

ANNA LUBRAŃSKA
*Instytut Psychologii
Wydział Nauk o Wychowaniu
Uniwersytet Łódzki*

EWA ZAWIRA
Łódź

MOTYWY WSPÓŁCZESNYCH WOLONTARIUSZY W ASPEKTCIE RÓŻNIC POKOLENIOWYCH

Słowa kluczowe: wolontariat, wolontariusz, wiek, motywacja, różnice pokoleniowe

1. Wprowadzenie: Fenomen wolontariatu, jego źródła oraz najczęstsze motywy. 2. Motywy wolontariuszy – badania własne: założenia, efekty badawcze i dyskusja wyników. 3. Podsumowanie: Konfrontacja uzyskanych wyników z innymi rezultatami

„Człowiek jest wspaniałą istotą nie z powodu dóbr, które posiada, ale jego czynów.
Nie ważne jest to, co się ma, ale czym się dzieli z innymi”.
św. Jan Paweł II¹

1. WPROWADZENIE: FENOMEN WOLONTARIATU, JEGO ŹRÓDŁA ORAZ NAJCZĘSTSZE MOTYWY

Wolontariat to zjawisko współcześnie ważne, wyraźnie zauważalne w przestrzeni jednostkowej i publicznej. Potwierdzeniem obecności przekonań, postaw i zachowań altruistycznych są wyniki badań ilustrujące zaangażowanie oraz poglądy Polaków, ich ogólną wrażliwość na problemy społeczne². 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

¹ www.volunteers4sport.eu (dostęp: 14.02.2017).

² R. Boguszewski, *Potencjał społecznikowski oraz zaangażowanie w pracę społeczną*, Komunikat z badań 15/2016, Warszawa (2016), 1–2.

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%)³. Dopełnieniem tej charakterystyki są kolejne dane wskazujące na wzrastającą na przestrzeni lat (2002–2016) wiarę w skuteczność wspólnych, prospołecznych działań i motywacji. 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 r. było to 50%). To nader optymistyczne wyniki, istotnie dowodzące wysokiej świadomości społecznej Polaków, wyczulenia na problemy jednostek i społeczności. Również wyniki Diagnozy Społecznej 2015⁴ pokazują, iż wśród Polaków wrasta 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 wymienia: wiek (im osoba starsza, tym bardziej wrażliwa), miejsce zamieszkania (im mniejsza miejscowość, tym słabsza wrażliwość na naruszanie wspólnego dobra), religijność (nasilająca poziom wrażliwości), nastawienie materialistyczne (osłabia wrażliwość), dochód (bogatsi są bardziej wrażliwi), stosunek do demokracji (pozytywny wzmacnia wrażliwość na naruszanie dobra wspólnego)⁵.

Można przypuszczać, iż ta deklarowana przez respondentów wrażliwość na problemy innych i otoczenia ma również swoje odzwierciedlenie w bezpośrednim (a nie tylko deklarowanym) zaangażowaniu w różne formy działalności społecznej. Możliwość taką stwarza m.in. wolontariat. Odwołując się bezpośrednio do definicji zjawiska, wolontariat to „nieodpłatna, dobrowolna praca świadczona na rzecz osób nieznanomych, środowiska naturalnego, społeczeństwa lub społeczności lokalnej, podejmowana indywidualnie lub w ramach organizacji lub instytucji publicznej”⁶. Podobnej treści jest definicja prezentowana na stronie Ogólnopolskiej Sieci Centrów Wolontariatu⁷, określająca wolontariat jako „świadomą, dobrowolną działalność podejmowaną na rzecz innych, wykraczającą poza więzi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie”. Należy dodać, iż wolontariat jest działalnością mającą swoje prawne⁸ i etyczne uwarunkowania⁹, regulujące formy jej upowszechnienia w przestrzeni publicznej.

Z kolei wolontariusze, to „ludzie podejmujący się pracy bez wynagrodzenia, kierujący się chęcią poznania zawodu, pomagania innym oraz działania w imię akcep-

³ Tamże, 2.

⁴ J. Czapiński, *Stan społeczeństwa obywatelskiego*, w: *Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2015, 332–335.

⁵ Tamże, 334–335.

⁶ G. Makowski, *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza*, Komunikat z badań BS/63/2011, Warszawa 2011, 2.

⁷ www.wolontariat.org.pl [dostęp: 14.02.2017].

⁸ E. Kurowski, *Wokół etycznych aspektów wolontariatu*, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne* 2 (2012) 2, 75–81.

⁹ T. Pawlus, *Podstawy prawne i etyczne wolontariatu*, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne* 2 (2012) 2, 59–74.

towanych celów. Wolontariusze poświęcają innym swój czas, energię i wiedzę, rezygnując z pieniędzy i odpoczynku¹⁰. W zbliżony sposób wolontariusza definiuje A. Olubiński¹¹ jako człowieka, „który podejmuje się jakiejś pożytecznej działalności z własnej nieprzymuszonej woli, kierując się głównie pobudkami etycznymi, emocjonalnymi oraz zawodowymi, nie oczekując wynagrodzenia, wszędzie tam, gdzie jest potrzebna pomoc i wsparcie”. Wolontariat to bowiem „działalność, która nie jest zdeterminowana biologicznie, ekonomicznie, politycznie i społecznie”¹². Wolontariat stwarza wolontariuszowi szansę rozwijania własnych pasji, zainteresowań, zdobywania doświadczenia, również doskonalenia zawodowego¹³. Wolontariat jest formą działania, które pozwala jednostce doświadczyć wglądu w siebie, odkrycia i rozwijania własnego ja, odnalezienia sensu własnego istnienia. Wolontariat stanowi formę życiowej pasji, pomysłu na życie, na osobiste spełnienie, doświadczenie szczęścia i satysfakcji, czyniąc jednocześnie dobro i wsparcie wszystkim potrzebującym¹⁴.

Wskazuje się na dwa zasadnicze źródła wolontariatu¹⁵: klasyczną ideę filantropii (rozwijaną w społeczeństwach starożytnej Grecji i Rzymu) oraz chrześcijańską ideę dobroczynności, niesienia pomocy, łagodzenia następstw ludzkiej krzywdy, realizowaną wobec osób biednych, chorych, samotnych, potrzebujących pomocy, niezależnie od wyznawanej wiary i światopoglądu. Miłość chrześcijańska jest podstawą humanizowania się rozwijających się społeczności, a miłosierny Samarytanin pozostaje symbolem spojrzenia na drugiego człowieka, kształtowania właściwych relacji między ludźmi, nacechowanych troską o bliźnich, gotowości do działania, otwarcia wewnętrznej dyspozycji serca. Prawdziwy wolontariusz jest przykładem pełnego człowieka, który pragnie wykorzystać swój moralny potencjał w aktach miłosierdzia¹⁶.

