

*Katarzyna Piechota**

MOTYWACJA DO PRACY WOLONTARIUSZY

Z a r y s t r e ś c i: W artykule poruszone zostały zagadnienia motywacji do pracy wolontariuszy w aspekcie teorii i praktyki zarządzania. Wyjaśnione zostało pojęcie wolontariatu oraz scharakteryzowana została sylwetka wolontariusza. Zaprezentowane zostały także wyniki badania przeprowadzonego w kwietniu 2014 roku na członkach organizacji pozarządowej, jaką jest stowarzyszenie, a którzy działają jako wolontariusze.

S ł o w a k l u c z o w e: motywacja, motywowanie, wolontariat, wolontariusz, organizacje pozarządowe.

K l a s y f i k a c j a J E L: J82;

WSTĘP

O tym, że największą wartość dla organizacji stanowią pracownicy nikogo nie trzeba przekonywać. Menedżerowie zdają sobie sprawę, że odpowiednie motywowanie do pracy pracowników przynosi organizacjom znaczne korzyści, zwiększa zaangażowanie pracowników i ich efektywność.

Narzędzi motywowania jest wiele, ale w dalszym ciągu najczęściej wykorzystywanym są pieniądze. Jak wskazuje portal Jobs.pl ponad 70% pracowników wskazało podwyżkę i bonusy pieniężne, jako zachętę do lepszej pracy. Blisko 20% wskazuje awans, a jedynie niecałe 2% uważa, że to podziękowania i gratulacje stanowią najlepsze narzędzie motywowania [Zbaraszcuk, 2014].

Inaczej sytuacja wygląda, jeżeli weźmiemy pod lupę organizacje non profit. Korzystają one głównie z pracy wolontariuszy, czyli osób, które bezinteresownie i dobrowolnie angażują się wykonywanie różnych zadań. De facto są oni pracownikami organizacji non profit. Wobec powyższego jak zarządzać tym

* Adres do korespondencji: Katarzyna Piechota, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Katedra Inwestycji i Nieruchomości, ul. Gagarina 13a, 87-100 Toruń, e-mail: kpiechota@doktorant.umk.pl;

rodzajem kadr? Jak ich motywować do pracy? A może wcale nie jest to konieczne, bo mają w sobie motywację do takich działań?

Menedżerowie organizacji non profit mają utrudnione zadanie. Często w ogóle nie zdają sobie sprawy, jak cenni są wolontariusze i ile można z nich wydobyć.

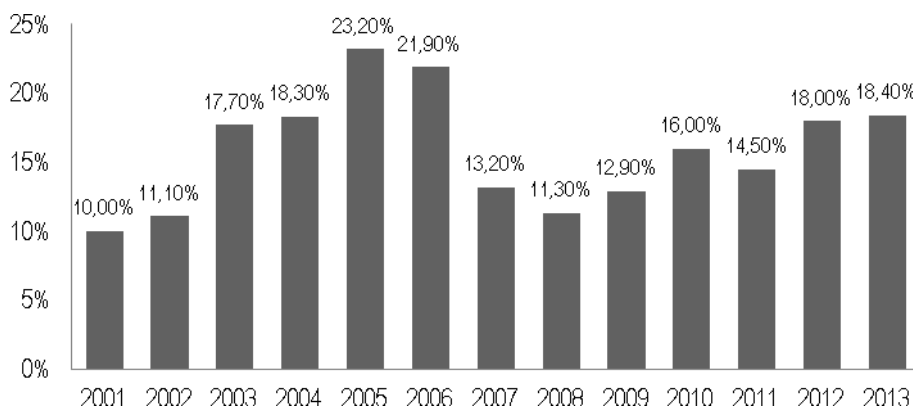
Inna kwestia dotyczy świadomości wolontariuszy, o tym jak cenni są dla organizacji. Wielu angażuje się niemal mechanicznie, nie umiejąc określić skąd pochodzi potrzeba pracy w taki sposób, tym bardziej że pracują oni zawodowo, a na wolontariat poświęcają swój czas wolny.

Kim jest wolontariusz? To osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia określone w *Ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie - działania społecznie użyteczne*¹ [Ustawa, 2010, art. 2].

Centrum Wolontariatu definiuje wolontariat jako świadomą, dobrowolną działalność podejmowaną na rzecz innych, wykraczającą poza więzy rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie [Centrum Wolontariatu, 2014a].

Autorzy raportów o zaangażowaniu społecznym Polek i Polaków określają wolontariat podobnie jak ustawa i Centrum Wolontariatu - jako bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinne, koleżeńskie czy przyjacielskie [Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2014, s. 17].

W latach 2001-2013 w Polsce w wolontariat angażowało się średnio 15,5% dorosłych Polaków (wykres 1).



