

**AKADEMIA PEDAGOGIKI SPECJALNEJ**  
**im. Marii Grzegorzewskiej**

Iwona Nowakowska

Rozprawa doktorska na temat:

**ZAANGAŻOWANIE MŁODYCH DOROSŁYCH W  
WOLONTARIAT: MIĘDZY DOBREM WŁASNYM A  
DOBREM INNYCH ORAZ NASTAWIENIEM NA  
TERAŹNIEJSZOŚĆ I PRZYSZŁOŚĆ**

Rozprawa doktorska przygotowana pod kierunkiem:

**Promotor**

dr hab. Irena Jelonkiewicz-Sterianos, prof. ucz.

*Promotor pomocniczy*

dr Ewa Witkowska

**Warszawa, 2022**

Iwona Nowakowska

imię (*imiona*) i nazwisko

autora rozprawy doktorskiej

## OŚWIADCZENIE

- I. Świadom(a) odpowiedzialności prawnej oświadczam, że złożona rozprawa doktorska na temat *zaangażowanie młodych dorosłych w wolontariat: między dobrem własnym a dobrem innych oraz nastawieniem na terażniejszość i przyszłość* została przygotowana przeze mnie przy wykorzystaniu wykazanej w tej rozprawie literatury przedmiotu i materiałów źródłowych.
- II. Oświadczam jednocześnie, że rozprawa ta nie narusza praw autorskich, dóbr osobistych chronionych prawem cywilnym oraz nie zawiera informacji i danych uzyskanych w sposób niedozwolony prawem i nie była dotychczas przedmiotem żadnej procedury, związanej z uzyskaniem dyplomów lub tytułów zawodowych uczelni wyższej.
- III. Oświadczam ponadto, że niniejsza wersja rozprawy doktorskiej jest identyczna z załączoną wersją elektroniczną.
- IV. Wyrażam zgodę na udostępnianie egzemplarza mojej rozprawy doktorskiej w czytelni Biblioteki Głównej Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie.

Data .....

Czytelny własnoręczny podpis autora rozprawy

---

### Oświadczenie promotora rozprawy:

Niniejsza rozprawa jest gotowa do oceny przez recenzentów.

Data .....

Czytelny własnoręczny podpis promotora rozprawy

## **Streszczenie rozprawy doktorskiej**

Imiona i nazwisko autora rozprawy: Iwona Nowakowska

Stopień/tytuł naukowy oraz imiona i nazwisko promotora rozprawy: dr hab. Irena Jelonkiewicz-Sterianos, prof. ucz.

Stopień/tytuł naukowy oraz imiona i nazwisko promotora pomocniczego / kopromotora: dr Ewa Witkowska

Temat rozprawy doktorskiej: Zaangażowanie młodych dorosłych w wolontariat: między dobrem własnym a dobrem innych oraz nastawieniem na teraźniejszość i przyszłość

Słowa kluczowe (max. 10): empatia, młodzi dorośli, model procesu wolontariatu, motywacje do wolontariatu, orientacja społeczna, perspektywy czasowe, przywiązanie do organizacji, wolontariat

### **Streszczenie:**

Wolontariat to rodzaj zachowania, które ma na celu działalność pomocową i dobroczynną na rzecz innych. Młodzi dorośli są szczególną grupą wolontariuszy – choć mają oni potencjalnie więcej czasu wolnego niż inni dorośli, to jednak mogą wykazywać mniejszą lojalność dla spraw i instytucji, dla których pracują. Istotnym zagadnieniem dla nauki i praktyki jest znajdowanie takich predyktorów zaangażowania w wolontariat, które mogą być istotne dla wytrwałości w pracy wolontariackiej. Prezentowany w pracy cykl badań opiera się o integrację modelu procesu wolontariatu z teoriami prospołeczności, modelem aktywizacji norm społecznych oraz teoriami perspektyw czasowych i przywiązania do organizacji. Ma on dwa główne cele. Po pierwsze, odkrycie różnorodności wolontariuszy pod względem ich tendencji do troski o innych a troski o siebie (aspekt społeczny zaangażowania) oraz tendencji do troski o krótko- i długoterminowe cele (aspekt temporalny zaangażowania), jak również konsekwencje tej różnorodności dla motywacji do wolontariatu, przywiązania do organizacji pozarządowej oraz wskaźników zaangażowania w wolontariat. Po drugie, celem cyklu jest odnalezienie

predyktorów szacowanego zaangażowania wolontariackiego w przyszłości (a zatem chęci dalszej aktywności). W pracy zaprezentowano trzy badania: dwa ilościowe (jedno pilotażowe – Badanie 1 – z udziałem wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku oraz osób niezaangażowanych,  $N = 402$ , oraz drugie, główne – Badanie 2 – z udziałem wyłącznie wolontariuszy aktywnych w ciągu ostatniego roku,  $N = 245$ ), a także jedno uzupełniające badanie jakościowe (Badanie 3 –  $N = 20$ ) z udziałem wolontariuszy pracujących w warunkach niebezpiecznych i bezpiecznych. W obu badaniach ilościowych udało się wyróżnić podobne grupy: pierwsza z nich charakteryzowała się przede wszystkim wysoką perspektywą czasową przyszłościową i niskim poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej oraz co najmniej średnim poziomem altruistycznej orientacji społecznej, a druga z nich cechowała się wysoką hedonistyczną perspektywą czasową i co najmniej średnim poziomem empatii. Obie z tych grup charakteryzowały się podobną motywacją wartości i satysfakcją z pełnionej roli, wyższą niż w przypadku wolontariuszy o niskim nastawieniu na dobro drugiej osoby i niską orientacją przyszłościową/teraźniejszą hedonistyczną. Ponadto, wyniki analiz moderacji wskazały, że wysoka orientacja na przyszłość „blokuje” efekt altruistycznej orientacji społecznej w szacowaniu zaangażowania w wolontariat w przyszłości. Im dłuższy horyzont czasowy, w którym przewidywane jest własne zaangażowanie, tym bardziej zanika efekt altruistycznej orientacji społecznej. Dane uzyskane w Badaniu III uzupełniają wyżej wymienione wyniki, sugerując istotną rolę korzyści, które wolontariusz może czerpać z zaangażowania dla kontynuowania swojego zadania. Nastawienie na przyszłość może prowadzić do zadaniowego podejścia do aktywności oraz pomagania zorientowanego na autonomię, przez co wolontariusze oczekują, że po wypełnieniu z sukcesem swojej roli nie będą już potrzebni beneficjentom. Ponadto, perspektywa przyszłościowa może powodować, że wolontariusze pragną wytworzyć normy wzajemności w społeczeństwie i przez to oczekiwać korzyści pośrednich lub bezpośrednich dla siebie i/lub społeczności. Podsumowując,

nastawienie na przyszłość/własne korzyści, choć nie w pełni altruistyczne, nie musi wiązać się z uszczerbkiem dla jakości zaangażowania społecznego wolontariuszy. W ostatnim rozdziale pracy przedstawiono wskazówki dla organizacji pozarządowych, które mogą pomóc im wspierać wolontariuszy w pozostawaniu aktywnymi oraz zachęcać do zapraszania innych osób do podjęcia się roli wolontariusza, włączając w to strategie zachęcania, motywowania i tworzenia możliwości dla wolontariuszy w organizacjach.

## Summary of the Ph.D. Thesis

Name of the author of the thesis: Iwona Nowakowska

Academic title of the doctoral supervisor of the thesis: dr hab. Irena Jelonkiewicz-Sterianos,  
prof. ucz.

Name of the auxiliary promoter: dr Ewa Witkowska

The title of the thesis: Young adults' engagement in volunteering: between own and others' welfare and present or future orientation

Key words phrases: empathy, organizational commitment, social value orientation, time perspective, volunteer process model, volunteer motivations, volunteering, young adults

### **Abstract:**

Volunteering is a behavior that aims to support others. Young adults are a special group of volunteers – even though they have potentially more leisure time to spend on volunteering than other adults, they can be less loyal towards the causes and institutions for which they work. Finding correlates of engagement that can be important for volunteer retention is vital. Based on the integration of the volunteer process model with prosociality theories, social norms activation model, and theories of time perspectives and organizational commitment, there are two overarching aims of the presented research cycle. The first one is to discover the diversity of volunteers regarding their tendencies to care for others versus for oneself (social aspect) and their tendencies to care for the short- or long-term consequences of actions (temporal aspects), as well as the consequences of this diversity for volunteering motivations, nonprofit organizational commitment, and indicators of volunteer engagement. The second one is to determine predictors of the estimated probability of volunteer engagement in the future (thus, the willingness to engage further). In the thesis, three studies are presented: two quantitative (one pilot study – Study 1 – involving volunteers active in the last year and non-engaged

individuals,  $N = 402$ ; and second, main study – Study 2 – involving only volunteers active in the last year;  $N = 245$ ), as well as one qualitative study (Study 3;  $N = 20$ ) involving volunteers working in unsafe and safe environments. In Study 1 and Study 2, two similar groups were found. The first one can be characterized with a high future time perspective and low present hedonistic time perspective, as well as at least average level of social value orientation, and the second – with a high present hedonistic time perspective and at least average level of empathy. Both of these groups had similar value motivation to volunteer and similar satisfaction from the volunteer role, higher than those volunteers who were low other-oriented and low on future and present hedonistic time perspective. Moreover, moderation analysis indicated that high future time perspective “blocks” the effect of altruistic social value orientation in estimating engagement in volunteering in the future. The longer the time horizon in which own engagement is estimated, the more the social value orientation effect vanishes. Additionally, data from Study 3 bring additional evidence, suggesting an essential role of benefits that can be taken by the volunteer from engagement and which benefits can help them remain active. Future orientation has also been related to task orientation in volunteering and helping oriented at the autonomy of the beneficiary. Volunteers who exhibit future orientation expect that they will not be needed after providing help and find it a success in their volunteering mission. Furthermore, future orientation is linked to the willingness to create reciprocity norms in the society and expect direct or indirect benefits to oneself and/or the society. In conclusion, the future- and benefit-orientation, although not being entirely altruistic, does not necessarily lead to lower quality of the social engagement of volunteers. In its final section, the thesis provides suggestions for nongovernmental organizations which can help them support volunteers in remaining active and inviting other people to join volunteering, including strategies to attract, motivate and create opportunities for volunteers within organizations.

## SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE .....	10
Wolontariat młodych dorosłych .....	12
Opis problemu podjętego w cyklu badań i struktura pracy .....	15
ROZDZIAŁ I: TEORETYCZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH.....	17
Model procesualny wolontariatu .....	17
Czynniki poprzedzające zaangażowanie w wolontariat: cechy związane z działaniem na rzecz innych .....	20
Czynniki poprzedzające zaangażowanie w wolontariat: stosunek do konsekwencji własnych działań.....	24
Makroteorie prospołeczności a cechy związane z działaniem na rzecz innych i stosunek do konsekwencji własnych działań.....	27
Teoria funkcjonalna, cechy związane z działaniem na rzecz innych i stosunek do konsekwencji własnych działań oraz makroteorie prospołeczności.....	33
Doświadczenia w modelu procesu wolontariatu – satysfakcja z pracy i integracja w ramach organizacji pozarządowej .....	39
Rezultaty wolontariatu.....	44
ROZDZIAŁ II: OGÓLNE CELE CYKLU BADAŃ. NOWATORSKI CHARAKTER PROJEKTU ORAZ JEGO ZNACZENIE DLA ROZWOJU NAUKI I PRAKTYKI.....	47
Ogólne cele cyklu badań i pytania badawcze .....	47
Opis cyklu badań. Cele poszczególnych badań.....	51
Nowatorski charakter projektu oraz jego znaczenie dla rozwoju nauki i praktyki .....	53
ROZDZIAŁ III: BADANIE I – PORÓWNANIA OSÓB ZAANGAŻOWANYCH I NIEZAANGAŻOWANYCH W WOLONTARIAT ORAZ CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZY ZORIENTOWANA NA OSOBĘ.....	56
Cel badania .....	56
Hipotezy badawcze.....	57
Metoda.....	63
Analiza wyników .....	69
Dyskusja wyników .....	86
Podsumowanie Badania I .....	103
ROZDZIAŁ IV: BADANIE II – PRZEWIDYWANIE ZMIENNYCH ZWIĄZANYCH Z ZAANGAŻOWANIEM WOLONTARIACKIM: CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZY ZORIENTOWANA NA OSOBĘ ORAZ ANALIZY REGRESYJNE .....	106
Cel badania .....	106
Hipotezy badawcze.....	108



Metoda.....	123
Analiza wyników.....	130
Dyskusja wyników.....	150
Podsumowanie Badania II.....	166
ROZDZIAŁ V: BADANIE III – EKSPLOACJA JAKOŚCIOWA DOŚWIADCZEŃ WOLONTARIUSZY PRACUJĄCYCH W WARUNKACH NIEBEZPIECZNYCH I BEZPIECZNYCH.....	170
Cel badania.....	170
Przegląd literatury.....	172
Metoda.....	176
Analiza i dyskusja wyników.....	190
Podsumowanie Badania III.....	229
ROZDZIAŁ VI: PODSUMOWANIE CYKLU BADAŃ. OGRANICZENIA CYKLU I KIERUNKI PRZYSZŁYCH BADAŃ. IMPLIKACJE PRAKTYCZNE PRACY.....	235
Podsumowanie cyklu badań.....	235
Ograniczenia cyklu i kierunki przyszłych badań.....	237
Implikacje praktyczne.....	241
LITERATURA CYTOWANA.....	244
Załącznik A.....	284

## WPROWADZENIE

Wolontariat to rodzaj zachowania, które ma na celu działalność pomocową i dobroczynną na rzecz innych (Omoto i in., 2000; Omoto i Packard, 2016; Omoto i Snyder, 1995; Penner, 2002). Obejmuje poświęcanie czasu innym osobom, grupom, organizacjom (Wilson, 2000). Wolontariat jest podejmowany dobrowolnie, z wyboru, który wynika z osobistych motywacji, potrzeb i wartości (Omoto i Packard, 2016), bez oczekiwania zapłaty (Snyder i Omoto, 2008). Zwykle wolontariat opiera się na trwałym zaangażowaniu i poświęcaniu czasu na działalność na rzecz innych (Wilson, 2000) w ramach konkretnej organizacji (Snyder i Omoto, 2008). Aby nazwać działalność „wolontariatem”, nie powinny istnieć relacje (np. koleżeńskie, rodzinne, służbowe) między osobami udzielającą i otrzymującą pomoc, wobec czego nie istnieją wcześniejsze zobowiązania do udzielenia wsparcia (Snyder i Omoto, 2007; Musick i Wilson, 2007). Wolontariat może obejmować szeroki zakres dziedzin życia (Yeung, 2017), na przykład działalność na rzecz edukacji, rozwoju kultury, dbałości o środowisko naturalne czy społeczność lokalną (Górecki, 2013). Rodzaje wolontariatu podejmowane przez daną osobę mogą być różne, wobec czego zaangażowanie w wolontariat może być badane zarówno w zakresie specyficznych jego typów, jak i ogólnie, jako formy poświęcania czasu innym osobom i/lub ważnym dla siebie sprawom w czasie wolnym (Bussell i Forbes, 2002). W prezentowanym cyklu badań w części ilościowej została przyjęta ta druga strategia badania wolontariatu, przez co rozumiany jest jako ogólny fenomen, forma zachowania prospołecznego, wyjęta z kontekstu związanego ze sprawą (strategia ta została przyjęta również np. w pracy Maki i in., 2016). W części jakościowej dobrano celowo określone grupy, celem ich porównania oraz zebrania przykładów ze skrajnie różnych kontekstów pracy wolontariackiej.

Wolontariat może mieć duże znaczenie dla rozwoju osobistego człowieka oraz rozwoju społeczności, w której on działa. W syntetyczny sposób ukazuje to zestawienie funkcji wolontariatu dokonane przez Mirosława Góreckiego (2013). W myśl tej konceptualizacji wolontariat posiada pięć funkcji autokreacyjnych oraz siedem funkcji ogólnospołecznych. Do funkcji autokreacyjnych zalicza się: (1) wychowawczą – zaangażowanie w wolontariat kształtuje ludzką osobowość; (2) afiliacyjną – udział w działaniach wolontariackich zaspokaja ludzką potrzebę przynależności; (3) integracyjną – wolontariat wytwarza więzi oraz kultywuje społeczną solidarność poprzez wspólne cele oraz zadania; (4) aksjologiczno-normatywną – wolontariat wskazuje na wartości cenione społecznie; (5) ekspresyjną – wolontariat tworzy przestrzeń do realizacji potrzeb wyższego rzędu, np. przynależności, samorealizacji czy szacunku. Wśród funkcji ogólnospołecznych wyróżniono natomiast: (1) innowacyjną – poszukiwanie i sprawdzanie nowych rozwiązań dla istotnych problemów społecznych; (2) pomocową – zaspokajanie potrzeb beneficjentów pracy wolontariackiej; (3) ekonomiczną – świadczenie usług, które są ekonomicznie istotne; (4) normalizacyjną – uzupełnianie działalności państwa w sferach niedostatecznie przez nie wspieranych; (5) lobbingową – obrona wartości społeczeństwa demokratycznego – pluralizmu, poszanowania dobra wspólnego i różnych grup społecznych, wolności; (6) rzecznictwa interesów obywateli – występowanie na rzecz i w imieniu dobra osób, które nie mogą tego czynić samodzielnie; (7) kontrolną – monitorowanie działań władz.

W świetle tego zestawienia nie jest zaskakujące, że wiele organizacji polega na wolontariuszach, by z sukcesem realizować swoje zadania (Veludo-de-Oliveira i in., 2015). Istotnym i wciąż aktualnym problemem jest to, by znajdować sposoby na zmniejszenie zjawiska porzucania wolontariatu (Dwiggins-Beeler i in., 2011), w szczególności przez osoby młode (Veludo-de-Oliveira i in., 2015). Motywacje wolontariuszy zmieniają się na przestrzeni życia (O'Connor, 1997), dlatego też warto badać potencjalne korelaty zaangażowania

wolontariackiego (i chęci jego kontynuowania) odrębnie dla różnych grup wiekowych. W niniejszej pracy badania przeprowadzono na próbach składających się z młodych dorosłych ze względu na szczególne znaczenie zaangażowania prospołecznego właśnie w tym okresie rozwojowym.

### **Wolontariat młodych dorosłych**

Wczesna dorosłość (okres pomiędzy 18-20 a 30-35 rokiem życia; Levinson, 1977; 1986), to wyjątkowy okres w rozwoju człowieka, nacechowany szeregiem zmian i nowych zobowiązań podejmowanych przez jednostkę: np. wyjście z domu rodzinnego, pogłębianie kontaktów z rówieśnikami, próby funkcjonowania w związku romantycznym/intymnym, podjęcie nowych ról partnera, małżonka, rodzica; a także kontynuowanie i/lub zakończenie edukacji, poszukiwanie doświadczeń zawodowych, podjęcie pracy, rozwijanie kompetencji i relacji zawodowych. Z jednej strony zatem nastawienie prospołeczne wydaje się być istotne dla radzenia sobie ze zmianami charakterystycznymi dla okresu wczesnej dorosłości, ale także wczesna dorosłość stanowi szansę konsolidacji poczucia pewności siebie jednostki oraz jej nastawienia prospołecznego (Crocetti i in., 2016). Zaangażowanie społeczne, w tym wolontariat, może pomóc młodym dorosłym zarówno w zdobyciu doświadczenia zawodowego, jak i w samorealizacji (Flanagan i Levine, 2010; Flanagan i Sadowski, 2011; Marta i in., 2006).

Wieloletnie badania podłużne Nancy Eisenberg i wsp. (2005) wskazały na szereg interesujących zjawisk związanych ze zmianami w zachowaniach prospołecznych między 15-16 a 25-26 rokiem życia. Choć proste skłonności do prospołecznego reagowania, jak na przykład współodczuwanie czy tendencja do zachowań pomocowych nie zwiększały się z wiekiem, to wyższy poziom przyjmowania perspektywy (wymiar empatii) i niektórych aspektów prospołecznego rozumowania moralnego został zaobserwowany dopiero we wczesnej dorosłości. Bernadette Luengo Kanacri i wsp. (2013) w innym wieloletnim badaniu

podłużnym wykazali natomiast tendencję do spadku prospołeczności między 13. a 17. rokiem życia, a następnie lekki trend wzrostowy od 21. roku życia. Kobiety przejawiały wyższy poziom prospołeczności w czasie niż mężczyźni, ale trend rozwojowy był taki sam u obu płci.

Choć dorośli posiadają zatem potencjał do tego, by angażować się emocjonalnie w podejmowane działania i wkładać wysiłek w radzenie sobie z przeciwnościami („cnota wierności” zobowiązaniom; Erikson i Erikson, 1998), to jednak nie wszyscy z niej korzystają lub też przez cały okres dorosłości uczą się wytrwałości w podjętych decyzjach (Smykowski, 2004). Współcześnie także, w związku z zachodzącymi na szeroką skalę zmianami społecznymi, wskazuje się na rosnące przyzwolenie społeczne w stosunku do młodych dorosłych, by przedłużać czas stabilizacji własnego życia i pozostawać w fazie moratorium, charakterystycznej dla adolescentów, polegającej na eksplorowaniu i poszukiwaniu własnej tożsamości (Côté, 2006). Może mieć to również negatywne skutki dla trwania przez młodych dorosłych przy zobowiązaniach związanych z wolontariatem.

W Polsce dane statystyczne wskazują na relatywnie wysokie odsetki młodych dorosłych Polaków, którzy decydują się na działania społeczne. Według sondażu Centrum Badań Opinii Społecznej, w 2018 roku w pracę społeczną na rzecz organizacji obywatelskich angażowało się 45% Polaków w wieku 18-24 lata oraz 35% Polaków w wieku 25-34 lata (Boguszewski, 2018). Czy można jednak jednoznacznie stwierdzić, że młodzi dorośli angażują się tylko doraźnie? Szczególnie istotne wydaje się zbadanie, którzy młodzi dorośli wolontariusze chcą pozostawać aktywni na dłużej i nad jakimi ich cechami można pracować, by zwiększyć na to szanse.

Choć młodzi dorośli nie są często przedmiotem badań nad wolontariatem (Francis, 2011; Shields, 2009), to są jednak wyjątkową grupą wolontariuszy. Dowody empiryczne wskazują, że im młodszy wolontariusze, tym mniejsza lojalność dla spraw i instytucji, dla których pracują (Hustinx, 2001; Rehberg, 2005; Shields, 2009). Mają oni jednak potencjalnie więcej czasu wolnego niż starsi dorośli, by spędzać go na pracy wolontariackiej (Freeman, 1997).

Młodzi dorośli preferują udział w takich rodzajach wolontariatu, które mogą polepszyć jakość życia osób mniej uprzywilejowanych; kiedy rezultaty ich pracy są osiągalne i jest dla nich widoczne, że wprowadzają dzięki swojej pracy pozytywne zmiany w otoczeniu (Shields, 2009). Choć częściej niż u starszych wolontariuszy motywacje do podjęcia wolontariatu opierają się o chęć zdobycia kompetencji, doświadczeń i umiejętności przydatnych na rynku pracy (Omoto i in., 2000), to podtrzymanie aktywności jest u młodych dorosłych związane z orientacją na dobro innych (Pozzi i Marta, 2006). Zaangażowanie w wolontariat ma również pozytywne znaczenie dla przejawiania zachowań prospołecznych, które z kolei wzmacniają działalność wolontariacką (Marta i in., 2006). Ponadto, ci młodzi dorośli, którzy angażują się w wolontariat, mają szansę na rozwój kompetencji przydatnych w życiu zawodowym (Bussell i Forbes, 2002). Widoczne są zatem pozytywne skutki wolontariatu (ogólnie, jak w przytoczonej wyżej klasyfikacji Góreckiego oraz w okresie rozwojowym wczesnej dorosłości, jak opisano w niniejszej sekcji), nie tylko dla społeczeństwa, ale także dla samych wolontariuszy. **Jest to ważną wskazówką, by (1) w kontekście badań nad podejmowaniem/podtrzymywaniem zaangażowania wolontariackiego brać pod uwagę zmienne indywidualne; (2) w kontekście praktycznym nie ignorować kwestii związanych z korzyściami z wolontariatu dla jednostek (a nie tylko dla beneficjentów), by odnaleźć czynniki pozwalające podtrzymać ich zaangażowanie.**

Podkreśla się, że przetrwanie organizacji pozarządowych w dłuższej perspektywie opiera się na podtrzymaniu zaangażowania młodych dorosłych tu i teraz (Shields, 2009). Należy jednak zauważyć, że w większości przypadków wolontariat odbywa się w organizacjach. Dlatego też nie można pominąć znaczenia kwestii związanych z ich funkcjonowaniem. Kwestie te mogą wpływać na chęć pozostania wolontariuszem lub tendencje do porzucenia tej formy aktywności (na przykład ze względu na niską satysfakcję z pełnionych zadań lub małą integrację z innymi osobami działającymi w organizacji; Marta i in., 2006;

Penner, 2002). Jest zatem istotne, by pogłębiać rozumienie fenomenu zaangażowania młodych dorosłych w ramach wielowymiarowych modeli teoretycznych uwzględniających zmienne z wielu poziomów zaangażowania wolontariackiego, w tym interakcje czynników osobowościowych, motywacyjnych i organizacyjnych (Pozzi i Marta, 2006). Tego rodzaju modelem jest model procesualny wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995).

### **Opis problemu podjętego w cyklu badań i struktura pracy**

W prezentowanym w pracy cyklu badań, korzystając z modelu procesualnego wolontariatu oraz korespondujących z nim teorii, używając metod ilościowych i jakościowych, podjęto próbę: (1) odkrycia różnorodności wolontariuszy pod względem ich tendencji do troski o innych i o siebie (aspekt społeczny), troski o krótko- lub długoterminowe konsekwencje działań (aspekt temporalny) oraz konsekwencji tej różnorodności dla motywacji, przywiązania do organizacji pozarządowej, wskaźników zaangażowania wolontariackiego; (2) poznania predyktorów szacowanego prawdopodobieństwa pozostania wolontariuszem w przyszłości (czyli chęci do tego, by angażować się dalej). Cykl badań jest pionierski pod względem próby integracji modelu procesu wolontariatu z teoriami psychologicznymi dotyczącymi prospołeczności i norm społecznych, perspektyw czasowych, przywiązania do organizacji. Równoległe użycie wielu podejść do zbierania (metody ilościowe i jakościowe) oraz analizy danych (zorientowanej na osobę, zorientowanej na zmienne) pozwala na wielowątkowe spojrzenie na wolontariuszy oraz ich zaangażowanie, co daje szansę wysunięcia wniosków nie tylko dla nauki, ale także dla praktyków zajmujących się zarządzaniem młodymi dorosłymi wolontariuszami w organizacjach pozarządowych.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. Rozdział I prezentuje teoretyczne podstawy badań własnych. Rozdział II opisuje cele cyklu badań, przedstawia mapę konceptualną wraz z operacjonalizacjami, jak również nowatorstwo oraz znaczenie projektu dla rozwoju nauki i

praktyki. W Rozdziałach III-V znajdują się analizy i dyskusje wyników Badań I-III. Rozdział VI stanowi podsumowanie cyklu opatrzone zestawem praktycznych wskazówek opartych o uzyskane dane, które mogą posłużyć koordynatorom i menadżerom organizacji pozarządowych.



## ROZDZIAŁ I: TEORETYCZNE PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

### Model procesualny wolontariatu

Modelem najczęściej używanym do rozumienia zaangażowania wolontariackiego w badaniach psychologicznych jest **model procesualny wolontariatu** (*volunteer process model*, Omoto i Snyder, 1995). W myśl tego modelu proces zaangażowania w wolontariat można podzielić na trzy etapy:

- 1) czynniki poprzedzające (*antecedents*) – wszystkie czynniki istniejące przed zaangażowaniem. Wyróżnia się przede wszystkim trzy klasy tych czynników: osobowościowe (*personality*), motywacyjne (*motivational*) oraz kontekstowe (*circumstantial*). Czynniki osobowościowe są tymi, które mogą predysponować niektóre osoby, aby zaangażowały się w pomaganie innym. Co ważne, może być to określona konstelacja (współwystępowanie) cech, które odpowiada za tendencje do wspierania innych. Czynniki motywacyjne to potrzeby – osobiste i społeczne, które powodują, że ludzie poszukują możliwości pomagania wolontariackiego i zostają wolontariuszami, a także podtrzymują swoje zaangażowanie. Czynniki kontekstowe to wszystkie cechy osób lub zdarzenia życiowe, które tworzą sprzyjający klimat do tego, by angażować się w wolontariat;
- 2) doświadczenia związane z wolontariatem (*experiences*) – zawierają się w nich satysfakcja z pracy wolontariackiej (*satisfaction*) oraz integracja wewnątrz organizacji (*organizational integration*) jako najważniejsze doświadczenia, które mają znaczenie dla podtrzymywania zaangażowania. W przypadku satysfakcji autorzy modelu przewidywali, że, podobnie jak w przypadku pracowników płatnych (Porter i Steers, 1973), wolontariusze zadowoleni ze swojej pracy powinni z większym prawdopodobieństwem kontynuować swoje zaangażowanie, jak również pozostawać w

organizacji w trudnych czasach (Gidron, 1985). W przypadku integracji wewnątrz organizacji, autorzy modelu definiowali ją jako ogólny klimat organizacji. Mechanizmem, który miałby odpowiadać za rolę integracji wewnątrz organizacji dla pozostawania wolontariuszami miało być ponoszenie inwestycji (np. inwestycji czasowych przez wolontariusza, ale także inwestycji w szkolenia czy system motywacyjny ponoszonych przez organizację). Inwestycje tworzą relacje między osobami a organizacją (Rusbult i in., 1988). Powinny one wpływać na zaangażowanie nawet w sytuacji, gdy osoba jest mało nim usatysfakcjonowana (Omoto i Snyder, 1995);

- 3) rezultaty wolontariatu (*consequences*) – wszystkie rezultaty zaangażowania – przede wszystkim długość pracy wolontariackiej, ale również gotowość do kontynuowania wolontariatu lub jego porzucenia, częstotliwość i czas zaangażowania w wolontariat, czy zmiana postaw wobec wolontariatu albo grupy, której wolontariusz pomaga.

Model procesualny wolontariatu to rama teoretyczna, w której mogą mieścić się różne zmienne związane z zaangażowaniem w wolontariat (np. Dávila, 2009; Finkelstein, 2010; Marta i in., 2006). Służy zarówno w badaniach o charakterze podłużnym (Dávila, 2009), ale jest również z sukcesem używany w badaniach poprzecznych w przypadku wolontariuszy, którzy mają już pewne doświadczenia w zaangażowaniu (np. Marta i in., 2006). Użycie modelu w badaniach poprzecznych jest uzasadnione, ponieważ model jest raczej logicznym sposobem ułożenia zmiennych niż ciągiem przyczynowo-skutkowym oraz opisuje rodzaje czynników, które mają związek z aktualnym zaangażowaniem lub chęcią jego kontynuowania (Marta i in., 2006; Omoto i Snyder, 1995). Czynniki te mogą działać w sposób dynamiczny – np. czynniki poprzedzające mówią z jednej strony o czynnikach istniejących przed pierwszym zaangażowaniem (stabilnych, jak osobowość lub kontekstualnych w momencie rozpoczęcia wolontariatu; Marta i in., 2006), jak również poprzedzających każdą kolejną decyzję o zaangażowaniu, inaczej mówiąc – kontynuowanie zaangażowania (na przykład motywacje,

które mogą zmieniać się w czasie lub ewoluować wraz z czasem spędzonym na wolontariacie; Okun i Schultz, 2003). Motywacje, które istnieją w chwili decyzji o podjęciu się wolontariatu mogą być bowiem inne niż motywacje, które kierują wolontariuszem w decyzji o pozostawaniu wiernym temu postanowieniu i podtrzymywaniu zaangażowania (Francis i Jones, 2012; Marta i Pozzi, 2008; Winniford i in., 1995). W cyklu badań opisanych w pracy czynniki poprzedzające są rozumiane jako względnie stałe czynniki, które mogły istnieć pierwotnie do decyzji o podjęciu zaangażowania, ale zarazem istnieją i działają „w tle” decyzji o jego kontynuowaniu. Przyjmując założenie o tym, że w przypadku zaangażowania w wolontariat młodych dorosłych ważne są nie tyle pojedyncze cechy osobowości/motywacje, co ich konstelacje (Marta i in., 2006), konieczna jest integracja wiedzy na ten temat celem przetestowania modeli profili cech osobowości i/lub interakcji cech osobowości, by przewidywać doświadczenia i/lub rezultaty wolontariatu.

Według badaczy zachowań prospołecznych decyzja, by podjąć zachowania prospołeczne, polega na rozważaniu przez jednostkę dwóch aspektów: **społecznego** (konflikt między działaniem na rzecz interesów własnych a interesów kolektywnych) oraz **czasowego** (konflikt między działaniem na rzecz korzyści krótkoterminowych a długoterminowych; Joireman, 2005; Milfont i Gouveia, 2006). Również w przypadku wolontariatu, dla zaangażowania ważna jest orientacja na dobro innych osób (Pozzi i Marta, 2006), ale także stosunek do czasu (teraźniejszości i przyszłości; Maki i in., 2016). Dlatego też w niniejszym cyklu badań jako cechy szczególnie istotne dla doświadczeń i rezultatów wolontariatu zostaną ujęte te, które odpowiadają za orientację na dobro innych oraz za nastawienie na teraźniejszość/przyszłość; a na ich podstawie wyróżnione zostaną profile osobowościowe wolontariuszy.

## **Czynniki poprzedzające zaangażowanie w wolontariat: cechy związane z działaniem na rzecz innych**

Aby zrozumieć, które cechy osobowości są szczególnie ważne dla zachowań prospołecznych, warto przywołać liczne prace C. Daniela Batsona i współpracowników (przeгляд w: Batson i in., 2015) na temat „hipotezy empatii-altruizmu”.

**Empatia**, w rozumieniu Batsona (1987) to emocjonalna odpowiedź na innych ludzi, wywołana przez nich i spójna ze spostrzeganym dobrostanem obserwowanej osoby w potrzebie. Jest ona uczuciem troski o innych jako odpowiedź na spostrzegany brak dobrostanu i trudności innych osób (Batson i in., 1988; Davis, 1996). Łączy się z uczuciami czułości, współczucia i ciepła (Batson i in., 2007), ma również związki z funkcjonowaniem interpersonalnym (Jeung i Herpertz, 2014; Rosen i in., 2016). Jest formą emocjonalnej aktywacji (Dovidio, 1991). Empatia ma dwa wymiary: afektywny (związany z współodczuwaniem emocji z drugą osobą) oraz poznawczy (przyjmowanie perspektywy; Carré i in., 2013; Davis i in., 1999; Lauterbach i Hosser, 2007). Empatia jest źródłem rozwoju moralnego i wpływa na podejmowanie decyzji (Lönnqvist i in., 2011; Silfver i in., 2008). Może być na przykład ważna w przewidywaniu celowego zaangażowania w sytuacje, w których można spotkać osoby w potrzebie (Davis i in., 1999). Istnieją dowody, że empatia przewiduje, czy obserwator pomoże, gdy zostanie skonfrontowany z realną prośbą o pomoc (Eisenberg i Miller, 1987).

Hipoteza empatii-altruizmu (Batson i in., 1991; 2015) sugeruje, że empatia wywołuje motywację altruistyczną do pomagania osobie, z którą pomagający empatyzuje. Pomaganie jest rezultatem interakcji między osobami, kiedy jest postrzegane jako możliwe do wykonania, a jego efekty jako bardziej pozytywne niż pozostawienie pomocy innej osobie lub niepodjęcie żadnego działania. Teoria Batsona uznaje, że pomaganie może prowadzić do pozytywnych efektów dla pomagającego (np. do redukcji negatywnych emocji, otrzymywania

wzmocnień). Jednakże, końcowym celem jest dobro osoby w potrzebie, a nie podnoszenie własnego dobrostanu. Dowody wspierające hipotezę empatii-altruizmu mogą być odnalezione w licznych badaniach empirycznych (Edele i in., 2013; Farrelly i Bennett, 2018; Klimecki i in., 2016; Pavey i in., 2012). Wśród wymiarów empatii, empatyczna troska, która jest afektywną odpowiedzią na uczucia osoby doświadczającej cierpienia (Davis i in., 1999) jest szczególnie istotnym predyktorem zachowań altruistycznych (Dovidio i in., 2006; Pavey i in., 2012). Podobne efekty zaobserwowano jednak także w przypadku empatii poznawczej, czyli przyjmowania perspektywy (Persson i Kajonius, 2016).

Dane empiryczne wskazują na prawdziwość hipotezy empatii-altruizmu w przypadku zaangażowania wolontariackiego. Liczne badania wskazują na **empatię** jako jeden z najważniejszych czynników powiązanych z zaangażowaniem wolontariackim (Jiranek i in., 2013; Mitani, 2014; Musick i Wilson, 2007). Empatyczne dyspozycje mogą być bowiem powiązane z czasem spędzonym na wolontariacie oraz długością doświadczenia wolontariackiego (Penner i Finkelstein, 1998) lub aktywizmem oraz pozytywnymi oczekiwaniami odnośnie wolontariatu (Barraza, 2011; Davis i in., 2003). Penner (2002) opisuje tzw. „osobowość prospołeczną” składającą się z „empatii zorientowanej na innych” (*other-oriented empathy*) oraz „pomocności” (*helpfulness*) jako korelatów czasu spędzanego na wolontariacie czy trwałości zaangażowania (Penner i Finkelstein, 1998; Penner, 2002). Osoby, które wykazują empatię, mogą bowiem być zainteresowane pracą wolontariacką, reagując w ten sposób na potrzeby innych, które zauważają – nawet jeśli reakcją jest pomoc organizacji, a nie bezpośrednia pomoc potrzebującym osobom. Osoby o wysokiej empatii mogą również czerpać więcej satysfakcji z pomagania niż osoby nisko empatyczne (Clary i Orenstein, 1991; Finkelstein i in., 2005; Penner, 2002). Prawdopodobnie zaangażowanie prospołeczne może bowiem obniżyć napięcie emocjonalne wiążące się z empatycznymi uczuciami. Potrzeba zmniejszenia własnej osobistej przykrości (która jest z jednej strony komponentem empatii;

Davis 2004; ale nie jest emocją zorientowaną na innych, a na własny dobrostan) może być wciąż jedną z motywacji do pomagania innym (tak, jak stwierdza się w przypadku osób, które w przeszłości doświadczyły traumy i z tego powodu decydują się wspierać inne osoby; Frazier i in., 2013).

Empatia jest odpowiedzią emocjonalną (empatia afektywna) lub określonymi myślami (empatia poznawcza), nie mówi jednak o osobistych standardach związanych ze wspieraniem innych, na przykład osobowościowych tendencjach do altruizmu (stanu motywacyjnego, którego celem jest zwiększenie dobrostanu innej osoby; Batson, 2011), a więc troski o innych. Inklinacja osobowościowa, która wiąże się z troską o innych określana jest **orientacją społeczną**. Orientacja społeczna mówi o tym, w jakim stopniu osoba troszczy się o innych w interakcjach społecznych (Murphy i in., 2011; Van Lange i in., 2007). Jest ona ważna w kontekście zachowań prospołecznych, ponieważ wprost operacjonalizuje troskę o interesy partnerów interakcji/innych osób i tendencję do przedkładania ich dobra (w trakcie rozważania aspektu społecznego) w podejmowaniu decyzji o działaniu prospołecznym (Joireman i in., 2001; Milfont i Gouveia, 2006, por. wyżej). Jest czynnikiem wewnątrzsobowym i motywacyjną podstawą zachowań (Grzelak, 2002).

Orientacje społeczne klasyfikuje się kategoryalnie lub na kontinuum od całkowicie rywalizacyjnych do całkowicie prospołecznych/altruistycznych (McClintock, 1978; Murphy i Ackermann, 2014). Orientacje społeczne mierzy się często za pomocą gier, które opierają się o alokację zasobów między siebie a inną osobę. Gry te opierają się o jednostronne decyzje – osoba badana decyduje zarówno o ilości pieniędzy (lub innych zasobów, np. punktów), które sam/a otrzymuje i które otrzymuje partner interakcji.

Według Gilberta i wsp. (2017) wewnętrzna potrzeba zaangażowania w wolontariat zawiera w sobie silny komponent altruizmu. Dostępne dane pokazują, że altruistyczne dzielenie się mierzone jako gra, na przykład gra w dyktatora, jest przewidywane przez empatię afektywną

(Edele i in., 2013). Dodatkowo, orientacja społeczna mierzona w ten sposób przewiduje zachowania prospołeczne w prawdziwym życiu, między innymi datki charytatywne czy zaangażowanie w bycie ochotniczym uczestnikiem badań naukowych (McClintock i Allison, 1989). Ludzie zorientowani prospołecznie spędzają według tego badania więcej czasu na wolontariacie niż osoby nastawione indywidualistycznie lub rywalizacyjnie. Podobnie osoby o orientacji prospołecznej częściej przekazują materialne wsparcie innym, szczególnie, jeśli beneficjentami są organizacje wspierające chorych i niżej sytuowanych finansowo (Van Lange i in., 2007). Wynik ten był rozumiany jako forma zwiększenia własnego dobrostanu motywowana poszukiwaniem uczciwości i poprawianiem stanu innych osób, którzy nie mają tytu zasobów, co osoba wspierająca. Jest to spójne z rozumieniem orientacji społecznej jako formy normy moralnej, która obliguje do zachowywania się tak, aby maksymalizować zyski własne (gdy orientacja społeczna jest bardziej rywalizacyjna) lub zyski drugiej osoby (gdy orientacja społeczna jest bardziej altruistyczna; Joireman i in., 2001; Messick i McClintock, 1968).

Podsumowując sekcje dotyczące empatii i altruistycznej orientacji społecznej, w niniejszej pracy zaproponowane zostanie ujęcie zarówno jednego, jak i drugiego konstruktów dla przewidywania doświadczeń i rezultatów zaangażowania w wolontariat, tak, aby wziąć pod uwagę cechy związane z tendencjami do reagowania emocjonalnego/myśli związanych z przyjmowaniem perspektywy drugiej osoby, jak również z tendencjami do zachowania kierowanego troską o innych w interakcjach społecznych (norma moralna). Choć teoretycznie racjonalna jednostka powinna zawsze wybierać maksymalizację własnego zysku w interakcjach społecznych (tym samym przejawiając rywalizacyjną orientację społeczną; Olson, 1965), to jak wskazano wyżej, ludzie nie kierują się jedynie takimi celami. Rolę w ostatecznej decyzji na temat tego, jak zareagować w interakcji społecznej odgrywa szerszy kontekst, taki jak troska o dobrostan innych (którą może powodować empatia, jak w hipotezie empatii-

altruizmu; Batson i in., 2015), jak i troska o korzyści i konsekwencje zachowania odroczone w czasie, zarówno własne, jak i społeczne (Batson, 1994; Kelley i Thibaut, 1978; Rusbult i Van Lange, 1996).

### **Czynniki poprzedzające zaangażowanie w wolontariat: stosunek do konsekwencji własnych działań**

Ludzie różnią się pod względem tego, jakie znaczenie nadają konsekwencjom swoich działań (krótkoterminowym i długoterminowym; Joireman i in., 2001; Kelley i Grzelak, 1972; Stern, 1976; Strathman i in., 1994). Wszystkie dylematy społeczne (na przykład dotyczące podjęcia lub nie zachowania prospołecznego) zawierają w sobie rozważanie aspektu społecznego (dobra własnego a dobra innych), a niektóre zawierają również aspekt rozważania konsekwencji działań.

W myśl teorii aktywizacji norm społecznych (*social norm activation theory*, Schwartz, 1970) normy (a więc np. orientacja społeczna; Joireman i in., 2001) wpływają na zachowania tylko wówczas, gdy osoby wierzą, że ich działania mają konsekwencje dla dobrostanu innych (świadomość przyszłych konsekwencji) i akceptują odpowiedzialność za własne działania (myślenie o przyszłości). Wobec tego **osoby, które szczególnie wysoko troszczą się o innych i mają wysoką świadomość przyszłych konsekwencji swoich działań, powinny z największym prawdopodobieństwem angażować się w działania poprawiające dobrostan innych, takie jak wolontariat.**

Wolontariat jest jednak formą aktywności, która obejmuje zaangażowanie „tu i teraz”. Jest inwestycją czasu i zasobów własnych, ale inaczej niż inne zachowania prospołeczne (np. zachowania prośrodowiskowe, Joireman i in., 2001), może przynosić także krótkoterminowe korzyści wolontariuszowi. Zaangażowanie i poświęcenie czasu „tu i teraz” przynosi długoterminowe korzyści dla społeczeństwa, organizacji i bezpośrednich beneficjentów pomocy, ale także natychmiastowe korzyści osobiste dla wolontariusza, takie jak przyjemność,



poczucie rozwoju osobistego, przynależności do grupy czy satysfakcja z dobrze wykonanego zadania. Można zatem przypuszczać, że nie tylko osoby wysoko zorientowane na przyszłość mogą angażować się częściej w wolontariat – dotyczyć to może także tych osób, które poszukują krótkoterminowych korzyści, takich jak własna przyjemność czy wrażenia i dzięki tej aktywności zaspokajają swoje potrzeby. Dotychczasowe badania dotyczące związków wolontariatu ze stosunkiem do konsekwencji natychmiastowych i odroczonej koncentrowały się na zmiennych takich jak rozważanie przyszłych konsekwencji (Strathman i in., 1994), a nowsze prace – na perspektywach czasowych, w szczególności przyszłościowej oraz terażniejszej (hedonistycznej; Zimbardo i Boyd, 1999; 2008).

**Perspektywy czasowe** (Zimbardo i Boyd, 1999) są tendencją do przypisywania doświadczeń do ram czasowych przeszłości, terażniejszości lub przyszłości. Gdy są one używane nawykowo, stają się względnie stałą cechą, w zakresie której daje się obserwować różnice indywidualne (Zimbardo i Boyd, 1999; 2008). Tradycyjnie perspektywy czasowe rozróżnia się jako: przeszłą negatywną (negatywny stosunek do własnej przeszłości), przeszłą pozytywną (nostalgiczny, pozytywny stosunek do własnej przeszłości), terażniejszą fatalistyczną (przekonanie, że terażniejszości nie da się zmienić i należy poddać się zdarzeniom), terażniejszą hedonistyczną (związaną z odczuwaniem przyjemności i poszukiwaniem wrażeń w terażniejszości) oraz przyszłą (skupienie na tym, co ma nadejść, tendencja do planowania i pracy, by osiągnąć pożądaną efekt niezależnie od kosztów; Zimbardo i Boyd, 1999). W niedawno opublikowanej metaanalizie (Baird i in., 2021) stwierdzono, że szerokie konsekwencje perspektyw czasowych są obserwowane w literaturze naukowej (np. dla utrzymania zdrowia, osiągnięć edukacyjnych, sukcesu finansowego), co jest spowodowane związkami perspektyw czasowych z samoregulacją. Przyszłościowa perspektywa czasowa ma pozytywne związki z wyznaczaniem, monitorowaniem i osiągnięciem celów. Terażniejsza perspektywa czasowa (zarówno fatalistyczna, jak i hedonistyczna) jest

negatywnie związana z umiejętnościami, procesami oraz rezultatami samoregulacji. W kontekście pomagania innym głównie perspektywy przyszłościowa oraz terażniejsza (szczególnie terażniejsza hedonistyczna) są ważne dla pojawienia się intencji do pomagania lub podtrzymywania tego zachowania.

Przyszłościowa perspektywa czasowa, ze względu na jej związki z planowaniem oraz długoterminowym nastawieniem na cel może promować pomaganie innym, by wprowadzić zmiany w ich dobrostanie lub bardziej ogólnie – by wyrzec pozytywny wpływ na społeczeństwo (Chernyak-Hai i Halabi, 2018; Maki i in., 2016). Przyszłościowa perspektywa czasowa jest także związana z rozważaniem pozytywnych efektów zaangażowania dla rozwoju osobistego (Zimbardo i Boyd, 2008), dlatego przypuszczalnie może promować zaangażowanie w wolontariat dla zdobywania kompetencji lub doświadczeń. Argumenty empiryczne wskazują na słuszność tej idei, szczególnie ze względu na współzmiennność orientacji przyszłościowej z godzinami spędzonymi na zaangażowaniu wolontariackim (Metzger i in., 2018), a także z siłą motywacji, satysfakcją z zaangażowania i chęcią rozpoczęcia dodatkowego zaangażowania wolontariackiego (Maki i in., 2016).

Terażniejsze perspektywy czasowe, ze względu na związki z osadzeniem w obecnym momencie i rozważaniem przede wszystkim krótkoterminowych konsekwencji własnych działań (Anagnostopoulos i Griva, 2012; Zimbardo i Boyd, 1999) mogą promować prospołeczność, jednak przypuszczalnie tak długo, jak odpowiada ona potrzebom obserwowalnym „tu i teraz” (Zimbardo i Boyd, 2008). Według Zimbardo i Boyda (2008), terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa wspiera zachowania prospołeczne, ponieważ skupia się na „tu i teraz” i wiąże się z uważnością na potrzeby własne oraz potrzeby innych, które osoba zauważa. Osoby hedonistyczne mogą jednak poświęcać jedynie ograniczoną uwagę znaczeniu pomocy dla beneficjentów w przyszłości. Jedną z motywacji do wolontariatu może być także poszukiwanie przyjemności i stymulacji, które są związane z terażniejszą

hedonistyczną perspektywą czasową – wolontariat może dostarczać wielu wrażeń i doświadczeń (Kee i in., 2018). Badania wskazują, że terażniejsza perspektywa czasowa wiąże się z aktywizmem pokojowym (Matthews i Kling, 1988), motywacjami do wolontariatu (Maki i in., 2016) oraz datkami pieniężnymi na cele charytatywne (Matthews i Kling, 1988).

Co ważne, perspektywy czasowe nie wykluczają się wzajemnie (Zimbardo i Boyd, 1999). Wysoka orientacja przyszłościowa nie oznacza automatycznie bycia niezmotywowanym do poszukiwania przyjemności czy nowości, i odwrotnie – orientacja hedonistyczna nie wyklucza braku chęci planowania i aktywności na rzecz osiągnięcia długoterminowych celów (oprócz chęci uzyskiwania krótkoterminowych, przyjemnych korzyści dla siebie). Dlatego też w niniejszej pracy perspektywa przyszłościowa oraz terażniejsza hedonistyczna zostaną ujęte równorzędnie (obok empatii i orientacji społecznej) jako cechy tworzące profile wolontariuszy, bez założenia, że profile muszą być scharakteryzowane tylko skrajnie różnymi poziomami perspektywy przyszłościowej i terażniejszej hedonistycznej. Aby zrozumieć, dlaczego profile wolontariuszy mogą charakteryzować się różnymi konstelacjami wyżej wymienionych zmiennych związanych z aspektami społecznymi i temporalnymi zaangażowania w wolontariat, warto przywołać makroteorie prospołeczności. Makroteorie te mogą stanowić wstępny zarys przewidywań profili osobowościowych wolontariuszy.

### **Makroteorie prospołeczności a cechy związane z działaniem na rzecz innych i stosunek do konsekwencji własnych działań**

Według niektórych badaczy, wolontariat jest zachowaniem prospołecznym i przy tym z założenia bezinteresownym, podejmowanym bez oczekiwania na nagrody czy korzyści osobiste (np. Omoto i Packard, 2016; Snyder i in., 2004). Zachowania prospołeczne to konkretne zachowania, które mają na celu czynienie dobra innym ludziom (Batson i in., 1988; Carlo, 2006; Eisenberg i in., 2006) i są podejmowane z własnej woli (Padilla-Walker i Carlo,

2014). Cechy te z definicji wolontariat współdzielą z zachowaniami prospołecznymi. Mimo że wolontariusze uzyskują czasem korzyści takie jak rozpoznawalność lub szanse rozwoju osobistego, a nawet niewielkie nagrody materialne, zaangażowanie wolontariackie nie wynika z oczekiwania nagrody lub unikania kary (Omoto i Packard, 2016). Jednakże koncepcje prospołeczności samej w sobie, jak również argumenty empiryczne dotyczące zaangażowania wolontariuszy podają w wątpliwość to, czy faktycznie wolontariusze zawsze angażują się w działalność zupełnie bez oczekiwań korzyści własnych (o czym wspomniano również wyżej w sekcji dotyczącej roli rozważania konsekwencji krótkoterminowych w wolontariacie).

Ramy teoretyczne wskazują na takie rodzaje motywacji do pomagania, które biorą pod uwagę zróżnicowanie altruizmu i egoizmu w działaniach prospołecznych i nie wykluczają roli obu tych pobudek w podejmowaniu zachowań prospołecznych. Jerzy Karyłowski (1984) oraz Janusz Reykowski (Reykowski i Smoleńska, 1980) zaproponowali makroteorie motywacji do pomagania (w tym kontekście można również rozumieć motywacje do wolontariatu).

Teoria Karyłowskiego (1984) wskazuje na dwa rodzaje motywacji do zachowań prospołecznych: **egzocentryczną** (bliższą motywacjom altruistycznym) oraz **endocentryczną** (bliższą motywacjom egoistycznym). Według tej teorii, mechanizmy, które prowadzą do pomagania innym są aktywowane w odpowiedzi na zauważoną niezgodność między stanem innej osoby a standardami Ja lub reprezentacją poznawczą Ja. W odpowiedzi na tę niezgodność pojawia się napięcie motywujące pomaganie innym tak, aby zredukować to napięcie. Motywacja egzocentryczna opiera się na oczekiwaniu zmiany w sytuacji innej osoby. Pomagający skupia się na osobie potrzebującej, jej stanie, potrzebach i uczuciach. Zmiana w sytuacji drugiej osoby jest nagrodą samą w sobie, niezależnie od wpływu aktu pomagania na samoocenę. Nacisk położony jest zatem mniej na dobro własne, a bardziej na dobro drugiego człowieka. Motywacja endocentryczna natomiast jest wywołana przez oczekiwane zmiany w obrazie Ja lub w pragnieniu uniknięcia zmiany niepożądanego. Koncentruje się zatem na podnoszeniu lub

utrzymywaniu wysokiej samooceny. Uwaga osoby pomagającej jest skoncentrowana mniej na partnerze interakcji społecznej, a bardziej na Ja i jego moralnym aspekcie. Nacisk położony jest zatem bardziej na dobro własne niż na dobro drugiego człowieka. Wszystkie pobudki niemieszczące się w podanych wyżej opisach Karyłowski interpretował jako „pseudoaltruistyczne” (Karyłowski, 1984).

Podobnie motywacje do pomagania rozumiał Janusz Reykowski (Reykowski i Smoleńska, 1980). Wyróżnił on trzy motywacje do pomagania: **egzocentryczną, endocentryczną i ipsocentryczną**. **Motywacja egzocentryczna** opiera się na zauważeniu potrzeb innych osób i pomaganiu w odpowiedzi na nie. **Motywacja endocentryczna** koncentruje się na oczekiwaniu korzyści dla własnej samooceny czy pozytywnego obrazu Ja. **Motywacja ipsocentryczna** natomiast koncentruje się na realizowaniu potrzeby osobistego zysku lub unikania strat.

Obie opisane wyżej makroteorie motywacji do pomagania dzielą wspólne idee egzocentryzmu (pomaganie w odpowiedzi na obserwowany niepożądany stan drugiej osoby) oraz endocentryzmu (pomaganie dla zachowania standardów Ja lub korzyści dla reprezentacji siebie). Koncepcja Reykowskiego dodatkowo wprowadza ideę ipsocentryzmu (pomaganie dla realizacji potrzeby zysku lub unikania strat). Poniżej, dla lepszej ilustracji idei egzo-, endo- i ipsocentryzmu i osadzenia teorii w szerszym kontekście zreferowane zostaną pokrewne koncepcje pomagania oraz dane empiryczne wpisujące się w trzy wyżej wymienione motywacje do pomagania innym.

Egzocentryczne motywacje do pomagania wiążą się przede wszystkim z uważnością na potrzeby i stany osoby, która potrzebuje pomocy. Tego rodzaju uważność jest często operacjonalizowana jako empatia (np. Cuff i in., 2016), a troska o innych w zachowaniach społecznych motywowana tą uważnością może być rozumiana jako orientacja społeczna (Van Lange i in., 2007). Wobec tego przewiduje się, że można wyróżnić grupę wolontariuszy

motywowanych egzocentrycznie, to jest przede wszystkim przez współwystępowanie empatii i wysoko altruistycznej orientacji społecznej. Taki profil odpowiada przewidywaniom na temat roli empatii w motywowaniu zachowań altruistycznych (hipoteza empatii-altruizmu; Batson i in., 2015).

Oprócz motywacji egzocentrycznych do zachowań prospołecznych, w tym wolontariatu, innych, rolę mogą odgrywać **motywacje endocentryczne**, takie jak tendencja do poszukiwania przyjemności. Wolontariat typowo ma na celu działanie na rzecz pozytywnych odroczonej konsekwencji, jest jednak działaniem „tu i teraz”, dającym satysfakcję czy wypełniającym wolny czas, wspierając poczucie, że jest się potrzebnym. W motywacje endocentryczne wpisują się wszelkie pobudki związane z tym, by pozostać w zgodzie z idealnym obrazem własnego Ja, ale też by działać na rzecz dobrego samopoczucia własnego. Przykładową teorią pomagania kładącą nacisk na motywacje endocentryczne jest teoria pomagania jako radzenia sobie (Midlarsky, 1991). Pomaganie w myśl tej koncepcji jest motywowane następującymi mechanizmami: może ono wspierać pozytywną ocenę Ja i poczucie kompetencji, odciągnąć od stresu, być formą realizacji wartości w życiu, promować pozytywny nastrój i poczucie bycia częścią społeczeństwa. Podobnie teoria zmiany odpowiedzi (*response shift theory*; Schwartz i Sendor, 1999; Sprangers i Schwartz, 1999; Schwartz i in., 2003) sugeruje, że pomaganie wspiera adaptację psychologiczną poprzez zmiany wartości, standardów osobistych czy konceptualizacji dobrostanu, jak również odwraca uwagę od własnych problemów. Teoria zapobiegania negatywnemu stanowi emocjonalnemu (*negative state relief theory*; Cialdini i in., 1981; Cialdini i Kenrick, 1976) proponuje natomiast, że pomaganie jest motywowane przez egoistyczną pobudkę do zmniejszenia czasowego smutku wywołanego przez bycie świadkiem cierpienia innej osoby, lub ogólniej – celem pomocy jest zredukowanie własnego negatywnego nastroju. Wyniki badań eksperymentalnych wskazały, że osoby wysoko empatyczne były bardziej skłonne pomagać, chyba że wierzyły, że ich nastrój

nie może się zmienić (Cialdini i in., 1987) lub gdy oczekiwały na wydarzenie, które mogłoby poprawić ich nastrój (Schaller i Cialdini, 1988) lub też gdy otrzymywały nagrodę, która zmniejszała ich smutek (Cialdini i in., 1987). Altruizm może być wręcz formą hedonizmu, poszukiwania przyjemności, gdy doświadcza się negatywnego stanu wskutek obserwowania cudzego cierpienia (Cialdini i in., 1973). Według tego podejścia, ludzie powinni pomagać wtedy, gdy są pobudzeni endocentryczną potrzebą doświadczania przyjemności. Przepuszczalnie zatem wśród wolontariuszy można wyróżnić grupy wysoko empatyczne o jednocześnie wysokim poziomie terażniejszego hedonizmu.

Terażniejszy hedonizm charakteryzuje między innymi poszukiwanie przyjemności (Anagnostopoulos i Griva, 2012; Zimbardo i Boyd, 2008). Tacy wolontariusze mogą być motywowani przez uważność na potrzeby innych osób, która wywołuje nieprzyjemne odczucia. Ze względu na chęć obniżenia własnego negatywnego stanu emocjonalnego, motywowani terażniejszym hedonizmem, wolontariusze mogą być skłonni do pomagania innym. Terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa może charakteryzować wolontariuszy przede wszystkim dzięki temu, że pomaganie może być nagradzające, zaspokajając potrzeby wywołane przez empatię czy realizując wartości osobiste wolontariusza, dawać dzięki temu przyjemność i dostarczać doznań.

W przypadku motywacji ipsocentrycznej, nacisk położony jest na wymianę społeczną. Zachowanie prospołeczne motywowane ipsocentrycznie to takie, by utrzymać równowagę między stratami a zyskami z interakcji społecznych (Reykowski i Smoleńska, 1980). Rozumienie kosztów i zysków z relacji sięga tradycji teoretycznych takich jak Thibaut i Kelleya (1959); Homansa (1961) lub opisy Ekeha (1974). Według Thibaut i Kelleya (1959; patrz również: Kelley i Thibaut, 1978) ludzie rozpoczynają i kontynuują relacje tak długo, jak zachowują one adekwatną równowagę między kosztami i nagrodami. Ostateczna decyzja, jak zareagować w sytuacjach społecznych (np. podczas pomagania innym) jest podejmowana na

podstawie kalkulacji kosztów i nagród dostępnych dla siebie oraz partnera interakcji. Wyróżniono dwa komponenty tejże kalkulacji: atrakcyjność (*attraction*) – stopień, w którym potencjalne efekty przewyższają oczekiwania oraz zależność (*dependence*) – jakie są przewidywane rezultaty w porównaniu z rezultatami dostępnymi z innych relacji. Homans (1958; 1961) podkreślał z kolei istotność kontaktów indywidualnych. Zgodnie z tym podejściem, potrzeby ludzkie są zaspokajane przez innych, ale interakcje muszą zawierać w sobie korzyści i koszty obu stron. Ekeh (1974) zaproponował natomiast rozumienie tego, w jaki sposób zachowanie (włączając w to zachowanie prospołeczne) jest reakcją na potrzeby systemu społecznego. Wymiana społeczna integruje struktury społeczne. Normy kulturowe mają wpływ na te zachowania, które są różne od wymiany zachodzącej między zwierzętami. Społeczeństwo i kultura oferują zasady, wartości, prawa i zwyczaje, co daje efekt w postaci norm wzajemności dla różnych relacji interpersonalnych. Mimo że ludzie ponoszą koszty angażując się w wymiany, normy dają efekt w postaci bezpośredniego lub pośredniego nagradzania ich zachowań. Niektóre sytuacje dostarczają natychmiastowych nagród, podczas gdy inne dają efekt w postaci pośrednich nagród, np. przywilejów społecznych. Relacje oparte na wymianie nie ograniczają bezpośrednich interakcji między partnerami wymiany, ale mają wpływ na skomplikowane pośrednie sieci wzajemności i wymiany.

Integrując zreferowane wyżej cechy motywacji ipsocentrycznych można przewidywać, że w przypadku tak zorientowanych wolontariuszy szczególną rolę mogą odgrywać normy troski i wymiany – a więc orientacja społeczna na średnim poziomie (istotne, by dzielić się, ale po to, aby również zyskiwać), przy czym emocje związane z wymianą (jak na przykład empatia) mogą mieć mniejsze znaczenie. Istotne dla pomagania ipsocentrycznego są również tendencje do tego, by w określony sposób spostrzegać konsekwencje własnego zachowania. Przyszłościowa perspektywa czasowa w kontekście pomagania jest związana również z rozważaniem osobistych kosztów i korzyści w przyszłości (Zimbardo i Boyd, 2008). Wobec



tego, można przewidywać, że niektórzy wolontariusze mogą przede wszystkim charakteryzować się wyższą niż inni tendencją do troski o innych (orientacją społeczną) oraz przyszłościową perspektywą czasową.

Cechy związane z troską o innych i rozumienie konsekwencji swoich działań mieszczą się, jak wskazano wyżej, w makroteoriach prospołeczności. Ważne jest jednak to, że zgodnie z modelem procesualnym wolontariatu, wśród czynników poprzedzających zaangażowanie potrzebne jest ujęcie z jednej strony czynników osobowościowych, a z drugiej – motywacyjnych. Wolontariat, jako specyficzna aktywność prospołeczna, jest podejmowany i kontynuowany z powodu specyficznych motywacji. W niniejszym projekcie zaproponowane jest rozumienie motywacji do wolontariatu zgodnie z teorią funkcjonalną (Clary i Snyder, 1999). Motywacje te mogą mieścić się w ww. makroteoriach prospołeczności, ale pozwalają uchwycić dokładniejszą charakterystykę wolontariuszy, by lepiej zrozumieć, dlaczego się angażują.

### **Teoria funkcjonalna, cechy związane z działaniem na rzecz innych i stosunek do konsekwencji własnych działań oraz makroteorie prospołeczności**

Według **teorii funkcjonalnej** Clary i współpracowników (Clary i in., 1998; Clary i Snyder, 1999) wyróżnia się sześć motywacji do wolontariatu (opisy za: Clary i in., 1998; Finkelstein, 2009):

- Motywację wartości (*Values*) – dotyczącą wyrażania osobistych wartości altruistycznych i humanitarnych. Motywacja ta jest zorientowana na inne osoby (beneficjentów wolontariatu). Jest jedną z najważniejszych motywacji wolontariuszy (Penner i Finkelstein, 1998).

- Motywację zrozumienia (*Understanding*) – dotyczącą nabywania i/lub zwiększania umiejętności, wiedzy, poszerzania doświadczeń, które inaczej nie mogłyby być używane lub zdobyte.
- Motywację społeczną (*Social*) – związaną z przystosowaniem społecznym. Wolontariat motywowany w ten sposób skupia się na chęci spędzania czasu z ważnymi dla danej osoby ludźmi lub zdobywania ich aprobaty.
- Motywację chroniącą (*Protective*) – związaną z ochroną ego lub ucieczką od własnych problemów. Ma ona na celu zmniejszenie negatywnego stanu emocjonalnego (związanego z wydarzeniami z życia prywatnego) lub poczucia winy odczuwanego z powodu bycia bardziej „uprzywilejowanym” niż inni (np. beneficjenci pracy wolontariackiej).
- Motywację rozwoju osobistego (*Enhancement*) – skupioną wokół zdobywania wiedzy o sobie, rozwijania się i ogólnego dobrego samopoczucia. Odwrotnie niż w przypadku motywacji chroniącej, w przypadku motywacji rozwoju osobistego szczególną rolę odgrywa zwiększenie pozytywnego stanu emocjonalnego i dążenie do zwiększenia pozytywnej samooceny.
- Motywację kariery (*Career*) – związaną z chęcią poszerzania wiedzy i zdobywania praktycznych doświadczeń w konkretnym obszarze związanym z rozwojem zawodowym i/lub akademickim.

Choć wyżej wymienione funkcje/motywacje do wolontariatu prawdopodobnie nie wyczerpują listy możliwych powodów, dla których ludzie podejmują i kontynuują taką aktywność (Clary i in., 1998; Shye, 2010), to jednak jest to jedna z najczęściej używanych ram teoretycznych do badania wolontariuszy na świecie. Międzynarodowe badania nad wolontariatem wskazały na użyteczność i trafność wyżej wymienionych sześciu motywacji w

różnych kontekstach pracy wolontariackiej (Houle i in., 2005; Moreno-Jiménez i Villodres, 2010).

W badaniach nad motywacjami do wolontariatu istnieją próby głębszego zrozumienia znaczenia wyróżnionych sześciu funkcji oraz próby ich agregacji w ogólniejsze kategorie. Przykładowo, konceptualizacja Clary i współpracowników podkreśla głównie aspekty motywacji, które są zorientowane na wolontariusza (beneficjentem wolontariusza jest jego „Ja”). Jedyne motywacja wartości jest nakierowana na innych i wychodzi poza korzyści dla „Ja” (por. Jiranek i in., 2013). Inne argumenty przedstawia Marcia Finkelstein (2009). Dokonuje ona podziału na motywy wewnętrzne (*internal*) oraz zewnętrzne (*external*). Motywy wewnętrzne są zaspokajane przez wolontariat sam w sobie, natomiast zewnętrzne potrzebują efektu poza kontekstem wolontariackim, by zostać spełnione. Finkelstein na podstawie rozumowania teoretycznego i danych empirycznych proponuje, by rozumieć wszystkie motywacje do wolontariatu prócz motywacji karierowej jako motywy wewnętrzne (nie jest potrzebny zewnętrzny efekt poza wolontariatem, by uznać motywacje za wypełnione), natomiast motywację karierową – jako motyw zewnętrzny (kariera jest bowiem z definicji efektem osiąganym poza wolontariatem). Motywów zewnętrznych nie można interpretować jako podrzędnych wobec motywów wewnętrznych (Finkelstein, 2009; Ryan i Deci, 2000) – oba ich rodzaje mogą prowadzić do pozytywnych skutków dla zaangażowania.

Warto również zauważyć, że dwie motywacje spośród wyróżnionych przez E. Gil Clary i współpracowników (1998) – motywacja chroniąca oraz rozwoju osobistego – skupiają się na ego. Motywacja chroniąca ma być obroną ego przed negatywnym stanem emocjonalnym, a motywacja rozwoju osobistego – traktować wolontariat jako formę zwiększania dobrego mniemania o sobie i pozytywnego stanu emocjonalnego.

Integrując dostępne dane teoretyczne i empiryczne na temat rozumienia motywacji do wolontariatu można rozumieć je jako:

- Motywacje wewnętrzne, zorientowane na innych (co operacjonalizuje motywacja wartości);
- Motywacje wewnętrzne, zorientowane na efekty wolontariatu (co operacjonalizują motywacje społeczna i zrozumienia);
- Motywacje wewnętrzne, zorientowane na ego (co operacjonalizują motywacje chroniąca i rozwoju osobistego);
- Motywacje zewnętrzne, zorientowane na efekt poza wolontariatem (co operacjonalizuje motywacja kariery).

Motywacje wewnętrzne dotyczą takich powodów zaangażowania wolontariackiego lub jego kontynuacji, które wiążą się z szukaniem wartości (czy to wartości wyższego rzędu, jak w przypadku motywacji wartości, czy to wartości związanej z samorozwojem lub polepszeniem samooceny, jak w przypadku innych motywacji wewnętrznych). Są również związane z poszukiwaniem satysfakcji i radości z aktywności (Gidron, 1985).

Motywacja wartości, jako jedna z najważniejszych i najczęściej wskazywanych motywacji do wolontariatu (Penner i Finkelstein, 1998), odpowiada za takie powody podejmowania i podtrzymywania zaangażowania w wolontariat, które są zgodne ze stereotypowym obrazem wolontariusza, ale także z charakterystyką pomagania egzocentrycznego – nastawionego na drugą osobę, zauważanie jej potrzeb i jej dobrostan (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). Z definicji jest to pomaganie spowodowane troską o innych, a także o realizację norm i wartości dotyczących troski o innych. Motywacje wewnętrzne zorientowane na ego (motywacja chroniąca i rozwoju osobistego) są nastawione nie tyle na odległe cele osiągnęte pośrednio przez zaangażowanie (jak na przykład karierę), lecz na efekty obserwowalne tu i teraz. Dlatego też znaczenie przypisywane krótkoterminowym efektom własnych działań (nastawienie na terażniejszy hedonizm) może wspierać właśnie ten rodzaj motywacji. Dla osób o wyższych wskaźnikach terażniejszej

hedonistycznej perspektywy czasowej charakterystyczne są np. impulsywność i podejmowanie ryzyka oraz trudności w odraczaniu gratyfikacji (Jochemczyk i in., 2017; Teuscher i Mitchell, 2011), ale także orientacja na przyjemność bez rozważania długoterminowych konsekwencji własnych zachowań (Zimbardo i Boyd, 1999). Takie osoby mogą zatem angażować się w wolontariat ze względu na gratyfikacje, jakie on przynosi (na przykład – uznanie społeczne, jak w motywacji społecznej, satysfakcję ze zdobycia umiejętności i wykorzystania ich, jak w motywacji zrozumienia). Wolontariat jest bowiem taką aktywnością, która umożliwia wejście w nowe grupy społeczne i czerpanie przyjemności ze spędzania czasu w sposób, który przyczynia się do dobra innych i jest produktywny (Roberts i Devine, 2004).

Teraźniejszy hedonizm jest perspektywą czasową najlepiej przewidującą stany emocjonalne (Stolarski i in., 2014). Wolontariusze mogą również działać ze względu na chęć wpływania na własne emocje i obraz siebie, co jest związane z motywacjami typowo endocentrycznymi (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). Przykładami takich endocentrycznych motywacji są: chęć obniżenia negatywnego stanu emocjonalnego lub zniwelowania negatywnych myśli o sobie (co operacjonalizuje motywacja chroniąca) albo pragnienie podwyższenia pozytywnego stanu emocjonalnego lub samooceny (co operacjonalizuje motywacja rozwoju osobistego).

Tendencje do skupienia na sobie mogą być szczególnie obserwowalne u osób o niskim altruistycznej orientacji społecznej – osoby takie w interakcjach społecznych mają bowiem tendencję do maksymalizowania zysków własnych (Van Lange i in., 2007). Możliwe zatem, że w sytuacjach, gdy osoba jest nastawiona na teraźniejszy hedonizm, a jednocześnie na indywidualizm, szczególnie ważne będą dla niej motywacje wewnętrzne.

Motywacje wewnętrzne zorientowane na efekty wolontariatu (motywacja społeczna i zrozumienia), a także motywacja zewnętrzna zorientowana na efekt wolontariatu poza nim (motywacja kariery) mogą mieć natomiast charakter ipsocentryczny (Reykowski i Smoleńska,

1980), ponieważ pomaganie motywowane w ten sposób jest szansą uzyskania osobistego zysku lub uniknięcia strat (zysk w postaci uznania społecznego nowych umiejętności, wzbogacenia CV). Dotychczasowe dane empiryczne wskazują, że osoby, które osiągają cele akademickie i karierowe są nastawione na długoterminowe konsekwencje swoich działań (Park i in., 2020; Walker i Tracey, 2012). Dzięki umiejętnościom planowania oraz dostrzegania długodystansowych celów mogą oni z większą skutecznością wypełniać zadania. Wobec tego osoby zorientowane na efekty wolontariatu, dzielenie się swoim czasem, ale jednocześnie zyskiwanie na tym, a jednocześnie zważające na konsekwencje swoich działań i własne korzyści odpowiadają opisowi motywacji ipsocentrycznych do prospołeczności (Reykowski i Smoleńska, 1980). Prawdopodobnie zatem osoby, które charakteryzują się średnim poziomem altruistycznej orientacji społecznej oraz wysoką przyszłościową perspektywą czasową będą charakteryzować się motywacjami zorientowanymi na efekt wolontariatu.