Wolontariat to zjawisko wieloaspektowe, a wolontariusze mogą realizować swoją misję, wewnętrzną powołanie pomocy drugiemu człowiekowi i społeczności, na różnorodnych płaszczyznach życia publicznego. Wyszczególniane są następujące obszary zaangażowania: edukacja, kultura, opieka, ekologia, bezpieczeństwo publiczne i zdrowie, życie religijne, duchowe, akcje charytatywne czy organizacja form spędzania czasu wolnego¹⁷. Mimo zróżnicowania form uczestnictwa, podkreśla się, iż istotę stanowi motyw i cel działania, czyli bezinteresowna pomoc drugiemu człowiekowi. Wewnętrzny imperatyw czynienia dobra jest w tej kwestii kluczowy.

¹⁰ M. Załuska, *Spoleczne uwarunkowania zaangażowania się w działalność organizacji pozarządowych*, w: *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, red. M. Załuska, J. Boczoń, Katowice 1998, 95.

¹¹ A. Olubiński, *Humanistycznoedukacyjne wartości wolontariatu w przygotowaniu do pracy socjalnej*, w: *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, red. B. Kromolicka, Toruń 2005, 47.

¹² D. Buttler, *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*, Poznań 2011, 13.

¹³ B. Kromolicka, *Wolontariat*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. 7, Warszawa 2008, 218–219.

¹⁴ A. Olubiński, *Humanistyczno-edukacyjne wartości wolontariatu w przygotowaniu do pracy socjalnej*, w: *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, red. B. Kromolicka, Toruń 2005, 51.

¹⁵ B. Kromolicka, dz.cyt., 219–220.

¹⁶ A. Olubiński, dz.cyt., 51.

¹⁷ E. Gruszczyńska, J. Zacharska-Błaszczak, *Uwarunkowania, determinanty i efektywność w ramach wolontariatu na rzecz potrzebujących*, *Perspectiva. Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne* 28 (2016) 1, 30.

Ludźmi, w ramach ich aktywności na rzecz innych, kierują bardzo zróżnicowane przesłanki. Wskazuje się¹⁸ na dwa typy motywacji, które mogą powodować działania pomocowe. Jedną z nich jest motywacja endocentryczna. Dla jednostki motywowanej takimi pobudkami, celem jest (poprzez działania pomocowe) poprawa własnego samopoczucia, podwyższenie mniemania o sobie; jest to motywacja zorientowana na „Ja”. Ważnym elementem tej formy zaangażowania jest jego „zewnętrzny” kontekst. Istotne jest, aby pomoc została zauważona i doceniona. Kiedy człowiekiem kieruje motywacja egzocentryczna, wówczas jego celem jest, poprzez działania pomocowe, poprawa sytuacji innych, ich samopoczucia. To motywacja zorientowana na drugą osobę.

Zakłada się¹⁹, że odmienność motywów, którymi kierują się wolontariusze, to efekt różnic występujących między ludźmi. Ludzie są po prostu różni, a więc różne cele są dla nich ważne. Dla niektórych istotne jest doskonalenie umiejętności zawodowych, uzyskanie większej fachowości, sprawności. Inni w bezinteresownym działaniu chcą odnaleźć siebie, doświadczyć sensu życia, zrealizować istotne dla siebie humanistyczne wartości. Jeszcze inni w pracy wolontariusza szukają zaspokojenia potrzeb społecznych, aprobaty otoczenia, potrzebnej im akceptacji. Jednak tym, co jest wspólne wobec tych różnych jednostkowych motywów, jest powszechna bezinteresowność i poświęcanie własnego czasu.

Jeden z modeli teoretycznych stara się opisać zróżnicowanie motywów podejmowania aktywności wolonatriackiej²⁰. W myśl przytaczanych poglądów, decyzja o byciu wolontariuszem jest wyjaśniana udziałem różnorodnych czynników. Wymienia się: motyw wartości (*values*), określający pragnienia i działania jednostki zgodnie z wyznawanymi wartościami; motyw zrozumienia (*understanding*) związany z potrzebą poznania otaczającego świata, rozwoju osobistego, wykorzystania własnych zasobów, potencjału, który jest realizowany w działalności wolonatriackiej; motyw rozszerzenia lub wzmocnienia (*enhancement*), odzwierciedlony w potrzebie rozwoju psychologicznego, wzmocnienia samooceny, poczucia własnej wartości; motyw kariery (*career*) realizowany w celu zyskania nowych doświadczeń, wypracowania kompetencji, wzrost szans profesjonalnego rozwoju, perspektyw czy awansu zawodowego; motywy społeczne (*social*) wyrażające potrzeby afiliacji, przynależności, uzyskania aprobaty społecznej, zbudowania wspierających relacji społecznych; motywy obronne (*protective*) zawarte w jednostkowej potrzebie redukcji negatywnych emocji, których źródłem są osobiste problemy, poczucie winy czy niższości. W innej typologii²¹ wyszczególnia się motywację egzocentryczną (związaną z koncentracją człowieka na własnych potrzebach, na własnym ego), motywacje empatyczne (efekt współodczuwania emocji innych, wrażliwości na ich stan afektywny), motywacje normatywne (wynikające z potrzeby realizacji norm, nabytych w procesie socjaliza-

¹⁸ J. Karyłowski, *O dwóch typach altruizmu*, Wrocław 1982, 27–28.

¹⁹ U. Pulińska, *Psychospołeczne uwarunkowania podejmowania działalności wolonatriackiej*, Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne 2 (2012) 2, 25.

²⁰ Z. Kroplewski, M. Kulik, M. Rydzewska, R. Szałachowski, M. Szczęśniak, C. Timoszyk-Tomczak, *Syntetyczny model motywacji prospołecznych na przykładzie wolontariatu*, Psychologia Wychowawcza 7 (2015) 7, 49–50.

²¹ U. Pulińska, art.cyt., 25–26.

cji i uczenia się) oraz motywację identyfikacyjną (odzwierciedlającą podobieństwo do innych, rzutowanie obrazu własnej osoby na innych).

Podkreśla się²², iż zaangażowanie w wolontariat, to dla ludzi, którzy często funkcjonują na „marginesie życia” – osób bezrobotnych, niepełnosprawnych, starszych – szansa na pokonywanie ograniczeń fizycznych i psychicznych, forma terapii, okoliczność sprzyjająca realizacji życiowych pasji. Zauważa się²³, iż uczestnictwo w wolontariacie skutkuje szeregiem pozytywnych następstw zdrowotnych i psychologicznych. Wymienia się m.in. wyższy dobrostan psychiczny, niższy stres, wyższą satysfakcję, silniejsze poczucie sensu i wartości życia, dłuższe życie, lepsze społeczne przystosowanie, lepsze zdrowie, wyższą odporność, niższe nasilenie symptomów depresji. Udział w wolontariacie motywuje jednostkę, aktywizuje ją społecznie, sprzyja podjęciu szerszej odpowiedzialności, także za innych, za ich problemy²⁴. Wolontariat pozwala na pokonanie uczucia obojętności, uczy myślenia i działania altruistycznego, czyni człowieka obrońcą praw innych, słabszych, niezaradnych, mało sprawnych w radzeniu sobie ze współczesną rzeczywistością społeczną, wymagającą i trudną. Szczególnym wymiarem zaangażowania człowieka w bezpłatną, dobrowolną pracę na rzecz innych jest możliwość uzewnętrznienia przez jednostkę własnych wartości, standardów etycznych i moralnych, przekonań religijnych. Badania pokazują, iż w zaangażowaniu w wolontariat istotne znaczenie miał dla badanych fakt, iż udzielanie pomocy stanowiło część ich wiary, religii (ta kategoria odpowiedzi była ważna dla 66% respondentów)²⁵, pragnienie realizowania wskazań Ewangelii²⁶.

2. MOTYWY WOLONTARIUSZY – BADANIA WŁASNE: ZAŁOŻENIA, EFEKTY BADAWCZE I Dyskusja Wyników

Wykazane powyżej zróżnicowanie wymiarów, przejawów, form i motywów zaangażowania w działalność wolontarystyczną stanowiło dla Autorki niniejszego opracowania istotną przesłankę do wykonania pogłębionej analizy zjawiska wolontariatu. Zasadniczym problemem badawczym było rozpoznanie zjawiska wolontariatu w kontekście motywów i wartości, jakimi kierują się ludzie podejmujący wysiłek (i jednocześnie przywilej) „bycia wolontariuszem”. Poszukując rozstrzygnięcia podjętych problemów badawczych, starano się uzyskać odpowiedź na następujące pytania badawcze: Jakie motywy zaangażowania w wolontariat charakteryzują badane osoby? Czy występuje istotna odmienność pokoleniowa w zakresie preferowanych motywów?

Wolontariat jest traktowany jako działalność „motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne”²⁷. Przyjęcie takiej perspektywy nie determinuje

²² G. Leśniewska, *Wolontariat jako zjawisko społeczne*, Humanizacja Pracy 283 (2016) 1, 35.

²³ S. Steuden, *Psychologia starzenia się i starości*, Warszawa, 2011, 98–99.

²⁴ G. Leśniewska, art.cyt., 35.

²⁵ M. Argyle, *Przyczyny i korelaty szczęścia*, w: *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2012, 191–192.

²⁶ M. Bocheńska-Seweryn, K. Kluzowa, *Wolontariat parafialny*, w: red. B. Kromolicka, *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń 2005, 131.

²⁷ D. Buttler, dz.cyt., 13.

altruistycznych lub egoistycznych przesłanek społecznego zaangażowania. Badania wskazują²⁸, iż najczęściej wolontariuszami kierują motywy moralne, religijne i polityczne. Motywy te obserwuje się głównie wśród reprezentantów średniej i późnej dorosłości. Młodszy wolontariusze są motywowani potrzebą wzbogacenia doświadczenia i kształtowania nowych umiejętności. Różnicujący czynnik wieku jest obecny również w innych badaniach²⁹. Dane dowodzą, iż uczniowie i studenci chętniej włączają się w ogólnospołeczne akcje o szerokim, ogólnokrajowym zasięgu. Osoby do 25. roku życia częściej niż starsi wybierają uczestnictwo w działaniach związanych z ekologią, ochroną środowiska.

W każdej grupie wiekowej można znaleźć uzasadnienie zaangażowania w wolontariat³⁰. Najmłodszy, dzieci, zdobywają w ten sposób cenne doświadczenie socjalizujące, uczące empatycznego odbioru świata, wrażliwego spojrzenia na innych ludzi. Jak powiedział św. Jan Paweł II w swoim przesłaniu do wolontariuszy na zakończenie Międzynarodowego Roku Wolontariatu: „wolontariat powinien być szkołą życia, zwłaszcza dla ludzi młodych, przyczyniając się do ich wychowania w kulturze solidarności i otwartości, w gotowości do dania daru z siebie”³¹. Młodzież, często kierowana potrzebą zmiany, przełamania schematów i rutyny, to wartościowe „zaplecze” działalności społecznej. Z kolei dorośli, na każdym etapie swojej dorosłości, mogą się dzielić swoim życiowym i zawodowym doświadczeniem, a najstarsi, już nieczynni jako pracownicy, zaoferować otoczeniu swoją dyspozycyjność i jednocześnie poczuć się potrzebni³². O wolontariacie osób dojrzałych (seniorów) pisze się³³ w kontekście wypełniania jego trzech specyficznych funkcji: wykorzystywania kwalifikacji zawodowych osób starszych, realizowania przez nich wcześniej niespełnionych planów, zamierzeń, zaniedbanych aspiracji (na skutek konieczności sprostania zobowiązaniom, zadaniom i rolom rodzinnym, zawodowym) oraz zaspokojenia potrzeby uczestnictwa społecznego, towarzyskiego, zachowania sprawności fizycznej i psychicznej, zostawienia po sobie śladu w pamięci otoczenia.