Wykres 1. Procent wolontariuszy wśród dorosłych Polaków w latach 2001-2013

Źródło: Gumkowska M., *Szklany sufit wolontariatu*, <http://civicpedia.ngo.pl/wiadomosc/706852.html> [25.05.2014 r.]; Stowarzyszenie Klon/Jawor (2014), *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych. Raport z badania 2013*, Warszawa 2014, s. 42.

¹ Działania, które wpisują się w działalność społecznie użyteczną zostały wymienione w art. 4 *Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*.

W prezentowanym okresie najwięcej wolontariuszy było w Polsce w roku 2005 – ponad 23% oraz roku 2006 – blisko 22%. Kolejne lata przyniosły znaczny spadek liczby wolontariuszy – aż o 10,6 punktu procentowego w roku 2008. W ostatnich czterech latach udział wolontariuszy wśród dorosłych Polaków wyniósł średnio 16%, a w samym 2013 roku wyniósł 18,4%.

Polskich wolontariuszy można scharakteryzować, jako osoby młode – poniżej 22 roku życia (stanowią 22% ogółu wolontariuszy), z wyższym wykształceniem (28%) bądź o statusie ucznia lub studenta (29%). Co ciekawe, 11% ogółu wolontariuszy stanowią osoby starsze. W działania społecznie użyteczne częściej angażują się mieszkańcy wsi niż miast. 50% wolontariuszy przepracowało w tym charakterze 15 godzin w ciągu roku. Jedynie 5% wolontariuszy przepracowało 150 godzin w ciągu roku. W porównaniu do innych państw europejskich plasujemy się na 18 miejscu pod względem zaangażowania społecznego [Przewłocka, 2011, s. 13-20].

Problemem, w odniesieniu do motywowania do pracy wolontariuszy, jest zastosowanie odpowiednich narzędzi. Brak jest możliwości wykorzystania standardowych instrumentów pobudzania motywacji do pracy takich, jak płaca czy premia. W stosunku do wolontariuszy główną rolę odgrywają bodźce pozapłacowe, które na każdego będą oddziaływały z inną siłą. Trudnością dla menedżerów zarządzających wolontariuszami jest także fakt, że w literaturze obszernie zanalizowano motywację do pracy pracowników, a jedynie niewiele publikacji poświęcono wolontariatowi i to głównie w publikacjach zagranicznych. Warto zwrócić uwagę, że w Polsce, jak i na świecie rośnie znaczenie *trzeciego sektora*². Także wartość pracy wolontariuszy osiąga niebagatelne rozmiary. W samych Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej w 2012 roku wartość pracy wolontariuszy wyniosła 175 mld USD [Independent Sector, 2014].

Celem artykułu jest zaprezentowanie zagadnień związanych z motywowaniem do pracy wolontariuszy. W dalszej części niniejszej publikacji przedstawione zostaną zagadnienia dotyczące motywacji do pracy, koncepcji motywacji do pracy wolontariuszy oraz zaprezentowane zostaną wyniki badania, dotyczącego motywacji do pracy, przeprowadzonego na członkach organizacji pozarządowej w kwietniu 2014 roku.

1. KONCEPCJE MOTYWACJI DO PRACY WOLONTARIUSZY

Teoria zarządzania personelem wymienia wiele koncepcji motywacji do pracy. Nie mniej uwzględniają one zachowania pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie za pracę. W niewielkim tylko stopniu niektóre z koncepcji można odnieść do wolontariuszy, jak np. poziom potrzeb uznania i szacunku oraz samorealizacji w teorii potrzeb Masłowa czy dwie z trzech kategorii

² Trzeci sektor to zbiorcza nazwa organizacji pozarządowych, który obok sektora publicznego i prywatnego podejmuje aktywność społeczno-gospodarczą.

potrzeb wskazanych przez Alderfer – potrzeby przynależności i potrzeby rozwoju.

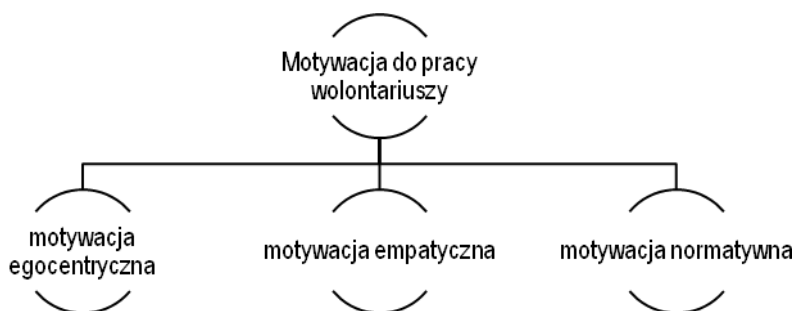
Naprzeciw oczekiwaniom sformułowania koncepcji motywacji do pracy wolontariuszy wyszedł między innymi J. Reykowski, wskazując je wśród zachowań prospołecznych. Źródłem motywacji do działań prospołecznych jest zarówno sfera emocjonalnej wrażliwości, jak i w sfera procesów motywacyjnych, które generowane są na wyższym poziomie regulacyjnym (tzw. sieci poznawczej) [Reykowski, 1978, s. 7].