Zrozumienie motywacji wolontariuszy w kontekście profili ich cech odpowiadających aspektowi społecznemu i temporalnemu w zachowaniach prospołecznych jest istotne, ponieważ strategie zatrzymywania wolontariuszy w organizacjach powinny być oparte o wiedzę o cechach i celach wolontariuszy (Finkelstein, 2009). Przykładem jest właściwy dobór wzmocnień i nagród – osoby, które są motywowane wewnętrznie mogą bardziej cenić pozytywne, szczere informacje zwrotne o swoich działaniach niż nagrody materialne lub bezwarunkowe pochwały, natomiast osoby motywowane zewnętrznie przede wszystkim mogą być zainteresowane osiągnięciem własnych, określonych celów (Deci, 1971; Deci i Ryan, 1985; Finkelstein, 2009).

Rozumienie czynników poprzedzających jest kluczowe dla przewidywania dalszego zaangażowania. W modelu procesualnym wolontariatu wyróżnia się jeszcze jednak dwa ważne aspekty związane z poziomem doświadczeń wolontariackich – satysfakcję z pracy wolontariusza oraz integrację w ramach organizacji pozarządowej. Osoby empatyczne, o

wysokiej altruistycznej orientacji społecznej, nadające wagę konsekwencjom własnych działań, a nawet wysoko zmotywowane nie mogłyby bowiem utrzymać swojej aktywności, jeśli nie czułyby się zadowolone z niej lub nie odczuwały związku z organizacją pozarządową, dla której pracują.

### **Doświadczenia w modelu procesu wolontariatu – satysfakcja z pracy i integracja w ramach organizacji pozarządowej**

W modelu procesualnym wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995) wskazuje się na poziom doświadczeń związanych z wolontariatem jako ważny aspekt pozwalający przewidywać wskaźniki zaangażowania czy chęci pozostania aktywnym wolontariuszem. Autorzy modelu wskazują przede wszystkim satysfakcję z pracy wolontariusza, jak również jego integrację w ramach organizacji jako najważniejsze elementy tego etapu procesu wolontariatu. Im wyższe nasilenie wyżej wymienionych zmiennych, tym wyższe prawdopodobieństwo zaangażowania wolontariackiego. W definiowaniu tych konstruktów autorzy modelu procesualnego posłużyli się licznymi odwołaniami do prac dotyczących pracowników płatnych ze względu na podobieństwa mechanizmów zaangażowania i pozostawania lojalnym wobec organizacji. Choć wolontariusze nie są płatnymi pracownikami organizacji pozarządowych, wykonują znaczącą pracę, niekiedy podobną do pracy osób zatrudnionych (Elshaug i Metzger, 2001). Niektóre organizacje postrzegają ich wręcz jako osoby zastępujące niskopłatnych pracowników (Simmons i Emanuele, 2010).

Opierając się o literaturę związaną z psychologią pracy i organizacji, w niniejszym projekcie zaproponowane zostało zoperacjonalizowanie doświadczeń w organizacji jako zarówno prostych **wskaźników satysfakcji** z pracy wolontariackiej (Cho i in., 2020; Trautwein i in., 2020), **jak również przywiązania do organizacji**. Dzięki wykorzystaniu teorii przywiązania do organizacji uwzględniony został aspekt zgodności organizacji z celami

wolontariusza, który wiąże się z satysfakcją z realizacji własnych celów, jak i aspekt lojalności i integracji w ramach struktur organizacyjnych. Przywiązanie do organizacji jest koncepcją o długich tradycjach empirycznych (Meyer i Allen, 1991; por. Łaguna i in., 2015), a model Meyera i Allen (1991) jest jednym z najczęściej używanych w badaniach empirycznych (Łaguna i in., 2015; Wołowska, 2013). Istnieją również inne koncepcje przywiązania w obszarze psychologii pracy i organizacji, np. przywiązanie do zawodu, pracy czy kariery (Colquitt i in., 2000; Łaguna i in., 2015; Meyer i in., 1993), jednak w niniejszej pracy i kontekście wolontariatu interesująca konceptualnie i praktycznie jest właśnie koncepcja przywiązania do organizacji (pozarządowej) – wolontariat nie mieści się bowiem w obszarze zawodu, pracy ani kariery.

W psychologii pracy i organizacji obok koncepcji przywiązania do organizacji występuje pojęcie zaangażowania w pracę (Łaguna i in., 2015). W niniejszej pracy motywacje czy powody zaangażowania w wolontariat zostały zoperacjonalizowane przez odpowiedni dla zaangażowania wolontariackiego i opisany w sekcji wyżej model funkcji wolontariatu (Clary i Snyder, 1999). Przywiązanie do organizacji pozwala natomiast określić wolę pozostania w niej lub jej opuszczenia (Bańka i in., 2002; Wołowska, 2013). Jest to konstrukt ważny również dla kontekstu wolontariackiego (Vecina i in., 2013). Inaczej niż w przypadku motywacji własnych, przywiązanie do organizacji wzbogaca rozumienie powodów zaangażowania w wolontariat przez spojrzenie na to, jak osoba ustosunkowuje się do organizacji, dla której pracuje, a nie do wolontariatu w ogóle czy jego funkcji we własnym życiu.

Meyer i Allen (1991) wyróżnili trzy wymiary, na których można opisać przywiązanie pracownika do organizacji: przywiązanie afektywne, kontynuacyjne i normatywne<sup>1</sup>. Przywiązanie afektywne określa związek emocjonalny pracownika w stosunku do organizacji.

---

<sup>1</sup> W literaturze polskiej pojawiają się różne tłumaczenia oryginalnych nazw komponentów przywiązania: *affective commitment*, *continuance commitment* oraz *normative commitment* (Meyer i Allen, 1991). W niniejszej pracy użyte zostaną określenia zgodne z zaleceniami z pracy Marioli Łaguny i współpracowników (2015).



Opisuje jego identyfikację z organizacją, jej celami, problemami oraz sprawami (Meyer i Allen, 1991; Wnuk, 2017). Charakterystyczne jest tutaj to, że osoba pracuje w organizacji z własnej woli, a nie przymusu (Łaguna i in., 2015). Dla osób przywiązanych w ten sposób charakterystyczne jest przekonanie: „pracuję, bo chcę” (Bańka i in., 2002). Taki rodzaj przywiązania do organizacji wiąże się z przeświadczeniem, że praca umożliwia realizację własnych celów, oczekiwań i potrzeb, satysfakcją z pracy, doświadczeniem wsparcia i doceniania efektów pracy przez organizację (Hauziński i Bańka, 2013). Osoby takie są szczególnie zaangażowane w pracę, osiągają lepsze wyniki, odczuwają większą satysfakcję i częściej przekazują pozytywne informacje na temat firmy innym (Allen i Meyer, 1996; Bańka i in., 2002; Wnuk, 2017).

Przywiązanie kontynuacyjne określa przekonanie, że rezygnacja z pracy mogłaby być zbyt kosztowna, by warto było ją podejmować. Przywiązanie tego rodzaju ma zatem charakter instrumentalny (Łaguna i in., 2015; Meyer i Allen, 1997). Dla osób przywiązanych w ten sposób charakterystyczne jest przekonanie: „pracuję, bo muszę” (Bańka i in., 2002). Meyer i Allen (1991) posługują się pojęciami „inwestycje” i „alternatywy” w opisie wydarzeń i działań, które powodują wzrost szacowanych kosztów porzucenia organizacji. Pozostawanie w organizacji jest w przypadku takich osób odbierane jako przymus, który wynika z inwestycji poniesionych w związku z pracą (np. wydatki związane z przeprowadzką, której powodem była zmiana pracy, poświęcanie czasu na nabycie umiejętności niezbędnych do pracy w organizacji) lub z niedostrzegania możliwości alternatywnego zatrudnienia (które może wynikać np. z wiedzy o rynku pracy, samooceny własnych umiejętności; Bańka i in., 2002; 2013). Osoby związane kontynuacyjnie z organizacją zazwyczaj mniej się angażują, mają także słabsze relacje ze współpracownikami. Ponadto, takie osoby mają tendencję do opuszczania organizacji w sytuacji, gdy pojawi się atrakcyjniejsza oferta (Bańka i in., 2002; Łaguna i in., 2015; Meyer i Allen, 1997).

Przywiązanie normatywne określa związek z organizacją oparty o poczucie moralnego obowiązku kontynuowania pracy w niej (Bańka i in., 2002; Meyer i Allen, 1997). Dla osób przywiązanych w ten sposób charakterystyczne jest przekonanie: „pracuję, bo powinienem” (Bańka i in., 2002). Osoba pozostaje w danej organizacji, ponieważ uważa, że jest to najbardziej właściwy i moralnie uzasadniony rodzaj postępowania, wręcz powinność. U podstaw tego rodzaju przekonań leżą doświadczenia socjalizacyjne w rodzinie oraz w miejscu pracy, szczególnie jeśli obejmowały one podkreślanie roli poczucia obowiązku i lojalności wobec organizacji (Łaguna i in., 2015; Meyer i Allen, 1997). Rolę odgrywają także indywidualne tendencje i opinie (np. zbieżność wartości organizacji i pracownika, tendencja do posłuszeństwa; Mathieu i Zajac, 1990; Wnuk, 2017). Przywiązanie normatywne może również wytworzyć się wskutek inwestycji, które organizacja poniosła na rzecz pracownika, a które trudno pracownikowi zwrócić (np. usługi wynajmowane przez firmę na rzecz pracownika, opłacanie szkoleń, chesnego na studiach). Wytworzone zobowiązanie, w połączeniu z osobistą normą wzajemności obecną u pracownika może powodować, że dostrzega on brak równowagi między tym, co otrzymał, a tym, co daje organizacji. Poczucie obowiązku w stosunku do organizacji powoduje, że osoba w niej pozostaje. U osób przywiązanych normatywnie do organizacji obserwuje się podobne do osób przywiązanych afektywnie, choć słabsze, pozytywne efekty dla zaangażowania w pracę i relacji ze współpracownikami (Bańka i in., 2002; Meyer i Allen, 1991).

Według Meyera i Allen (1991) należy rozumieć wymiary przywiązania afektywnego, kontynuacyjnego i normatywnego jako komponenty przywiązania, a nie jego typy. Możliwe jest, że to, jak osoba jest związana z organizacją jest odzwierciedlone w równym lub różnym stopniu przez trzy składniki przywiązania (Bańka i in., 2002; Meyer i Allen, 1991; Wnuk, 2017). Mimo wyżej wymienionych różnic między formami przywiązania do organizacji i ich znaczeniem dla zaangażowania w pracę, każdy z wymiarów przywiązania jest negatywnie

związany z chęcią opuszczenia organizacji. Korelacje te są najsilniejsze w przypadku przywiązania afektywnego. (Allen i Meyer, 1996; Bańka, 2000; Bańka i in., 2002).

Przywiązanie wolontariuszy do organizacji pozarządowej może być rozpatrywane na podobnych wymiarach, jak przywiązanie pracowników płatnych do firmy. Mogą oni bowiem identyfikować się lub nie z celami i wartościami organizacji (przywiązanie afektywne), odczuwać, że poniesione przez nich inwestycje związane z wolontariatem były zbyt kosztowne, by rezygnować lub nie ma innej, alternatywnej organizacji, w której mogliby się realizować (przywiązanie kontynuacyjne) lub też czuć powinność pozostania ze względu na uwewnętrznione normy lojalności lub poczucie obowiązku wobec organizacji po inwestycjach, które poczyniła organizacja wobec nich (przywiązanie normatywne). Dostępne dane na temat wolontariuszy dotyczące ich przywiązania do organizacji pozarządowych wskazują, że to przywiązanie afektywne do organizacji przewiduje chęć pozostania wolontariuszem w przyszłości (Vecina i in., 2013). Inne badania, prowadzone z użyciem trójczynnikowej koncepcji Meyera i Allen, wykazały, że wolontariusze mieli wyższy poziom przywiązania afektywnego i normatywnego oraz niższy poziom przywiązania kontynuacyjnego niż płatni pracownicy organizacji pozarządowych (Van Vuuren i in., 2008). Dzieje się tak prawdopodobnie dlatego, że wolontariat jest z definicji aktywnością podejmowaną dobrowolnie (Omoto i Packard, 2016), dlatego też przywiązanie kontynuacyjne może nie odgrywać tutaj tak dużej roli jak w przypadku pracowników płatnych. Analogicznie, w przypadku przywiązania afektywnego, rolę odgrywa w szczególności zgodność wartości czy celów organizacji z celami pracownika – czy wolontariusza. Skoro wolontariusze podejmują aktywność z potrzeby realizacji ważnych dla siebie celów, a wybór obszarów wolontariatu i organizacji jest szeroki, przywiązanie afektywne może być dla nich bardziej istotne niż dla płatnych pracowników; ponadto, może być nawet kluczowe, by kontynuować działalność, za którą nie otrzymują wynagrodzenia ani regularnych materialnych korzyści. Różnica w zakresie

przywiązania normatywnego może mieć natomiast źródło w wytwarzaniu normy wzajemności – organizacje pozarządowe starają się wspomagać rozwój osobisty oraz rozwój umiejętności wolontariuszy i wspierać wolontariuszy w ich trudnościach, by zatrzymać ich w organizacji (Edeigba i Singh, 2021; Newton i in., 2014). Tego rodzaju doświadczenia wolontariuszy i wynikające z nich przekonanie o inwestycji poczynionej przez organizację mogą powodować, że chcą oni kontynuować zaangażowanie..

W myśl modelu procesualnego wolontariatu, zmienne z poziomu doświadczeń, razem z czynnikami poprzedzającymi, mogą prowadzić do określonych rezultatów wolontariatu. Rezultaty te są szczególnie ważnym aspektem dla organizacji pozarządowych, ponieważ opisują bezpośrednio zaangażowanie wolontariackie oraz chęć jego kontynuacji.

### **Rezultaty wolontariatu**

Zmienne z poziomu rezultatów wolontariatu, to, jak proponują Omoto i Snyder (1995), na przykład długość zaangażowania czy zmiany, które zachodzą w osobie wskutek wolontariatu (np. zmiany postaw). W niniejszym badaniu na poziomie rezultatów skupiono się na wskaźnikach dotyczących chęci kontynuowania zaangażowania. Zaproponowano zatem wskaźnik szacowanego prawdopodobieństwa bycia wolontariuszem w trzech punktach w przyszłości: za miesiąc (krótki horyzont czasowy), za rok (średni horyzont czasowy) oraz za trzy lata (długi horyzont czasowy). Wskaźnik ten pozwala na oszacowanie chęci/możliwości kontynuowania zaangażowania w przyszłości, co daje informację o planach osoby czy chęci ewentualnej rezygnacji z wolontariatu.

Niekiedy w badaniach empirycznych pojawiają się zmienne takie jak długość dotychczasowego zaangażowania oraz intensywność zaangażowania. W porównaniu do szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości, długość dotychczasowego doświadczenia w wolontariacie nie pozwala adekwatnie ocenić osób, które

dopiero rozpoczynają wolontariat (co może być charakterystyczne dla młodych dorosłych, dla których może być to pierwsze zaangażowanie). Wskaźnik nie obejmuje również informacji o tym, czy osoba chce kontynuować zaangażowanie (może być to okres, w którym wolontariusz myśli już o zakończeniu pracy). W przypadku czasu spędzanego na wolontariacie, wyniki badań na temat związku tej zmiennej z motywacjami do wolontariatu są niejednoznaczne. Niektóre badania nie wykazały korelacji między jakościowymi motywacjami wolontariuszy a czasem, jaki spędzają na wolontariacie (Finkelstein, 2009). Inne natomiast świadczą o pozytywnej relacji między wartościami prospołecznymi a czasem spędzonym na wolontariacie (Shantz i in., 2014), a jedno z najnowszych międzykulturowych badań nad tą kwestią również potwierdziło pozytywny związek między motywacją prospołeczną (operacjonalizowaną podobnie jak motywacje egzocentryczne; Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980) a czasem spędzonym na wolontariacie (Aydinli i in., 2015). Jest to również zgodne z tezą, że egzocentryczni wolontariusze są bardziej zaangażowani niż wolontariusze endocentryczni (Szuster i Rutkowska, 2008). Wskaźnik czasu spędzanego na wolontariacie posiada jednak szereg ograniczeń. Wadą tego rodzaju wskaźnika zaangażowania, w szczególności w badaniach na wolontariuszach pracujących w różnych kontekstach i organizacjach, jest relatywność wymagań stawianych wobec wolontariuszy. Jeden rodzaj wolontariatu może bowiem wymagać większego poświęcenia lub większej elastyczności w pracy, a drugi – być mało wymagający czasowo, a jednak intensywnie angażujący. Osoba może angażować się również tylko doraźnie, na przykład będąc wolontariuszem podczas kwest czy organizując wydarzenia (Bussell i Forbes, 2002), ale nie oznacza to mniejszej przydatności wolontariusza czy mniejszego znaczenia jego zaangażowania. Wskaźnik czasu spędzanego na wolontariacie w przeszłości jest zatem wciąż wskaźnikiem niepełnym, który nie ma odniesień do przyszłości i planów wolontariusza.

Zaproponowany do użycia w niniejszym badaniu wskaźnik szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości ma odpowiadać na ograniczenia wyżej wskaźników zaangażowania (długości dotychczasowego zaangażowania oraz jego intensywności). Podobne wskaźniki były używane w dotychczasowych badaniach nad wolontariatem (np. Hyde i Knowles, 2013; Maki i in., 2016; Chacón i in., 2007). Szacowane prawdopodobieństwo angażowania się w przyszłości jest relatywnie niezależne od czynników organizacyjnych, a odnosi się do ogólnej chęci pozostania/bycia wolontariuszem w przyszłości. Dzięki temu opisuje uwewnętrzną chęć pełnienia roli wolontariusza, czyli jego osobisty potencjał do dalszego prospołecznego działania. Wskaźnik ten jest również, w przeciwieństwie do czasu spędzanego na wolontariacie, niezależny od wymagań stawianych wolontariuszom w konkretnym kontekście lub w konkretnej organizacji pozarządowej. Dlatego też w badaniu głównym to właśnie on stanowił najważniejszy badany element z poziomu rezultatów wolontariatu.

## **ROZDZIAŁ II: OGÓLNE CELE CYKLU BADAŃ. NOWATORSKI CHARAKTER PROJEKTU ORAZ JEGO ZNACZENIE DLA ROZWOJU NAUKI I PRAKTYKI**

### **Ogólne cele cyklu badań i pytania badawcze**

Choć tradycja badań nad wolontariatem jest bardzo długa, a różnorodność czynników poprzedzających zaangażowanie jest znana, to jednak wciąż brakuje danych na temat tego, jak konstelacje tych czynników (w szczególności osobowościowych – pierwotnych do zaangażowania i względnie stabilnych) współwystępują ze sobą i wchodzi w interakcje, by przewidywać (a) zmienne z poziomu motywacji; (b) zmienne z poziomu doświadczeń związanych z wolontariatem; (c) zmienne z poziomu rezultatów wolontariatu.

**Ogólnym celem cyklu badań jest sprawdzenie, w jaki sposób cechy osobowości, które odpowiadają za tendencje do troski o innych (empatia i altruistyczna orientacja społeczna) oraz nastawienia na długo- lub krótkoterminowe konsekwencje własnych działań (przyszłościowa i terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa) współwystępują ze sobą, by przewidywać zmienne dotyczące zaangażowania wolontariackiego ze wszystkich trzech poziomów modelu procesualnego wolontariatu.** Ponadto, w oparciu o integrację teorii perspektyw czasowych (Zimbardo i Boyd, 1999; 2008) oraz teorię aktywizacji norm społecznych Schwartza (1970), w głównym badaniu cyklu sprawdzano, czy motywacja do troski o innych/norma troski o innych (altruistyczna orientacja społeczna) wchodzi w interakcję z nastawieniem na długoterminowe konsekwencje działań (przyszłościowa perspektywa czasowa), by przewidywać rezultaty wolontariatu (przy kontrolowaniu innych zmiennych z poziomu czynników poprzedzających oraz doświadczeń). Nastawienie na długoterminowe konsekwencje, współwystępując z wysoką motywacją do troski o innych powinno najsilniej przewidywać chęć zaangażowania wolontariackiego.

Tabela 1 przedstawia integrację elementów modelu procesualnego wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995) z innymi teoriami istotnymi dla planu badawczego oraz operacjonalizację.



Tabela 1

*Integracja elementów modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995) z innymi teoriami istotnymi dla planu badawczego oraz operacjonalizacje*

<b>Elementy modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995)</b>		
<b>Czynniki poprzedzające</b>	<b>Doświadczenia</b>	<b>Rezultaty</b>
<p><b>Pierwotne: Osobowość i ogólna motywacja do troski o innych</b></p> <p>Tendencje do rozważania dwóch aspektów: dobra własnego i dobra innych oraz konsekwencji krótko- i długoterminowych (teoria aktywizacji norm społecznych, Schwartz, 1970 i badania na jej podstawie: Joireman i in., 2001).</p> <p>Rozważanie aspektu dobra własnego a dobra innych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipoteza empatii/altruizmu (Batson, 2015)</li> <li>• Altruizm i orientacje społeczne (Joireman i in., 2001; Van Lange i in., 2007)</li> </ul> <p><b>Operacjonalizacja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatia</li> <li>• Orientacja społeczna</li> </ul>	<p><b>Satysfakcja i integracja wolontariusza w strukturach organizacji:</b></p> <p>Teoria przywiązania do organizacji (Allen i Meyer, 1996)</p> <p><b>Operacjonalizacja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przywiązanie afektywne</li> <li>• Przywiązanie kontynuacyjne</li> <li>• Przywiązanie normatywne</li> </ul> <p>Dodatkowo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subiektywnie oceniana satysfakcja z wolontariatu</li> </ul>	<p>W oparciu o Marta i in., 2006; Maki i in., 2016; Omoto i Snyder, 1995</p> <p>Szacowane prawdopodobieństwo pracy w przyszłości w trzech punktach czasowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Za miesiąc</li> <li>• Za rok</li> <li>• Za trzy lata</li> </ul>

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

<b>Elementy modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995)</b>		
<b>Czynniki poprzedzające</b>	<b>Doświadczenia</b>	<b>Rezultaty</b>
Rozważanie aspektu konsekwencji długo- i krótkoterminowych własnych działań: Teoria perspektyw czasowych (Zimbardo i Boyd, 1999)		
<b>Operacjonalizacja:</b> <b>Perspektywa przyszłościowa</b> <b>Perspektywa terażniejsza hedonistyczna</b>		
Konstelacje cech: Typy prospołeczności <ul style="list-style-type: none"><li>• Teorie prospołeczności (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980):</li><li>• Prospołeczność egzocentryczna</li><li>• Prospołeczność endocentryczna</li><li>• Prospołeczność ipsocentryczna</li></ul>		
<b>Wtórne: Motywacje specyficzne do wolontariatu</b> Teoria funkcjonalna (Clary i in., 1998)		
<b>Operacjonalizacja:</b> Motywacje chroniąca, wartości, społeczna, rozwoju osobistego, zrozumienia, kariery		

## Opis cyklu badań. Cele poszczególnych badań

W cyklu zaproponowano trzy badania o następujących celach:

- Badanie I: pilotażowe, ilościowe, mieszczące się w etapie czynników poprzedzających wolontariat w modelu procesualnym (osobowościowych; Omoto i Snyder, 1995). Badanie miało objąć wolontariuszy aktywnych w roku poprzedzającym badanie, aktywnych dawniej niż w ostatnim roku oraz osoby nigdy niezaangażowane w wolontariat. Celem planowanych analiz było:
  - Porównanie trzech ww. grup pod względem cech osobowościowych związanych z troską o innych oraz rozważanie konsekwencji długo- i krótkoterminowych działań (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa oraz terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa).
  - Sprawdzenie, czy ww. cechy osobowościowe tworzą konstelacje i różnicują podgrupy wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku, oraz w jaki sposób ewentualne konstelacje mieszczą się w makroteoriach prospołeczności.

W celach kontrolnych mierzono również poziom dyspozycyjnej impulsywności (w szczególności: poszukiwania wrażeń i wytrwałości), celem sprawdzenia różnic międzygrupowych (między ewentualnie wyróżnionymi podgrupami wolontariuszy, osobami zaangażowanymi dawniej niż w ostatnim roku – które zakończyły lub porzuciły wolontariat oraz osobami, które nigdy nie angażowały się wolontariacko). Impulsywność jest cechą, która z jednej strony wiąże się z niską tendencją do rozważania przyszłych konsekwencji własnych działań, ale z drugiej pozwala na oszacowanie, czy osoba jest zdolna do utrzymania zaangażowania w działaniach, które są wymagające, monotonne lub nudne (Cyders i in., 2007).

- Badanie II: główne, ilościowe, mieszczące się we wszystkich etapach modelu procesualnego wolontariatu (czynniki poprzedzające, doświadczenia, rezultaty).

Badanie miało objąć jedynie osoby aktywne w wolontariacie w roku poprzedzającym badanie. Celem planowanych analiz były:

- Próba zagregowania tych samych cech osobowości, co w Badaniu I (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa i terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa) w konstelacje, które różnicują podgrupy oraz ponownie – odpowiedź na pytanie, w jaki sposób ewentualne konstelacje mieszczą się w makroteoriach prospołeczności.
- Porównanie wyróżnionych podgrup pod względem zmiennych związanych z zaangażowaniem wolontariackim z poziomu czynników poprzedzających (motywacje w ramach teorii funkcjonalnej, Clary i in., 1998); doświadczeń (przywiązanie do organizacji pozarządowej – trzy wymiary wg konceptualizacji Meyera i Allen, 1996; satysfakcja z pracy wolontariackiej) oraz rezultatów wolontariatu (szacowane prawdopodobieństwo bycia wolontariuszem w przyszłości: za miesiąc, za rok oraz trzy lata).
- Sprawdzenie wartości predykcyjnej czynników poprzedzających wolontariat oraz doświadczeń oraz analizy efektów interakcyjnych altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej (podstawy: teoria perspektyw czasowych, Zimbardo i Boyd, 1999; 2008; teoria aktywizacji norm społecznych, Schwartz, 1970 i badania empiryczne, np. Joireman i in., 2001) dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat – ogólnego oraz w trzech horyzontach czasowych.
- Badanie III: uzupełniające, jakościowe, mieszczące się we wszystkich etapach modelu procesualnego wolontariatu (czynniki poprzedzające, doświadczenia, rezultaty). Badanie opierało się o pogłębione, pół-ustrukturyzowane wywiady z wolontariuszami, przygotowane, przeprowadzone i analizowane zgodnie z metodologią Interpretacyjnej

Analizy Fenomenologicznej. Wywiady zaplanowano do przeprowadzenia na dwóch próbach wolontariuszy ( $N = 10$  dla każdej grupy). Pierwsza wybrana grupa to wolontariusze pracujący w kontekście niebezpiecznym (wybrano grupę strażaków-ochotników), w którym szczególnie istotne wydaje się rozważanie konsekwencji krótkoterminowych własnych działań, a nie refleksja nad dłuższym horyzontem czasowym (w szczególności podczas wykonywania zadań). Druga wybrana grupa to wolontariusze pracujący w kontekście bezpiecznym (wybrano grupę wolontariuszy pracujących z seniorami). W tym kontekście szczególnie uwidacznia się nastawienie na przyszłość – pomaganie przez młodych dorosłych dużo starszym od siebie osobom, pokoleniu, które odchodzi – widoczna może być tutaj troska o to, co dzieje się z ludźmi wraz z upływem czasu oraz realizowanie normy wzajemności (przesłe uczynki dawnych pokoleń, np. opieka dawana przez starsze osoby w dzieciństwie „oddawane” przez zaangażowanie wolontariackie, gdy wolontariusz osiąga dorosłość).

### **Nowatorski charakter projektu oraz jego znaczenie dla rozwoju nauki i praktyki**

Nowatorski charakter proponowanego cyklu badań polega przede wszystkim na rozwinięciu modelu procesualnego wolontariatu poprzez jego integrację z nowszymi doniesieniami dotyczącymi zaangażowania wolontariackiego oraz innymi teoriami psychologicznymi (głównie teorią perspektyw czasowych; Zimbardo i Boyd, 1999; 2008 oraz teorią aktywizacji norm społecznych, Schwartz, 1970; ale także hipotezą empatii-altruizmu, Batson, 2015; teorią przywiązania do organizacji, Meyer i Allen, 1996).

Aby zrealizować cel badawczy, cykl integruje wiele podejść analitycznych do zebranych danych. Po pierwsze, używane jest podejście zorientowane na osobę (wyróżnianie profili osobowościowych wolontariuszy na podstawie poziomu ich troski o innych oraz rozważania konsekwencji własnych zachowań), które pozwala zbadać nie tylko relacje między

zmiennymi, ale także zmienność wewnątrz grupy. Zmienność ta może odpowiadać za różnice w zachowaniach wolontariuszy w realnym życiu. Ponadto, w badaniu drugim oprócz podejścia zorientowanego na osobę, użyte zostaną metody charakterystyczne dla orientacji na zmienne (modele regresyjne), które w pionierski sposób połączą doniesienia teoretyczne i empiryczne, by przewidywać szacowane prawdopodobieństwo angażowania się w wolontariat w przyszłości. Badanie jakościowe umożliwi natomiast wgląd w opinie wolontariuszy pracujących w dwóch skrajnie różnych kontekstach. Badania jakościowe charakteryzują się większą swobodą wyrażania poglądów niż badania ilościowe. Poprzez orientację na interpretację fenomenów, które wyłaniają się z „żywego słowa” osób badanych, podjęta zostanie próba ich integracji z tym, co proponują autorzy modelu procesu wolontariatu oraz pozostałych teorii użytych w badaniu.

Dzięki przyjętym metodom, odpowiedzi na pytania badawcze umożliwią wsparcie procesu rekrutacji wolontariuszy oraz dopasowania ich osobowości do pracy, którą mogą wykonywać w ramach zaangażowania. Jest to ważny aspekt rozumienia wolontariatu, ponieważ należy zwracać uwagę na cechy osobowości i motywacje wolontariuszy, by projektować sposoby zachęcania ich do kontynuowania współpracy z daną organizacją (Finkelstein, 2009). Przykładowo badania wskazały, że wolontariusze motywowani wewnątrznie (na przykład przez potrzebę pomagania innym czy troskę o nich – empatię lub altruistyczną orientację społeczną) mogą preferować szczere informacje zwrotne nad zwykłe pochwały (Deci i Ryan, 1985; Finkelstein, 2009).

Ponadto, znając konstelacje motywacji wolontariuszy, koordynatorzy wolontariatu mogą organizować odpowiednie warsztaty, superwizje czy wydarzenia integrujące wolontariuszy wewnątrz organizacji. Organizacje pozarządowe mogą także skuteczniej planować kampanie, które promują wolontariat. W zależności od tematyki wolontariatu i preferowanych profili przyszłych wolontariuszy, w kampaniach takich można podkreślać

znaczenie troszczenia się o innych, korzyści natychmiastowe i/lub odroczone angażowania się. Może to obejmować przewidywane korzyści dla wolontariusza, dla sprawy, dla innych ludzi lub świata (por. Arnocky i in., 2014). Wolontariusze, którzy wykazują wysoki poziom przyszłościowej perspektywy czasowej mogą być przekonywani do działania, gdy ukazywane im są długoterminowe konsekwencje ich aktywności. Wolontariusze motywowani endocentrycznie mogą natomiast być zachęcani wtedy, gdy podkreślany jest aspekt zdobywania nowych doświadczeń czy przyjemności płynącej z pomagania. Pogrupowanie wolontariuszy umożliwia zrozumienie, w jaki sposób motywować różne osoby i jakie potrzeby/cechy adresować w planowaniu oddziaływań zatrzymujących wolontariuszy w organizacji.

W kolejnych częściach pracy zostaną przedstawione dokładne hipotezy, metody, analizy wyników oraz dyskusje dotyczące poszczególnych badań.

### ROZDZIAŁ III: BADANIE I – PORÓWNANIA OSÓB ZAANGAŻOWANYCH I NIEZAANGAŻOWANYCH W WOLONTARIAT ORAZ CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZY ZORIENTOWANA NA OSOBE

#### Cel badania<sup>2</sup>

Przedstawione w tej części badanie, jak wskazano wyżej, miało charakter pilotażowy. Wzięto w nim pod uwagę cechy mieszczące się jedynie w etapie czynników poprzedzających wolontariat w modelu procesualnym (osobowościowe; Omoto i Snyder, 1995) związane z troską o innych oraz rozważanie konsekwencji długo- i krótkoterminowych działań (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa oraz terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa). Celem planowanych analiz było:

- Porównanie grup wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku, aktywnych dawniej niż w ostatnim roku (osoby, które zakończyły lub porzuciły wolontariat) oraz osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat pod względem ww. cech osobowości. Umożliwia to sprawdzenie, które cechy mogą prawdopodobnie zachęcać do podejmowania wolontariatu, zachęcać do jego podtrzymywania lub rozwijać się podczas zaangażowania. Dzięki wzięciu pod uwagę grupy osób zaangażowanych w wolontariat dawniej można również sprawdzić, które z ww. cech charakteryzują osoby, które chcą podejmować działania wolontariackie, ale z jakiegoś powodu nie wytrwały w tym postanowieniu.
- Sprawdzenie, czy ww. cechy osobowościowe tworzą konstelacje i różnicują podgrupy wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku. Dzięki temu można

---

<sup>2</sup> Do tej pory opublikowane zostały dwa artykuły oparte o bazę danych przeznaczoną do wykorzystania w Badaniu I. Analiza, która jest przedstawiona w tej rozprawie nie była dotychczas publikowana. Dane artykułów opublikowanych: (1) Nowakowska, I. (2021). Volunteerism in the last year as a moderator between empathy and altruistic social value orientation: An exploratory study. *Current Issues in Personality Psychology*. DOI: 10.5114/cipp.2021.108258; (2) Nowakowska, I. (2021). The role of time perspectives and impulsivity dimensions in coping styles. *Psychological Reports*. DOI: 10.1177/00332941211055706



zidentyfikować potencjalną heterogeniczność cech osobowości wolontariuszy i zinterpretować potencjalne znaczenie konstelacji dla motywów zaangażowania w kontekście makroteorii prospołeczności.

Dodatkowo, w celach kontrolnych, sprawdzenie różnic międzygrupowych w zakresie dyspozycyjnej impulsywności (między ewentualnie wyróżnionymi podgrupami wolontariuszy, osobami zaangażowanymi dawniej niż w ostatnim roku – które zakończyły lub porzuciły wolontariat oraz osobami, które nigdy nie angażowały się wolontariacko). Impulsywność jest cechą, która z jednej strony wiąże się z niską tendencją do rozważania przyszłych konsekwencji własnych działań, ale z drugiej pozwala na oszacowanie, czy osoba jest zdolna do utrzymania zaangażowania w działaniach, które są wymagające, monotonne lub nudne (Cyders i in., 2007).

### **Hipotezy badawcze**

Jak wskazano we wstępie do cyklu badań, liczne badania w obszarze prospołeczności poświęcano tematowi „hipotezy empatii-altruizmu” (Batson i in., 2015) czy też korespondującym z empatią i altruizmem (Karyłowski, 1984; Piekarski, 2014) egzocentrycznym motywom do pomagania (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980) – odpowiadającym na „aspekt społeczny” dylematu między dbaniem o dobrostan własny a drugiej osoby. Zarówno empatię, jak i altruizm wiązano z zaangażowaniem wolontariackim (np. McClintock i Allison, 1989; Penner, 2002). Na podstawie dostępnych danych postawiono hipotezę, że:

**H1:** *Aktywni wolontariusze będą mieć wyższy poziom empatii, altruistycznej orientacji społecznej, przyszłościowej oraz terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej niż osoby, które były wolontariuszami w przeszłości, ci zaś będą mieć wyższy poziom ww. cech niż osoby, które nigdy nie angażowały się w wolontariat.*

Empatia oraz altruistyczna orientacja społeczna wskazują na troskę o inne osoby – współodczuwanie z innymi (Wakabayashi i in., 2006) oraz tendencję do dzielenia się z innymi w interakcjach społecznych (Murphy i in., 2011), co wskazuje na znaczenie przy (interesy własne a innej osoby) na korzyść interesów innych osób. Takie nastawienie prawdopodobnie jest charakterystyczne dla osób, które angażują się w wolontariat. Dotychczasowe badania wskazały, że empatia może przewidywać zaangażowanie w wolontariat (Jiranek i in., 2013; Penner i Finkelstein, 1998). Podobny efekt zaobserwowano również w przypadku tendencji do dzielenia się, bliskich altruistycznej orientacji społecznej (McClintock i Allison, 1989) oraz w przypadku innych operacjonalizacji altruizmu (Mowen i Sujan, 2005). Inne badania wykazały również, że przyszłościowa i terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa mogą być związane z zaangażowaniem wolontariackim (Greenbank, 2014; Maki i in., 2016). Przyszłościowa perspektywa czasowa jest bowiem związana z planowaniem oraz dążeniem do założonych celów, co jest przydatne w przypadku wolontariatu (szczególnie długoterminowego; Maki i in., 2016; Zimbardo i Boyd, 1999). Wspiera ona również myślenie o rozwijaniu swoich umiejętności i kariery dla odroczonego sukcesu (Greenbank, 2014) i dzięki temu może promować angażowanie się w wolontariat jako aktywność rozwijającą kompetencje i dającą szansę osobistego rozwoju (Omoto i Snyder, 1999). Terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa może natomiast wspierać zaangażowanie w wolontariat dzięki temu, że jest związana z poszukiwaniem nowości i przyjemności z aktywności (Zimbardo i Boyd, 1999). Wolontariat może umożliwiać tworzenie nowych sieci społecznych oraz spędzanie czasu w produktywny, ale jednocześnie przyjemny sposób (Roberts i Devine, 2004). Wobec tego, osoby, które szczególnie potrzebują i poszukują przyjemności, mogą mieć tendencje do tego, by angażować się w wolontariat.

Choć istnieją wyżej wymienione dowody empiryczne na różnice między wolontariuszami a osobami niezaangażowanymi pod względem wyżej wymienionych cech, w

niniejszym badaniu włączono również dodatkową grupę osób, które angażowały się w dalszej przeszłości (dawniej niż rok przed przeprowadzeniem badania). Pozwoli to na wysunięcie szerszych wniosków na temat roli cech osobowości związanych z aspektem społecznym/temporalnym w zaangażowaniu wolontariackim.

W cyklu badań celem jest ponadto zbadanie ewentualnej heterogeniczności cech występujących wewnątrzosobowo (Li i in., 2021). Analizy zorientowane na osobę (inaczej: analizy skupień, analizy profilowe) koncentrują się na wyodrębnianiu podgrup osób, które są podobne do siebie pod względem danych cech i różne od innych podgrup osób (Howard i Hoffman, 2018). Pozwala to odkryć, w jaki sposób cechy wchodzą ze sobą w interakcje i w jaki sposób współwystępują, przy czym natężenia cech mogą być różne na wszystkich wymiarach w wyróżnionych podgrupach. Możemy bowiem przypuszczać, że – przykładowo – część osób angażujących się prospołecznie czyni to z powodu wysokiej empatii (np. Dovidio i in., 2006; Pavey i in., 2012), ale u części z nich empatia ta może współwystępować z nastawieniem na przyszłość (pomaganie ze względu na normę wzajemności – pomoc może kiedyś wrócić do osoby, która ją daje, np. Chernyak-Hai i Halabi, 2018; Zimbardo i Boyd, 2008) lub z nastawieniem na terażniejszość (pomaganie ze względu na chęć pocucia się lepiej – ze względu na posiadane problemy, o których wolontariusz chce zapomnieć – jak dzieje się w przypadku motywacji ochraniającej (wg Clary i wsp., 1998). Pomaganie może również mieć miejsce ze względu na trudność zniesienia cierpienia innych – jak np. w teorii zapobiegania negatywnemu stanowi emocjonalnemu (Cialdini i in., 1973). W przypadku wolontariatu warto zauważyć, że rzadko osoby badane wskazują na jeden motyw, który skłania ich do tego rodzaju pracy (Morrow-Howell i Mui, 1989; Okun, 1994), co dodatkowo sugeruje, że podejście zorientowane na osobę może pozwolić na bardziej pogłębione rozumienie tego, kto i w jaki sposób angażuje się w tego typu działania (Geiser i in., 2014).

Podjęcie analityczne zorientowane na osobę umożliwia zatem wyróżnienie podgrup maksymalnie podobnych do siebie pod względem danych cech i jednocześnie maksymalnie różnych pod względem tychże cech od innych grup. W badaniach wolontariatu dotychczas przeprowadzono analizy skupień na podstawie cech takich jak: satysfakcja lub frustracja potrzeb psychologicznych (Li i in., 2021); motywacje wewnętrzne a zewnętrzne (Geiser i in., 2014); perspektywy czasowe (Kee i in., 2018); motywacje do wolontariatu w ujęciu teorii funkcjonalnej (Marta i in., 2006). W niniejszym badaniu podgrupy wyróżniano na podstawie cech, które odpowiadają za dwa aspekty zaangażowania prospołecznego. Pierwszym z nich był aspekt społeczny (troska o interes własny i własne dobro a o interes społeczny/drugiej osoby i dobrostan drugiego człowieka; Joireman i in., 2001; Milfont i Gouveia, 2006), operacjonalizowany przez empatię oraz altruistyczną orientację społeczną. Drugim z nich był aspekt temporalny (troska o interes długoterminowy a interes krótkoterminowy we własnych działaniach; Joireman i in., 2001; Milfont i in., 2012) operacjonalizowany przez perspektywy czasowe przyszłościową (planowanie, troska o przyszłość, stawianie celów i ich realizacja) i terażniejszą hedonistyczną (poszukiwanie wrażeń, przyjemności, ryzyka, przedkładanie natychmiastowych nagród nad nagrodami odroczonymi; Zimbardo i Boyd, 1999). Celem analizy jest zatem (a) opis kombinacji zmiennych i ich natężeń oraz interpretacja wyodrębnionych podgrup; (b) porównanie podgrup pod względem innych, nieuwjętych w procesie grupowania cech lub zachowań (wymiarów impulsywności). Wobec dotychczasowych ustaleń literaturowych i charakterystyk cech, na podstawie których wyróżniano grupy, postawiono główną hipotezę:

**H2:** *W próbie wolontariuszy można wyłonić grupy o różnych profilach cech odpowiedzialnych za aspekt społeczny (troski o innych) oraz temporalny (rozważanie konsekwencji długo- i krótkoterminowych działań).*

Podstawowym pytaniem badawczym pracy jest to, w jaki sposób osobowościowe inklinacje do rozważania aspektu społecznego i temporalnego prospołeczności na określone sposoby wiążą się ze wskaźnikami, które odpowiadają za zaangażowanie wolontariackie i gotowość do kontynuacji zaangażowania. W pilotażowym Badaniu I zastosowano wskaźniki związane z dyspozycyjną impulsywnością.

Wymiary impulsywności, choć rzadko badane w kontekście wolontariatu, mogą mieć znaczenie dla tego, czy i jak osoby są w stanie pozostać wolontariuszami przez dłuższy czas. Impulsywność jest bowiem tendencją do zachowań, które charakteryzują się ograniczonym rozważaniem lub oceną przyszłych konsekwencji (Cyders i in., 2014). Wyróżnia się pięć wymiarów impulsywności: (1) brak premedytacji – trudności w rozważaniu konsekwencji zachowania przed jego podjęciem; (2) brak wytrwałości – trudność w koncentracji na zadaniach, gdy okazują się one nudne lub trudne; (3) negatywna popędliwość – tendencja do impulsywnych reakcji pod wpływem negatywnych emocji; (4) pozytywna popędliwość – tendencja do impulsywnych reakcji pod wpływem pozytywnych emocji; (5) poszukiwanie wrażeń – tendencja do podejmowania ryzykownych lub ekscytujących aktywności. Spośród tych cech szczególnie istotne dla wolontariatu wydają się być brak wytrwałości/wytrwałość oraz poszukiwanie wrażeń. Wolontariat, nawet doraźny, jest aktywnością planową (Maki i in., 2016), wymagającą trwania w postanowieniu, by je kontynuować, dlatego też osoby bardziej wytrwałe mogą mieć tendencję do tego, by podejmować takie zadanie. Wolontariusze mogą jednak również przede wszystkim poszukiwać doznań czy ekscytacji w doświadczeniach płynących z wolontariatu – szczególnie wtedy, gdy ich motywacje mają charakter endocentryczny czy nastawiony na poszukiwanie przyjemności w danej chwili bardziej niż egzocentryczny, nastawiony na poprawę dobrostanu drugiej osoby. Wolontariat wymaga również pewnego rodzaju otwartości na nieprzewidywalne sytuacje, z czym osobie poszukującej doznań może być łatwiej sobie poradzić niż osobie bez takich inklinacji.

Prawdopodobnie jednak podwyższone tendencje do wytrwałości czy poszukiwania wrażeń można zauważyć tylko u określonych grup wolontariuszy. Na podstawie dostępnych badań i analiz konstruktów impulsywności można przypuszczać, że:

**H3:** *Grupy, które zostaną scharakteryzowane przez wyższe poziomy perspektywy terażniejszej hedonistycznej i niższe poziomy perspektywy przyszłościowej będą miały wyższe wskaźniki dyspozycyjnego poszukiwania wrażeń. Będą także różnić się pod tym względem od osób, które nigdy nie były zaangażowane w działalność wolontariacką.*

Teraźniejszy hedonizm łączy się z poszukiwaniem wrażeń (Zimbardo i Boyd, 1999), natomiast wysoka przyszłościowa perspektywa czasowa może być związana z zaangażowaniem, które jest nastawione mniej na poszukiwanie wrażeń, a bardziej na osiągnięcie celów. Dlatego też można przypuszczać, że osoby o wysokiej skłonności do terażniejszego hedonizmu i niskiej skłonności do stosowania perspektywy przyszłościowej będą miały tendencję do większego poszukiwania wrażeń niż inne grupy wolontariuszy. Osoby te mogą też wykazywać się większą tendencją do poszukiwania wrażeń niż osoby nigdy nieaktywne w wolontariacie, ponieważ wolontariat może być formą realizacji potrzeby doznań i tym samym być atrakcyjną aktywnością. Ich dyspozycja osobowościowa mogła zachęcić do podjęcia tego typu działania. Na podstawie tego wysunięto przypuszczenie:

**H4:** *Grupy, które zostaną scharakteryzowane przez wyższy poziom przyszłościowej perspektywy czasowej będą miały wyższe wskaźniki dyspozycyjnej wytrwałości. Będą także różnić się pod tym względem od osób, które nigdy nie były zaangażowane w działalność wolontariacką.*

Wolontariat, jako aktywność planowana, wymaga wytrwałości, by podtrzymać postanowienie o zaangażowaniu. Możliwe, że w niektórych przypadkach w wolontariat chętniej angażują się osoby o wyższej dyspozycyjnej wytrwałości – które mają tendencję do kończenia zadań, których się podjęły. Wolontariat pozwala ukształtować cechę wytrwałości. Decydująca może się tutaj okazać przyszłościowa perspektywa czasowa, która podobnie jak wytrwałość, odpowiada za nastawienie na cele i rozwój (Fong i Kim, 2021; Muenks i in., 2018).

Dla celów eksploracyjnych porównano grupy również pod względem pozostałych wymiarów impulsywności (brak premedytacji, negatywna popędliwość, pozytywna popędliwość). Badanie I odpowiada zatem na pytania, czy i w jaki sposób da się pogrupować wolontariuszy pod względem cech związanych z rozważaniem aspektów społecznego i temporalnego prospołeczności, oraz w jaki sposób grupy te różnią się między sobą oraz z osobami nigdy niezaangażowanymi w wolontariat pod względem wytrwałości, poszukiwania wrażeń i pozostałych wymiarów impulsywności.

## Metoda

**Osoby badane. Grupa osób zaangażowanych w wolontariat w ostatnim roku.** Grupa wolontariuszy składała się ze 178 osób w wieku 18-34 lata ( $M = 22,84$ ;  $SD = 3,71$ ), 141 kobiet (79,2%<sup>3</sup>) i 37 mężczyzn (20,8%). Trzydzieści dwie osoby (18,0%) mieszkały na wsi, 35 (19,7%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 31 (17,4%) w mieście z między 100 001-499 999 mieszkańców, a 80 (44,9%) w mieście z ponad 500 000 mieszkańcami. Trzech (1,7%) uczestników ukończyło szkołę podstawową, 2 (1,1%) szkołę zawodową, 1 (0,6%) szkołę średnią, 104 (58,4%) było w trakcie studiów, 44 (24,7%) ukończyło studia, 23 (12,9%) studiowało w szkole doktorskiej lub na studiach doktoranckich, 1 osoba (0,6%) wskazała na inny rodzaj wykształcenia. Osiemdziesiąt pięć osób (47,8%) angażowało się w wolontariat raz

---

<sup>3</sup> Procenty w tej części opisu odnoszą się do poszczególnych grup, nie całej próby.

lub dwa razy w ciągu roku poprzedzającego badanie, 50 (28,1%) kilka razy w roku, 8 (4,5%) raz na miesiąc, 13 (7,3%) 2-3 razy w miesiącu, 10 (5,6%) raz w tygodniu i 12 (6,7%) częściej niż raz w tygodniu. Wolontariusze zaznaczali dodatkowo, w jaki rodzaj wolontariatu angażowali się w roku poprzedzającym badanie. Uczestnicy mieli możliwość zaznaczenia kilku obszarów z przygotowanego zestawu (wolontariat w obszarze medycznym, edukacyjnym, ekologicznym/pracy ze zwierzętami, w obszarze wspierania społeczności lokalnej, w biurze, w obszarze kultury, w działalności charytatywnej) lub wpisania innego obszaru odpowiedniego do swojej pracy. Dwadzieścia osiem osób (15,7%) angażowało się w wolontariat w obszarze medycyny, 64 (36,0%) w wolontariat w obszarze edukacji, 23 (12,9%) w wolontariat w obszarze ekologii/pracy ze zwierzętami, 55 (30,9%) w wolontariat w obszarze pracy na rzecz społeczności lokalnej, 14 (7,9%) w wolontariat biurowy, 33 (18,5%) w wolontariat w kulturze, 100 (56,2%) w wolontariat w obszarze działalności charytatywnej i 19 (10,7%) w inne formy wolontariatu.

***Grupa osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z ostatniego roku.***

Grupa osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z ostatniego roku składała się ze 140 uczestników w wieku 19-35 lat ( $M = 23,43$ ;  $SD = 3,59$ ), 117 kobiet (83,6%) i 23 mężczyzn (16,4%). Dwadzieścia siedem osób (19,3%) mieszkało na wsi, 36 (25,7%), w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 24 (17,1%) w mieście z między 100 001-499 999 mieszkańców, 53 (37,9%) w mieście z ponad 500 000 mieszkańcami. Jedna (0,7%) osoba ukończyła szkołę średnią, 74 (52,9%) osoby były w trakcie studiów, 43 (30,7%) osoby ukończyły studia, 22 (15,7%) osoby studiowały w szkole doktorskiej lub na studiach doktoranckich.

*Grupa osób bez doświadczeń wolontariackich.* Grupa osób niezaangażowanych w wolontariat składała się z 84 uczestników w wieku 20-35 lat ( $M = 23,75$ ;  $SD = 3,60$ ), 47 kobiet (56,0%) i 37 mężczyzn (44,0%). Osiemnaście osób (21,4%) mieszkało na wsi, 17 (20,2%) w



mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 16 (19,0%) w mieście między 100 001-499 999 mieszkańców oraz 33 (39,3%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców. Czterdziestu jeden respondentów (48,8%) było w trakcie studiów, 32 (38,1%) ukończyło studia, 9 (10,7%) studiowało w szkole doktorskiej lub na studiach doktoranckich, a 2 osoby (2,4%) zadeklarowały inny rodzaj wykształcenia.

**Narzędzia. Empatia.** Poziom empatii mierzono z pomocą *Skróconej skali ilorazu empatii* (SSIE, adaptacja *EQ-Short*, Wakabayashi i in., 2006; polska adaptacja: Jankowiak-Siuda i in., 2017). Skala ma charakter samoopisowy i składa się z 22 pozycji testowych (np. *Z łatwością zauważam, jeśli ktoś chce się włączyć do rozmowy*, *Ludzie mówią mi, że dobrze rozumiem, jak się czują i co mają na myśli*, *Ludzie często mówią, że jestem nieczuły, choć ja sam nie zawsze wiem, dlaczego*). Skala ma charakter jednoczynnikowy. Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na skali od 1 (*zdecydowanie nie*) do 4 (*zdecydowanie tak*). Niektóre pozycje są punktowane odwrotnie. Autorzy sugerują obliczanie wyniku ogólnego jako sumy udzielonych odpowiedzi po uwzględnieniu odwrócenia punktacji w odpowiednich pozycjach. Wobec nieobecności braków danych w bazie, przyjęto taki właśnie sposób obliczania wyniku.

**(Altruistyczna) orientacja społeczna.** Kąt orientacji społecznej został oszacowany z pomocą 6 itemów podstawowych *Social Value Orientation Slider Measure* w wersji A (Murphy i in., 2014) z instrukcją w wersji polskiej przygotowaną przez Autorkę rozprawy metodą tłumaczenia zwrotnego z języka angielskiego we współpracy z trzema niezależnymi tłumaczami (instrukcja w wersji polskiej jest dostępna na platformie Open Science Framework, Nowakowska, 2020). Miara *Social Value Orientation Slider Measure* jest formą gry na podział zasobów. Każda z pozycji skali to kontinuum form alokacji zasobów. Zasoby są opisane jako pieniądze. Uczestnik ma za zadanie wybrać najbardziej preferowany podział zasobów między siebie a fikcyjną drugą osobę. Wyniki uzyskane w narzędziu nazywane są „kątem orientacji społecznej” (*social value orientation angle*, tłum. własne) i są miarą ciągłą przyjmującą

wartości ujemne i dodatnie – najniższą -16,26 (skrajnie rywalizacyjna orientacja społeczna) i najwyższą 61,39 (skrajnie altruistyczna orientacja społeczna). Wynik obliczono z użyciem kodu do SPSS udostępnionego przez Baumgartnera, b/d na stronie Ryana O’Murphy’ego, autora narzędzia. Klucz do narzędzia zawiera również informację o punktach odcięcia kąta orientacji społecznej, które umożliwiają określenie uczestnika jako pasującego do jednego z czterech najczęściej obserwowanych typów orientacji społecznej (altruistycznej, prospołecznej, indywidualistycznej i rywalizacyjnej). Mocnymi stronami narzędzia jest jego behawioralny charakter i niska zależność od ograniczeń językowych, które pojawiają się w miarach samoopisowych altruizmu. W porównaniu do innych behawioralnych miar orientacji społecznej, Social Value Orientation Slider Measure pozwala na pomiar nie tylko kategoryjny, ale także na skali ciągłej, co umożliwia głębszą interpretację w kontekście analizy ilościowej.

**Perspektywy czasowe.** Perspektywy czasowe (PC) mierzono z pomocą PS-ZTPI (Przepiórka i in., 2016 na podstawie Zimbardo i Boyd, 1999). Skala ma charakter samoopisowy i składa się z 20 pozycji testowych tworzących 4 podskale: PC przeszła negatywna (np. *Często rozmyślam nad tym, co powinienem był/-a zrobić inaczej w moim życiu*), PC przeszła pozytywna (np. *Rozmyślanie o mojej przeszłości sprawia mi przyjemność*), PC terażniejsza hedonistyczna (np. *Podejmuję decyzje bez namysłu, pod wpływem chwili*) i PC przyszłościowa (np. *Trzymanie się terminów oraz przygotowanie niezbędnych działań ma u mnie pierwszeństwo przed rozrywką*). Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na skali od 1 (*całkowicie się nie zgadzam*) do 5 (*zupełnie się zgadzam*). Wyniki w podskalach obliczono jako średnią odpowiednich pozycji według klucza do narzędzia.

**Impulsywność.** Impulsywność i jej podwymiary mierzono z pomocą SUPPS-P (Cyders i in., 2014; polska adaptacja: Poprawa, 2019). Skala ma charakter samoopisowy i składa się z 20 pozycji testowych tworzących 5 podskal: popędliwość (porywczność) negatywna (np. *Kiedy czuję się odrzucony/-a, często mówię rzeczy, których później żałuję*), premedytacja

(przezorność)-brak premedytacji (np. *Lubię wszystko sobie dobrze przemyśleć, zanim podejmę działanie*), wytrwałość-brak wytrwałości (np. *Lubię kończyć to, co zacząłem/zaczęłam*), poszukiwanie doznań (np. *Podoba mi się podejmowanie ryzyka*), popędliwość (porywczość) pozytywna (np. *Kiedy jestem w świetnym nastroju, zdarza mi się tracić samokontrolę*). Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na skali od 1 (*całkowicie nie zgadzam się*) do 4 (*całkowicie się zgadzam*). Niektóre pozycje są punktowane odwrotnie. Wyniki w podskalach obliczono jako średnią odpowiednich pozycji według klucza do narzędzia.

**Zaangażowanie wolontariackie.** Osoby badane były pytane bezpośrednio o częstotliwość zaangażowania wolontariackiego w poprzednim roku. Pytanie miało charakter zamknięty z następującymi opcjami odpowiedzi na skali porządkowej: 0 – nigdy w życiu, 1 – nie w ostatnim roku, 2 – 1-2 razy w ostatnim roku, 3 – kilka razy w ostatnim roku, 4 – raz w miesiącu w ostatnim roku, 5 – 2-3 razy w miesiącu w ostatnim roku, 6 – raz w tygodniu w ostatnim roku, 7 – częściej niż raz w tygodniu w ostatnim roku.

Informacje o rzetelności użytych miar w badaniu własnym zostały przedstawione w sekcji *Analiza wyników*.

**Procedura badawcza.** Badanie miało charakter kwestionariuszowy i zostało przeprowadzone online w lutym 2020 roku. Procedura badawcza oraz materiały zostały zatwierdzone przed rozpoczęciem zbierania danych przez Komisję ds. Etyki Badań Naukowych w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Wszystkie z zastosowanych narzędzi były na czas przeprowadzania badania dopuszczone przez autorów do użytku w badaniach internetowych.

Ankieta miała charakter dobrowolny i anonimowy. Ogłoszenie o badaniu było zamieszczane na portalach społecznościowych, w grupach studenckich uczelni wyższych z całej Polski, a także w grupach miejskich i zrzeszających społeczności lokalne. Badanie było opisane jako „Badanie podejmowania decyzji i reagowania w codziennych sytuacjach”, a

pytanie badawcze było ujawnione uczestnikom w następujący sposób: „czy i w jaki sposób młode osoby dorosłe angażują się w wolontariat, podejmują decyzje oraz jak postrzegają siebie”. Do badania zaproszone były osoby w wieku między 18 a 35 lat, zarówno te, które są lub były wolontariuszami, jak i te, które nigdy nie angażowały się w wolontariat. Osoby badane nie były wynagradzane za udział.

Pierwszy ekran ankiety zawierał zabezpieczenie reCAPTCHA, które uniemożliwiało wypełnianie ankiety przez boty. Dane były zapisywane tylko w sytuacji, gdy dany uczestnik wypełnił ankietę w całości. Ustawienia ankiety wymuszały odpowiedzi na wszystkie pytania, stąd nie wystąpiły braki w zebranych danych. Między pozycjami kwestionariuszy, w trzech losowo wybranych miejscach ankiety, umieszczono pytania kontrolujące uwagę osób badanych o treści: „To pytanie sprawdza Twoją uwagę. Zaznacz (tutaj podano wartość do zaznaczenia)”. Celem umieszczenia pytań kontrolujących było zmniejszenie szansy włączenia do analiz tych osób, które nie wypełniły ankiety w uważny sposób.

**Analizy wstępne.** Początkowo w systemie zostały zapisane 442 odpowiedzi od osób badanych. Podczas analiz wstępnych oceniono, czy uczestnicy (1) spełniają kryteria włączenia do dalszych analiz – wiek między 18-35 lat; (2) odpowiedzieli poprawnie na wszystkie pytania kontrolujące uwagę (patrz wyżej); (3) ocenę wariancji odpowiedzi na pytania w poszczególnych kwestionariuszach (wariancja równa zero oznaczałaby tę samą odpowiedź na wszystkie pytania w danym kwestionariuszu, co podaje w wątpliwość jakość uzyskanych danych). Jedynie w krokach 1 i 2 wystąpiła konieczność usunięcia niektórych obserwacji (łącznie 40 z nich). Ostatecznie, po usunięciu odpowiedzi od osób nieodpowiadających powyższym kryteriom, do dalszych analiz włączono 402 obserwacje (opis osób badanych powyżej odnosi się do tej właśnie próby).

**Strategia analityczna.** Aby zrealizować plan badawczy, w pierwszym kroku – analiz wstępnych – użyto następujących metod statystycznych: analizy korelacji rho-Spearmana, test

*H* Kruskalla-Wallisa (test H1). Analizy główne wykonano z pomocą metody dwustopniowej analizy skupień (test H2). Miarą odległości był logarytm wiarygodności, a kryterium grupowania – kryterium Bayesowskie Schwarza (BIC). Liczba skupień została dobrana automatycznie. W przypadku raportowania różnic międzygrupowych (między skupieniami oraz z grupą kontrolną) użyto testu nieparametrycznego *H* Kruskalla-Wallisa ze względu na nierównoliczność grup (test H3 i H4). Do analizy danych użyto oprogramowania IBM SPSS 26,0,0,1 dla Windows. Siły efektu zostały obliczone z użyciem kalkulatora Psychometrica.de (Lenhard i Lenhard, 2016) i interpretowane zgodnie z propozycją Cohena (1988).

### **Analiza wyników**

**Analizy wstępne.** Tabela 2 przedstawia statystyki opisowe dotyczące mierzonych zmiennych dla grup: (1) wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku; (2) osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi; (3) osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich. Miara Social Value Orientation Slider Measure pozwoliła dodatkowo na klasyfikację uczestników badania pod względem ich orientacji społecznej.

W grupie wolontariuszy 18 osób (10,1% grupy) miało orientację indywidualistyczną, 157 osób (88,2% grupy) orientację prospołeczną oraz 3 osoby (1,7%) orientację altruistyczną. Żaden z wolontariuszy nie miał orientacji rywalizacyjnej. W grupie osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi 12 osób (8,6% grupy) miało orientację indywidualistyczną, 127 osób (90,7% grupy) orientację prospołeczną oraz 1 osoba (0,7% grupy) orientację altruistyczną. Żadna z osób w tej grupie nie miała orientacji rywalizacyjnej. W grupie osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich, 2 osoby (2,4% grupy) miały orientację rywalizacyjną, 20 osób (23,8% grupy) orientację indywidualistyczną, 61 osób (72,6%) orientację prospołeczną oraz 1 osoba (1,2%) orientację altruistyczną.

Tabela 2

Statystyki opisowe dla grup: (1) wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku; (2) osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi; (3) osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich

Zmienna	$\alpha$			M(SD)			Rozstęp			Kurtoza			Skośność		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Empatia	,83	,84	,86	23,61 (6,86)	22,58 (6,96)	20,83 (7,64)	35,00	36,00	37,00	-,08	-,25	,08	-,10	-,21	-,05
Altruistyczna orientacja społeczna	-	-	-	35,59 (10,56)	35,46 (8,85)	29,23 (15,77)	68,57	53,73	77,65	2,91	2,94	,57	-1,24	-1,36	-1,01
Przyszłościowa PC	,79	,77	,85	3,64 (,83)	3,57 (,81)	3,46 (,99)	3,80	3,80	4,00	-,56	-,17	-,26	-,42	-,41	-,46
Teraźniejsza hedonistyczna PC	,76	,77	,73	2,94 (,83)	2,74 (,83)	2,65 (,81)	3,80	4,00	4,00	-,38	-,34	,64	-,10	,29	,46
Poszukiwanie wrażeń	,78	,79	,79	2,69 (,73)	2,48 (,71)	2,39 (,75)	3,00	3,00	3,00	-,85	-,52	-,70	-,08	-,00	,11
Brak wytrwałości	,81	,88	,84	1,84 (,59)	1,93 (,65)	1,92 (,66)	2,50	3,00	2,75	-,46	-,23	-,03	,28	,42	,49
Brak premedytacji	,86	,86	,82	1,89 (,60)	1,91 (,61)	1,79 (,56)	2,75	2,75	2,00	,15	-,10	-,81	,48	,47	,151
Negatywna popędliwość	,79	,84	,87	2,48 (,71)	2,53 (,72)	2,41 (,86)	3,00	3,00	3,00	-,67	-,60	-1,04	,15	,31	,18
Pozytywna popędliwość	,86	,90	,89	2,17 (,79)	2,05 (,73)	1,98 (,79)	3,00	3,00	3,00	-,41	,29	-,78	,51	,67	,39
Impulsywność ogólna	,84	,86	,88	2,22 (,43)	2,18 (,44)	2,10 (,48)	2,30	2,25	2,10	,02	,41	-,51	,29	,39	,18

Adnotacja. 1, 2, 3 – oznaczenia grup: Grupa 1 – osoby aktywne w wolontariacie w ostatnim roku, Grupa 2 – osoby z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi: mające doświadczenie w pracy wolontariackiej, ale nieaktywne w wolontariacie w ostatnim roku., Grupa 3 – osoby, które nigdy nie pracowały wolontariacko.

Jak wskazały dane umieszczone w tabeli 2, wszystkie z użytych w badaniu skal wykazały się dobrą rzetelnością, co umożliwiło ich użycie w dalszych analizach. Wartości skośności i kurtozy ( $\pm 3,29$ ) w podgrupach pozwoliły przyjąć założenie o rozkładzie normalnym zmiennych (wartości graniczne przyjęte za: Kim, 2013; Meyers i in., 2013).

Tabela 3 przedstawia analizę korelacji między badanymi zmiennymi (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, perspektywy czasowe przyszła i teraźniejsza hedonistyczna, wymiary impulsywności, w grupie wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku także częstotliwość zaangażowania w wolontariat) w grupach (1) wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku; (2) osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi; (3) osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich, jak również test  $H$  Kruskalla-Wallisa porównujący te trzy grupy pod względem ww. zmiennych (test  $H_1$ ).

Tabela 3

Korelacje rho-Spearmana między zmiennymi w grupach: (1) wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku; (2) osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi; (3) osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich oraz testy H Kruskalla-Wallisa porównań międzygrupowych

<b>Korelacje – grupa wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku (Grupa 1)</b>										
<b>Zmienna</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Empatia	-									
Altruistyczna orientacja społeczna	-0,19*	-								
Przyszłościowa PC	0,34***	-0,02	-							
Terażniejsza hedonistyczna PC	0,02	-0,12	-0,27***	-						
Poszukiwanie wrażeń	0,13	0,02	-0,12	0,47***	-					
Brak wytrwałości	-0,37***	0,08	-,69***	0,01	-0,10	-				
Brak premedytacji	-0,31***	0,04	-0,47***	0,47***	0,21**	0,39***	-			
Negatywna popędliwość	-0,14	-0,08	-0,22**	0,34***	-0,03	0,21**	0,38***	-		
Pozytywna popędliwość	-0,04	-0,05	-0,26***	0,31***	0,09	0,23**	0,32***	0,55***	-	
Impulsywność ogólna	-0,19*	0,00	-0,53***	0,51***	0,40***	0,50***	0,69***	0,70***	0,73***	-
Częstotliwość zaangażowania w wolontariat	0,20**	0,00	0,00	-0,01	0,06	0,04	-0,02	-0,10	-0,05	-0,01
<b>Korelacje – grupa osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż sprzed roku (Grupa 2)</b>										
<b>Zmienna</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Empatia	-									
Altruistyczna orientacja społeczna	0,14	-								
Przyszłościowa PC	0,16	0,10	-							
Terażniejsza hedonistyczna PC	0,09	0,04	-0,18*	-						
Poszukiwanie wrażeń	0,15	-0,01	-0,06	0,45***	-					
Brak wytrwałości	-0,17*	-0,13	-,67***	0,15	0,09	-				
Brak premedytacji	-0,13	0,02	-0,45***	0,56***	0,19*	0,41***	-			
Negatywna popędliwość	-0,09	-0,07	-0,27**	0,40***	0,03	0,22*	0,37***	-		
Pozytywna popędliwość	-0,09	-0,13	-0,28***	0,39***	0,03	0,23**	0,35***	0,55***	-	
Impulsywność ogólna	-0,10	-0,09	-0,54***	0,60***	0,41***	0,58***	0,70***	0,72***	0,67***	-

ciąg dalszy tabeli na następnej stronie



Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

<b>Korelacje – grupa osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich (Grupa 3)</b>										
<b>Zmienna</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Empatia	-									
Altruistyczna orientacja społeczna	0,13	-								
Przyszłościowa PC	0,34**	0,21	-							
Teraźniejsza hedonistyczna PC	0,07	0,08	-0,21	-						
Poszukiwanie wrażeń	-0,01	0,01	-0,25*	0,50***	-					
Brak wytrwałości	-0,25*	-0,15	-0,59***	0,09	0,08	-				
Brak premedytacji	-0,31**	-0,10	-0,43***	0,47***	0,28*	0,34**	-			
Negatywna popędliwość	-0,11	0,01	-0,31**	0,49***	0,19	0,13	0,50***	-		
Pozytywna popędliwość	-0,32**	-0,03	-0,42***	0,40***	0,29**	0,25*	0,49***	0,48***	-	
Impulsywność ogólna	-0,30**	-0,06	-0,59***	0,60***	0,56***	0,47***	0,73***	0,73***	0,77***	-
<b>Test porównań międzygrupowych</b>										
<b>Zmienna</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Średnia ranga Grupa 1	216,17	214,16	209,71	221,78	222,14	193,87	204,37	202,24	212,94	211,14
Średnia ranga Grupa 2	200,42	206,61	198,29	190,94	190,45	208,68	206,56	208,02	196,63	200,86
Średnia ranga Grupa 3	172,20	166,15	189,46	176,12	176,18	205,71	186,99	189,06	185,38	182,14
$H(2)$	8,21	10,37	1,91	10,65	10,98	1,44	1,74	1,43	3,65	3,57
$p$	0,016	0,006	0,385	0,005	0,004	0,486	0,420	0,490	0,161	0,168
$\eta^2$	0,016	0,021	-	0,022	0,023	-	-	-	-	-

Adnotacja. \* -  $p < 0,05$ ; \*\* -  $p < 0,01$ ; \*\*\* -  $p < 0,001$ .

Test porównań międzygrupowych przedstawiony w tabeli 3 wskazał, że wyróżnione trzy grupy różniły się istotnie pod względem empatii ( $\eta^2 = 0,016$ , mały efekt), altruistycznej orientacji społecznej ( $\eta^2 = 0,021$ , mały efekt), terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej ( $\eta^2 = 0,022$ , mały efekt) oraz poszukiwania wrażeń ( $\eta^2 = 0,023$ , mały efekt).

Dalsze testy *post hoc* wskazały, że istotnie różniły się następujące grupy:

- 1) pod względem empatii – wyższy poziom cechy u wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = -2,86$ ;  $p = 0,013$ );
- 2) pod względem altruistycznej orientacji społecznej – wyższy poziom cechy u wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku niż u osób z dawniejszymi doświadczeniami w wolontariacie ( $z = -2,55$ ;  $p = 0,032$ ) oraz wyższy poziom cechy u wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = -3,15$ ;  $p = 0,005$ );
- 3) pod względem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej – wyższy poziom cechy u wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = -2,98$ ;  $p = 0,009$ ); wyższy (na granicy istotności statystycznej) poziom cechy u osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = -2,36$ ;  $p = 0,055$ );
- 4) pod względem poszukiwania wrażeń – wyższy poziom cechy u wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = -3,00$ ;  $p = 0,008$ ) oraz wyższy poziom cechy u osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = -2,43$ ;  $p = 0,046$ ).

Podane wyżej dane nie uwzględniają jednak możliwego wewnętrznego zróżnicowania grupy wolontariuszy zaangażowanych w ostatnim roku. Celem odpowiedzi na główne pytanie

badawcze, przetestowania H2-H4 i wyodrębnienia podgrup wolontariuszy, przeprowadzono analizę skupień, której wyniki przedstawione są poniżej.

**Analizy główne.** Tabela 4 przedstawia wyniki analizy skupień.

Tabela 4

*Analiza skupień*

Liczba skupień	N (% próby)	BIC	$\Delta$ BIC	Iloraz $\Delta$ BIC	Iloraz miary odległości
1	50 (28,1%)	532,97			
2	69 (38,8%)	491,03	-41,95	1,00	1,45
3	43 (24,2%)	474,97	-16,06	0,38	1,10
4	16 (9,0%)	464,33	-10,64	0,25	1,80
Miara sylwetki	0,40				
Proporcja rozmiarów grup	4,31				

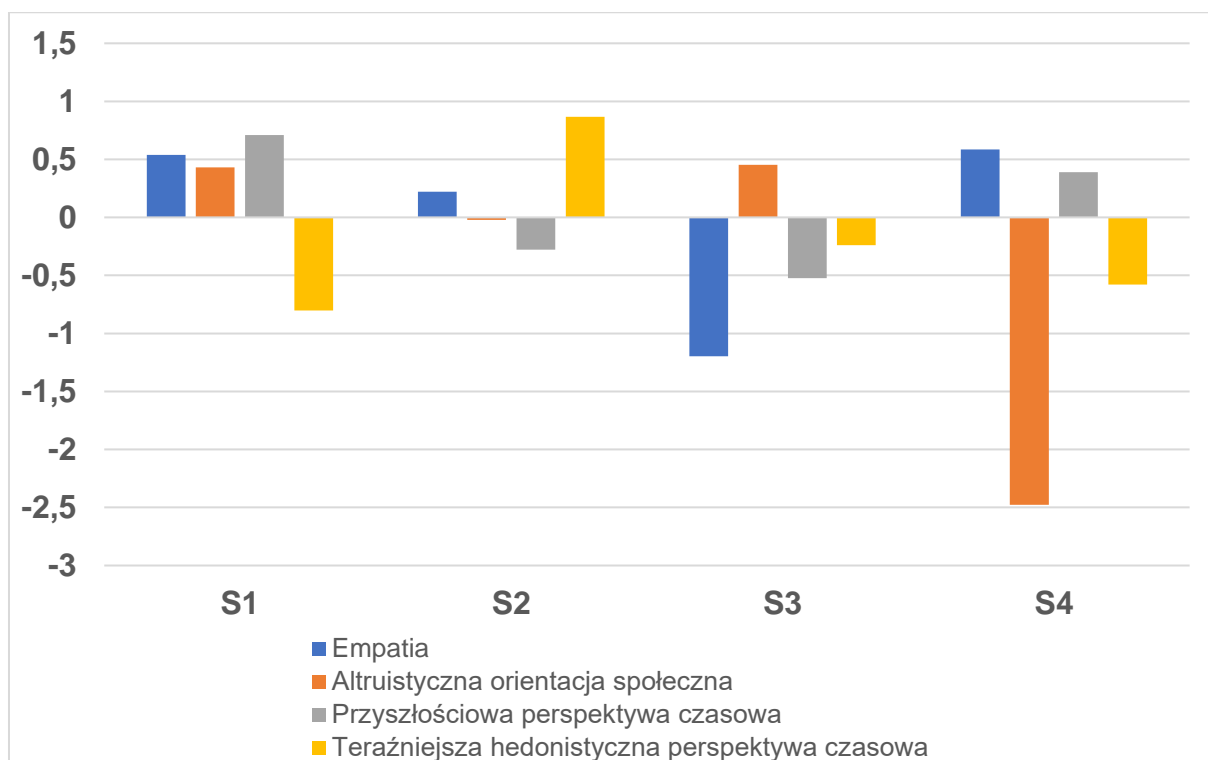
Jak przedstawia tabela 4, w procesie dwustopniowej analizy skupień wyodrębniono 4 podgrupy wolontariuszy o liczebnościach 50, 69, 43 i 16 osób. Tabela 5 przedstawia informacje o ważności poszczególnych predyktorów w skupieniach oraz środkach ciężkości skupień. Średnie i odchylenia standardowe odnoszą się do zmiennych standaryzowanych.