W świetle danych CBOS³⁴ odsetek osób deklarujących, że zdarzyło im się dobrowolnie i nieodpłatnie pracować na rzecz swojego otoczenia lub pracować społecznie, był dość wysoki, chociaż zróżnicowany na przestrzeni lat (2002–2012). Wśród przedstawicieli różnych grup wiekowych odnotowane zaangażowanie respondentów wynosiło odpowiednio: u osób w wieku 18–24 lata na poziomie 34–53%, w wieku 25–34 lat 39–59%, w grupie 35–44 lata 48–69%, u osób 45–54 lat 56–64%, wśród badanych w wieku 55–64 lata 53–65%, a grupie powyżej 65 roku życia wyniosło 48–58%. Otrzymane rozkłady procentowe wskazują, iż niezależnie od różnic

²⁸ E. Kościńska, *Wolontariat w okresie średniej i późnej dorosłości*, w: *Uczestnictwo w średniej i późnej dorosłości*, red. D. Serdyńska, Bydgoszcz 2012, 235.

²⁹ U. Pulińska, art. cyt., 32–33.

³⁰ E. Włodarczyk, *Odcienie i cienie wolontariatu*, *Kultura i Edukacja* 82 (2011), 3, 28.

³¹ www.opoka.org.pl (dostęp 17.02.2017)

³² E. Włodarczyk, art. cyt., 28.

³³ M. Górecki, *Wolontariat seniorów i dla seniorów*, w: *Obiektywny i subiektywny wymiar starości*, red. E. Dubas, M. Muszyński, Łódź, 2016, 93.

³⁴ I. Hipsz, *Potencjał społecznikowski i zaangażowanie Polaków w wolontariat*, Komunikat z badań BS/23/2012, Warszawa 2012, 11–12.

pokoleniowych, zaangażowanie społeczne jest znaczące. Swoisty „komentarz” do prezentowanych zestawień liczbowych stanowi wizerunek „typowego” wolontariusza, spostrzeganego przez większość jako osobę młodą (takiego wskazania dokonało 73% respondentów; tylko 5% uznało, że są to osoby starsze)³⁵. Upowszechnienie poglądu, iż wolontariat to aktywność zdominowana przez młode pokolenie, może zniechęcać starszych do uczestnictwa. Tymczasem dla starszych osób zaangażowanie w wolontariat pozwala doświadczać życia jako bardziej pełnego³⁶. Podobny pogląd wyraża E. Kościńska³⁷ (2012, s. 228), podkreślając, iż praca wolontarystyczna osób w okresie późnej dorosłości może stanowić istotny element samorozwoju, samorealizacji. Zaprzestaniu aktywności zawodowej często towarzyszy kształtowanie się nowych wartości i poszukiwanie sposobów ich zaspokojenia. Autorka podkreśla, iż wolontariat sprzyja otwartości na innego człowieka, pochyleniu się nad jego potrzebami, oczekiwaniami, zauważeniu „drugiego”. Dla osób dojrzałych wiekiem wolontariat stanowi możliwość rozwoju własnego, wykorzystania dotychczasowych doświadczeń, mądrości życiowej w celu służenia innym swoją radą i pomocą. Wartość pracy seniorów-wolontariuszy zauważa się w wynikach badań³⁸. Głównym motywem prezentowanym przez przedstawicieli instytucji zainteresowanych pracą seniorów-wolontariuszy była chęć skorzystania z doświadczenia seniorów (99%), wykorzystanie ich potencjału intelektualnego. Doceniono również ich odpowiedzialność, fachowość, istotne cechy osobowości: serdeczność, otwartość na innych, cierpliwość, empatię, wrażliwość. Istotnymi przesłankami do podjęcia przez seniorów działań w charakterze wolontariusza jest ich życiowa mądrość, doświadczenie zgromadzone na przestrzeni lat, cechy podmiotowe predysponujące do pracy z innymi, ale także duża ilość czasu wolnego oraz ich dyspozycyjność³⁹. Osobom starszym uczestnictwo w wolontariacie tworzy płaszczyznę realizacji szeregu istotnych predyspozycji i podmiotowych zasobów: potrzebę doświadczenia własnej wartości i godności, potrzebę przydatności, użyteczności społecznej, możliwości samorozwoju, wykorzystania własnej wiedzy i doświadczenia, współuczestnictwa, efektywnego kształtowania przebiegu i kierunku transmisji pokoleniowej. Wolontariat stanowi źródło pozytywnych emocji, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu⁴⁰. Inny walor wolontariatu w okresie późnej dorosłości zawiera się w jego wartości stymulacyjnej, pobudzającej i aktywizującej seniorów. Aktywność uwalniania w roli wolontariusza może stanowić zaplecze do wzmacniania i przywracania zasobów fizycznych i psychicznych⁴¹.

Empiryczna analiza zjawiska wolontariatu, ukierunkowana podjętymi problemami badawczymi, wymagała zaangażowania i uczestnictwa reprezentatywnej dla problemu grupy badawczej. W badaniu (realizowanym w ramach seminarium magi-

³⁵ G. Makowski, dz.cyt., 10–11.

³⁶ S. Steuden, *Psychologia starzenia się i starości*, Warszawa 2011, 99.

³⁷ E. Kościńska, dz.cyt., 228.

³⁸ R. Rogowski, *Wolontariat seniorów w instytucjach polityki społecznej*, *Polityka Społeczna* 499, (2015) 10, 32.

³⁹ E. Kościńska, dz.cyt., 234.

⁴⁰ S. Steuden, dz.cyt., 98.

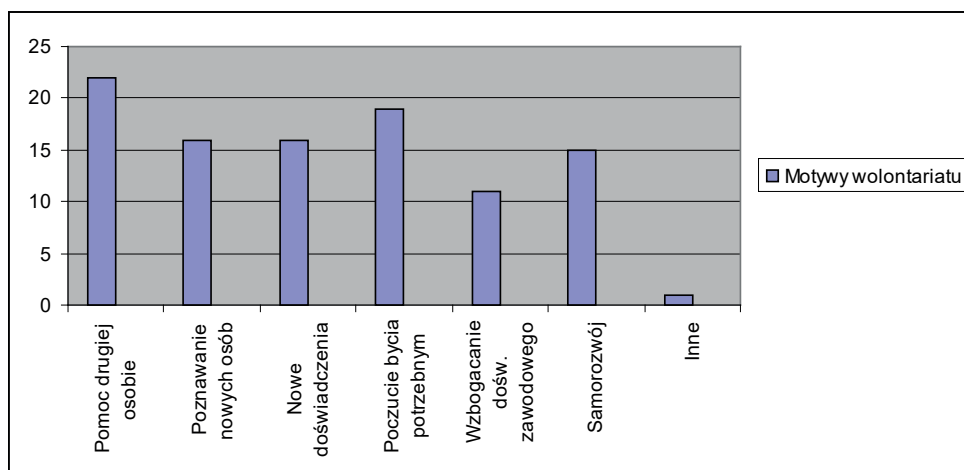
⁴¹ E. Kościńska, dz. cyt., 235.