Wśród motywacyjnych źródeł czynności prospołecznych J. Reykowski wskazuje [Reykowski, 1978, s. 6]:

- hipotezę wrodzonego altruizmu – człowiek posiada wrodzoną zdolność do współodczuwania emocjonalnego z innymi,
- hipotezę indywidualistyczną – człowiek działa zawsze na rzecz własnych korzyści, a działalność prospołeczna jest wyłącznie drogą do osiągnięcia tych korzyści,
- hipotezę internalizacji norm – człowiek w procesie socjalizacji uwewnętrznia zewnętrzne nakazy i zakazy, wśród których wiele odnosi się zachowań prospołecznych.

Z powyższych źródeł wynika, że podejmowanie działań prospołecznych uzależnione jest głównie od altruizmu i empatii, bądź też pobudek samolubstwa.

W literaturze wskazywane są trzy typy motywacji, które charakteryzują wolontariuszy – egocentryczna, empatyczna, normatywna (rysunek 1) [Basińska, Nowak, 2010, s. 12].



Rysunek 1: Typy motywacji do pracy wolontariuszy

Źródło: Opracowanie własne.

Motywacja egocentryczna – człowiek czerpie korzyści z działania albo w ten sposób tworzy dla siebie pomyślny układ okoliczności zewnętrznych.

Motywacja empatyczna – człowiek pomaga innym, ponieważ nie może znieść widoku osób cierpiących.

Motywacja normatywna – człowiek dąży do zachowania zgodnego z normami moralnymi.

Te wyróżnione w literaturze typy motywacji do pracy wolontariuszy odpowiadają źródłom motywacji wskazanym przez J. Reykowskiego i możemy

je sklasyfikować jako te, które wynikają albo z altruizmu, bądź te które wynikają z samolubstwa. Takie podejście do motywacji wolontariuszy powoduje pewien dysonans – wolontariat ma być bezinteresowny, więc skąd tu miejsce na samolubstwo? Podobne wnioski wyciągnęli Cnaan i Goldberg-Glen w swoim badaniu dotyczącym identyfikacji głównych motywatorów działań prospołecznych [Esmond, Dunlop, 2004, s. 13].

Caldini wskazuje, że głównym motywem podejmowania zachowań prospołecznych jest realizacja określonego celu dla własnego dobra, podwyższenie swojej pozycji społecznej i zdobycie aprobaty, zarządzanie własnym wizerunkiem oraz radzenie sobie w ten sposób z własnymi emocjami i nastrojami [Basińska, Nowak, 2010, s. 12].

Portal World Volunteer Web wskazuje cztery główne motywacje podejmowania pracy jako wolontariusz [World Volunteer Web, 2014]:

- wzajemna pomoc,
- filantropia,
- wolontariat jako forma samopomocy, co jest wynikiem jakiegoś wydarzenia w życiu,
- zdobycie nowych umiejętności i doświadczeń, dążenie do rozwoju zawodowego.

2. MOTYWACJA DO PRACY WOLONTARIUSZY

Codzienne działania, jakie podejmujemy determinowane są naszą motywacją do ich podejmowania. Motywacja stanowi chęć robienia czegoś, wynikającą z wewnętrznych motywów. Podejmowanie działań ma na celu osiągnięcie konkretnych celów, a na to składają się czynniki natury psychicznej, umysłowej i fizjologicznej człowieka. Człowiek może motywować się sam lub też może być motywowany przez innych. Motywacja jest swego rodzaju funkcją oczekiwań osiągnięcia określonych celów [Sekuła, 2008].

Motywacja rozpatrywana może być w dwóch ujęciach – atrybutywnym i czynnościowym. Ujęcie atrybutywne uwzględnia stan i siłę wewnętrzną jednostki. Ujęcie czynnościowe natomiast polega na odpowiednio silnym oddziaływaniu na zachowania ludzi i ich trwałość w czasie za pomocą odpowiednio dobranych bodźców.