Tabela 5

*Ważność predyktorów ilościowych w skupieniach i środki ciężkości*

Skupienie	Empatia		Altruistyczna orientacja społeczna		Przyszłościowa perspektywa czasowa		Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa	
	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność
1	0,54 (0,72)	0,60	0,43 (0,48)	1,00	0,71 (0,62)	0,26	-0,80 (0,64)	0,68
2	0,22 (0,70)		-0,02 (0,56)		-0,28 (0,99)		0,87 (0,58)	
3	-1,20 (0,62)		0,45 (0,73)		-0,52 (0,91)		-0,24 (0,66)	
4	0,58 (1,08)		-2,48 (0,63)		0,39 (0,93)		-0,58 (1,25)	

Rysunek 1 dodatkowo wizualizuje poziomy zmiennych w poszczególnych czterech skupieniach.



Rysunek 1. Środki ciężkości dla czterech wyodrębnionych skupień. S1 – skupienie 1, S2 – skupienie 2, S3 – skupienie 3, S4 – skupienie 4.

Jak wynika z analizy danych zawartych w tabeli 5 oraz wizualizacji na rysunku 1, w skupieniu 1 (S1) znaleźli się wolontariusze, którzy wykazywali się nieco wyższymi niż średnie poziomami empatii, altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej, przy niższym niż średnim poziomie teraźniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Skupienie to można interpretować jako grupę, dla której ważne są wartości społeczne i myślenie o przyszłości, przy niższym nastawieniu na doświadczanie przyjemności i wrażeń. Można zatem nazwać ich „społecznikami nastawionymi na cel”. Analizy częstości wskazały, że grupę tę tworzyło 41 kobiet (82%) i 9 mężczyzn (18%) w wieku 18-32 lata ( $M = 23,00$ ;  $SD = 3,39$ ). Dziewięć osób (18%) mieszkało na wsi, 10 (20%) w mieście z mniej niż 100 000

mieszkańców, 11 (22%) w mieście z między 100 000-499 999 mieszkańców, 20 (40%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców.

W skupieniu 2 (S2) znaleźli się wolontariusze, którzy wykazywali się średnimi poziomami empatii, altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej, ale ich poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej był wyższy niż średni. Skupienie to można interpretować jako grupę, dla której w porównaniu do wartości społecznych ważniejsze są poszukiwanie przyjemności i wrażeń w obecnym momencie. Prawdopodobnie są to więc „**poszukiwacze przyjemności**”. Analizy częstości wskazały, że grupę tę tworzyły 54 kobiety (78,3%) i 15 mężczyzn (21,7%) w wieku 18-34 lata ( $M = 22,59$ ,  $SD = 3,96$ ). Czternaście osób (20,3%) mieszkało na wsi, 14 (20,3%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 11 osób (15,9%) w mieście z między 100 000 a 499 999 mieszkańców, 30 osób (43,5%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców.

W skupieniu 3 (S3) znaleźli się wolontariusze, którzy wykazywali się niższym niż średni poziomem empatii, nieco wyższym niż średni poziomem altruistycznej orientacji społecznej, nieco niższym niż średni poziomem przyszłościowej perspektywy czasowej oraz średnim poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Skupienie to można interpretować jako grupę, dla której ważna jest troska o drugą osobę i jej cele w interakcjach społecznych, ale nie wiąże się to ze zwiększonym poziomem współodczuwania. Prawdopodobnie są to więc „**wolontariusze czynu, a nie uczuć**”. Analizy częstości wskazały, że grupę tę tworzyło 35 kobiet (81,4%) i 8 mężczyzn (18,6%) w wieku 18-33 lata ( $M = 23,00$ ,  $SD = 3,68$ ). Osiem osób (18,6%) mieszkało na wsi, 9 (20,9%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 8 (18,6%) w mieście z między 100 000-499 999 mieszkańcami i 18 (41,9%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców.

W skupieniu 4 znaleźli się natomiast wolontariusze, którzy wykazywali się nieco wyższymi niż średnie poziomami empatii i przyszłościowej perspektywy czasowej, nieco

niższym niż średni poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej, ale o wiele niższym niż średni poziomem altruistycznej orientacji społecznej. Skupienie to można interpretować jako grupę, która współczuje innym, ale w interakcjach społecznych troszczy się raczej o własne dobro niż o dobro drugiej osoby. Realizacja potrzeby współczucia może być więc raczej podyktowana chęcią „poczucia się lepiej” lub zdobycia własnych zysków. Grupa ta jest przy tym w pewnym stopniu nastawiona przyszłościowo, co sugeruje, że pomaganie innym może mieć charakter zaplanowany i być podyktowane rachunkiem zysków i strat. Prawdopodobnie są to więc „współczujący indywidualiści”. Analiza częstości wykazała, że grupę tworzyło 11 kobiet (68,8%) i 5 mężczyzn (31,3%) w wieku 20-34 lata ( $M = 22,94$ ,  $SD = 3,89$ ). Jedna osoba mieszkała na wsi (6,3%), 2 (12,5%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 1 (6,3%) w mieście z między 100 000-499 999 mieszkańców oraz 12 (75,0%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców.

Analiza  $H$  Kruskalla-Wallisa nie wykazała istotnych statystycznie różnic między skupieniami w zakresie wieku wolontariuszy ( $p > 0,05$ ). Wszystkie zmienne będące podstawą grupowania istotnie różnicowały wyróżnione skupienia (dla wszystkich  $p < 0,001$ ). Jednakże, niektóre skupienia nie różniły się między sobą w poziomach wybranych zmiennych. Testy *post hoc*<sup>4</sup> wykazały brak istotnych statystycznie różnic w przypadku: (1) empatii – brak różnic między „społecznikami nastawionymi na cel”, „poszukiwaczami przyjemności” i „współczującymi indywidualistami”; (2) altruistycznej orientacji społecznej – brak różnic między „społecznikami nastawionymi na cel” a „wolontariuszami czynu, nie uczuć”; (3) przyszłościowej perspektywy czasowej – brak różnic między „poszukiwaczami przyjemności” a „wolontariuszami czynu, nie uczuć”, „poszukiwaczami przyjemności” a „współczującymi indywidualistami” oraz „społecznikami nastawionymi na cel” a „współczującymi

---

<sup>4</sup> Wartości istotności testów *post hoc* skorygowane metodą Bonferroniego. Za istotny statystycznie uznano poziom  $p < .05$ .

indywidualistami”; (4) terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej – brak różnic między „społecznikami nastawionymi na cel” a „współczującymi indywidualistami” oraz „wolontariuszami czynu, nie uczuć” a „współczującymi indywidualistami”.

Dalsze testy wykazały także następujące istotne statystycznie różnice **między skupieniami wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku a osobami z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż sprzed roku** w zakresie:

1) empatii:

- a) wyższy poziom cechy u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = 4,17; p < 0,001$ );
- b) niższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” ( $z = -6,21; p < 0,001$ );

2) altruistycznej orientacji społecznej:

- a) wyższy poziom cechy u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = 3,32; p = 0,014$ );
- b) niższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” ( $z = -5,98; p < 0,001$ );

3) przyszłościowej perspektywy czasowej

- a) wyższy poziom cechy u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = 5,02; p < 0,001$ );

4) terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej

- a) wyższy poziom cechy u osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż sprzed roku niż u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,57; p = 0,005$ );
- b) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” ( $z = 7,89; p < 0,001$ ).

Analogiczny test wykazał następujące istotne statystycznie różnice między **skupieniami wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku a osobami bez żadnych doświadczeń wolontariackich** w zakresie:

1) empatii:

- a) wyższy poziom cechy u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = 5,21; p < 0,001$ );
- b) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” ( $z = 3,87; p = 0,002$ );
- c) wyższy poziom cechy u osób bez doświadczeń wolontariackich niż u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” ( $z = -4,48; p < 0,001$ );
- d) wyższy poziom cechy u „współczujących indywidualistów” ( $z = 3,12; p = 0,027$ );

2) altruistycznej orientacji społecznej:

- a) wyższy poziom cechy u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = 5,03; p < 0,001$ );
- b) wyższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” ( $z = 4,19; p < 0,001$ );
- c) wyższy poziom cechy u osób bez doświadczeń wolontariackich niż u „współczujących indywidualistów” ( $z = -4,50; p < 0,001$ );

3) przyszłościowej perspektywy czasowej:

- a) wyższy poziom cechy u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = 5,06; p < 0,001$ );

4) terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej:

- a) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” ( $z = 7,93; p < 0,001$ ).

Między osobami z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż sprzed roku a osobami nigdy niezaangażowanymi w wolontariat nie wykazano istotnych statystycznie różnic pod względem żadnej z czterech wyżej wymienionych cech.



Tabela 6 przedstawia procentowy rozkład przynależności wolontariuszy angażujących się z różną częstotliwością do każdego z czterech skupień. Procenty sumują się do 100 w wierszach.

Tabela 6

*Rozkład częstotliwości zaangażowania w wolontariat w ostatnim roku wśród wolontariuszy zgrupowanych w ramach czterech skupień*

Częstotliwość zaangażowania w ostatnim roku	Liczba i % wolontariuszy w skupieniach angażujących się z daną częstotliwością				Razem
	„Społecznicy nastawieni na cel”	„Poszukiwacze przyjemności”	„Wolontariusze czynu, nie uczuć”	„Współczujący indywidualiści”	
1-2 razy w roku	21 (24,7%)	33 (38,8%)	24 (28,2%)	7 (8,2%)	85 (100%)
Kilka razy w roku	12 (24%)	23 (46%)	12 (24%)	3 (6%)	50 (100%)
Raz na miesiąc	5 (62,5%)	1 (12,5%)	1 (12,5%)	1 (12,5%)	8 (100%)
2-3 razy w miesiącu	6 (46,2%)	2 (15,4%)	4 (30,8%)	1 (7,7%)	13 (100%)
Raz w tygodniu	2 (20%)	4 (40%)	2 (20%)	2 (20%)	10 (100%)
Częściej niż raz w tygodniu	4 (33,3%)	6 (50%)	0 (0%)	2 (16,7%)	12 (100%)

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 6, większość osób zaangażowanych 1-2 razy w roku (38,8%), jak również osób zaangażowanych kilka razy w roku (46%) oraz raz w tygodniu (40%) i częściej niż raz w tygodniu (50%) znalazła się w grupie „poszukiwaczy przyjemności”. Większość osób zaangażowanych raz w miesiącu (62,5%) i 2-3 razy w miesiącu (46,2%) znalazła się natomiast w grupie „społeczników nastawionych na cel”.

Tabela 7 przedstawia rozkład przynależności wolontariuszy angażujących się w różne rodzaje wolontariatu do każdego z czterech skupień. Pytanie o obszar zaangażowania miało

charakter zamknięty i zawierało siedem możliwych obszarów oraz możliwość zaznaczenia opcji *Inne*. Wolontariusze mogli zaznaczać więcej niż jeden obszar zaangażowania, jednak nie więcej niż 3 najważniejsze obszary. Procenty sumują się do 100 w wierszach.

Tabela 7

*Rozkład obszarów wolontariatu wśród wolontariuszy zgrupowanych w ramach czterech skupień*

Obszar wolontariatu	Liczba i % wolontariuszy w skupieniach zaangażowanych w dany obszar				Razem
	„Społecznicy nastawieni na cel”	„Poszukiwacze przyjemności”	„Wolontariusze czynu, nie uczuć”	„Współczujący indywidualiści”	
Medyczny	8 (28,6%)	10 (35,7%)	7 (25%)	3 (10,7%)	28 (100%)
Edukacyjny	16 (25%)	32 (50%)	14 (21,9%)	2 (3,1%)	64 (100%)
Akcyjny (charytatywny)	33 (33%)	38 (38%)	21 (21%)	8 (8%)	100 (100%)
Ekologiczny	10 (43,5%)	9 (39,1%)	4 (17,4%)	0 (0%)	23 (100%)
Na rzecz społeczności lokalnej	13 (23,6%)	22 (40%)	14 (25,5%)	6 (10,9%)	55 (100%)
Biurowy i organizacyjny	3 (21,4%)	4 (28,6%)	5 (35,7%)	2 (14,3%)	14 (100%)
Kulturalny	8 (24,2%)	13 (39,4%)	12 (36,4%)	0 (0%)	33 (100%)
Inny	5 (26,3%)	6 (31,6%)	6 (31,6%)	2 (10,5%)	19 (100%)

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 7, większość wolontariuszy działających w obszarze medycznym (35,7%), edukacyjnym (50%) oraz na rzecz społeczności lokalnej (40%) znalazła się w grupie „poszukiwaczy przyjemności”. Większość (35,7%) wolontariuszy zaangażowanych w działania biurowe i organizacyjne znalazła się w grupie „wolontariuszy czynu, a nie uczuć”. Porównywalny odsetek wolontariuszy aktywnych w obszarze akcyjnym (charytatywnym) znalazł się w grupach „poszukiwaczy przyjemności” (38%) i „społeczników nastawionych na cel” (33%). Porównywalny odsetek wolontariuszy aktywnych w obszarze ekologicznym znalazł się w grupach „społeczników nastawionych na cel” (43,5%) i

„poszukiwaczy przyjemności” (39,1%). Porównywalny odsetek wolontariuszy aktywnych w obszarze kulturalnym znalazł się w grupach „poszukiwaczy przyjemności” (39,4%) i „wolontariuszy czynu, a nie uczuć” (36,4%).

W dalszym opisie skupień przeprowadzono analizę porównań międzygrupowych między wolontariuszami należącymi do wyodrębnionych skupień (S1-S4) a osobami zaangażowanymi w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku (G2) oraz osobami nigdy niezaangażowanymi w wolontariat (G3) pod względem wymiarów impulsywności. Tabela 8 przedstawia wyniki analizy z użyciem testu *H* Kruskalla-Wallisa.

Tabela 8

*Porównanie skupień pod względem wymiarów impulsywności*

Zmienna	Średnia ranga						<i>H</i> (5)	<i>p</i>	$\eta^2$
	S1	S2	S3	S4	G2	G3			
Poszukiwanie wrażeń	182,42	275,23	193,01	195,59	190,45	176,18	34,99	,000	,076
Brak wytrwałości	145,95	200,26	253,84	154,84	208,68	205,71	23,87	,000	,048
Brak premedytacji	139,78	242,82	237,83	150,44	206,56	186,99	32,69	,000	,070
Negatywna popędliwość	158,60	229,38	219,45	175,34	208,02	189,06	14,17	,015	,023
Pozytywna popędliwość	172,01	250,93	208,21	189,72	196,63	185,38	18,18	,003	,033
Impulsywność	135,58	264,93	231,23	161,25	200,86	182,14	43,80	,000	,098

*Adnotacja.* S1 – „społecznicy nastawieni na cel”, S2 – „poszukiwacze przyjemności”, S3 – „wolontariusze czynu, nie uczuć”, S4 – „współczujący indywidualiści”, G2 – Grupa 2 – osoby z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi, G3 – Grupa 3 – osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat.

Dane umieszczone w tabeli 8 wskazały, że skupienia wolontariuszy różniły się istotnie między sobą oraz grupą osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat pod względem wszystkich wymiarów impulsywności oraz jej ogólnego wskaźnika -  $H(5) = 34,99$ ,  $\eta^2 = 0,076$ , średni efekt dla poszukiwania wrażeń,  $H(5) = 23,87$ ,  $\eta^2 = 0,048$ , mały efekt dla braku wytrwałości,  $H(5) = 32,69$ ,  $\eta^2 = 0,070$ , średni efekt dla braku premedytacji,  $H(5) = 14,17$ ,  $\eta^2 = 0,023$ , mały efekt dla negatywnej popędliwości,  $H(5) = 18,18$ ,  $\eta^2 = 0,033$ , mały efekt dla pozytywnej popędliwości oraz  $H(5) = 43,80$ ,  $\eta^2 = 0,098$ , średni efekt dla ogólnej impulsywności.

Testy *post hoc* wskazały na:

- a) istotne statystycznie różnice w zakresie poszukiwania wrażeń:
- a) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = 5,27, p^5 < 0,001$ );
  - b) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u osób zaangażowanych w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku ( $z = 4,99; p < 0,001$ );
  - c) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -4,32; p < 0,001$ );
  - d) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” ( $z = 3,66; p = 0,004$ );
- b) istotne statystycznie różnice w zakresie braku wytrwałości:
- a) wyższy poziom cechy u osób zaangażowanych w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,31; p = 0,014$ );
  - b) wyższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -4,51; p < 0,001$ );
  - c) wyższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” niż „współczujących indywidualistów” ( $z = 2,94; p = 0,049$ );
  - d) różnica na granicy istotności statystycznej: wyższy poziom cechy u osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -2,91; p = 0,054$ );
- c) istotne statystycznie różnice w zakresie braku premedytacji:
- a) wyższy poziom cechy u osób zaangażowanych w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,54, p = 0,006$ );

---

<sup>5</sup> W przypadku poziomów istotności dla testów *post hoc*, *p* uwzględnia korektę Bonferroniego.

- b) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -4,85; p < 0,001$ );
  - c) wyższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” niż u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -4,12; p < 0,001$ );
  - d) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u osób, które nigdy nie były zaangażowane w wolontariat ( $z = 3,00; p = 0,040$ );
  - e) różnica na granicy istotności statystycznej: wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u „współczujących indywidualistów” ( $z = 2,91; p = 0,054$ )
- d) istotne różnice w zakresie negatywnej popędliwości:
- a) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,30; p = 0,015$ )
  - b) istotne różnice w zakresie pozytywnej popędliwości:
  - c) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = 3,50; p = 0,007$ );
  - d) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż osób zaangażowanych w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku ( $z = 3,20; p = 0,020$ );
  - e) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,69; p = 0,003$ );
- e) istotne różnice w zakresie impulsywności ogólnej:
- a) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat ( $z = 4,39; p < 0,001$ );

- b) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż osób zaangażowanych w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku ( $z = 3,75; p = 0,003$ );
- c) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -6,00; p < 0,001$ );
- d) wyższy poziom cechy u „poszukiwaczy przyjemności” niż u „współczujących indywidualistów” ( $z = 3,22; p = 0,019$ );
- e) wyższy poziom cechy u osób zaangażowanych w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku niż u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,41; p = 0,010$ );
- f) wyższy poziom cechy u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” niż u „społeczników nastawionych na cel” ( $z = -3,96; p = 0,001$ ).

## **Dyskusja wyników**

Celem badania było zweryfikowanie, w jaki sposób cechy osobowości odpowiadające za aspekt społeczny w zachowaniach prospołecznych (troska o interes własny a interes partnera interakcji): empatia i altruistyczna orientacja społeczna oraz odpowiadające za aspekt temporalny (działanie na rzecz konsekwencji odroczonej lub natychmiastowej): przyszłościowa i terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa charakteryzują i różnicują aktywnych wolontariuszy. Celem badania było również zweryfikowanie, jaki poziom tych cech wykazują wolontariusze w porównaniu z grupami osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z ostatniego roku oraz osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat. Celem opisu osobowości wolontariuszy i porównania ich z grupami osób niezaangażowanych w wolontariat w ostatnim roku i nigdy niezaangażowanych w wolontariat, zmierzono również impulsywność oraz jej wymiary, w szczególności poszukiwanie wrażeń i brak wytrwałości/wytrwałość, przewidując ich związki z perspektywami czasowymi (odpowiednio

dla poszukiwania wrażeń: wyższą terażniejszą hedonistyczną, niższą przyszłościową oraz dla wyższej wytrwałości: wyższą przyszłościową).

**Interpretacja zależności korelacyjnych i porównań wolontariuszy z osobami niezaangażowanymi.** Wstępna analiza korelacji przeprowadzona w całej grupie wolontariuszy wskazała na dwie szczególnie ciekawe zależności. Po pierwsze, częstotliwość zaangażowania wolontariuszy (całej ich grupy) korelowała w sposób istotny statystycznie jedynie z empatią<sup>6</sup>. Pozostałe badane zmienne nie były związane z częstotliwością zaangażowania. Może to sugerować, że empatia odgrywa szczególną rolę w ilościowym zaangażowaniu w wolontariat. Jest to zgodne z założeniami „hipotezy empatii-altruizmu” (Batson i in., 1987; 2015), w myśl której wyższa empatia prowadzi do zachowań o charakterze altruistycznym. Jeśli rozumieć wolontariat jako zachowanie tego rodzaju – polega on bowiem na dzieleniu się czasem z innymi bez oczekiwania zapłaty czy nagrody (Omoto i Packard, 2016), to wynik ten jest zgodny z założeniem Batsona. Pozostaje jednak pytanie, dlaczego altruistyczna orientacja społeczna nie korelowała w ten sposób z częstotliwością zaangażowania w wolontariat. Altruistyczna orientacja społeczna jest operacjonalizowana przez chęć dzielenia się zasobami z innymi ludźmi i troskę o ich interesy – a decyzja, w jaki sposób podzielić te zasoby jest społecznym/moralnym dylematem (Murphy i in., 2011; Van Lange i in., 2007). Wobec tego możliwe, że osoby o wyższej altruistycznej orientacji społecznej nie odczuwają potrzeby częstego zaangażowania, a czują się usatysfakcjonowane, gdy spełniają moralną normę pomocy i troski o innych przez sam fakt bycia wolontariuszem. Nie wykazano jednak związku częstotliwości zaangażowania z cechami, które odpowiadają za poszukiwanie przyjemności czy impulsywne działanie – a zatem wyższa częstotliwość nie musi być podyktowana

---

<sup>6</sup> Sprawdzono, czy korelacja ta występuje we wszystkich wyróżnionych skupieniach. Korelacja ta nie była istotna statystycznie w żadnym ze skupień za wyjątkiem „współczujących indywidualistów”, gdzie była ona umiarkowana i pozytywna,  $\rho = .57$ ;  $p < .05$ . Dodatkowo, częstotliwość zaangażowania korelowała pozytywnie i umiarkowanie z brakiem premedytacji w skupieniu „wolontariuszy czynu, nie uczuć”,  $\rho = .37$ ;  $p < .05$  (w pozostałych skupieniach ta korelacja nie była istotna statystycznie).

działaniem na podstawie chwilowych emocji (co operacjonalizuje np. popędliwość pozytywna i negatywna), ani też impulsywność nie wiąże się z rzadszym działaniem (np. podejmowaniem i porzucaniem zaangażowania).

Drugą ciekawą zależnością korelacyjną zaobserwowaną w badaniu był negatywny związek empatii z altruistyczną orientacją społeczną<sup>7</sup>. W przypadku osób z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi i osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat zależność ta nie była istotna statystycznie<sup>8</sup>. Warto jednak zauważyć, że negatywna korelacja w grupie wolontariuszy była słaba, a porównania międzygrupowe wskazały, że zarówno poziom empatii, jak i altruistycznej orientacji społecznej wyższy niż w przypadku osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat. Oznacza to, że nie można stwierdzić, że wolontariusze są mniej empatyczni lub mniej zorientowani altruistycznie niż osoby niezaangażowane, a jedynie, że empatia może mieć negatywny związek z tendencją do dzielenia się zasobami z innymi w grupie wolontariuszy. Ten kierunek zależności stoi jednak w sprzeczności z „hipotezą empatii-altruizmu” (Batson i in., 2015), według której empatia wzmacnia zachowania altruistyczne (takie jak dzielenie się z innymi zasobami – w operacjonalizacji altruistycznej orientacji społecznej). Być może w grupie wolontariuszy, wobec podwyższonego poziomu empatii i altruistycznej orientacji społecznej, zmienne te osiągają efekt sufitowy, przez co ich relacja nie jest pozytywna. Warto jednak zauważyć, że również w przypadku grup osób niezaangażowanych w wolontariat oraz osób bez żadnych doświadczeń wolontariackich zależność między tymi dwoma zmiennymi nie była istotna statystycznie.

Wpływ na takie wyniki mogła mieć operacjonalizacja konstruktów. Altruistyczna orientacja społeczna była mierzona jako tendencja do dzielenia zasobów – opisywanych jako

---

<sup>7</sup> Sprawdzono, czy korelacja ta występuje we wszystkich wyróżnionych skupieniach. Korelacja ta nie była istotna statystycznie w żadnym ze skupień za wyjątkiem „społeczników nastawionych na cel”, gdzie była ona umiarkowana i negatywna,  $\rho = -.36$ ;  $p < .05$ .

<sup>8</sup> Gdy potraktowano osoby, które nie były wolontariuszami w ostatnim roku (zarówno osoby z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi, jak i bez doświadczeń wolontariackich w ciągu życia) jak jedną grupę ( $N = 224$ ), korelacja między empatią a altruistyczną orientacją społeczną była słaba i pozytywna,  $\rho = .16$ ;  $p < .05$ .



pieniądze – między siebie a fikcyjną „drugą osobę”. Mimo że wolontariat i dzielenie się są formami zachowań prospołecznych, są one jednak znacząco różne. Wolontariat zakłada długoterminowe, osobiste koszty (poświęcanie czasu, własnych zasobów, kontynuowanie zaangażowania, pracę bez wynagrodzenia), podczas gdy dzielenie się pieniędzmi jest formą natychmiastowej pomocy (lub – w przypadku miary takiej, jak użyta w badaniu, po prostu realizacją normy społecznej sprawiedliwości – „druga osoba” nie była opisana jako osoba potrzebująca). Decyzja o podziale pieniędzy nie wymaga dużych nakładów poznawczych ani pracy. Ponadto, wolontariusze mogą być mniej chętni do dzielenia się pieniędzmi i dawania innym doraźnej pomocy tego rodzaju. Może to wynikać z ich przekonania, że długoterminowa pomoc może być bardziej owocna i służyć rozwiązywaniu problemów ludzi czy instytucji niż proste dzielenie się pieniędzmi, gdy osoba nie ma również wpływu na to, co wydarzy się z osobą potrzebującą (nie wchodzi z nią w kontakt). Dla młodych dorosłych w szczególności istotne jest, by efekty ich pracy wolontariackiej były osiągalne i by mogli je obserwować (Shields, 2009), wobec czego pomaganie przez dzielenie się zasobami może nie być przez nich postrzegane jako właściwa forma troski o innych.

Ludzie mają tendencję do dawania pieniędzy innym, gdy sądzą, że zmniejsza to deficyty innych osób, a nie wtedy, gdy sądzą, że wspierają czyjś rozwój czy wzrost (Jasielska i in., 2019). Opisanie w badaniu „drugiej osoby” bez podawania szczegółów na jej temat (np. podania informacji, że jest ona osobą potrzebującą) mogło nie skłonić wolontariuszy do wykazania empatii – nie wiadomo było, czy pieniądze są faktycznie potrzebne tej osobie, czy chodzi jedynie o akumulację dóbr materialnych.

Wolontariusze mogli również wierzyć, że potrzeby pomagania motywowane empatią realizują poprzez swoje nieodpłatne zaangażowanie. Tego rodzaju myślenie mogło być związane ze zjawiskiem licencjonowania moralnego (Khan i Dhar, 2006; Simbrunner i Schlegelmilch, 2017) – czerpania pewności dotyczącej decyzji łamiących wewnętrzne normy

z przeszłego, moralnego zachowania (np. decyzją taką może być zachowywanie się rywalizacyjnie, a nie altruistycznie podczas alokacji zasobów między siebie a „drugą osobę”). Licencjonowanie moralne mogło pojawić się w tym badaniu ze względu na kolejność pytań w kwestionariuszu – osoby badane najpierw wypełniały bowiem metryczkę (zawierającą pytania o wolontariat), a następnie zestaw kwestionariuszy (w tym miarę orientacji społecznej). Możliwe również, że dla wolontariuszy (wysoko empatycznych w porównaniu z osobami niezaangażowanymi) niższa altruistyczna orientacja społeczna jest formą radzenia sobie z nadmiernym pobudzeniem empatycznym. Zwiększona wrażliwość na emocjonalne przeżycia innych, jak również tendencja do przyjmowania perspektywy innych może być obciążeniem i stresem (Udipi i in., 2008), z którymi wolontariusze muszą sobie radzić. Ograniczenie zachowań altruistycznych w domenie poza wolontariatem może być formą takiego radzenia sobie. Przyznawanie sobie większej ilości zasobów w mierze orientacji społecznej może być także formą nagrodzenia siebie za trudy nieodpłatnej pracy na rzecz innych lub wiary w to, że zasługuje się na więcej dzięki byciu wolontariuszem.

Oprócz wyżej wymienionych różnic międzygrupowych (tj. różnic w zakresie empatii oraz altruistycznej orientacji społecznej) wykazano, że wolontariusze aktywni w ostatnim roku mieli istotnie wyższy wskaźnik terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej oraz poszukiwania wrażeń niż osoby nigdy niezaangażowane w wolontariat. Osoby zaangażowane w wolontariat dawniej niż w ostatnim roku miały również wyższy wskaźnik terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej niż osoby bez doświadczeń wolontariackich (różnica na granicy istotności statystycznej w przypadku terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej oraz istotna statystycznie w przypadku poszukiwania wrażeń). Terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa oraz poszukiwanie wrażeń są do siebie podobne pod względem chęci doświadczania nowości (Zimbardo i Boyd, 1999; Zuckerman, 2014). W przypadku terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej zaznaczone jest jednak również

poszukiwanie przyjemności i nacisk na doświadczanie „tu i teraz” (Zimbardo i Boyd, 1999; 2008). Wolontariat jest źródłem osobistego rozwoju, może wspomagać uczenie się nowych umiejętności, a także kreować szanse na poznawanie nowych osób (Baker, 2016), zatem – być formą realizacji potrzeby poszukiwania nowości i przyjemności. Dla młodych dorosłych funkcje te mogą być szczególnie nagradzające ze względu na to, że w tym okresie rozwojowym osoby starają się budować karierę zawodową oraz wchodzić w nowe związki interpersonalne, które stają się źródłem wsparcia społecznego, satysfakcji z życia i realizacji potrzeb (Rosiński, 2013). Wchodzą również w dorosłe życie, chcąc próbować nowych ról i sprawdzać swoje umiejętności w praktyce (Katra, 2020).

Nie wykazano różnic międzygrupowych w przypadku przyszłościowej perspektywy czasowej, wymiarów impulsywności innych niż poszukiwanie wrażeń, w szczególności – nie wykazano różnic pod względem dyspozycyjnej wytrwałości, która może mieć związek z dokańczaniem zadań i trwaniem w postanowieniach (Cyders i in., 2014), co może być istotne dla pozostawania wolontariuszem przez dłuższy czas. Wyróżnienie skupień, które zostanie omówione poniżej, umożliwiło jednak odkrycie wewnętrznego zróżnicowania grupy wolontariuszy oraz porównanie podgrup wolontariuszy z osobami z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż w ostatnim roku oraz nigdy niezaangażowanych w wolontariat.

**Skupienia wolontariuszy.** Wśród wolontariuszy udało się wyróżnić cztery profile scharakteryzowane różnymi poziomami empatii, altruistycznej orientacji społecznej, perspektywy czasowej przyszłościowej oraz teraźniejszej hedonistycznej. Możliwość wyróżnienia skupień jest zgodna z badaniami dotyczącymi heterogeniczności motywacji oraz cech wolontariuszy (np. Kee i in., 2018; Marta i in., 2006), jednakże w niniejszym badaniu po raz pierwszy użyto cech, które miały odzwierciedlać osobowościowe tendencje do rozważania aspektów społecznego i temporalnego w zachowaniach prospołecznych (Joireman i in., 2001;

Milfont i in., 2006). Wyróżnione grupy zostały nazwane: „społecznikami nastawionymi na cel”, „poszukiwaczami przyjemności”, „wolontariuszami czynu, nie uczuć” oraz „współczującymi indywidualistami”. Dodatkowo, opisano skupienia poprzez poziomy dyspozycyjnej impulsywności, która ma ogólnie związki z niższą samokontrolą i skutecznością działania w zgodzie z osobistymi intencjami (Churchill i Jessop, 2010), ale także potrzebą pożytkowania energii do działania, którą to potrzebę można realizować poprzez działania wolontariackie (Matsuba i in., 2007).

*Skupienie „egzocentryczne” – „społecznicy nastawieni na cel”.* Odnosząc się do teorii Jerzego Karyłowskiego (1984) i Janusza Reykowskiego (Reykowski i Smoleńska, 1980), wyróżnione w badaniu profile można interpretować jako przykłady realizacji prospołeczności egzocentrycznej, endocentrycznej i ipsocentrycznej.

W przypadku prospołeczności egzocentrycznej najistotniejsze jest zauważanie przez osoby sytuacji, stanów i potrzeb partnerów interakcji i wspieranie w odpowiedzi na te potrzeby (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). Opisując ten rodzaj prospołeczności językiem „aspektu społecznego” (Milfont i in., 2006), osoby, które mają tendencję do pomagania motywowanego egzocentrycznie powinny mieć tendencję do przedkładania interesów drugiej osoby nad interes własny, przy czym widoczny może być także aspekt współodczuwania (zauważania i reagowania na potrzeby drugiego człowieka). W przypadku jednego profilu wyróżnionego w niniejszym badaniu dało się zauważyć wyraźne podkreślenie cech, które wpisują się w pomaganie egzocentryczne. Był to profil **„społeczników nastawionych na cel”**.

„Społecznicy nastawieni na cel” charakteryzowali się ponadprzeciętnymi poziomami empatii, altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej oraz niższym niż średni poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Oznacza to, że w porównaniu do innych wolontariuszy mieli tendencje do tego, by wczuwać się w sytuację

innych ludzi (co operacjonalizuje empatia), troszczyć się o innych (altruistyczna orientacja społeczna), a przy tym – być zorientowanymi na przyszłość i długoterminowe konsekwencje działań (przyszłościowa perspektywa czasowa). Członkowie tego skupienia mogą być zatem postrzegani jak „stereotypowi” wolontariusze (Wilson, 2012). Wyniki te są zgodne z doniesieniami dotyczącymi roli „osobowości altruistycznej” i nastawienia na przyszłość w zaangażowaniu wolontariackim (Maki i in., 2016). Nastawienie na przyszłość może być pomocne w zaangażowaniu wolontariackim – rzadko kiedy wolontariusze mogą od razu zauważyć efekty swojej pracy – wymaga ona najczęściej dłuższego zaangażowania. Dla grupy młodych dorosłych szczególnie ważne jest, by cele pracy wolontariackiej były osiągalne, a rezultaty ich pracy widoczne dla nich (Shields, 2009). Osoby o przyszłościowej orientacji mogą mieć większą tolerancję na to, by czekać na efekty swoich działań (Zimbardo i Boyd, 2008).

Cechy wyróżniające „społeczników nastawionych na cel” – empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa perspektywa czasowa istotnie odróżniały ich od osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż ostatni rok i osób bez doświadczeń wolontariackich. Dodatkowo, „społecznicy nastawieni na cel” mieli wyższy poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej niż osoby z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż ostatni rok. Warto zauważyć, że wynik ten wystąpił mimo tego, że wśród „społeczników nastawionych na cel” przeważającą rolę odgrywała perspektywa przyszłościowa. Perspektywy terażniejsza hedonistyczna i przyszłościowa nie są jednak biegunami przeciwstawnymi (Zimbardo i Boyd, 1999; 2008). Cała grupa wolontariuszy, którzy wzięli udział w badaniu wykazywała się wyższymi wskaźnikami terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej – możliwe, że osoby nastawione hedonistycznie poszukują przyjemnych aktywności w czasie wolnym, a wolontariat, poprzez możliwości pomagania innym i czerpania radości z tej aktywności (Caissie i Halpenny, 2003) jest taką właśnie działalnością.

W przypadku wymiarów impulsywności, „społecznicy nastawieni na cel” mieli wyższą wytrwałość, niższy brak premedytacji oraz niższą impulsywność ogólną niż osoby z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z ostatniego roku. Na granicy istotności statystycznej okazała się różnica między „społecznikami nastawionymi na cel” a osobami, które nigdy nie były wolontariuszami pod względem dyspozycyjnego braku wytrwałości (bardziej wytrwali okazali się „społecznicy nastawieni na cel”).

Wrażliwość na potrzeby drugiego człowieka (np. empatia, altruistyczna orientacja społeczna) może być pomocna w tym, aby pozostać wolontariuszem (Bekkers, 2005; Jiranek i in., 2013; Mitani, 2014). Wolontariusze o nastawieniu altruistycznym są bardziej entuzjastyczni w działaniu i pozostają zaangażowani przez dłuższy czas (Chaddha i Rai, 2016). Współwystępowanie z tymi cechami wysokiej dyspozycyjnej wytrwałości może dodatkowo predysponować „społeczników nastawionych na cel” do pozostawania zaangażowanymi. Realne zaangażowanie może wspierać wytrwałość i kontynuację działania – w szczególności, jeśli aktywność jest nagradzająca. Brak nagród za pracę wolontariacką może skutkować ograniczeniem lub przerwaniem aktywności (Restivo i van de Rijt, 2014). W przypadku wolontariatu nagrody mają z definicji rzadko materialny charakter (Omoto i Packard, 2016). Polegają one raczej na docenianiu pracy, pochwałach lub tworzeniu wspierającego środowiska społecznego lub możliwości rozwoju osobistego (Edeigba i Singh, 2021; Cho i in., 2020; Mitchell i Clark, 2021). „Społecznicy nastawieni na cel” mieli również wyższą perspektywę czasową przyszłościową, która jest związana z planowaniem i nastawieniem na cel (Seginer i Lens, 2015; Qian i in., 2015), ale także wytrwałością (Simons i in., 2004; Zimbardo i Boyd, 2008). Również w niniejszym badaniu wykazano pozytywną współzmiennność przyszłościowej perspektywy czasowej i dyspozycyjnej wytrwałości. U „społeczników nastawionych na cel” wykazano ponadto niższy brak premedytacji czy impulsywność niż u osób, które były wolontariuszami w przeszłości. Możliwe, że „społecznicy nastawieni na cel” są grupą

osobowościowo predestynowaną do pozostania aktywnymi wolontariuszami przez dłuższy czas.

*Skupienie „endocentryczne” – „poszukiwacze przyjemności”*. Innym przejawem prospołeczności może być tzw. prospołeczność endocentryczna (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). W tego rodzaju orientacji prospołecznej szczególną rolę odgrywa chęć podtrzymania albo zwiększenia pozytywnej oceny Ja. Pomaganie zachodzi wówczas, gdy osoba obserwuje innego w potrzebie i reaguje, by uniknąć niezadowolenia z siebie lub poczucia niezgodności z własnymi standardami. W niniejszym badaniu wzięto pod uwagę altruistyczną orientację społeczną, która operacjonalizuje uwewnętrznienie troski o innych oraz wymiar poszukiwania krótkoterminowych przyjemności „tu i teraz” – nastawienie na terażniejszy hedonizm, których poziomy mogą sugerować endocentryczne tendencje do pomocy.

Nastawienie na terażniejszy hedonizm odpowiada za poszukiwanie wrażeń i przyjemności „tu i teraz”, a także za nadawanie wartości pozytywnym, dostępnym w krótkim czasie nagrodom (Zimbardo i Boyd, 1999; 2008). Wyróżniono profil, który w szczególności akcentował tę właśnie cechę – profil „poszukiwaczy przyjemności”. „Poszukiwacze przyjemności” oraz omówione wyżej skupienie „społeczników nastawionych na cel” byli najbardziej licznymi grupami wolontariuszy. „Poszukiwacze przyjemności” charakteryzowali się przede wszystkim podwyższonym poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Mieli oni średnie poziomy pozostałych cech, na których podstawie przeprowadzono grupowanie wolontariuszy (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa perspektywa czasowa). „Poszukiwacze przyjemności” mieli wyższy poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej niż osoby z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z ostatniego roku oraz osoby, które nigdy nie pracowały w wolontariacie.

Warto zauważyć, że relatywnie najwięcej wolontariuszy, którzy zadeklarowali zaangażowanie 1-2 razy w roku (38,8%), kilka razy w roku (46%), raz w tygodniu (40%),

częściej niż raz w tygodniu (50%) znalazło się właśnie w tym skupieniu (w porównaniu do pozostałych trzech skupień). Możliwe, że takie osoby preferują albo wolontariaty akcyjne lub doraźne, albo też angażują się bardzo często. W pierwszym przypadku, wolontariat może pozwalać osobom realizować ich potrzebę pomagania, a jednocześnie nie wymagać zaangażowania czasowego, które powodowałoby zbyt duże obciążenie emocjonalne czy organizacyjne i ograniczało „rozrywkową” funkcję aktywności. W drugim przypadku natomiast osoby mogą być motywowane przez poszukiwanie wrażeń i popędliwość (co zostanie omówione w kolejnym akapicie), co prowadzi do potrzeby natychmiastowego reagowania na bodźce i być może również polegania na wolontariacie jako formie radzenia sobie z emocjami. W badaniu Matsuby i wsp. (2007) wykazano, że w przypadku osób o osobowości „nisko kontrolowanej”, charakteryzującej się wysoką impulsywnością i aktywnością (w tym fizyczną), wystąpił mały, ale znaczący efekt dla zaangażowania w wolontariat. Autorzy tłumaczyli to faktem, że wolontariat może być formą kierowania energii na działanie. Podobnie może dziać się w przypadku osób nastawionych na hedonistyczną terażniejszość.

W przypadku wymiarów impulsywności, „poszukiwacze przyjemności” mieli wyższy poziom poszukiwania wrażeń, pozytywnej popędliwości oraz impulsywności ogólnej niż osoby z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z ostatniego roku oraz osoby, które nigdy nie angażowały się w wolontariat. „Poszukiwacze przyjemności” mieli również wyższy poziom braku premedytacji niż osoby nigdy niezaangażowane w wolontariat. Jest to zgodne z dobrze udokumentowanymi korelacjami terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej z impulsywnością, w szczególności – z poszukiwaniem wrażeń (Jochemczyk i in., 2017; Zimbardo i Boyd, 1999). Terażniejszy hedonizm zawiera w sobie bowiem element poszukiwania wrażeń jako źródła przyjemności „tu i teraz” (Bodecka i in., 2021; Zimbardo i Boyd, 2008; Zajenkowska i in., 2022).



U „poszukiwaczy przyjemności”, w porównaniu ze „społecznikami nastawionymi na cel” wystąpiły wyższe poszukiwanie wrażeń, wyższy brak premedytacji, wyższa popędliwość pozytywna i negatywna, wyższa impulsywność ogólna. Jest to zatem grupa, u której widoczne może być działanie na podstawie emocji, empatycznych, ale nie tylko – na przykład, mogą być oni reaktywni wobec wydarzeń, które spotykają ich w codziennym życiu i wolontariacie (na co wskazuje zwiększona popędliwość, w szczególności pozytywna, ale także wyższa popędliwość negatywna w porównaniu do „społeczników nastawionych na cel”). Mogą mieć tendencję do tego, żeby reagować szybko i bez dłuższego namysłu, co może mieć związek z podejmowaniem krótkoterminowych wolontariatów akcyjnych.

Pozytywna popędliwość to tendencja do impulsywnego działania w odpowiedzi na pozytywne bodźce i emocje (Cyders i in., 2014). Poziom pozytywnej popędliwości „poszukiwaczy przyjemności” w porównaniu do osób niezaangażowanych w wolontariat w ostatnim roku oraz „społeczników nastawionych na cel” jest przesłanką do potwierdzenia tezy, że wolontariat w tej grupie może być formą działania na podstawie pozytywnych emocji czy wzmocnień (np. poczucia akceptacji, afiliacji czy rozwijania kompetencji). Dla młodych dorosłych wzmocnienia tego typu mogą być szczególnie ważne, ponieważ poszukują oni, po okresie adolescencji i krystalizowania tożsamości, form samorealizacji w grupie rówieśniczej, nowych relacji, po wyjściu z domu rodzinnego – nowych grup odniesienia i bliskich związków, a także rozwoju kompetencji przydatnych na rynku pracy (Katra, 2019). Rola pozytywnej popędliwości może być również rozumiana w kontekście teorii „poszerzania i budowania” (ang. *broaden-and-build theory*; Fredrickson 2001; Fredrickson i in., 2008). Emocje pozytywne mają skutek w akumulacji zasobów (np. wiedzy i umiejętności, wsparcia społecznego, radzenia sobie), co prowadzi do doświadczenia jeszcze większej ilości emocji pozytywnych. Pozytywne emocje promują zachowania prospołeczne, co z drugiej strony

proceeds to experiencing even more positive emotions (Aknin et al., 2018; Lyubomirsky et al., 2005).

It is also worth noting that „pursuers of pleasure” had a higher level of negative reactivity in relation to „goal-oriented social partners”. According to the theory of preventing negative emotions (Cialdini and Kenrick, 1976; Cialdini et al., 1981) and related to it the concept of altruism as hedonism (Cialdini et al., 1973), helping (in this study: volunteering) can be based on the desire to reduce the negative emotion experienced in response to observed needs of others. The goal of helping, in the theory, can be the reduction of one's own negative emotional state, and then the pursuit of pleasure resulting from helping. „Pursuers of pleasure” had a higher level of empathy than people who never worked in volunteering. Although empathy could be a stimulus for volunteering or be strengthened through this work, it is a fact that this group in a more significant way than people without volunteering experience empathized with others. If for „pursuers of pleasure” especially important is hedonistic gratification from helping, volunteering could have for these people the function of active self-compassion with empathy (understood as empathizing, which can be associated with negative, difficult-to-accept emotions).

It remains a question, how much engagement in „pursuers of pleasure”, characterized by a high hedonistic perspective, is more than extrinsic motivators (empathy, altruistic social orientation) can be sustained. Data on altruism motivated hedonistically point to the instability of the tendency to help (Cialdini et al., 1987). Similarly, data on the motivation of endocentric – higher level of self-interest (and thus also on one's own pleasure) is associated with a tendency to snap judgments and impulsive decisions (Piekarski, 2014; Szuster and Rutkowska, 2008). This translates into less engagement

wolontariuszy motywowanych endocentrycznie (Szuster i Rutkowska, 2008). Niemniej jednak, pomimo tego, że wczesna dorosłość (wiek osób badanych) jest okresem rozwojowym zwiększonego ryzyka podejmowania zachowań antyspołecznych czy szkodliwych dla jednostki, szczególnie u osób wysoko impulsywnych (McCabe i in., 2015), niniejsze badanie pokazuje, że w przypadku niektórych osób „energia” związana z impulsywnością (Matsuba i in., 2007) może przełożyć się na działania wolontariackie, a więc służące innym osobom, sprawom istotnym społecznie lub grupom.

**Skupienie „endocentryczne” – „wolontariusze czynu, nie uczuć”.** W badaniu wyróżniono również inny profil, który do pewnego stopnia odzwierciedla pomaganie nakierowane na Ja, które można również interpretować jako pomaganie endocentryczne. **„Wolontariusze czynu, nie uczuć”** charakteryzowali się ponadprzeciętnym poziomem altruistycznej orientacji społecznej, nieco niższym niż średni poziomem empatii i przyszłościowej perspektywy czasowej oraz średnim poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Co ważne, skupienie to charakteryzowało się istotnie niższym poziomem empatii niż w przypadku innych skupień. Uniemożliwia to interpretowanie tego skupienia jako skupienia wolontariuszy zorientowanych egzocentrycznie – ponieważ zauważanie potrzeb innych i pomaganie w odpowiedzi na te potrzeby odgrywa tutaj mniejszą rolę niż inne cechy.

Poziom altruistycznej orientacji społecznej u „wolontariuszy czynu, nie uczuć” był podobny jak w przypadku „społeczników nastawionych na cel”, ale różny od innych skupień. Jest to więc grupa wolontariuszy, która dość chętnie dzieli się zasobami z innymi, ale nie współczuje przy tym innym. Nie jest również nastawiona na przyszłość ani ponadprzeciętnie na terażniejszy hedonizm. Być może pobudką „wolontariuszy czynu, nie uczuć” jest norma moralna sprawiedliwości społecznej i dzielenia się, co jest charakterystyczne dla motywacji endocentrycznych (pomaganie, by zachować dobre mniemanie o sobie, działać zgodnie ze

swoimi przekonaniem i dzięki temu nie odczuwać przykrego braku spójności obrazu Ja z zachowaniem lub nie ryzykować negatywnej oceny ze strony innych, Karyłowski, 1982; Piekarski, 2014).

Warto zauważyć, że relatywnie większa część osób pracujących w wolontariacie biurowym/organizacyjnym trafiła do właśnie tego skupienia (35,7%). W wolontariacie biurowym/organizacyjnym osoba dzieli się swoim czasem, ale aktywność nie wymaga współczucia innym ani interakcji pomocowych z innymi, co byłoby zgodne z mniejszą istotnością empatii dla tych właśnie wolontariuszy.

„Wolontariusze czynu, nie uczuć” charakteryzowali się niższą empatią i altruistyczną orientacją społeczną niż osoby, które kiedyś miały doświadczenie pracy wolontariackiej. Miały jednak wyższą empatię oraz wyższy poziom altruistycznej orientacji społecznej niż osoby, które nigdy nie były wolontariuszami. „Wolontariusze czynu, nie uczuć” plasują się zatem pomiędzy osobami z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi a osobami, które nigdy nie angażowały się w wolontariat, jeśli chodzi o cechy odpowiadające za aspekt społeczny zachowań prospołecznych (dylemat między wobec wyboru troski o interesy własne a interesy drugiej osoby). Prowadzi to do pytania, na ile ich zaangażowanie będzie zatem trwałe.

„Wolontariusze czynu, nie uczuć” charakteryzowali się niższym poziomem poszukiwania wrażeń niż „poszukiwacze przyjemności”, niższą wytrwałością, wyższym brakiem premedytacji i impulsywnością ogólną niż „społecznicy nastawieni na cel”. Dla „poszukiwaczy przyjemności” terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa i poszukiwanie wrażeń są cechami charakterystycznymi, podczas gdy dla „wolontariuszy czynu, nie uczuć” liczy się przede wszystkim dzielenie się z innymi. Satysfakcja i podtrzymywanie zaangażowania mogą więc wynikać nie tyle z odczuwania przyjemności, co z bycia zgodnym ze wewnętrznym standardem dzielenia się i troski o innych. Różnice wobec „społeczników nastawionych na cel” mogą wynikać z mniejszego nastawienia empatycznego. Empatia

wymaga zaangażowania emocjonalnego i intelektualnego, które nie jest możliwe, gdy impulsywność jest podwyższona (Piekarski, 2014).

**Skupienie „ipsocentryczne” – „współczujący indywidualiści”.** W teorii Janusza Reykowskiego (Reykowski i Smoleńska, 1980) wyróżnia się również trzeci rodzaj prospołeczności – prospołeczność ipsocentryczną. Osoby zorientowane w ten sposób w działaniach pomocowych skupiają się na możliwości uzyskania osobistego zysku lub uniknięcia strat. Jerzy Karyłowski (1984) odrzucał możliwość nazwania tego rodzaju motywacji prospołecznymi, określając je jako „pseudoaltruistyczne”. Jest jednak możliwe, że ludzie podejmują zachowania prospołeczne, na przykład wolontariat, kierowani pobudkami ipsocentrycznymi. W niniejszym badaniu wyłonił się profil wolontariuszy określony jako skupienie **„współczujących indywidualistów”**. Wolontariusze należący do niego charakteryzowali się nieco podwyższonym poziomem empatii i przyszłościowej perspektywy czasowej, nieco obniżonym poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy, ale przede wszystkim – znacznie niższym niż średni poziomem altruistycznej orientacji społecznej. Dla tych osób zatem liczyć się mogą przede wszystkim korzyści własne w interakcjach społecznych, na co wskazywałby niski poziom altruistycznej orientacji społecznej. U „współczujących indywidualistów” rolę w podjęciu decyzji o zaangażowaniu w wolontariat mogła odgrywać empatia. Dzięki tendencji do wczuwania się w sytuację innych oraz jednoczesnej orientacji przyszłościowej mogli oni mieć gotowość do podjęcia wolontariatu (podobnie jak w przypadku „społeczników nastawionych na cel”). Osoby, które mają orientację przyszłościową, mogą z jednej strony dobrze radzić sobie z planowaniem wolontariatu i podtrzymywaniem zaangażowania w czasie (Maki i in., 2016). Z drugiej strony jednak, mogą mieć tendencje do myślenia o sobie i własnych celach oraz prospektywnym dobrostanie (Zimbardo i Boyd, 2008) i pomagać celem stworzenia relacji wzajemności korzystnych dla nich w przyszłości (Chernyak-Hai i Halabi, 2018).

„Współczujący indywidualiści” nie różnili się w sposób istotny statystycznie od osób, które miały doświadczenia w wolontariacie dawniejsze niż z ostatniego roku. Jest to przesłanką do postawienia pytania o trwałość ich dalszego zaangażowania. W porównaniu z osobami bez żadnych doświadczeń wolontariackich charakteryzowali się wyższą empatią oraz niższą altruistyczną orientacją społeczną. Odwrotnie niż w przypadku „wolontariuszy czynu, nie uczuć”, empatia mogła być u „współczujących indywidualistów” czynnikiem decydującym o zaangażowaniu w wolontariat wobec niskiej tendencji do troszczenia się o interesy innych w interakcjach społecznych.

W porównaniu z innymi skupieniami, „współczujący indywidualiści” mieli mniejszy brak premedytacji niż „poszukiwacze przyjemności” (różnica na granicy istotności statystycznej) oraz byli mniej ogólnie impulsywni niż „poszukiwacze przyjemności”. Byli także bardziej wytrwali niż „wolontariusze czynu, nie uczuć”. Ciekawym zjawiskiem była wyższa wytrwałość „współczujących indywidualistów” niż „wolontariuszy czynu, nie uczuć”. Powodem tej zależności mógł być fakt istotności przyszłościowej perspektywy czasowej u „współczujących indywidualistów”, która to perspektywa, jak omówiono wyżej, wiąże się z dążeniem do długoterminowych celów i planowaniem (Maki i in., 2016; Zimbardo i Boyd, 2008). „Współczujący indywidualiści” byli zatem prawdopodobnie nastawieni na własne cele, dzięki przyszłościowej perspektywie czasowej – mieli tendencje do ich osiągnięcia mimo przeciwności, a wyższy poziom empatii był związany z chęcią zaangażowania się w wolontariat (co jest zgodne z dotychczasowymi wynikami, np. Finkelstein i in., 2005; Jiranek i in., 2013).

Wczesna dorosłość może być czasem koncentracji na sobie. Aby skutecznie poradzić sobie z wymaganiami tego okresu rozwojowego (np. wyjściem z domu rodzinnego, poszukiwaniem partnera lub partnerki, osiągnięciem celów edukacyjnych i zawodowych), potrzebne może być nastawienie egocentryczne (lub indywidualistyczne). U „współczujących indywidualistów”, których motywacje były bliskie ipsocentrycznym (Reykowski i Smoleńska,

1980), wolontariat mógł być drogą uzyskiwania korzyści, które dawały im szansę odniesienia sukcesu osobistego i/lub karierowego.

### **Podsumowanie Badania I**

W rozdziale przedstawiono wyniki badania ankietowego przeprowadzonego z udziałem wolontariuszy aktywnych w ostatnim roku, osób z doświadczeniami wolontariackimi dawniejszymi niż z okresu ostatniego roku oraz osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat. Przewidywano (H1), że aktywni wolontariusze będą mieć wyższy poziom empatii, altruistycznej orientacji społecznej, przyszłościowej oraz terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej niż osoby, które były wolontariuszami w przeszłości, ci zaś będą mieć wyższy poziom tych cech niż osoby, które nigdy nie angażowały się w przeszłości. Hipoteza ta potwierdziła się jedynie częściowo. Wolontariusze aktywni w ostatnim roku mieli istotnie wyższy poziom empatii, altruistycznej orientacji społecznej oraz terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej niż osoby, które nigdy nie angażowały się w wolontariat; a także istotnie wyższy poziom altruistycznej orientacji społecznej niż osoby, które miały dawniej doświadczenia wolontariackie. Różnica w poziomie terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej między aktywnymi wolontariuszami a osobami zaangażowanymi w przeszłości była na granicy istotności statystycznej. Nie wykazano różnic w zakresie przyszłościowej perspektywy czasowej między żadną z grup.

Zgodnie z H2, udało wyróżnić się cztery grupy o różnych profilach cech odpowiedzialnych za osobowościowe tendencje do rozważania na określone sposoby aspektów społecznego i temporalnego prospołeczności. Grupy zostały nazwane, na podstawie swoich charakterystyk, „społecznikami nastawionymi na cel”, „poszukiwaczami przyjemności”, „wolontariuszami czynu, nie uczuć” oraz „współczującymi indywidualistami”.

W myśl H3, profil, który miał charakteryzować się podwyższoną terażniejszą hedonistyczną perspektywą czasową oraz niższą przyszłościową perspektywą czasową miał również mieć wyższy poziom poszukiwania wrażeń niż osoby nigdy niezaangażowane w wolontariat. Grupą, która odpowiadała opisowi postawionemu w H3 byli „poszukiwacze przyjemności”, którzy mieli wyższy poziom dyspozycyjnego poszukiwania wrażeń niż osoby nigdy niezaangażowane w wolontariat.

Ostatnia hipoteza (H4), przewidywała, że profil charakteryzujący się wyższą przyszłościową perspektywą czasową, będzie charakteryzował się wyższym poziomem wytrwałości (niższym poziomem braku wytrwałości) niż grupa osób nigdy niezaangażowanych w wolontariat. W badaniu wyróżniono dwie grupy, które charakteryzowały się wyższą niż średnia przyszłościową perspektywą czasową: „społeczników nastawionych na cel” oraz „współczujących indywidualistów”. Tylko w przypadku „społeczników nastawionych na cel” wykazano różnice w zakresie dyspozycyjnej wytrwałości – byli oni bardziej wytrwali niż osoby z dawniejszymi doświadczeniami wolontariackimi, ale różnica między nimi a osobami nigdy niezaangażowanymi w wolontariat była na granicy istotności statystycznej.

Uznanie wewnętrznego zróżnicowania wolontariuszy pozwala na głębsze zrozumienie korelatów ich działania. W Badaniu I skupiono się jednak jedynie na cechach osobowości. Pozwoliło to na rozpoznanie cech, które współwystępują i łączą się ze sobą, by przewidywać, jak impulsywni są wolontariusze, a co za tym idzie, jakie mogą mieć tendencje do działania na podstawie wydarzeń i emocji otaczających ich w codziennym życiu i pracy wolontariackiej. Podejście to analizuje jednak bezpośrednich wskaźników zaangażowania wolontariackiego. Dlatego też wnioski wysunięte na podstawie wyników Badania I stanowiły podstawę dla hipotez postawionych w kolejnym badaniu, które objęło jedynie próbę wolontariuszy i zawierało pytania dotyczące zaangażowania wolontariackiego: motywacji do wolontariatu



(funkcji wolontariatu), przywiązania do organizacji pozarządowej oraz szacowanego prawdopodobieństwa bycia wolontariuszem w przyszłości.

## **ROZDZIAŁ IV: BADANIE II – PRZEWIDYWANIE ZMIENNYCH ZWIĄZANYCH Z ZAANGAŻOWANIEM WOLONTARIACKIM: CHARAKTERYSTYKA WOLONTARIUSZY ZORIENTOWANA NA OSOBĘ ORAZ ANALIZY REGRESYJNE**

### **Cel badania**

W Badaniu II – głównym badaniu pracy – przyjęto dwie strategie analityczne, by rozwiązać dwa problemy badawcze. Pierwszy z nich to sprawdzenie ewentualnego wewnętrznego zróżnicowania grupy wolontariuszy pod względem konstelacji cech związanych z aspektem społecznym i temporalnym (podobnie jak w Badaniu I) oraz porównanie przewidywanych skupień pod względem zmiennych związanych z motywacjami do wolontariatu, doświadczeniami oraz rezultatami zaangażowania. Analizy związane z tym problemem będą oznaczane poniżej jako Część I. Drugi problem badawczy to sprawdzenie z użyciem modeli regresyjnych wartości predykcyjnej cech osobowości związanych z aspektem społecznym i temporalnym, motywacji oraz zmiennych z poziomu doświadczeń wolontariackich dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania się w wolontariat w przyszłości. Analizy związane z tym problemem badawczym będą oznaczane poniżej jako Część II. Celami Badania II przedstawionego w rozdziale były:

- W Części I:
  - Próba zagregowania tych samych cech osobowości, co w Badaniu I (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa i terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa) w konstelacje, które różnicują podgrupy wolontariuszy oraz ponownie – odpowiedź na pytanie, w jaki sposób ewentualne konstelacje mieszczą się w makroteoriach prospołeczności. W Badaniu I wykorzystano podejście do empatii jako konstruktu jednowymiarowego, ale w próbie z Badania II wykorzystano dwa wskaźniki: empatię afektywną i empatię poznawczą. Celem wprowadzenia tego rozróżnienia było ewentualne wykrycie

rozbieżności w znaczeniu obu form empatii dla zaangażowania wolontariackiego. Dotychczasowe dane wskazują, że obie formy empatii odgrywają rolę w zaangażowaniu prospołecznym (np. Persson i Kajonius, 2016), ale podkreśla się rolę empatii afektywnej dla zachowań pomocowych (Dovidio i in., 2006; Pavey i in., 2012). Mimo to, empatia poznawcza (przyjmowanie perspektywy) może być również związana z możliwością rozważania przyszłych konsekwencji własnych działań (O'Connell i in., 2018), co jest istotne dla umiejętności przewidywania perspektywy innych osób w przyszłości. To z kolei może być związane z przewidywaniem własnego zaangażowania się w wolontariat w przyszłości. Szacowanie swojej aktywności w przyszłości jest rezultatem wolontariatu i jedną z najistotniejszych zmiennych w Badaniu II. Podsumowując, rozróżnienie na dwie formy empatii jest zatem istotne w Badaniu II, które skupia się już nie tyle na samym wyróżnieniu skupień, jak Badanie I, co przewidywaniu konkretnych zmiennych związanych z zaangażowaniem,

- Porównanie wyróżnionych podgrup pod względem zmiennych związanych z zaangażowaniem wolontariackim z poziomu czynników poprzedzających (motywacje w ramach teorii funkcjonalnej, Clary i in., 1998); doświadczeń (przywiązanie do organizacji pozarządowej – trzy wymiary wg konceptualizacji Meyera i Allen, 1996; satysfakcja z pracy wolontariackiej) oraz rezultatów wolontariatu (szacowane prawdopodobieństwo bycia wolontariuszem w przyszłości: za miesiąc, za rok oraz trzy lata).
- W Części II:
  - Sprawdzenie wartości predykcyjnej czynników poprzedzających wolontariat (empatii, altruistycznej orientacji społecznej, przyszłościowej i teraźniejszej

hedonistycznej perspektywy czasowej oraz motywacji do wolontariatu) oraz doświadczeń (przywiązania do organizacji oraz satysfakcji z pracy wolontariackiej) oraz analizy efektów interakcyjnych altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej (przewidywanych jako istotne na podstawie teorii aktywizacji norm społecznych, Schwartz, 1970 i badań empirycznych, np. Joireman i in., 2001, a także teorii perspektyw czasowych i doniesień na temat przyszłościowej perspektywy czasowej, Zimbardo i Boyd, 2008) dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości (uśrednionego oraz osobno dla trzech horyzontów czasowych: za miesiąc, za rok, za trzy lata).

## **Hipotezy badawcze**

**Hipotezy badawcze dla Części I.** W Badaniu I na podstawie poziomów empatii, altruistycznej orientacji społecznej, przyszłościowej i terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej udało się wyróżnić cztery skupienia wolontariuszy: „społeczników nastawionych na cel”, „poszukiwaczy przyjemności”, „wolontariuszy czynu, nie uczuć” oraz „współczujących indywidualistów”. W Badaniu II celem było ponowne wyróżnienie grup wolontariuszy na podstawie tych samych cech i sprawdzenie, czy udaje się odtworzyć zróżnicowanie wewnątrzgrupowe wolontariuszy. Przewidywano zatem, że:

**H1:** *Podobnie jak w Badaniu I, wśród wolontariuszy da się wyróżnić grupy charakteryzujące się różnymi profilami cech: empatii, altruistycznej orientacji społecznej, przyszłościowej oraz terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Podobnie jak w Badaniu I, grupach tych da się odnaleźć cechy motywacji egzo-, endo- i ipsocentrycznych (zgodnie z teoriami prospołeczności; Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980).*

Następnie, celem badania było porównanie przewidywanych grup pod względem ich motywacji, zmiennych z poziomu doświadczeń wolontariackich (przywiązanie do organizacji, satysfakcja z pracy wolontariusza) oraz zmiennych z poziomu rezultatów wolontariatu, związanych bezpośrednio z zaangażowaniem (liczba godzin spędzanych na wolontariacie oraz subiektywnie szacowane prawdopodobieństwo zaangażowania się w wolontariat w przyszłości). Poniżej przedstawione zostaną dalsze hipotezy badawcze dla poszczególnych typów motywacji wyróżnianych w makroteoriach społeczności.

Po pierwsze, skupienia przypominające motywację egzocentryczną powinny charakteryzować się podwyższonymi wskaźnikami cech związanych z orientacją na innych – empatii oraz altruistycznej orientacji społecznej. Wolontariusze motywowani egzocentrycznie, według teorii Karyłowskiego (1984) i Reykowskiego (Reykowski i Smoleńska, 1980) charakteryzują się nastawieniem na poprawienie dobrostanu partnera interakcji czy beneficjenta działań pomocowych, co upodabnia tę formę motywacji do cech związanych z współodczuwaniem z innymi/rozumieniem ich stanów emocjonalnych (empatia, Carré i in., 2013), czy do troski o dobro innych w interakcjach społecznych (altruistyczna orientacja społeczna, Murphy i in., 2011). Dlatego też, w ramach teorii funkcjonalnej wolontariatu (Clary i in., 1998) można przewidywać, że motywowani egzocentrycznie wolontariusze mogą kierować się przede wszystkim motywacją wartości. Motywacja wartości jest związana z realizacją osobistych wartości humanitarnych i altruistycznych (Clary i in., 1998; Finkelstein, 2009).

Z drugiej strony, wysoka empatia może wiązać się z wyższą tendencją do przywiązywania się na określony sposób do organizacji pozarządowych. Skoro empatia jest związana ze współodczuwaniem, może to także dotyczyć identyfikacji z celami organizacji i emocjonalnym zaangażowaniem w jej sprawy. Odpowiada to przywiązaniu afektywnemu do organizacji (Meyer i Allen, 1996). Dlatego też można przewidywać, że wolontariusze

motywowani egzocentrycznie będą wykazywać się wyższymi wskaźnikami przywiązania afektywnego do organizacji pozarządowej. Z drugiej strony, wyższa empatia poznawcza wiąże się z rozumieniem problemów innych ludzi, ale także organizacji, dla której pracuje wolontariusz. Wyższa altruistyczna orientacja społeczna operacjonalizuje także uwewnętrzną normę moralną troski o innych (Joireman i in., 2001). Wobec tego, można również przewidywać, że wolontariusze o egzocentrycznych motywacjach mogą, w porównaniu z innymi, przejawiać wyższy poziom przywiązania normatywnego do organizacji (Meyer i Allen, 1996). Przywiązanie normatywne do organizacji opiera się przede wszystkim o normę wzajemności i przekonanie po stronie wolontariusza, że pozostanie w organizacji jest jego powinnością ze względu na inwestycje poniesione przez organizację i wytworzone przez to zobowiązanie (Meyer i Allen, 1997). Rolę odgrywać tutaj może uwewnętrznione przekonanie, że należy postępować tak, by odwdzięczać się za otrzymane przysługi. Koresponduje to z koncepcją altruistycznej orientacji społecznej. Osoby, które są nastawione na dobro drugiego człowieka, częściej odwzajemniają działania partnerów interakcji niż osoby nastawione na siebie (De Cremer i Van Lange, 2001). Ponadto, badanie Davida De Cremera i Paula Van Lange (2001) wskazało, że osoby nastawione na partnera interakcji czują się bardziej odpowiedzialne za interesy grupy, do której należą. Osoby o wyższej altruistycznej orientacji społecznej, jako bardziej troszczące się o wyniki osiągnięte przez partnerów interakcji, mogą być zatem również bardziej uważni na to, by dobro organizacji nie ucierpiało.

Wolontariusze motywowani egzocentrycznie mogą również, w porównaniu z innymi wolontariuszami, wykazywać się wyższymi wskaźnikami chęci kontynuacji zaangażowania, choć prawdopodobnie jedynie w sytuacji, gdy z cechami egzocentrycznego pomagania współwystępowałyby niska lub średnia, ale nie wysoka przyszłościowa perspektywa czasowa. Niska przyszłościowa perspektywa czasowa może mieć związek z niższym nastawieniem na siebie i przestrzeń na to, by angażować się prospołecznie. Jak argumentują Zimbardo i Boyd,

2008, wysoka przyszłościowa perspektywa czasowa może powodować, że osoba jest zajęta osiągnięciem własnych celów i może mieć trudności ze spontanicznością, której często wymagają sytuacje pomocowe. Średni poziom przyszłościowej perspektywy czasowej prawdopodobnie jednak może facylitować zaangażowanie w sytuacjach pomocowych ze względu na to, że normy moralne (takie jak troska o innych) mogą aktywizować się w sytuacji, gdy osoba ma zdolność do spostrzegania konsekwencji własnych działań (Joireman i in., 2001; Schwartz, 1970). Wolontariat wymaga również pewnej dozy przyszłościowej perspektywy czasowej ze względu na to, że jego efekty często nie są widoczne od razu, a wytrwałość związana z taką orientacją czasową może ułatwić podtrzymywanie zaangażowania (Maki i in., 2016). Podsumowując hipotetyczną charakterystykę wolontariuszy motywowanych egzocentrycznie, można wysunąć hipotezę:

**H2:** *Wolontariusze charakteryzujący się wyższą empatią i jednocześnie altruistyczną orientacją społeczną (odpowiadający charakterystykom pomagania egzocentrycznego) będą mieli wyższą motywację wartości, przywiązanie afektywne i normatywne do organizacji niż wolontariusze charakteryzujący się tendencjami endo- i ipsocentrycznymi. Jeśli z cechami pomagania egzocentrycznego współwystępować będzie niska lub średnia przyszłościowa perspektywa czasowa, wolontariuszy tacy będą również wyżej szacować prawdopodobieństwo pozostania aktywnymi w przyszłości niż wolontariusze charakteryzujący się tendencjami endo- i ipsocentrycznymi.*

Skupienia przypominające orientację endocentryczną powinny natomiast charakteryzować się średnim lub niskim poziomem altruistycznej orientacji społecznej oraz wyższym poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Osoby te mogą być motywowane przede wszystkim chęcią uzyskania krótkoterminowych korzyści dla własnego

Ja, związanych z poprawą chwilowego nastroju czy ogólniejszego mniemania o sobie. Osoby te mogą zatem charakteryzować się wyższym poziomem motywacji wewnętrznych nakierowanych na efekty wolontariatu (motywacja chroniąca, rozwoju osobistego, społeczna, zrozumienia). Motywacje te wiążą się z bezpośrednimi, szybko obserwowalnymi rezultatami wolontariatu, takimi jak poczucie rozwoju osobistego czy kompetencji, uznanie społeczne, poprawa nastroju czy chwilowa ucieczka od problemów. Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa wiąże się właśnie ze szczególnym docenianiem krótkoterminowych, a w dodatku nagradzających rezultatów (Zimbardo i Boyd, 2008). Ponadto, cechy motywacji wewnętrznych przypominają endocentryczne motywy pomagania dla zachowania dobrego mniemania o sobie czy poprawy nastroju (Karyłowski, 1984; Reykowski, 1984). Motywacje wewnętrzne mogą być również formą własnego zysku, wobec tego niższy poziom altruistycznej orientacji społecznej (wyższy poziom indywidualizmu i przez to chęci maksymalizowania własnych korzyści w interakcjach społecznych; Murphy i in., 2011) może wspierać ich przejawianie.

Ponadto, osoby orientowane endocentryczne mogą charakteryzować się wyższym, w porównaniu z osobami orientowanymi egzo- i ipsocentrycznie, poziomem satysfakcji z pełnionej roli wolontariackiej. Dla motywacji endocentrycznej charakterystyczne jest pomaganie po to, aby właśnie odczuwać satysfakcję z działania czy polepszać własną opinię o sobie (Karyłowski, 1984; Reykowski, 1984). Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa może też wiązać się z poszukiwaniem przyjemności. Prawdopodobnie wolontariat, jako intencjonalne, ale i dobrowolne zachowanie, może spełniać potrzebę poszukiwania przyjemności i wobec tego dawać satysfakcję z działania. Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa jest również związana z ogólną satysfakcją z życia (Tseferidi i in., 2017; Zhang i Howell, 2011), czy emocjonalną satysfakcją z pracy (Bajec, 2018), co również może świadczyć, że można przewidywać jej związki z satysfakcją z pełnionej roli wolontariackiej.