sterskiego) uczestniczyło 60 wolontariuszy (83,3% kobiet). Objęci badaniem wolontariusze w sposób równoliczny reprezentowali trzy okresy dorosłości: wczesną dorosłość (od 20 do 35/40 roku życia), średnią dorosłość (35/40 do 55/60 roku życia) i późną dorosłość (powyżej 55/60 roku życia)⁴². Wiek osób badanych wahał się od 21 do 66 lat (średnia=42,31), staż pracy wynosił 1–43 lat (średnia=19,64). 75% badanych deklaroowało uczestnictwo w wolontariacie w sposób stały, 22% w sposób tymczasowy, a dla 3% wolontariat miał charakter jednorazowy. 60% respondentów było wolontariuszami 2 lata i dłużej, 23% od 1 roku do 2 lat, 14% przez 1 rok, 3% około pół roku. Respondenci reprezentowali różne stanowiska pracy: kierownicze 12%, wykonawcze 45%, specjalistów 43%, pracując średnio 8,45 godziny dziennie (liczba godzin pracy wahała się do 5 do 13 w ciągu dnia). Praca uczestników badania miała charakter: z ludźmi (70%), z rzeczami (8%), z danymi (20%), z ideami (2%). Badani wolontariusze w większości byli zaangażowani w projekt „Szlachetna Paczka”.

Dane zebrano z wykorzystaniem ankiety (w której pytano m.in. o czas bycia wolontariuszem, motywy podjęcia decyzji o zaangażowaniu w wolontariat), metryczkę (dotyczącą danych socjodemograficznych).

Rozpatrując problematykę zjawiska wolontariatu, istotną kwestię stanowiła odpowiedź na pytanie, jakie motywy zaangażowania w wolontariat prezentują badane osoby. Statystyczną analizę uzyskanych danych wykonano z wykorzystaniem rozkładów procentowych (wykres 1).

Wykres 1. Motywy zaangażowania w wolontariat – procentowy rozkład wyników



Źródło: Wyniki badań własnych.

⁴² *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, t. 2, Warszawa 2000, 15.

Najsilniejszym motywem widocznym w badanej grupie jest chęć pomocy drugiej osobie (22%). Drugim w kolejności jest motyw poczucia bycia potrzebnym (19%). 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 dowodzą⁴³, iż korzyści czerpane z wykonywania bezpłatnej dobrowolnej pracy zawarte są w m.in. w przekonaniu badanych, iż wolontariat daje im szansę nauczenia się nowych umiejętności (47%), rozszerza zakres życiowych doświadczeń (75%), stwarza szansą spotykania się z ludźmi i zawierania przyjaźni (85%). Z kolei w innym projekcie badawczym⁴⁴, 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 przekonania⁴⁵, 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 badaniach⁴⁶, 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).

Jednym z bardziej znaczących problemów wymagających rozstrzygnięcia w realizowanym projekcie badawczym, była ocena występowania zróżnicowania międzypokoleniowego w zakresie powodów zaangażowania w działalność wolontarystyczną. Zaobserwowane różnice, z uwzględnieniem podziału na trzy etapy dorosłości (wczesna, środkowa i późna dorosłość), zilustrowano w postaci rozkładów procentowych (tabela 1).

Tabela 1. Motywy zaangażowania w wolontariat – różnice pokoleniowe (rozkład procentowy; wyniki badań własnych)

Motywy podejmowania wolontariatu	Wczesna dorosłość	Środkowa dorosłość	Późna dorosłość
Samorozwój	19	10	16
Pomoc drugiej osobie	18	26	25
Poznawanie nowych osób	16	15	16
Nowe doświadczenia	18	14	14
Poczucie bycia potrzebnym	14	25	18
Wzbogacanie doświadczenia zawodowego	14	9	11
Inne	2	1	–

⁴³ M. Argyle, dz.cyt., 191–192.

⁴⁴ U. Pulińska, art.cyt., 34–35.

⁴⁵ E. Kościńska, dz.cyt., 235.

⁴⁶ M. Argyle, dz.cyt., 191–192.

Respondenci zostali poproszeni również o wybranie najważniejszych motywów zaangażowania w wolontariat. Reprezentanci wczesnej dorosłości wskazywali przede wszystkim: samorozwój, pomoc drugiej osobie, poznanie nowych osób (każda z tych kategorii uzyskała 25% wskazań). Jednak znamienne były rezultaty uzyskane przez przedstawicieli kolejnych okresów dorosłości. Wśród tych badanych najważniejszą przesłanką zaangażowania w wolontariat była pomoc drugiej osobie (69% w średniej dorosłości i 61% w późnej dorosłości).

3. PODSUMOWANIE: KONFRONTACJA UZYSKANYCH WYNIKÓW Z INNYMI REZULTATAMI

Konfrontując uzyskane wyniki z innymi rezultatami, zauważa się wyraźną spójność. W świetle dotychczasowych badań⁴⁷, dla osób młodych ludzi ważnym elementem zaangażowania w wolontariat jest potrzeba zdobycia doświadczenia i nowych umiejętności. Również inne dane⁴⁸ wskazują, iż wśród młodzieży szkolnej i studentów powszechny jest pogląd, że wolontariat stanowi dobrą okazję do nauczenia się czegoś nowego, poszerzenia wiedzy i umiejętności, zyskania dzięki temu znaczącego atutu, zaplecza w przyszłej pracy zawodowej. Efekt ten jest widoczny również w prezentowanych badaniach – rozkład procentowy uzyskany przez młodych wolontariuszy (tabela 1) wskazuje na dość równoliczne reprezentacje poszczególnych kategorii odpowiedzi. Motyw samorozwoju wskazało 19% respondentów, zyskania nowych doświadczeń 18% (podobnie jak „pomoc drugiej osobie”), wzbogacanie doświadczenia zawodowego 14% (tyle samo wskazań co wobec kategorii „poczucie bycia potrzebnym”). Interpretacyjne tło otrzymanych rozwiązań mogą stanowić założenia teorii zaprezentowanej we wcześniejszych fragmentach niniejszego opracowania, zwłaszcza wyszczególniony motyw kariery (*career*), realizowany w celu zyskania nowych doświadczeń, wypracowania kompetencji, wzrostu szans profesjonalnego rozwoju, poszerzenia perspektyw, awansu zawodowego oraz motyw zrozumienia (*understanding*) odnoszący się do potrzeby poznania otaczającego świata, rozwoju osobistego, wykorzystania własnych zasobów, potencjału, wypełnianego w pracy wolontariusza⁴⁹. Młodzi ludzie mogą być kierowani potrzebą nauki opanowania umiejętności, sprawności, kwalifikacji, pogłębiania wiedzy. Wolontariat to przecież ten rodzaj aktywności, który stanowi „jeden z najlepszych sposobów na naturalnego zdobywania doświadczeń i umiejętności zawodowych oraz życiowych”⁵⁰.