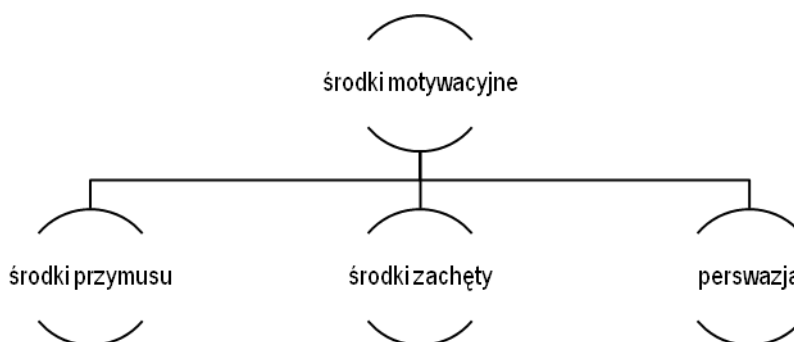
Z wielu definicji motywacji warto przytoczyć tę sformułowaną przez J. A. F. Stonera, R. E. Freemana oraz D. R. Gilberta Jr. [Sekuła, 2008, s. 11]:

„Motywacja to psychologiczny stan przyczyniający się do stopnia, w jakim człowiek się w coś angażuje. Obejmuje czynniki, które powodują, wytyczają i podtrzymują zachowania ludzkie zmierzające w określonym kierunku.”

Dlatego wskazano powyższą definicję, ponieważ ze wszystkich opublikowanych definicji motywowania, ta najbardziej odnosi się do pracy pracownika, jak i wolontariusza, bowiem podkreśla, że motywacja to psychologiczny stan obejmujący różne czynniki wpływające na zachowania ludzkie.

Motywacja obejmuje czynniki wpływające na ludzi tak, że wymuszają (sugerują) określony sposób zachowania. Podkreśla się istotność trzech elementów motywacji – kierunku aktywności, wysiłku, jaki wkłada osoba oraz wytrwałości – wymiaru czasowego wysiłku. Motywowanie do pracy ma skłaniać pracowników do określonego działania zgodnie z wolą, chęcią i interesami organizacji. To w pracownikach dobrze umotywowanych tkwi siła. Wyróżniamy motywację do pracy przez nastawienie oznaczające sposób myślenia i wiarę w siebie oraz perspektywy działania w przyszłości na podstawie doświadczeń z przeszłości. Motywacja obejmuje także zachętę obejmującą czerpanie bieżących korzyści z działań i aktywności pracownika [Sekuła, 2008, s. 11-15].

Motywowanie do pracy jest procesem, który zachodzi między dwoma stronami – pracodawcą i pracownikiem, którzy oddziałują na siebie nawzajem, dążąc do realizacji działań zgodnie z zamierzeniami motywującego. Motywującym może być zarówno kierownik, jak i sam pracownik, który motywuje się wewnętrznie. Motywowanie następuje za pomocą różnorodnych środków (narzędzi, czynników, motywatorów), które można podzielić na trzy grupy (rysunek 2) [Basińska, Nowak, 2010].



Rysunek 2. Podział środków motywacyjnych

Źródło: Opracowanie własne.

Środki przymusu zakładają podporządkowanie zachowań motywowanego interesom i woli motywującego bez względu na interesy i oczekiwania motywowanego. Przyjmują formę nakazu, zakazu, rozkazu, polecenia czy zalecenia [Basińska, Nowak, 2010, s. 4].

Środki zachęty przyjmują formę wzmocnienia, pobudzenia systemowego oraz pobudzeni doraźnego. Mają charakter długotrwałego działania. Służą one nie tylko wywoływaniu zainteresowania określonym zachowaniem, ale służą także, jako instrument modyfikacji i kształtowania pożądanych zachowań i ich wzorców przez sterowanie otoczeniem. Nagradzanie pożądanych zachowań wzmacnia prawdopodobieństwo ich powtórzenia w przyszłości [Basińska, Nowak, 2010, s. 4-5].

Perswazja to instrument oddziaływania na sferę umysłową człowieka. Odwołuje się do motywacji wewnętrznej, wynikające z wzajemnej negocjacji czy konsultacji motywującego i motywowanego. Perswazja, bowiem zakłada partnerstwo pracodawcy i pracownika. Perswazja jest środkiem dopełniającym inne narzędzia motywacyjne [Basińska, Nowak, 2010, s. 5].

W procesie motywowania wykorzystuje się dwa rodzaje bodźców – zewnętrzne i wewnętrzne. Bodźce wewnętrzne sprzyjają realizacji wartości immanentnych człowieka – celów, których osiągnięcie stanowi cel sam w sobie. Pobudzanie realizacji tych celów, powoduje że pojawiają się nagrody wewnętrzne, głównie o charakterze niematerialnym. Bodźce zewnętrzne sprzyjają realizacji wartości instrumentalnych i mogą mieć charakter materialny lub niematerialny. Bodźce materialne to przede wszystkim płaca, awans, świadczenia socjalne. Bodźce niematerialne to między innymi uznanie, prestiż, stosunki międzyludzkie czy możliwość samorealizacji [Basińska, Nowak, 2010, s. 5].

W odniesieniu do wolontariuszy motywowanie oparte jest jedynie na formach pozafinansowych. Ograniczone zostają także możliwości stosowania takich środków motywowania jak przymus czy zachęta. Do głównych motywatorów pozafinansowych, które mogą być stosowane w odniesieniu do wolontariuszy są [Basińska, Nowak, 2010, s. 5-8; Centrum Wolontariatu, 2014b]:

- pochwała – ważne jest dostrzeżenie osiągnięć pracowników, podziękowanie za włożony wysiłek, wyrażenie uznania,
- stwarzanie możliwości rozwoju – powierzanie pracownikowi bardziej odpowiedzialnej pracy,
- wzbogacanie pracy – łączenie czynności o różnym charakterze i stopniu trudności oraz zwiększanie udziału elementów decyzyjnych w pracy,
- rozwój personelu – rozszerzanie wiedzy i zdolności pracowników, które zostaną wykorzystane do osiągnięcia celów organizacji,
- kontrola procesu pracy – powinna być dokonywana regularnie i dotyczyć bezpośrednio wykonywanej pracy; pobudza ona samokontrolę pracowników,
- komunikacja wewnętrzna – istotna jest równowaga informacyjna, w której do pracownika dociera odpowiednia ilość informacji przekazywanych przez przełożonych oraz która zachęca do wyrażania przez pracowników myśli, dzielenia się pomysłami,
- doskonalenie sytuacji pracy – stwarzanie odpowiednich warunków pracy,
- rotacja pracy – cykliczne zmiany zadań wykonywanych przez pracowników, które sprzyjają nabywaniu nowych umiejętności przez pracownika,
- indywidualizacja – indywidualne traktowanie każdego pracownika oraz

- mniej formalne działania sprzyjające utrzymaniu dobrych relacji z wolontariuszami jak wysyłanie kartek okolicznościowych, zapraszanie na formalne i nieformalne spotkania organizacji, obchodzenia Dnia Wolontariusza czy wręczanie gadżetów organizacji.

Jak pokazują dane publikowane przez brytyjski Institute for Volunteering Research wśród największych korzyści z pracy jako wolontariusz, sami wolontariusze wskazują [Institute for Volunteering Research, 2014]:

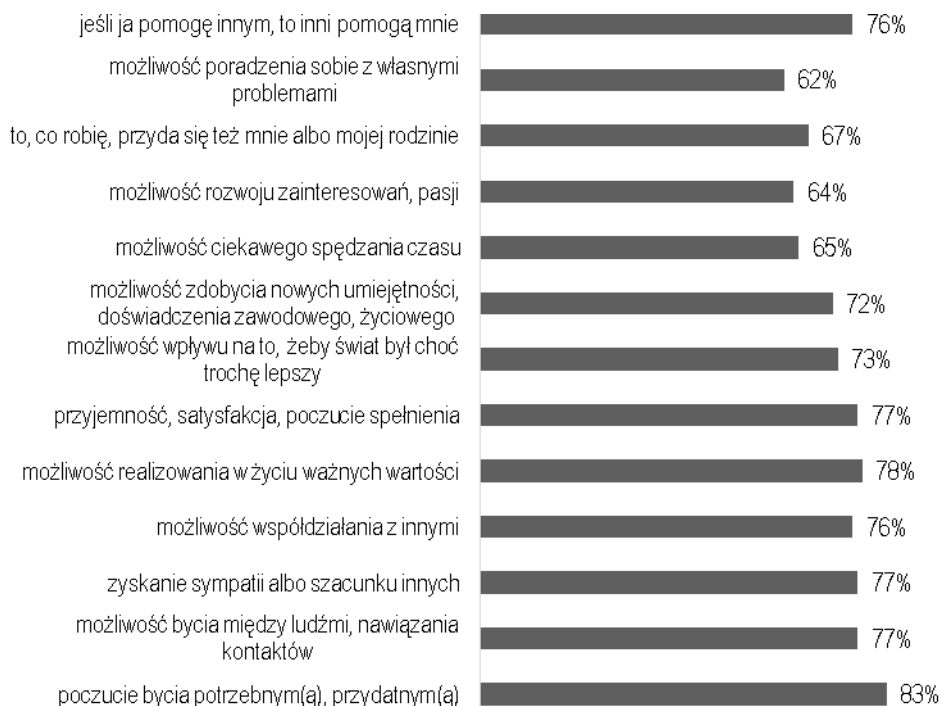
- poczucie zadowolenia, gdy widzą wyniki (97% badanych wolontariuszy),
- po prostu lubią to (96%),
- poczucie osobistych osiągnięć (88%),
- możliwość spotykania nowych ludzi, nowe przyjaźnie (86%),
- możliwość robienia rzeczy, w których jest się dobrym (83%).

Motywacja do pracy wolontariuszy uzależniona jest od motywacji wewnętrznej ich samych. Dlatego bardzo ważne jest odpowiednie jej stymulowanie, o czym każdy menedżer organizacji powinien pamiętać.

Badania zaangażowania społecznego w Polsce, przeprowadzane każdego roku, pokazują, co motywuje Polaków do podejmowania działalności na rzecz innych³. Według danych za rok 2013 najważniejszą korzyścią z wolontariatu jest poczucie bycia potrzebnym (wykres 2). Wskazało tak 83%

³ Co ważne, w badaniach tych osobno rozpatruje się filantropię i wolontariat. Wolontariat często utożsamiany jest z filantropią. Tym czasem filantropia to bezinteresowne udzielanie pomocy finansowej lub materialnej.

badanych.



Wykres 2. Korzyści wynikające z zaangażowania w wolontariat

Źródło: Stowarzyszenie Klon/Jawor (2014), *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych. Raport z badania 2013*, Warszawa, s. 64.

Blisko 80% respondentów wskazuje jako istotną korzyść wynikającą z zaangażowania w wolontariat możliwość realizowania w życiu ważnych wartości. 77% badanych uważa, że korzyścią wolontariatu jest możliwość bycia między ludźmi, nawiązywanie kontaktów, przyjemność, satysfakcja, poczucie spełnienia oraz zyskanie sympatii bądź szacunku innych. Wyniki badania ukazały, że motywowanie do angażowania się w wolontariat nie może opierać się jedynie na wartościach moralnych. Dla respondentów ważne w wolontariacie są korzyści bezpośrednie i odłożone w czasie, społeczne i towarzyskie, psychologiczne i zawodowe [Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2014, s. 63].

Portal Independent Sector zidentyfikował osiem powodów, dla których ludzie podejmują się pracy jako wolontariusz. Są to [Schultinik, Riley, Schott, 2014]:

- możliwość dokonywania zmian otoczenia,
- wykorzystywanie talentu i umiejętności,
- zdobywanie doświadczenia zawodowego i nawiązywanie kontaktów,

- możliwość wyrażania swojej wiary,
- poznawanie ludzi,
- rozwój osobisty i zwiększanie własnej wartości,
- dążenie do bardziej zrównoważonego życia,
- dawanie czegoś w zamian.

W dalszej części pracy przedstawione zostaną wyniki badania przeprowadzonego wśród wolontariuszy zaangażowanych w działalność organizacji pozarządowej, którego celem było poznanie motywów podejmowania pracy na rzecz organizacji przez jej członków – wolontariuszy.

3. WYNIKI BADANIA

Celem badania było rozpoznanie motywów podejmowania pracy na rzecz organizacji przez jej członków – wolontariuszy oraz rozpoznanie motywatorów kontynuowania pracy na rzecz organizacji.

Badaniu zostali poddani członkowie organizacji pozarządowej – stowarzyszenia, którzy pracują na jego rzecz jako wolontariusze. Stowarzyszenie powstało w 2008 roku i skupia w swoich szeregach młodych akademików oraz absolwentów szkół wyższych. Wśród celów, jakie stawia sobie organizacja są między innymi:

- nauka tolerancji zwyczajów, kultur i tradycji innych krajów,
- promocja działań prospołecznych młodych ludzi na rzecz budowania społeczeństwa obywatelskiego,
- edukacja i upowszechnianie integracji europejskiej, czy
- promocja przedsiębiorczości i twórczości studenckiej.

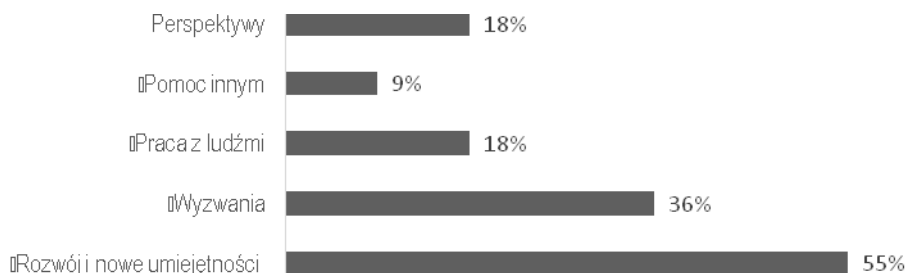
Badanie przeprowadzono w dniach 20-30 kwietnia 2014 roku. Badaniu poddani zostali wszyscy członkowie stowarzyszenia, łącznie 23 osoby w przedziale wiekowym 23-45. 70% badanych stanowiły kobiety, 30% mężczyźni. W badaniu zastosowano metodę wywiadu bezpośredniego standaryzowanego.

Prezentowane poniżej wyniki badania mają charakter poznawczy. Nie jest możliwe na ich podstawie formułowanie wniosków odnoszących się do całej populacji wolontariuszy w Polsce. Warty podkreślenia jest fakt, że w naszym kraju, jak i na całym świecie, ludzie podejmują się pracy jako wolontariusz jednorazowo, okazjonalnie i wielokrotnie. Podejmują się także różnych czynności z tym związanych (pracy w hospicjach, obsługi i organizacji dużych imprez etc.), co powoduje, że motywacje do działania dla każdej tak zdefiniowanej grupy będą inne.

Badani potrafią zdefiniować, czym jest wolontariat, jednak jedynie 45% z nich uważa siebie za wolontariusza. 27% uważa, że pracując na rzecz stowarzyszenia nie są wolontariuszami. 27% także jest zdania, że wykonując część czynności na rzecz organizacji uważają się za wolontariuszy, ale kiedy

odnoszą korzyść, chociażby zdobywając nową umiejętność, za wolontariuszy już się nie uważają.

Zapytano członków stowarzyszenia o motywy podjęcia pracy w organizacji (wykres 3).

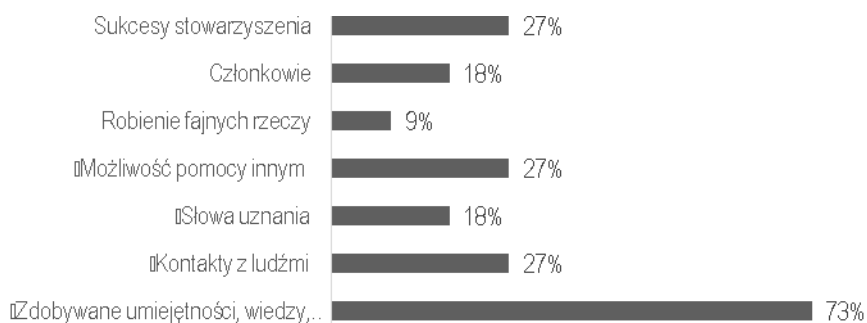


Wykres 3. Motywy podjęcia pracy w stowarzyszeniu

Źródło: Badania własne.

55% dołączyło do stowarzyszenia, bo upatrywało w tym możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności. Dla 36% ważne były wyzwania, jakich mogli się podejmować pracując na rzecz organizacji, a których nie mogliby robić na uczelni. Dla 18% motywem podjęcia pracy w stowarzyszeniu były nowe perspektywy oraz praca z ludźmi. Jedyne dla 9% decydująca była możliwość pomocy innym.

Członkowie stowarzyszenia wśród najistotniejszych motywów dalszej pracy w organizacji jako wolontariusz wskazują zdobywanie nowych umiejętności, wiedzy i doświadczenia (79% badanych) (wykres 4).



Wykres 4. Motywatory dalszej pracy w stowarzyszeniu

Źródło: Badania własne.

Innymi motywami są kontakty z ludźmi, sukcesy, jakie odnosi stowarzyszenie realizując pomyślnie projekty (czyli satysfakcja) oraz możliwość pomocy innym. Te motywacje wskazało 27% respondentów. 18% uważa najlepiej

motywują ich inni członkowie oraz słowa uznania, które są do nich kierowane przez zarząd bądź innym (np. beneficjentów, uczestników projektów).

Zapytano wolontariuszy o to, czym wyróżnia się praca w stowarzyszeniu, co ma takiego w sobie (wykres 5)?



Wykres 5. Wyróżniki pracy w stowarzyszeniu

Źródło: Badania własne.

55% uczestników badania uważa, że tym, co wyróżnia pracę w stowarzyszeniu jest różnorodność podejmowanych działań. Dla 27% tym czymś wyjątkowym są wyzwania, jakie stawia przed nimi stowarzyszenie, samodzielność w działaniu oraz rozwijanie własnych zainteresowań i pasji. 9% respondentów uważa, że pracę w stowarzyszeniu wyróżnia bezinteresowność członków oraz dobrowolność pracy.

Badani zdają sobie sprawę z tego, że nie tylko dają coś od siebie stowarzyszeniu, ale także z zaangażowania czerpią korzyści (wykres 6).