Podsumowując charakterystyki wolontariuszy motywowanych endocentrycznie, można wysunąć hipotezę:

**H3:** *Grupy, które zostaną scharakteryzowane przez średni lub niski poziom altruistycznej orientacji społecznej i wyższy poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej (rozwiązywanie konfliktu temporalnego na korzyść interesów krótkoterminowych; konfliktu społecznego na korzyść interesu własnego, Joireman i in., 2001), co sugerowałoby tendencje do pomagania endocentrycznego; Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980), będą wykazywać się wyższymi wskaźnikami motywacji wewnętrznych zorientowanych na ego oraz na efekty wolontariatu, a także wyższą satysfakcją z wolontariatu.*

Trzecim przewidywanym skupieniem jest skupienie wolontariuszy motywowanych ipsocentrycznie. Pomaganie motywowane ipsocentrycznie koncentruje się na maksymalizacji własnych zysków i minimalizacji strat (Reykowski i Smoleńska, 1980). Wobec tego, takim skupieniem można nazwać grupę osób, które mają tendencję do indywidualizmu w sytuacjach społecznych (nisko altruistyczna orientacja społeczna; Murphy i in., 2011). Charakterystyczna dla tego skupienia może być również wyższa przyszłościowa perspektywa czasowa, ze względu na to, że promuje ona nastawienie na własne cele, które służą długoterminowym pozytywnym konsekwencjom dla samego siebie (Zimbardo i Boyd, 2008) oraz pomaganiu przez wytwarzanie norm wzajemności, które mogą posłużyć jednostce, gdy sama znajdzie się w potrzebie w przyszłości (Chernyak-Hai i Halabi, 2018).

Osoby, które myślą o długoterminowych konsekwencjach swoich działań osiągają więcej sukcesów w kontekście akademickim i zawodowym (Park i in., 2020; Walker i Tracey, 2012) ze względu na umiejętności planowania na rzecz długodystansowych, a nie tylko krótkoterminowych celów. Przewiduje się zatem, że wolontariusze motywowani

ipsocentrycznie będą, w porównaniu z wolontariuszami motywowanymi egzo- i endocentrycznie, motywowani zewnątrznie do podejmowania/kontynuowania wolontariatu. Może zatem być dla nich szczególnie ważna motywacja kariery – celu pozostającego poza aktywnością wolontariacką, który jest nakierowany na sukces w przyszłości, służący samej jednostce (a nie na przykład organizacji czy beneficjentom; Finkelstein, 2009; Jiranek i in., 2013).

Ponadto, ze względu na rozważanie konsekwencji własnych działań, a także uważność na własne zyski/brak osobistych strat, wolontariusze motywowani ipsocentrycznie mogą być przywiązani kontynuacyjnie do organizacji (Meyer i Allen, 1996). W przypadku przywiązania kontynuacyjnego szczególną rolę odgrywa percepcja kosztów, które wolontariusz poniósłby w razie rezygnacji z działalności (Meyer i Allen, 1997). Osoby, które charakteryzuje bardziej rywalizacyjna orientacja społeczna, są zorientowane na maksymalizację własnych korzyści w interakcjach społecznych (Murphy i in., 2011; Murphy i Ackermann, 2014). Takie osoby mogą podtrzymywać tylko te relacje, które przynoszą im osobiste korzyści. Ponadto, jeśli przywiązanie kontynuacyjne opiera się na niepewności związanej z dostępnością alternatywnych form zaangażowania, rolę w jego pojawieniu się u wolontariuszy może odgrywać perspektywa czasowa. Perspektywa czasowa przyszłościowa może bowiem być związana z ostrożnością i unikaniem ryzyka (Kooij i in., 2018).

Podsumowując charakterystykę wolontariuszy motywowanych ipsocentrycznie, można wysunąć następującą hipotezę:

**H4:** *Grupy, które zostaną scharakteryzowane przez wyższy poziom przyszłościowej perspektywy czasowej i niską altruistyczną orientację społeczną (rozwiązywanie konfliktu temporalnego na korzyść interesów długoterminowych i społecznego na korzyść interesów własnych, Joireman i in., 2001), co wskazuje na tendencje do pomagania ipsocentrycznego;*

*Reykowski i Smoleńska, 1980), będą wykazywać się wyższym wskaźnikiem motywacji kariery oraz przywiązania kontynuacyjnego do organizacji niż wolontariusze motywowani egzo- lub endocentrycznie.*

**Hipotezy badawcze dla Części II.** Cechy związane z troską o innych – empatia i altruistyczna orientacja społeczna – mogą być związane z szacowaną chęcią angażowania się w wolontariat w przyszłości. Dotychczasowe badania wskazywały na pozytywny związek empatii z chęcią angażowania się w wolontariat (ogólnie; Bekkers, 2010; w specyficznych kontekstach, np. środowiska naturalnego, Walker i Chapman, 2003). Dyspozycyjny poziom empatii przewiduje również tendencje/chęci do tego, by wchodzić w sytuacje, w których można spotkać osoby w potrzebie (Davis i in., 1999). Jednakże w badaniu Oswald (2003) okazało się, że wśród studentów chęć wolontariatu w ramach udzielania pomocy osobom rozpoczynającym studia była przewidywana przez przyjmowanie perspektywy (empatia poznawczą), ale nie empatię rozumianą emocjonalnie. Wynik ten jest zgodny z faktem, że empatia afektywna wiąże się z odpowiedzią emocjonalną na to, co zauważa się „tu i teraz”, natomiast empatia poznawcza dotyczy rozumienia stanów innych osób (Carré i in., 2013). Empatia poznawcza opiera się więc na operacji umysłowej, a nie jedynie współodczuwaniu, dzięki czemu jej działanie może wyjść poza krótki horyzont czasowy. Możliwe zatem, że chęć angażowania się w wolontariat w dalszej przyszłości lepiej przewiduje komponent poznawczy, który umożliwia przyjmowanie perspektywy na siebie, swoją przyszłość i sprawę, również w przyszłości, a nie komponent afektywny, który dotyczy współodczuwania konkretnych emocji i reagowania na wydarzenie/stan osoby w danym miejscu i momencie. Można zatem przewidywać, że:

**H5:** *Empatia afektywna i poznawcza będą związane z ogólnym szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości oraz z*

*prawdopodobieństwem angażowania się w krótkim horyzoncie czasowym, ale dla dalszych horyzontów czasowych tylko empatia poznawcza będzie odgrywała rolę w przewidywaniu tej zmiennej.*

Drugim komponentem dyspozycyjnej troski o innych badanym w niniejszej pracy jest altruistyczna orientacja społeczna, którą można rozumieć jako uwewnętrznioną normę troski o innych (Joireman i in., 2001). W przeciwieństwie do empatii, która działa w odpowiedzi na bodźce pochodzące ze środowiska, altruistyczna orientacja społeczna dotyczy uogólnionej tendencji do troski o innych. W badaniach nad osobami niebędącymi wolontariuszami, perspektywa poprawy sprawiedliwości społecznej przez wolontariat była jednym z ważniejszych aspektów decydujących o chęci do rozpoczęcia zaangażowania (Jiranek i in., 2013). Osoby o bardziej altruistycznej orientacji społecznej poświęcają również więcej czasu na działania charytatywne niż osoby indywidualistyczne czy rywalizujące z innymi (McClintock i Allison, 1989).

W myśl teorii aktywizacji norm społecznych (Schwartz, 1970) jednostki działają na podstawie norm moralnych (na przykład normy troski o innych) wtedy, gdy wierzą w swoją sprawczość oraz w to, że ich działania mogą mieć konsekwencje w przyszłości. Wiara w konsekwencje własnych działań dla przyszłości jest charakterystyczna dla przyszłościowej perspektywy czasowej (Zimbardo i Boyd, 1999). Osoby o wysokiej przyszłościowej perspektywie czasowej mają umiejętności planowania i zależy im na tym, aby konsekwentnie dążyć do celów, które służą ich dobrostanowi (Zimbardo i Boyd, 1999; 2008). Przyszłościowa perspektywa czasowa może służyć zaangażowaniu wolontariackiemu właśnie dzięki temu, że osoby te wierzą, że ich działanie może przynieść odległy skutek, mimo że początkowo nie widać efektów pomagania (Maki i in., 2016). Należy jednak zauważyć, że przez konsekwencję w dążeniu do własnych celów, zbyt wysoka przyszłościowa perspektywa czasowa może

interferować w przejawianiu tendencji do zachowań prospołecznych (Zimbardo i Boyd, 2008). Aby zachowywać się prospołecznie, należy bowiem zauważać to, co „tu i teraz” i być gotowym, by zareagować, nie zważając na koszty, które może nieść pomoc. Na podstawie integracji dostępnych danych można zatem przewidywać, że w przypadku niskiej i średniej perspektywy czasowej, im wyższa altruistyczna orientacja społeczna, tym wyższa chęć angażowania się w wolontariat w przyszłości. W przypadku niskiej perspektywy czasowej mechanizmem odpowiadającym za ten związek może być niezważanie na koszty pomocy (Zimbardo i Boyd, 2008). W przypadku średniego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej mechanizmem może być aktywizacja norm społecznych – umiarkowana wiara w przyszłe pozytywne konsekwencje własnych działań aktywizuje altruistyczną orientację społeczną, by prowadziła do chęci zaangażowania w wolontariat w przyszłości. W przypadku wysokiej przyszłościowej perspektywy czasowej przewiduje się natomiast, że związek altruistycznej orientacji społecznej i chęci zaangażowania może nie być istotny ze względu na to, że (zbyt) wysoka przyszłościowa perspektywa czasowa powoduje nakierowanie na własne cele i rezygnację ze skupienia na celach prospołecznych (jak argumentowali Zimbardo i Boyd, 2008). Wobec tego postawiono następującą hipotezę:

**H6:** *Związek altruistycznej orientacji społecznej z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości (ogólnie i w poszczególnych horyzontach czasowych) będzie pozytywny dla niskiej i średniej przyszłościowej perspektywy czasowej, ale nieistotny statystycznie dla wysokiej przyszłościowej perspektywy czasowej.*

Jak argumentowano wyżej, również terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa może mieć znaczenie dla angażowania się w wolontariat, ale brakuje danych na temat tego, w jaki sposób może wiązać się z chęcią pozostania w tej aktywności na dłużej. Dotychczasowe

ustalenia na temat terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej wskazują jednak, że jest ona z jednej strony orientacją na przyjemność, ale z drugiej także na poszukiwanie wrażeń i ryzyka (Zimbardo i Boyd, 1999), co potwierdzono również w analizie profilowej wolontariuszy w Badaniu I. Choć Zimbardo i Boyd (2008) argumentują, że skupienie na tu i teraz, charakterystyczne dla tej perspektywy, może wspierać chęć pomagania, to jednak wydaje się, że może być to raczej działanie podyktowane zauważeniem bodźca i natychmiastową reakcją na niego. Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa może motywować wolontariat w poszukiwaniu przyjemności i stymulacji, w tym na przykład relacji społecznych (Kee i in., 2018), a w mniejszym stopniu – realizacji długofalowego planu poprawy dobrostanu innych. Ze względu na związki tej perspektywy z impulsywnością nie przewiduje się, że jest wspierająca dla podtrzymania decyzji o zaangażowaniu, ale będzie ona kontrolowana z uwagi na doniesienia o jej roli w zaangażowaniu wolontariackim.

Oprócz efektów cech osobowości i ich interakcji, rolę w przewidywaniu szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat mogą odgrywać określone motywacje do wolontariatu. W myśl teorii funkcjonalnej wolontariat jest motywowany przez poziom tego, jak bardzo osoba wypełnia określone, ważne dla siebie funkcje wolontariatu poprzez swoje zaangażowanie (Clary i in., 1998). Choć zatem wszystkie z sześciu funkcji mogą odgrywać rolę, to jednak w pozostaniu aktywnym przez dłuższy czas znaczenie mogą mieć te, które najsilniej wiążą się z motywacją wewnętrzną lub zewnętrzną do działania.

Motywacją wewnętrzną jest przede wszystkim motywacja wartości – nakierowana na dobro innych osób. Ta motywacja wiąże się z wewnętrznymi przekonaniem o istotności czynienia dobra, a jest mniej zależna niż inne motywacje od osiągniętych efektów czy otrzymywanych nagród (Finkelstein, 2009; Jiranek i in., 2013). Może być zatem związana ze wspomnianymi wyżej cechami osobowości, takimi jak empatia czy altruistyczna orientacja społeczna. Motywacja wartości jest uważana za najsilniejszą motywację do wolontariatu

(Moore i in., 2014), w badaniach (w tym jakościowych) jest również często wskazywana jako najważniejsza dla samych wolontariuszy (Chacón i in., 2011; Grönlund, 2011). Wartości prospołeczne są pozytywnie związane z czasem spędzonym na wolontariacie (Shantz i in., 2014). Myślenie o innych odgrywa również niebagatelną rolę w przewidywaniu zachowań wolontariusza wykraczających poza jego rolę oraz satysfakcji z zaangażowania (Cornelis i in., 2013). Motywacja wartości ma również związek z satysfakcją z roli oraz z przywiązaniem do organizacji (Bang i in., 2013), a przywiązanie do organizacji przewiduje chęć pozostania wolontariuszem przez dłuższy czas (Vecina i in., 2013). W związku z tym przewiduje się, że:

**H7:** *Motywacja wartości będzie pozytywnie związana z ogólnym szacowanym prawdopodobieństwem zaangażowania się w wolontariat w przyszłości oraz prawdopodobieństwem szacowanym dla wszystkich horyzontów czasowych.*

Motywacja wartości odpowiada motywacji altruistycznej w dychotomii między altruistycznymi a egoistycznymi motywacjami do wolontariatu. W przeciwieństwie do niej, motywacja skrajnie zewnętrzna, związana z efektem uzyskiwanym poza samym wolontariatem, i jednocześnie uważana za najbardziej instrumentalną spośród motywacji w teorii Clary i wsp. (1998), to motywacja kariery (Finkelstein, 2009; Roulin i Baugarter, 2013), ważna w kontekście zadań rozwojowych wczesnej dorosłości (Katra, 2019). Wraz z wiekiem motywacja kariery jednak maleje (Okun i Schultz, 2003). Wiele młodych osób ma tendencję do traktowania wolontariatu instrumentalnie, tak, aby osiągać korzyści indywidualne, dla życia osobistego i zawodowego (Jardim i Marques da Silva, 2018; Roulin i Baugarter, 2013). Celem takich osób może być przede wszystkim uzyskanie zaświadczenia czy wpisu w CV, a to wiąże się z mniejszą intensywnością zaangażowania (Handy i in., 2010). Osiągnięcie celu karierowego lub przewidywanie jego osiągnięcia w określonym momencie w przyszłości może powodować, że

osoba nie ma już motywacji do tego, aby dalej się angażować. Wobec tego wysunięto hipotezę, że:

**H8:** *Motywacja kariery będzie związana negatywnie z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości w dłuższych horyzontach czasowych.*

W celach eksploracyjnych kontrolowano również pozostałe motywacje do wolontariatu w ujęciu teorii funkcjonalnej (Clary i in., 1998).

Znaczenie dla chęci pozostania wolontariuszem w przyszłości mogą mieć również zmienne z poziomu doświadczeń w modelu procesualnym wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995). Jak wspomniano wyżej, przywiązanie do organizacji pozarządowej przewiduje intencje do tego, by pozostać wolontariuszem w przyszłości (Vecina i in., 2013). Z definicji, przywiązanie do organizacji pozarządowej przewiduje, na ile osoba czuje chęć do tego, by pracować dla danej instytucji, przy czym komponenty odpowiadają rozróżnieniu chęci pracy z własnej woli (przywiązanie afektywne), subiektywnie odczuwanego „przymusu” wobec braku alternatyw (przywiązanie kontynuacyjne) lub powinności (przywiązanie normatywne; Meyer i Allen, 1996; Wnuk, 2017). Wszystkie z trzech komponentów przywiązania do organizacji są pozytywnie związane z odnajdowaniem się w roli wolontariusza (Dawley i in., 2005). Wobec tego przewidywano, że:

**H9:** *Wszystkie komponenty przywiązania do organizacji pozarządowej będą pozytywnie związane z szacowanym ogólnym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat oraz prawdopodobieństwem angażowania się w niedalekiej przyszłości.*



Jednakże, istnieją badania, w których wskazuje się na szczególną rolę przywiązania afektywnego oraz normatywnego, które są w kontekście zaangażowania wolontariackiego ważniejsze niż przywiązanie kontynuacyjne (Valéau i in., 2013; Van Vuuren i in., 2008). Może być to związane z faktem, że wolontariat jest czynnością dobrowolną, a zatem nie występuje charakterystyczny dla przywiązania kontynuacyjnego przymus, szczególnie jeśli osoba nie jest związana długoterminową umową z organizacją. Przywiązanie afektywne, jeśli na wysokim poziomie, oznacza, że osoba identyfikuje się z celami organizacji oraz przeżywa emocjonalnie jej sprawy (Meyer i Allen, 1996), ale dla badań nad wolontariuszami wykazano, że również przywiązanie normatywne jest związane ze zgodnością założeń i wartości organizacji z osobistymi wartościami wolontariusza (McCormick i Donohue, 2019). Ponadto, przywiązanie normatywne jest związane z uznaniem inwestycji poczynionych przez organizację celem utrzymania pracownika/wolontariusza, a także z normą lojalności (Meyer i Allen, 1996). Wobec tego osoby przywiązane normatywnie mogą być niechętne do deklarowania, że porzucą wolontariat, ponieważ odczuwają, że mogłoby to być niezgodne z ich wewnętrznymi standardami lojalności i okazywania wdzięczności. Zgodność wartości, charakterystyczna zarówno dla przywiązania afektywnego, jak i normatywnego, może być związana z większą chęcią pozostania w organizacji na dłużej, niezależnie od formalnego zobowiązania. Dlatego też wysunięto następujące hipotezy dodatkowe:

**H9a:** *Przywiązanie afektywne do organizacji pozarządowej będzie pozytywnie związane z szacowanym prawdopodobieństwem zaangażowania się w wolontariat w przyszłości zarówno w bliskich, jak i w dalekich horyzontach czasowych.*

**H9b:** *Przywiązanie normatywne do organizacji pozarządowej będzie pozytywnie związane z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości zarówno w bliskich, jak i w dalekich horyzontach czasowych.*

Istotną rolę może również odgrywać satysfakcja z pracy wolontariackiej. Osoba, która posiada dyspozycje, które skłaniają ją do wolontariatu, ale która nie jest zadowolona ze swojej aktywności, nie będzie prawdopodobnie skłonna do tego, by chcieć się dalej angażować (Chacón i in., 2007). Dlatego też kolejną hipotezą jest następująca:

**H10:** *Satysfakcja z pracy wolontariackiej będzie pozytywnie związana z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości – ogólnym oraz dla wszystkich horyzontów czasowych.*

W badaniu kontrolowano również potencjalne efekty wieku, płci, czasu poświęcanego na wolontariat (średnio w ciągu miesiąca w ciągu ostatnich 6 miesięcy) oraz długość doświadczeń wolontariackich w ciągu życia. Zmienne zależne mierzono w odniesieniu do zaangażowania za miesiąc, rok oraz trzy lata. Główną zmienną zależną był wskaźnik szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości uśredniony dla wszystkich ww. trzech horyzontów czasowych (strategia za: Maki i in., 2016). Oprócz wymienionych powyżej hipotez celem pracy jest również odpowiedź na pytanie badawcze: w jaki sposób różnią się predyktory dla każdego z trzech horyzontów czasowych szacowanego przewidywanego zaangażowania w wolontariat. Wobec tego dodatkowe modele predykcyjne przygotowano również dla każdego z horyzontów czasowych osobno.

## Metoda

**Osoby badane.** W badaniu wzięło udział 245 osób w wieku 18-35 lat ( $M = 23,93$ ,  $SD = 4,61$ ), 199 kobiet (81,2%) i 43 mężczyzn (17,6%), a także 3 osoby, które zaznaczyły inną płeć lub odmówiły podania informacji (1,2%). Pięćdziesiąt osób (20,4%) mieszkało na wsi, 100 (40,8%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 50 (20,4%) w mieście z między 100 001-499 999 mieszkańców oraz 45 (18,4%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców. Trzydzieści (5,3%) osób miało wykształcenie podstawowe, 108 (44,1%) ukończyło szkołę średnią, 1 osoba (0,4%) szkołę zawodową, 59 (24,1%) studia licencjackie lub inżynierskie, 56 (22,9%) studia magisterskie, 4 (1,6%) posiadało stopień doktora, a 4 osoby (1,6%) zadeklarowały inny rodzaj wykształcenia lub zdecydowały, że nie chcą podać na ten temat informacji. Osoby badane miały doświadczenie średnio 5,85 lat pracy w wolontariacie ( $SD = 4,37$ ) i 3,87 lat pracy w organizacji, z którą są aktualnie najdłużej związani ( $SD = 3,62$ ). W przypadku liczby organizacji pozarządowych, z którymi osoby badane współpracowały w ciągu życia, średnio było to 3,92 organizacji pozarządowych ( $SD = 4,51$ ). W okresie do pół roku przed rozpoczęciem się pandemii COVID-19 osoby badane pracowały wolontariacko średnio 20,52 godzin miesięcznie ( $SD = 52,42$ ), a w okresie do pół roku przed badaniem średnio 18,86 godzin miesięcznie ( $SD = 40,90$ ). Sześćdziesiąt osób (24,5%) zadeklarowało, że ich wolontariat ma charakter akcyjny/sezonowy, 84 osoby (34,3%) – długoterminowy, a 101 osób (41,2%) zadeklarowało udział w obu rodzajach wolontariatu.

**Narzędzia.** W Badaniu II użyto tych samych narzędzi do pomiaru (altruistycznej) orientacji społecznej oraz perspektyw czasowych (PC) jak w Badaniu I. Poniżej przedstawiony został opis pozostałych narzędzi wykorzystanych w Badaniu II.

**Empatia.** Poziom empatii mierzono z użyciem *Podstawowej skali empatii dla dorosłych* (BES-A, Carré i in., 2013; polska adaptacja: Dolistowski i Tanaś, opublikowana w <https://osf.io/gzra6/>). Skala ma charakter samoopisowy i składa się z 20 pozycji testowych

tworzących 2 podskale: empatii afektywnej (np. *Po spotkaniu z przyjacielem, który z jakiegoś powodu jest smutny, zwykle sam odczuwam smutek*) oraz empatii poznawczej (np. *Gdy widzę, że ktoś jest przygnębiony, zazwyczaj rozumiem co taka osoba czuje*). Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na skali od 1 (*zdecydowanie się nie zgadzam*) do 5 (*zdecydowanie się zgadzam*). Wyniki w podskalach obliczono jako średnią odpowiednich pozycji według klucza do narzędzia.

**Funkcje (motywacje do) wolontariatu.** Funkcje wolontariatu (motywacje do wolontariatu) mierzono z użyciem *Volunteer Functions Inventory* (VFI, Clary i in., 1998; polska adaptacja: Kata, 2016). Skala ma charakter samoopisowy i składa się z 30 pozycji testowych tworzących 6 podskal odzwierciedlających motywacje do wolontariatu/funkcje wolontariatu: wartości (np. *Ważny jest dla mnie los tych, którzy mieli mniej szczęścia w życiu ode mnie*), społeczna (np. *Ludzie, którzy są mi bliscy, przykładają dużą wagę do prac społecznych*), zrozumienie (np. *To, że jestem wolontariuszem sprawia, że mam szansę nauczyć się radzić sobie z różnymi ludźmi*), kariera (np. *To, że jestem wolontariuszem daje mi możliwość odkrycia nowych dróg zawodowych*), chroniąca (np. *Niezależnie od tego jak bardzo mi źle, praca w wolontariacie pomaga mi zapomnieć o kłopotach*), rozwój osobisty (np. *To, że jestem wolontariuszem podnosi moją samoocenę*). Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na skali od 1 (*powód zupełnie nieistotny/nieważny w Twoim odczuciu*) do 7 (*powód bardzo istotny/ważny dla Ciebie*). Wyniki w podskalach obliczono jako średnią odpowiednich pozycji według klucza do narzędzia. Zgodnie z propozycją Maki i współpracowników (2016), obliczono również ogólną siłę motywacji do wolontariatu, której wskaźnik stanowiła średnia wszystkich pozycji kwestionariusza.

**Przywiązanie do organizacji pozarządowej.** Przywiązanie do organizacji pozarządowej mierzono z użyciem *Skali przywiązania do organizacji* (Allen i Meyer, 1990; polska adaptacja: Wnuk, 2017) ze zmienionym zdaniem w instrukcji do narzędzia i brzmiącym: *Poniżej znajdują*

się stwierdzenia dotyczące organizacji, w której pracujesz jako wolontariusz/ka, i z którymi możesz się zgodzić lub nie zgodzić, a także niewielkimi zmianami w pozycjach, by odzwierciedlić odniesienie do wolontariatu, a nie pracy zawodowej. Zmiany wprowadzono po uzyskaniu zgody Autora polskiej adaptacji. Tego rodzaju zmiany (dostosowanie do specyfiki badanej organizacji) są również dopuszczane przez autorów wersji oryginalnej (Meyer i Allen, 2004). Skala umożliwia ocenę natężenia przywiązania do organizacji w trzech wymiarach: przywiązania afektywnego, kontynuacyjnego i normatywnego. Są to jednak wymiary, a nie osobne konstrukty związane z przywiązaniem, wobec czego możliwe jest również wyliczenie globalnego wskaźnika przywiązania do organizacji. Oryginalna skala zawiera 18 pozycji, np. *Cieszę się, rozmawiając o tej organizacji z ludźmi spoza niej, Czuję, że mam ograniczone możliwości, żeby rozważać opuszczenie tej organizacji, Nauczono mnie wierzyć w wartość pozostawania lojalnym wobec jednej organizacji.* Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na skali od 1 (*zdecydowanie się nie zgadzam*) do 7 (*zdecydowanie się zgadzam*).

Ze względu na zmiany wprowadzone do skali w stosunku do adaptacji polskiej narzędzia SPO, przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową (EFA), której wyniki przedstawione są w Załączniku A. Ostatecznie w niniejszym badaniu wzięto pod uwagę 14 pozycji kwestionariusza tworzących trzy podskale: przywiązania afektywnego (6 pozycji), kontynuacyjnego (4 pozycje), normatywnego (4 pozycje). Obliczono wyniki ogólne w podskalach jako średnie odpowiedzi na odpowiednie pozycje oraz wskaźnik ogólnego przywiązania do organizacji jako średnią wszystkich pozycji. Zgodnie z kluczem, niektóre pozycje były punktowane odwrotnie.

***Inne wskaźniki dotyczące wolontariatu.*** Poza wyżej wymienionymi zmiennymi, mierzono również (1) liczbę godzin średnio poświęconych na wolontariat w ciągu miesiąca w okresie do pół roku przed rozpoczęciem pandemii COVID-19 i do pół roku przed wypełnianiem ankiety (dwa punkty czasowe ze względu na możliwość zmian spowodowanych pandemią

COVID-19, a nie zmniejszeniem motywacji czy chęci zaangażowania); (3) szacowane prawdopodobieństwo pracy wolontariackiej za (a) miesiąc, (b) rok, (c) trzy lata, nie biorąc pod uwagę ograniczeń związanych z pandemią koronawirusa (ocena prawdopodobieństwa bycia wolontariuszem w procentach); Obliczono również średnie szacowane prawdopodobieństwo zaangażowania w wolontariat w przyszłości, które operacjonalizowało uogólnioną chęć pozostania wolontariuszem (zgodnie z propozycją Maki i in., 2016). Wskaźnik ten był średnią z oszacowań prawdopodobieństwa zaangażowania za miesiąc, rok i trzy lata; (4) poziom subiektywnie odczuwanej satysfakcji z bycia wolontariuszem na skali 0-100 (odpowiedź na polecenie: *Oceń na skali od 0 do 100 swoją satysfakcję z pracy jako wolontariusz/wolontariuszka*).

Informacje o rzetelności użytych miar w badaniu własnym zostały przedstawione w sekcji *Analiza wyników*.

**Procedura badawcza.** Badanie miało charakter kwestionariuszowy i zostało przeprowadzone online w styczniu-lutym 2021 roku. Procedura badawcza oraz materiały zostały zatwierdzone przed rozpoczęciem zbierania danych przez Komisję ds. Etyki Badań Naukowych w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Wszystkie z użytych narzędzi były na czas przeprowadzania badania dopuszczone przez autorów do użytku w badaniach internetowych.

Ankieta miała charakter dobrowolny i anonimowy. Ogłoszenie o badaniu było rozpowszechniane przede wszystkim poprzez mailing do wszystkich regionalnych centrów wolontariatu zrzeszonych w Ogólnopolskiej Sieci Centrów Wolontariatu, a także organizacji pozarządowych, które posiadały oferty wolontariatu. Dodatkowo zamieszczano ogłoszenia w grupach Regionalnych Centrów Wolontariatu oraz grupach wolontariuszy w mediach społecznościowych. Badanie było opisane jako „Badanie wolontariuszy i wolontariuszek dotyczące osobowości, postrzegania siebie oraz sposobów podejmowania decyzji”. Do badania

zaproszone były osoby w wieku między 18 a 35 lat, które w ciągu roku poprzedzającego badanie zaangażowały się co najmniej raz w działalność wolontariacką. Osoby badane nie były wynagradzane za udział.

Pierwszy ekran ankiety zawierał pytanie kontrolne brzmiące: „Które z podanych niżej trzech słów NIE JEST imieniem?” z opcjami odpowiedzi: Jan, auto, Anna. Celem zamieszczenia takiego pytania było zminimalizowanie ryzyka włączenia do bazy ankiet wypełnianych przez boty. Następnie, po ekranie wprowadzającym, zawierającym opis badania, następował kolejny ekran kontrolny, zawierający prośbę o potwierdzenie faktu bycia wolontariuszem: „W tym oraz pozostałych pytaniach jako wolontariat rozumiemy nieodpłatną pracę w ramach akcji, np. społecznych lub charytatywnych lub pracę na rzecz organizacji pozarządowej - stowarzyszeniu, fundacji, organizacji kościelnej, domu kultury, szkole, szpitalu. Wolontariatem nie jest pomoc rodzinna, koleżeńska, sąsiedzka ani nieodpłatna praca na rzecz firmy. Wolontariatem nie są również praktyki ani staże, nawet nieodpłatne. Potwierdź poniżej, że jesteś wolontariuszem/wolontariuszką w myśl powyższej definicji. Jeśli nie identyfikujesz się jako wolontariusz/ka w myśl powyższej definicji, przerwij ankietę”.

Dodatkowo, między pozycjami kwestionariuszy, w dwóch losowo wybranych miejscach ankiety, umieszczono pytania kontrolujące uwagę osób badanych o treści: „To pytanie sprawdza Twoją uwagę. Zaznacz (tutaj podano wartość do zaznaczenia)”. Celem umieszczenia pytań kontrolujących było zmniejszenie szansy włączenia do analiz tych osób, które nie wypełniły ankiety w uważny sposób.

**Analizy wstępne.** Początkowo w systemie zostały zapisane 282 odpowiedzi od osób badanych, którzy potwierdzili, że w ciągu ostatniego roku byli wolontariuszami co najmniej jednokrotnie. Podczas analiz wstępnych oceniono, czy uczestnicy (1) spełniają kryteria włączenia do dalszych analiz – wiek między 18-35 lat; (2) odpowiedzieli poprawnie na wszystkie pytania kontrolujące uwagę (patrz wyżej); (3) ocenę kompletności danych; (4) ocenę

wariancji odpowiedzi na pytania w poszczególnych kwestionariuszach standardowych (wariancja równa zero oznaczałaby tę samą odpowiedź na wszystkie pytania w danym kwestionariuszu, co podaje w wątpliwość jakość uzyskanych danych); (5) ocenę występowania wartości odstających w podskalach kwestionariuszy standardowych poprzez analizę skośności i kurtozy rozkładów zmiennych – za akceptowalny poziom skośności i kurtozy uznano  $\pm 3,29$  (Kim, 2012; Mayers, 2013). W tym kroku konieczne okazało się usunięcie kilku obserwacji, które powodowały odstający od normalnego rozkład zmiennej „altruistyczna orientacja społeczna”. Ostatecznie, po usunięciu odpowiedzi od wszystkich osób nieodpowiadających powyższym kryteriom, do dalszych analiz włączono 245 obserwacji (opis osób badanych powyżej odnosi się do tej właśnie próby). Tabela 9 przedstawia statystyki opisowe oraz rzetelności skal ciągłych dla zmiennych mierzonych w Badaniu II.



Tabela 9

*Statystyki opisowe*

Zmienna	N	$\alpha$	M(SD)	Rozstęp	Kurtoza	Skośność
Empatia afektywna	245	0,87	3,68 (0,73)	3,91	0,37	-0,55
Empatia poznawcza	245	0,82	3,83 (0,55)	3,33	0,80	-0,47
Altruistyczna orientacja społeczna	245	-	38,16 (7,65)	52,37	3,11	-0,42
Przyszłościowa PC	245	0,74	3,75 (0,74)	3,60	-0,49	-0,31
Teraźniejsza hedonistyczna PC	245	0,76	2,95 (0,86)	4,00	-0,51	0,31
Motywacja – Chroniąca	245	0,79	3,62 (1,49)	6,00	-0,75	0,19
Motywacja – Wartości	245	0,78	5,80 (1,08)	5,80	2,41	-1,37
Motywacja – Kariera	245	0,89	3,51 (1,80)	6,00	-1,17	0,24
Motywacja – Społeczne	245	0,84	2,68 (1,48)	6,00	-0,40	0,75
Motywacja – Zrozumienie	245	0,80	5,43 (1,29)	5,80	0,70	-1,02
Motywacja – Rozwój osobisty	245	0,84	4,79 (1,47)	6,00	-0,31	-0,57
Ogólna siła motywacji do wolontariatu	245	0,91	4,31 (1,00)	5,03	0,02	-0,21
Satysfakcja z pracy wolontariackiej	245	-	86,10 (16,02)	75,00	1,11	-1,26
Przywiązanie afektywne do organizacji pozarządowej	245	0,83	5,29 (1,25)	5,17	-0,23	-0,65
Przywiązanie kontynuacyjne do organizacji pozarządowej	245	0,69	2,96 (1,32)	5,50	-0,47	0,40
Przywiązanie normatywne do organizacji pozarządowej	245	0,79	3,30 (1,31)	5,50	-0,74	0,06
Przywiązanie ogólne do organizacji pozarządowej	245	0,85	4,06 (0,96)	4,36	-0,52	-0,21
Liczba godzin zaangażowania w miesiącu – do pół roku przed pandemią	244 <sup>9</sup>	-	17,66 (27,16)	250,00	27,64	4,41
Liczba godzin zaangażowania w miesiącu – ostatnie półrocze	245	-	18,86 (40,90)	400,00	48,74	6,19
Prawdopodobieństwo kontynuacji wolontariatu za miesiąc	234 <sup>10</sup>	-	90,44 (20,92)	100,00	7,30	-2,70
Prawdopodobieństwo kontynuacji wolontariatu za rok	245	-	86,96 (20,76)	100,00	2,48	-1,75
Prawdopodobieństwo kontynuacji wolontariatu za 3 lata	245	-	76,09 (25,08)	100,00	0,17	-0,93
Prawdopodobieństwo kontynuacji wolontariatu - średnia	245	0,75	84,24 (18,28)	83,33	1,34	-1,37

<sup>9</sup> Jedna osoba została wyłączona z analiz związanych z liczbą godzin zaangażowania przed pandemią, ponieważ wskazała na zaangażowanie 24-godzinne 30 dni w miesiącu (analiza odpowiedzi otwartej dotyczącej charakteru zaangażowania sugerowała, że był to wolontariat wyjazdowy – misyjny. Pozostałe dane od tej osoby nie budziły wątpliwości i dlatego tylko pojedyncza odpowiedź została potraktowana jak brak danych. Osoba pozostała włączona do innych analiz).

<sup>10</sup> Osoby, które przerwały aktywność wolontariacką w związku z pandemią miały tendencję do pomijania odpowiedzi na to pytanie.

**Strategia analityczna.** Do analiz użyto programu SPSS 26,0,0,1. W Części I Skupienia wyodrębniono w obu podzbiorach na podstawie cech: (1) empatii; (2) altruistycznej orientacji społecznej, (3) przyszłościowej perspektywy czasowej; (4) terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Użyto metody dwustopniowej analizy skupień. Miarą odległości był logarytm wiarygodności, a kryterium grupowania – kryterium Bayesowskie Schwarz (BIC). Liczba skupień została dobrana automatycznie. W przypadku raportowania różnic międzygrupowych użyto testu nieparametrycznego  $H$  Kruskalla-Wallisa ze względu na nierównoliczność grup. Siły efektu obliczono z użyciem Psychometrica.de (Lenhard i Lenhard, 2016), a ich interpretacja opiera się na pracy Cohena (1988).

W Części II do przetestowania hipotez użyto metody analizy regresji z bootstrappingiem ( $N = 5000$ ). Analizę wykonano z użyciem narzędzia PROCESS 3,5 dla SPSS, Modelu 1 (jeden efekt interakcyjny, pozostałe zmienne włączone jako kowarianty; Hayes, 2018),.

## **Analiza wyników**

**Analizy wstępne.** Tabela 10 przedstawia korelacje  $r$  Pearsona między zmiennymi ciągłymi.

Tabela 10

*Korelacje r-Pearsona między zmiennymi ciągłymi*

Zmienna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1. Wiek	-																						
2. Empatia afektywna	0,11	-																					
3. Empatia poznawcza	0,04	0,43***	-																				
4. Altruistyczna orientacja społeczna	0,05	0,16*	0,06	-																			
5. Przyszłościowa PC	0,09	0,02	0,10	0,10	-																		
6. Teraźniejsza hedonistyczna PC	0,09	0,21***	0,16**	0,08	-	0,10	-																
7. Motywacja chroniąca	0,11	0,14*	0,13*	0,09	-	0,04	0,13*	-															
8. Motywacja wartości	0,08	0,38***	0,30***	0,24***	0,13*	0,15*	0,24***	-															
9. Motywacja kariera	0,20***	-	0,09	-	0,09	0,00	0,03	0,34***	0,05	-													
10. Motywacja społeczna	0,01	0,04	-	0,03	0,07	0,17**	0,05	0,38***	0,17**	0,31***	-												
11. Motywacja zrozumienia	0,10	0,06	0,09	0,05	0,07	0,14*	0,44***	0,36***	0,59***	0,33***	-												

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Zmienna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
12. Motywacja rozwój osobisty	0,04	0,15 *	- 0,06	0,07	0,03	0,11	0,67 ***	0,24 ***	0,44 ***	0,43 ***	0,52 ***	-										
13. Przywiąza- nie afektywne do NGO	- 0,06	0,13 *	0,06	0,13 *	0,06	0,14 *	0,28 ***	0,26 ***	- 0,02	0,31 ***	0,19 **	0,29 ***	-									
14. Przywiąza- nie konty- nuacyjne do NGO	- 0,14 *	0,06	- 0,09	0,10	- 0,10	0,13 *	0,36 ***	0,02	0,18 **	0,37 ***	0,12	0,26 ***	0,27 ***	-								
15. Przywiąza- nie normatywne do NGO	0,02	0,09	0,12	0,14 *	0,07	0,13 *	0,31 ***	0,16 *	0,08	0,34 ***	0,16 *	0,25 ***	0,29 ***	0,45 ***	-							
16. Satysfakcja z pracy wolonta- riackiej	- 0,09	0,05	0,04	0,25 ***	0,18 **	0,14 *	0,13 *	0,23 ***	0,04	0,23 ***	0,19 **	0,17 **	0,38 ***	0,07	0,16 *	-						
17. Długość doświad- czenia w pracy wolon- tariackiej (lata)	0,40 ***	0,06	- 0,03	0,09	0,04	- 0,00	0,04	0,00	- 0,09	0,16 *	- 0,02	0,12	0,14 *	0,06	0,05	0,01	-					

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Zmienna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
18. Liczba godzin zaangażowania w miesiącu - do pół roku przed pandemią	-0,04	0,01	-0,05	-0,01	0,05	0,11	0,13	0,03	0,06	0,14*	0,10	0,06	0,24***	0,18**	0,09	0,13*	0,11	-				
19. Liczba godzin zaangażowania w miesiącu – ostatnie 6 m-cy	-0,06	0,02	0,03	0,00	0,07	0,02	-0,05	0,05	-0,05	0,03	-0,04	-0,15*	0,08	-0,03	-0,00	0,01	0,03	0,48***	-			
20. Prawdopodobieństwo kontynuacji za miesiąc	0,02	0,06	-0,01	0,19**	0,15*	0,05	0,04	0,15*	-0,03	0,14*	0,07	0,02	0,21**	0,13*	-0,00	0,19**	0,11	0,14*	0,04	-		
21. Prawdopodobieństwo kontynuacji za rok	-0,07	0,09	0,15*	0,22***	0,14*	0,11	0,13*	0,23***	-0,15*	0,17**	0,08	0,13	0,45***	0,09	0,16*	0,33***	0,21**	0,15*	0,05	0,41***	-	
22. Prawdopodobieństwo kontynuacji za 3 lata	-0,02	0,12	0,20**	0,24***	0,09	0,09	0,11	0,25***	-0,18**	0,20**	0,03	0,07	0,42***	0,12	0,17**	0,37***	0,28***	0,16*	0,07	0,33***	0,75***	-
23. Prawdopodobieństwo kontynuacji – średnia	-0,04	0,11	0,14*	0,26***	0,14*	0,11	0,12	0,26***	-0,14*	0,21***	0,08	0,10	0,45***	0,14*	0,14*	0,37***	0,24***	0,18**	0,07	0,69***	0,88***	0,87***

**Analiza skupień.** W procesie dwustopniowej analizy skupień wyodrębniono 3 podgrupy wolontariuszy o liczebnościach 65, 83 i 97 osób. Tabela 11 przedstawia wyniki procesu. Tabela 12 przedstawia natomiast informacje o ważności poszczególnych predyktorów w skupieniach oraz środkach ciężkości skupień. Średnie i odchylenia standardowe odnoszą się do zmiennych standaryzowanych. Rysunek 2 dodatkowo wizualizuje poziomy zmiennych w poszczególnych trzech skupieniach.

Tabela 11

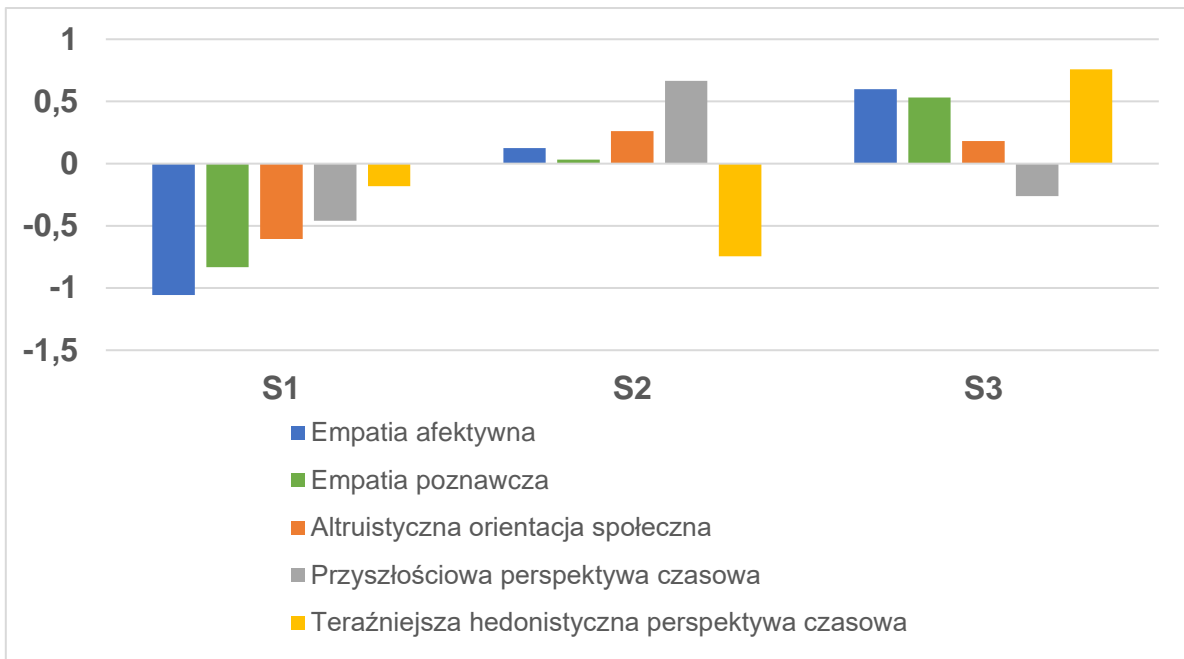
*Analiza skupień*

Liczba skupień	N (% próby)	BIC	$\Delta BIC$	Iloraz $\Delta BIC$	Iloraz miary odległości
1	65 (26,5%)	901,62			
2	83 (33,9%)	842,34	-59,27	1,00	1,44
3	97 (39,6%)	817,90	-24,44	,41	1,75
Miara sylwetki	0,30				
Proporcja rozmiarów grup	1,49				

Tabela 12

*Ważność predyktorów ilościowych w skupieniach i środki ciężkości*

Skupienie	Empatia afektywna		Empatia poznawcza		Altruistyczna orientacja społeczna		Przyszłościowa perspektywa czasowa		Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa	
	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność	M (SD)	Ważność
1	-1,06 (0,88)	1,00	-0,83 (0,93)	0,60	-0,61 (1,19)	0,25	-0,46 (0,93)	0,45	-0,18 (0,89)	0,95
2	,13 (0,61)		0,03 (0,85)		0,26 (0,75)		0,67 (0,59)		-0,75 (0,56)	
3	,60 (0,76)		0,53 (0,77)		0,18 (0,88)		-0,26 (1,04)		0,76 (0,81)	



Rysunek 2. Środki ciężkości dla trzech wyodrębnionych skupień. S1 – skupienie 1, S2 – skupienie 2, S3 – skupienie 3.

Jak wynika z analizy danych zawartych w tabeli 11 oraz wizualizacji na rysunku 2, w skupieniu 1 (S1) znaleźli się wolontariusze, którzy wykazywali się niższymi niż średnie wartościami wszystkich zmiennych, na podstawie których przeprowadzono grupowanie. Była to grupa o istotnie najniższym poziomie empatii (zarówno afektywnej, jak i poznawczej) oraz altruistycznej orientacji społecznej. Spośród wszystkich zmiennych, perspektywa czasowa terażniejsza hedonistyczna była najbliższej średniej z próby. Skupienie to można interpretować jako grupę, dla której niezbyt istotne są motywy współczucia innym czy troski o ich dobrostan, którzy mogą czerpać jednak pewną przyjemność z działania. Grupę tę można więc nazwać „**wolontariuszami amotywowanymi**”. Analiza częstości wskazała, że w skupieniu tym znalazły się 42 kobiety (64,6%) oraz 22 mężczyzn (33,8%) oraz 1 osoba, która nie podała danych o płci lub identyfikowała się z inną płcią (1,5%). Wiek wolontariuszy w tym skupieniu mieścił się w przedziale 18-35 lat ( $M = 24,38$ ;  $SD = 4,99$ ). Dwanaście (18,5%) osób mieszkało na wsi, 15 (23,1%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 12 (18,5%) w mieście z

między 100 000-499 999 mieszkańców, 26 (40%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców. Dwudziestu jeden (32,3%) wolontariuszy angażowało się akcyjnie/sezonowo, 23 (35,4%) długoterminowo, a 21 (32,3%) brało udział w obu ww. rodzajach wolontariatu.

W skupieniu 2 (S2) znaleźli się wolontariusze, którzy wykazywali się ponadprzeciętnym poziomem przyszłościowej perspektywy czasowej oraz ponadprzeciętnie niskim poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Wykazali się oni średnimi poziomami empatii i nieznacznie wyższym niż średni poziomem altruistycznej orientacji społecznej. Skupienie to można interpretować jako grupę, dla której ważne jest raczej planowanie i myślenie o przyszłości niż o natychmiastowej gratyfikacji, z czym może wiązać się przekonanie o konieczności troski o drugą osobę i uczciwości w interakcjach społecznych (interpretując współwystępowanie altruistycznej orientacji społecznej z przyszłościową perspektywą czasową, motywacją do tego rodzaju przekonań może być działanie na rzecz dla korzyści własnych lub społecznych w przyszłości). Grupa ta wykazuje średnie poziomy empatii, ale nie jest to dominująca jej charakterystyka. Może więc wiązać się to z nastawieniem na cel, zadanie, zamiast nastawienia emocjonalnego. Grupę tę można więc nazwać „**troszczącymi się o przyszłe korzyści**”. Analiza częstości wskazała, że w skupieniu tym znalazło się 77 kobiet (92,8%) oraz 6 mężczyzn (7,2%). Wiek wolontariuszy w tym skupieniu mieścił się w przedziale 18-35 lat ( $M = 23,90$ ;  $SD = 4,48$ ). Osiemnaście (21,7%) osób mieszkało na wsi, 15 (18,1%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 14 (16,9%) w mieście z między 100 000-499 999 mieszkańców, 36 (43,4%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców. Dwudziestu (24,1%) wolontariuszy angażowało się akcyjnie/sezonowo, 28 (33,7%) długoterminowo, a 35 (42,2%) brało udział w obu ww. rodzajach wolontariatu.

W skupieniu 3 (S3) znaleźli się wolontariusze, którzy wykazywali się wyższymi niż średnie poziomami empatii (zarówno afektywnej, jak i poznawczej), jak również terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Poziom altruistycznej orientacji społecznej był



nieznacznie wyższy niż średni, natomiast poziom przyszłościowej perspektywy czasowej nieznacznie niższy niż średni. Skupienie to można interpretować jako grupę współodczuwającą i myślącą o uczuciach innych, przy jednoczesnym nastawieniu na poszukiwanie przyjemności i wrażeń w danym momencie. Może być to zatem grupa, która radzi sobie z wysokim poziomem empatii poprzez działanie (i poprawia sobie tym samym nastrój, redukując dystres spowodowany współczuciem). Grupę tę można więc nazwać „**empatycznymi entuzjastami**”. Analiza częstości wskazała, że w skupieniu tym znalazło się 80 kobiet (82,5%) oraz 15 mężczyzn (15,5%) oraz 2 osoby (2,1%), które nie podały danych o płci lub identyfikowały się z inną płcią. Wiek wolontariuszy w tym skupieniu mieścił się w przedziale 18-35 lat ( $M = 23,65$ ;  $SD = 4,49$ ). Dwadzieścia (20,6%) osób mieszkało na wsi, 20 (20,6%) w mieście z mniej niż 100 000 mieszkańców, 19 (19,6%) w mieście z między 100 000-499 999 mieszkańców, 38 (39,2%) w mieście z więcej niż 500 000 mieszkańców. Dziewiętnastu (19,6%) wolontariuszy angażowało się akcyjnie/sezonowo, 33 (34%) długoterminowo, a 45 (46,4%) brało udział w obu ww. rodzajach wolontariatu.

Analiza  $H$  Kruskalla-Wallisa nie wykazała istotnych statystycznie różnic między skupieniami w zakresie wieku. Wszystkie zmienne istotnie różnicowały wyróżnione skupienia (dla wszystkich  $p < 0,001$ ). Jednakże, niektóre skupienia nie różniły się między sobą w poziomach wybranych zmiennych. Testy *post hoc*<sup>11</sup> wykazały brak istotnych statystycznie różnic w przypadku: (1) altruistycznej orientacji społecznej – brak różnic między „troszczącymi się o przyszłe korzyści” a „empatycznymi entuzjastami”; (2) przyszłościowej perspektywy czasowej – brak różnic między „wolontariuszami amotywowanymi” a „empatycznymi entuzjastami”. Tabela 13 przedstawia procentowy rozkład obszarów wolontariatu wśród uczestników zgrupowanych w każdym z trzech skupień. Pytanie o obszar zaangażowania miało

---

<sup>11</sup>Wartości istotności testów *post hoc* skorygowane metodą Bonferroniego. Za istotny statystycznie uznano poziom  $p < .05$ .

charakter zamknięty i zawierało piętnaście możliwych obszarów (wymienionych w tabeli niżej) oraz możliwość zaznaczenia opcji Inne. Wolontariusze mogli zaznaczać więcej niż jeden obszar zaangażowania. Wybór obszarów nie był ograniczony. Procenty sumują się do 100 w wierszach.

Tabela 13

*Rozkład obszarów wolontariatu wśród wolontariuszy zgrupowanych w ramach trzech skupień*

Obszar wolontariatu	Liczba i % wolontariuszy zaangażowanych w dany obszar w skupieniach			Razem
	Skupienie 1	Skupienie 2	Skupienie 3	
Wolontariat pomocowy (praca z dziećmi)	25 (23,6%)	38 (35,8%)	43 (40,6%)	106 (100%)
Wolontariat pomocowy (praca z seniorami)	7 (17,9%)	15 (38,5%)	17 (43,6%)	39 (100%)
Wolontariat pomocowy (praca z osobami w kryzysie bezdomności)	4 (19,0%)	6 (28,6%)	11 (52,4%)	21 (100%)
Wolontariat pomocowy (praca z osobami z niepełnosprawnościami)	7 (17,5%)	14 (35,0%)	19 (47,5%)	40 (100%)
Wolontariat w obszarze edukacji (np. pomoc w odrabianiu lekcji)	11 (23,4%)	18 (38,3%)	18 (38,3%)	47 (100%)
Wolontariat akcji pomocowych (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, Szlachetna Paczka) <sup>12</sup>	23 (18,7%)	49 (39,8%)	51 (41,5%)	123 (100%)
Fundraising	3 (23,1%)	4 (30,8%)	6 (46,2%)	13 (100%)
Wolontariat biurowy	9 (50,0%)	1 (5,6%)	8 (44,4%)	18 (100%)
Wolontariat w obszarze ekologii	7 (41,2%)	4 (23,5%)	6 (35,3%)	17 (100%)
Wolontariat – praca ze zwierzętami	9 (22,0%)	12 (29,3%)	20 (48,8%)	41 (100%)
Działalność harcerska	10 (32,3%)	9 (29,0%)	12 (38,7%)	31 (100%)
Działalność w ochotniczej straży pożarnej	0 (0%)	3 (50,0%)	3 (50,0%)	6 (100%)
Wolontariat związany z pandemią (np. dostarczanie posiłków, zakupy itp.)	7 (17,5%)	10 (25,0%)	23 (57,5%)	40 (100%)
Wolontariat w organizacji religijnej, wyznaniowej	4 (14,3%)	11 (39,3%)	13 (46,4%)	28 (100%)
Wolontariat w organizacji wydarzeń sportowych, kulturalnych, edukacyjnych	19 (22,9%)	30 (36,1%)	34 (41,0%)	83 (100%)
Inny	7 (38,9%)	7 (38,9%)	4 (22,2%)	18 (100%)

*Adnotacja.* S1 – „wolontariusze amotywowani”, S2 – „troszczący się o przyszłe korzyści”, S3 – „empatyczni entuzjaści”.

<sup>12</sup> Choć wolontariat w organizacjach typu Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy lub Szlachetna Paczka kojarzy się z zaangażowaniem akcyjnym, nie wszyscy wolontariusze angażują się wyłącznie w dniach zbiórek. Część z nich to wolontariusze długoterminowi, którzy pomagają w innych aspektach działania organizacji lub zajmują się w ciągu roku przygotowaniem do finałów akcji.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 13, przeważające odsetki wolontariuszy pomocowych należały do grupy „empatycznych entuzjastów” – w szczególności było to widoczne w przypadku pracy z osobami w kryzysie bezdomności (52,4% „empatycznych entuzjastów”) i pracy z osobami z niepełnosprawnościami (47,5% „empatycznych entuzjastów”). W przypadku wolontariatu edukacyjnego, równe odsetki wolontariuszy (38,3%) należały do grup „troszczących się o przyszłe korzyści” i „empatycznych entuzjastów”. Dla wolontariuszy zaangażowanych w ramach akcji pomocowych, takich jak Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy czy Szlachetna Paczka, odsetki „troszczących się o przyszłe korzyści” (39,8%) i „empatycznych entuzjastów” (41,5%) przeważały nad odsetkiem „wolontariuszy amotywowanych” (18,7%); podobnie jak w przypadku wolontariatu w organizacji religijnej, wyznaniowej (46,4% „empatycznych entuzjastów”, 39,3% „troszczących się o przyszłe korzyści” i 14,3% „wolontariuszy amotywowanych”), a także wolontariatu w organizacji wydarzeń sportowych, kulturalnych, edukacyjnych (41% „empatycznych entuzjastów”, 36,1% „troszczących się o przyszłe korzyści” i 22,9% „wolontariuszy amotywowanych”). Przewaga „empatycznych entuzjastów” była również widoczna w przypadku fundraisingu (46,2%), pracy ze zwierzętami (48,8%), działalności harcerskiej (38,7%), wolontariatu związanego z pandemią (57,5%). W przypadku wolontariatu w obszarze ekologii, przeważali „wolontariusze amotywowani” (41,2%), podobnie w przypadku wolontariatu biurowego (50%).

Celem dalszego opisu skupień, przeprowadzono analizę porównań międzygrupowych między wolontariuszami należącymi do wyodrębnionych podgrup pod względem zmiennych odpowiadających za zaangażowanie w wolontariat: motywacji do wolontariatu, poziomu przywiązania do organizacji pozarządowej, którą wolontariusz uważał za główną organizację, na rzecz której działał, szacowanego prawdopodobieństwa kontynuacji działań wolontariackich za miesiąc, rok i trzy lata oraz uśrednionej wartości ww. prawdopodobieństwa w trzech

punktach czasowych. Tabela 14 przedstawia wyniki analizy z użyciem testu  $H$  Kruskalla-Wallisa.

Tabela 14

*Porównanie skupień pod względem zmiennych związanych z zaangażowaniem w wolontariat*

Zmienna	Średnia ranga			$H(2)$	$p$	$\eta^2$
	S1	S2	S3			
Długość doświadczenia w pracy wolontariackiej (w latach) <sup>13</sup>	109,39	118,01	111,21	0,70	0,705	-
Motywacja ochraniająca	119,44	116,54	130,91	2,07	0,356	-
Motywacja wartości	86,92	130,87	140,44	23,91	0,000	0,125
Motywacja karierowa	131,85	122,65	117,37	1,63	0,443	-
Motywacja społeczna	116,45	132,72	119,07	2,43	0,297	-
Motywacja zrozumienia	105,45	123,31	134,50	6,57	0,037	0,026
Motywacja rozwoju osobistego	114,41	118,46	132,64	3,10	0,212	-
Przywiązanie afektywne do organizacji pozarządowej	109,75	118,54	135,70	5,73	0,057	-
Przywiązanie kontynuacyjne do organizacji pozarządowej	117,65	115,14	133,30	3,45	0,178	-
Przywiązanie normatywne do organizacji pozarządowej	115,65	121,42	129,28	1,51	0,470	-
Satysfakcja z pracy wolontariackiej	101,68	131,44	130,06	8,50	0,014	0,027
Liczba godzin zaangażowania w miesiąc – do pół roku przed pandemią <sup>14</sup>	124,46	120,08	123,23	0,16	0,924	-
Liczba godzin zaangażowania w miesiąc – ostatnie półrocze	122,95	117,88	127,42	0,81	0,666	-
Prawdopodobieństwo zaangażowania wolontariackiego za 1 miesiąc <sup>15</sup>	105,35	118,95	124,25	4,50	0,105	-
Prawdopodobieństwo zaangażowania wolontariackiego za 1 rok	101,61	122,91	137,41	12,01	0,002	0,041
Prawdopodobieństwo zaangażowania wolontariackiego za 3 lata	106,95	120,31	136,06	7,07	0,029	0,029
Średnie prawdopodobieństwo zaangażowania wolontariackiego w przyszłości	103,25	120,60	138,29	9,94	0,007	0,033

*Adnotacja.* S1 – „wolontariusze amotywowani”, S2 – „troszczący się o przyszłe korzyści”, S3 – „empatyczni entuzjaści”.

<sup>13</sup> Dane były kompletne dla 225 uczestników, 59 w skupieniu „wolontariuszy amotywowanych”, 75 w skupieniu „troszczących się o przyszłe korzyści” oraz 91 w skupieniu „empatycznych entuzjastów”.

<sup>14</sup> Dane były kompletne dla 244 uczestników, 65 w skupieniu „wolontariuszy amotywowanych”, 82 w skupieniu „troszczących się o przyszłe korzyści” oraz 97 w skupieniu „empatycznych entuzjastów”.

<sup>15</sup> Dane były kompletne dla 234 uczestników, 62 w skupieniu „wolontariuszy amotywowanych”, 77 w skupieniu „troszczących się o przyszłe korzyści” oraz 95 w skupieniu „empatycznych entuzjastów”.

Dane zawarte w Tabeli 14 wskazują, że skupienia wolontariuszy różniły się między sobą istotnie na wymiarach: motywacji do wolontariatu podyktowanej realizacją wartości ( $H = 23,91$ ;  $\eta^2 = ,125$ , średni efekt), motywacji do wolontariatu podyktowanej chęcią zrozumienia (rozumienie zagadnień, zdobywanie umiejętności;  $H = 6,57$ ;  $\eta^2 = 0,026$ , mały efekt), satysfakcji z pracy wolontariusza; ( $H = 8,50$ ;  $\eta^2 = 0,027$ , mały efekt), szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania wolontariackiego za rok ( $H = 12,01$ ;  $\eta^2 = 0,041$ , mały efekt), szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania wolontariackiego za trzy lata ( $H = 7,07$ ;  $\eta^2 = 0,029$ , mały efekt), oraz szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania wolontariackiego w przyszłości (uśrednione prawdopodobieństwo za miesiąc, rok i trzy lata;  $H = 9,94$ ;  $\eta^2 = 0,033$ , mały efekt).

Testy *post hoc* wskazały, że w przypadku:

- 1) motywacji do wolontariatu podyktowanej realizacją wartości istotnie różniły się grupy „wolontariuszy amotywowanych” i „troszczących się o przyszłe korzyści” ( $z = -3,76$ ;  $p^{16} < 0,001$ , wyższy poziom motywacji u „troszczących się o przyszłe korzyści”), oraz „wolontariuszy amotywowanych” i „empatycznych entuzjastów” ( $z = -4,73$ ;  $p < 0,001$ , wyższy poziom motywacji u „empatycznych entuzjastów”);
- 2) motywacji do wolontariatu podyktowanej chęcią zrozumienia istotnie różniły się grupy „wolontariuszy amotywowanych” i „empatycznych entuzjastów” ( $z = -2,56$ ;  $p = 0,031$ , wyższy poziom motywacji u „empatycznych entuzjastów”);
- 3) satysfakcji z pracy wolontariusza istotnie różniły się grupy „wolontariuszy amotywowanych” i „troszczących się o przyszłe korzyści” ( $z = -2,61$ ;  $p = 0,027$ , wyższy poziom satysfakcji u „troszczących się o przyszłe korzyści”) oraz „wolontariuszy amotywowanych” i „empatycznych entuzjastów” ( $z = -2,57$ ;  $p = 0,030$ , wyższy poziom satysfakcji u „empatycznych entuzjastów”).

---

<sup>16</sup> W przypadku poziomów istotności dla testów *post hoc*,  $p$  uwzględnia korektę Bonferroniego.

- 4) szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania wolontariackiego za rok istotnie różniły się grupy „wolontariuszy amotywowanych” i „empatycznych entuzjastów” ( $z = -3,47$ ;  $p = 0,002$ , wyższy poziom prawdopodobieństwa u „empatycznych entuzjastów”);
- 5) szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania wolontariackiego za 3 lata istotnie różniły się grupy „wolontariuszy amotywowanych” i „empatycznych entuzjastów” ( $z = -2,62$ ;  $p = 0,026$ , wyższy poziom prawdopodobieństwa u „empatycznych entuzjastów”);
- 6) szacowanego ogólnego prawdopodobieństwa zaangażowania wolontariackiego w przyszłości istotnie różniły się grupy „wolontariuszy amotywowanych” i „empatycznych entuzjastów” ( $z = -3,13$ ;  $p = 0,005$ , wyższy poziom prawdopodobieństwa u „empatycznych entuzjastów”).

**Analiza moderacji.** Wykonano serię analiz dotyczących szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości. Tabela 15 przedstawia wyniki analizy moderacji przewidującej prawdopodobieństwo angażowania się w wolontariat w przyszłości (uśrednione prawdopodobieństwo angażowania się w wolontariat w trzech punktach czasowych w przyszłości – strategia przyjęta za pracę Maki i in., 2016 na temat m.in. chęci dalszego angażowania się w wolontariat). Predyktorami wprowadzonymi do modelu były altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa perspektywa czasowa oraz ich interakcja, a także zmienne z poziomu czynników poprzedzających i doświadczeń, które okazały się istotne dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości w analizie korelacji: empatia poznawcza, motywacje wartości, kariery i społeczna, przywiązanie afektywne, kontynuacyjne i normatywne, satysfakcja z pracy wolontariusza, a także długość doświadczeń wolontariackich, liczba godzin spędzanych miesięcznie na wolontariacie przed pandemią COVID-19. W celach eksploracyjnych do modelu włączono płeć

uczestników jako predyktor. Ostatnia kolumna tabeli 15 przedstawia 95% przedział ufności (*confidence interval*, CI) dla współczynników niestandardyzowanych.

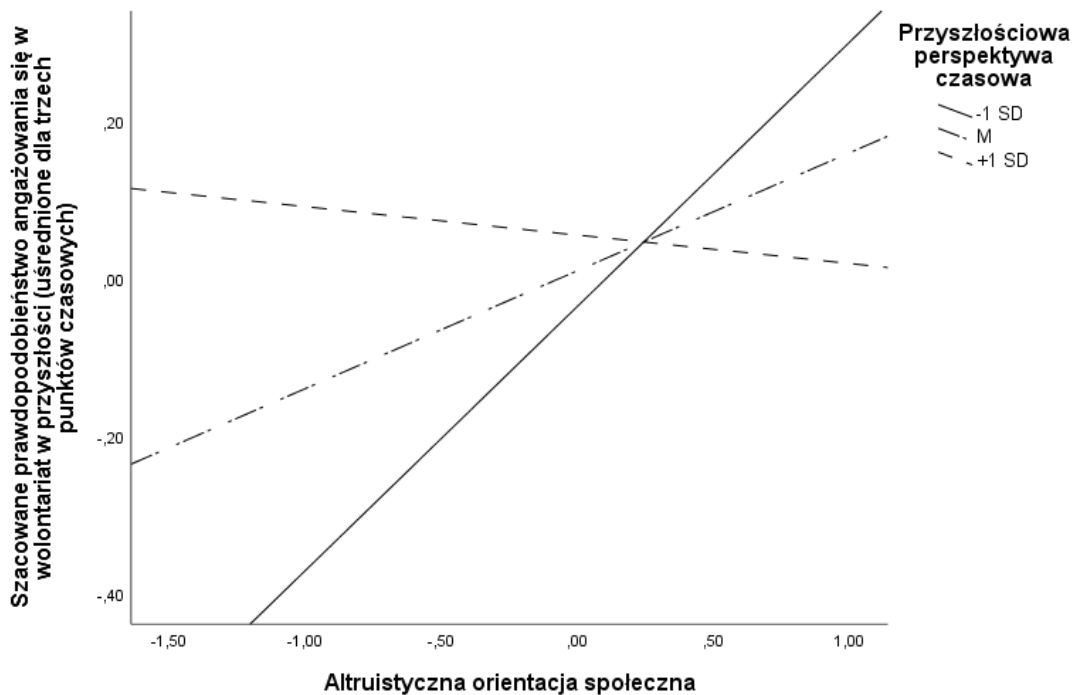
Tabela 15

*Wyniki analizy moderacji - przewidywanie prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat w przyszłości*

<b>Predyktory</b>	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>95% CI</b>
Altruistyczna orientacja społeczna	0,15	0,06	2,54	0,012	0,03; 0,26
Przyszłościowa perspektywa czasowa	0,04	0,06	0,79	0,430	-0,07; 0,16
Altruistyczna orientacja społeczna * Przyszłościowa perspektywa czasowa	-0,18	0,05	-3,70	< 0,001	-0,28; -0,09
Empatia poznawcza	0,08	0,06	1,41	0,159	-0,03; 0,20
Motywacja – wartości	0,05	0,06	0,91	0,362	-0,06; 0,17
Motywacja – kariera	-0,13	0,06	-2,21	0,028	-0,24; -0,01
Motywacja – społeczna	0,09	0,06	1,45	0,149	-0,03; 0,22
Przywiązanie afektywne do organizacji	0,26	0,06	4,03	< 0,001	0,13; 0,39
Przywiązanie kontynuacyjne do organizacji	0,04	0,06	0,65	0,517	-0,09; 0,17
Przywiązanie normatywne do organizacji	-0,05	0,06	-0,82	0,412	-0,18; 0,07
Satysfakcja z pracy wolontariusza	0,23	0,06	3,55	< 0,001	0,10; 0,36
Długość doświadczenia wolontariackiego	0,15	0,06	2,62	0,009	0,04; 0,26
Liczba godzin spędzanych na wolontariacie w miesiącu przed pandemią COVID-19	0,08	0,06	1,46	0,147	-0,03; 0,19
Płeć	0,04	0,15	0,27	0,787	-0,25; 0,33
$R^2$			0,426		
$F(14; 206)$			10,94		
$p$			< 0,001		

Model okazał się dobrze dopasowany do danych,  $F(14; 206) = 10,94$ ;  $p < 0,001$ . Przewidywał on 42,6% wariancji zmiennej zależnej – prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat w przyszłości. Istotnymi predyktorami okazały się altruistyczna orientacja społeczna,  $B = 0,15$ ; 95% CI [0,03; 0,26], interakcja altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej,  $B = -0,18$ ; 95% CI [-0,28; -0,09], niska motywacja kariery,  $B = -0,13$ ; 95% CI [-0,24; -0,01], przywiązanie afektywne do organizacji,  $B = 0,26$ ;

95% CI [0,13; 0,39], satysfakcja z pracy wolontariusza,  $B = 0,23$ ; 95% CI [0,10; 0,36], długość doświadczenia wolontariackiego w latach,  $B = 0,15$ ; 95% CI [0,04; 0,26]. Rysunek 3 przedstawia wizualizację głównego testowanego efektu interakcyjnego przy kontroli zmiennych wprowadzonych do modelu jako kowarianty.



Rysunek 3. Prawdopodobieństwo zaangażowania w wolontariat w przyszłości w zależności od poziomu altruistycznej orientacji społecznej dla różnych poziomów przyszłościowej perspektywy czasowej.

Dalsze analizy efektów interakcji wskazały, że związek altruistycznej orientacji społecznej z prawdopodobieństwem zaangażowania w wolontariat był dodatni i istotny statystycznie dla niskiego,  $B = 0,34$ ; 95% CI [0,17; 0,50] i średniego,  $B = 0,15$ ; 95% CI [0,03; 0,26] poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej, nie był natomiast istotny statystycznie dla wysokiego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej,  $B = -0,04$ ; 95% CI [-0,18; 0,10].

Poniżej przedstawione zostały dodatkowo rozłączne analizy moderacji dla zmiennych zależnych: (1) prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za miesiąc; (2)



prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za rok; (3) prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za trzy lata.

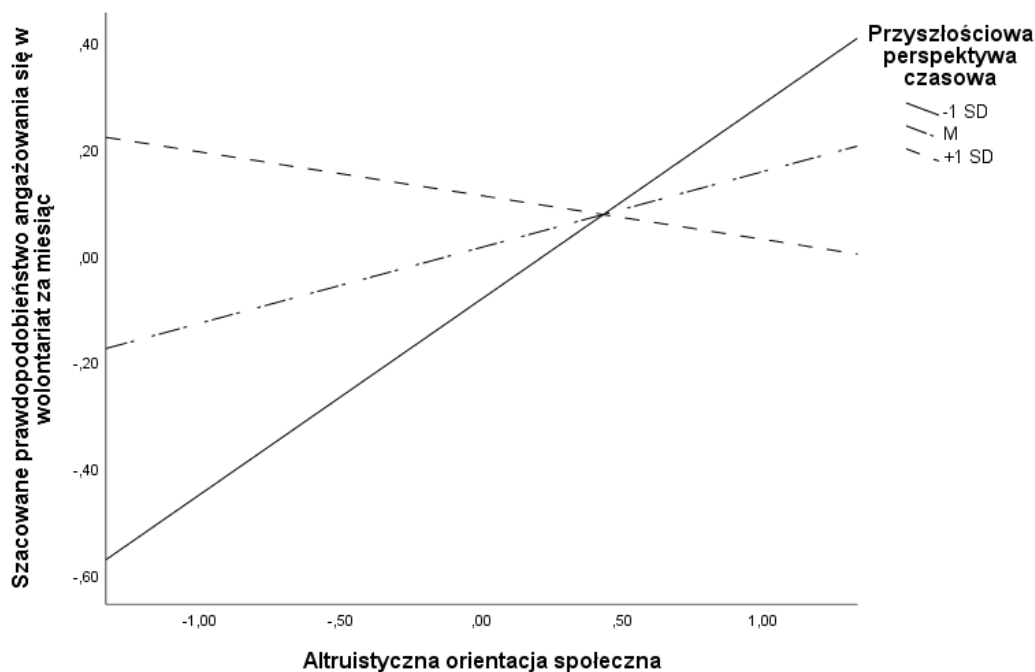
Tabela 16 przedstawia wyniki analizy moderacji dla prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za miesiąc jako zmiennej zależnej. Predyktorami wprowadzonymi do modelu były altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa perspektywa czasowa oraz ich interakcja, a także zmienne z poziomu czynników poprzedzających i doświadczeń, które okazały się istotne dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat za miesiąc w analizie korelacji: motywacje wartości i społeczna, przywiązanie afektywne i kontynuacyjne do organizacji, satysfakcja z pracy wolontariusza oraz średnia liczba godzin spędzana na wolontariacie w miesiącu przed pandemią. W celach eksploracyjnych do modelu włączono płeć uczestników jako predyktor. Ostatnia kolumna tabeli 16 przedstawia 95% przedział ufności (*confidence interval*, CI) dla współczynników niestandardyzowanych.

Tabela 16

*Wyniki analizy moderacji - przewidywanie prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat za miesiąc*

<b>Predyktory</b>	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>95% CI</b>
Altruistyczna orientacja społeczna	0,14	0,07	2,17	0,031	0,01; 0,27
Przyszłościowa perspektywa czasowa	0,10	0,07	1,48	0,140	-0,03; 0,23
Altruistyczna orientacja społeczna *	-0,23	0,06	-3,96	< 0,001	-0,34; -0,11
Przyszłościowa perspektywa czasowa					
Motywacja – wartości	0,04	0,07	0,58	0,563	-0,09; 0,17
Motywacja – społeczna	0,05	0,07	0,63	0,528	-0,10; 0,19
Przywiązanie afektywne do organizacji	0,12	0,07	1,55	0,122	-0,03; 0,26
Przywiązanie kontynuacyjne do organizacji	0,06	0,07	0,88	0,383	-0,08; 0,20
Satysfakcja z pracy wolontariusza	0,03	0,07	0,40	0,692	-0,11; 0,17
Liczba godzin spędzanych miesięcznie na wolontariacie przed pandemią COVID-19	0,09	0,07	1,30	0,194	-0,04; 0,21
Płeć	0,09	0,17	0,56	0,577	-0,24; 0,43
$R^2$			0,167		
$F(10; 219)$			4,38		
$p$			< 0,001		

Model okazał się dobrze dopasowany do danych,  $F(10; 219) = 4,38; p < 0,001$ . Przewidywał on 16,7% wariacji zmiennej zależnej – prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za miesiąc. Istotnymi predyktorami okazały się altruistyczna orientacja społeczna,  $B = 0,14$ ; 95% CI [0,01; 0,27], interakcja altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej,  $B = -0,23$ ; 95% CI [-0,34; -0,11]. Pozostałe predyktory wprowadzone do modelu okazały się nieistotne statystycznie. Rysunek 4 przedstawia wizualizację głównego testowanego efektu interakcyjnego przy kontroli zmiennych wprowadzonych do modelu jako kowarianty.



Rysunek 4. Prawdopodobieństwo zaangażowania w wolontariat za miesiąc w zależności od poziomu altruistycznej orientacji społecznej dla różnych poziomów przyszłościowej perspektywy czasowej.

Dalsze analizy efektów interakcji wskazały, że związek altruistycznej orientacji społecznej z prawdopodobieństwem zaangażowania w wolontariat był dodatni i istotny statystycznie dla niskiego,  $B = 0,37$ ; 95% CI [0,19; 0,54] oraz średniego,  $B = 0,14$ ; 95% CI

[0,01; 0,27] poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej, nie był natomiast istotny statystycznie dla wysokiego poziomu perspektywy czasowej,  $B = -0,08$ ; 95% CI [-0,25; 0,08].

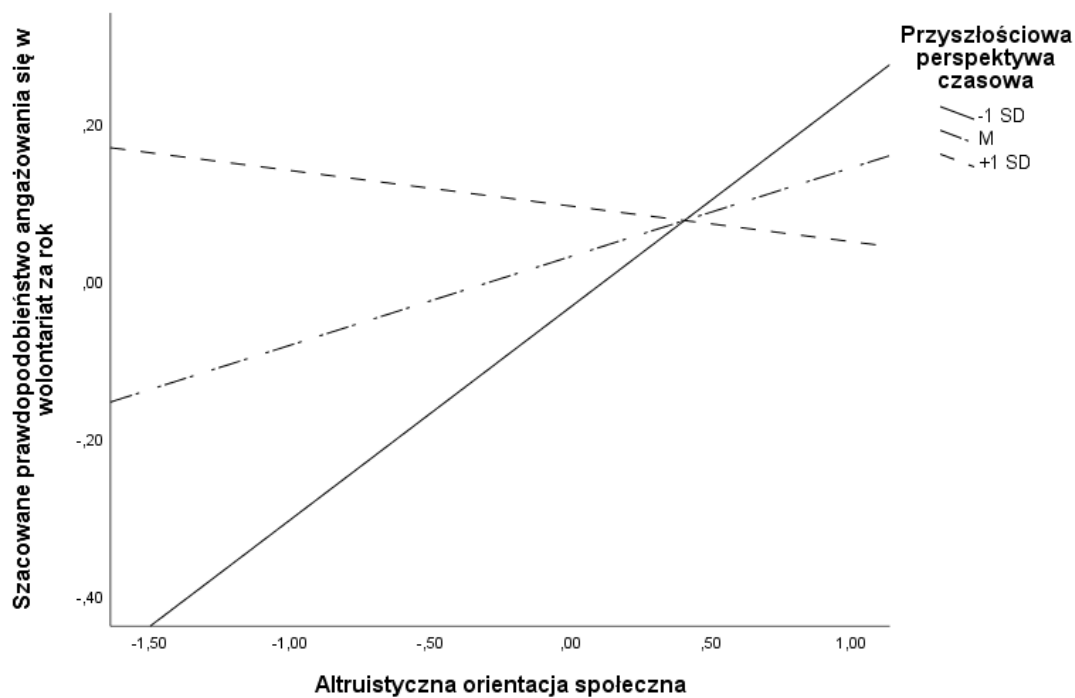
Tabela 16 przedstawia wyniki analizy moderacji dla prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za rok jako zmiennej zależnej. Predyktorami wprowadzonymi do modelu były altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa perspektywa czasowa oraz ich interakcja, a także zmienne z poziomu czynników poprzedzających i doświadczeń, które okazały się istotne dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania się w wolontariat za rok w analizie korelacji: empatia poznawcza, motywacje chroniąca, wartości, kariery i społeczna, przywiązanie afektywne i normatywne do organizacji pozarządowej, satysfakcja z pracy wolontariackiej, długość doświadczeń wolontariackich w latach, liczba godzin zaangażowania na miesiąc przed pandemią COVID-19. W celach eksploracyjnych do modelu włączono płeć uczestników jako predyktor. Ostatnia kolumna Tabeli 17 przedstawia 95% przedział ufności (*confidence interval*, CI) dla współczynników niestandardyzowanych.

Tabela 17

*Wyniki analizy moderacji - przewidywanie prawdopodobieństwa zaangażowania się w wolontariat za rok*

<b>Predyktory</b>	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>95% CI</b>
Altruistyczna orientacja społeczna	0,11	0,06	1,92	0,056	-0,00; 0,23
Przyszłościowa perspektywa czasowa	0,06	0,06	1,13	0,258	-0,05; 0,18
Altruistyczna orientacja społeczna * Przyszłościowa perspektywa czasowa	-0,16	0,05	-3,15	0,002	-0,26; -0,06
Empatia poznawcza	0,11	0,06	1,86	0,065	-0,01; 0,22
Motywacja – chroniąca	0,05	0,06	0,80	0,426	-0,08; 0,18
Motywacja – wartości	0,03	0,06	0,44	0,664	-0,09; 0,15
Motywacja - kariera	-0,15	0,06	-2,54	0,012	-0,27; -0,03
Motywacja – społeczna	0,05	0,06	0,77	0,445	-0,08; 0,17
Przywiązanie afektywne do organizacji	0,28	0,06	4,32	< 0,001	0,15; 0,40
Przywiązanie normatywne do organizacji	-0,03	0,06	-0,54	0,591	-0,15; 0,09
Satysfakcja z pracy wolontariusza	0,20	0,06	3,09	0,002	0,07; 0,32
Długość doświadczeń wolontariackich w latach	0,12	0,06	2,09	0,038	0,01; 0,23
Liczba godzin spędzanych miesięcznie na wolontariacie przed pandemią COVID-19	0,07	0,06	1,22	0,226	-0,04; 0,18
Płeć	-0,20	0,15	-1,35	0,179	-0,48; 0,09
$R^2$				0,393	
$F(14; 206)$				9,52	
$p$				< 0,001	

Model okazał się dobrze dopasowany do danych,  $F(14; 206) = 9,52; p < 0,001$ . Przewidywał on 39,3% wariacji zmiennej zależnej – prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za rok. Istotnymi predyktorami okazały się interakcja altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej,  $B = -0,16$ ; 95% CI  $[-0,26; -0,06]$ , niska motywacja kariery,  $B = -0,15$ ; 95% CI  $[-0,27; -0,03]$ , przywiązanie afektywne do organizacji,  $B = 0,28$ ; 95% CI  $[0,15; 0,40]$ , satysfakcja z pracy wolontariusza,  $B = 0,20$ ; 95% CI  $[0,07; 0,32]$ , długość doświadczeń wolontariackich w latach,  $B = 0,12$ ; 95% CI  $[0,01; 0,23]$ . Rysunek 5 przedstawia wizualizację głównego testowanego efektu interakcyjnego przy kontroli zmiennych wprowadzonych do modelu jako kowarianty.



Rysunek 5. Prawdopodobieństwo zaangażowania w wolontariat za miesiąc w zależności od poziomu altruistycznej orientacji społecznej dla różnych poziomów przyszłościowej perspektywy czasowej.

Dalsze analizy efektów interakcji wskazały, że związek altruistycznej orientacji społecznej z prawdopodobieństwem zaangażowania w wolontariat był dodatni i istotny statystycznie jedynie dla niskiego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej,  $B = 0,27$ ; 95% CI [0,11; 0,43]. Dla średniego oraz wysokiego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej związek ten był nieistotny statystycznie – dla średniego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej  $B = 0,11$ , 95% CI [-0,00; 0,23], dla wysokiego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej  $B = -,05$ ; 95% CI [-0,19; 0,10].

Tabela 18 przedstawia wyniki analizy moderacji dla prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za trzy lata jako zmiennej zależnej. Predyktorami wprowadzonymi do modelu były altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa perspektywa czasowa oraz ich interakcja, a także zmienne z poziomu czynników poprzedzających i doświadczeń, które okazały się istotne dla przewidywania szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat za rok w analizie korelacji: empatia poznawcza, motywacje wartości, kariery i społeczna, przywiązanie afektywne i normatywne do organizacji, satysfakcja z pracy wolontariusza, długość doświadczeń wolontariackich w latach oraz liczba godzin miesięcznego zaangażowania przed pandemią COVID-19. W celach eksploracyjnych do modelu włączono płeć uczestników jako predyktor. Ostatnia kolumna Tabeli 18 przedstawia 95% przedział ufności (*confidence interval*, CI) dla współczynników niestandardyzowanych.

Tabela 18

Wyniki analizy moderacji - przewidywanie prawdopodobieństwa angażowania się w

wolontariat za trzy lata

Predyktory	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% CI
Altruistyczna orientacja społeczna	0,10	0,06	1,63	0,105	-0,02; 0,21
Przyszłościowa perspektywa czasowa	-0,01	0,06	-0,26	0,796	-0,13; 0,10
Altruistyczna orientacja społeczna *	-0,06	0,05	-1,17	0,244	-0,16; 0,04
Przyszłościowa perspektywa czasowa					
Empatia poznawcza	0,14	0,06	2,47	0,014	0,03; 0,26
Motywacja – wartości	0,04	0,06	0,73	0,464	-0,07; 0,16
Motywacja – kariera	-0,17	0,06	-2,98	0,003	-0,29; -0,06
Motywacja – społeczna	0,09	0,06	1,47	0,143	-0,03; 0,22
Przywiązanie afektywne do organizacji	0,24	0,06	3,70	< 0,001	0,11; 0,37
Przywiązanie normatywne do organizacji	0,01	0,06	0,11	0,917	-0,11; 0,13
Satysfakcja z pracy wolontariusza	0,27	0,06	4,15	< 0,001	0,14; 0,40
Długość doświadczeń wolontariackich w latach	0,18	0,06	3,28	0,001	0,07; 0,30
Liczba godzin spędzanych miesięcznie na wolontariacie przed pandemią COVID-19	0,07	0,06	1,17	0,245	-0,05; 0,18
Płeć	0,11	0,15	0,72	0,474	-0,19; 0,40
<i>R</i> <sup>2</sup>			0,405		
<i>F</i> (13; 207)			10,86		
<i>p</i>			< 0,001		

Model okazał się dobrze dopasowany do danych,  $F(13; 207) = 10,86; p < 0,001$ . Przewidywał on 40,5% wariancji zmiennej zależnej – prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za trzy lata. Istotnymi predyktorami okazały się empatia poznawcza;  $B = 0,14$ ; 95% CI [0,03; 0,26], niska motywacja kariery,  $B = -0,17$ ; 95% CI [-0,29; -0,06], przywiązanie afektywne do organizacji,  $B = 0,24$ ; 95% CI [0,11; 0,37], satysfakcja z pracy wolontariusza,  $B = 0,27$ ; 95% CI [0,14; 0,40], długość doświadczeń wolontariackich w latach,  $B = 0,18$ ; 95% CI [0,07; 0,30]. Pozostałe zmienne wprowadzone do modelu, w tym interakcja altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy nie okazały się istotnymi statystycznie predyktorami szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat za trzy lata.

## Dyskusja wyników

**Analiza skupień.** W Części I Badania II celem było wyróżnienie grup wolontariuszy na podstawie tych samych cech, co w Badaniu I oraz porównanie grup pod względem

bezpośrednich wskaźników związanych z zaangażowaniem wolontariackim. W Badaniu II wyróżniono trzy skupienia wolontariuszy: „wolontariuszy amotywowanych”, „troszczących się o przyszłe korzyści” oraz „empatycznych entuzjastów”. Jest to nieco inny wynik niż w Badaniu I, w którym wyróżniono cztery skupienia: „społeczników nastawionych na cel”, „poszukiwaczy przyjemności”, „wolontariuszy czynu, nie uczuć” oraz „współczujących indywidualistów”. Poniżej omówione zostaną podobieństwa i różnice między skupieniami wyróżnionymi w obu badaniach oraz wyniki w skupieniach dotyczące wskaźników stosunku do wolontariatu i zaangażowania w niego.

**„Wolontariusze amotywowani”.** Nowością w stosunku do Badania I było wyróżnienie skupienia „wolontariuszy amotywowanych”, o wskaźnikach wszystkich cech, na podstawie których przeprowadzono grupowanie niższych niż średnie. Skupienie to było najmniej liczne spośród wszystkich trzech ( $N = 65$ ). Wolontariusze ci mieli niskie poziomy empatii (zarówno afektywnej, jak i poznawczej), w następnej kolejności – altruistycznej orientacji społecznej, przyszłościowej perspektywy czasowej. Relatywnie najmniej odstający od średniej z próby był u tych wolontariuszy poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Skupienie to można interpretować jako przeciwieństwo skupień egzocentrycznych oraz grup osób, wśród których znaczenie mają długoterminowe konsekwencje działań. U tych wolontariuszy roli nie odgrywają ani cechy związane z troską o innych, ani z planowaniem czy nastawieniem na przyszłość. Warto zwrócić uwagę na fakt, że badanie prowadzone było w styczniu 2021, podczas pandemii COVID-19. Niektóre osoby angażowały się wówczas w działania prospołeczne, oferując innym wsparcie społeczne, co często obserwuje się w sytuacjach kryzysowych (Norris i Kaniasty, 1996; Kaniasty, 2020). Stałe dyspozycje mogły w takiej sytuacji mieć mniejszy związek z zachowaniami niż ogólniejsza sytuacja społeczna (zgodnie z założeniami teorii silnych sytuacji społecznych; Mischel, 1977; Sherman i in., 2012). „Wolontariusze amotywowani” mieli istotnie niższe wskaźniki motywacji wartości niż

pozostałe grupy wyróżnione w badaniu oraz istotnie niższy wskaźnik motywacji zrozumienia niż „empatyczni entuzjaści”. Sugeruje to, że osobom tym relatywnie mniej zależało na realizacji osobistych standardów takich jak normy altruizmu czy też na rozwijaniu umiejętności. Wolontariusze z tej grupy nie mieli zatem cech prospołeczności egzocentrycznej (chęć wywołania pozytywnej zmiany w sytuacji drugiego człowieka – o czym świadczy niska empatia, niska altruistyczna orientacja społeczna; relatywnie najniższe powodowanie motywacją wartości). Ich charakterystyka nie jest również w pełni endocentryczna (chęć pozytywnej zmiany w obrazie „Ja” lub uniknięcia zmiany negatywnej), o czym świadczy relatywnie najniższe powodowanie motywacją zrozumienia oraz brak różnic w stosunku do pozostałych grup w zakresie motywacji wewnętrznych nakierowanych na siebie i zewnętrznej motywacji kariery. Ich charakterystyka przypomina zatem najbardziej opis „pseudoaltruizmu” w teorii Karyłowskiego (1984). W myśl tej teorii tacy wolontariusze nie mogliby zostać nazwani „prospołecznymi”.

Warto zauważyć, że wolontariusze ci mieli średni poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej (nie był on najwyższy spośród wyróżnionych grup, ale był cechą najbliższą średniej z próby spośród wszystkich cech, na podstawie których przeprowadzono grupowanie). Przypuszczalnie zatem, terażniejszy hedonizm, gdy nie towarzyszą mu cechy związane z rozwiązywaniem konfliktu społecznego na korzyść interesu innych osób (jak dzieje się w przypadku „empatycznych entuzjastów”, i co zostanie omówione niżej), nie wspiera zaangażowania wolontariackiego i satysfakcji z działania. Wynik ten jest zgodny z doniesieniami na temat terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej, które sugerują, że ma ona podwójną naturę – z jednej strony wspiera poszukiwanie przyjemności, ale z drugiej – impulsywność i poszukiwanie ryzyka oraz wrażeń (Bodecka i in., 2021; Cunningham i in., 2015; Zajenkowska i in., 2022; Zimbardo i Boyd, 1999). Możliwe, że w kontekście zachowań prospołecznych tylko współwystępowanie terażniejszego hedonizmu z dodatkowymi cechami



pozwała mu ujawnić pozytywne efekty dla pomagania. Takie założenie byłoby zgodne z niejednoznacznymi wynikami dotychczasowych badań nad pomaganiem, wolontariatem i perspektywami czasowymi. W badaniach tych zazwyczaj to przyszłościowa perspektywa czasowa jest wskazywana jako szczególnie istotna dla zachowań pomocnych (Chernyak-Hai i Halabi, 2018) i wolontariatu (Maki i in., 2016). Uzyskiwane są również jednak dane dotyczące roli terażniejszego hedonizmu w zachowaniach pomocowych (ze względu na jego związki z dostrzeganiem potrzeb innych „tu i teraz” i tendencją do natychmiastowego reagowania; Maki i in., 2016; Zimbardo i Boyd, 2008). Niniejsze badanie wskazuje, że tylko u osób, u których terażniejszemu hedonizmowi towarzyszą cechy przewidujące troskę o innych (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, jak działo się to w przypadku „empatycznych entuzjastów”, omówionych niżej), wolontariat może dawać więcej satysfakcji (a więc spełniać funkcję aktywności dającej przyjemność, co jest ważne dla osób hedonistycznych) i być działalnością, którą chce się podejmować w przyszłości.

**„Troszczący się o przyszłe korzyści”.** Drugim skupieniem wyróżnionym w Badaniu II była grupa „troszczących się o przyszłe korzyści”. „Troszczący się o przyszłe korzyści” charakteryzowali się nieznacznie wyższym poziomem altruistycznej orientacji społecznej, średnim poziomem obu form empatii, a także wysokim poziomem przyszłościowej perspektywy czasowej i niskim poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. W odniesieniu do skupień wyróżnionych w Badaniu I, grupa ta była nieco podobna do „społeczników nastawionych na cel”, przede wszystkim pod względem podwyższonej przyszłościowej i obniżonej terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej, a także nieco wyższego niż średni poziomu altruistycznej orientacji społecznej. „Troszczący się o przyszłe korzyści” mieli zatem tendencje do troski o interesy innych przy jednoczesnym nakierowaniu na przyszłościowe cele i mniejszym nastawieniu na własną przyjemność czy poszukiwanie ryzyka. Warto zauważyć, że grupa ta różniła się od wolontariuszy amotywowanych pod

względem kierowania się motywacją wartości. Wyższe nastawienie na realizację wartości może wiązać się z tendencjami do troski o innych – skoro wolontariusze ci wykazywali się wyższą altruistyczną orientacją społeczną, wolontariat mógł być formą realizacji ich osobistego standardu troski o interesy innych osób. Co ciekawe, pod względem innych motywacji (które są motywacjami zorientowanymi na siebie; Jiranek i in., 2013) wolontariusze „troszczący się o przyszłe korzyści” nie różnili się od pozostałych wyróżnionych grup, w szczególności, troska o przyszłe korzyści i podwyższona perspektywa czasowa nie korespondowały z wyższym nastawieniem na zewnętrzne motywacje (np. karierę). Czynnikiem, który mógł zakłócać przewidywany pozytywny związek przyszłościowej perspektywy czasowej z motywacją karierową, mogła być altruistyczna orientacja społeczna i troska o korzyści innych (a nie własne) interakcjach społecznych (wyższa altruistyczna orientacja społeczna). Podobnie, wolontariusze ci nie kierowali się częściej niż inni motywacjami wewnętrznymi zorientowanymi na siebie (Finkelstein, 2009; Jiranek i in., 2013). Odnosząc się do teorii prospołeczności, troska o przyszłe korzyści w przypadku tego skupienia nie może być rozumiana ipsocentrycznie (tj. pomoc po to, by unikać własnych strat lub maksymalizować korzyści; Reykowski, 1984), ale egzocentrycznie (pomoc ze względu na zorientowanie na potrzeby drugiej osoby; Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980).

Nie zaobserwowano jednak różnic między skupieniem „troszczących się o przyszłe korzyści” a innymi skupieniami pod względem wymiarów przywiązania do organizacji, zaangażowania godzinowego w wolontariat ani szacowanego prawdopodobieństwa kontynuowania zaangażowania w przyszłości. Wolontariusze motywowani egzocentrycznie są bardziej zaangażowani w swoją działalność (Szuster i Rutkowska, 2008), jednakże w przypadku tej konstelacji cech (dominująca wysoka przyszłościowa perspektywa czasowa, wysoka altruistyczna orientacja społeczna, ale jedynie średnie wskaźniki empatii) taka zależność nie jest obserwowana. Nastawienie na cel i tendencje do planowania, które są

charakterystyczne dla przyszłościowej perspektywy czasowej, przy współwystępującej niższej terażniejszej hedonistycznej perspektywie czasowej mogą utrudniać cieszenie się chwilą i aktywnością podejmowaną „tu i teraz” (Zimbardo i Boyd, 2008). Osoby te mogą zatem chcieć wypełniać kolejne zadania i być nastawione na efekt, a nie na samą drogę do jego osiągnięcia. Mogą, w porównaniu do „wolontariuszy amotywowanych” być bardziej usatysfakcjonowani ze spełniania zaplanowanych zadań, ale nie wykazują się przy tym wyższym przywiązaniem do organizacji lub chęcią do dalszego zaangażowania i tym samym nie można przewidywać, że właśnie te osoby będą na dłuższy czas związane z wolontariatem.

*„Empatyczni entuzjaści”*. Trzecim skupieniem wyróżnionym w Badaniu II byli „empatyczni entuzjaści”. Charakteryzowali się oni wyższą empatią, wyższą terażniejszą hedonistyczną perspektywą czasową, nieco wyższą altruistyczną orientacją społeczną i nieco obniżoną przyszłościową perspektywą czasową. W porównaniu z Badaniem I, grupa ta była nieco podobna do „poszukiwaczy przyjemności”, przede wszystkim ze względu na wysoki poziom terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej, nieco obniżony poziom przyszłościowej perspektywy czasowej. Ważnymi różnicami między „empatycznymi entuzjastami” a „poszukiwaczami przyjemności” były jednak wyższe poziomy empatii afektywnej i poznawczej u „empatycznych entuzjastów”, jak również wyższy niż średni poziom altruistycznej orientacji społecznej u „empatycznych entuzjastów” (w porównaniu ze średnim jej poziomem u „poszukiwaczy przyjemności”).

W porównaniu z grupami wolontariuszy wyróżnionymi w Badaniu II, „empatyczni entuzjaści” byli bardziej skłonni do realizacji motywacji wartości oraz zrozumienia niż „wolontariusze amotywowani”. Nie wystąpiły jednak różnice w stosunku do „troszczących się o przyszłe korzyści”. Zatem to właśnie to skupienie wolontariuszy charakteryzowało się wyższymi w porównaniu do innych grup wskaźnikami motywacji, które należą do najważniejszych motywacji do wolontariatu wśród młodych dorosłych (Gage i Thapa, 2012;

Moore i in., 2014). Wyższa tendencja do kierowania się motywacją wartości (Jiranek i in., 2013) może mieć związek z podwyższonymi poziomami empatii u „empatycznych entuzjastów”. Wyniki analizy skupień sugerowały, że w porównaniu z innymi grupami „empatyczni entuzjaści” współodczuwają z innymi w potrzebie (empatia afektywna) oraz są w stanie przyjąć punkt widzenia innych osób (empatia poznawcza; Carré i in., 2013). Wolontariat, w szczególności obejmujący pracę z potrzebującymi ludźmi pozwala na redukcję negatywnych emocji związanych z doświadczaniem cierpienia czy niedostatku przez innych, które to emocje może wywołać empatia. Dla osób empatycznych wartością altruistyczną czy humanitarną może być właśnie pomoc innym w sytuacjach kryzysowych – stąd też może pochodzić wyższy wskaźnik kierowania się motywacją wartości.

W przypadku motywacji zrozumienia warto zauważyć, że charakteryzuje się ona traktowaniem wolontariatu jako aktywności służącej zdobywaniu lub używaniu kompetencji, które w innych sytuacjach nie mogłyby być zdobyte lub wykorzystane (Clary i Snyder, 1999). Jest to motywacja zorientowana na wolontariusza i jego rozwój, inaczej niż w przypadku motywacji wartości, nakierowanej na innych (Jiranek i in., 2013). Wynik ten jest ciekawy, ponieważ „empatyczni entuzjaści” nie charakteryzowali się wysokim poziomem przyszłościowej perspektywy czasowej (która mogłaby motywować do rozwijania umiejętności dla osiągnięcia celów długoterminowych; np. Lens i in., 2012). W niniejszym badaniu tak się jednak nie stało – opisane wyżej skupienie „troszczących się o przyszłość”, charakteryzujące się wyższą perspektywą przyszłościową, nie kierowało się motywacją zrozumienia bardziej niż inne wyróżnione grupy. Działo się tak natomiast w grupie „empatycznych entuzjastów”, którzy mieli wyższy poziom teraźniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej. Motywacja zrozumienia ma charakter wewnętrzny, a celem wolontariatu podejmowanego z jej pobudek jest osiągnięcie celów ważnych dla „Ja” wolontariusza. Perspektywa teraźniejsza hedonistyczna skupia się na pozytywnych efektach dla

„Ja” tu i teraz (Zimbardo i Boyd, 2008). Używanie i rozwijanie kompetencji może być również źródłem satysfakcji czy przyjemności (Ryan i Deci, 2000), czego szczególnie mogą poszukiwać osoby motywowane hedonistycznie. Podobny wynik uzyskano w badaniach Kee i wsp. (2018) – terażniejszy hedonizm był rozumiany jako źródło podwyższonej motywacji zrozumienia właśnie ze względu na aspekt nowych doświadczeń, które daje wolontariat – i szczególną wagę, którą osoby orientowane hedonistycznie przykładają do tego właśnie aspektu pracy.

Zgodnie z teorią „poszerzania i budowania” Fredrickson (Fredrickson i in., 2008) i spiralą zwrotną pozytywnych emocji, pozytywny afekt promuje pozytywne zachowania (na przykład zachowania prospołeczne, wolontariat), które dają rezultat w postaci pozytywnego afektu. Osoby motywowane hedonistycznie mają tendencje do odczuwania pozytywnych emocji (Stolarski i in., 2016). Działanie na podstawie motywacji zrozumienia może dawać satysfakcję z dobrze wykonanej pracy i dobrze wykorzystanych umiejętności, co zgodnie z teorią Fredrickson może dodatkowo wspierać odczuwanie pozytywnych emocji. To przypuszczalnie powoduje także wzmacnianie tendencji do ich poszukiwania (i tym samym budowania terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej). Należy jednak zauważyć, że „empatyczni entuzjaści” nie różnili się od innych grup pod względem motywacji do rozwoju osobistego, dla której charakterystyczne jest właśnie bezpośrednio poszukiwanie pozytywnych emocji płynących z zaangażowania wolontariackiego (Clary i Snyder, 1999). Motywacja zrozumienia koncentruje się raczej na efektach związanych z rozwojem praktycznych umiejętności czy poszerzaniem wiedzy, a nie umacniania siebie jako osoby, dlatego wynik jest tylko częściowo zgodny z teorią Fredrickson. Wyjaśnieniem tej niezgodności może być spojrzenie na podobieństwo „empatycznych entuzjastów” do „troszczących się o przyszłe konsekwencje” pod względem motywacji wartości, a także zauważenie współwystępowania empatii z terażniejszą hedonistyczną perspektywą czasową u „empatycznych entuzjastów”. Można stwierdzić, że są to osoby podobnie jak „troszczący się o przyszłe korzyści”,

motywowane egzocentrycznie (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980), ale zamiast troski o długoterminowe konsekwencje działań (przyszłościowa perspektywa czasowa), zależy im raczej na poszukiwaniu wrażeń, przyjemności czy pozytywnych doświadczeń (teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa; Zimbardo i Boyd, 1999).

W myśl teorii funkcjonalnej (Clary i in., 1998), pozostawanie zaangażowanym w wolontariacie wiąże się z poziomem satysfakcji z realizacji swoich motywacji, dlatego też „empatyczni entuzjaści” byli prawdopodobnie bardziej usatysfakcjonowani ze swojej pracy wolontariackiej niż „wolontariusze amotywowani”. „Empatycznym entuzjastom” mogło bowiem być łatwiej odnaleźć sens w swojej pracy poprzez realizację motywacji wartości (która mogła być dla nich ważna ze względu na wysoką empatię i altruistyczną orientację społeczną) oraz motywacji zrozumienia (która mogła być dla nich ważna ze względu na teraźniejszy hedonizm).

Osoby poszukujące wrażeń mogłyby być klasyfikowane jako nastawione endocentrycznie (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). Jednakże „empatyczni entuzjaści” nie mieli szczególnie wysokich wyników w motywacjach rozwoju osobistego lub chroniącej, dla których charakterystyczne jest poszukiwanie ulgi w negatywnych odczuciach (poczucie winy wobec osób radzących sobie gorzej). W ich grupie szczególną rolę odgrywała natomiast motywacja wartości – zorientowana na innych oraz motywacja zrozumienia – dotycząca nabywania i używania umiejętności. Warto zatem zauważyć, że choć zarówno skupienie „troszczących się o przyszłe konsekwencje”, jak i „empatycznych entuzjastów” można nazwać egzocentrycznymi, to charakterystyka ta wynika ze współwystępowania ze sobą różnych cech. U „troszczących się o przyszłe konsekwencje” są to altruistyczna orientacja społeczna i przyszłościowa perspektywa czasowa (a więc troska o dobro drugiej osoby i sprawiedliwość wobec niej oraz długoterminowe konsekwencje działań), natomiast u „empatycznych entuzjastów” empatia afektywna i poznawcza oraz teraźniejsza hedonistyczna

perspektywa czasowa (odczuwanie wraz z drugą osobą, przyjmowanie jej perspektywy oraz poszukiwanie przyjemności i wrażeń). Wobec tego stwierdzić można, że wolontariusze, których motywują egzocentryczne pobudki mogą dodatkowo różnić się między sobą tendencjami do rozwiązywania konfliktu temporalnego (koncentrowanie się na natychmiastowych lub odroczonej konsekwencjach działań), ale mimo to charakteryzować się podobnymi motywacjami związanymi z realizacją wartości altruistycznych i humanitarnych.

„Empatyczni entuzjaści” nie różnili się pod względem przywiązania do organizacji, zaangażowania godzinowego w wolontariat ani chęci do zaangażowania w wolontariat za miesiąc od pozostałych grup wyróżnionych w Badaniu II. Jednakże, wyżej szacowali oni prawdopodobieństwo własnego zaangażowania za rok oraz trzy lata (mieli również wyższy uśredniony wskaźnik szacowanego prawdopodobieństwa zaangażowania w wolontariat w przyszłości) niż „wolontariusze amotywowani” (brak różnic wobec „troszczących się o przyszłe korzyści”). To właśnie członków grupy „empatycznych entuzjastów” można uznać za najbardziej prawdopodobnie kontynuujących działania wolontariackie w przyszłości. Jest to zgodne z hipotezą dotyczącą korelatów współwystępowania nieco obniżonej przyszłościowej perspektywy czasowej z cechami, które odpowiadają za troskę o innych. Osoby motywowane egzocentrycznie mogą w sposób trwalszy podejmować zachowania prospołeczne, ponieważ są zgodne z ich „Ja” i pozwalają na realizację potrzeby pomagania innym, niezależnie od kontekstu psychologicznego czy dynamiki osobowości (Piekarski, 2014; Reykowski i Smoleńska, 1980; Śliwak i Zarzycka, 2012). Drugim powodem różnicy w zakresie chęci podejmowania wolontariatu w przyszłości między „empatycznymi entuzjastami” a „wolontariuszami amotywowanymi” może być także nieco niższa niż średnia przyszłościowa perspektywa czasowa i wyższy terażniejszy hedonizm „empatycznych entuzjastów”. Wysoka orientacja na przyszłość (i idące za nią skupienia na własnych celach) nie zakłócała zatem

szacowania swojego przyszłego zaangażowania, zgodnie z założeniami Zimbardo i Boyda (2008). Teraźniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa wiąże się natomiast z impulsywnością (Jochemczyk i in., 2017; Zimbardo i in., 1997; Zajenkowska i in., 2022; Zimbardo i Boyd, 1999). Dlatego też osoby takie mogą również wyżej szacować prawdopodobieństwo kontynuacji wolontariatu w przyszłości, impulsywnie deklarując przyszłe działanie. Nie wiemy jednak, czy wcielią ten pomysł w życie. Wolontariat to aktywność planowana długoterminowo, dlatego też intencja, by pozostać wolontariuszem to ważny wskaźnik pozwalający przewidywać zaangażowanie w przyszłości (Benevene i in., 2018; Grube i Piliavin, 2000), wobec czego można przypuszczać, że właśnie grupa „empatycznych entuzjastów” ma największe szanse pozostania aktywnymi. Ponadto, żadne ze skupień wyróżnionych w Badaniu II nie różniło się pod względem długości doświadczeń wolontariackich, co sugeruje, że „empatyczni entuzjaści”, mimo teraźniejszego hedonizmu, który wiąże się z impulsywnością, nie muszą mniej trwale angażować się w wolontariat. W Części II analiz przedstawiono kolejne analizy skupiające się właśnie na szacowanym prawdopodobieństwie angażowania się w wolontariat w przyszłości, aby poznać wartość predykcyjną nie tylko cech osobowości, ale także motywacji i zmiennych z poziomu doświadczeń w wolontariacie.

**Analiza moderacji.** W Części II analiz sprawdzano potencjalną wartość predyktorów szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w przyszłości – uśrednionego dla trzech horyzontów czasowych oraz osobno dla trzech horyzontów czasowych (za miesiąc, za rok oraz za trzy lata). Oprócz efektów pojedynczych cech przewidywano również, że istotny może okazać się efekt interakcyjny altruistycznej orientacji społecznej i niskiej (Zimbardo i Boyd, 2008) oraz średniej przyszłościowej perspektywy czasowej (Schwartz, 1970; Joireman i in., 2001).



W przypadku ogólnego (uśrednionego) szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w wolontariat istotnymi predyktorami okazały się altruistyczna orientacja społeczna, niska motywacja kariery, wysokie przywiązanie afektywne do organizacji, wysoka satysfakcja z roli wolontariackiej oraz długość dotychczasowych doświadczeń w wolontariacie. Po pierwsze, uwewnętrzniona norma dzielenia się z innymi, którą operacjonalizuje altruistyczna orientacja społeczna, okazała się istotnym predyktorem (efekty proste istotne dla uśrednionego szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w przyszłości oraz za miesiąc). Dla żadnego horyzontu czasowego ani uśrednionego prawdopodobieństwa angażowania się empatia afektywna nie okazała się istotna; jedynie empatia poznawcza pozytywnie przewidywała szacowane prawdopodobieństwo angażowania się za trzy lata. Jest to ciekawy dowód empiryczny rozszerzający hipotezę empatii-altruizmu (Batson i in., 2015), sugerujący, że w szacowaniu zaangażowania w przyszłości (a nie „tu i teraz”) szczególną rolę odgrywa nie umiejętność czy zdolność do współodczuwania, a tendencja do troski o innych, która ujawnia się w zachowaniach (dzieleniu się zasobami z innymi; Murphy i in., 2011). Gdy jednak przyszłość jest bardzo odległa, rolę odgrywa umiejętność poznawczego (ale znów – nie emocjonalnego) wejścia w perspektywę drugiej osoby.

Altruistyczna orientacja społeczna i jej efekt dla szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w przyszłości zależy jednak dodatkowo od orientacji na przyszłość (w przypadku szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w przyszłości uśrednionego, za miesiąc oraz za rok). Zgodnie z przewidywaniami, wysoka perspektywa przyszłościowa „blokuje” działanie altruistycznej orientacji społecznej w przewidywaniu zaangażowania wolontariackiego w przyszłości. Jest to zgodne z założeniami teoretycznymi Zimbardo i Boyda (2008). Według autorów koncepcji perspektyw czasowych, osoby zbyt wysoko zorientowane na przyszłość interesują się przede wszystkim osiągnięciem własnych celów, przy czym ważna jest dla nich ekonomia czasu. Wolontariat jest formą zachowania prospołecznego, które

konsumuje wiele czasu i energii osobistej (Ramos i in., 2015), zatem osoby wysoko nastawione na przyszłość, a jednocześnie chcące dzielić się z innymi mogą realizować swoją osobistą normę w inny, mniej angażujący ich zasoby sposób. Innym wyjaśnieniem uzyskanego wyniku jest to, że osoby wysoko nastawione na przyszłość mogą mniej impulsywnie podawać swoje plany co do przyszłości (Zimbardo i Boyd, 1999), biorąc pod uwagę więcej uwarunkowań związanych z tym, co może się wydarzyć (Strathman i in., 1994). Wobec tego, osoby wysoko nastawione na przyszłość niezależnie od poziomu altruistycznej orientacji społecznej mogą podobnie myśleć o prawdopodobieństwie swojego zaangażowania.

Dla zaangażowania za miesiąc, jedynie altruistyczna orientacja społeczna oraz jej efekt interakcyjny z przyszłościową perspektywą czasową okazały się istotnymi predyktorami szacowanego zaangażowania. Zatem to norma troski o innych w sytuacjach dzielenia się oraz niski lub średni poziom przyszłościowej perspektywy czasowej okazały się facylitować chęć pozostania wolontariuszem w najbliższej przyszłości. Inne zmienne, z poziomu motywacji, przywiązania do organizacji, satysfakcji, a nawet długość dotychczasowych doświadczeń z wolontariatem nie miały tutaj znaczenia. Może być to związane z tym, że w tak krótkim, miesięcznym horyzoncie czasowym wolontariusze mogą być związani umowami z organizacjami, z których to umów chcą się wywiązać i nie jest tutaj istotne, jakie są powody zaangażowania, przywiązanie czy satysfakcja.

Warto zauważyć, że wraz z wydłużaniem się horyzontu czasowego, w którym oceniane jest prawdopodobieństwo zaangażowania, zanika efekt prosty altruistycznej orientacji społecznej oraz efekt interakcyjny tej zmiennej z przyszłościową perspektywą czasową. Dla horyzontu roku efekt prosty altruistycznej orientacji społecznej nie jest istotny statystycznie, ale istotny pozostaje efekt interakcyjny: altruistyczna orientacja społeczna jest pozytywnie związana ze zmienną zależną tylko w przypadku, gdy przyszłościowa perspektywa czasowa jest niska. W przypadku horyzontu trzech lat ani ww. efekt prosty, ani interakcyjny nie są

istotne, a zamiast tego empatia poznawcza staje się jedynym predyktorem z poziomu cech osobowości. Zjawisko to może wyjaśnić fakt, że altruistyczna orientacja społeczna jest wyrażeniem normy troski w zachowaniach społecznych (por. Joireman i in., 2001), ale operacjonalizowana jest przez dzielenie się zasobami z kimś innym (Murphy i in., 2011; Murphy i Ackermann, 2014). Realizacja normy dzielenia się może odbywać się na różne sposoby, a wolontariat jest tylko jedną z nich. Im dalszy horyzont czasowy oceny własnego zaangażowania, tym może wystąpić większe przekonanie, że pojawią się inne, atrakcyjniejsze lub mniej wymagające szanse realizacji normy dzielenia się z innymi.

W szacowaniu prawdopodobieństwa własnego zaangażowania w najdalszym horyzoncie czasowym – trzech lat – rolę odgrywa również empatia poznawcza. Jest to zgodne z założeniem, że dyspozycyjna zdolność do przyjmowania perspektywy innych osób wiąże się z umiejętnością przewidywania nie tylko jej stanów czy myśli, ale może także dotyczyć zdolności do przewidywania potrzeb organizacji czy beneficjentów w przyszłości. Związek przyjmowania perspektywy z rozważaniem przyszłych konsekwencji własnych działań jest potwierdzony w badaniach, w tym neuronaukowych (O’Connell i in., 2018). Zatem, wraz z wydłużaniem się horyzontu czasowego norma dzielenia się (altruistyczna orientacja społeczna) może mieć, jak wspomniano wyżej, coraz mniejsze znaczenie ze względu na świadomość, że można ją realizować w dalszej przyszłości na inne sposoby niż wolontariat; a empatia poznawcza może zyskiwać na znaczeniu ze względu na rozumienie perspektywy innych (organizacji, jej członków, beneficjentów) i tego, że własne zaangażowanie może być dla nich stratą.

Wraz z wydłużaniem się horyzontu czasowego oceny prawdopodobieństwa własnego zaangażowania na znaczeniu zyskały również zmienne z poziomu motywacji do wolontariatu oraz doświadczeń związanych z wolontariatem. Oprócz wyżej opisanych efektów, w przewidywaniu szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się w przyszłości:

uśrednionego, za rok oraz za trzy lata istotny okazał się ten sam zestaw zmiennych: niższa motywacja kariery, wyższe przywiązanie afektywne do organizacji, wyższa satysfakcja z pracy wolontariackiej oraz dłuższe doświadczenie w pracy wolontariackiej.

Jak przewidywano w hipotezach, motywacja kariery może być negatywnie związana z szacowanym prawdopodobieństwem dalszego zaangażowania, ponieważ kariera jest motywacją zewnętrzną (Roulin i Baugarter, 2013), która prowadzi do efektów pozostających poza samym wolontariatem (a zatem osiągnięcie celu karierowego nie powoduje wzmocnienia zaangażowania w wolontariat). Motywacja zewnętrzna charakteryzuje się zależnością od wzmocnień i nagród pozostających poza osobą, a osiągnięcie nagrody może wiązać się z zakończeniem zaangażowania (Finkelstein, 2009). Instrumentalne traktowanie wolontariatu, charakterystyczne dla motywacji opartych o chęć zdobywania korzyści dla życia osobistego lub zawodowego (Jardim i Marques da Silva, 2018) może być związane z niższą chęcią długotrwałego zaangażowania, szczególnie wtedy, gdy osoby nie przewidują, że im dłuższe będzie zaangażowanie, tym większe korzyści dla siebie będą mogły uzyskać. Jest to zgodne z doniesieniami dotyczącymi intensywności zaangażowania – wolontariusze w wieku studenckim których motywacją było wzbogacanie własnego CV, angażowali się mniej intensywnie (Handy i in., 2010).

Przywiązanie do organizacji z definicji dotyczy stosunku do instytucji, dla której osoba pracuje, który to stosunek ma przewidywać kontynuację współpracy z organizacją (Bańka, 2002; Meyer i Allen, 1996). W przypadku wolontariuszy dotychczasowe badania wskazywały na szczególną rolę przywiązania afektywnego oraz normatywnego (McCormick i Donohue, 2019; Valéau i in., 2013; Van Vuuren i in., 2008), przy czym to przywiązanie afektywne wydaje się być szczególnie ważne dla zaangażowania wolontariackiego. Ten właśnie komponent przywiązania wiąże się bowiem z identyfikacją z organizacją i jej problemami. Charakteryzuje się również zaangażowaniem związanym z „chęciami”, a nie „przymusem” (jak w przypadku

przywiązania kontynuacyjnego) czy „powinnością” (jak w przypadku przywiązania normatywnego). Zaangażowanie oparte na „chęciach” jest esencją wolontariatu – jako dobrowolnej aktywności podejmowanej bez oczekiwania wynagrodzenia (por. Omoto i Packard, 2016; Wilson, 2000). Wynik otrzymany w niniejszym badaniu – sugerujący predykcijną rolę afektywnego przywiązania do organizacji pozarządowej i pozostawanie tylko tej formy przywiązania jako istotnej przy kontrolowaniu innych zmiennych ujętych w modelu – jest zatem zgodny z dotychczasowym stanem wiedzy.

Obok przywiązania do organizacji, satysfakcja z działań jest ważnym elementem w podtrzymywaniu zaangażowania, szczególnie u wolontariuszy, którzy wyszli z charakterystycznej dla pierwszych miesięcy pracy fazy „miesiąca miodowego” i idealizacji wolontariatu (Chacón i in., 2007; Starnes, 2001). Osoby odczuwające wyższą satysfakcję z zaangażowania mogą odczuwać więcej chęci, by kontynuować wolontariat – satysfakcja daje bowiem pozytywne wzmocnienie, które jest szczególnie ważne w przypadku niepełnego zaangażowania. Satysfakcja jest istotna, ponieważ wolontariusze, by pozostać aktywnymi, polegają na nagrodach niematerialnych czy własnych przyjemnych odczuciach związanych z pracą (por. Finkelstein, 2009; Omoto i Packard, 2016). Ze względu na nierozzerwalnie związaną z wolontariatem dobrowolność zaangażowania, jeśli osoby nie osiągają satysfakcji z pracy, mogą swobodnie zamienić wolontariat na inną aktywność w czasie wolnym, która spełni ich oczekiwania i da poczucie zadowolenia – inaczej niż dzieje się to na przykład w przypadku regularnej pracy, gdzie zmiana nie jest tak łatwo dostępna, i gdzie niska satysfakcja nie musi prowadzić do tak łatwego rozstania się z organizacją.

Również, zgodnie z przewidywaniami, długość dotychczasowych doświadczeń wolontariackich pozytywnie przewidywała szacowane prawdopodobieństwo angażowania się w wolontariat w przyszłości (uśrednione, za rok i za trzy lata). Osoby angażujące się długo w wolontariat mają większe możliwości wytworzenia tożsamości wolontariusza (Chacón i in.,

2007). Przez tego rodzaju integrację ról z własnym Ja długoterminowym wolontariuszom może być trudno wyobrazić sobie rezygnację z aktywności, a im dłuższe dotychczasowe doświadczenia, tym wyższe szacowane prawdopodobieństwo angażowania się, nawet w najdłuższym horyzoncie czasowym.

## **Podsumowanie Badania II**

Celem analiz przedstawionych w pierwszej części rozdziału było wyróżnienie i porównanie między sobą grup wolontariuszy. Grupy były wyróżniane na podstawie tych samych cech, co w Badaniu I (empatia, altruistyczna orientacja społeczna, przyszłościowa i terażniejsza hedonistyczna perspektywa czasowa). Zgodnie z H1, udało się wyróżnić grupy na podstawie wyżej wymienionych cech. Wyróżniono grupy wolontariuszy, których w wyżej wymienionych teoriach można określić jako egzocentrycznych nastawionych na przyszłość („troszczący się o przyszłe korzyści”) oraz egzocentrycznych nastawionych na hedonizm („empatyczni entuzjaści”). Ponadto, wyróżniono skupienie „wolontariuszy amotywowanych”, których można rozumieć jako „pseudualtruistów” w myśl teorii Karyłowskiego (1984). Nie udało się odnaleźć wśród skupień cech wszystkich rodzajów prospołeczności według teorii Karyłowskiego (1984) i Reykowskiego (Reykowski i Smoleńska, 1980). Wobec tego, testowanie hipotez H2, H3 i H4 nie było możliwe. Jednakże, porównania skupień wskazały, jakie różnice występują między określonymi typami wolontariuszy. „Troszczący się o przyszłe korzyści” mieli wyższy poziom motywacji wartości oraz satysfakcji z aktywności niż „wolontariusze amotywowani”. „Empatyczni entuzjaści” mieli natomiast wyższy poziom motywacji wartości oraz zrozumienia, a także wyższy poziom satysfakcji z działania oraz wyżej szacowali ogólne prawdopodobieństwo swojego zaangażowania i zaangażowania za rok i trzy lata niż „wolontariusze amotywowani”.

W drugiej części Badania II utworzono modele przewidujące rezultat wolontariatu, jakim jest szacowane prawdopodobieństwo angażowania się w wolontariat w przyszłości – i testujące H5-H10. Przede wszystkim celem było przetestowanie potencjalnego efektu interakcyjnego altruistycznej orientacji społecznej i przyszłościowej perspektywy czasowej, przy kontroli innych zmiennych z poziomu czynników poprzedzających i doświadczeń związanych z wolontariatem.

Inaczej niż przewidywano w H5, empatia afektywna nie była związana z żadną formą szacowania prawdopodobieństwa dalszego zaangażowania w wolontariat. Empatia poznawcza była natomiast związana pozytywnie z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości (uśrednionym, za rok i za trzy lata), ale przy kontroli innych zmiennych w modelach, pozostała ona istotnym predyktorem jedynie szacowanego prawdopodobieństwa angażowania się za trzy lata.

H6 udało się potwierdzić jedynie częściowo – związek altruistycznej orientacji społecznej z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości był w przypadku ogólnego szacowanego prawdopodobieństwa oraz dla prawdopodobieństwa zaangażowania za miesiąc dodatni i istotny statystycznie dla niskiego i średniego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej. W przypadku oszacowań dotyczących zaangażowania za rok, związek altruistycznej orientacji społecznej z tą zmienną był istotny i dodatni tylko dla niskiego poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej. Dla oszacowań dotyczących zaangażowania za trzy lata altruistyczna orientacja społeczna okazała się nieistotna niezależnie od poziomu przyszłościowej perspektywy czasowej.

Zgodnie z H7, motywacja wartości była pozytywnie związana z prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości (ogólnym, za miesiąc, za rok, za trzy lata), jednak efekt ten był tylko widoczny na poziomie prostych związków. W modelu regresyjnym efekt ten był zniesiony przez włączenie innych zmiennych. H8, dotycząca motywacji kariery,

potwierdziła się – zmienna ta była negatywnie związana z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat za rok i trzy lata, zarówno w korelacjach prostych, jak i w modelach regresyjnych.

H9 potwierdziła się jedynie częściowo. Przywiązanie afektywne było w analizie korelacji pozytywnie związane z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w przyszłości – uśrednionym, za miesiąc, za rok oraz za trzy lata, ale w modelach regresyjnych, przy kontroli innych predyktorów, pozostało istotne tylko dla prawdopodobieństwa uśrednionego, za rok oraz za trzy lata. Przywiązanie normatywne było w analizie korelacji pozytywnie związane z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w przyszłości – uśrednionym, za rok i za trzy lata, ale w modelach regresyjnych efekty te były zniesione przez inne predyktory. Przywiązanie kontynuacyjne do organizacji było natomiast pozytywnie związane z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w przyszłości – uśrednionym i za miesiąc, przy czym w analizach regresyjnych efekty te były zniesione dla obu modeli.

H10 natomiast potwierdziła się w większej części – satysfakcja z pracy wolontariackiej była pozytywnie związana z szacowanym prawdopodobieństwem angażowania się w wolontariat w przyszłości – ogólnym i dla wszystkich horyzontów czasowych – na poziomie prostych korelacji. W analizach regresyjnych jej efekt był również istotny z wyjątkiem modelu przewidującego szacowane prawdopodobieństwo angażowania się za miesiąc. Wszystkie opisane efekty były istotne przy kontroli zmiennych takich jak liczba godzin spędzanych na wolontariacie przed pandemią COVID-19.

Podsumowując wyniki uzyskane w Badaniu II warto zauważyć, że (1) w przypadku analizy skupień opisane w Części I wyższe prawdopodobieństwo angażowania się w przyszłości u „empatycznych entuzjastów” w porównaniu do „wolontariuszy amotywowanych” należałoby z większym prawdopodobieństwem przypisać niższej przyszłościowej, a nie wyższej terażniejszej hedonistycznej perspektywie czasowej; (2)



motywacja wartości może tracić na znaczeniu, gdy kontrolowane są jej korelaty osobowościowe (w szczególności altruistyczna orientacja społeczna i empatia poznawcza); (3) przywiązane oparte na chęci zaangażowania, a nie na poczuciu przymusu czy powinności jest istotne dla szacowania pozostania wolontariuszem; (4) długość zaangażowania oraz wskaźniki jakości doświadczeń (przywiązanie afektywne, satysfakcja) są ważniejsze dla chęci bycia wolontariuszem w przyszłości niż ilościowe wskaźniki zaangażowania (intensywność).

Wyniki Badania I i II sugerują, że perspektywy czasowe przyszłościowa i teraźniejsza hedonistyczna wykazują interesujące zależności korelacyjne z cechami, które odpowiadają za troskę o innych oraz to, w jaki sposób osoba ustosunkowuje się do swojego zaangażowania. Celem poznania opinii wolontariuszy, którzy pracują w kontekstach wymagających mniej lub bardziej wyraźnych tendencji do rozważania natychmiastowych lub długoterminowych konsekwencji własnych działań, przeprowadzono Badanie III, polegające na jakościowej eksploracji ich opinii. Opis tego badania znajduje się w kolejnym rozdziale pracy.

## **ROZDZIAŁ V: BADANIE III – EKSPLOMACJA JAKOŚCIOWA DOŚWIADCZEŃ WOLONTARIUSZY PRACUJĄCYCH W WARUNKACH NIEBEZPIECZNYCH I BEZPIECZNYCH**

### **Cel badania<sup>17</sup>**

Celem naukowym Badania III jest poznanie znaczenia, jakie wolontariusze nadają swojej pracy wolontariackiej oraz jakie czynniki uważają za ważne dla pozostania aktywnymi. Inaczej niż w Badaniach I i II, w przypadku Badania III zdecydowano się na dobór dwóch skrajnie różnych grup wolontariuszy. Dobór celowy umożliwił zrozumienie znaczenia cech osobowych i motywacji działań, które (a) związane są z koniecznością szybkiego reagowania i w których poszukiwanie wrażeń może być czynnikiem wspierającym zaangażowanie; lub (b) związane są z koniecznością powtarzalnego zaangażowania, wymagającego cierpliwości dla osiągnięcia korzyści w przyszłości.

Badanie III ma charakter z natury eksploracyjny i zostało przygotowane i zanalizowane w oparciu o metodologię interpretacyjnej analizy fenomenologicznej oraz metodę pogłębionego wywiadu pół-ustrukturyzowanego. Opiera się ono na dwóch pytaniach badawczych: (1) Jak wolontariusze aktywni w dwóch rodzajach służby postrzegają swoją pracę? (2) Co zachęciło ich do podjęcia się roli wolontariusza, a co pozwala/ułatwia im pozostawać aktywnymi?

Jako grupę osób pracujących wolontariacko w warunkach niebezpiecznych wybrano strażaków-ochotników, natomiast jako grupę skrajnie od nich różną – wolontariuszy pracujących z seniorami. Obie grupy wolontariuszy są prawdopodobnie nastawione altruistycznie, ale w przypadku strażaków praca charakteryzuje się nastawieniem na dobro ogólne (mniej – na dobro pojedynczych beneficjentów) oraz na działanie, które musi

---

<sup>17</sup> Tekst dotyczący strażaków-ochotników został częściowo opublikowany w języku angielskim w artykule: Nowakowska, I. (2021). „Don't call it work”: An interpretative phenomenological analysis of volunteer firefighting in young adults based on the volunteer process model. *Voluntary Sector Review*. W rozprawie treść została rozszerzona o analizę drugiej grupy wolontariuszy (pracujących w warunkach bezpiecznych), a wyniki obu grup zestawione ze sobą.

precyzyjnie zapobiegać niekorzystnym skutkom zdarzeń, które mają miejsce „tu i teraz”. Wolontariusze-asystenci osób starszych natomiast prawdopodobnie muszą wykazywać się pewnym poziomem empatii, która ułatwia im angażowanie się w relację z beneficjentem. Ich działanie opiera się nie tyle o działanie „tu i teraz”, co bardziej długoterminowe, wręcz rutynowe czy powtarzalne zaangażowanie (McKee i in., 2007).

Aby zrealizować cel badawczy, przygotowanie pytań do wywiadu, analizę oraz dyskusję oparto na trzech ramach teoretycznych, tożsamyh z ramami całego cyklu badań w rozprawie: (1) modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995), który pozwolił uporządkować uzyskiwane dane; (2) teorii funkcjonalnej (Clary i Snyder, 1999), która umożliwiła opis motywacji do wolontariatu oraz (3) makroteoriach prospołeczności (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980), które dają szansę na zrozumienie, jak różne cechy i motywacje składają się na określony rodzaj motywacji prospołecznej.

Nowatorstwo Badania III polega na: (1) zestawieniu opinii dwóch skrajnie różnych grup wolontariuszy, których łączy cel pomagania innym, ale różni sposób realizacji tej potrzeby:

- u strażaków-ochotników: niebezpieczne warunki pracy, konieczność reagowania na nagłe sytuacje, konieczne myślenie w szczególności o krótkoterminowych rezultatach własnych działań, nieprzewidywalność i wysoka stymulacja podczas wykonywania obowiązków, poleganie na drużynie (grupie) w realizacji zadań;
- u wolontariuszy pracujących z seniorami: relatywnie bezpieczne warunki pracy, praca oparta przede wszystkim o wcześniej zaplanowane działania, konieczne myślenie w szczególności o relacji, emocjach i potrzebach drugiej osoby (co jest bliższe nastawieniu na długoterminowe rezultaty zachowań), konieczna odporność na rutynę, wolontariat zazwyczaj oparty o indywidualne relacje z seniorem/seniorami.

Istniejące badania jakościowe na temat aktywności wolontariuszy w Polsce koncentrują się na opisie działań wolontariackich podejmowanych przez różne grupy społeczne lub

motywacjach do podejmowania tego rodzaju aktywności (np. Buttler, 2018; Cegielska, 2009; Szluz, 2012), są to jednak analizy, w których relatywnie mało uwagi poświęca się cechom psychologicznym wolontariuszy w odniesieniu do wykonywanej przez nich pracy. Oddanie głosu samym wolontariuszom w Badaniu III pozwala na poznanie ich opinii bez narzucania konkretnych tematów, jak dzieje się to na przykład w badaniach kwestionariuszowych. Podejście to umożliwia również uzyskanie danych celem zestawienia z teoriami oraz odnalezienie punktów i kontekstów, w których teorie te mogą być poszerzone. Ponadto, badanie zostało przeprowadzone z perspektywy osadzenia w organizacji (*organizational embeddedness perspective*, Mitchell i in., 2001), a zatem koncentrowało się na czynnikach, które zachęcają osoby do pozostawania wolontariuszami, a nie na powodach opuszczenia organizacji. Skupiono się zatem na spostrzeganym dopasowaniu osoby do aktywności oraz zyskami ze służby społecznej (Ng i Feldman, 2007).

## **Przegląd literatury**

**Strażacy-ochotnicy.** Strażacy-ochotnicy są szczególną grupą wolontariuszy, którzy podejmują się wyczerpującej psychicznie i fizycznie pracy (Schmidhuber i Hilgers, 2019). Praca ta jest bardzo podobna do pracy wykonywanej przez zawodowych strażaków (Blaney i in., 2021). Służba ta mieści się w koncepcji „stałych wolontariuszy w sytuacjach katastrof” (*permanent disaster volunteers*; Britton, 1991). Tacy wolontariusze, wg Britton (1991): (1) doświadczają tego samego zagrożenia, co osoby, które pobierają wynagrodzenie za tę samą służbę; (2) muszą posiadać podobne kompetencje i umiejętności, co opłacani pracownicy; (3) pełnią służbę jako rozszerzenie ich „roli obywatelskiej”, tj. np. działają dla swojej lokalnej społeczności. Od strażaków-ochotników wymaga się, by byli cały czas gotowi, by odpowiedzieć na wezwania do nagłych zdarzeń.

Ze względu na to, że służba strażaków-ochotników jest kluczowa dla efektywnej, dobrze zorganizowanej odpowiedzi na krytyczne wydarzenia, satysfakcja strażaków-

ochotników ze służby oraz zatrzymywanie ich w strukturach brygad są bardzo ważne. Aby lepiej zrozumieć ich zaangażowanie, warto odwołać się do modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995) oraz w ramach czynników poprzedzających w ww. modelu, teorii funkcjonalnej (Clary i Snyder, 1999). Na poziomie czynników poprzedzających dotychczasowe badania wskazały na szczególnie częste występowanie motywacji wartości wśród strażaków-ochotników, ale również na rolę motywacji zrozumienia i umacniania siebie w wyjaśnianiu wariacji dalszego zaangażowania (Greene i Hendershot, 2017). Możliwość zdobywania nowych umiejętności oraz potrzeba osiągnięć i skuteczności również były ważnymi motywacjami i aspektami, które wspierały satysfakcję ze służby w ochotniczej straży pożarnej (Fahey i in., 2002; Henderson i Sowa, 2018).

Gazzale (2019), używając podejścia fenomenologicznego, zidentyfikował, że zaangażowanie, możliwość odpłacenia się społeczności lokalnej za uzyskane dobro, altruizm, poczucie braterstwa oraz relacje z bliskimi (przyjaciółmi, rodziną) miały ważny związek z zaangażowaniem. Wsparcie bliskich wydaje się być bardzo istotne w utrzymywaniu aktywności strażaków-ochotników, ponieważ przyjaciele i rodzina mogą pomóc strażakom w radzeniu sobie z wymaganiami i stresem związanymi ze służbą (Huynh i in., 2013), a ich wsparcie może pomóc w nieporzucaniu zobowiązania o służbie (Henderson i Sowa, 2018). Wiele rezygnacji z wolontariatu wiąże się bowiem z odpowiedzialnością związaną z rodziną lub kwestiami równowagi między pracą a życiem (Cowlshaw i in., 2014; Malinen i Mankinnen, 2018). Dotychczasowe dane wskazują zatem, że służba w straży jest związana ze szczytnymi celami, ale to, ile strażacy zyskują na zaangażowaniu pod względem umiejętności czy rozwoju osobistego jest związane z tym, jak długo pozostają aktywnymi.

Na poziomie doświadczeń w modelu procesu wolontariatu, kilka badań wskazało, że dla strażaków-ochotników w szczególności ważne było działanie na rzecz dobra własnych społeczności lokalnych (Fahey i in., 2002; Perrott i Blenkarn, 2015). Przymuszczalnie orientacja

wspólnotowa i postawy altruistyczne znacząco wspierają zaangażowanie tego typu. Działalność ochotnicza w straży może być niebezpieczna, ale zarazem prowadzona dla dobra społeczności i wymagająca współpracy grupowej. Wartości strażaków-ochotników łączą się z tym, jak doświadczają oni swojego dopasowania do roli i jak chcą być postrzegani przez swoją społeczność. Carpenter i Knowles-Myers (2010) odkryli, że obawa o własną reputację społeczną lub obraz siebie w społeczności, jak również altruizm były związane z decyzją o podjęciu się roli strażaka-ochotnika.

Doświadczenie przynależności do społeczności strażackiej może być również nagradzające samo w sobie (Perkins i Metz, 1988). Środowisko brygady może być miejscem nawiązywania przyjaźni i formowania głębokich więzi emocjonalnych (Yarnal i Dowler, 2002). Strażacy, którzy długo angażują się w swoją służbę inwestują emocjonalnie w swoją rolę, jak również w formowanie tożsamości oraz poczucia własnej wartości związanego z wolontariatem (Danson, 2003). Dla strażaków-ochotników zaangażowanie emocjonalne jest związane pozytywnie z chęcią kontynuacji służby i zachęcaniem innych do dołączania do brygad (Mayr, 2017), a zatem – rezultatami wolontariatu w modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995).

Podsumowując, w świetle makroteorii prospołeczności (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980), wśród strażaków-ochotników motywacje egzocentryczne mogą ujawnić się w nastawieniu altruistycznym i chęci pomagania społeczności lokalnej. Mogą również pojawić się motywacje endocentryczne związane z budowaniem poczucia własnej wartości czy reputacji w środowisku lokalnym. Motywacje ipsocentryczne mogą natomiast wiązać się z chęcią zyskania np. przyjaciół w brygadzie czy służenia dobru swojego środowiska lokalnego, aby móc tworzyć lokalne normy wzajemności (pomaganie społeczności może powodować, że ktoś chętniej pomoże strażakowi lub zapewni bezpieczeństwo jemu lub jego rodzinie).

**Wolontariusze pracujący z seniorami.** Wolontariusze pracujący z seniorami jako ich asystenci, towarzysze lub organizatorzy czasu wolnego pełnią bardzo istotną rolę w sieci wsparcia społecznego seniorów. Mogą oni dawać swoją obecność, pomagać w codziennym życiu w domu lub placówce, by zwiększać ich niezależność w codziennych aktywnościach (Bullock i Osborne, 1999). Relacje tworzone między osobą starszą a wolontariuszem mogą chronić przed negatywnymi skutkami starzenia się i samotności, przede wszystkim związanymi ze zdrowiem psychicznym i fizycznym (Bullock i Osborne, 1999; Rowe i Kahn, 1997).

Grupa młodych wolontariuszy pracujących z seniorami jest relatywnie rzadko badana naukowo. Dostępne dane dotyczące etapu czynników poprzedzających modelu procesu wolontariatu z seniorami wskazały na związek motywacji karierowej z wyższym stresem związanym z opieką nad osobami starszymi (Ferrari i in., 2007). Więcej danych jest dostępnych na temat etapu doświadczeń w modelu procesu wolontariatu. Wolontariusze pracujący z seniorami, w porównaniu z płatnymi pracownikami o podobnych zadaniach, mają większe poczucie samoskuteczności odnośnie wprowadzania pozytywnych zmian w społecznościach, a także większe poczucie odpowiedzialności, by pomagać swoim kolegom-wolontariuszom (Ferrari, 2004). Odpowiedzialność ta była związana z satysfakcją z opieki nad seniorami (Ferrari i in., 2007), choć satysfakcja ta była niższa niż u płatnych pracowników mających podobne obowiązki (Ferrari, 2004). Stres związany z opieką nad seniorem był związany u wolontariuszy z niską samoocena, wysoką potrzebą ochrony przed chorobą podobną jak choroba seniora oraz wspomnianą wyżej potrzebą osiągnięcia celów karierowych (Ferrari i in., 2007). Badania jakościowe Bullock i Osborne (1999) wskazały dodatkowo na korzyści, które może osiągnąć wolontariusz wskutek swojego zaangażowania w program asystowania osobom starszym. Korzyści te w modelu procesu wolontariatu można usytuować na pograniczu doświadczeń oraz rezultatów zaangażowania. Pierwszą z wymienionych przez wolontariuszy korzyści było powiększenie wiedzy na temat starzenia się oraz samotności, wypracowanie

współczucia i empatii wobec osób starszych. Co jednak szczególnie ciekawe, ten rodzaj wolontariatu pozwolił osobom zaangażowanym wypracować własne perspektywy na życie i przyszłość, wyznaczać priorytety, a także wpływał na decyzje związane z karierą. Sugeruje to, że wolontariat, w którym występuje różnica wieku między wolontariuszem a beneficjentem, oraz który polega na dawaniu czasu osobom starszym może wspierać w przyjmowaniu przyszłościowej perspektywy związanej z własnym życiem. Dodatkowo, warto zauważyć, że wolontariusze wskazywali na to, że relacja z seniorem jest podobna do relacji rodzinnej – a zatem można zauważyć pewną różnicę w stosunku do strażaków-ochotników, wśród których wskazuje się na poczucie braterskich relacji wewnątrz brygady, a nie z osobami, którym pomagają.

Można przypuszczać, że wśród wolontariuszy pracujących z seniorami motywacje egzocentryczne mogą ujawniać się w chęci polepszenia dobrostanu konkretnych osób, z którymi spędzają oni czas i z którymi wytworzyli osobistą więź. Motywacje endocentryczne mogą być związane, podobnie jak u strażaków-ochotników, z chęcią polepszenia swojej samooceny przez zaangażowanie, albo lękiem przed starzeniem się i przyszłością. Mniej niż w przypadku strażaków-ochotników rolę odgrywać może poszukiwanie wrażeń. Motywacje ipsocentryczne mogą wiązać się z korzyściami dotyczącymi rozwoju własnej kariery lub oczekiwaniem podobnym jak u strażaków-ochotników, że ich praca tworzy normy wzajemności. W przypadku wolontariuszy pracujących z seniorami norma ta może dotyczyć wzajemności w relacji z seniorem, ale także myśli o sobie samym jako seniorze i oczekiwania, że w przyszłości otrzyma się odpowiednie wsparcie od młodszych pokoleń.

## **Metoda**

**Rama metodologiczna.** Badanie ma charakter jakościowy. Jego celem jest nie tyle analiza zależności między zmiennymi psychologicznymi, co opis i eksploracja fenomenu



wolontariatu w dwóch skrajnie różnych warunkach, znaczeń przypisywanych przez samych wolontariuszy wydarzeniom oraz uczuciom związanych z pracą. Badanie to jako jedyne w cyklu ma charakter indukcyjny, tj. skupia się na rzeczywistości pracy wolontariuszy (a w mniejszym stopniu opiera się na teorii i testowaniu wywiedzionych z niej hipotez), ma na celu zanurzenie się w tejże rzeczywistości i poznanie ważnych aspektów, które pomogą wyjaśnić zjawisko zaangażowania w działania prospołeczne w realnym życiu (Sławecki, 2012). Mocną stroną podejścia jakościowego jest możliwość uzyskania wglądu w sytuacje będące przedmiotem badań, a także bogatych szczegółów i opisów wywiedzionych z pierwszoosobowych narracji (Jack i Anderson, 2002), co nie jest możliwe przy użyciu jedynie metod kwestionariuszowych czy eksperymentalnych.

Ze względu na charakter pytania badawczego (eksplorowanie znaczeń, zrozumienie fenomenów we względnie homogenicznej i dobranej celowo grupie), jako odniesienie do tego badania została wybrana metodologia Interpretacyjnej Analizy Fenomenologicznej (*Interpretative Phenomenological Analysis*, IPA; Smith i in., 1999). Głównym celem analizy IPA jest zrozumienie i interpretowanie doświadczeń respondentów poprzez zanurzenie w materiale jakościowym i odnalezienie tematów, które się z niego wyłaniają (Smith i in., 2009). W pierwszej kolejności istotna jest interpretacja zjawisk prezentowana przez osoby badane, a następnie także znaczenia nadawane uzyskanym danym przez samego badacza (Pietkiewicz i Smith, 2012). Celem badań prowadzonych w ramach metodologii IPA jest zatem analiza sensu nadawanego doświadczeniom, a człowiek – osoba badana – rozumiany jest jako „istota samointerpretująca się” (Taylor, 2017), czyli nadająca sens ludziom, obiektom i zdarzeniom, które go spotykają (Pietkiewicz i Smith, 2012).

Metodologia IPA jest oparta na trzech podstawach teoretyczno-filozoficznych (Pietkiewicz i Smith, 2012): fenomenologii, hermeneutyce oraz idiografii. W myśl idei fenomenologii (Husserl, 1989) identyfikuje się te cechy i/lub elementy doświadczenia lub

zjawiska, które odróżniają je od innych zjawisk i czynią je unikalnym. Zgodnie z ideami hermeneutyki, w IPA badacz stara się zrozumieć sposób myślenia i używania języka, który jest istotny dla doświadczeń, tak, aby odkodować informacje uzyskiwane od osoby badanej (Heidegger, 1962; zob. także Freeman, 2008; Pietkiewicz i Smith, 2012). W procesie IPA podejście hermeneutyczne ujawnia się w próbie zrozumienia położenia drugiej osoby i spojrzenia na zjawiska niejako jej oczami, z uznaniem tego, że nigdy nie uda się w pełni osiągnąć tego celu (Pietkiewicz i Smith, 2012). W myśl idiografii natomiast, w procesie IPA badacz koncentruje się na pogłębieniu analiz pojedynczych przypadków i indywidualnych perspektyw oraz na tym, co jest szczególne i dystynktywne, a nie uniwersalne czy generalizowalne (Smith i in., 1995). Choć nacisk położony jest na indywidualną analizę przypadków, to w sytuacji uzyskiwania danych od grup ludzi możliwe jest przedstawianie i analiza tematów wspólnych dla różnych osób. Jednocześnie należy podawać ilustracje – przykładów z pojedynczych wypowiedzi, kontrastując je ze sobą (Pietkiewicz i Smith, 2012). Próbkowanie w IPA musi mieć charakter celowy (Greening i in., 1996) i dążyć do homogeniczności próby (Pietkiewicz i Smith, 2012). Najważniejszym celem doboru próby jest uzyskanie możliwie precyzyjnej analizy danego fenomenu, nie zaś wygenerowanie teorii (jak dzieje się to na przykład w przypadku metodologii teorii ugruntowanej; Charmaz, 2006). Uczestnicy są dobierani na podstawie określonych cech lub doświadczeń centralnych dla podejmowanych przez badacza tematów (Cope, 2011; Mason, 2002). Przedstawiciele metodologii IPA argumentują za angażowaniem małych prób osób, co pozwala z jednej strony na adekwatne spojrzenie teoretyczne, a z drugiej na zachowanie jasnego kontekstu danych (Chapman i Smith, 2002). Choć dane uzyskane metodą IPA zazwyczaj nie dają możliwości uogólnienia wyników na populację, to porównanie wielu przypadków może umożliwić poznanie pewnych mechanizmów czy wzorców doświadczeń (Pietkiewicz i Smith, 2012). Logika doboru celowego polega na wyborze osób badanych, którzy dostarczą możliwie

szerokich informacji dla pogłębionej analizy. Od osób takich badacz ma szansę dowiedzieć się o sprawach centralnych dla badania (Patton, 1990). Najważniejszym kryterium wyboru osób badanych, ponad reprezentatywnością, jest zatem to, jak prawdopodobne jest dowiedzenie się czegoś nowego i ważnego dla problemu badawczego (Stake, 1994).

Liczba uczestników jest zwykle niewielka, tak aby działać na rzecz pogłębienia interpretacji kosztem ilości zebranych danych (Smith, 2017). Rekomenduje się 6-8 przypadków jako właściwą liczbę uczestników dla typowego badania prowadzonego w metodologii IPA (Smith i Eatough, 2006). Istotnymi kryteriami w podjęciu ostatecznej decyzji o liczebności próby są np. obfitość materiału w pojedynczych przypadkach, planowana głębokość analizy, sposób porównania przypadków oraz ograniczenia pragmatyczne, np. dostępność osób, które mogą dostarczyć materiału i zechcą wziąć udział w badaniu (Pietkiewicz i Smith, 2012).

IPA, łącząc komponenty fenomenologiczny i hermeneutyczny, jest metodą jednocześnie opisową i interpretacyjną. Konceptualizacje fenomenologiczno-hermeneutyczne przeżywanych przez osoby badane doświadczeń pozwalają na wyjście ponad suchy opis faktów na rzecz wielostronnej interpretacji (Cope, 2011). Proces analizy danych w IPA uwzględnia ważną rolę badacza i jest określany jako podwójny proces interpretacyjny lub podwójna hermeneutyka. Z jednej strony to osoba badana nadaje sens zjawiskom, które sama opisuje, a z drugiej strony to badacz przekłada na swój aparat pojęciowy znaczenia nadane przez osobę badaną, i poszukuje sensu w interpretacjach, które tworzą osoby badane (Pietkiewicz i Smith, 2012; Smith i Osborn, 2008).

Co istotne w przypadku metodologii IPA, pierwszeństwo nadaje się doświadczeniom osób badanych, a w drugiej kolejności bierze się pod uwagę wcześniej istniejące teorie (Pietkiewicz i Smith, 2012). Postępowanie to nazywane jest „braniem w nawias” (ang. *bracketing*) teorii i polega na tym, aby badacz skupił się na obserwowaniu i rozumieniu tego, co przedstawiają osoby badane i stawiał to ponad wiedzą akademicką (Sławecki, 2012). Należy

jednak zauważyć, że mimo drugorzędnej roli istniejących teorii w badaniach IPA, nie neguje się nastawienia teoretycznego lub użycia określonej ramy konceptualnej jako części badania (Lopez i Willis, 2004). Badania opierające się na założeniach hermeneutycznych mogą bowiem być podstawą nowych konstruktów teoretycznych lub umocnić już istniejące, dostarczając danych z prawdziwego życia (Berglund, 2007). Rozumowanie indukcyjne można zatem wspomagać użyciem ram orientujących, które pomagają osadzić teoretycznie dane i nadać im znaczenie (Lopez i Willis, 2004). Budowanie teorii poprzez badania IPA jest procesem, w którym badacz ma swój aktywny wkład poprzez wyobraźnię i wiedzę teoretyczną (Lindseth i Norberg, 2004), a także poprzez ciągłe porównywanie i poprawę wniosków dzięki odnoszeniu ich do podobnych kontekstów (Lincoln i Guba, 1985). W niniejszym badaniu ramą teoretyczną wykorzystaną do rozumienia badania został omówiony we *Wprowadzeniu* model procesualny wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995). Posłużył on przy projektowaniu scenariusza badania oraz wstępnej klasyfikacji wyłaniających się tematów.

**Osoby badane.** Do badania zaproszono osoby, które były w wieku 18-35 lat i zajmowały się służbą w ochotniczej straży pożarnej lub wolontariatem związanym z pomocą seniorom w ciągu najwyżej roku przed rekrutacją do badania. Cezura roku poprzedzającego badanie umożliwiła włączenie tych osób, które z uwagi na trwającą w czasie zbierania danych pandemię COVID-19 były zmuszone przerwać swoją aktywność wolontariacką (w szczególności dotyczyło to wolontariuszy pracujących z seniorami); jednakże, doświadczenie wolontariatu było na tyle dostępne poznawczo, by móc opowiedzieć o nim w trakcie wywiadów.

W przypadku obu grup wolontariuszy rekrutacja osób badanych odbywała się poprzez mailing skierowany do właściwych organizacji (ochotniczych straży pożarnych lub organizacji pozarządowych zajmujących się wsparciem osób w wieku senioralnym) oraz poprzez ogłoszenia w mediach społecznościowych (grupy studenckie, grupy miejskie w całej Polsce).

Przy rekrutacji stosowano zasadę pierwszeństwa zgłoszenia, ale z pomocą zachęt w ogłoszeniach w mediach społecznościowych dążono do tego, aby obie płcie były reprezentowane w badaniu. Dziesięcioro strażaków-ochotników w wieku 20-35 lat ( $M = 23,50$ ;  $SD = 2,99$ ; pięć kobiet oraz pięciu mężczyzn) oraz dziesięcioro wolontariuszy pracujących z seniorami w wieku 22-35 lat ( $M = 29,20$ ;  $SD = 5,14$ ; 6 kobiet i 4 mężczyzn) zostało zrekrutowanych do udziału w wywiadach.

Wszystkie imiona respondentów zostały zmienione na potrzeby pracy. Tabela 19 przedstawia pseudonimy osób badanych oraz ich podstawowe dane demograficzne. W części tabeli dotyczącej strażaków-ochotników pojęcie „obecność w społeczności strażackiej” oznacza udział w wydarzeniach strażackich, szkoleniach lub drużynach juniorskich strażaków. Obecność taka w przypadku respondentów była wynikiem albo rodzinnych tradycji strażackich, albo przynależenia do grupy rówieśniczej zainteresowanej tym tematem, lub też chęcią nauczenia się podstaw bycia strażakiem-ochotnikiem celem kontynuowania służby w przyszłości. W przypadku wolontariuszy pracujących z seniorami, jeśli w tabeli nie wskazano inaczej, doświadczenia w pracy wolontariackiej ograniczały się do pracy z seniorami.

Tabela 19

Zestawienie danych na temat uczestników badania

Pseudo-nim	Płeć	Wiek	Miejsce działalności	Wykształcenie	Aktywność zawodowa	Liczba lat doświadczenia w wolontariacie	Zadania	Status	Działalność w związku z pandemią
<b>Strażacy-ochotnicy</b>									
Alicja	Kobieta	22	Duże miasto/ działalność wolontariacka we wsi – miejscu pochodzenia	Średnie	Studentka	4 lata (od dzieciństwa obecność w społeczności strażackiej – tradycja rodzinna), od 3 lat także wolontariat w zakresie zabezpieczeń imprez masowych (poza strażą pożarną)	Udział w prostszych akcjach strażackich	Aktywny	Nie
Dorota	Kobieta	24	Małe miasto	Średnie, zrezygnowała ze studiów licencjackich	Praca w domu – opieka nad dzieckiem	6 lat	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
Kamila	Kobieta	20	Duże miasto	Średnie	Studentka	2 lata, od 4 lat obecność w społeczności strażackiej	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
Joanna	Kobieta	28	Wieś	Wyższe licencjackie	Pracownik biurowy	1,5 roku	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
Pola	Kobieta	20	Wieś	Średnie	Studentka	1 rok, od 7 lat obecność w społeczności strażackiej	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
Damian	Mężczyzna	24	Wieś	Wyższe licencjackie	Student	6 lat (od dzieciństwa obecność w społeczności strażackiej)	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
Filip	Mężczyzna	27	Wieś	Wyższe magisterskie	Pracownik biurowy	10 lat, od 15 lat obecność w społeczności strażackiej	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Pseudo-nim	Płeć	Wiek	Miejsce działalności	Wykształcenie	Aktywność zawodowa	Liczba lat doświadczenia w wolontariacie	Zadania	Status	Działalność w związku z pandemią
Jacek	Mężczyzna	21	Duże miasto/działalność strażacka w obszarze podmiejskim	Średnie	Student	3 lata, od wczesnego okresu nastoletniego zaangażowanie w aktywności strażackie	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
Jan	Mężczyzna	27	Małe miasto niedaleko dużego miasta	Średnie	Pracownik biurowy	11 lat	Pełne spektrum działań strażackich, w ostatnim czasie zmniejszona aktywność z powodu zmiany miejsca zamieszkania	Aktywny	Tak – użyczenie sprzętu informatycznego analitykom badającym modele związane z epidemią
Wiktor	Mężczyzna	22	Duże miasto	Średnie	Student, pracownik techniczny	4 lata, od 12 lat obecność w społeczności strażackiej	Udział w szerokim spektrum działań strażackich	Aktywny	Nie
<b>Wolontariusze pracujący z seniorami</b>									
Dagna	Kobieta	34	Duże miasto	Wyższe magisterskie	Nauczycielka	4 lata pracy z seniorami	Długoterminowe wsparcie indywidualne seniorki w wieku 79 lat (ta sama osoba, którą wspiera Marek)	Aktywny	Nie
Klara	Kobieta	23	Duże miasto	Wyższe licencjackie	Brak pracy	Kilka miesięcy pracy z seniorami i następnie rezygnacja	Długoterminowe wsparcie indywidualne seniorki w wieku 79 lat	Nieaktywny – rezygnacja przed COVID-19	Nie

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Pseudo-nim	Płeć	Wiek	Miejsce działalności	Wykształcenie	Aktywność zawodowa	Liczba lat doświadczenia w wolontariacie	Zadania	Status	Działalność w związku z pandemią
Laura	Kobieta	32	Wieś niedaleko dużego miasta	Wyższe magisterskie	Pracownik biurowy w sektorze handlowym	5 lat pracy z seniorami	Długoterminowe wsparcie osób w domu opieki, wiek podopiecznych: 60 i więcej lat	Aktywny	Przynależność do grupy wsparcia w ramach społeczności lokalnej: dostarczanie seniorom zakupów, leków, zawożenie do lekarza
Ola	Kobieta	22	Duże miasto	Średnie	Studentka	2,5 lat pracy z seniorami	Długoterminowe wsparcie indywidualne seniorki w wieku 87 lat	Działalność zawieszona na przez COVID-19	Nie
Paulina	Kobieta	23	Duże miasto	Średnie	Studentka	5 miesięcy pracy z seniorami/doświadczenia wolontariackie od okresu nastoletniego, w tym harcerstwo	Wolontariat akcyjny – wsparcie indywidualne osoby w wieku 65 lat	Aktywny	Tak, pomoc seniorom: robienie zakupów, wyprowadzanie zwierząt Tak, pomoc sąsiadom (np. zakupy, rozmowy telefoniczne), szycie maseczek ochronnych
Wiktoria	Kobieta	28	Duże miasto	Wyższe magisterskie	Pracownik biurowy	1 rok pracy z seniorami	Długoterminowe wsparcie indywidualne seniorki w wieku 92 lat	Działalność zawieszona na przez COVID-19	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie



Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Pseudonim	Płeć	Wiek	Miejsce działalności	Wykształcenie	Aktywność zawodowa	Liczba lat doświadczenia w wolontariacie	Zadania	Status	Działalność w związku z pandemią
Antoni	Mężczyzna	35	Średnie miasto, ok. 50 tys. mieszkańców	Wyższe magisterskie	Pracownik biurowy w sektorach medialnym i edukacyjnym	4 lata pracy z seniorami/10 lat doświadczenia wolontariackiego	Długoterminowe wsparcie grupy seniorów poprzez warsztaty edukacyjne/rekreacyjne – wiek seniorów 60 i więcej lat	Działalność zawieszona na przez COVID-19	Nie
Emil	Mężczyzna	28	Duże miasto	Wyższe magisterskie	Doktorant	5 miesięcy/doświadczenia wolontariackie od okresu nastoletniego, w tym harcerstwo	Wolontariat akcyjny – dostarczanie jedzenia do prywatnych domów osób w wieku 60 i więcej lat	Aktywny	Tak – dostarczanie jedzenia seniorom
Tobiasz	Mężczyzna	32	Średnie miasto, ok. 50 tys. mieszkańców	Wyższe magisterskie	Pracownik biurowy w sektorach nieruchomości i edukacyjnym	5 lat doświadczenia wolontariackiego, doraźna praca z seniorami	Wolontariat akcyjny – organizacja wydarzeń dla seniorów, długoterminowa działalność w zakresie organizacji zajęć edukacyjnych dla tej grupy	Działalność zawieszona na przez COVID-19	Nie
Marek	Mężczyzna	35	Duże miasto	Wyższe magisterskie	Pracownik biurowy w sektorze informatycznym	3 lata/4,5 roku doświadczeń wolontariackich (wcześniej doświadczenia pracy z osobami w kryzysie bezdomności)	Długoterminowe wsparcie indywidualne seniorki w wieku 79 lat (tej samej osoby, którą wspiera Dagna)	Aktywny	Nie

**Procedura badawcza.** Metodą zbierania danych w badaniu był pół-ustrukturyzowany wywiad. Wybór takiej formy badania jest zgodny z sugestią, jakoby wywiad był najlepszą metodą dla osiągnięcia pogłębionego rozumienia doświadczeń innej osoby (Thompson i in., 1989), co jest zgodne z założeniami IPA. Wywiad jest również skutecznym i czułym na wychwycenie niuansów sposobem rejestrowania znaczeń i doświadczeń napotykanym w codziennym życiu przez osoby badane; pozwala na uzyskanie złożonych opisów pochodzących od osób badanych, a nie tylko sztywnych generalizacji czy kategoryzacji (Gudkova, 2012). Wywiad fenomenologiczny ma bowiem na celu zdobycie pierwszoosobowego opisu doświadczeń i zjawisk (Cope, 2005). Podążając za elastycznością (Smith i Eatough, 2006) i otwartością metodologii IPA na czerpanie z teorii (Lopez i Willis, 2004) oraz korzystając z potencjału IPA w zakresie rozwijania istniejących idei (Cope, 2011), w rozmowach skupiono się na tematach, które były zgodne z pytaniem badawczym oraz ramą teoretyczną modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995). Przyjęcie modelu wywiadu pół-ustrukturyzowanego sprawiło, że przygotowano scenariusz wywiadu (patrz sekcja: *Plan wywiadu*), zachowując przy tym możliwość pogłębienia pytań lub podążania za tokiem rozmowy (Adams, 2015).

Przed umówieniem terminu rozmowy uzyskiwano dwie pisemne zgody od uczestników. Pierwsza zgoda obejmowała zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz wykorzystanie danych do opracowań naukowych. Druga zgoda dotyczyła nagrania i transkrypcji materiału. Po otrzymaniu formularzy takiej zgody, umawiano datę i godzinę rozmowy online.

Rozmowy były przeprowadzane indywidualnie z każdym z uczestników. Użyto formy audio-video – komunikatora Zoom – ze względu na obostrzenia pandemiczne panujące w okresie przeprowadzania badania (lipiec-sierpień 2020). Wykorzystano szereg możliwości komunikatora do maksymalizacji bezpieczeństwa rozmowy online (m.in. blokadę dołączania niepowołanych osób do rozmowy, hasłowanie dostępu do spotkania, brak konieczności

rejestracji osoby badanej na określonej platformie internetowej, brak zapisu czatu lub danych rozmówców, nagrywanie rozmowy na dysku lokalnym, a nie w chmurze). Na początku rozmowy respondentom przypominano o celu badania, tematach, które będą poruszane w trakcie rozmowy, nagraniach audio (celem transkrypcji i użycia w celu stworzenia raportów naukowych, w tym pracy doktorskiej), prawie do przerwania badania bez podawania przyczyny oraz o poufności danych, jak również wynagrodzeniu. Wszyscy respondenci otrzymali po zakończeniu rozmowy elektroniczny bon na zakupy (wysyłany e-mailem) opiewający na kwotę 100 złotych.

Rozmowy trwały od 45 do 60 minut. Wszystkie rozmowy miały miejsce wówczas, gdy respondenci byli w domu. Na początku każdej rozmowy kilka minut poświęcano na upewnienie się, czy respondent wypełnia kryteria włączenia do badania, przypomnienie uczestnikom o poufności oraz temacie rozmowy oraz na odpowiedzi na ewentualne pytania respondentów. Żaden z uczestników nie zrezygnował z udziału w badaniu po jego rozpoczęciu. Po zebraniu materiału rozmowy zostały poddane transkrypcji w pełnym brzmieniu.

**Plan wywiadu.** Plan wywiadu był inspirowany wcześniejszymi jakościowymi badaniami na temat motywacji do wolontariatu, doświadczeniami wolontariuszy oraz rezultatami zaangażowania wolontariackiego (Beck i in., 2015; Corden i Sainsbury, 2005; Dein i Abbas, 2005; Leonard, 2002; MacNeela, 2008; Rehberg, 2005; Talbot, 2015).

Poniżej przedstawiony został ogólny plan wywiadu. W nawiasach podane są elementy modelu procesu wolontariatu, których dotyczy dane pytanie.

- Jaki jest ogólny zakres Pani/Pana zadań w ramach wolontariatu? (doświadczenia)
- Jak często angażuje się Pan/i w pracę wolontariacką? (doświadczenia/rezultaty)
- Czy to jedyny wolontariat, w który się Pan/i angażuje, angażował/a? (czynniki poprzedzające/doświadczenia/rezultaty)

- Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na taką formę wolontariatu? (czynniki poprzedzające)
- Jakie miał/a Pan/i oczekiwania wobec tej pracy na początku? (czynniki poprzedzające)
- Jakie są teraz Pan/i oczekiwania wobec tej pracy? (doświadczenia/rezultaty)
- Co jest w tej pracy ciekawego? (doświadczenia)
- Co jest w tej pracy przyjemnego? (doświadczenia)
- Proszę o przypomnienie sobie i opowiedzenie najciekawszej sytuacji z Pana/Pani pracy wolontariackiej. (doświadczenia)
- Co jest trudnego w tej pracy? (doświadczenia)
- Proszę o przypomnienie sobie i opowiedzenie najtrudniejszej sytuacji z Pana/Pani pracy wolontariackiej. (doświadczenia)
- Co jest wartością tej pracy? (doświadczenia/rezultaty)
- Jaki jest kontakt z osobami, którym Pan/i pomaga przez swój wolontariat? (doświadczenia)
- Co ekscytującego jest w tej pracy? (doświadczenia)
- Jak opisał(a)by Pan/i idealnego wolontariusza w obszarze Pani/Pana wolontariatu? (rezultaty)
- Proszę spojrzeć na swoją historię pracy jako wolontariusza. Jak opisał(a)by Pan/i siebie na jej początku, a jak teraz? (rezultaty)
- Czego się Pan/i nauczył/a dzięki pracy wolontariusza? (rezultaty)
- Czy polecił(a)by Pan/i tę pracę innym osobom? a) Komu? b) Dlaczego? (rezultaty)

**Strategia analizy danych.** IPA nie jest metodą opierającą się na sztywnych, ścisłych wskazówkach, jednakże procedura analityczna jest systematyczna, ze swoją podstawową zasadą poruszania się od opisu do interpretacji (Cope, 2011). Typowo analizuje się przypadek po przypadku (Smith, 2004), a jeśli zebrano więcej przypadków, skupia się na tematach

łączących i różniących przypadki (Pietkiewicz i Smith, 2014). Proces identyfikacji wyłaniających się tematów w niniejszym badaniu był zgodny ze wskazówkami Smitha i współpracowników (2009). Identyfikacja wyłaniających się tematów przebiegała osobno dla danych uzyskanych od strażaków-ochotników i dla danych uzyskanych od wolontariuszy pracujących z seniorami. Proces dla obu grup miał identyczny, następujący przebieg:

- Wydrukowano wszystkie transkrypcje.
- Wszystkie transkrypcje były przeczytane trzy razy. Interesujące fragmenty były zaznaczane. Podczas drugiego i trzeciego czytania zapisywane były notatki i komentarze (tzw. memo).
- Czwarte czytanie miało na celu generowanie kodów z memo. Wygenerowano wstępne nazwy dla kodów i tematów.
- Tematy zostały zapisane na oddzielnej kartce.
- Tematy zostały złączone w grupy.
- Teksty zostały ponownie przeczytane, aby zweryfikować odpowiednie dopasowanie tematów do fragmentów.
- Ostatnie czytanie skupiało się na odpowiednim przypisaniu tematu do fragmentu tekstu.

Na tym etapie zaangażowano dwoje sędziów kompetentnych (specjalistów w dziedzinie analizy tekstu). Sędziowie zostali poproszeni o połączenie cytatów z kodami tematycznymi, jak również podanie własnych kodów, jeśli uznali to za słuszne. Proces ten odbywał się na wydrukowanych transkrypcjach wywiadów z podkreślonymi interesującymi fragmentami.

Po zakończeniu tego procesu użyto oprogramowania ATLAS.ti 8,4,25,0 (Hwang, 2008), by wspomóc proces analizy. Interesujące cytaty zostały podkreślone w programie i opatrzone kodami tematycznymi wygenerowanymi podczas analizy IPA. Do programu wprowadzono również kodowanie wykonane przez sędziów kompetentnych, co umożliwiło obliczenie miar zgodności między sędziami. Dla fragmentów dotyczących strażaków

ochotników wyniosły one: 91,3% zgodności procentowej, 91,3% indeksu Holsti,  $\alpha$  Krippendorfa 0,90. Dla fragmentów dotyczących wolontariuszy pracujących z seniorami wyniosły one: 92,9% zgodności procentowej, 92,9% indeksu Holsti,  $\alpha$  Krippendorfa 0,92. Niezgodności między sędziami zostały wyjaśnione w drodze dyskusji, a ostateczne przyporządkowanie fragmentów do wyłaniających się tematów zostanie przedstawione w sekcji *Analiza wyników*.

**Finansowanie badania, kwestie etyczne i prawne.** Badanie zostało zrealizowane w ramach grantu Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie (fundusze na działalność statutową) przyznanego Doktorantce w maju 2020 (tytuł grantu: „Poszukiwanie doznań a zaangażowanie w wolontariat – badanie jakościowe wolontariuszy pracujących w warunkach niebezpiecznych i bezpiecznych”, nr grantu: BNS 118/2020). Procedura badawcza i użyte materiały zostały zaaprobowane przez Komisję Etyki Badań Naukowych Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Doktorantka otrzymała również upoważnienie Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie do przetwarzania danych osobowych celem realizacji badania (umówienia spotkań z uczestnikami, nagrania, wykorzystania danych kontaktowych do uczestników celem wysłania bonu – wynagrodzenia; data wydania upoważnienia: 27.05.2020).

### **Analiza i dyskusja wyników**

Analiza wyników zostanie przedstawiona osobno dla grupy strażaków-ochotników i wolontariuszy pracujących z seniorami. Celem rozłącznej analizy danych uzyskanych w grupach była dogłębna i możliwie swobodna eksploracja materiału uzyskanego od homogenicznych grup, by następnie, przy użyciu wspólnej ramy modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995), zintegrować i porównać uzyskane informacje.

**Wywiady ze strażakami-ochotnikami.** Podczas procesu analizy IPA, 102 interesujące fragmenty (cytaty) zostały wyróżnione. Podczas analizy wyłoniło się siedem tematów:

- 1) dotyczących etapu czynników poprzedzających proces wolontariatu:
  - a) kontekst dołączenia i kontynuowania służby: czynniki związane z otoczeniem społecznym i osobowością;
- 2) dotyczących etapu doświadczeń:
  - a) radzenie sobie z wymaganiami;
  - b) relacje ze społecznością lokalną;
  - c) działanie drużynowe;
- 3) dotyczących etapu rezultatów wolontariatu:
  - a) umiejętności pozyskane dzięki zaangażowaniu w wolontariat;
  - b) umacnianie siebie przez wolontariat;
  - c) synonimy dla zaangażowania wolontariackiego i nadawanie znaczenia zaangażowaniu.

Poniżej przedstawione zostały tematy razem z opisami materiału oraz cytatami z wypowiedzi strażaków. Każdy z opisów tematów został opatrzony interpretacją.

***Kontekst dołączenia i kontynuowania służby: czynniki związane z otoczeniem społecznym i osobowością.*** Dla wielu respondentów tradycje rodzinne związane z działalnością w straży (ochotniczej lub zawodowej), na przykład działalność wuja (Alicja), ojca (Damian), kilku osób z najbliższej rodziny (Filip, Wiktor), były ważnym czynnikiem, które pozwoliły im rozeznąć się, czym jest działalność w straży:

„W ochotniczej straży pożarnej [byłam – przyp. I. N.] chyba tak od zawsze, bo mój wuj jest tam naczelnikiem. Mój chrzestny. I tak jakby, no zawsze gdzieś tam byłam (...). Ze względu na jakby rodzinne tradycje” (Alicja)

„Bo to przede wszystkim, że no ojciec całe życie w mundurze, ja od małego widziałem, jak on wracał z pracy ze służby rano, jak chodziliśmy w weekendy do strażnicy u nas na wsi, pokazywał mi te wszystkie samochody, mundury, sprzęty i tak dalej” (Damian)

„U mnie to jest w sumie tradycja rodzinna w pewien sposób, bo w chwili obecnej w straży jest mama, tata, młodsza siostra, młodszy brat, starsza siostra też się udziela” (Filip)

W przypadku Wiktora działalność członków rodziny nie była jednak najważniejsza w podjęciu decyzji o dołączeniu do straży. Wiktor twierdził bowiem, że pomimo posiadania w rodzinie strażaków, nie myślał o tym, że dołącza ze względu na takie tradycje.

„To była śmieszna w ogóle historia, bo ze strażą, oprócz tego, że mam tam po rodzinie dużo ludzi w straży, nie ciągnęło mnie do tego za bardzo. Zainteresowało mnie to, że była możliwość przejechania się na crossie. Więc stwierdziłem, że pójdę, zobaczę, no i tak zostałem już. A crossem się do tej pory nie przejechałem [śmiech]” (Wiktor)

Filip natomiast stwierdził, że zarówno fakt działalności rodziny, jak i obserwowania ich działań sprawiły, że sam chciał dołączyć do straży. Pewną rolę odgrywało tu także to, że działalność w straży była rozrywką w małej miejscowości:

„W pewien sposób to się też wiąże z tym, że mieszkałem na małej miejscowości gdzie tych aktywności tak naprawdę było niewiele, więc moim zdaniem straż była takim miejscem, gdzie pobiegło się, zobaczyło się fajny samochód, fajny sprzęt i tak naprawdę człowiek sobie wziął to w krew w pewien sposób. Tak naprawdę wzmocnił to, co miał we krwi” (Filip)

Dorota podobnie wypowiedziała się o roli działalności w straży jako formie spędzania wolnego czasu:

„Ale wydaje mi się, że czasu dużo tam spędzamy, bo jak to na wsi, to straż, kościół i sklep, nie, to jest rozrywka nasza” (Dorota)

Dla niektórych innych osób badanych, znajomi (czasem także znajomi, którzy sami mieli tradycje rodzinne działalności w ochotniczej straży pożarnej) byli osobami, które zachęciły ich do uczestnictwa w działaniach straży (Dorota, Jan, Kamila, Pola):

„Moja przyjaciółka i jej tata, i tam pół rodziny jest w OSP, no i tak od słowa do słowa też tam zaczęłam jeździć, potem <<A to wyślemy cię na kurs, jak ci się podoba, no to jedź>>. No i teraz już... Teraz my jesteśmy tymi, których nama... <<Chodźcie, chodźcie>>, nie. Kiedyś nas namawiano, to teraz my namawiamy. Już tak to przeskoczyli[śmy]” (Dorota)

„Po prostu jakoś jakby kolega mi podpowiedział, że jest coś takiego. No i się właśnie zapisałem” (Jan)

„Szczerze mówiąc, bardzo mnie to ciekawiło. I mam koleżanki, to było w gimnazjum, jak dołączyłam. Mam koleżanki, właściwie jedną koleżankę, która ma rodzinę w straży i ona siłą rzeczy po prostu do OSP należała. Bo też tam jej wujek był w tym OSP. No, ale ona była w tej młodzieżówce. I jakoś tak strasznie mnie zaciekawiło, jak to jest w tej straży” (Kamila)

„Na początku właśnie w 2013 roku to głównie zapisywałam się przez koleżankę” (Pola)

Jacek dołączył do straży w tym samym czasie, co jego znajomi, odpowiadając na rekrutację do ochotniczej straży pożarnej:



„Też poszedłem z tego względu, że jakoś z chłopakami, z kolegami z klasy zgadaliśmy się, a czemu nie, pójdziemy tak. Bo porozwieszali właśnie te wszystkie takie plakaty zachęcające, żeby tam na zebranie właśnie to takie wstąpić. I generalnie dostaliśmy takiego opiekuna i było generalnie... no podobało nam się, tak. I jeżdżenie właśnie tymi wozami też w razie tak jakby takiej nagrody i tego wszystkiego” (Jacek)

Dorota również stwierdziła, że jej motywacją do pozostania w społeczności strażackiej były relacje wewnątrz drużyny oraz fakt, że mogła ona spędzać czas ze znajomymi i przyjaciółmi z jednostki. Poruszyła również kwestię tego, że jednostka jest świetnym miejscem do zabawy dla dzieci i dlatego ona i jej znajomi mogą spędzać tam czas wspólnie i ze swoimi rodzinami:

„A teraz czemu kontynuuję? No bo tak, jak poszłyśmy ja, moja przyjaciółka, moi znajomi, no to ja mam dziecko, mojej przyjaciółce też się urodziło i tam parę znajomych w straży też się urodziło... urodziły się dzieci. No i teraz to raczej spotykamy się w straży na zasadzie wózeczek, kawka, może coś posprzątać, ale może bardziej pogadać chyba, bo tak u nas się tak... Znaczą u mnie na wsi przynajmniej, w moim otoczeniu, nie chodzi się po domach tak po znajomych, nie wiem dla... od czego to zależy, może... no nie wiem. Ale jak jedziemy do straży, to jedziemy do straży, nie, no to to... Może teraz mam takie oczekiwania własne, że jak dzieci podrosną, no to mamy tam... jednostka jest ogrodzona, więc mamy bardzo dużo przestrzeni, no to będzie chwilka spokoju, nie. Tak teraz mam takie oczekiwania [rozbawienie]” (Dorota)

Jan poruszył również temat tego, że rozpoczął działalność, aby zdobyć doświadczenie potrzebne mu w dalszej edukacji i karierze w służbach ratowniczych (jak wówczas planował).

Według niego takiego doświadczenia nie mógłby zdobyć w inny sposób:

„To było na pewno związane z profilem w liceum. Bo poszedłem na takiego profilowanego liceum. Tam był profil ratownik medyczny. To było coś, co mnie interesowało. Ale szkoła trochę uniemożliwiała szkolenia w tym zakresie (...). Trudno powiedzieć, czy miałem oczekiwania. Na pewno chciałem się podszkolić właśnie i wykorzystać trochę wiedzę, którą nabyłem, jeśli chodzi o pierwszą pomoc przedmedyczną” (Jan)

Także dla Alicji wolontariat, zarówno w straży, jak i w zabezpieczeniu imprez masowych, pozwolił zgromadzić wiedzę przydatną na studiach:

„Później jakby tak na studiach się więcej o tym dowiedziałam i jakby już jakiś bagaż tych doświadczeń miałam jednak na studia” (Alicja)

Dorota podzieliła się również swoim doświadczeniem związanym ze stanami depresyjnymi. Przed dołączeniem do pierwszego wolontariatu (obsługa wydarzeń sportowych) cierpiała z powodu depresji, co skłoniło ją do poszukiwania form aktywności, które pomogłyby przezwyciężyć ten stan. Mówiła o tym, że bycie wolontariuszem, zarówno w obszarze sportowym, jak i strażakiem ochotnikiem miało dla niej osobiste znaczenie, ponieważ mogła poradzić sobie z własnymi problemami:

„Bardzo w nastoletnim życiu zmagalam się z depresją. I było mi po prostu ciężko. I kiedyś tam na Facebooku czy gdzieś znalazłam właśnie ogłoszenie, szukają wolontariuszy. No to myślę sobie, a może zmienię otoczenie, może mi się polepszy. No i [rozbawienie] zmieniałam otoczenie, i raczej mi się polepszyło (...). Później właśnie zobaczyłam, że można lepiej spędzać czas niż siedząc samemu w domu albo gdzieś tułać się po mieście czy coś właśnie w tym stylu” (Dorota)

W kwestii cech osobowości, które strażacy-ochotnicy uważali za istotne w ich zaangażowaniu, Kamila wspomniała, że dołączyła do straży ze względu na potrzebę niesienia pomocy innym ludziom oraz bycia blisko nich, gdy dzieje się coś niebezpiecznego, co wyzwalalo w niej skrajne emocje. Część respondentów wyraziła również opinię, że poszukiwanie nowości i wrażeń było dla nich ważne w podjęciu decyzji o dołączeniu do straży i kontynuowaniu zaangażowania:

„Ja siebie od razu widziałam gaszącą pożary [śmiech]. Ja to jakoś tak ogólnie lubię bardzo ogień, lubię bardzo adrenalinę. Lubię takie momenty, w których człowiek normalny często panikuje” (Kamila).

„Adrenalinę lubię. Tylko właśnie, no nie w sportach ekstremalnych na przykład” (Dorota)

„Człowiek może usiąść sobie na... [westchnięcie], może sobie poleżeć przed telewizorem i sobie robić, a tak, to my zawsze wyjeżdżamy. I generalnie, myślę, że to takie już po prostu hobby (...). Zawsze do czegoś innego trzeba się przygotowywać. To jest ciekawe na pewno, że coś nowego” (Jacek)

Odrębne zdanie pojawiło się jednak w rozmowie z Damianem. Damian krytycznie odniósł się do myślenia o byciu strażakiem ochotnikiem jako formie ekscytującej aktywności:

„Niektórzy odnajdują w tym jakąś szansę na doładowanie tej adrenaliny, no bo to niemożliwe, to jest adrenalina, jak tam wchodzisz do płonącego budynku, nic nie widzisz, jakieś krzyki, gorąco i w ogóle, więc jeżeli ktoś jest spragniony takich wrażeń ekstremalnych, to może sobie to uzupełnić czymś takim. Ale to myślę, że to na krótką metę (...)” (Damian)

*Interpretacja i dyskusja.* Kontekst dołączenia do straży wpisuje się w etap czynników poprzedzających modelu procesu wolontariatu Omoto i Snydera (1995). Co ciekawe, rola tradycji rodzinnych działalności w straży była poruszona przez kilka osób badanych. Według Yarnal i Dowlera (2002), strażacy-ochotnicy, którzy mają rodzinną historię angażowania się w tę aktywność, rozumieją ją jako wartościową i wartą zaangażowania. Ponadto, obeznanie ze specyfiką pełnienia roli strażaka-ochotnika od najmłodszych lat mogła być formą praktyki, która spowodowała, że łatwiej było się tym osobom nauczyć zachowań oczekiwanych podczas akcji ratowniczych.

Dla niektórych innych wolontariuszy zaproszenie ze strony znajomych lub rozpoczynanie aktywności razem z nimi było pierwszym krokiem ku działalności strażackiej. Bycie w grupie rówieśniczej, w której dzieli się te same pasje może prawdopodobnie podtrzymywać zaangażowanie oraz chęć pozostania w straży. Sprzyjać może temu przekonanie, że zaangażowanie jest akceptowane społecznie i atrakcyjne. Respondenci byli młodymi dorosłymi, wobec czego rozwojowy aspekt afiliacji i poszukiwania relacji z innymi poprzez działania prospołeczne mógł być prawdopodobnie istotny. Należy jednak zauważyć, że jedynie aktywni strażacy-ochotnicy wzięli udział w badaniu. Brakuje informacji na temat osób, które zrezygnowały z takiej działalności. Według Marty i Pozzi (2008), wsparcie społeczne dla zaangażowania w działalność wolontaryjną jest istotne dla podtrzymania aktywności, dlatego też ciekawe mogłoby być sprawdzenie czy osoby, które zrezygnowały z takiej działalności faktycznie doświadczały mniej akceptacji społecznej swojego działania niż osoby, które pozostają aktywne. Dla strażaków-ochotników, według danych literaturowych, szczególnie ważne mogłyby okazać się wsparcie ze strony bliskich oraz ich akceptacja dla tego rodzaju wolontariatu (Henderson i Sowa, 2018; Huynh i in., 2013).

W omawianym temacie widoczna była także funkcja społeczna wolontariatu (Clary i Snyder, 1999), dotycząca relacji z innymi i spędzaniu z nimi wolnego czasu. Ta funkcja może być interpretowana jako motywacja egoistyczna lub ipsocentryczna, podobnie jak funkcja rozwoju kariery (chęć poszerzenia swoich możliwości zawodowych dzięki wolontariatowi), która również była widoczna w niektórych wypowiedziach strażaków.

Dołączanie do ochotniczych straży pożarnych często jest motywowane np. chęcią zdobycia nowych znajomych i spędzania z nimi czasu (Francis i Jones, 2012; Perrott i Blenkarn, 2015). Czynniki, które zostały zaobserwowane w tym badaniu, takie jak zaproszenie do pełnienia roli wolontariusza, motywacje związane z zawieraniem nowych znajomości czy poszerzaniem swoich możliwości zawodowych były także odnalezione w badaniu Carpenter i

Knowles-Myers (2010). Były one związane z decyzją o rozpoczęciu działalności jako strażak-ochotnik, ale negatywnie korelowały z ilością czasu poświęcanego na działalność.

Ponadto, w części rozmów pojawił się interesujący motyw szukania nowości i wrażeń poprzez działalność w straży. Prawdopodobnie umiejętność adaptacyjnego radzenia sobie w ekstremalnych sytuacjach wymaga tego, by czerpać pewną przyjemność z podejmowania ryzyka, inaczej mogłoby być trudno podtrzymać zaangażowanie w tak trudnej formie wolontariatu.

**Radzenie sobie z wymaganiami.** Cierpliwość i spokój zostały wskazane przez respondentów jako najważniejsze formy radzenia sobie z wymaganiami pracy strażackiej (Alicja, Filip, Wiktor). Dorota wskazała również, że cierpliwość jest ważna w kontakcie z pozostałymi strażakami. Działalność wolontariacka pozwoliła się jej nauczyć, że ludzie, z którymi współpracuje, są różni. Filip wspominał, że wiele rzeczy dzieje się podczas akcji i dlatego osoba musi pozostać cierpliwa i dostosować się do zasad hierarchii panujących w drużynie:

„Mimo wszystko, że tam się dużo dzieje, jednak cierpliwość nieraz jest bardzo wskazana, żeby nie być, nazwijmy to, w gorącej wodzie kąpanym i jednak jakaś hierarchia, słowo bardziej doświadczonego się bardzo liczy” (Filip)

Ponadto, duży wkład pracy nie zawsze jest tożsamy z wyższą efektywnością strażaka:

„Wielki zapał wcale nie łączy się z jakąś skutecznością (...) [Ważne są – przyp. I. N.] taka umiejętność chłodnego spojrzenia na sytuację, ocenę” (Damian)

„Na pewno [strażak-ochotnik; przyp. I. N.] nie może być tak zwanym turbosiem. To znaczy, że musi być opanowany, trochę ogłady dla samego siebie. Nie może być taki narwany, że on wszystko robi, bo to jest najgorsze. Jak jest taki człowiek, który jest go wszędzie pełno, to zarazem nie ma go nigdzie” (Wiktor)

Odporność na stres i „stalowe nerwy” (Joanna), jak również dobra kontrola emocji (Joanna, Filip, Wiktor) zostały uznane przez uczestników badania jako bardzo ważne w pracy strażaka-ochotnika. Są one potrzebne do efektywnego skupienia się w trudnych sytuacjach, w szczególności tych zagrażających życiu:

„Na pewno jest trudne to, że trzeba umieć panować nad emocjami. Bo jednak są to sytuacje ekstremalne. Stresowe czasami, więc, no trzeba tu mieć nerwy i emocje na wodzy. To jest przede wszystkim. Też wiadomo, jeżeli jakaś osoba jest w bardzo trudnej sytuacji, jest bardzo poszkodowana, tak, to zagraża jej życiu czy zdrowiu, no to też wtedy trzeba się spaść i po prostu skupić na swojej pracy” (Joanna)

„Ale trzeba ten spokój zachować mimo wszystko, działać, robić to, co wiemy i to, co umiemy. No i tyle. Po prostu pomagać” (Wiktor)

Interesujące odpowiedzi zostały uzyskane na pytanie o emocjonalne zaangażowanie w pracę strażaka-ochotnika. Jan stwierdził, że strażak powinien być „na pewno empatyczny, do jakiegoś stopnia (...), zwracać uwagę na ludzką krzywdę”. Inni strażacy również podjęli ten temat:

„No trzeba tak naprawdę umieć kontrolować emocje w pewien sposób. Emocjonalne podchodzenie nie zawsze jest dobre” (Filip)

„Nie ma na przykład, że jest po prostu jakaś trudna sytuacja i ta osoba jest tak po prostu wrażliwa, że zaraz płacze na krzywdę kogoś innego, tylko po prostu umie ocenić sytuację” (Joanna)

Przygotowanie fizyczne i odwaga były postrzegane jako ważne do radzenia sobie z wymaganiami pracy (Joanna, Jacek):

„Na pewno sprawność fizyczna i kondycja gdzieś tam też powinny być. Ale gdzieś tam bardziej mi tu chodzi o takie cechy wewnętrzne. Na pewno, no właśnie tutaj odporność na stres. Że powinien być naprawdę bardzo odporny na stres. Działać szybko, ale przede wszystkim kompetentnie. Żeby nie popełnić żadnego błędu. Też powinien być jakby elastyczny” (Joanna)

„Co ktoś cię poprosi o coś na akcji i wejść na drzewo, to nie powinieneś się tego bać. Więc trzeba naprawdę i dużo się nauczyć takich rzeczy” (Jacek)

Siła psychiczna była również postrzegana jako kluczowa, by podejmować szybkie i właściwe decyzje (Joanna). Kamila określiła to w następujący sposób:

„Nie trzeba być wcale jakimś wysportowanym, nie trzeba być wcale jakimś wyjątkowo silnym. Trzeba mieć naprawdę twardą psychikę. Bo czasami niektóre widoki, niektóre przeżycia bardzo długo są w pamięci i trzeba jakoś sobie z tym radzić i dalej żyć. (...) Idealny strażak... no to jest osoba z silnym charakterem na pewno. Powinna być też, moim zdaniem, dość silna. I osoba, która ma takie samozaparcie, która idzie i dąży do celu. Która jadąc na akcję nie pojedzie i zaraz nie wyskoczy z budynku, zaraz nie pojedzie, aj bo już się nie chce, a bo się boi, aj, bo coś. Powinna być bardzo odważna osoba. Bardzo odważna (...) Nie polecę osobie, która ma problem właśnie z pogodzeniem własnych emocji. Bo nie poradzi sobie po prostu. Dużo bardziej bym poleciła osobie nawet takiej słabszej fizycznie, ale takiej, która wiem, że dałaby sobie radę psychicznie, niż największemu osiłkowi, który psychicznie sobie nie radzi z niektórymi sytuacjami” (Kamila)

*Interpretacja i dyskusja.* Temat radzenia sobie jest elementem doświadczeń związanych z procesem wolontariatu. Pomimo tego, że, jak wspomniano wyżej, motywacją dołączenia do drużyny strażaków-ochotników może być na przykład poszukiwanie nowości, podczas akcji należy wykazywać spokój i pozostać zrównoważonym. Ponadto, gotowość psychiczna do podjęcia się służby oraz efektywnego radzenia sobie zostały podkreślone. Metody radzenia

sobie oceniane jako najbardziej użyteczne przez uczestników przypominają cechy radzenia sobie zorientowanego na zadanie w klasyfikacji Lazarusa i Folkman (1984).

Radzenie sobie zorientowane na zadanie ma na celu zmniejszenie wpływu stresującego zdarzenia poprzez rozwiązywanie problemu lub zajmowanie się źródłem stresu. Ta strategia może obejmować rozwiązywanie problemu, poszukiwanie informacji i wsparcia oraz podobne sposoby (Schnider i in., 2007). Radzenie sobie zorientowane na zadanie promuje orientację na przyszłość oraz na cele i jest generalnie uważana za efektywną strategię. W niniejszym badaniu respondenci wskazali, że emocje nie mogą przeważać na działaniu w trakcie akcji. Wobec tego wydaje się, że to zorientowanie na zadanie, zamiast orientacji na emocjach jest szczególnie użyteczne, by poradzić sobie z często ekstremalnymi stresorami związanymi ze służbą strażacką. W badaniach eksperymentalnych wskazuje się na używanie strategii zadaniowych radzenia sobie w sytuacjach wysokiej kontroli nad sytuacją (Endler i in., 2000). W przypadku strażaków orientacja zadaniowa może zatem wspierać w uzyskaniu i podtrzymaniu kontroli nad trudnymi sytuacjami, w których biorą oni udział.

***Relacje ze społecznością lokalną.*** Strażacy-ochotnicy wskazali, że jednym z najważniejszych czynników, które przyczyniły się do podjęcia decyzji o zaangażowaniu się lub kontynuowaniu służby była możliwość pomagania ludziom w ich społecznościach oraz zapewnianie im bezpieczeństwa (Alicja, Jan, Jacek, Damian):

„Ten udział mimo wszystko z tymi ludźmi, pomoc im i zabezpieczenie, no ich bezpieczeństwa, mi jakoś tam mnie satysfakcjonuje” (Alicja)

„Z oczekiwań, no to właściwie miałem największe, no to, żeby jakoś też się przysłużyć do, no do wyglądu (...) bezpieczeństwa może trochę naszej społeczności. (...) Chciałem dać od siebie więcej dla ludzi (...) Jakby możliwość łagodzenia różnych skutków, no to dawało taką ogromną frajdę” (Jan)

„Chyba na pierwszym miejscu to jest po prostu chęć pomocy ludziom, żeby było lepiej, tak, i bezpieczniej” (Jacek)

„Przede wszystkim chęć pomocy innym i też to, że tak jakby świadomość tego, jak w Polsce na prowincji ciężko jest otrzymać pomoc szybko (...) Ja myślę, że motywacja jest cały czas taka sama, czyli pomoc lokalnej społeczności, nie tylko lokalnej, po prostu udzielanie jakiejś tam pomocy ludziom, ratowanie ich życia i mienia, dobytku” (Damian)

Filip nazwał to zwykłą pomocą w społeczności ze względu na to, że ludzie, którym pomagają wolontariusze najczęściej nie są dla nich anonimowi:

„Czy to powiedzmy się wczoraj powiedziało dzień dobry, a dzisiaj się pomagało, no to tutaj tak naprawdę na co dzień się te osoby spotyka raczej (...), więc na zasadzie jakiegoś takiego życia w społeczeństwie to się odbywa. Nie tak, że jedziemy do anonimowej osoby” (Filip)

Część respondentów wskazała na to, że ich relacje z lokalnymi społecznościami są pozytywne, oparte na szacunku i zacieśnianiu więzi:

„Ludzie zawsze miło patrzą też na strażaków” (Jacek)

„Ja mam takie poszanowanie wśród tej społeczności właśnie, że jakby biorę udział w tych akcjach” (Joanna)

„Myślę, że można śmiało też powiedzieć, że to jest jakieś tam zacieśnianie więzi z lokalną społecznością też, no bo to jednak tą straż na poziomie lokalnym tworzą często znajomi, koledzy (...) I ta straż daje takie warunki po prostu do życia w tej małej wspólnotie często. (...) To jest fajna opcja dla ludzi, którzy chcą być aktywni na wsi i działać dla tej społeczności i myślę, że straż jest tak jak najbardziej punktem zaczepienia” (Damian)

„Zazwyczaj nas tak, bardzo nas szanują i bardzo są z takim podejściem, że jednak strażak to wie, co robi. I jednak strażak to na nim można, jemu ufać i polegać” (Kamila)

Innym aspektem relacji ze społecznościami lokalnymi była wdzięczność:

„To jest właśnie ciekawe, jak... i to jest bardzo piękne, jak ludzie po prostu nam dziękują i nam naprawdę wystarczy uśmiech osoby i jest nam od razu lepiej. I to jest chyba najlepsza taka nagroda, to jest takie najciekawsze” (Jacek)

„Myślę, że takim czymś najfajniejszym no to jest, jak ktoś podejdzie i podziękuje” (Damian)

Jan podał inny pogląd na tę sprawę:

„Nie trzeba było, nie wiem, jakichś podziękowań od mieszkańców, czy nie wiem, dajmy na to od wójta gminy, czy od dowódcy. Nie. Po prostu zawsze było wiadomo, że, no, dawałem z siebie wszystko, co mogłem i nie potrzeba było żadnego potwierdzenia wówczas, żeby czuć się dobrze” (Jan)

*Interpretacja i dyskusja.* Temat relacji z lokalną społecznością jest związany przede wszystkim z doświadczeniami (nawiązywanie relacji oraz zdobywanie reputacji w społeczności, jak również otrzymywanie wdzięczności od społeczności). Widoczne są jednak również odniesienia do etapu poprzedzającego zaangażowanie. Strażacy rozpoczynali zaangażowanie ze względu na szansę zapewnienia bezpieczeństwa własnej społeczności, zgodnie z aspektem wartości w modelu funkcji wolontariatu (Clary i Snyder, 1999). Jest to zgodne z dotychczasowymi wynikami sugerującymi, że młodzi wolontariusze chcą być aktywni w takich formach wolontariatu, w których zauważają, że mogą przyczynić się do zmian, szczególnie w zakresie poprawy codziennego życia innych osób. Młodzi lubią również zauważać bezpośrednie efekty swojej pracy (przegląd dostępny w: Shields, 2009). Przymierzalnie aktywność w bliskim otoczeniu społecznym i poczucie, że ma się wpływ może

zwiększać zaangażowanie poprzez pozytywne wzmocnienia (Perkins i Metz, 1988). Przyczynianie się do bezpieczeństwa społeczności jest ważnym aspektem wskazywanym przez samych strażaków-ochotników (Fahey i in., 2002; McLennan i in., 2007). Dlatego też warto zwracać uwagę na pozytywne relacje między brygadą strażacką a społecznością lokalną, jak również budowanie szacunku społecznego w stosunku do strażaków. Poczucie bycia cenionym w społeczności może wzmacniać motywację strażaków i ich chęć dalszego angażowania się (Carpenter i Knowles-Myers, 2010).

**Działanie drużynowe.** Istotna rola działania drużynowego była podkreślona w znacznej większości rozmów. Jan wskazał na fakt, że dołączył do społeczności strażaków-ochotników z chęcią poczucia przynależności:

„Chciałem się poczuć chyba jakoś tak zespół. Znaczy jedność w zespole. Znaczy, no tak trochę czegoś takiego poszukiwałem w tamtym okresie [rozpoczęcia działalności strażackiej – przyp. I. N.]” (Jan)

Kilkoro strażaków (Filip, Jacek, Jan, Kamila, Wiktor) wspomnieli o fakcie, że atmosfera między strażakami nie musi być idealna, aby drużyna funkcjonowała efektywnie:

„Na pewno nawiązuje się bardzo mocne relacje z kolegami z zastępu, ponieważ jednak czasem zależy Twoje życie od tego drugiego, więc wydaje mi się, że nigdzie indziej... nie wiem, nigdzie indziej może nie byłem, dlatego nie wiem, nigdzie indziej nie udało mi się nawiązać takich mocnych relacji, jak właśnie w straży. Tak, że jak to bywa i na małej wsi, i ogólnie między ludźmi, są jakieś tam różne powiedzmy podobnoży ludzi, że jedni się z drugimi lubią i tak dalej, bardziej, no ale jednak, jeżeli dochodzi do akcji, no to tak naprawdę nikt nie myśli o tym, co ktoś o kimś wcześniej powiedział, tylko się... jest powiedzmy jak brat z bratem, nie? To taki w sumie nie jak dzisiaj się słyszy, że brat bratu oko wydziobał, tylko na zasadzie jeden za drugiego (...) Także powiedzmy na co dzień nie, nie pałamy do siebie jakąś sympatią ze wszystkimi, no ale jeżeli chodzi o jakąś akcję, no to tutaj powiedzmy nie myśli się o tym” (Filip)

„Atmosfera jest może nie zawsze świetna, aczkolwiek mam też dużo kolegów, więc to też jest powód, dla którego jestem w tej straży. Drugi to jest właśnie chęć pomocy ludziom (...) [Trzeba – przyp. I. N.] potrafić nawiązać z ludźmi, znaczy z ludźmi, ze strażakami tak jakby dialog, tak, żeby współpracować dobrze. Nie wszyscy to w straży potrafią, a tak jakby lubią się rządzić. Ale to jest złe właśnie. Bo to najważniejsze to jest współpraca. Bo człowiek od razu też się jakoś lepiej czuje. (...) [Działalność w straży – przyp. I. N.] uczy współpracy” (Jacek)

„Nie byłem tam jakoś popularnym strażakiem. Po prostu robiłem swoje. Ale na akcjach to nie miało jakoś żadnego znaczenia. Tam nie było po prostu, czy się jest kolegą, czy nie, jakimś tam dobrym, tylko po prostu się działało. Było się jakby drużyną. I pod tym względem to mi się podobało” (Jan)

„Jak mi się współpracuje, bardzo dobrze. Bo jednak zauważyłam, że w straży mamy coś takiego, że mimo jakichś kłótni, mimo jakichś takich nieporozumień, potrafimy rozdzielić akcję od naszego życia prywatnego” (Kamila)

„Wiadomo, że nie każdemu się dogodzi. Nie jest to też praca, więc każdy może po prostu odwrócić się na pięcie i wyjść. Ale mimo wszystko mamy wspólny cel, dążymy do tego, żeby każdemu było dobrze tutaj i jakoś to się tam układa. (...). Jest to, że jest coś takiego jak rota. Na rotę składa się dwóch ratowników strażaków i zawsze jeden drugiemu pomoże. Zawsze jak jeden gdzieś wpadnie czy coś, drugi go zawsze złapie. Nie ma tak, że człowiek sam zostanie. Więc duże oparcie daje właśnie drugi człowiek” (Wiktor)



Kategoria odpowiedzialności za siebie nawzajem w zespole była również podkreślana (Joanna, Jacek, Wiktor). Odpowiedzialność ta miała specjalny charakter, ponieważ służba strażaków jest ściśle związana ze zdarzeniami, które powodują, że życie jest zagrożone.

Podobny aspekt zauważył Damian:

„Jest mało nowych członków, więc jest taka stała ekipa, która oczywiście na ten czas świetnie współpracuje i tworzy zgrany zespół. (...) Jeżeli coś mi się stanie, to on [kolega – przyp. I. N.] mnie ewakuuje z tego budynku i wtedy jest ta współpraca między nami, zaufanie, bo jak nie ma zaufania w takim zespole, no to nie dość, że komuś nie pomożemy, to raczej możemy sobie też zaszkodzić” (Damian)

Zapytany o najważniejszy aspekt pracy strażaka, Jacek wypowiedział się także w następujący sposób:

„[Strażak – przyp. I. N.] na pewno nie powinien robić z siebie bohatera, bo to nie na tym rzecz polega. To powinna być osoba, która potrafi działać drużynowo. I to jest w sumie chyba jedna z najważniejszych rzeczy. Działać drużynowo i myśleć logicznie, przewidywać przyszłe wydarzenia, co może się stać, a nie iść po prostu ślepo. Powinna być to osoba, która ma wiedzę i z niej korzysta” (Jacek)

*Interpretacja i dyskusja.* Temat poczucia ducha drużyny wpisuje się w element doświadczeń w modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995). Fakt, że temat ten wyłonił się z analizy nie jest zaskakujący w kontekście charakterystyki pracy strażaków-ochotników. Jednakże wielu strażaków raportowało, że atmosfera w drużynie nie musi być zawsze idealna. Umiejętności pracy zespołowej są kluczowe w służbach ratowniczych, aby dawać innym odpowiednie wsparcie. Zaufanie w zespole jest absolutnie konieczne, aby realizować zadania w ekstremalnie stresujących warunkach. Tarcia między osobami muszą być ograniczone, aby działać i pozostać zorientowanym na dobro zespołu (Driskell i in., 2018). Pomimo faktu, że niniejsze badania sugerują, że między strażakami tworzy się specjalna więź podczas działania w zagrażających życiu warunkach, a komunikacja może odbywać się inaczej podczas akcji i podczas mniej formalnych sytuacji, ale należy zauważyć, że trzeba zwracać uwagę na relacje między strażakami-ochotnikami, aby podtrzymać ich zaangażowanie i efektywny udział w akcjach.

***Umiejętności pozyskane dzięki zaangażowaniu w wolontariat.*** Strażacy wskazali na dwa rodzaje umiejętności, które nabyli dzięki zaangażowaniu. Pierwszym rodzajem były

twarde umiejętności, na przykład obsługa sprzętu (Jacek) oraz umiejętności techniczne potrzebne w procesie kształcenia lub w pracy zawodowej (Alicja, Jan; jak zaznaczono w sekcji dotyczącej kontekstu rozpoczęcia/kontynuowania służby). Drugim i obszerniejszym rodzajem umiejętności były umiejętności miękkie: komunikacja z innymi, otwartość, pewność siebie w nawiązywaniu i podtrzymywaniu kontaktu z innymi osobami (Alicja, Joanna, Wiktor):

„To wpływa później na rozmowę z innymi ludźmi, czy w innych sytuacjach jest też to bardzo przydatne” (Alicja)

„[Nauczyłam się – przyp. I. N.] pewności siebie. Też jakby takiej odpowiedzialności. Otwartości na innych ludzi. Bo ja wcześniej też nie byłam za bardzo otwarta na innych ludzi. Miałam problem z nawiązywaniem kontaktów, że tak powiem, z obcymi ludźmi. Teraz już dawno tego nie ma” (Joanna)

„Bo trzeba być otwartym do ludzi i ludzie muszą widzieć, że jesteśmy pewni tego. Myślę, że pewność siebie na pewno też jakoś to tam miało wpływ na to. I zauważyłem, że ludzie są dookoła mnie, tak, czy ze szkoły, tak jak wcześniej, czy z pracy, czują się po prostu trochę pewniej przy mnie” (Wiktor)

Jacek, Kamila i Pola podkreślili fakt, że nauczyli się pracy w zespole. Kamila wyjaśniła, że zrobiła to przez praktykę, ponieważ bez pracy zespołowej żadna akcja nie mogłaby zakończyć się sukcesem. Pola stwierdziła, że dzięki służbie nauczyła się współpracy z innymi, w tym z młodzieżą czy z firmami zewnętrznymi, co przydało jej się także w życiu prywatnym.

„Mimo tego, że ja zawsze bardzo lubiłam współpracować, nauczyłam się tutaj, że bez współpracy nie byłoby szans jakichkolwiek działań przeprowadzić” (Kamila)

„Też się nauczyłam pracować w zespole, tak współpracować z ludźmi. A kolejną kwestią jest właśnie praca z młodzieżą i przy projektach, przy których brałam udział. Bo musiałam współpracować nie tylko z nimi, ale także występować do różnych firm, załatwiać takie sprawy formalne. To pewnym też na początku dla mnie było problemem. Więc takich umiejętności porozumiewania się z innymi ludźmi, takich życiowych, powiedzmy, że też nabrałam” (Pola)

*Interpretacja i dyskusja.* Ten temat skupiał się głównie na aspekcie rezultatów wolontariatu w modelu procesu wolontariatu. Umiejętności opisane przez respondentów przypominają motywację związaną z karierą (poszerzanie perspektyw kariery) oraz rozumieniem (pogłębianiem wiedzy, uczeniem się nowych umiejętności) w modelu funkcji wolontariatu (Clary i Snyder, 1999). Szeroka gama umiejętności miękkich była poruszona w wypowiedziach, w szczególności połączonych z komunikacją i zawieraniem relacji z innymi ludźmi. To sugeruje, że pełnienie roli strażaka-ochotnika może być okazją do nabywania i ćwiczenia umiejętności nie tylko potrzebnych dla służby ratowniczej, ale także dla codziennego

życia. Tego rodzaju umiejętności miękkie mogą być ważne dla skutecznej realizacji zadań rozwojowych okresu wczesnej dorosłości (przeгляд w: Nowakowska, 2020).

*Umacnianie siebie przez wolontariat.* Umacnianie siebie było bardzo istotnym aspektem wspomnianym przez respondentów – zarówno motywacją, jak i siłą skłaniającą do podtrzymania zaangażowania w wolontariat. Jan i Joanna podali, że zaangażowanie w służbę w straży pozwoliło im na poczucie bycia potrzebnym i docenianym. Jan przywołał poczucie bycia mało wartościowym dla społeczeństwa, którego doświadczał przed rozpoczęciem działalności w straży. Intencjonalnie szukał sposobu, w jaki mógłby odmienić to poczucie. Joanna również wspomniała o tym, że udział w działaniach straży pomaga jej w zwiększeniu poczucia własnej wartości:

„Tak szukałem jakby, no nie wiem, potwierdzenia jakiegoś, żeby się przydać na cokolwiek, bo wydawało mi się, że jestem nieprzydatny” (Jan)

„Jest się potrzebnym, można coś zdziałać, pomóc innym. (...) Też wiadomo, w jakiś sposób to się dowartościowuję tym, tak” (Joanna)

Inną kwestią związaną z umacnianiem siebie było oczekiwanie uzyskania sławy, o którym mówiła Dorota:

„Wydaje mi się, że właśnie zawsze czekamy, znaczy takie mniejsze jednostki, pewnie wszystkie tak mają. Czekamy na jakąś taką akcję, która zapisze się naprawdę na łamach każdej gazety w historii, że my tam będziemy. Wydaje mi się, że to też jest takie ekscytujące, że czekamy, nie wiem, że uratujemy czyjeś życie, czyjś majątek, potem będziemy szli ścieżką chwały i wszyscy będą nam klaskać” (Dorota)

Damian stwierdził dodatkowo, że mundur strażacki podnosi jego poczucie własnej wartości i sprawia, że czuje się lepiej. Bycie strażakiem podnosi również jego rozpoznawalność i reputację w lokalnej społeczności wiejskiej, gdzie działa:

„Nie wiem, może to niedobrze, ale ja jakoś, jak wkładam ten mundur, to ubranie specjalne, hełm, no t jakoś, nie wiem, podbija się moje może ego. Nie w takim sensie, że ja się czuję jakimś tam nadczołowiekiem, tylko po prostu my sobie też zdajemy sprawę, że ludzie dobrze postrzegają strażaków. I to nie jest tak, że jak policjant wpada gdzieś i on już widzi na sobie dziesiątki par jakichś wrogich oczu, tylko my wiemy, że ci ludzie naprawdę widzą w nas nadzieję, często. I przez to też tutaj u nas na wsi, w naszej okolicy, człowiek jest po prostu tak dobrze postrzegany, że nie tylko gdzieś dba o swoją rodzinę i o siebie, ale też myśli o innych, coś stara się robić” (Damian)

Damian wspominał jednak, że ważne jest, aby zachować równowagę między działalnością wolontariacką a innymi aktywnościami, a bycie strażakiem nie powinno ograniczyć zdrowego rozsądku:

„Strażak to musi być przede wszystkim osoba ukształtowana jakoś, żeby w tej głowie było wszystko w dobrych proporcjach, czyli musi być straż, ale musi być też rodzina, muszą być znajomi, musi być spokój, rozsądek, a nie jakaś porywczosć i to, że ja jestem bohaterem, jak włożę mundur to nic się nie stanie, bo jestem supermanem” (Damian)

Jacek również wspomniał o zwyczajnej satysfakcji bycia „dobrym człowiekiem”, który pomaga innym ludziom, pomimo tego, że nie otrzymuje gratyfikacji, co również pozwala poczuć się lepiej:

„Mnie się wydaje, że trzeba być takim dobrym człowiekiem, że lubić ludziom pomagać po prostu. I mieć taką satysfakcję z tego, że pomożesz naprawdę ludziom i nic z tego za dużo nie masz, a ty czujesz się po prostu lepiej” (Jacek)

*Interpretacja i dyskusja.* Umacnianie siebie było rozumiane przez strażaków zarówno jako motywacja do rozpoczęcia, jak i kontynuowania działalności. Może być ono rozpatrywane jako element wszystkich etapów modelu procesu wolontariatu (czynników poprzedzających – jako motywacja do rozpoczęcia działalności; doświadczeń – jako wydarzenia, które prowadzą do umocnienia siebie oraz rezultatów – jako nagroda za zaangażowanie, która prowadzi do podtrzymania zaangażowania). W literaturze naukowej podkreśla się kwestię współlistnienia motywacji zorientowanych na siebie i na innych w zaangażowaniu wolontariackim (Hartenian i Lilly, 2009). Umacnianie ego jest również jedną z funkcji wolontariatu według Clary’ego i Snydera (1999). Ponadto, w przypadku niniejszego badania zaobserwowano, że poczucie bycia potrzebnym czy obserwowanie szacunku w oczach innych ludzi może zwiększać zaangażowanie. Częścią tego procesu były materialne znaki bycia strażakiem-ochotnikiem (np. mundur). Poprzednie badania sugerowały, że decyzja o posiadaniu odznaki strażaka-ochotnika (którą autorzy badań rozumieli jako troskę o własny wizerunek) była związana z wyższym zaangażowaniem w działalność w straży (częstszą odpowiedź na wezwania; Carpenter i Knowles-Myers, 2010). Można przypuszczać, że mimo że motywacje mają charakter egoistyczny, nie musi to mieć zgubnego wpływu na chęć do uczestniczenia w akcjach wolontariackich. Mogą one jednak przyczyniać się do formowania tożsamości wolontariusza, a materialne oznaki przynależności do brygady mogą dodatkowo wspierać ten proces.

Rekonstruując indywidualną perspektywę respondentów, warto zauważyć, że fragment o potrzebie uczestnictwa w akcji, która przyniesie chwałę został zaczerpnięty z wywiadu z Dorotą. W poprzednich sekcjach można było zaobserwować, że Dorota dołączyła do straży ze względu na stany depresyjne i poszukiwanie sposobów przezwyciężenia ich. Kontynuowała zaangażowanie ze względu na potrzebę spędzania czasu ze swoim dzieckiem na terenie straży. Przepuszczalnie jest to przypadek wolontariuszki, dla której motywacje egoistyczne są ważne do kontynuowania zaangażowania. W jej przypadku motywacje takie mogą łączyć się z oczekiwaniami zwiększenia swojej społecznej reputacji poprzez działalność w straży.

***Synonimy dla zaangażowania wolontariackiego.*** Większość respondentów wskazało sposób, w jaki rozumieją i nazywają swoje zaangażowanie. Troje z nich (Damian, Filip, Wiktor) stwierdzili, że nie chcą nazywać swojej aktywności „pracą” („pracą wolontariacką”), co zostało uszanowane w dalszym toku rozmów z nimi. Zamiast tego nazwali bycie strażakiem „służbą” (Damian), „przynależeniem” (Filip) lub „pasją” (Wiktor).

Kamila i Pola wspomniały również, że pomaganie innym wiąże się z wzajemnością – dziś to one pomagają innym przez bycie strażakami, ale kiedyś to one mogły potrzebować wsparcia innych – i dlatego warto się angażować:

„Zawsze, w każdej sytuacji. Zawsze warto pomagać. Bo trzeba zawsze pamiętać, że teraz ja pomogę tobie, ale ja mogę być kiedyś w takiej sytuacji, że to mi trzeba będzie pomóc” (Kamila)

„Nie wiemy tak naprawdę, kiedy nam byłaby taka pomoc niezbędna. Bo równie dobrze my gdzieś wyjdziemy, a u nas w domu zapali się, coś się zapali czy urwie się kabel powiedzmy jakiś taki, no... no chociażby zwarcie, czy gaz wybuchnie. Nas może nie być w domu, nie będziemy mogli nic z tym zrobić i to my będziemy musieli polegać na ludziach, którzy są najbliżej” (Pola)

Inni respondenci, gdy mówili o swoim zaangażowaniu, nazwali bycie strażakiem „powołaniem” (Jacek) lub „poświęceniem” (czasu, który można by poświęcić na rodzinę, przyjaciół lub pracę; Jan). Damian wspomniał, że rozumie swoje zaangażowanie jako „wypełnienie człowieczeństwa”, co przypisał swojej religijności i temu, czym stara się kierować w życiu.

Kamila również przywołała interesującą metaforę swojego zaangażowania, związaną z ekscytacją, jaką daje jej pomaganie:

„To dla mnie takie niesamowite, to jest trochę jak [zastanowienie] dla chłopców może gry, którzy uwielbiają grać, bo chcą wiedzieć, co będzie dalej, jak przejdą kolejny poziom. I dla mnie też jest coś takiego, że chcę wiedzieć, co będzie dalej, chcę wiedzieć, jak to się zakończy. I na koniec, jak już po całej tej akcji usiądę, to tak po prostu czuję się dobrze z tym, jak już ochłonę z tego wszystkiego i tak dalej, czuję się dobrze, że zrobiłam coś dobrego” (Kamila)

Również Jacek porównał bycie strażakiem-ochotnikiem do sportów zespołowych, jak również do hobby. Dorota natomiast użyła określenia „nasza rozrywka”, odnosząc się w ten sposób do ludzi z małej miejscowości, którzy dzięki straży mogą ciekawie spędzać swój wolny czas. Innymi synonimami, które były związane z poczuciem przynależności do społeczności strażaków-ochotników, były „rodzina” (Pola, Filip, Wiktor), brać (Wiktor), i „zespół” (Filip).

*Interpretacja i dyskusja.* Synonimy użyte przez strażaków mogą być widziane jako element rezultatów zaangażowania w modelu procesu wolontariatu (Omoto i Snyder, 1995). Zostały one uformowane przez doświadczenia i wskazujące na znaczenie, jakie respondenci nadają swojej pracy. Określenia takie jak „służba”, „pasja”, „powołanie”, „poświęcenie” czy „wypełnienie człowieczeństwa” wskazują na emocjonalny stosunek do własnego zaangażowania czy nawet aspekt przekraczania siebie poprzez wolontariat (Schnell i Hoof, 2012). Ten ostatni aspekt jest szczególnie interesujący ze względu na kontrastujący z nim aspekt umacniania siebie (Roccas, 2003), który został opisany w sekcjach wyżej. Przypuszczalnie wolontariat składa się z połączenia zarówno przekraczania, jak i umacniania siebie, podobnie jak dzieje się to w przypadku motywacji altruistycznych i egoistycznych do wolontariatu (Hartenian i Lilly, 2009). Aspekt przekraczania siebie jest interesujący w kontekście strażaków-ochotników, ponieważ jest to służba niebezpieczna, obarczona wysokim ryzykiem odniesienia obrażeń czy nawet śmierci. Możliwe, że w sytuacji, gdy ludzie angażują się w aktywności, które wiążą się z bliskością śmierci (jak w przypadku działań strażackich, Gambin i in., 2020), takie właśnie rozumienie służby pomaga w niej trwać.

Pojawiły się synonimy związane ze społeczną funkcją wolontariatu (Clary i Snyder, 1999) oraz przynależnością do społeczności strażaków. Osobista potrzeba przynależności może być skutecznie realizowana w wolontariacie tego typu ze względu na wysoce kooperacyjną, bazującą na pracy zespołowej aktywność, jak również relacje, które zostają nawiązane poprzez działalność (zob. Huynh i in., 2013). Sugeruje to, że nie tylko efektywność podczas akcji, ale także relacyjność i włączenie do organizacji wolontariackiej są ważne, gdy staramy się zrozumieć zaangażowanie w wolontariat (Huang i in., 2020). Uczestnictwo w działalności straży ochotniczych często wiąże się z poszukiwaniem więzi społecznych lub też pozytywnym wizerunkiem strażaków w społecznościach (Francis i Jones, 2012; Perrott i Blenkarn, 2015). Jeśli strażakowi nie udaje się stworzyć pozytywnego obrazu własnego zaangażowania lub nie może stworzyć satysfakcjonujących więzi z członkami brygady, zwiększa się ryzyko jego rezygnacji – może on rozpocząć poszukiwanie innych form zaspokajania swoich potrzeb społecznych.

**Wywiady z wolontariuszami pracującymi z seniorami.** Podczas procesu analizy IPA zostały wyróżnione 82 interesujące fragmenty (cytaty). Podczas analizy wyłoniło się siedem tematów:

- 1) dotyczących etapu czynników poprzedzających proces wolontariatu:
  - a) kontekst rozpoczęcia wolontariatu;
  - b) charakterystyki osobiste wolontariusza;
- 2) dotyczących etapu doświadczeń:
  - a) codzienne trudności osób starszych;
  - b) towarzyszenie seniorowi w przemijaniu i samotności;
  - c) przywiązanie i relacja między wolontariuszem a osobą/osobami starszymi;
- 3) dotyczących etapu rezultatów wolontariatu:

- a) osobiste korzyści z zaangażowania w wolontariat;
- b) korzyści społeczne związane z zaangażowaniem w wolontariat.

Poniżej przedstawione zostały tematy razem z opisami materiału oraz cytatami z wypowiedzi wolontariuszy. Każdy z opisów tematów został opatrzony interpretacją.

***Kontekst rozpoczęcia wolontariatu.*** Konteksty i motywacje rozpoczęcia wolontariatu były różnorodne. Antoni wspomniał o potrzebie oddania tego, co sam uzyskał od życia oraz innych ludzi. Jednocześnie wolontariat był dla niego odskocznią od pracy i codziennego stresu:

„No, jak to mówią, jeżeli coś dostaniesz od życia to fajnie temu życiu coś oddać, także to jest jakiś taki... [pauza] no chęć dania czegoś od siebie, jakaś potrzeba wewnętrzna, też może oderwanie się od szarej rzeczywistości, próba poszukania czegoś nowego, no bo wiadomo, jakby, praca zawodowa (...), też próba jakiegoś [pauza] może rozładowania stresu, tak?” (Antoni)

Wiktoria również próbowała znaleźć aktywność, która mogłaby wypełnić jej wolny czas:

„Znaczący zawsze gdzieś tam myślałam o tym, żeby się zająć jakimś wolontariatem, natomiast ciągle mi brakowało czasu, jakoś nie mogłam się za to... I koleżanka mi kiedyś powiedziała, że jestem takim typem over-analyzing i generalnie za dużo rozmyślam nad różnymi sprawami, więc powinnam się zająć po prostu pomocą komuś, żeby nie mieć, nie mieć już zupełnie na to czasu” (Wiktoria)

Ola chciała skorzystać z możliwości, które daje wielkie miasto i rozpocząć nową aktywność, której nie mogłaby rozpocząć w swojej miejscowości pochodzenia:

„To było właśnie na pierwszym roku studiów i czułam, że mam trochę wolnego czasu, plus chciałabym się w coś zaangażować nowego, żeby, zwłaszcza że Warszawa... jest jednak dużo więcej takich możliwości niż w moim małym miasteczku. Ale najpierw myślałam, że chciałabym się zaangażować w jakiś wolontariat związany z pracą z dziećmi (...) w jakimś domu dziecka czy coś takiego. Ale chyba mi się wyświetliło czy gdzieś na Facebooku czy coś ten wolontariat [z seniorami]. I tak to miałam w głowie. I pamiętam tylko, że był taki moment, że rozmawiałam o czymś z moją współlokatorką o właśnie o osobach starszych czy coś i tak nagle zdecydowałam, dobra, to jednak się szybko zapiszę na ten wolontariat” (Ola)

Marek natomiast samookreślił się jako osobę zaangażowaną społecznie i wskazał na swoje osobiste potrzeby w tym zakresie jako powód podjęcia się roli wolontariusza:

„Gdzieś tam w sobie odnajduję te elementy po prostu społecznika. Ale może być też chyba niezdrowe jakieś takie budowanie swojego... takiej wartości na zasadzie właśnie tego wolontariatu (...) [W pierwszym wolontariacie – z osobami w kryzysie bezdomności – przyp. I. N.] tam była bardziej ciekawość właśnie taka i więcej było ciekawości, a teraz bardziej takie na zasadzie, że rzeczywiście wygenerować czas w swoim życiu na coś, co nie jest obowiązkowe, pomóc bezinteresownie, ale też w pewnych granicach, w jakichś mądrych” (Marek)



Dagna natomiast dołączyła do Marka – jako swojego męża – ponieważ Marek miał doświadczenie wolontariatu zanim się poznali – i chciała dzielić z mężem hobby. Marek wspierał ją w wyborze aktywności i zachęcał do jej kontynuowania:

„[Dołączyłam – przyp. I. N.] chyba przez namowę męża tak naprawdę. Mąż był wcześniej w kilku wolontariatach i dużo o tym po prostu rozmawialiśmy w domu. (...) On w zasadzie mnie namówił do tego, żeby (...) wysłać zgłoszenie” (Dagna)

„Pamiętam rozmowy, że jakoś żona od początku naszej znajomości... rozmawialiśmy o tym wolontariacie, bo u mnie to była jakaś tam część taka, no powiedzmy ciekawa, o której opowiadałem, żona się tym zainteresowała. Minęło kilka lat, ta chęć dalej była i gdzieś ja stwierdziłem, że chciałem ją zachęcić i jeszcze raz pokazać, niekoniecznie jakby coś z tego wyjdzie, ale po prostu uznałem, że brakuje takiego pierwszego kroku (...) widziałem chęć w żonie, chciałem jakby wesprzeć jej pierwsze jakieś kroki w wolontariacie” (Marek)

Tobiasz, który pracował przede wszystkim w obszarze edukacji pozaformalnej osób starszych, podał swoje poglądy jako powód zaangażowania w pracę z seniorami. W jego opinii istotne było, aby ludzie (w tym seniorzy) jak najwięcej wiedzieli o świecie, by mogli podejmować poinformowane, odpowiedzialne decyzje – nie ze względu na to, że coś jest zabronione, a dlatego, że rozumieją, że coś jest właściwe lub korzystne dla nich, a coś nie:

„Chcę uświadomić jakąś grupę osób tylko i wyłącznie po to, żeby ten świat trochę inaczej wyglądał. (...) Człowiek ma wolny wybór, natomiast jaki jest to wolny wybór, kiedy wybieram drogę za jednymi lub drugimi zamkniętymi drzwiami. To jest żaden wybór, to jest loteria. Więc jeżeli ja wiem, co jest za drzwiami, to ja wtedy mogę dokonać wyboru (...). Uważam, że między innymi edukacja jest do tego drogą. (...) Można przyjąć, że jednym z elementów, który pozwala mieć tak naprawdę wolną wolę, to jest wiedza” (Tobiasz)

Paulina i Emil, dla których wolontariat z seniorami miał charakter akcyjny, a nie długoterminowy, byli harcerzami, zaangażowanymi od najmłodszych lat w różnorodne formy pomagania innym. Paulina odniosła się do takiej aktywności wolontariackiej jako do „służby”:

„Jestem harcerką i wydaje mi się, że to tak właśnie mocno zakorzeniło we mnie takie poczucie, nawet nie chcę mówić wolontariatu, tak, bo to mi tak trochę nie pasuje. Mam wrażenie, że wolontariat to się szło właśnie, nie wiem, w gimnazjum, żeby dostać punkty dodatkowe (...) Bardziej właśnie, nie wiem, wydaje mi się, że potrzebne i takie bardziej adekwatne określenie na to to jest służba” (Paulina)

Emil natomiast wspominał o tym, że wolontariat w pierwszym okresie pandemii COVID-19 pozwolił mu swobodnie poruszać się po mieście – wobec czego Emil skorzystał z tej możliwości, aby nie pozostawać jedynie w domu:

„Był taki okres, że można było się przemieszczać po ulicach, jak tam się miało tam jakiś ważny powód tam... Ja byłem zabezpieczony w ten sposób, że miałem odpowiedni tam dokument, odpowiedni też identyfikator, że jestem wolontariuszem i działam na rzecz walki z COVID-19. Więc mogłem trochę bardziej swobodnie wychodzić z domu. I chciałem to też trochę wykorzystać” (Emil)

Ola podzieliła się również swoimi przemyśleniami na temat motywacji wolontariuszy:

„Idealny wolontariusz. No to przede wszystkim właśnie, żeby kierowała nim taka potrzeba nie tego, że to ładnie wygląda w CV, że coś mogę tym zyskać, tylko że rzeczywiście chcę poznać kogoś i spędzić z nim czas. I no musi być to osoba oczywiście empatyczna, taka, która też właśnie będzie umiała rozmawiać czasem ze starszą osobą na trudniejsze tematy, a nie tylko takie błahe. (...) Trzeba tu mieć trochę empatię i takiego zrozumienia dla drugiej osoby. Co jeszcze? Otwartość” (Ola)

Mimo to, Ola w innych momentach rozmowy wspominała, że aspekt zdobywania doświadczenia wartego wykazania wśród pracodawców miał dla niej znaczenie:

„Była jeszcze taka korzyść, że jak później wysyłałam kiedyś CV i wpisałam o tym, że jestem wolontariuszką, to widziałam, że te osoby, które później do mnie oddzwaniały na to zwracały uwagę, że raz pani taka powiedziała, o że tak, że bardzo, bardzo ładnie, że tu z seniorami. Także myślę, że to też na plus (...) Poleciałabym (...) też osobom takim, (...) których kierunki studiów są trochę z tym związane, jak właśnie psychologia, może pedagogika, czy coś takiego. Bo, no jak mówiłam, to to ładnie wygląda w CV” (Ola)

Dla Marka osobista chęć działalności społecznej była szczególnie ważna, jak również samoświadomość i poprzednie doświadczenia pracy z ludźmi:

„No musi być osoba empatyczna, która odnajduje w sobie jakiś element takiego społecznika, bo taki element po prostu u niektórych występuje w szerszym zakresie, a u niektórych nie i nie ma w tym nic złego. To jest taka baza ludzka, wydaje mi się. Musi być to osoba, która względnie jest świadoma, również siebie, na pewno to wspiera podopiecznego, który jest człowiekiem, w tym osobę starszą. No, do tego bym dołożył jakieś doświadczenie rzeczywiście z obszaru wolontariatu z człowiekiem, byłoby dobrze, żeby miał” (Marek)

*Interpretacja i dyskusja.* Wiele danych wskazuje na to, że wolontariat może być formą rozrywki (Stebbins, 2000; Stebbins i Graham, 2004) – zwyczajnej lub poważnej (tj. prowadzącej do osiągnięcia np. ważnych celów karierowych; Harrington i in., 2000; Stebbins, 1996). W rozmowach z wolontariuszami pracującymi z seniorami również uwidoczniło się takie rozumienie wolontariatu – jako formy aktywnego odpoczynku czy zmniejszenia stresu. W myśl teorii funkcjonalnej (Clary i Snyder, 1999) to drugie podejście do wolontariatu może to wiązać się z motywacją chroniącą ego – respondenci, którzy wskazali na tego rodzaju funkcję wolontariatu w swoim życiu mają bowiem na celu ucieczkę od własnych problemów. Oprócz motywacji chroniącej, w rozmowach uwidoczniły się motywacje związane z realizacją norm wzajemności (oddawanie tego, co otrzymało się od innych) oraz realizacji własnych poglądów na świat, co w teorii funkcjonalnej oznacza motywację wartości.

Motywacja wartości i realizacji pobudek altruistycznych ukazała się również u innego respondenta, który wskazał, że identyfikuje się jako „społecznik”. Jest to zgodne z wynikami badań, które wskazują, że tożsamość wolontariusza jest ważna w podtrzymywaniu

zaangażowania (Grube i Piliavin, 2000; Marta i in., 2010; Marta i Pozzi, 2008). Żona respondenta, który określił się jako „społecznik” wskazała na chęć dzielenia zainteresowań z bliską osobą. Jest to forma realizacji motywacji społecznej – dzięki wolontariatowi ważnej dla siebie osoby respondentka podjęła się zaangażowania prospołecznego. Jest to zgodne z wynikami badań, w których okazywało się, że wolontariat członka rodziny lub wsparcie bliskich w podjętym zaangażowaniu wspiera własne zaangażowanie (Bussell i Forbes, 2002; Taylor i Pancer, 2007). Co ciekawe, zostało to zaobserwowane właśnie w przypadku mężczyzny, który wprost mówił o swojej wolontariackiej tożsamości, co sugeruje, że uformowana tożsamość może mieć pozytywne skutki nie tylko dla zaangażowania danej osoby, ale także jej bliskich.

W rozmowach pojawił się również głos dotyczący motywacji karierowej. Ta sama respondentka w pewnym momencie rozmowy stwierdziła, że wolontariusz pracujący z seniorami nie powinien myśleć o karierze, angażując się; w innym fragmencie rozmowy zauważyła jednak, że uzyskała korzyści dla rozwoju zawodowego w związku ze swoim zaangażowaniem. Wolontariusze mogą chcieć przedstawiać siebie jako nieorientowanych na cele zewnętrzne, niezwiązane z wolontariatem, takie jak właśnie kariera (Finkelstein, 2009), ale z drugiej strony może być to istotny czynnik wspierający ich aktywność. Warto zauważyć, że wolontariat w roli asystenta osób starszych może pomagać w podejmowaniu decyzji karierowych i snuciu planów na przyszłość (Bullock i Osborne, 1999), ale może mieć istotny pozytywny związek ze stresem w roli wolontariusza (Ferrari i in., 2007). Zatem uzyskany w badaniu wynik wpisuje się w dotychczasowe ustalenia literaturowe. Respondentka wskazała jednak również na fakt, że motywacja karierowa może stać w opozycji do chęci poznania kogoś i autentycznej potrzeby spędzania z nim czasu. Według teorii funkcjonalnej (Clary i Snyder, 1999), motywacje nie muszą się wykluczać, co oznacza, że motywacja karierowa może współistnieć na przykład z motywacją wartości, która polega na altruistycznym

zaangażowaniu. Prawdopodobnie jednak spostrzeżenie respondentki może okazać się prawdziwe w sytuacji, gdy motywacja karierowa jest dominującą lub jedyną u danego wolontariusza.

Ciekawą motywację wskazał Emil, który wskazał na chęć uzyskania korzyści istniejących poza wolontariatem (a więc motywację zewnętrzną, Finkelstein, 2009), a niezwiązaną z karierą – mianowicie, możliwość swobodnego przemieszczania się w okresie pandemicznego lock-downu. W kolejnych sekcjach omówione zostaną inne fragmenty rozmowy z tym respondentem, które sugerują, że czekał on na zakończenie swojego wolontariackiego zadania i nie czerpał z niego wiele satysfakcji. Traktował wolontariat z seniorami jak kolejne zadanie do wykonania i jedną z wielu aktywności prospołecznych w życiu (Emil był bowiem harcerzem). Obniżona satysfakcja tego uczestnika jest zgodna z wynikami badań dotyczących tego, że zewnętrzne nagrody mogą zmniejszać uwewnętrznione zainteresowanie aktywnością (Lepper i in., 1973). Stanowi również ilustrację wyników badań uzyskanych w Badaniu II, które sugerowało, że wyższa perspektywa przyszłościowa, związana z planowaniem i zadaniowym traktowaniem aktywności, może nie przekładać się na wyższą satysfakcję z wolontariatu niż w przypadku np. wolontariuszy amotywowanych. Wskazanie przez Emila motywu chęci swobodnego przemieszczania się należy również do kategorii motywacji ipsocentrycznych do prospołeczności (Reykowski i Smoleńska, 1980), skupionych na zyskach lub unikaniu strat.

**Charakterystyki osobiste.** Respondenci wskazywali na różnorodne charakterystyki wolontariusza, które pozwoliły im osiągnąć sukces w tej roli. Wiktoria wypowiedziała się w następujący sposób:

„Myślę, że ciężko jest tak generalizować (...) Ale na pewno to musi być ktoś, kto jest cierpliwy i ma dużo takich, takich dobrych chęci. Bo to często jest tak, że po prostu przy tych starszych osobach to trzeba wychodzić z inicjatywą na różne rzeczy i trzeba być takim w miarę otwartym też na ich humory, na ich nastroje, na ich potrzeby, ale na pewno to są kwestie indywidualne. Trzeba mieć w sobie sporo takiej subtelności, bo oni często mają inne normy i z wiekiem też pewne rzeczy stają się, nie wiem, bardziej drażliwe, są przeczuleniami na różnych punktach i to potrafi być zależne od dnia, więc, więc tutaj trzeba z taką uważnością podchodzić do tego, co się mówi i co się robi, żeby nikomu nie było przykro” (Wiktoria)

Podobnie Laura wspomniała o konieczności nauczenia się pokory i wagi wypowiedzianych do osób starszych słów:

„Ludzie są różni. (...) Trzeba być dobrym dla tych ludzi. (...) Na pewno nauczyłam się większej pokory. Pokory, bo ja zawsze byłam taką osobą, że czasami mówiłam za dużo. Nie to, co powinnam. A teraz nauczyłam się, żeby jednak te słowa jednak gdzieś tam ważyć, nie” (Laura)

Dagna wspomniała o roli dojrzałości i empatii:

„[Wolontariusz powinien być – przyp. I. N.] dojrzały. W takim znaczeniu, dojrzały mentalnie. Wydaje mi się, że to powinna być osoba, która ma swoje życie jakoś tam poukładane i przemyślane. Żeby tym jakoś nie obarczać niepotrzebnie osoby starsze. Na pewno empatyczność, empatia. Żeby nie patrzeć na osoby starsze właśnie jak na osoby starsze, tylko po prostu jak na osoby” (Dagna)

Antoni natomiast poruszył temat cierpliwości i szczerości w pracy z seniorami:

„[Wolontariusz powinien być – przyp. I. N.] przede wszystkim cierpliwy, otwarty na drugą osobę na pewno, ale też ciekawy, bo mówię, no seniorzy są bardzo specyficzną grupą – z jednej strony wymagają uwagi, a z drugiej strony tej cierpliwości, no bo nie każdy jest w stanie podejść do drugiej osoby i od razu się uzewnętrznić, tak? I jakieś, myślę, no na pewno szczerść, bo tutaj nie można mówić o żadnym [pauza] byciu kłamczuszką ani kombinatorem, tak? Bo to od razu wyjdzie. [pauza] Myślę, że też empatia na drugiego człowieka, no bo osoby starsze są też różne, no nie ma co ukrywać, tak? (Antoni)

Tobiasz mówił, że jego niekonfliktowe podejście ułatwiało mu utrzymywanie pozytywnych kontaktów i relacji z seniorami. Klara wymieniła natomiast bycie cierpliwym, empatycznym, uśmiechniętym, z łatwością nawiązywania kontaktów, bezinteresowność, jak również tolerancję inności jako najważniejsze cechy wolontariusza pracującego z seniorami. Sama określiła, że pasuje do tego opisu, za wyjątkiem cierpliwości, co sprawiło, że trudno jej było utrzymać się w roli wolontariuszki pracującej z seniorką. Zarówno Antoni, jak i Emil podkreślili również, że jest ważne, aby zawsze zachowywać się tak samo wobec osób starszych, niezależnie od tego, co mówią lub robią:

„Praca z seniorami jest tak naprawdę no taką niezapisaną stroną w książce, bo każde spotkanie się okazuje być inne, mimo tego, że osoby są takie same, że czegoś się wzajemnie o sobie uczymy” (Antoni)

„[Wolontariusz powinien – przyp. I. N.] być sympatyczny. Może nie towarzyski, bo każdy jest trochę, każdy inaczej podchodzi do kontaktów (...) z seniorami. Natomiast ta sympatia powinna być i dobrze by było (...), żeby ta sympatia była stała, żeby nie było takich sytuacji, że coś jest w stanie tą sympatię zaburzyć. Czy to na przykład, żeby każdy senior po prostu miał takie czyste konto” (Emil)

Odnosząc się do specyfiki swoich zadań w ramach wolontariatu, Emil zaznaczył również, że ważna jest punktualność w pracy z seniorami, ze względu na ich potrzebę stabilności:

„Przede wszystkim powiedziałbym, że [wolontariusz – przyp. I. N.] musi być punktualny. Z tą punktualnością bym jeszcze połączył, że solidny. Na takiej zasadzie, że to trochę jest tak, jak u nas normalnie w życiu, że potrzebujemy jakiegoś, jakiejś stabilności, jakiegoś takiego punktu oparcia” (Emil)

*Interpretacja i dyskusja.* Wyniki sugerują, że empatia była jedną z najważniejszych cech wolontariusza według respondentów, co jest zgodne z przypuszczeniami teoretycznymi i dotychczasowymi badaniami na ten temat (Jiranek i in., 2013; Pavey i in., 2012; Zaskodna i in., 2013). Empatia ma dwa wymiary – afektywny i poznawczy (Carré i in., 2013). Wymiary te mogą w przypadku wolontariatu z seniorami pełnić szereg funkcji. Empatia afektywna może ułatwiać akceptację emocji oraz poglądów charakterystycznych dla starszego pokolenia, ale także wzmacniać ciekawość czy gotowość rozmowy na trudne tematy, w których mogą pojawić się różnice międzypokoleniowe. Empatia poznawcza może natomiast przyczynić się do wrażliwości na perspektywę osób starszych, szanowania ich czasu (na przykład przez punktualność czy niezawodność). Wyniki niniejszego badania dostarczają ilustracji, jaką rolę odgrywa empatia w zaangażowaniu wolontariackim. Empatia, według respondentów, może przyczynić się do budowania relacji przynoszącej obojóm satysfakcję – wolontariusza i seniora. Jest to zgodne z koncepcją wolontariatu jako „ucieleśnionego współczucia” (van Vuuren i Pothof, 2019). Ucieleśnione współczucie, a więc działanie na podstawie empatii, może przyczynić się do poczucia sensu aktywności wolontariackiej i przez to, przypuszczalnie, w rezultacie większej chęci jej kontynuowania.

*Codzienne trudności osób starszych.* Wolontariusze zauważyli kilka trudności w codziennych zachowaniach osób starszych, które wpłynęły na ich decyzję o zostaniu wolontariuszem lub kontynuowaniu zaangażowania. Na poziomie oczekiwań, Wiktoria obawiała się, że nie znajdzie wspólnego języka z osobą starszą lub też że osoba starsza będzie męcząca dla niej:

„Na pewno się bałam generalnie, bo jakby bałam się tego, że zadeklaruję się, że będę coś robić i na przykład trafię na tę starszą osobę, i okaże się, że no nie do końca się dogadujemy, że ona jest męcząca, no bo ja bardzo lubię starszych ludzi, ale też wiem, że niektórzy potrafią być bardzo męczący” (Wiktoria)

Obawy nie potwierdziły się w praktyce. Podobnie, Ola czuła się zaskoczona otwartością umysłu seniorki, z którą współpracowała oraz odkryła, że jest ona „inna niż jej babcie”.

Stwierdziła, że to wolontariat pokazał jej, że ludzie są różni:

„Odkryłam, że ludzie starsi się naprawdę różnią od siebie, bo pani Ula [imię zmienione – przyp. I. N.] jest całkowicie inna na przykład niż obie moje babcie. Jeśli na przykład chodzi o poglądy polityczne, to w ogóle jest całkiem inaczej. Bo znaczy ja staram się też ze względu na to, jakie studia studiuję, żeby ludzie nie... z jednej kategorii nie wrzucali do jednego worka. No ale takie są stereotypy o osobach starszych, że wszyscy są tacy i tacy. Więc ta praca mi na pewno pokazała, że są różni ludzie” (Ola)

Klara, która miała za sobą doświadczenie porzucenia zaangażowania wolontariackiego, stwierdziła, że wolontariat z seniorami wymaga cierpliwości, empatii oraz otwartości na wszystko, co mówi senior:

„Myślę, że słuchanie w kółko tego samego, dosłownie za każdym razem, to też trzeba mieć dużo cierpliwości w sobie. Duże pokłady również empatii wymaga to, żeby słuchać, jak ktoś naprawdę głównie narzeka jednak przez cały czas. To też jest ciężkie do zniesienia, szczególnie dla nas, takich młodych osób (...) No myślę, że taka komunikacja właściwa, żeby jednak dogadać się z osobą dużo starszą, różnice pokoleniowe, różnice takie właśnie dosyć mocno w poglądach, to też było wyzwaniem. I to, żeby się właśnie nie denerwować i zachować spokój i uśmiech na twarzy, nieważne co druga osoba powie” (Klara)

Paulina również zauważyła fakt, że osoba, z którą pracowała była wymagająca i że czasami sposób, w jaki osoba pomagająca i senior widzą wsparcie może być różny. Osoba starsza może być również bardzo bezpośrednia w określaniu swoich oczekiwań, co nie zawsze jest miłe:

„Ja już sobie dobrze przemyślałam to, już przegadałam ileś razy, że zazwyczaj jak właśnie do kogoś idziemy pomóc, to myślimy, że o, ale zrobię coś dobrego, to ta pani w ogóle się rozplynie z zachwytem. No ale właśnie spodziewałam się po prostu takiej wdzięczności (...), [ale – przyp. I. N.] ta pani pewnie potrzebowała, inaczej wyobrażała sobie tą pomoc, tak, niż ja. Czyli taki rozdźwięk pomiędzy wizją pomagającego a tej osoby potrzebującej. (...). Tutaj, w przypadku tej pani, no to powiedzmy, że to jeszcze nie jest aż na tyle roszczeniowa postawa, mimo że czasem ma bardzo bezpośrednie komunikaty, no ale mam wrażenie, że ona wie, że ja nie muszę tam przychodzić jak nie chcę, więc stara się być miła i tak dalej” (Paulina)

Emil i Ola wspomnieli również o tym, że aktywności, które podejmowali w trakcie swojego zaangażowania były powtarzalne:

„[W odniesieniu do wolontariatu przy rozwożeniu posiłków seniorom – przyp. I. N.] trochę wydaje mi się, że już za bardzo wchodzi ta monotonia, ta repetytywność. To powtarzanie tego wszystkiego. I wydaje mi się, że tutaj jest problem, że po prostu trochę już za długo to idzie [śmiech]” (Emil)

„To wszystko jest bardzo miłe, ale no jednak te spotkania są dość i rozmowy są dość powtarzalne, że raczej robimy to samo, mówimy o tym samym. Więc czegoś takiego ekscytującego nie ma, ale myślę, że mimo tego to nie musi być jakby wszystko ekscytujące, żeby sprawiała radość” (Ola)

Emil, który był zaangażowany w wolontariat akcyjny, związany z pandemią COVID-19, stwierdził, że chciałby, aby jego zadanie się skończyło. Ola natomiast powiedziała, że powtarzalność jej spotkań z osobą starszą nie znaczy, że nie da się z tego czerpać przyjemności.

*Interpretacja i dyskusja.* W społeczeństwach rozwiniętych coraz częściej zachęca się osoby starsze do prowadzenia aktywnego stylu życia (np. Punyakaew i in., 2019, Vik i in., 2007). Jednak nadal widoczne są postawy o charakterze ageizmu, czyli dyskryminacji czy uprzedzeń związanych z postrzeganiem osób przez pryzmat ich wieku (Berger, 2017). W przypadku niniejszego badania, przed rozpoczęciem zaangażowania niektórzy wolontariusze mieli stereotypowe przekonania o osobach starszych. ale niektóre z tych przekonań nie potwierdziły się w rzeczywistości. Może to być dowodem na wartość wolontariatu w zmniejszaniu spostrzeganych różnic międzypokoleniowych (co jest zgodne z wynikami badań empirycznych na temat efektywności programów z udziałem młodych oraz starszych osób, Sun i in., 2019), co z kolei przyczynia się do zwiększenia dobrostanu starzejącego się społeczeństwa i poczucia generatywności osób starszych (Santini i in., 2018). Programy tego typu zwiększają również wiedzę wolontariuszy na temat procesów starzenia się i osób starszych (Bullock i Osborne, 1999).

Część respondentów mówiła jednak o tym, że rzeczywiście napotkała na trudności w codziennych zachowaniach osób starszych. Były to między innymi trudności komunikacyjne czy różnice w poglądach. W aktywności wolontariackiej opierającej się o relację interpersonalną, odpowiednia i satysfakcjonująca komunikacja jest jednym z korelatów poczucia sensu aktywności (van Vuuren i Pothof, 2019). Zatem jeśli komunikacja staje się wyzwaniem, wolontariuszowi może być szczególnie trudno podtrzymać zaangażowanie. Dowód daje się odnaleźć w wypowiedzi Klary, która przez trudności tego rodzaju zaprzestała zaangażowania, oraz w przypadku Pauliny, która czekała na zakończenie obowiązku przychodzenia do seniorki (szczegóły w sekcjach poniżej).



Praca wolontariacka z seniorem zawiera w sobie również aspekt powtarzalności i rutyny. Ola oraz Emil poruszyli ten temat w swoich wypowiedziach, przy czym Ola nie odczuwała z tego powodu dyskomfortu, a Emil nudził się taką formą pracy. Warto zauważyć, że Ola angażowała się długoterminowo, podczas gdy Emil był wolontariuszem akcyjnym. Oznacza to, że choć różne osoby mogą chcieć angażować się w wolontariat, warto dobierać formę zaangażowania (w tym jej krótko- lub długoterminowość) do ich oczekiwań i możliwości, tak, aby zwiększyć satysfakcję z pełnionej roli i zwiększyć szanse, że podejmą się ponownie podobnego wyzwania.

*Towarzystwo seniorowi w przemijaniu i samotności.* Spośród trudności spostrzeganych przez wolontariuszy jedną z najważniejszych była trudność w zmierzeniu się z przemijaniem osoby starszej oraz stanami emocjonalnymi, które są związane z doświadczeniem opuszczenia i samotności. Wiktoria i Ola podzieliły się doświadczeniem słuchania o nieuchronności śmierci oraz mówiły o podobnych uczuciach niepewności, w jaki sposób zareagować na takie wyznania:

„Pani Janina (imię zmienione) jest, no jest już po prostu stara, ma 92 lata i jest bardzo schorowana. Ja wiem, że ona jest pogodna i tak optymistycznie nastawiona do świata i tak dalej, ale wiem też, że no jakby ona jest po nowotworze, straciła rodzinę, ma tam adoptowanego syna, ale on nie za bardzo ma dla niej czas, więc no jest jakby samotna i bardzo cierpi w gruncie rzeczy, bo ona ma jakieś problemy z nogą, nawet nie wiem do końca co to jest, i nie można tego zoperować, ponieważ organizm jest zbyt osłabiony nowotworem i po prostu to jej przysparza bardzo dużo bólu i dlatego ona się porusza na tym wózku. I czasami jakby wiem, że dla niej to jest takie, takie trudne i jakby były momenty, w których ona mi na przykład zaczynała płakać, że, że w zasadzie to ona już by chciała umrzeć, że jakby jej życie nie ma żadnego sensu, ona leży, ktoś jej podaje jedzenie, nie wiem, przeniesie się na ten wózek, ale tak naprawdę to pielęgniarki uważają, że ona sama nie powinna nawet siadać na wózek często, że powinna na kogoś czekać. A ona też ma taki bardzo niezależny charakter i jeszcze z tym bólem fizycznym to wszystko, więc jakby wiem, że w gruncie rzeczy te jej takie ostatnie lata, no nie są szczęśliwe ona też nie jest szczęśliwa. I stara się podchodzić do tego jak najbardziej tak pozytywnie, ale na pewno jest to trudne i w momencie, w którym ją to dopada tak nieco depresyjnie, powiedziałabym to dla mnie to też jest bardzo przykre i to nawet nie dlatego, że nie wiem, dyskomfortowe czy niezręczne, tylko po prostu zgadzam się z nią, że, że to już jest dosyć okropne życie i bardzo, bardzo jej współczuję, więc, więc to są chyba takie najtrudniejsze momenty” (Wiktoria)

„Pani Ula (imię zmienione), no zdaje sobie sprawę, że żyć wiecznie nie będzie i od czasu do czasu tak mówi na przykład, że ona to by tak chciała dożyć jeszcze do tego aż ja skończę studia, ale że to się na pewno nie uda. I to są takie momenty, że ja naprawdę, no czasem nie wiem, co mam powiedzieć. I to czasem jest trudne, ale zazwyczaj, no kończymy na tym, że no będzie, co będzie. Trzeba się po prostu zaakceptować to, co przyjdzie. Ile jej jeszcze jakby Bóg da pożyć, to tyle pożyje i tyle. I też wiem, że ona jakby chce trochę o tym mówić, bo wspominała o tym, że gdy tylko coś wspomni swojemu synowi, bo on też często też do niej dzwoni. Więc gdy tylko ona mu o tym wspomni, że no, że przecież nie będzie żyła wiecznie, to on od razu urywa temat, że nie chce o tym rozmawiać. A ona jednak, no ma taką potrzebę, żeby powiedzieć to po prostu, tak, że no to może już być niedługo” (Ola)

Dla Klary, która przerwała wolontariat w obszarze pomocy seniorom, obserwowanie samotności i braku wsparcia, którego doświadczała seniorka, były smutne i trudne:

„Po prostu potrzebowała wsparcia swojej najbliższej rodziny, którego nie dostawała tak, jakby chciała. Aha, właśnie to był też powód, dlaczego stała się coraz bardziej zgorzkniała, bo miała wrażenie, że właśnie jej córki nie są zainteresowane tym, co się u niej dzieje, po prostu czuła się przez nie bardzo odrzucona i traciła w ogóle takie chęci do czegokolwiek przez to” (Klara)

Dagna i Marek, którzy pracowali z tą samą osobą, wspomnieli również rozmowy o braku sensu (Dagna) i stany depresyjne (Marek) seniorki jako najtrudniejsze dla nich:

„Te stany depresyjne, no kiedy w zasadzie nie da się nic poradzić taką normalną rozmową, no to rzeczywiście najtrudniejsze i w zasadzie wtedy to jest najtrudniejsze i były takie sytuacje, gdzie (...) wychodzimy i wiemy, że ten stan się nie poprawił” (Marek)

Dla Laury natomiast temat przemijania osoby starszej był szczególnie ważny:

„[Co jest w pracy wolontariusza – przyp. I. N.] trudnego? Przede wszystkim jest patrzeć na to, jak jakaś osoba odchodzi powoli. Zależy się ja nie widzę, jak umiera, ale widzę na przykład, że z dnia na dzień jest, coraz ma mniej siły. Jakby nie chce rozmawiać. Takie są zgaszone te osoby. Gdzie już czują, że faktycznie zbliża się ich pora. To jest najgorsze, nie. Wysłuchiwanie właśnie tego, że jestem gotowa, że zaraz odejdę i tak dalej. I to jest najgorsze” (Laura)

Jedynie Dagna i Marek wspomnieli w rozmowach o wsparciu otrzymywanym z zewnątrz (ze strony organizacji pozarządowej, lekarza), które pozwalało im zdjąć z siebie część odpowiedzialności za seniorkę i mieć poczucie, że mają możliwość zareagowania w adekwatny sposób, gdy sytuacja staje się trudna.

*Interpretacja i dyskusja.* Akceptacja przemijania i radzenie sobie z nim są nieodłącznymi elementami wieku podeszłego. Perspektywa śmierci jest coraz bardziej wyraźna, a ludzie mają tendencję do podsumowań własnego życia, co wiąże się niekiedy z symptomami depresyjnymi (Deręgowska, 2014). Dla wolontariuszy mierzenie się z tymi emocjami seniorów było szczególnie trudnym elementem pracy. Choć mówili o wyjątkowości więzi ze wspieranymi osobami (patrz sekcja niżej), odpowiedzialność oraz empatia wobec tych osób mogły przyczyniać się do „zarażania się” negatywnymi stanami emocjonalnymi. Niekiedy nie było jasne dla wolontariuszy, w jaki sposób mogą zareagować na trudności emocjonalne osób starszych. To sugeruje lukę w przygotowaniu wolontariuszy dotyczącą braku wiedzy, jak radzić sobie z emocjonalnym obciążeniem rozmawiania o przemijaniu lub bycia świadkiem

odchodzenia. Niekiedy muszą oni mierzyć się nawet ze śmiercią podopiecznych. Wszystkie te doświadczenia wskazują na potrzebę systemu wsparcia wolontariuszy pracujących z seniorami, na przykład poprzez regularne superwizje lub procedury postępowania w sytuacjach, gdy obserwują pogorszenie stanu psychicznego ich podopiecznych. Wpisuje się to w doniesienia z literatury światowej związane z potrzebami i strategiami dawania superwizji wolontariuszom, podobnej do superwizji znanej ze środowisk medycznych lub psychologicznych (Goehner i in., 2019; Wang i in., 2020).

***Przywiązanie i relacja między wolontariuszem a osobą/osobami starszymi.*** Większość respondentów wskazało na przywiązanie, jakie tworzyło się między nimi a seniorami, których wspierali, oraz na to przywiązanie jako ważny element doświadczenia wolontariackiego. Wiktoria nazwała to relacją „koleżeńską” oraz „przyjemnością codziennego kontaktu”:

„Nasza relacja jest (...) w zasadzie po prostu bardzo koleżeńską, w związku z czym tak jak spotkania z koleżanką, jak mamy humor i mamy ochotę, to sobie pogadamy o jednym, a jak nie, to o czymś innym i po prostu posiedzimy (...) Wtedy [zaczynając wolontariat – przyp. I. N.] po prostu chciałam, żeby tam... żeby mi to dawało jakieś poczucie satysfakcji. Teraz mam wrażenie, że to już się zupełnie nie sprowadza do satysfakcji, tylko po prostu do takiej, no, przyjemności codziennego kontaktu” (Wiktoria)

Wskazała również na to, że kontakt z osobą, którą wspiera pokazuje jej, jaka chciałaby być, gdy sama będzie starszą kobietą:

„[Pani Janina – imię zmienione – przyp. I. N.] jest (...) mieszanką różnych ciekawych historii i ma przy tym bardzo duże poczucie humoru i optymizmu, i takiego dystansu do siebie, więc po prostu jakby sam kontakt z nią jest świetny i bardzo dużo mnie uczy, i pokazuje mi też, jaka chciałabym być, kiedy ja będę stara i jakby, no to jest naprawdę super” (Wiktoria)

Dagna przestała rozumieć swoje zaangażowanie jak wolontariat, a raczej jak spontaniczną relację, natomiast samą osobę starszą jako „kogoś bliskiego”. Wyraziła swoje oczekiwanie co do wzajemności w relacji, na przykład – potrzebę doświadczania zainteresowania i uwagi ze strony seniorki:

„Ja przestałam to traktować jako wolontariat po tych czterech latach. I bardziej patrzę na to jako po prostu moją relację z tą seniorką i traktuję ją... nie wiem, czy bym powiedziała aż tak, że część mojej rodziny, ale na pewno kogoś bardzo bliskiego (...) Samo to, że z osoby, która była mi zupełnie obca i w zasadzie dwa i pół raza starsza niż ja udało się wytworzyć taką bliską więź przez ten okres czasu (...) Czego bym oczekiwała... no pewnie tak, jak w każdej relacji, jakiejś wzajemności, nie. No trochę dziwnie by było, gdybym teraz nagle tam zaczęła chodzić, a ona nie wiem, kompletnie przestałaby się interesować tym, co się u mnie dzieje, czy jakoś tam zagadywać. No myślę, że tak, że gdyby ta relacja była jednostronna, to byłoby mi o wiele ciężiej (...) Senior może się na nas otworzyć, ale przepraszam, trudno otwierać się na kogoś, kto o sobie z drugiej strony nic nie mówi (...) Bardziej widziałam siebie w takiej roli osoby właśnie, jako ten wolontariusz, który przychodzi i pomaga. I ten wolontariusz

coś daje osobie starszej. A teraz widzę, że bardzo często jest odwrotne [śmiech]. Że ja czerpię z tego wolontariatu” (Dagna)

Marek, który pracował z tą samą seniorką, stwierdził, że dynamika relacji z osobą starszą jest dla niego źródłem ekscytacji i przyjemności:

„To jest świadomy taki wybór tego wolontariatu, więc ta ekscytacja jest [pauza] obecna, właśnie dlatego nie ma nudy [pauza]. Przy czym no jakby też zależy, kto właśnie ma jakie predyspozycje, bo no jest to ekscytacja, bo na zasadzie właśnie zmienności dynamiki relacji z drugim człowiekiem (...) dla mnie jest obecna ekscytacja co jakiś czas na takim poziomie właśnie obcowania z drugim człowiekiem” (Marek)

Laura, która pracowała z wieloma osobami starszymi w domu opieki, również czuła się traktowana jak przyjaciółka, z którą osoby starsze mogą rozmawiać, do której mogą narzekać, i od których sama otrzymuje ona wsparcie, na przykład poprzez rady, które uważa za wartościowe. Wymiana doświadczeń była dla niej ekscytująca:

„Powiem szczerze, że [kontakt z seniorami – przyp. I. N.] jest bardzo dobry. Rozumiemy się. Mimo dużej różnicy wieku bardzo się rozumiemy. Też niektórzy, mam wrażenie, że traktują mnie jako taką swoją przyjaciółkę, z którą mogą porozmawiać, wyżalić się. Ja też im czasem coś doradzę. Wiadomo, no doświadczenie życiowe oni mają dużo większe niż ja, więc dużo zdarza się, że oni mi na przykład doradzają, tak, co zrobić w danej sytuacji. I naprawdę, no ludzie są bardzo przesympatyczni i nasz kontakt jest, że tak powiem, super, nie. Że możemy na sobie polegać (...). Przede wszystkim wymiana doświadczeń ze starszymi ludźmi i uczenie się od nich. To jest ekscytujące w tym wszystkim” (Laura)

Ze względu na to, że pracowała ona jako wolontariuszka w domu opieki, poznała ona wiele starszych osób.

„Jakby się przyzwyczajają człowiek do tych osób i no gdzieś tu ich nie ma, tak. Pojawiają się nowi pensjonariusze. Natomiast, no jednak gdzieś brakuje tych osób, tak. No wiadomo, jak się do kogoś człowiek przyzwyczai, czy kogoś polubi, no to faktycznie jest już później problem. Ale, no jakoś trzeba się z ty pogodzić. No taka jest kolej rzeczy. Ja sobie w ten sposób to tłumaczę” (Laura)

Laura w toku dalszej rozmowy opowiedziała, że przywiązała się do jednej z wspieranych przez siebie kobiet, jednak ta pewnego dnia zmarła. Zapytana o to, czy później udało jej się wytworzyć podobną więź z inną osobą w domu opieki, Laura odpowiedziała, że nigdy później już się tak nie stało.

Antoni natomiast podzielił się doświadczeniem obawy kontaktu z osobami, które miały więcej doświadczenia życiowego od niego. Niektórzy z seniorów, z którymi pracował, próbowali zmusić go do zmiany zdania na pewne tematy lub przekonać go, że jest w błędzie, ale spotkało on również ludzi starszych, którzy po prostu chcieli podzielić się swoją wiedzą:

„Zawsze jest jakiś taki, znaczy przynajmniej ja tak miałem, obawa przed tym, że mogę sobie nie poradzić, że to są jednak osoby, które niejednokrotnie są ode mnie [pauza] lepiej wykształcone, dużo bardziej doświadczone życiowo, no i gdzie taki, no można powiedzieć łeppek, będzie im coś próbował, nie wiem, doradzać, spędzać z nimi czas i tak dalej, i tak dalej. Jasne, że w tym... w tej grupie znalazły się takie osoby, które gdzieś tam próbowały mi narzucać swoje jakieś zdanie czy próbowały mi udowodnić, że jednak to, co mówię, to nie do końca jest tak, jak oni sobie to wyobrażają, ale też trafiłem na grupy pasjonatów, którzy bardzo chętnie się dzielili ze mną swoją wiedzą, swoim doświadczeniem życiowym” (Antoni)

Emil z kolei mimo że pracował w wolontariacie krótkoterminowym i akcyjnym, stwierdził, że wyjście poza zwykłe dostarczanie żywności i tworzenie relacji z osobami, którym pomaga jest dla niego źródłem satysfakcji:

„Na pierwszy rzut oka, to wydawać by się mogło, że to wcale nie jest nic ciekawego. Bo trochę, jak się o tym opowiada, to może zabrzmieć jak jakiś Uber albo pierwsza lepsza dostawa żywności. Natomiast to, co jest w tym fajnego, to są właśnie ci seniorzy, z którymi, jeżeli się trochę wyjdzie poza ten schemat przyjęcia, powiedzenia <<dzień dobry przyniosłem panu posiłek, życzę panu smacznego>> i pójścia dalej, to się okazuje, że [zastanowienie] zaczynają budować się jakieś tam relacje, jakoś trochę inaczej to wygląda. I ja jeszcze... trochę inaczej to wygląda, bo w sensie, że tu już nie przychodzę z posiłkiem do seniora, tylko po prostu przychodzę do seniora. A to, że tu mam ten posiłek, to jest już trochę tak inna sprawa” (Emil)

Klara opisała historię swojej relacji z kobietą, którą wspierała zanim zrezygnowała z wolontariatu. Nie udało jej się stworzyć dobrej relacji ze względu na słabą komunikację z osobą starszą (brak płynnych konwersacji, wspólnych tematów), co było głównym powodem zaprzestania wolontariatu. Mimo że Klara obawiała się, że zdrowie seniorki pogorszy się po jej odejściu, nie stało się tak. Klara tłumaczyła to sobie w ten sposób, że seniorka potrzebowała pomocy od swojej rodziny i tęskniła za tym:

„Kontakt był w porządku. No rozmawialiśmy sobie, wiadomo, czasami było ciężko znaleźć jakiś wspólny temat, dlatego że ona nie była taka super rozmowna, więc czasami były takie chwile dłuższej, niezręcznej ciszy, że tak powiem. Ale wiadomo, starałam się zadawać jakieś pytania. Ona też miała, wiadomo, swoją historię, ale nie lubiła jakoś tak bardzo dużo rozmawiać. Była naprawdę bardzo zadowolona z tego, że ma wolontariuszkę, dlatego że była, no wiadomo, jak to ludzie, którzy się zgłaszają, osobą samotną (...) [Przy decyzji o rezygnacji – przyp. I. N.] rozmawialiśmy właśnie o tym, dlatego że już te spotkania były rzadsze. No i jakoś tak ja wtedy chciałam wyjechać z miasta na dłużej, kończyła się umowa, no i po prostu doszliśmy do wniosku, że nie będziemy jej przedłużać, dlatego że z jej strony było to dużo gorsze samopoczucie, a z mojej to, że właściwie chciałam wyjechać na dłużej. I tak to jakoś wyszło, tak zwane za porozumieniem stron. Było mi trochę smutno i czułam się tak nie za dobrze z tym, bo jednak wiadomo, że to człowiek się przywiązuje po jakimś czasie. No i też bałam się trochę, że na przykład pogorszy się coś tej mojej pani, czy po prostu coś się stanie, no ale po prostu widać było, że to nie do końca było to też, co jednak ona potrzebuje” (Klara)

Mimo wszystko stwierdziła, że proces zawierania relacji i poznawania nowej osoby był bardzo pozytywnym doświadczeniem:

„Myślę, że cały ten proces nawiązywania relacji, poznawania drugiej osoby [jest ciekawy – przyp. I. N.]. No jednak usłyszenie historii życia kogoś starszego. Znacząco ogólnie każda historia życia jest ciekawa, no a wiadomo, że im ktoś jest starszy, tym ma jakby dłuższą tą historię” (Klara)

Czworo respondentów zaznaczyło w wypowiedziach, że odczuwają odpowiedzialność za osobę, którą wspierają. Wiktoria opowiadała o żalu w związku z tym, że nie może odwiedzać swojej podopiecznej, gdy nie ma na to czasu (gdy na przykład sama pracuje lub choruje):

„Są takie dni, że na przykład tu mi się trafi delegacja albo się przeziębę, albo coś i ja mam wyrzuty sumienia, że, że na przykład nie przyszedłam do niej w tym tygodniu, mówię sobie, że nadrobię, ale wiem, że ona gdzieś tam czeka i no to jest takie, że jest mi z tym ciężiej na pewno, jest to takie problematyczne” (Wiktoria)

Podobnie, Ola podała przykład, że gdy musiała opuścić miasto, a seniorka, która jest przez nią wspierana zadzwoniła do niej, że potrzebuje pomocy w podróży do lekarza, Ola czuła, że zawiodła kobietę i zastanawiała się nad tym, jak poradzi sobie ona bez jej pomocy:

„Tak poczułam się trochę, że ją [wspieraną seniorkę – przyp. I. N.] zawiodłam, bo zadzwoniła do mnie i bardzo mnie prosiła, żebym z nią pojechała do lekarza, a ja akurat wtedy wyjechałam z Warszawy i tak nie miałam jak tego załatwić. I było mi szkoda, bo wiedziałam, że będzie musiała przez to sama jakoś jeździć czy komunikacją, czy brać taksówkę, ale to też, no jednak, że sama to musi zrobić” (Ola)

Paulina natomiast zadeklarowała, że kiedy nie może odwiedzić seniorki, którą wspiera, organizuje kogoś w zastępstwie:

„Czuję się odpowiedzialna, żeby nawet jak ja na przykład fizycznie nie mogę wyjść dzisiaj wieczorem, to żeby ktoś tam był” (Paulina)

Dagna natomiast przedstawiła swój pogląd na ten temat, podkreślając kwestię determinacji i trwania w postanowieniu o kontynuacji zaangażowania, jak również osobistej odpowiedzialności za osobę, którą się wspiera i jej dobrostan:

„Widzę, że wolontariat to też jest w pewnym sensie taka determinacja i trwanie przy swojej decyzji. Bo nie zawsze chce mi się pójść, no bądźmy szczerze. Ale to jest zobowiązanie, którego się podjęłam i podjęłam się go względem osoby. Więc też czuję, myślę większą odpowiedzialność niż na początku. Że to nie igrasza się z czyimiś potrzebami i emocjami (...) Ja w ogóle jestem osobą raczej odpowiedzialną. Ale teraz, po tych kilku latach (...) widzę, że to naprawdę jest bardzo ważne. I też ta determinacja, żeby znaleźć w sobie motywację, że nawet jak mi się nie chce, to nie znaczy, że nie idę” (Dagna)

*Interpretacja i dyskusja.* W większości przypadków wolontariuszom udało się zbudować satysfakcjonujące i przyjazne relacje z osobami, które wspierali. Aspekt przywiązania, wzajemności w relacjach, dzielenia zainteresowań czy tematów do rozmów, jak również dawania sobie wzajemnie uwagi był bardzo ważny dla wolontariatu z osobami starszymi. Pozytywne wzmocnienia są istotne dla każdego rodzaju zaangażowania, a aspekt relacyjny mógł tu odgrywać rolę nagradzającą, wypełniając potrzebę umacniania siebie, jak

również przynależności czy poczucia bycia potrzebnym. Konsekwencją przywiązania i relacji z seniorem była wspomniana przez respondentów odpowiedzialność za drugą osobę. Podobne wyniki otrzymali Bullock i Osborne (1999) w badaniu jakościowym wolontariuszy zaangażowanych w program międzypokoleniowy. Kluczowymi korzyściami dla wolontariusza z zaangażowania było stworzenie relacji z osobą starszą, która to relacja miała charakter prawie rodzinny, opierając się na przyjaźni i wzajemnym wsparciu. Ponadto, przywiązanie i charakterystyka relacji z seniorami mogą świadczyć o zaangażowaniu emocjonalnym w pracę wolontariacką, co może przekładać się na więcej czasu poświęcanego wolontariatowi (Shantz i in., 2014).

**Osobiste korzyści z zaangażowania w wolontariat.** Według Wiktorii i Pauliny, wolontariat z seniorami nie rozwija specyficznych kompetencji. Mimo to, inne rodzaje osobistych korzyści zostały wymienione. Dla Oli, korzyści materialne były ważne, takie jak na przykład drobne wynagrodzenia otrzymywane od organizacji pozarządowej, dla której pracowała (na przykład bilety do kina, bony na zakupy):

„[Zaczynając wolontariat – przyp. I. N.] Chyba nie myślałam w takich kategoriach korzyści o tym. Znaczącej bardziej chciałam coś dać od siebie niż dostać za to. (...) Ale oczywiście te korzyści się pojawiły. Bo pierwsza rzecz, to ta organizacja (...) od czasu do czasu dawała na przykład bilety do teatru, jakieś bony (...), więc to zawsze na plus. Ale przede wszystkim, no myślę, że też to, że się rozwinęła ta relacja między mną a tą panią Ulą [imię zmienione – I. N.], że miałam taką osobę, do której zawsze mogłam wpaść. No zazwyczaj przychodziłam w niedzielę, więc to tak czułam się trochę rodzinnie, że jakby na obiad do babci czy tam na kawkę (...)” (Ola)

Ola, jak raportowano wyżej, doświadczyła również pozytywnej reakcji potencjalnego pracodawcy po ujawnieniu faktu, że pracuje z seniorami. Paulina i Marek mówili natomiast o wdzięczności osoby starszej jako o nagradzającym doświadczeniu i jednocześnie osobistej korzyści z zaangażowania:

One [wspierane kobiety – przyp. I. N.] są bardzo wdzięczne, tak, i ta pani mówi, że <<ojej, my to bez Pani to byśmy w ogóle przepadły. Pani to tyle tutaj czasu poświęca, przychodzi>> albo ona mówi: <<ojej, Pani to się chyba źle czuje>>. Ja myślę – od razu mi lepiej, jak słyszę coś takiego. Więc mam wrażenie, że one tak jakby w stosunku do mnie, że tak powiem, no dosyć ciepło podchodzą, tak, i są tam jakoś na swój sposób wdzięczne, no ale nie wiem, czy tak jest wobec wszystkich osób, które do nich przychodzą” (Paulina)

„Na pewno potrzebą jest [pauza] taka bezinteresowna wdzięczność drugiego człowieka [pauza]. Jeżeli (...) się relacja taka buduje się międzyludzka (...) i ona jest w miarę zdrowa, to otrzymujemy też wdzięczność siłą rzeczy, chociaż jakby nie jedziemy tam po tę wdzięczność (...) nasza podopieczna jest no po prostu zdrowa na tym

punkcie, no to jakby zdarza się, że ona chce też okazać nam wdzięczność i po naszej stronie jest przyjęcie tej wdzięczności, a nie unikanie jej” (Marek)

Dagna stwierdziła także, że mimo że nie oczekiwała żadnych osobistych korzyści, zyskuje na wolontariacie, na przykład poprzez to, że czuje, że przychodząc do seniorki, „po prostu odpoczywa”. Mówiła również o tym, że wolontariat pozwolił jej na zdobycie doświadczenia zawodowego użytecznego w zakresie, w którym chciałyby się rozwijać (logopedia osób starszych).

Ola wspominała o wolontariacie jako formie radzenia sobie z własną samotnością. Rozpoczęła bowiem wolontariat tuż po tym, jak przeprowadziła się na studia do wielkiego miasta:

„Myślę, że no jest już takie przywiązanie między nami, że no nie wyobrażam sobie, że mogłabym już nie odzywać się do niej czy nie odwiedzać jej (...) czułabym się dziwnie, gdyby już nie było jej w moim życiu (...) Zyskałam jeszcze jedną osobę, która jest dla mnie ważna i której wiem, że jej na mnie zależy i że mogę się zawsze do niej odezwać i będę mogła sobie z kimś porozmawiać (...) Miałam się jeszcze bardziej czym zająć w tym nowym momencie swojego życia, plus jeszcze zyskałam taką osobę, którą miałam w tym nowym mieście i... Więc było to tak dla mnie korzystne” (Ola)

Niektórzy respondenci wskazali również na zmiany w ich osobowości, które nastąpiły dzięki wolontariatowi. Marek stwierdził, że nauczył się słuchać ludzi, jak również dowiedział się, w jakich obszarach jest skuteczny, a w jakich nie:

„Trochę się nauczyłem, jak właśnie... [pauza], oceniania i akceptowania jakby pola mojego wpływu i tego, co nie jest polem mojego wpływu (...) Mamy dużo też obowiązków po prostu jako małżeństwo i zawodowych własnych, więc czasami teraz spotykamy się z taką granicą bezradności gdzieś, że chce... moglibyśmy, chcielibyśmy pomóc, ale po prostu to nie jest na przykład nasza rola czy nie mamy kompetencji” (Marek)

Laura wspominała o uczeniu się pokory i wagi wypowiedzianych przez siebie słów. Klara dodatkowo poruszyła temat tego, że nauczyła się cierpliwości i akceptacji dla wad osób starszych:

„Trochę tak było mi smutno, że jednak nie wytrzymałam dłużej i że nie chcę spróbować nawet z kimś innym, więc czułam się zdecydowanie zawiedziona tym. No i takie poczułam zderzenie z rzeczywistością już, że to nie jest tak zawsze miło i fajnie, jak w filmach, że dogadujesz się z kimś po prostu super, tylko jednak to jest naprawdę ciężka sprawa pracować z osobami starszymi. I dotarło do mnie, że to nie jest coś, co mogę robić i że podziwiam wszystkich, którzy dają radę i są w stanie w tym wytrwać (...) Nauczyłam się może trochę cierpliwości i takiego czegoś, że muszę być bardziej tolerancyjna dla mojej własnej babci i dziadka, bo jednak starsze osoby mają swoje przywary różne i trzeba to zaakceptować” (Klara)

Marek opisał ciekawą korzyść z zaangażowania wolontariackiego, która wiąże się z tym, że on i Dagna byli wolontariuszami wspólnie. Dzięki wolontariatowi mogli wypełnić



potrzebę małżeńską, by mieć wspólne pole aktywności i temat do rozmów, aby rozwijać więź między nimi:

„Zaspokajamy potrzebę taką tutaj (...) w małżeństwie, że tak powiem, bo mamy też jakiś taki wspólny obszar, w którym jesteśmy, rozmawiamy na ten temat, jest to jakieś... część naszego życia, więc budowanie relacji małżeńskiej, też jest to wspierane [pauza]. Tak że no [pauza] tak bym to powiedział, takie potrzeby są zaspokajane w tym wolontariacie” (Marek)

*Interpretacja i dyskusja.* W myśl teorii funkcjonalnej (Clary i Snyder, 1999), motywacje do wolontariatu to czynniki nie tylko poprzedzające decyzję o wolontariacie, ale także te aspekty, które decydują o jego kontynuowaniu. Osobiste korzyści są z jednej strony rezultatem wolontariatu, ale z drugiej tym, co zachęca do dalszej aktywności. Dlatego też warto przyjrzeć się, jakim funkcjom wolontariatu odpowiadają korzyści osobiste wskazane przez respondentów. Część z nich wskazała na motyw rozwoju osobistego (obecny także w typologii teorii funkcjonalnej) w obszarze poznania własnych słabych i mocnych stron. Jedna z respondentek wspomniała o wolontariacie jako formie radzenia sobie z własną samotnością i niepewnością po przyjeździe do wielkiego miasta, co jest podobne do motywacji chroniącej ego – wolontariatu jako ucieczki od własnych problemów. Oprócz tego, w rozwijaniu relacji małżeńskiej uwidocznili się motyw społeczny. Dwie osoby wskazały natomiast, że wolontariat z seniorami nie rozwija specyficznych kompetencji, co sugeruje mniejszą rolę motywacji zrozumienia w tym rodzaju aktywności. Dagna wspomniała jednak o możliwości poszerzenia kompetencji przydatnych w jej zawodzie, co można odczytywać jako realizację motywacji karierowej.

Respondenci wskazali jednak również dwa aspekty, których nie obejmuje teoria funkcjonalna. Pierwszym z nich były drobne korzyści materialne, które wiązały się z zaangażowaniem. Choć z definicji wolontariat powinien polegać na nieoczekiwaniu zapłaty za działania (Wilson, 2000), to jednak drobne nagrody mogą stanowić dodatkową motywację i formę docenienia pracy zaangażowanych osób przez ich organizację, co może wspierać dobrostan wolontariuszy (Meier i Stutzer, 2008). W szczególności młodzi wolontariusze mogą

oczekiwać tego rodzaju wzmocnień czy nagród za swoją działalność (Schlesinger i in., 2013), dlatego też system racjonalnego doceniania wolontariuszy jest kwestią konieczną do wzięcia pod uwagę przez organizacje pozarządowe (por. Finkelstein, 2009).

Drugim aspektem była natomiast możliwość odpoczywania, a więc przyjemnego spędzenia czasu poprzez wolontariat. Jest to zgodne z doniesieniami dotyczącymi funkcji wolontariatu jako rozrywki (Stebbins i Graham, 2004), jak również stanowić przykład hedonistycznej funkcji aktywności wolontariackiej. Wolontariat może być bowiem formą spędzania czasu, w której myśli się nie tylko o beneficjencie, ale także o korzyści, jaką jest własna przyjemność. Pozostaje to w zgodzie z badaniami, które dotyczą nastawienia hedonistycznego wśród wolontariuszy (np. Maki i in., 2016). Może to również stanowić przykład, w jaki sposób wolontariusze wyróżnieni w Badaniu I jako „poszukiwacze przyjemności” oraz w Badaniu II jako „empatyczni entuzjaści” mogą realizować swoje hedonistyczne potrzeby – nie muszą być to zatem wolontariaty szczególnie stymulujące, a po prostu aktywności, w których czerpie się przyjemność z bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem.

***Korzyści społeczne związane z zaangażowaniem w wolontariat.*** Poza osobistymi korzyściami z zaangażowania wolontariackiego, uczestnicy poruszali temat wpływu aktywności na bardziej ogólne dobro społeczne. Dwoje wolontariuszy, którzy byli zaangażowani w wolontariat akcyjny: Paulina i Emil, raportowali, że ich pomoc jest tymczasowa i że chcieliby coś zmienić na lepsze, a w konsekwencji – nie być już potrzebni:

„Kontynuuję to działanie, bo żyłem się z tymi ludźmi którzy działają w [nazwa organizacji]. I trochę robię to też dla nich, bo wiem, że im się przyda ta pomoc, którą ja oferuję. No i też przyda się pomoc tym seniorom. (...) Więc teraz to chyba najbardziej mnie trzymają tam ludzie, którzy też angażują się w działania dla seniorów. No i z kilkoma się już trochę tak zakumplowałem, mogę powiedzieć (...) Natomiast teraz w drugą stronę [od seniorów do Emila – przyp. I. N.] tej sympatyczności zbytnio nie ma (...) I wydaje mi się, że tutaj jest ten problem, że po prostu trochę już za długo to idzie [śmiech]. (...) Mam takie przeświadczenie w sobie, że dopóki zadanie się nie skończyło, no to raczej, dopóki jest potrzeba, żeby te posiłki roznosić, no to powinienem być dostępny” (Emil)

„Mam nadzieję, że to się skończy, że ta pani wyzdrowieje i po prostu [wspierane osoby – przyp. I. N.] po prostu będą samowystarczalne. (...) Na pewno to uczucie, że pomagasz komuś, że jednak jakoś jest to potrzebne, że to nie było tak, że siedziałam sobie przez tę godzinę przed kompem i przewijałam fejsa, tylko zrobiłam coś faktycznie pożytecznego, no co tam przybliża do jakiejś samodzielności” (Paulina)

Paulina podkreśliła, że wsparcie, które oferuje powinno prowadzić do niezależności i wydobywać ludzi z bezradności:

„Na pewno jakąś taką właśnie wrażliwość nabyłam, że właśnie ta pomoc jest potrzebna. Raczej, żeby pomagać tak ja bym to nazwała w interesie społeczeństwa, żeby po prostu ta jednostka się w jakiś sposób usamodzielniała i funkcjonowała, żeby też jakby nie pogłębiać stanu jakiejś bezradności, niewydolności i tak dalej” (Paulina)

Idea troski o seniorów również pojawiała się w wypowiedziach respondentów. Wiktoria wspomniała, że nawet jedna osoba starsza, którą opiekuje się ktoś inny to wartość dodana dla społeczeństwa:

„Myślę, że po pierwsze (...) to jest pomoc komuś, kto, kto sam nie jest już na tyle zaradny, więc z jednej strony (...) wartość dodana społeczeństwu, że mamy po prostu osobę, która jest w jakiś sposób zaopiekowana, a jako korzyści własne jest na pewno poczucie takiej satysfakcji, ale też nawiązywania więzi z innymi i uczenia się czegoś nowego” (Wiktoria)

Laura wyraziła podobne przekonanie, twierdząc, że jeśli osoby starsze kiedyś opiekowały się kimś, teraz powinno się je wspierać:

„Powiem szczerze, że zawsze byłam zdania, że osoby starsze opiekowały się kiedyś kimś, to teraz wydaje mi się, że należy się opiekować nimi” (Laura)

Idea wzajemności była również widoczna w rozmowach z Antonim i Emilem. Obaj stwierdzili, że pomagają i jednocześnie mają nadzieję, że dobre rzeczy, które robią, kiedyś do nich wrócą:

„Ja też staram się nie mówić nie, (...) jak ktoś mnie prosi o pomoc, to zawsze staram się nie odmawiać tej pomocy. [pauza]. Mówię, no ta... staram się nie mówić nie i wyznaję zasadę, że dobro wraca” (Antoni)

„Więc dla mnie to jest trochę tak nauczenie takiej nadziei, że to dobro, jak ja będę go kiedyś potrzebować, to do mnie wróci” (Emil)

Tobiasz zauważył jednak, że istniejąca w społeczeństwie norma wzajemności może mieć także negatywne skutki w procesie nawiązywania relacji z seniorami:

„Ludzie, jak się coś chce dla kogoś zrobić, mają podejrzenia, że ktoś ma w tym jakiś ukryty interes. I bardzo często widzę, że ktoś nie chce tej pomocy po prostu, bo nie. Bo ty coś tu będziesz ode mnie za chwilę chciał. Nie, nie chcę nic od ciebie, człowieku, chcę ci po prostu pomóc. Na wszelki wypadek, nie. Tak? To gdzieś mi tak jako pierwsze przychodzi do głowy, że to jest taki największy problem” (Tobiasz)

*Interpretacja i dyskusja.* W tej części pojawiły się przede wszystkim przykłady, w jaki sposób wolontariat może być sposobem na wyrażanie nastawienia na przyszłość. Po pierwsze, część wolontariuszy wskazała na to, że oczekuje, że ich praca ma charakter tymczasowy, a ich

celem jest doprowadzenie osób, którymi się opiekują, do niezależności. Paulina i Emil, którzy wyrazili takie opinie, angażowali się w pomoc seniorom w charakterze akcyjnym. Ich wypowiedzi sugerują podejście zadaniowe do zaangażowania, jak również nastawienie na cel. Nastawienie na budowanie samodzielności podopiecznych przypomina również ideę pomagania zorientowanego na autonomię (zamiast na zależność osoby, której się pomaga; Chernyak-Hai i Halabi, 2018), które to pomaganie ma uczyć osoby radzenia sobie z własnymi problemami w przyszłości. Po drugie, Wiktoria zauważyła, że zaangażowanie w wolontariat z seniorami może być wartością dodaną dla społeczeństwa; myślała zatem nie tylko o korzyściach, które pojawiają się w konkretnej relacji, ale także o szerszych pozytywnych konsekwencjach tego rodzaju wolontariatu. Może to wiązać się z pewnym poczuciem misji ważnej dla innych. Podobnie, o szerszych skutkach własnego zaangażowania myśleli ci wolontariusze, którzy poruszyli temat realizowania czy wytwarzania normy wzajemności (realizowania – poprzez „splacanie” przez pomoc zobowiązań zaciągniętych u poprzednich pokoleń i wytwarzania – przez działanie po to, aby uzyskać jakiegoś rodzaju korzyści w przyszłości). Zarówno myślenie o wolontariacie jako wartości dodanej dla społeczeństwa, jak i o normach wzajemności przypominają charakterystyki prospołeczności ipsocentrycznej (Reykowski i Smoleńska, 1980), które polega na pomaganiu po to, by osiągnąć określone korzyści lub unikać strat. Co ciekawe, wątki opisane w tej części łączyły się dodatkowo z nastawieniem na przyszłość i korzyści/straty nie tylko „tu i teraz”, ale także obserwowalne długofalowo. Wypowiedź Tobiasza wskazuje jednak na ważny aspekt postrzegania normy wzajemności przez beneficjentów wolontariatu. Osoby te są, podobnie jak wolontariusze, świadomi tego, że otrzymując pomoc, mogą zaciągać dług u danej osoby, organizacji lub bardziej ogólnie pojęty dług społeczny, którego mogą nie chcieć lub nie być gotowi spłacić. Może to stanowić barierę poszukiwania wsparcia w trudnych sytuacjach oraz powodować nieufność wobec wolontariuszy i instytucji pomocowych.

### **Podsumowanie Badania III**

Celem Badania III było poznanie postrzegania pracy wolontariackiej oraz czynników, które wolontariusze uważają za ważne dla podjęcia i kontynuowania swojego działania. Pod uwagę wzięto dwie grupy wolontariuszy: pracujących w warunkach niebezpiecznych (strażacy-ochotnicy) oraz bezpiecznych (wolontariusze pracujący z seniorami).

W przeprowadzonych wywiadach odnaleziono elementy podobne, jak i różne dla obu grup, pasujące do modeli teoretycznych: modelu procesu wolontariatu, teorii funkcjonalnej oraz makroteorii prospołeczności. Tabela 20 przedstawia podsumowanie i integrację danych uzyskanych w Badaniu III z modelem procesu wolontariatu oraz teorią funkcjonalną.

Tabela 20

*Integracja danych z Badania III z modelem procesu wolontariatu oraz teorią funkcjonalną*

	Grupa	Etap modelu procesu wolontariatu		
		Czynniki poprzedzające	Doświadczenia	Rezultaty
Oryginalne elementy modelu (Omoto i Snyder, 1995)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czynniki osobiste i kontekstowe istniejące przed dołączeniem do organizacji</li> <li>• Motywacje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfakcja z wolontariatu</li> <li>• Integracja wewnątrz organizacji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czas spędzany na wolontariacie</li> <li>• Zmiany w przekonaniach, postawach</li> <li>• Chęć kontynuacji wolontariatu</li> </ul>
Wylaniające się tematy, które odpowiadają modelowi	Strażacy-ochotnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontekst dołączenia i kontynuowania służby: czynniki związane z otoczeniem społecznym i osobowością</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Radzenie sobie z wymaganiami;</li> <li>• Relacje ze społecznością lokalną</li> <li>• Działanie drużynowe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiejętności pozyskane dzięki zaangażowaniu w wolontariat</li> <li>• Umacnianie siebie przez wolontariat</li> <li>• Synonimy dla zaangażowania wolontariackiego i nadawanie znaczenia zaangażowaniu</li> </ul>
	Wolontariusze pracujący z seniorami	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontekst rozpoczęcia wolontariatu</li> <li>• Charakterystyki osobiste wolontariusza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codzienne trudności osób starszych</li> <li>• Towarzyszenie seniorowi w przemijaniu i samotności</li> <li>• Przywiązanie i relacja między wolontariuszem a osobą/osobami starszymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osobiste korzyści z zaangażowania w wolontariat</li> <li>• Korzyści społeczne związane z zaangażowaniem w wolontariat</li> </ul>
Dane z Badania III zgodne z modelem procesu wolontariatu i teorią funkcjonalną	Strażacy-ochotnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rola bliskich osób w zachęcaniu do zaangażowania (motywacja społeczna w teorii funkcjonalnej)</li> <li>• Postawy altruistyczne jako ważne dla rozpoczęcia/kontynuacji zaangażowania (motywacja wartości w teorii funkcjonalnej)</li> <li>• Poszukiwanie sposobów na przewyciężanie własnych problemów lub poszukiwanie uznania w społeczności (motywacje chroniąca i rozwoju osobistego w teorii funkcjonalnej)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacje społeczne i zaufanie w brygadzie jako kluczowe dla sukcesów podczas akcji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie poziomu twardych i miękkich umiejętności</li> </ul>

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

	Grupa	Etap modelu procesu wolontariatu		
		Czynniki poprzedzające	Doświadczenia	Rezultaty
	Wolontariusze pracujący z seniorami	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wolontariat jako forma odpoczynku czy ucieczki od problemów i stresu (motywacja chroniąca w teorii funkcjonalnej)</li> <li>• Wolontariat dla polepszenia dobrostanu osoby starszej (motywacja wartości w teorii funkcjonalnej)</li> <li>• Wolontariat bliskiej osoby jako motywacja (motywacja społeczna w teorii funkcjonalnej)</li> <li>• Wolontariat zgodny ze ścieżką kariery (motywacja kariery w teorii funkcjonalnej)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaangażowanie emocjonalne w relację i w sprawy seniora jako źródło satysfakcji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osobiste korzyści związane z rozwojem osobistym/materialne jako rezultat, ale także zachęta do dalszego zaangażowania</li> </ul>
Dane z Badania III rozwijające model procesu wolontariatu/teorię funkcjonalną	Strażacy-ochotnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tradycje rodzinne zaangażowania strażackiego – czasem powodujące “zanurzenie” w świecie strażackim nawet przed dołączeniem do brygad, w innych przypadkach – brak tradycji rodzinnych i uczenie się od początku (zatem – dwie grupy nowicjuszy)</li> <li>• Troska o bezpieczeństwo lokalnej społeczności jako ważny czynnik poprzedzający decyzję o zaangażowaniu/kontynuacji służby</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skuteczne radzenie sobie podczas służby jako źródło satysfakcji</li> <li>• Równowaga między “wolontariatem a życiem” ważna dla unikania wypalenia</li> <li>• Aktywność zanurzona w społeczności – pozytywne wzmocnienia ze strony społeczności jako istotne doświadczenie</li> <li>• Strażacy, nawet jeśli nie lubią się prywatnie, muszą polegać na sobie podczas akcji (rola zaufania, poczucia braterstwa)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umacnianie siebie i troska o własny wizerunek nie są jedynie czynnikami poprzedzającymi zaangażowanie, ale także jego rezultatami</li> <li>• Stworzenie własnej definicji zaangażowania strażackiego – konsekwencją zaangażowania (tworzenie wewnętrznego obrazu aktywności) – kluczowymi aspektami w tychże definicjach: relacje wewnątrz organizacji (brygady), służba skoncentrowana na społeczności lokalnej</li> </ul>

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Grupa	Etap modelu procesu wolontariatu		
	Czynniki poprzedzające	Doświadczenia	Rezultaty
Wolontariusze pracujący z seniorami	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wolontariat jako forma rozrywki</li> <li>• Realizacja norm altruistycznych (motywacji wartości) przez wytwarzanie normy wzajemności lub realizowanie jej</li> <li>• Efekt tożsamości społecznika – bliska społecznikowi osoba również angażuje się w wolontariat</li> <li>• Niekongruencja w przypadku motywacji karierowej – z jednej strony czerpanie korzyści dla własnej kariery, z drugiej – negatywna ocena osób, które przychodzą do wolontariatu z motywacją karierową</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ograniczona satysfakcja, gdy ściśle zadaniowe nastawienie do wolontariatu</li> <li>• Mała (deklaratywna) rola integracji wewnątrz organizacji w przypadku wolontariatu 1:1 z beneficjentem (tu: seniorem), istotna rola komunikacji z samym beneficjentem</li> <li>• Zgłaszane trudności w radzeniu sobie z emocjami seniora, ale także brak supervizji lub możliwości odwołania się do procedur (pozostawienie wolontariusza bez wsparcia przekładające się na obniżone poczucie własnej skuteczności w sytuacjach trudnych)</li> </ul>	Nastawienie na przyszłość w obszarze rezultatów wolontariatu: (1) pomaganie zorientowane na autonomię beneficjenta (szczególnie: wolontariusze akcyjni); (2) wiara w wolontariat jako formę odpowiedzialności społecznej, misję; (3) tworzenie norm wzajemności w społeczeństwie, oddawanie długu wobec starszych pokoleń i/lub oczekiwanie bezpośrednich lub niebezpośrednich korzyści dla siebie w przyszłości



Jak wynika z opisów oraz Tabeli 20, w wypowiedziach dało się odnaleźć elementy prospołeczności egzo- i endocentrycznej (Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980), jak również ipsocentrycznej (Reykowski i Smoleńska, 1980). Prospołeczność egzocentryczna ujawniła się przede wszystkim u strażaków-ochotników w trosce o dobro społeczności lokalnej, a u wolontariuszy pracujących z seniorami – w trosce o konkretnych podopiecznych. W obu grupach pojawiły się głosy, które wskazywały na poczucie misji związanej z wolontariatem, która to misja polega na realizacji wartości altruistycznych lub przyczynianiu się do ogólnego dobra społecznego. Prospołeczność endocentryczna objawiła się w obu grupach przede wszystkim w rozumieniu wolontariatu jako formy ucieczki od swoich problemów, samotności (motywacje ochraniające ego według teorii funkcjonalnej, Clary i Snyder, 1999), a także, szczególnie wśród strażaków-ochotników, w trosce o własny wizerunek w społeczności lokalnej. Nie odnaleziono dowodów na niższą chęć zaangażowania osób, które były motywowane endocentrycznie, a w wypowiedziach tych samych osób dało się odnaleźć zachowania czy przekonania odpowiadające obu formom prospołeczności.

Szczególnie często w obu grupach pojawiały się jednak dowody na ipsocentryczny charakter zaangażowania w wolontariat i angażowanie się w aktywność celem osiągnięcia różnorodnych korzyści lub unikania strat. Korzyści mogły mieć charakter materialny (np. drobne nagrody) lub niematerialny (relacyjny, związany z rozwojem osobistym). Nie zawsze korzyści lub straty miały charakter natychmiastowy czy dotyczący tylko i wyłącznie wolontariusza – pojawił się szereg korzyści odroczonej lub niebezpośrednich (np. u strażaków – wzrost szacunku w społeczności lokalnej, poprawa ogólnego bezpieczeństwa społeczności; u wolontariuszy pracujących z seniorami – wytworzenie norm wzajemności nie tylko w relacji, a ogólniej – w społeczeństwie, poprawa kompetencji poszczególnych osób, którym wolontariusz pomaga). Wydaje się, że to właśnie aspekt ipsocentryczny zaangażowania, a zatem korzyści z wolontariatu, które osoba osiąga lub straty, których unika są istotnymi

czynnikami wiążącymi się z chęcią kontynuacji zaangażowania. Jest to zgodne z nurtem badań nad wartością wolontariuszy i sposobami wynagradzania ich pracy (np. Edeigba i Singh, 2021; Meier i Stutzer, 2008; Mook i in., 2007). Choć z definicji wolontariat opiera się o chęć bezinteresownego pomagania (Omoto i Packard, 2016; Wilson, 2000), praca, którą wykonują wolontariusze, jest często nie mniej istotna niż ta, którą wykonują pracownicy płatni. Przetrwanie wielu organizacji pozarządowych polega na zaangażowaniu wolontariuszy, w szczególności młodych dorosłych, „tu i teraz” (Shields, 2009). Dlatego też sposób, w jaki można zatrzymać wolontariuszy w organizacji, ale także okazać im wdzięczność, jest ważnym tematem do dalszych badań i dociekań praktycznych.