Na widoczne zainteresowanie najmłodszych respondentów uzyskiwaniem nowych doświadczeń, także zawodowych, należy również spojrzeć z perspektywy współczesnego rynku pracy – zmiennego i wymagającego. Młodych pracowników charakteryzuje wysoka świadomość obecnych realiów, rosnących oczekiwań pracodawców, otoczenia nacechowanego rywalizacją. Dla części młodych „wolontariat”

⁴⁷ E. Kościńska, dz.cyt., 235.

⁴⁸ U. Pulińska, art.cyt., 34.

⁴⁹ E. Gruszczyńska, J. Zacharska-Błaszczuk, art.cyt., 35.

⁵⁰ A. Olubiński, dz.cyt., 47.

może być pierwszym (i znaczącym) etapem na drodze rozwoju zawodowego, uzyskania pracy, szansą na zdobycie praktyki, dodatkowych kwalifikacji zawodowych, istotnych atrybutów w ich przyszłym życiu zawodowym. „Bycie wolontariuszem” to współcześnie znaczący argument w trakcie poszukiwania pracy, cenne doświadczenie sprzyjające ukierunkowaniu i stabilizowaniu kariery zawodowej⁵¹. Młode pokolenie, przygotowując się do swej przyszłej pracy zawodowej, wkłada duży wysiłek w rozwój różnorodnych kwalifikacji, umiejętności, w budowanie swojego potencjału, zaplecza kompetencyjnego. Wiele osób z młodego pokolenia wykorzystuje te dodatkowe atuty w procesie rekrutacyjnym, starając się zwrócić na siebie uwagę pracodawcy, zyskując istotną przewagę konkurencyjną wobec innych uczestników rynku pracy⁵².

Zdecydowanie bardziej wyraźne różnice w wynikach widoczne są w średnim pokoleniu. Porównania między generacjami wskazują, iż motyw „pomocy drugiej osobie” jest najsilniejszy wśród osób reprezentujących etap środkowej dorosłości. To dość symptomatyczne, zbieżne z opisywanymi i obserwowanymi prawidłowościami rozwojowymi. Ten okres życia człowieka charakteryzowany jest przez kilka istotnych zadań rozwojowych. Obok m.in. konieczności wsparcia dorastających dzieci, świadomego, dojrzałego ukierunkowywania ich rozwoju, stabilizacji kariery zawodowej wymienia się osiągnięcie dojrzałej odpowiedzialności, społecznej i obywatelskiej⁵³. Wolontariat jest uznawany za przejaw generatywności⁵⁴ (czyli zróżnicowanych działań nakierowanych na szeroko rozumiane dobro społeczne), realizacji i uzewewnętrznienia przez swoją aktywność ważnych wartości: szacunku dla innych, odpowiedzialności za innych, świadczenia opieki i wsparcia osobom potrzebującym. Zdaniem E. Dubas⁵⁵, w okresie środkowej dorosłości następuje u jednostki głębsza refleksja nad sensem własnego życia, stopniowe zwrócenie się do świata przeżyć wewnętrznych. Można zatem przyjąć, iż orientacja człowieka w kierunku pogłębionej introspekcji, autoanalizy własnych doświadczeń, wzrost refleksyjności, może służyć powstaniu bądź wzmocnieniu motywacji humanistycznej, prospołecznej i owocować zaangażowaniem w działalność pomocową, np. w wolontariat.

Badania S. Steuden⁵⁶ dowodzą, iż 42% osób w wieku 65–74 lata i ponad 26% osób powyżej 75 roku życia deklaruje swoje uczestnictwo w różnych formach wolontariatu. W świetle prezentowanych danych, ilustrujących strukturę wiekową respondentów, uwagę należy zwrócić na rozkład wyników uzyskany przez najstarszych wolontariuszy. W tej grupie wiekowej pomoc drugiemu człowiekowi stanowi najsilniejszy motywator. Należy przypuszczać, iż rezultat ten może stanowić efekt

⁵¹ G. Leśniewska, art.cyt., 38–39.

⁵² W. Gałaj, *Pokolenie Z na rynku pracy*, w: *Pokolenia na rynku pracy*, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Łódź 2014, 87.

⁵³ M. Przetacznik-Gierowska, *Zasady i prawidłowości psychicznego rozwoju człowieka*, w: *Psychologia rozwoju człowieka*, red. M. Przetacznik-Gierowska, M. Tyszkowa, t. 1, Warszawa 1996, 69.

⁵⁴ S. Steuden, dz.cyt., 82.

⁵⁵ E. Dubas, *Kategoria wiekowa 50+. Charakterystyka rozwojowa i aspekty edukacyjne*, w: *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+. Doświadczenia projektu Adults Mentoring*, red. E. Dubas, J. Pyżalski, M. Muszyński, J. Rapus Pavel, Łódź 2008, 25.

