziennych zajęć jest dla Ciebie źródłem:

1	2	3	4	5	6	7
dużej przyjemności i zadowolenia				przykrości i nudy		



8. Czy miewasz mieszane uczucia i myśli?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

9. Czy zdarza się, że masz w sobie uczucia, których wolałbyś nie mieć?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

10. Ludzie – nawet o silnym charakterze – czasami czują się przegrani w pewnych sytuacjach. Jak często czułeś się tak w przeszłości?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

11. Kiedy coś się zdarzyło, czy zwykle stwierdzałeś, że:

1	2	3	4	5	6	7
przeceniłeś znaczenia tego wydarzenia lub go nie doceniłeś						widziałeś sprawy we właściwych proporcjach

12. Jak często masz wrażenie, że to, co robisz na co dzień, jest niezbyt sensowne?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

13. Jak często doznajesz uczuć, nad którymi nie wiesz, czy potrafisz zapanować?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy