

Anna Lubrańska, Ewa Zawira

WOŁONTARIAT A SATYSFAKCJA Z ŻYCIA I SATYSFAKCJA Z PRACY

Słowa kluczowe: wolontariat, wolontariusz, satysfakcja z życia, satysfakcja z pracy

Streszczenie: W opracowaniu podjęto zagadnienie wzajemnych relacji wolontariatu wobec doświadczanej satysfakcji z życia i satysfakcji z pracy. Problem zweryfikowano empirycznie. W badaniu uczestniczyło 60 dorosłych, aktywnych zawodowo wolontariuszy i 60 nie-wolontariuszy. Zastosowano Skalę Satysfakcji z Życia, Skalę Satysfakcji z Pracy oraz metryczkę. Wykorzystano analizę korelacji (korelacji rang rho Spearmana) i test porównań międzygrupowych (test U Manna-Whitneya). Otrzymane rezultaty wskazują, iż wolontariuszy cechuje istotnie wyższa satysfakcja z życia. W przypadku satysfakcji z pracy nie uzyskano efektów istotnych statystycznie.

Wprowadzenie – wolontariat jako doświadczenie indywidualne i zjawisko w przestrzeni społecznej

Wolontariat jawi się współcześnie jako zjawisko, które jest coraz mocniej zauważalne w przestrzeni publicznej. Jego obecność wyraźnie podkreślają zestawienia statystyczne (Boguszewski 2016, s. 1–2). Jednocześnie wolontariat pozostaje szczególnym rodzajem indywidualnego doświadczenia, zaangażowania jednostki w zróżnicowane obszary aktywności pomocowej. Poddając charakterystyce analizowane zjawisko, zauważa się, iż wolontariat to termin wprowadzony do literatury wraz z rozwojem różnego rodzaju organizacji społecznych coraz silniej oddziałujących na kształt współczesności. Wolontariat odnosi się do niemal każdej dziedziny życia społecznego oraz działania na rzecz środowiska naturalnego (na przykład ochrony środowiska naturalnego, opieki nad zwierzętami, ochrony i pomnażania różnych wartości, dóbr służących człowiekowi, zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju) (Górecki 2013, s. 81–82).

W myśl definicji wolontariatu proponowanej przez Ogólnopolską Sieć Centrów Wolontariatu (<http://wolontariat.org.pl>), wolontariat to „bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinne, koleżeńskie lub przyjacielskie”. Efekt dobrowolności widoczny jest również w innym określeniu (Leszczyński 2012, s. 131), poszukującym źródła terminu wolontariat w tradycji łacińskiej (gdzie *voluntas* tłumaczy się jako dobrowolność albo dobrą wolę). Wolontariat pozostaje zatem pracą podejmowaną z dobrej woli.

A wolontariuszem może zostać każdy, w każdym obszarze życia, wszędzie tam, gdzie istnieje potrzeba niesienia pomocy i wsparcia (Olubiński 2005, s. 47).

Mirosław Górecki (2013, s. 86–90) zwraca uwagę na istotne funkcje wolontariatu (funkcje autokreacyjne i funkcje ogólnospołeczne). Wśród funkcji autokreacyjnych wyróżnia się: funkcję wychowawczą (związaną z tworzeniem optymalnych możliwości rozwoju osobistego i społecznego, z kształtowaniem osobowości człowieka podczas wypełniania roli wolontariusza); funkcję afiliacyjną (realizowaną w efekcie zaspokajania naturalnej potrzeby przynależności jednostki do danej grupy społecznej, z którą się utożsamia); funkcję integracyjną (zawartą w realizacji idei solidarności społecznej); funkcję aksjologiczno-normatywną (której przejawy widoczne są w kształtowaniu systemu wartości oraz promowaniu, utrwalaniu fundamentalnych idei); funkcję ekspresyjną (odnoszącą się do możliwości realizacji potrzeb wyższego rzędu, potrzeby samorealizacji, potrzeby szacunku i uznania oraz potrzeby miłości i przynależności). W obszarze funkcji ogólnospołecznych wymienia się: funkcję innowacyjną (eksperymentalną; ukierunkowaną na poszukiwanie, wprowadzanie i promowanie nowych, oryginalnych rozwiązań modelowych oraz przewodzenie w doświadczaniu działań ryzykownych, jednak ważnych społecznie); funkcję pomocową (odnoszącą się do zaspokajania podstawowych potrzeb jednostek); funkcję ekonomiczną (związaną z efektywnością ekonomiczną świadczonych usług oraz pozyskiwaniem dodatkowych środków i zasobów); funkcję normalizacyjną; funkcję lobbingsową (dotyczącą obrony podstawowych wartości społeczeństwa demokratycznego, m.in. wolności, pluralizmu, poszanowania praw, interesów grup społecznych, dobra wspólnego, godnego uczestnictwa w życiu); funkcję rzecznictwa interesów obywateli oraz funkcję kontrolną (zawartą w monitorowaniu działań władz publicznych, w krytycznej ocenie systemu państwowego i w podejmowaniu stosownych interwencji wobec stwierdzonych błędów, uchybień czy zaniechań) (Górecki 2013, s. 86–90).