⁵⁶ S. Steuden, dz.cyt., 99.

generatywności, istotnie wzrastającej z wiekiem, realizowanej przez jednostkę w różny sposób⁵⁷. W przypadku dojrzałych wiekiem wolontariuszy świadczona pomoc ma także dodatkowy wymiar. Poprzez pomoc innym ludziom starsi czują się potrzebni, a wspieranie innych to dla nich jednocześnie źródło zadowolenia, samorealizacji i doświadczania „pożyteczności”. Wolontariat może zatem zaspokajać potrzebę społecznej użyteczności, bycia potrzebnym otoczeniu. To niezwykle istotnie psychologicznie, potrzeba przydatności w okresie starości jest bowiem wyraźnie zaznaczona⁵⁸. Wymiar doświadczania przydatności ujawniają m.in. wyniki badań członków parafialnych zespołów charytatywnych⁵⁹, licznie reprezentowanych głównie przez osoby starsze osób (średnia wieku wyniosła w analizowanej grupie prawie 62 lata). Badani wolontariusze podkreślali, iż zaangażowanie w działalność społeczną umacniało ich poczucie społecznej przydatności, dawało szansę na realizację wcześniejszych pragnień wspierania innych, aktywnego włączenia się w pomoc osobom potrzebującym (pragnień, odkładanych „na potem” z uwagi na zobowiązania zawodowe, rodzinne, zwyczajny brak czasu, pragnień, które mogli spełnić, dopiero będąc na emeryturze). Część z badanych wskazywała jednocześnie, iż praca społeczna stała się dla nich remedium, ochroną przed uczuciem życiowej pustki, towarzyszącej zmianie sytuacji zawodowej czy odejściu bliskich.

Aspekt bycia potrzebnym, walor użyteczności podkreśla również R. Rogowski⁶⁰. Wolontariusz, oferując innym swoje wsparcie, czuje się spełniony jako człowiek, bardziej potrzebny, dowartościowany, zyskuje przekonanie świadomego, efektywnego wykorzystywania czasu na tym etapie życia. To znaczący efekt psychologiczny, szczególnie ważny dla ludzi starszych. Wolontariat może zatem stanowić receptę na pomyślnie starzenie. W świetle badań seniorzy zaangażowani w wolontariat prezentują lepsze zdrowie, dłużej żyją, charakteryzuje ich wyższy dobrostan fizyczny⁶¹. Zaangażowanie starszych w wolontariat sprzyja zachowaniu ich dobrej kondycji psychofizycznej⁶².

Działanie w wolontariacie można również uznać za przykład realizacji jednego z ważnych zadań rozwojowych typowych dla okresu późnej dorosłości. Jest nim „przyjmowanie i dostosowanie się do zmiennych ról społecznych”⁶³. E. Kościńska⁶⁴ stoi na stanowisku, iż późna dorosłość to etap życia, który otwiera przed jednostką nową przestrzeń rozwoju, tworzy dla seniorów, być może wcześniej nieznaną, obszary aktywności, realizacji własnych potrzeb i zainteresowań. Przekonanie to znajduje potwierdzenie w prezentowanych badaniach – samorozwój to ważny motyw 16% osób reprezentujących okres późnej dorosłości.

Późna dorosłość to jednocześnie czas budowania nowej jakości relacji pomiędzy jednostką a społeczeństwem, głębszego zainteresowania się sprawami otoczenia, na-

⁵⁷ Tamże, 82.

⁵⁸ Tamże, 23.

⁵⁹ M. Bocheńska-Seweryn, K. Kluzowa, dz.cyt., 128–131.

⁶⁰ R. Rogowski, dz.cyt., 30.

⁶¹ Tamże.

⁶² E. Kościńska, dz.cyt., 234.

⁶³ M. Przetacznik-Gierowska, dz.cyt., 69.

⁶⁴ E. Kościńska, dz.cyt., 227.

wiązywania relacji międzyludzkich⁶⁵. Dlatego o zaangażowaniu w wolontariat osób starszych można również mówić w kontekście „zasady uczestnictwa”⁶⁶, jednej z form regulacji działań podejmowanych wobec zjawiska starzenia się, starości i wobec osób starszych (pozostałe w wymienionych zasad to zasada niezależności, zasada opieki, zasada samorealizacji, zasada godności). Zgodnie z treścią tej formuły, przejawem utrzymywania i zacieśniania więzi pomiędzy jednostką a otoczeniem społecznym powinno być tworzenie szans, możliwości zaangażowania się osób starszych w zróżnicowaną działalność, w tym również funkcjonowania jako wolontariusze (w zgodzie z zainteresowaniami i potencjałem seniora). Zauważa się⁶⁷, iż uczestnictwo w działaniu wolontariackim stanowi instrument przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, stanowi realną szansę integracji społecznej, kształtowania efektywnej współpracy pokoleniowej. Także w prezentowanym projekcie badawczym, dla 16% respondentów wolontariat stanowi możliwość poznawania nowych osób, dając szansę poszerzenia sieci relacji interpersonalnych i zyskiwania wsparcia społecznego.

Podsumowując, zaprezentowane wyniki badań, analizy i towarzyszące im refleksje dowodzą, iż zjawisko wolontariatu jest wielowymiarowe, zróżnicowane psychologicznie, interesujące w sferze jednostkowej i społecznej. Motywy kierujące wolontariuszami są odmienne, specyficzne, warunkowane – co pokazały przedstawione badania – przynależnością pokoleniową. Niezależnie jednak od rodzaju czynników decydujących o sile i formie zaangażowania, wolontariat zawsze nadaje życiu sens, stanowi o jego jakości. Wolontariuszowi pozwala zrozumieć siebie, doskonalić swoje zasoby, rozwijać się wewnątrznie, samorealizować. Również dla otoczenia społecznego ważne jest, że tacy ludzie są pośród nas. W tym skomplikowanym, często brutalnym, pełnym krzywd i samotności świecie wolontariusze są depozytariuszami szlachetnych wartości. To przekonanie zawarte jest w słowach św. Jana Pawła II, skierowanych do wolontariuszy we wspomnianym już przesłaniu na zakończenie Międzynarodowego Roku Wolontariatu, „jesteście promieniem nadziei, który rozprasza mrok samotności i dodaje odwagi do przewyciężenia pokusy przemocy i egoizmu”⁶⁸.

BIBLIOGRAFIA

- Argyle M., *Przyczyny i korelaty szczęścia*, w: *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2012, 165–203.
- Bocheńska-Seweryn M., Kluzowa K. *Wolontariat parafialny*, w: *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, red. B. Kromolicka, Toruń: Wydawnictwo „Akapit” 2005, 125–140.
- Boguszewski R., *Potencjał społecznikowski oraz zaangażowanie w pracę społeczną*, Komunikat z badań nr 15/2016, Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznych 2016 [www.cbos.pl, dostęp: 20.01.2017].
- Buttler D., *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*, Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego 2011.