## **ROZDZIAŁ VI: PODSUMOWANIE CYKLU BADAŃ. OGRANICZENIA CYKLU I KIERUNKI PRZYSZŁYCH BADAŃ. IMPLIKACJE PRAKTYCZNE PRACY**

### **Podsumowanie cyklu badań**

Cykl badań pozwolił na odpowiedzenie na pytanie, czy i w jaki sposób można pogrupować wolontariuszy pod względem ich troski o dobro innych/dobro własne, a także nastawienie na terażniejszość/przyszłość (i jak grupy te odpowiadają typom prospołeczności), oraz jakie korelaty istotne dla zaangażowania wolontariackiego (ze wszystkich poziomów modelu procesu wolontariatu) niesie ze sobą przynależność do danej grupy wolontariuszy.

W dwóch badaniach (Badanie I i II) udało się wyróżnić typy wolontariuszy. W obu badaniach odtworzyły się podobne, najbardziej liczne w próbach grupy: pierwsza z nich charakteryzowała się przede wszystkim wysoką perspektywą czasową przyszłościową i niskim poziomem terażniejszej hedonistycznej perspektywy czasowej oraz co najmniej średnim poziomem altruistycznej orientacji społecznej („społecznicy nastawieni na cel” lub „troszczący się o przyszłe korzyści”, odpowiadający charakterystykom prospołeczności egzocentrycznej, Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). Druga z nich cechowała się wysoką hedonistyczną perspektywą czasową i co najmniej średnim poziomem empatii („poszukiwacze przyjemności” lub „empatyczni entuzjaści”, odpowiadający po części charakterystykom endo-, jak i egzocentrycznej prospołeczności; Karyłowski, 1984; Reykowski i Smoleńska, 1980). Najważniejszym wynikiem badań jest to, że obie ww. grupy charakteryzowały się podobną motywacją wartości i satysfakcją z pełnionej roli, wyższą niż w przypadku wolontariuszy o niskim nastawieniu na dobro drugiej osoby i niską orientacją przyszłościową/terażniejszą hedonistyczną („amotywowanych”). Pomimo że w Badaniu I grupa o wyższej perspektywie czasowej przyszłościowej „społeczników nastawionych na cel” wykazała się wyższą dyspozycyjną wytrwałością niż osoby, które były wolontariuszami w przyszłości, to w Badaniu

II okazało się, że „empatyczni entuzjaści”, o wyższej perspektywie terażniejszej hedonistycznej i niższej perspektywie przyszłościowej wyżej szacują prawdopodobieństwo bycia wolontariuszem w przyszłości, dokładnie: za rok i trzy lata, niż wolontariusze o niskim nastawieniu na dobro drugiej osoby i niską orientacją przyszłościową/teraźniejszą hedonistyczną („amotywowani”). Ponadto, wyniki analiz moderacji wskazały, że wysoka orientacja na przyszłość „blokuje” efekt altruistycznej orientacji społecznej w szacowaniu zaangażowania w wolontariat w przyszłości. Im dłuższy horyzont czasowy, w którym przewidywane jest własne zaangażowanie, tym bardziej zanika efekt altruistycznej orientacji społecznej. Jest to niezgodne z założeniami teorii aktywizacji norm społecznych (Schwartz, 1970), ale potwierdza tezy Zimbardo i Boyda (2008), którzy opisywali teoretycznie „zbyt wysokie” nastawienie przyszłościowe jako czynnik zatrzymujący tendencje prospołeczne z powodu zbyt dużego skupienia na konsekwencjach własnych działań dla samego siebie oraz na osiągnięciu osobistych celów.

Dane uzyskane w wywiadach z wolontariuszami dostarczyły dodatkowych ilustracji zarówno przejawów egzo-, endo-, jak i ipsocentryczności na wszystkich etapach modelu procesu wolontariatu w warunkach bezpiecznych i niebezpiecznych. W szczególności w wywiadach uwidoczniły się motywacje czy funkcje ipsocentryczne wolontariatu, co sugeruje istotną rolę korzyści, które wolontariusz może czerpać z zaangażowania dla kontynuowania swojego zadania. Udało się również odkryć, w jaki sposób nastawienie na przyszłość może być związane z zaangażowaniem wolontariackim – przede wszystkim, może prowadzić do zadaniowego podejścia do aktywności oraz pomagania zorientowanego na autonomię (Chernyak-Hai i Halabi, 2018), przez co osoby oczekują, że po wypełnieniu z sukcesem swojej wolontariackiej misji nie będą już potrzebni beneficjentom. Ponadto, perspektywa przyszłościowa może powodować, że wolontariusze pragną wytworzyć normy wzajemności w społeczeństwie i przez to oczekiwać korzyści pośrednich lub bezpośrednich. Jest to zgodne z

założeńmi Zimbardo i Boyda (2008), którzy przewidywali, że przyszłościowo nastawione osoby będą chciały angażować się prospołecznie tak, aby osiągać korzyści i własne cele. Wyniki Badania III wskazują jednak, że nastawienie tego rodzaju, choć niewpisujące się w nurt myślenia o wolontariacie jako wyłącznie działaniu altruistycznym, nie musi wiązać się z uszczerbkiem dla jakości zaangażowania społecznego. Warto zatem kontynuować badania nad kwestiami oczekiwań społeczników wobec pracy i organizacji pozarządowej oraz sprawiedliwego nagradzania – materialnego i/lub niematerialnego – wolontariuszy za ich pracę, aby zatrzymać ich w organizacji lub zachęcić ich do zapraszania nowych osób do wolontariatu.

### **Ograniczenia cyklu i kierunki przyszłych badań**

Cykl prezentowanych w pracy badań posiada szereg ograniczeń, które należy wziąć pod uwagę przy dalszej interpretacji wyników i wyciąganiu wniosków. Jedną z podstaw opracowania planu badawczego był model procesu wolontariatu, który może przez swoją nazwę sugerować przyczynowo-skutkowy charakter relacji między zmiennymi. Model ten jest jednak opisywany jako „logiczny układ procesu wolontariatu” (Omoto i Packard, 2016), dzięki czemu może być on używany zarówno w badaniach podłużnych, jak i poprzecznych; w tym cyklu konieczne jest, by brać pod uwagę poprzeczny charakter badań i wszystkie wykazane relacje między zmiennymi traktować jedynie jako korelacje (związki). Przyszłe badania warto projektować jako podłużne, w tym – wziąć pod uwagę czas ich prowadzenia (tj. np. rozpocząć badania na początku zaangażowania wolontariackiego danej osoby, by dalej uchwycić dynamikę jej przekonań i zmian w chęci pozostania wolontariuszem). Ponadto, w badaniach podłużnych warto uwzględnić aspekt fazy zaangażowania wolontariackiego (Chacón i in., 2007; Starnes, 2001). Warto badać np. wolontariuszy początkujących i doświadczonych, tak aby poznać rolę poszczególnych cech indywidualnych i organizacyjnych w przejawianej chęci kontynuacji zaangażowania oraz faktycznej jego trwałości).

W teoriach prospołeczności, endocentryczność tradycyjnie rozumiana jest jako „zgodność z obrazem własnego Ja” i kwestią samooceny. W Badaniu I nie została ujęta zmienna, która pozwoliłaby bezpośrednio zidentyfikować endocentryczność motywacji. Aspekt ten został ujęty w Badaniu II (ujęcie motywacji, w tym zawierających aspekty endocentryczne, w ramach teorii funkcjonalnej), a także Badaniu III (poprzez swobodne wypowiedzi respondentów).

W cyklu celowo wzięto pod uwagę tylko grupę młodych dorosłych, co z jednej strony umożliwiło uzyskanie danych od osób będących w jednym okresie rozwojowym (szczególnie istotnym w kontekście zarządzania organizacjami pozarządowymi; Shields, 2009), ale strategia ta uniemożliwia dokonywanie porównań z innymi grupami wiekowymi. W Badaniu I oraz II traktowano wolontariat jako ogólny fenomen, bez doboru celowego określonej grupy wolontariuszy. Choć ma to mocne strony (np. niezależność od kontekstu, w którym wolontariusze podejmują swoją pracę) i jest zgodne z podejściami stosowanymi w niektórych innych badaniach (np. Maki i in., 2016; Marta i in., 2006), to nie bierze się w tej sytuacji pod uwagę specyficznych działań wolontariackich, przez co implikacje praktyczne muszą być zarysowane w bardziej ogólnikowy sposób. W Badaniu III wybrano natomiast dwie skrajnie różne grupy, co z jednej strony umożliwiło dokonanie porównań i zestawień, ale jest obciążone do pewnego stopnia arbitralnością doboru wolontariuszy pracujących w warunkach niebezpiecznych i bezpiecznych. Przyszłe badania mogą koncentrować się na zestawieniu opinii wolontariuszy reprezentujących inne środowiska celem sprawdzenia dopasowania ich motywacji, doświadczeń i korzyści wynoszonych z wolontariatu do modeli teoretycznych.

Na poziomie zastosowanej procedury, wszystkie badania miały charakter internetowy, co stworzyło ryzyko *self-selection bias* oraz zmniejszonej kontroli nad osobami wypełniającymi ankietę (oraz uniemożliwiło np. zadawanie pytań przez osoby badane podczas wypełniania kwestionariuszy). Z drugiej strony, rekrutacja online umożliwiła dotarcie do

bardzo wielu organizacji pozarządowych w całej Polsce w podobnym czasie, w trakcie pandemii COVID-19 (Badanie II i III). Przeprowadzenie badania jakościowego (Badania III) w Internecie wiązało się również z niepełną kontrolą osoby badającej nad warunkami badania i czynnikami je zakłócającymi (każda z rozmów odbywała się w czasie, gdy osoba badana przebywała w domu). Ponadto, Badanie III, przygotowane zgodnie z zasadami IPA, opierało się na małych próbach, co z jednej strony umożliwiło głębsze przyjrzenie się danym, ale z drugiej ograniczyło możliwość odkrycia ewentualnych dodatkowych tematów czy opinii.

W badaniach ankietowych (Badania I i II), użyto kwestionariuszy samoopisowych (oraz jednego kwestionariusza polegającego na podejmowaniu decyzji, tj. SVO Slider Measure), co stwarza konieczność ostrożności w interpretacjach związanych z ewentualną potrzebą aprobaty społecznej osób badanych. Narzędzie SVO Slider Measure było również prezentowane w taki sposób, że zasoby do podziału zapisane były w sposób numeryczny – a według badań, ikoniczna reprezentacja tego rodzaju zasobów mogłaby wpłynąć na bardziej prospołeczne zachowania osób badanych (Grzelak i in., 1988). Przyszłe badania warto prowadzić z użyciem nie tylko kwestionariuszy, ale także ocen osób bliskich (np. oceny empatii lub zachowań altruistycznych przez przyjaciół, członków rodziny) lub też metod eksperymentalnych. Ponadto, w badaniach tych wystąpiła nadreprezentacja kobiet, co ogranicza wyciąganie wniosków na temat zaangażowania mężczyzn. Przeprowadzanie badań reprezentatywnych na próbach wolontariuszy może być trudne ze względu na nieprecyzyjne dane socjodemograficzne o zaangażowaniu wolontariackim Polaków oraz dużą fluktuację wolontariuszy w organizacjach (dostępne dane socjologiczne lub skupione na sytuacji organizacji pozarządowych regularnie przeprowadzają Centrum Badań Opinii Społecznej oraz Stowarzyszenie Klon/Jawor). W przyszłych badaniach warto współpracować z panelami badawczymi, by dążyć do reprezentatywności prób, a także włączyć element porównania

międzynarodowego/międzykulturowego, by zweryfikować istnienie określonych zależności również w innych miejscach świata.

Choć użycie zmiennych związanych z troską o siebie i innych oraz perspektyw czasowych jako wskaźników orientacji prospołecznej jest nowym podejściem w badaniach nad wolontariatem, możliwe byłoby również użycie innych zmiennych lub narzędzi do wyróżnienia profili wolontariuszy. Przykładowo, możliwe jest użycie skali rozważania przyszłych konsekwencji zamiast kwestionariusza perspektyw czasowych, co z jednej strony ogranicza pomiar nastawienia hedonistycznego i poszukiwania przyjemności w teraźniejszości, ale z drugiej skupia się na postrzeganiu konsekwencji własnych działań przez osobę badaną. Przyszłe badania z użyciem skali tego typu mogą poszerzyć rozumienie wykazanych w cyklu badań zjawisk.

Ponadto, warto projektować dalsze badania jakościowe, które pozwolą na pogłębienie perspektywy organizacyjnej w procesie wolontariatu. Respondentami mogą być ponownie wolontariusze, ale także inne osoby, które obserwują wolontariuszy lub współpracują z nimi (na przykład koordynatorzy wolontariatu, bliscy wolontariuszy). Przykładowo, można skorzystać z metod badań fokusowych lub wywiadów indywidualnych, aby poznać opinie koordynatorów wolontariatu na temat zatrzymywania wolontariuszy w organizacjach. Badanie takie mogłoby koncentrować się z jednej strony na kwestiach zachowań wolontariuszy, a z drugiej na szerszych uwarunkowaniach finansowych czy zarządczych, które są związane z polityką organizacji pozarządowych i które mogą mieć związki z tym, jak prowadzone są rekrutacje i przygotowywane systemy motywacyjne dla wolontariuszy.

W obszarze nauki podstawowej o prospołeczności warto również włączać plany eksperymentalne badań nad prospołecznością. Przykładowo, można badać gotowość do wolontariatu w zależności od czynników osobowościowych, motywacyjnych oraz spraw, które mogą być wspierane (np. sprawy bliskie – lokalne, sąsiedzkie lub dalekie – globalne, Albarracín



i Jung, 2020) lub rodzajów komunikatów zachęcających do podjęcia wolontariatu (Arnoocky i in., 2014). Warto również badać gotowość do wolontariatu w zestawieniu z gotowością do innych zachowań prospołecznych, na przykład przekazywania pieniędzy lub darów, aby dowiedzieć się, czy i które z ww. zachowań posiadają podobne korelaty na poziomie cech indywidualnych.

### **Implikacje praktyczne**

Na podstawie cyklu badań można wyróżnić szereg implikacji praktycznych, które mogą okazać się użyteczne dla osób zajmujących się rekrutacją oraz zarządzających wolontariuszami w organizacjach pozarządowych. Do przedstawienia implikacji posłuży model A-M-O (*Ability – Motivation – Opportunity*) w kontekście wolontariatu (Alfes i in., 2017).

Na poziomie możliwości wolontariusza (*Ability*), warto zadbać o właściwe dopasowanie osoby do przewidywanego czasu trwania zaangażowania. Niektóre osoby, jak wskazały wywiady, preferują zaangażowanie o ściśle określonych celach, które może zamknąć się w ramach czasowych (są nastawione na zadanie, myślą przyszłościowo o kompetencjach osób, którym pomagają), inne zaś mogą tolerować nieprzewidywalność ich zaangażowania (poszukiwać wrażeń czy przyjemności) i przez dłuższy czas pozostać lojalne jednej instytucji. Na etapie rekrutacji warto zatem zaangażować osoby kompetentne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, które mogłyby, z pomocą narzędzi standardowych lub wywiadu z kandydatem na wolontariusza, ocenić jego oczekiwania, możliwości oraz plany wobec pracy wolontariackiej. Należy podkreślić, że w przypadku wolontariatu, inaczej niż pracy płatnej, selekcja nie musi (a czasem wręcz nie powinna) polegać na odrzucaniu kandydatów, a dopasowaniu typu pracy do nich, tak, aby wykorzystać w pełni ich potencjał dla dobra organizacji (Alfes i in., 2017). Ponadto, warto zadbać o integrację wolontariusza w strukturach organizacji oraz o kompetencje budowania relacji z beneficjentami. Organizacja pozarządowa powinna również zadbać o

regularne szkolenia i możliwości rozwoju osobistego dla wolontariuszy, w tym, szczególnie w przypadku wolontariatów związanych z wykonywaniem pracy stresującej lub emocjonalnie wyczerpującej, o superwizje czy wypracowanie procedur, do których wolontariusze mogą jasno odnieść się w sytuacjach kryzysowych.

Na poziomie motywacji (*Motivation*) warto rozpoznać typ motywacji wolontariusza, gdy rozpoczyna on współpracę z organizacją, jak również monitorować motywacje w trakcie zaangażowania – mogą one bowiem ulegać zmianie w toku współpracy z organizacją i wraz z rosnącą integracją wewnątrz niej. Choć wolontariusze mogą kierować się szeregiem różnorodnych motywacji, od wewnętrznych po zewnętrzne (np. karierową), motywacja zewnętrzna nie musi zawsze oznaczać mniejszego zainteresowania aktywnością samą w sobie. Równie ważne wydaje się odpowiednie i sprawiedliwe nagradzanie wolontariuszy za wykonaną pracę (Fallon i Rice, 2015; Vantilborgh i in., 2012) celem motywowania do dalszego działania.

Na poziomie stwarzanych szans (*Opportunity*), konieczne jest stwarzanie już zrekrutowanym wolontariuszom szans na adekwatne wykorzystanie ich potencjału i wypełnianie własnych celów (Lepak i in., 2006). Środowisko organizacji pozarządowej powinno zatem wspierać swoich niepłatnych współpracowników, zachęcać do własnych inicjatyw i ekspresji siebie przez działanie prospołeczne (Boxall i Purcell, 2008), jak również oferować możliwości osobistego rozwoju.

Wolontariat może być dla młodych dorosłych szczególnym miejscem pozytywnego rozwoju, poprzez szanse działania na rzecz innych, współpracy w grupie, przynależności do wartościowej społeczności. Wykorzystanie tej szansy jest możliwe tylko w relacji między wolontariuszem a organizacjami. Uwaga na indywidualne potrzeby wolontariuszy może przyczynić się do lojalności wolontariuszy wobec organizacji – a to właśnie lojalne

zaangażowanie wolontariuszy może dać sektorowi pozarządowemu możliwość płynnego działania i realizacji ważnych społecznie zadań.

## LITERATURA CYTOWANA

- Adams, W. C. (2015). Conducting semi-structured interviews. W: J. S. Wholey, H. P. Harty, K. E. Newcomer (red.), *Handbook of practical program evaluation* (ss. 492-505). San Francisco: Jossey-Bass.
- Aknin, L. B., Van de Vondervoort, J. W., Hamlin, J. K. (2018). Positive feelings reward and promote prosocial behavior. *Current Opinion in Psychology*, 20, 55-59.
- Alfes, K., Antunes, B., Shantz, A. D. (2017). The management of volunteers—what can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 62-97.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Anagnostopoulos, F., Griva, F. (2012). Exploring time perspective in Greek young adults: Validation of the Zimbardo Time Perspective Inventory and relationships with mental health indicators. *Social Indicators Research*, 106(1), 41-59.
- Arnocky, S., Milfont, T. L., Nicol, J. R. (2014). Time perspective and sustainable behavior: Evidence for the distinction between consideration of immediate and future consequences. *Environment and Behavior*, 46(5), 556-582.

- Aydinli, A., Bender, M., Chasiotis, A., van de Vijver, F. J., Cemalcilar, Z. (2015). Implicit and explicit prosocial motivation as antecedents of volunteering: The moderating role of parenthood. *Personality and Individual Differences, 74*, 127-132.
- Baird, H. M., Webb, T. L., Sirois, F. M., Gibson-Miller, J. (2021). Understanding the effects of time perspective: A meta-analysis testing a self-regulatory framework. *Psychological Bulletin, 147*(3), 233–267.
- Bajec, B. (2018). Relationship between time perspective and job satisfaction. *International Journal of Human Resources Development and Management, 18*(1-2), 145-165.
- Baker, C. (2016). Volunteering engagement. W: W. Scaife, M. McGregor-Lowndes, J. Barraket, W. Burns (red.). *Giving Australia 2016: Literature review* (ss. 2-12). Brisbane: The Australian Centre for Philanthropy and Nonprofit Studies, Queensland University of Technology, Centre for Social Impact Swinburne University of Technology and the Centre for Corporate Public Affairs.
- Bang, H., Ross, S., Reio, T. G. (2013). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development, 32*(1), 96-112.
- Bańka, A., Bazińska, R., Wołowska, A. (2002). Polska wersja Meyera i Allen skali przywiązania do organizacji. *Czasopismo Psychologiczne, 8*(1), 65-84.
- Barraza, J. A. (2011). Positive emotional expectations predict volunteer outcomes for new volunteers. *Motivation and Emotion, 35*(2), 211-219.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? W: L. Berkowitz (red.), *Advances in experimental social psychology* (ss. 65-122). New York: Academic Press.

- Batson, C. D. (1994). Why act for the public good? Four answers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 603-610.
- Batson, C. D., Batson, J. G., Slingsby, J. K., Harrell, K. L., Peekna, H. M., Todd, R. M. (1991). Empathic joy and the empathy-altruism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 413-426.
- Batson, C. D., Dyck, J. L., Brandt, J. R., Batson, J. G., Powell, A. L., McMaster, M. R., Griffitt, C. (1988). Five studies testing two new egoistic alternatives to the empathy-altruism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 52-77.
- Batson, C. D., Eklund, J. H., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: Valuing the welfare of the person in need. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 65-74.
- Batson, C. D., Lishner, D. A., Stocks, E. L. (2015). The empathy-altruism hypothesis. W: D. A. Schroeder, W. G. Graziano (red.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of prosocial behavior* (ss. 259–281). Oxford: University Press.
- Batson, D. (2011). *Altruism in humans*. New York: Oxford University Press.
- Beck, J., Chretien, K., Kind, T. (2015). Professional identity development through service learning: a qualitative study of first-year medical students volunteering at a medical specialty camp. *Clinical Pediatrics*, 54(13), 1276-1282.
- Bekkers, R. (2005). Participation in voluntary associations: Relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology*, 26(3), 439-454.
- Bekkers, R. (2010). Who gives what and when? A scenario study of intentions to give time and money. *Social Science Research*, 39(3), 369-381.

- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., Vecina, M. L. (2018). Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among volunteers of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 9, 2069.
- Berger, R. (2017). Aging in America: Ageism and general attitudes toward growing old and the elderly. *Open Journal of Social Sciences*, 5(8), 183-198.
- Berglund, H. (2007). Researching entrepreneurship as lived experience. W: H. Neergaard, J. P. Ulhøi (red.), *Handbook of qualitative research methods in entrepreneurship* (ss. 75-93). Cheltenham: Edward Elgar.
- Blaney, L. M., Wilde, D., Hill, R. (2021). Transcending adversity: resilience in volunteer firefighters. *International Journal of Emergency Services*, 10(2), 161-176.
- Bodecka, M., Nowakowska, I., Zajenkowska, A., Rajchert, J., Kaźmierczak, I., Jelonkiewicz, I. (2021). Gender as a moderator between Present-Hedonistic time perspective and depressive symptoms or stress during COVID-19 lock-down. *Personality and Individual Differences*, 168, 110395.
- Boguszewski, R. (2018). *Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Boxall, P., Purcell, J. (2008). *Strategy and human resource management*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Britton, N. R. (1991). Permanent disaster volunteers: Where do they fit? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20(4), 395-414.

- Bullock, R., Osborne, S. S. (1999). Seniors', volunteers', and families' perspectives of an intergenerational program in a rural community. *Educational Gerontology*, 25(3), 237-251.
- Bussell, H., Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257.
- Buttler, D. (2018). Motywacje wolontariuszy w Polsce. *Polityka Społeczna*, 45(2), 29-36.
- Caissie, L. T., Halpenny, E. A. (2003). Volunteering for nature: Motivations for participating in a biodiversity conservation volunteer program. *World Leisure Journal*, 45(2), 38-50.
- Carlo, G. (2006). Care-based and altruistically based morality. W: M. Killen, J. G. Smetana (red.), *Handbook of moral development* (ss. 551–579). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Carpenter, J., Knowles-Myers, C. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 94(11-12), 911-920.
- Carré, A., Stefaniak, N., D'Ambrosio, F., Bensalah, L., Besche-Richard, C. (2013). The Basic Empathy Scale in Adults (BES-A): Factor structure of a revised form. *Psychological Assessment*, 25(3), 679-691.
- Cegielska, J. (2009). Wolontariat więźniów. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 64/65, 15-18.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., Vecina, M. L. (2011). Motives for volunteering: Categorization of volunteers' motivations using open-ended questions. *Psychology in Spain*, 15(1), 48-56.
- Chacón, F., Vecina, M. L., Davila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(5), 627-642.



- Chaddha, M., Rai, R. S. (2016). Understanding what motivates volunteering in people. *Amity Business Review*, 17(1), 110-120.
- Chapman, E., Smith, J.A. (2002). Interpretative phenomenological analysis and the new genetics. *Journal of Health Psychology*, 7(2), 125–130.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage Publications.
- Chernyak-Hai, L., Halabi, S. (2018). Future time perspective and interpersonal empathy: Implications for preferring autonomy-versus dependency-oriented helping. *British Journal of Social Psychology*, 57(4), 793-814.
- Cho, H., Wong, Z. E., Chiu, W. (2020). The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers. *Sage Open*, 10(2), 2158244020920588.
- Churchill, S., Jessop, D. (2010). Spontaneous implementation intentions and impulsivity: Can impulsivity moderate the effectiveness of planning strategies? *British Journal of Health Psychology*, 15(3), 529-541.
- Cialdini, R. B., Baumann, D. J., Kenrick, D. T. (1981). Insights from sadness: A three-step model of the development of altruism as hedonism. *Developmental Review*, 1, 207–223.
- Cialdini, R. B., Darby, B. L., Vincent, J. E. (1973). Transgression and altruism: A case for hedonism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 9(6), 502-516.
- Cialdini, R. B., Kenrick, D. T. (1976). Altruism as hedonism: A social development perspective on the relationship of negative mood state and helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 907–914.

- Cialdini, R. B., Schaller, M., Houlihan, D., Arps, K., Fultz, J., Beaman, A. L. (1987). Empathy-based helping: Is it selflessly or selfishly motivated? *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 749–758.
- Clary, E. G., Orenstein, L. (1991). The amount and effectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(1), 58-64.
- Clary, E. G., Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Cope, J. (2005). Researching entrepreneurship through phenomenological inquiry: philosophical and methodological issues. *International Small Business Journal*, 23(2), 159-183.
- Cope, J. (2011). Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Business Venturing*, 26(6), 604-623.
- Corden, A., Sainsbury, R. (2005). *Volunteering for employment skills: A qualitative research study*. Heslington: University of York, Social Policy Research Unit.

- Cornelis, I., Van Hiel, A., De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self-and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(2), 456-466.
- Côté, J. E. (2006). Emerging adulthood as an institutionalized moratorium: Risks and benefits to identity formation. W: J. J. Arnett, J. L. Tanner (red.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (ss. 85–116). Washington: American Psychological Association.
- Cowlshaw, S., Birch, A., McLennan, J., Hayes, P. (2014). Antecedents and outcomes of volunteer work–family conflict and facilitation in Australia. *Applied Psychology, 63*(1), 168-189.
- Crocetti, E., Moscatelli, S., Van der Graaff, J., Rubini, M., Meeus, W., Branje, S. (2016). The interplay of self-certainty and prosocial development in the transition from late adolescence to emerging adulthood. *European Journal of Personality, 30*(6), 594-607.
- Cuff, B. M., Brown, S. J., Taylor, L., Howat, D. J. (2016). Empathy: A review of the concept. *Emotion Review, 8*(2), 144-153.
- Cunningham, K. F., Zhang, J. W., Howell, R. T. (2015). Time perspectives and subjective well-being: A dual-pathway framework. W: M. Stolarski, N. Fieulaine, W. van Beek, *Time perspective theory; Review, research and application* (ss. 403-415). Springer, Cham.
- Cyders, M. A., Littlefield, A. K., Coffey, S., Karyadi, K. A. (2014). Examination of a short English version of the UPPS-P Impulsive Behavior Scale. *Addictive Behaviors, 39*(9), 1372-1376.

- Cyders, M. A., Smith, G. T., Spillane, N. S., Fischer, S., Annus, A. M., Peterson, C. (2007). Integration of impulsivity and positive mood to predict risky behavior: development and validation of a measure of positive urgency. *Psychological Assessment, 19*(1), 107.
- Danson, M. (2003). *Review of research and evidence on volunteering, volunteer development*. Scotland: Stirling.
- Dávila, M. C. (2009). Assessment of the volunteer process model in environmental volunteers. *Interamerican Journal of Psychology, 43*(1), 181-186.
- Davis, M. H. (1996). *Empathy: A social psychological approach*. Boulder: Westview.
- Davis, M. H. (2004). Empathy: negotiating the border between self and other. W: L. Z. Tiedens, C. W. Leach (red.), *Studies in emotion and social interaction. The social life of emotions* (ss. 19–42). Cambridge: University Press.
- Davis, M. H., Hall, J. A., Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(2), 248-260.
- Davis, M. H., Mitchell, K. V., Hall, J. A., Lothert, J., Snapp, T., Meyer, M. (1999). Empathy, expectations, and situational preferences: Personality influences on the decision to participate in volunteer helping behaviors. *Journal of Personality, 67*(3), 469-503.
- Dawley, D. D., Stephens, R. D., Stephens, D. B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of Vocational Behavior, 67*(3), 511-525.
- De Cremer, D., Van Lange, P. A. (2001). Why prosocials exhibit greater cooperation than proselves: The roles of social responsibility and reciprocity. *European Journal of Personality, 15*(1), S5-S18.

- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Dein, S., Abbas, S. Q. (2005). The stresses of volunteering in a hospice: a qualitative study. *Palliative Medicine*, 19(1), 58-64.
- Deręgowska, J. (2014). Seniorzy o życiu i jego jakości w perspektywie przemijania i nieuchronności śmierci—wybrane aspekty Elderly people and their perception of life and its quality in respect to passing away and inevitability of death—selected aspects. *Gerontologia Polska*, 4, 97-158.
- Dovidio, J. F. (1991). The empathy-altruism hypothesis: Paradigm and promise. *Psychological Inquiry*, 2(2), 126-128.
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Schroeder, D. A., Penner, L. A. (2006). *The social psychology of prosocial behavior*. New York: Psychology Press.
- Driskell, T., Salas, E., Driskell, J. E. (2018). Teams in extreme environments: Alterations in team development and teamwork. *Human Resource Management Review*, 28(4), 434-449.
- Dwiggins-Beeler, R., Spitzberg, B., Roesch, S. (2011). Vectors of volunteerism: Correlates of volunteer retention, recruitment, and job satisfaction. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 2(3), 22-43.
- Edeigba, J., Singh, D. (2021). Nonfinancial resource management: A qualitative study of retention and engagement in not-for-profit community fund management organisation. *Asia Pacific Management Review*. Online first.

- Edele, A., Dziobek, I., Keller, M. (2013). Explaining altruistic sharing in the dictator game: The role of affective empathy, cognitive empathy, and justice sensitivity. *Learning and Individual Differences, 24*, 96-102.
- Eisenberg, N. (2006). Prosocial behavior. W: G. G. Bear, K. M. Minke (red.), *Children's needs III: Development, prevention, and intervention* (ss. 313–324). Bethesda: National Association of School Psychologists.
- Eisenberg, N., Cumberland, A., Guthrie, I. K., Murphy, B. C., Shepard, S. A. (2005). Age changes in prosocial responding and moral reasoning in adolescence and early adulthood. *Journal of Research on Adolescence, 15*(3), 235-260.
- Eisenberg, N., Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological Bulletin, 101*(1), 91-119.
- Ekeh, P. P. (1974). *Social exchange theory: The two traditions*. London: Heinemann.
- Elshaug, C., Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *The Journal of Social Psychology, 141*(6), 752-763.
- Endler, N. S., Speer, R. L., Johnson, J. M., Flett, G. L. (2000). Controllability, coping, efficacy, and distress. *European Journal of Personality, 14*(3), 245-264.
- Erikson, E. H., Erikson, J. M. (1998). *The life cycle completed (extended version)*. New York: WW Norton & Company.
- Fahey, C., Walker, J., Sleight, A. (2002). Training can be a recruitment and retention tool for emergency service volunteers. *The Australian Journal of Emergency Management, 17*(3), 3-7.

- Fallon, B. J., Rice, S. M. (2015). Investment in staff development within an emergency services organisation: comparing future intention of volunteers and paid employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 485–500.
- Farrelly, D., Bennett, M. (2018). Empathy leads to increased online charitable behaviour when time is the currency. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 28(1), 42-46.
- Ferrari, J. R. (2004). Australian eldercare providers: Comparing volunteers and temporary staff on work environment, interpersonal relationships, and self-efficacy. *Evaluation & The Health Professions*, 27(4), 383-397.
- Ferrari, J. R., Luhrs, T., Lyman, V. (2007). Eldercare volunteers and employees: Predicting caregiver experiences from service motives and sense of community. *The Journal of Primary Prevention*, 28(5), 467-479.
- Finkelstein, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653-658.
- Finkelstein, M. A. (2010). Individualism/collectivism: Implications for the volunteer process. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(4), 445-452.
- Finkelstein, M. A., Penner, L. A., Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(4), 403-418.
- Flanagan, C., Levine, P. (2010). Civic engagement and the transition to adulthood. *The Future of Children*, 20(1), 159–179.
- Flanagan, T., Sadowski, P. (2011). *The value of volunteering*. London: Volonteuropa.
- Fong, C. J., Kim, Y. W. (2021). A clash of constructs? Re-examining grit in light of academic buoyancy and future time perspective. *Current Psychology*, 40(4), 1824-1837.

- Francis, J. E. (2011). The functions and norms that drive university student volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(1), 1-12.
- Francis, J. E., Jones, M. (2012). Emergency service volunteers: a comparison of age, motives and values. *The Australian Journal of Emergency Management*, 27(4), 27-32.
- Frazier, P., Greer, C., Gabrielsen, S., Tennen, H., Park, C., Tomich, P. (2013). The relation between trauma exposure and prosocial behavior. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 5(3), 286–294.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045–1062.
- Freeman, M. (2008). Hermeneutics. W: L.M. Given (red.), *The SAGE encyclopedia of qualitative research methods* (ss. 385-388). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications.
- Freeman, R. B. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15(1), S140-S166.
- Gage III, R. L., Thapa, B. (2012). Volunteer motivations and constraints among college students: Analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405-430.



- Gambin, M., Sekowski, M., Marchewka, A. (2020). Relations between multidimensional attitude toward death and psychological distress in firefighters. *Death Studies*. Online first.
- Gazzale, L. (2019). Motivational implications leading to the continued commitment of volunteer firefighters. *International Journal of Emergency Services*, 8(2), 205-220.
- Geiser, C., Okun, M. A., Grano, C. (2014). Who is motivated to volunteer? A latent profile analysis linking volunteer motivation to frequency of volunteering. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56(1), 3-24.
- Gidron, B. (1985). Predictors of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, 8(1), 1-16.
- Gilbert, G., Holdsworth, S., Kyle, L. (2017). A literature review and development of a theoretical model for understanding commitment experienced by volunteers over the life of a project. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(1), 1-25.
- Goehner, A., Kricheldorf, C., Bitzer, E. M. (2019). Trained volunteers to support chronically ill, multimorbid elderly between hospital and domesticity – a systematic review of one-on-one-intervention types, effects, and underlying training concepts. *BMC Geriatrics*, 19(1), 1-21.
- Górecki, M. (2013). Wolontariat-idea, organizacja, doświadczenia. *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne*, 1, 81-110.
- Greenbank, P. (2014). Competing in the graduate labour market: Student perspectives on (not) participating in extra-curricular activities. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 5(1), 63-79.

- Greene, D. A., Hendershot, M. E. (2017). Exploring the retention calculus: The motives, expectations, and satisfaction of South Carolina volunteer firefighters. *International Fire Service Journal of Leadership & Management*, 11, 27-39.
- Greening, D.W., Barringer, B.R., Macy, G. (1996). A qualitative study of managerial challenges facing small business geographic expansion. *Journal of Business Venturing*, 11(4), 223–256.
- Grönlund, H., Holmes, K., Kang, C., Cnaan, R. A., Handy, F., Brudney, J. L., ... Zrinščak, S. (2011). Cultural values and volunteering: A cross-cultural comparison of students' motivation to volunteer in 13 countries. *Journal of Academic Ethics*, 9(2), 87-106.
- Grube, J. A., Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119.
- Grzelak J. Ł. (2002). Kontrola, preferencje kontroli, postawy wobec problemów społecznych. W: M. Lewicka, J. Ł. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo* (ss. 131-148), Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Grzelak, J. L., Poppe, M., Czwartosz, Z., & Nowak, A. (1988). 'Numerical trap'. A new look at outcome representation in studies on choice behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 18(2), 143-159.
- Gudkova, S. (2012). Wywiad w badaniach jakościowych. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*. T. 2 (s. 111-130). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., ... Zrinščak, S. (2010). A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(3), 498-523.

- Harrington, M., Cuskelly, G., Auld, C. (2000). Career volunteering in commodityintensive serious leisure: Motorsport events and their dependence on volunteers/amateurs. *Society and Leisure*, 23(2), 421-452.
- Hartenian, L. S., Lilly, B. (2009). Egoism and commitment: A multidimensional approach to understanding sustained volunteering. *Journal of Managerial Issues*, 21(1), 97-118.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i własności psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 327-343.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Publications.
- Heidegger, M. (1962). *Being and time*. Oxford: Blackwell.
- Henderson, A. C., Sowa, J. E. (2018). Retaining critical human capital: Volunteer firefighters in the commonwealth of Pennsylvania. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(1), 43-58.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace, & World.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J., Kaplan, M. F. (2005). A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337-344.
- Howard, M. C., Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, person-centered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods*, 21(4), 846-876.

- Huang, Q., An, Y., Li, X. (2020). Coping strategies as mediators in the relation between perceived social support and job burnout among Chinese firefighters. *Journal of Health Psychology*, 1359105320953475.
- Husserl, E. (1989). Nastawienie nauk przyrodniczych i humanistycznych. Naturalizm, dualizm i psychologia psychofizyczna. W: Z. Krasnodębski (red.), *Fenomenologia i socjologia. Zbiór tekstów* (ss. 53-74). Warszawa: PWN.
- Hustinx, L. (2001). Individualisation and new styles of youth volunteering: An empirical exploration. *Voluntary Action*, 3(2), 57-76.
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., Winefield, A. H. (2013). Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 9-15.
- Hwang, S. (2008). Utilizing qualitative data analysis software: A review of Atlas. ti. *Social Science Computer Review*, 26(4), 519-527.
- Hyde, M. K., Knowles, S. R. (2013). What predicts Australian university students' intentions to volunteer their time for community service?. *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 135-145.
- Jack, S.L., Anderson, A.R. (2002). The effects of embeddedness on the entrepreneurial process. *Journal of Business Venturing*, 17(5), 467-487.
- Jankowiak-Siuda, K., Kantor-Martynuska, J., Siwy-Hudowska, A., Śmieja, M., Dobrołowicz-Konkol, M., Zaráś-Wieczorek, I., Siedler, A. (2017). Psychometric properties of a Polish adaptation of short form of the Empathy Quotient (EQ-Short). *Psychiatria Polska*, 51(4), 197-734.

- Jardim, C., Marques da Silva, S. (2018). Young people engaging in volunteering: Questioning a generational trend in an individualized society. *Societies*, 8(1), 8.
- Jasielska, D., Prusik, M., Rajchert, J. (2019). 'I will help but not everybody' – donating to charity in a deficit vs. growth condition: The importance of well-being. *Studia Psychologica*, 61(4), 230-244.
- Jeung, H., Herpertz, S. C. (2014). Impairments of interpersonal functioning: empathy and intimacy in borderline personality disorder. *Psychopathology*, 47(4), 220-234.
- Jiranek, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T., Wehner, T. (2013). Volunteering as a means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 153(5), 520-541.
- Jochemczyk, Ł., Pietrzak, J., Buczkowski, R., Stolarski, M., Markiewicz, Ł. (2017). You only live once: present-hedonistic time perspective predicts risk propensity. *Personality and Individual Differences*, 115, 148-153.
- Joireman, J. (2005). Environmental problems as social dilemmas: The temporal dimension. W: A. Strathman, J. A. Joireman (red.), *Understanding behavior in the context of time: Theory, research, and application* (ss. 289-304). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Joireman, J. A., Lasane, T. P., Bennett, J., Richards, D., Solaimani, S. (2001). Integrating social value orientation and the consideration of future consequences within the extended norm activation model of proenvironmental behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 40(1), 133-155.
- Kaniasty, K. (2020). Social support, interpersonal, and community dynamics following disasters caused by natural hazards. *Current Opinion in Psychology*, 32, 105-109.

- Karyłowski, J. (1984). Focus on attention and altruism: Endocentric and exocentric sources of altruistic behavior. W: E. Staub, D. Bar-Tal, J. Karyłowski, J. Reykowski (red.), *Development and maintenance of prosocial behavior: International perspectives on positive morality* (ss. 139-154). New York, London: Plenum Press.
- Karyłowski J. (1982). *O dwóch typach altruizmu. Badania nad endo- i egzocentrycznymi źródłami podejmowania bezinteresownych działań na rzecz innych ludzi*. Wrocław: Ossolineum.
- Kata, G. (2016). *Wolontariat młodzieżowy jako szansa samoaktualizacji*. Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.
- Katra, G. (2019). Współczesne ujęcia i modele wychowania. *Psychologia Wychowawcza*, 58(16), 27-48.
- Katra, G. (2020). Socjalizacja i wychowanie na przestrzeni całego życia. W: K. Bargiel-Matusiewicz, M. Ledzińska (red.), *Psychologiczne mechanizmy regulacji z perspektywy zdrowia i choroby* (ss. 17-45). Warszawa: Liberi Libri.
- Kee, Y. H., Li, C., Wang, J. C., Kailani, M. I. B. (2018). Motivations for volunteering and its associations with time perspectives and life satisfaction: A latent profile approach. *Psychological Reports*, 121(5), 932-951.
- Kelley, H. H., Grzelak, J. (1972). Conflict between individual and common interest in an N-person relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21(2), 190-197.
- Kelley, H., Thibaut, J. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Khan, U., Dhar, R. (2006). Licensing effect in consumer choice. *Journal of Marketing Research*, 43(2), 259-266.

- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52-54.
- Klimecki, O. M., Mayer, S. V., Jusyte, A., Scheeff, J., Schönenberg, M. (2016). Empathy promotes altruistic behavior in economic interactions. *Scientific Reports*, 6(1), 1-5.
- Kooij, D. T., Kanfer, R., Betts, M., Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867-893.
- Krippendorff, K. (2011). Agreement and information in the reliability of coding. *Communication Methods and Measures*, 5(2), 93-112.
- Lauterbach, O., Hosser, D. (2007). Assessing empathy in prisoners—a shortened version of the interpersonal reactivity index. *Swiss Journal of Psychology*, 66(2), 91–101.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lenhard, W. Lenhard, A. (2016). *Calculation of effect sizes*. Dettelbach: Psychometrica.
- Lens, W., Paixao, M. P., Herrera, D., Grobler, A. (2012). Future time perspective as a motivational variable: Content and extension of future goals affect the quantity and quality of motivation. *Japanese Psychological Research*, 54(3), 321-333.
- Leonard, R. (2002). A qualitative exploration of women's volunteering in human services. *Third Sector Review*, 8(2), 31-50.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 25, 217–271.

- Lepper, M. R., Greene, D., Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129.
- Levinson, D. J. (1977). The mid-life transition: A period in adult psychosocial development. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes*, 40(2), 99–112.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3–13.
- Li, C., Cho, H., Wu, Y. (2021). Basic psychological need profiles and correlates in volunteers for a national sports event. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Online first.
- Lincoln, Y.S., Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. London: Sage Publications.
- Lindseth, A., Norberg, A. (2004). A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scandinavian Journal of Caring*, 18(2), 145–153.
- Lönnqvist, J. E., Walkowitz, G., Verkasalo, M., Wichardt, P. C. (2011). Situational power moderates the influence of self-transcendence vs. self-enhancement values on behavior in ultimatum bargaining. *Journal of Research in Personality*, 45, 336–339.
- Lopez, K.A., Willis, D.G. (2004). Descriptive versus interpretive phenomenology: their contributions to nursing knowledge. *Qualitative Health Research*, 14(5), 726–735.
- Luengo Kanacri B.P., Pastorelli C., Eisenberg N., Zuffianò A., Caprara G.V. (2013), The development of prosociality from adolescence to early adulthood: The role of effortful control. *Journal of Personality*, 81(3), 302–312.



- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Łaguna, M., Mielniczuk, E., Żaliński, A., Wałachowska, K. (2015). Przywiązanie do organizacji i zaangażowanie w pracę–koncepcje teoretyczne i problemy terminologiczne. *Medycyna Pracy*, 66(2), 277-284.
- MacNeela, P. (2008). The give and take of volunteering: Motives, benefits, and personal connections among Irish volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(2), 125-139.
- Maki, A., Dwyer, P. C., Snyder, M. (2016). Time perspective and volunteerism: The importance of focusing on the future. *The Journal of Social Psychology*, 156(3), 334-349.
- Malinen, S., Mankkinen, T. (2018). Finnish firefighters' barriers to volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(3), 604-622.
- Marta, E., Guglielmetti, C., Pozzi, M. (2006). Volunteerism during young adulthood: An Italian investigation into motivational patterns. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 17(3), 221-223.
- Marta, E., Pozzi, M. (2008). Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 15(1), 35-46.
- Mason, J. (2002). *Qualitative researching*. London: Sage Publications.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

- Matsuba, M. K., Hart, D., Atkins, R. (2007). Psychological and social-structural influences on commitment to volunteering. *Journal of Research in Personality, 41*(4), 889-907.
- Matthews, R. C., Kling, K. J. (1988). Self-transcendence, time perspective, and prosocial behavior. *Journal of Voluntary Action Research, 17*(2), 4-24.
- Mayr, M. L. (2017). Transformational leadership and volunteer firefighter engagement: the mediating role of group identification and perceived social impact. *Nonprofit Management and Leadership, 28*(2), 259-270.
- McCabe, C. J., Louie, K. A., King, K. M. (2015). Premeditation moderates the relation between sensation seeking and risky substance use among young adults. *Psychology of Addictive Behaviors, 29*(3), 753-765.
- McClintock, C. G. (1978). Social values: Their definition, measurement and development. *Journal of Research & Development in Education, 12*(1), 121-137.
- McClintock, C. G., Allison, S. T. (1989). Social value orientation and helping behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 19*(4), 353-362.
- McCormick, L., Donohue, R. (2019). Antecedents of affective and normative commitment of organisational volunteers. *The International Journal of Human Resource Management, 30*(18), 2581-2604.
- McKee, M., Kelley, M. L., Guirguis-Younger, M. (2007). So no one dies alone: a study of hospice volunteering with rural seniors. *Journal of Palliative Care, 23*(3), 163-172.
- McLennan, J., Birch, A., Beatson, R., Cowlshaw, S. (2007). Factors impacting on recruiting and retaining Australia's volunteer firefighters: Some research evidence. *Australian Journal on Volunteering, 12*(2), 59-69.
- Meier, S., Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself? *Economica, 75*, 39-59.

- Messick, D. M., McClintock, C. G. (1968). Motivational bases of choice in experimental games. *Journal of Experimental Social Psychology*, 4(1), 1-25.
- Metzger, A., Alvis, L. M., Oosterhoff, B., Babskie, E., Syvertsen, A., Wray-Lake, L. (2018). The intersection of emotional and sociocognitive competencies with civic engagement in middle childhood and adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(8), 1663-1683.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyers, L. S., Gamst, G. C., Guarino, A. J. (2013). *Performing data analysis using IBM SPSS*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Midlarsky, E. (1991). *Helping as coping*. W: M. S. Clark (red.), *Review of personality and social psychology*, Vol. 12. *Prosocial behavior* (ss. 238–264). London: Sage Publications.

- Milfont, T. L., Gouveia, V. V. (2006). Time perspective and values: An exploratory study of their relations to environmental attitudes. *Journal of Environmental Psychology*, 26(1), 72-82.
- Milfont, T. L., Wilson, J., Diniz, P. (2012). Time perspective and environmental engagement: A meta-analysis. *International Journal of Psychology*, 47(5), 325-334.
- Mischel W. (1977). The interaction of person and situation. W: D. Magnusson, S. N.. Endler (red.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (ss. 333-352). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Mitani, H. (2014). Influences of resources and subjective dispositions on formal and informal volunteering. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(4), 1022-1040.
- Mitchell, S. L., Clark, M. (2021). Volunteer choice of nonprofit organisation: an integrated framework. *European Journal of Marketing*, 55(1), 63-94.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mook, L., Handy, F., Ginieniewicz, J., Quarter, J. (2007). The value of volunteering for a nonprofit membership association: The case of ARNOVA. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(3), 504-520.
- Moore, E., Warta, S., Erichsen, K. (2014). College students' volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3), 386-396.

- Moreno-Jiménez, M. P., Villodres, M. C. H. (2010). Prediction of burnout in volunteers. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(7), 1798-1818.
- Morrow-Howell, N., Mui, A. C. (1989). Elderly volunteers: Reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work, 13*(3-4), 21-34.
- Mowen, J. C., Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. *Journal of Consumer Psychology, 15*(2), 170-182.
- Muenks, K., Yang, J. S., Wigfield, A. (2018). Associations between grit, motivation, and achievement in high school students. *Motivation Science, 4*(2), 158.
- Murphy, R. O., Ackermann, K. A. (2014). Social value orientation: Theoretical and measurement issues in the study of social preferences. *Personality and Social Psychology Review, 18*(1), 13-41.
- Murphy, R. O., Ackermann, K. A., Handgraaf, M. (2011). Measuring social value orientation. *Judgment and Decision Making, 6*(8), 771-781.
- Musick, M. A., Wilson, J. (2007). *Volunteers: A social profile*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Newton, C., Becker, K., Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: A motivational perspective. *Human Resource Management Journal, 24*(4), 514-530.
- Ng, T. W., Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior, 70*(2), 336-351.

- Norris, F. H., Kaniasty, K. (1996). Received and perceived social support in times of stress: a test of the social support deterioration deterrence model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 498.
- Nowakowska, I. (2020). Prosociality in relation to developmental tasks of emerging adulthood. *Psychologia Rozwojowa*, 25(4), 15-25.
- Nowakowska, I. (2020). *Social Value Orientation Slider Measure by Murphy et al. (2011). Instruction in Polish*. Open Science Framework.
- O'Connell, G., Hsu, C. T., Christakou, A., Chakrabarti, B. (2018). Thinking about others and the future: Neural correlates of perspective taking relate to preferences for delayed rewards. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 18(1), 35-42.
- O'Connor, P. (1997). Working with and recruiting volunteers as part of a fundraising strategy. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 2(4), 353-362.
- Okun, M. A. (1994). The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders. *Journal of Applied Gerontology*, 13(2), 115-126.
- Okun, M. A., Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231-239.
- Omoto, A. M., Packard, C. D. (2016). The power of connections: Psychological sense of community as a predictor of volunteerism. *The Journal of Social Psychology*, 156(3), 272-290.
- Omoto, A. M., Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.

- Omoto, A. M., Snyder, M., Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3), 181-197.
- Oswald, P. A. (2003). Does the interpersonal reactivity index perspective-taking scale predict who will volunteer time to counsel adults entering college? *Perceptual and Motor Skills*, 97(3), 1184-1186.
- Padilla-Walker, L. M., Carlo, G. (2014). The study of prosocial behavior: Past, present, and future. W: L. M. Padilla-Walker, G. Carlo (red.), *Prosocial development: A multidimensional approach* (ss. 3–16). Oxford: University Press.
- Park, I. J., Rie, J., Kim, H. S., Park, J. (2020). Effects of a future time perspective–based career intervention on career decisions. *Journal of Career Development*, 47(1), 96-110.
- Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: Sage Publications.
- Pavey, L., Greitemeyer, T., Sparks, P. (2012). “I help because I want to, not because you tell me to” empathy increases autonomously motivated helping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 681-689.
- Penner, L. A. (2002). *Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective*. Tampa: University of South Florida Press.
- Penner, L. A., Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525-537.
- Perkins, K. B., Metz, C. W. (1988). Note on commitment and community among volunteer firefighters. *Sociological Inquiry*, 58(1), 117-121.
- Perrott, S. B., Blenkarn, B. D. (2015). Motivation, sensation seeking, and the recruitment of volunteer firefighters. *International Journal of Emergency Services*, 4(2), 242-257.

- Persson, B. N., Kajonius, P. J. (2016). Empathy and universal values explicated by the empathy-altruism hypothesis. *The Journal of Social Psychology, 156*(6), 610-619.
- Piekarski, G. (2014). Orientacje prospołeczne wolontariuszy a (nie)wspañiałomyślność działania. W: I. Jazukiewicz, E. Rojewska (red.), *Sprawności moralne w perspektywie duchowości i wychowania* (ss. 193-208). Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Pietkiewicz, I., Smith, J. A. (2014). A practical guide to using interpretative phenomenological analysis in qualitative research psychology. *Psychological Journal, 20*(1), 7-14.
- Poprawa, R. (2014). Znaczenie impulsywności dla stopnia zaangażowania młodych mężczyzn w picie alkoholu. *Alcoholism and Drug Addiction, 27*(1), 31-54.
- Porter, L. W., Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151-176.
- Pozzi, M., Marta, E. (2006). Determinanti psicosociali del volontariato durante la transizione all'età adulta. *Psicologia Sociale, 1*(1), 175-196.
- Przepiorka, A., Sobol-Kwapinska, M., Jankowski, T. (2016). A Polish short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory. *Personality and Individual Differences, 101*, 78-89.
- Punyakaew, A., Lersilp, S., Putthinoi, S. (2019). Active ageing level and time use of elderly persons in a Thai suburban community. *Occupational Therapy International, 2019*, 7092695.
- Qian, J., Lin, X., Han, Z. R., Tian, B., Chen, G. Z., Wang, H. (2015). The impact of future time orientation on employees' feedback-seeking behavior from supervisors and co-workers:



- The mediating role of psychological ownership. *Journal of Management & Organization*, 21(3), 336-349.
- Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., Hämmig, O. (2015). Busy yet socially engaged: volunteering, work–life balance, and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(2), 109-122.
- Restivo, M., van de Rijt, A. (2014). No praise without effort: experimental evidence on how rewards affect Wikipedia's contributor community. *Information, Communication & Society*, 17(4), 451-462.
- Reykowski J. (1979). *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*. Warszawa: PWN.
- Reykowski, J., Smolenska, Z. (1980). Personality mechanisms of prosocial behavior. *Polish Psychological Bulletin*, 11, 219–230.
- Roberts, J. M., Devine, F. (2004). Some everyday experiences of voluntarism: Social capital, pleasure, and the contingency of participation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11(2), 280-296.
- Roccas, S. (2003). Identification and status revisited: The moderating role of self-enhancement and self-transcendence values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 726-736.
- Rosen, N. O., Bois, K., Mayrand, M. H., Vannier, S., Bergeron, S. (2016). Observed and perceived disclosure and empathy are associated with better relationship adjustment and

- quality of life in couples coping with vulvodinia. *Archives of Sexual Behavior*, 45(8), 1945-1956.
- Rosiński, D. (2013). Wczesna dorosłość–wybrane aspekty z perspektywy psychologii społecznej. *Polityka Społeczna*, 2(40), 8-14.
- Roulin, N., Bangerter, A. (2013). Extracurricular activities in young applicants' résumés: What are the motives behind their involvement? *International Journal of Psychology*, 48(5), 871-880.
- Rowe, J. W., Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37, 433–440.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Rusbult, C. E., Van Lange, P. A. M. (1996). Interdependence processes. W: E. T. Higgins, A. W. Kruglanski (red.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (ss. 564–596). New York: The Guilford Press.
- Ryan R.M., Deci E.L. (2000), Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Santini, S., Tombolesi, V., Baschiera, B., Lamura, G. (2018). Intergenerational programs involving adolescents, institutionalized elderly, and older volunteers: Results from a pilot research-action in Italy. *BioMed Research International*, 2018.
- Schaller, M., Cialdini, R. B. (1988). The economics of empathic helping: Support for a mood management motive. *Journal of Experimental Social Psychology*, 24(2), 163-181.
- Schlesinger, T., Egli, B., Nagel, S. (2013). 'Continue or terminate?' Determinants of long-term volunteering in sports clubs. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 32-53.

- Schmidhuber, L., Hilgers, D. (2019). From fellowship to stewardship? Explaining extra-role behavior of volunteer firefighters. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(1), 175-192.
- Schnell, T., Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: Finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33(1), 35-53.
- Schnider, K. R., Elhai, J. D., Gray, M. J. (2007). Coping style use predicts posttraumatic stress and complicated grief symptom severity among college students reporting a traumatic loss. *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), 344–350.
- Schwartz, S. H. (1970). Moral decision making and behavior. W: M. Macauley, L. Berkowitz (red.), *Altruism and helping behavior* (ss. 127-141). New York: Academic Press.
- Schwartz, C. E., Sendor, M. (1999). Helping others helps oneself: Response shift effects in peer support. *Social Science & Medicine*, 48, 1563-1575.
- Schwartz, C., Meisenhelder, J. B., Ma, Y., Reed, G. (2003). Altruistic social interest behaviors are associated with better mental health. *Psychosomatic Medicine*, 65, 778–785.
- Seginer, R., Lens, W. (2015). The motivational properties of future time perspective future orientation: Different approaches, different cultures. W: M. Stolarski, N. Fieulaine, W. van Beek, *Time perspective theory; Review, research and application* (ss. 287-304). Cham: Springer.
- Shantz, A., Saksida, T., Alfes, K. (2014). Dedicating time to volunteering: Values, engagement, and commitment to beneficiaries. *Applied Psychology*, 63(4), 671-697.
- Sherman, R. A., Nave, C. S., Funder, D. C. (2012). Properties of persons and situations related to overall and distinctive personality-behavior congruence. *Journal of Research in Personality*, 46(1), 87-101.

- Shields, P. O. (2009). Young adult volunteers: Recruitment appeals and other marketing considerations. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(2), 139-159.
- Shye, S. (2010). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Social Indicators Research*, 98(2), 183-200.
- Silfver, M., Helkama, K., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M. (2008). The relation between value priorities and proneness to guilt, shame, and empathy. *Motivation and Emotion*, 32(2), 69-80.
- Simbrunner, P., Schlegelmilch, B. B. (2017). Moral licensing: a culture-moderated meta-analysis. *Management Review Quarterly*, 67(4), 201-225.
- Simmons, W. O., Emanuele, R. (2010). Are volunteers substitute for paid labor in nonprofit organizations? *Journal of Economics and Business*, 62(1), 65-77.
- Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W., Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. *Educational Psychology Review*, 16(2), 121-139.
- Sławecki, B. (2012). Znaczenie paradygmatów w badaniach jakościowych. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Podejścia i teorie*. T. 1 (ss. 57-88). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Smith J. A., Flowers P, Larkin M (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method, research*. London: Sage Publications.
- Smith, J. A. (2017). Interpretative phenomenological analysis: Getting at lived experience. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 303–304.

- Smith, J. A., Jarman, M., & Osborn, M. (1999). Doing interpretative phenomenological analysis. W: M. Murray, K. Chamberlain, *Qualitative health psychology: Theories and methods* (ss. 218-240). London: Sage Publications.
- Smith, J.A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 1*, 39-54.
- Smith, J.A., Eatough, V. (2006). Interpretative phenomenological analysis. W: G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schan, J. A. Smith (red.), *Research methods in psychology* (s. 322-341). London: Sage Publications.
- Smith, J.A., Harré, R., Van Langenhove, L. (1995). Idiography. W: J.A. Smith, R. Harré, L. Van Langenhove (red.), *Rethinking psychology* (s. 56-69). London: Sage Publications.
- Smith, J.A., Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. W: J. A. Smith, (red.), *Qualitative Psychology: A practical guide to research methods, 2<sup>nd</sup> edition* (ss. 53-80). London: Sage Publications.
- Smykowski B. (2004), *Wczesna dorosłość. Remedium, 2*, 4–5.
- Snyder, M., Omoto, A. M. (2007). Social action. W: A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (red.), *Social psychology: A handbook of basic principles* (ss. 940–961). New York: Guilford Press.
- Snyder, M., Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review, 2*(1), 1–36.
- Snyder, M., Omoto, A. M., Lindsay, J. J. (2004). Sacrificing time and effort for the good of others: The benefits and costs of volunteerism. W: A. G. Miller (red.), *The social psychology of good and evil* (ss. 444–468). New York: The Guilford Press.

- Sprangers, M. A. G., Schwartz, C. E. (1999). Integrating response shift into health-related quality of life research: A theoretical model. *Social Science & Medicine*, 48, 1507–1515.
- Stake, R.E. (1994). Case studies. W: N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Handbook of qualitative research* (ss. 236-247). London: Sage Publications.
- Starnes, B. J., Wymer Jr, W. W. (2001). Conceptual foundations and practical guidelines for retaining volunteers who serve in local nonprofit organizations: Part II. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 9(1-2), 97-118.
- Stebbins, R. A. (1996). Volunteering: A serious leisure perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(2), 211-224.
- Stebbins, R. A. (2000). Antinomies in volunteering—choice/obligation, leisure/work. *Society and Leisure*, 23(2), 313-324.
- Stebbins, R. A., Graham, M. (red.) (2004). *Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment*. Wallingford: CAB International.
- Stern, P. C. (1976). Effect of incentives and education on resource conservation decisions in a simulated common dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(6), 1285-1292.
- Stolarski, M., Matthews, G., Postek, S., Zimbardo, P. G., Bitner, J. (2014). How we feel is a matter of time: Relationships between time perspectives and mood. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 809-827.
- Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S., Edwards, C. S. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 742-752.

- Sun, Q., Lou, V. W., Dai, A., To, C., Wong, S. Y. (2019). The effectiveness of the young–old link and growth intergenerational program in reducing age stereotypes. *Research on Social Work Practice*, 29(5), 519-528.
- Szluz, B. L. (2012). Wolontariat studentów – współczesne wyzwania. *Studia Socialia Cracoviensia*, 4(6), 163-181.
- Szuster A., Rutkowska D. (2008). O mechanizmach endo- i egzocentrycznej orientacji prospołecznej. W: A. Szuster, D. Rutkowska, *O różnych obliczach altruizmu* (ss. 157-164). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Śliwak, J., Zarzycka, B. (2012). Osobowościowe korelaty altruizmu endo- i egzocentrycznego. W: I. Jazukiewicz, E. Kwiatkowska (red.), *Etyczny i aksjologiczny wymiar sprawności moralnych* (ss. 189-208). Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Talbot, A. (2015). The negative impacts of volunteering: A qualitative case study of one UK Scout group. *Voluntary Sector Review*, 6(2), 209-220.
- Taylor, C. (2017). Self-interpreting animals. W: S. Mulhall, *Martin Heidegger* (ss. 55-86). London: Routledge.
- Taylor, T. P., Pancer, S. M. (2007). Community service experiences and commitment to volunteering 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(2), 320-345.
- Teuscher, U., Mitchell, S. H. (2011). Relation between time perspective and delay discounting: A literature review. *The Psychological Record*, 61(4), 613-632.
- Thibaut, J. W., Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thompson, C.J., Locander, W.B., Pollio, H.R. (1989). Putting consumer experience back into consumer research: the philosophy and method of existential phenomenology. *Journal of Consumer Research*, 16, 33–146.

- Trautwein, S., Liberatore, F., Lindenmeier, J., von Schnurbein, G. (2020). Satisfaction with informal volunteering during the COVID-19 crisis: An empirical study considering a Swiss online volunteering platform. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(6), 1142-1151.
- Tseferidi, S. I., Griva, F., Anagnostopoulos, F. (2017). Time to get happy: associations of time perspective with indicators of well-being. *Psychology, Health & Medicine*, 22(5), 618-624.
- Udipi, S., Veach, P. M., Kao, J., LeRoy, B. S. (2008). The psychic costs of empathic engagement: personal and demographic predictors of genetic counselor compassion fatigue. *Journal of Genetic Counseling*, 17(5), 459-471.
- Valéau, P., Mignonac, K., Vandenberghe, C., Gatignon Turnau, A. L. (2013). A study of the relationships between volunteers' commitments to organizations and beneficiaries and turnover intentions. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 45(2), 85-95.
- Van Lange, P. A., Bekkers, R., Schuyt, T. N., Vugt, M. V. (2007). From games to giving: Social value orientation predicts donations to noble causes. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 375-384.
- Van Vuuren, M., de Jong, M. D., Seydel, E. R. (2008). Commitment with or without a stick of paid work: Comparison of paid and unpaid workers in a nonprofit organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 315-326.
- Van Vuuren, M., Pothof, S. J. (2019). Voluntary work as embodied aboutness: how the act of volunteering becomes meaningful. W: L. E. van Zyl, S. Rothmann Sr., *Evidence-based positive psychological interventions in multi-cultural contexts* (ss. 227-250). Cham: Springer.



- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M. (2012). Volunteers' psychological contracts: Extending traditional views. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41, 1072-1091.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: What makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291-302.
- Veludo-de-Oliveira, T. M., Pallister, J. G., Foxall, G. R. (2015). Unselfish? Understanding the role of altruism, empathy, and beliefs in volunteering commitment. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 27(4), 373-396.
- Vik, K., Lilja, M., Nygård, L. (2007). The influence of the environment on participation subsequent to rehabilitation as experienced by elderly people in Norway. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 14(2), 86-95.
- Wakabayashi, A., Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Goldenfeld, N., Delaney, J., Fine, D., ... Weil, L. (2006). Development of short forms of the Empathy Quotient (EQ-Short) and the Systemizing Quotient (SQ-Short). *Personality and Individual Differences*, 41(5), 929-940.
- Walker, G. J., Chapman, R. (2003). Thinking like a park: The effects of sense of place, perspective-taking, and empathy on pro-environmental intentions. *Journal of Park & Recreation Administration*, 21(4), 71-86.
- Walker, T. L., Tracey, T. J. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150-158.

- Wang, Q., Chan, I. K., Lou, V. W. (2020). Effectiveness of a holistic capacity-building program for volunteers in community-based end-of-life care. *Research on Social Work Practice, 30*(4), 408-421.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology, 26*(1), 215-240.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(2), 176-212.
- Winniford, J. C., Carpenter, D. S., Grider, C. (1995). An analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations. *Journal of College Student Development, 36*(1), 27-38.
- Wnuk, M. (2017). Właściwości psychometryczne polskiej wersji skali przywiązania do organizacji. *Organizacja i Kierowanie, 177*(3), 109-125.
- Wołowska, A. (2013). *Przywiązanie do organizacji a kontrakt psychologiczny*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Yarnal, C. M., Dowler, L. (2002). Who is answering the call? Volunteer firefighting as serious leisure. *Leisure/Loisir, 27*(3-4), 161-189.
- Yeung, J. W. (2017). Religious involvement and participation in volunteering: Types, domains and aggregate. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 28*(1), 110-138.
- Zajenkowska, A., Nowakowska, I., Kaźmierczak, I., Rajchert, J., Bodecka-Zych, M., Jakubowska, A., Anderson, J. L., Sellbom, M. (2022). The interplay between disinhibition and Present-Hedonistic time perspective in the relation between Borderline Personality Organization and depressive symptoms. *Personality and Individual Differences, 186*, 111317.

- Zaskodna, H., Simek, J., Mlcak, Z. (2013). The differences of the personality features and of the emotional empathy for volunteering. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(8), 411-411.
- Zhang, J. W., Howell, R. T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits? *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1261-1266.
- Zimbardo, P. G., Boyd, J. N. (2008). *The time paradox*. New York: Free Press.
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A., Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23(6), 1007-1023.
- Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: a valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271-1288.
- Zuckerman, M. (2014). *Sensation seeking (psychology revivals): Beyond the optimal level of arousal*. London: Psychology Press.

## Załącznik A

### Dane na temat eksploracyjnej analizy czynnikowej narzędzia Skala Przywiązania do Organizacji (SPO, Wnuk, 2018) ze zmienioną instrukcją (przywiązanie do organizacji pozarządowej, skrót SPOP)

Celem sprawdzenia, czy struktura czynnikowa narzędzia SPO może zostać odtworzona w badaniach własnych, wykonano eksploracyjną analizę czynnikową. Użyto metody największej wiarygodności, rotacji Promax ( $kappa = 4$ ). W pierwszym kroku analizie poddano wszystkie 18 pozycji kwestionariusza SPOP. Statystyka Kaisera-Meyera-Olkina (KMO) wyniosła ,84, sugerując bardzo dobrą adekwatność macierzy korelacji dla analizy czynnikowej (Kaiser i Rice, 1974). Jednakże obserwując wartości zasobów zmienności wspólnej, procentowy wskaźnik całkowitej wyjaśnionej wariancji (46,40%) oraz ładowanie kilku czynników jednocześnie przez niektóre pozycje, zdecydowano się na usunięcie ze skali czterech pozycji, które posiadały zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu  $< ,30$ . Były to pozycje<sup>18</sup>: (7) *Opuszczenie teraz tej organizacji nie byłoby dla mnie zbyt kosztowne* (0,19); (12) *Nie boję się tego, co może się zdarzyć, jeżeli odejdę z tej organizacji* (0,18); (13) *Nie wierzę w to, że człowiek musi być zawsze lojalny wobec swojej organizacji* (0,24); (18) *Nie sądzę, że bycie „człowiekiem organizacji” jest rozsądne* (0,22).

Po usunięciu pozycji ponownie wykonano eksploracyjną analizę czynnikową. Użyto metody największej wiarygodności, rotacji Promax ( $kappa = 4$ ). Analizie poddano 14-itemową wersję SPOP. Statystyka Kaisera-Meyera-Olkina (KMO) wyniosła ,83, sugerując bardzo dobrą adekwatność macierzy korelacji dla analizy czynnikowej (Kaiser i Rice, 1974). Tabela A1 przedstawia zasoby zmienności wspólnej wszystkich pozycji skali po wyodrębnieniu czynników. Wszystkie z pozycji wykazały zasoby zmienności wspólnej większe niż przyjęte 0,30.

---

<sup>18</sup> Numeracja pozycji tutaj i poniżej za pracą: Wnuk, 2017.

Tabela A1

Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu czynników

Stwierdzenie	Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu
1. Cieszę się, rozmawiając o tej organizacji z ludźmi spoza niej	0,35
2. Nie czuję się „emocjonalnie przywiązany” do tej organizacji	0,49
3. Ta organizacja wiele dla mnie znaczy	0,64
4. Nie czuję silnej przynależności do tej organizacji	0,77
5. Nie czuję jakbym był „częścią rodziny” w tej organizacji	0,53
6. Naprawdę czuję, jakby problemy tej organizacji były moimi problemami	0,37
8. Czuję, że mam ograniczone możliwości, żeby rozważyć opuszczenie tej organizacji	0,30
9. Byłoby mi bardzo ciężko teraz odejść z tej organizacji nawet gdybym chciał	0,45
10. Jedną z poważnych konsekwencji odejścia z tej organizacji mogłby być brak dostępnych rozwiązań alternatywnych	0,41
11. Zbyt wiele w moim życiu mogłoby zostać zdezorganizowane, gdybym teraz zdecydował się na odejście z tej organizacji	0,55
14. Jednym z głównych powodów kontynuacji pracy w tej organizacji jest wiara w to, że lojalność jest ważna, dlatego mam poczucie moralnego obowiązku, aby w niej pozostać	0,49
15. Sądzę, że w dzisiejszych czasach wolontariusze zbyt często przenoszą się z organizacji do organizacji	0,38
16. Nauczono mnie wierzyć w wartość pozostawania lojalnym wobec jednej organizacji	0,76
17. Byłoby lepiej, gdyby ludzie zostawali w jednej organizacji przez większość swojej aktywności wolontariackiej	0,41

Trafność wewnętrzną obliczono metodą głównych składowych. W toku analizy wyróżniono trzy czynniki, z których pierwszy wyjaśniał 29,70% wariancji, drugi 13,64% wariancji, a trzeci – 6,06% wariancji. Test dobroci dopasowania okazał się istotny statystycznie,  $\chi^2(52) = 119,93; p < 0,001$ . Tabela A2 przedstawia ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji SPOP.

Tabela A2

*Ładunki czynnikowe Skali Przywiązania do Organizacji Pozarządowej*

<b>Stwierdzenie</b>	<b>Czynnik 1</b>	<b>Czynnik 2</b>	<b>Czynnik 3</b>
1. Cieszę się, rozmawiając o tej organizacji z ludźmi spoza niej	0,62	-0,02	-0,18
2. Nie czuję się „emocjonalnie przywiązany” do tej organizacji	-0,72	0,11	-0,05
3. Ta organizacja wiele dla mnie znaczy	0,80	0,04	-0,04
4. Nie czuję silnej przynależności do tej organizacji	-0,91	0,07	0,04
5. Nie czuję jakbym był „częścią rodziny” w tej organizacji	-0,73	-0,02	0,04
6. Naprawdę czuję, jakby problemy tej organizacji były moimi	0,54	0,11	0,04
8. Czuję, że mam ograniczone możliwości, żeby rozważyć opuszczenie tej organizacji	-0,16	0,04	0,55
9. Byłoby mi bardzo ciężko teraz odejść z tej organizacji nawet gdybym chciał	0,28	0,08	0,48
10. Jedną z poważnych konsekwencji odejścia z tej organizacji	-0,15	-0,13	0,72
11. Zbyt wiele w moim życiu mogłoby zostać zdeorganizowane,	0,15	0,15	0,59
14. Jednym z głównych powodów kontynuacji pracy w tej organizacji	0,04	0,66	0,04
15. Sądzę, że w dzisiejszych czasach wolontariusze zbyt często przenoszą się z organizacji do organizacji	-0,15	0,64	0,04
16. Nauczono mnie wierzyć w wartość pozostawania lojalnym wobec	-0,02	0,93	-0,09
17. Byłoby lepiej, gdyby ludzie zostawali w jednej organizacji	0,07	0,62	-0,02

Analiza sugerowała, że czynnik 1 ładowany jest przez pozycje oznaczone cyframi 1-6 (analogicznie do pozycji 1-6 w oryginalnej wersji narzędzia – przywiązanie afektywne do organizacji), czynnik 2 ładowany jest przez pozycje oznaczone cyframi 14-17 (analogicznie do pozycji 13-18 w oryginalnej wersji narzędzia – przywiązanie normatywne do organizacji), a czynnik 3 przez pozycje oznaczone cyframi 8-11 (analogicznie do pozycji 7-12 w oryginalnej wersji narzędzia – przywiązanie kontynuacyjne do organizacji).

Obliczono współczynniki rzetelności podskal przywiązania afektywnego, normatywnego i kontynuacyjnego powstałych na skutek złączenia wyżej wymienionych pozycji kwestionariusza. Współczynniki  $\alpha$  Cronbacha wyniosły: ,86 dla przywiązania afektywnego, ,79 dla przywiązania normatywnego i ,69 dla przywiązania kontynuacyjnego.