Wykres 6. Korzyści z pracy w stowarzyszeniu

Źródło: Badania własne.

81% badanych uważa, że tym, co wynoszą z pracy jako wolontariusze są umiejętności i doświadczenia, które przydatne są i będą w życiu zawodowym. 27% członków stowarzyszenia wśród korzyści wymienia satysfakcję, samorealizację oraz kontakty z ludźmi. Dla 18% respondentów efektem pracy

jako wolontariusz jest poczucie, że robi się coś dobrego i pożytecznego, a dla 9% walka z własnymi słabościami.

PODSUMOWANIE

W badaniu potwierdzenie znalazły założenia koncepcji motywacji do pracy wolontariuszy. Wolontariusze kierują się głównie pobudkami samolubnymi angażując się w ten rodzaj działalności – oczekują korzyści dla siebie, często odłożonych w czasie.

Wyniki badania znajdują także odzwierciedlenie w danych prezentowanych przez Stowarzyszenie Jawor/Klon, w szczególności w kwestii motywacji do podejmowania pracy jako wolontariusz.

Umiejętności, doświadczenia, rozwijanie swoich pasji, uznanie, satysfakcję, kontakt z ludźmi można uznać za kanon motywów podejmowania pracy jako wolontariusz. Istotnym jest zwrócenie uwagi menedżerom organizacji, które korzystają z pracy wolontariuszy na umiejętne wykorzystywanie znajomości tego, co motywuje tę grupę do działania.

LITERATURA

- Zbaraszcuk E. (2014), *Podwyżka najlepszym sposobem na motywowanie pracowników*, Portal Jobs.pl <http://www.jobs.pl/artykuly/podwyzka-najlepszym-sposobem-na-motywowanie-pracownikow> [25.05.2014 r.].
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2004 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, tekst jednolity: Dz. U. z 2010 roku Nr 234 poz. 1536 ze zm.
- Centrum Wolontariatu (2014a), <http://wolontariat.org.pl/wolontariusze/kim-jest-wolontariusz/> [20.05.2014 r.]
- Stowarzyszenie Klon/Jawor (2014), *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych. Raport z badania 2013*, Warszawa.
- Przewłocka J. (2011), *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010 roku: wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.
- Gumkowska M. (2014), *Szklany sufit wolontariatu*, <http://civicpedia.ngo.pl/wiadomosc/706852.html> [25.05.2014 r.].
- Sekuła Z. (2008), *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, Wyd. PWE, Warszawa.
- Independent Sector (2014), *National Value of Volunteer Time*, http://www.independentsector.org/volunteer_time [28.05.2014 r.].
- Basińska A., Nowak M. (2010), *Motywowanie i motywacja do pracy wolontariuszy*, WOLIMP, Poznań, <http://www.staff.amu.edu.pl/~wolimp> [PDF] [2.06.2014].
- Centrum Wolontariatu (2014b), <http://wolontariat.org.pl/strefa-korzystajacych/cykl-wspolpracy/wspolpraca-i-motywowanie/motywowanie/> [20.05.2014 r.].
- Institute for Volunteering Research (2014), <http://www.ivr.org.uk/ivr-volunteering-stats> [19.05.2014 r.].
- Reykowski J. (1978), *Podstawowe mechanizmy regulacji społecznego zachowania się człowieka* [w:] Reykowski J. (red.), *Teoria osobowości a zachowania prospołeczne*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Esmond J., Dunlop P. (2004), *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*, CLAN WA Inc., <http://volunteer.ca/content/clan-wa-inc-developing-volunteer-motivation-inventory-assess-underlying-motivational-drives> [PDF] [25.05.2014 r.].

- World Volunteer Web (2014), *People volunteer to make a difference: UK study*, <http://www.worldvolunteerweb.org/resources/research-reports/national/doc/people-volunteer-to-make.html> [28.05.2014 r.].
- Schultinik J., Riley M. J., Schott G. (2014), *Determining Volunteer Motivations – A Key to Success*, http://www.msue.msu.edu/objects/content_revision/download.cfm/revision_id.353032/workspace_id.275600/Determining%20Volunteer%20Motivations.pdf/ [PDF] [29.05.2014 r.].

MOTIVATION TO VOLUNTEER WORK

A b s t r a c t: This article will present the issues of motivation to volunteer work based on the results of a survey of members of non-governmental organization in April 2014. The publication will be explained the concept of volunteering. Also discussed will be issues of motivation to work in the theoretical aspects and its references to volunteering. It will show the results of the published reports on volunteering and social activities.

K e y w o r d s: motivation, motivating, volunteering, volunteer, non-governmental organizations.