⁶⁵ E. Kościńska, dz.cyt., 227.

⁶⁶ S. Steuden, dz.cyt., 27–28.

⁶⁷ E. Leśniewska, dz.cyt., 35.

⁶⁸ www.opoka.org.pl (dostęp 17.02.2017)

- Czapiński J., *Stan społeczeństwa obywatelskiego*, w: *Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego, listopad 2015, 332–372. [www.diagnoza.com, dostęp: 17.02.2017].
- Dubas E., *Kategoria wiekowa 50+. Charakterystyka rozwojowa i aspekty edukacyjne*, w: *Wspieranie rozwoju bezrobotnych 50+. Doświadczenia projektu Adults Mentoring*, red. E. Dubas, J. Pyżalski, M. Muszyński, J. Rapus Pavel, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2014, 19–30.
- Gałąj W., *Pokolenie Z na rynku pracy*, w: *Pokolenia na rynku pracy*, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2014, 85–110.
- Górecki M., *Wolontariat seniorów i dla seniorów*, w: *Obiektywny i subiektywny wymiar starości*, red. E. Dubas, M. Muszyński, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2016, 91–102.
- Gruszczynska E., Zacharska-Błaszczyk J., *Uwarunkowania, determinanty i efektywność w ramach wolontariatu na rzecz potrzebujących*, *Perspectiva. Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne* 28 (2016) 1, 27–41.
- Hipsz I., *Potencjał społecznikowski i zaangażowanie Polaków w wolontariat*, Komunikat z badań BS/23/2012 Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznych 2012 [www.cbos.pl, dostęp: 20.01.2017].
- Kromolicka B., *Wolontariat*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, t. VII, 218–219, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak” 2008, 218–230.
- Kroplewski Z., Kulik M. M., Rydzewska M., Szałachowski R., Szczęśniak M., Timoszyk-Tomczak C., *Syntetyczny model motywacji prospołecznych na przykładzie wolontariatu*, *Psychologia Wychowawcza* 7 (2015) 7, 45–61.
- Karyłowski J., *O dwóch typach altruizmu*, Wrocław: Ossolineum 1982.
- Kościńska E., *Wolontariat w okresie średniej i późnej dorosłości*, w: *Uczestnictwo w średniej i późnej dorosłości*, red. D. Serdyńska, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego 2012, 226–245.
- Kurowski E., *Wokół etycznych aspektów wolontariatu*, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne* 2 (2012) 2, 75–81.
- Leśniewska G., *Wolontariat jako zjawisko społeczne*, *Humanizacja Pracy* (2016) 1(283), 35–43.
- Makowski G., *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza*, Komunikat z badań BS/63/2011, Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznych 2011 [www.cbos.pl, dostęp: 20.01.2017].
- Olubiński A., *Humanistyczno-edukacyjne wartości wolontariatu w przygotowaniu do pracy socjalnej*, w: red. B. Kromolicka, *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń: Wydawnictwo „Akapit” 2005, 47–55.
- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa: Wydawnictwo „Difin” 2009.
- Paszkowska-Rogacz A., *Dopasowanie do pracy dla praktyków. Badania nad dopasowaniem człowieka do środowiska pracy*, w: *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki*, red. D. Merez, Łódź: Instytut Medycyny Pracy 2011, 97–126.
- Pawlus T., *Podstawy prawne i etyczne wolontariatu*, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne* 2 (2012) 2, 59–74.
- Przetacznik-Gierowska M., *Zasady i prawidłowości psychicznego rozwoju człowieka*, w: *Psychologia rozwoju człowieka*, red. M. Przetacznik-Gierowska, M. Tyszkowa, t. 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 1996, 57–84.
- Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, t. 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pulińska U., *Psychospołeczne uwarunkowania podejmowania działalności wolontariackiej*, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne* 2 (2012) 2, 23–40.
- Rogowski R., *Wolontariat seniorów w instytucjach polityki społecznej*, *Polityka Społeczna* 499, (2015) 10, 30–35.
- Steuden S., *Psychologia starzenia się i starości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2011.
- Włodarczyk E., *Odcienie i cienie wolontariatu*, *Kultura i Edukacja* 82 (2011) 3, 26–50.

Załużska M., *Społeczne uwarunkowania zaangażowania się w działalność organizacji pozarządowych*, w: *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, red. M. Załużska, J. Boczoń, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk” 1998, 73–101.

Strony internetowe

www.cbos.pl

www.diagnoza.com

www.opoka.org.pl

www.wolontariat.org.pl

www.volunteers4sport.eu

MOTIVES OF CONTEMPORARY VOLUNTEERS IN THE ASPECT OF GENERATIONAL DIFFERENCES

Summary

The phenomenon of voluntary work is a very important element in individual and social life. Considering the problem from individual perspective, the author made an empirical attempt to find the answers to the following research questions: What motives to get engaged in voluntary work guided the subjects? Is there a significant generational difference as for the preferred motives?

The study was conducted in a group of 60 volunteers (83.3% of women) who represented three stages of adulthood: early, middle, and late adulthood. Two examination tools were applied: a survey examining the motives for becoming a volunteer, and a form for personal details. The obtained data were analysed with the application of percentage distributions.

Key words: volunteering, volunteer, age, motivation, generational differences

Nota o Autorach

Anna LUBRAŃSKA – psycholog, absolwentka Uniwersytetu Łódzkiego, Wydział Nauk o Wychowaniu. Pracownik naukowo-dydaktyczny w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Autorka licznych publikacji z zakresu psychologii pracy, psychologii organizacji i zarządzania, psychologii doradztwa zawodowego. Obszar naukowych zainteresowań związany jest podmiotowymi i organizacyjnymi uwarunkowaniami aktywności zawodowej człowieka, zwłaszcza funkcjonowania zawodowego dojrzałych pracowników, znaczenia różnic pokoleniowych w efektywności pracowniczej.

Ewa ZAWIRA – psycholog, absolwentka Uniwersytetu Łódzkiego, Wydział Nauk o Wychowaniu, kierunek Psychologia. Od prawie dwóch lat zawodowo związana z firmą BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego, od 9 miesięcy jako referent ds. personalnych. Podczas studiów, przez 3 lata brała udział w wolontariacie w Projekcie Szlachetna Pączka.