Przeszkody dla podjęcia działalności wolontariackiej nie powinien stanowić wiek jednostki. Ewa Włodarczyk (2011, s. 28) słusznie zauważa, iż w każdej grupie wiekowej tkwi pewien istotny potencjał dla wolontariatu. Wśród najmłodszych cennym zasobem pozostaje umiejętnie zakorzeniana i pielęgnowana gotowość do pomagania innym. Młodzież z kolei może w działalności wolontariackiej zrealizować motyw zmiany świata oraz zaspokoić potrzebę otwartości na to, co nowe. Dorośli aktywni zawodowo w roli wolontariusza mają możliwość wykorzystania bogatego życiowego i zawodowego doświadczenia, poczucia sensu własnej aktywności poprzez oderwanie od codziennej rutyny, wyjścia poza dotychczasowe standardy działania. Dla osób starszych, nieczynnych zawodowo, wolontariat staje się szansą na zaferowanie i wykorzystanie własnej dyspozycyjności, jednoczesne doświadczanie bycia potrzebnym i użytecznym społecznie. Przekonuje się, iż osoby starsze doskonale sprawdzają się w roli wolontariusza. Argumentując na rzecz wolontariatu seniorów, zauważa się, iż mają

oni więcej czasu, dysponują unikatowymi umiejętnościami, zestawem zróżnicowanych kompetencji, są pasjonatami i specjalistami, którzy mają kontakty, mogą wiele nauczyć innych, chcą pomagać i dzielić się z innymi (*Angażowanie osób dojrzałych w wolontariat i aktywność społeczną*, s. 9). Podobny obraz aktywności społecznej osób starszych jawi się w rezultatach raportu poświęconego temu zagadnieniu (Czapiński, Błędowski 2014, s. 68–70). Aktywność sformalizowana stanowi dla badanych źródło satysfakcji z udziału w działaniach wspólnoty i możliwości kształtowania warunków funkcjonowania w danej społeczności. Podsumowując powyższe refleksje, można uznać, iż wolontariat pozostaje zjawiskiem, które bardzo mocno zaznacza się w obszarze doświadczeń indywidualnych i w przestrzeni życia społecznego. Jednocześnie – co potwierdzają zarówno wyniki badań, jak i opinie samych zainteresowanych – wolontariat jest źródłem szeregu pozytywnych następstw.

Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy – ujęcie definicyjne

Podjmując rozważania wokół zjawiska wolontariatu – pozostając w zgodzie z problematyką prezentowaną w niniejszym opracowaniu – należy równolegle zwrócić uwagę na sposoby rozumienia terminów „satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy”. Satysfakcja z życia, rozpatrywana w kategoriach dobrostanu psychicznego, jakości życia, poczucia szczęścia (Wnuk i in. 2013), stanowiąc ogólną ocenę zadowolenia z własnych osiągnięć i warunków życia, pozostaje istotną składową subiektywnego dobrego samopoczucia (Diener i in. 1985, Pavot, Diener 1993). Ujmując zagadnienie jeszcze inaczej, to „emocjonalny i/lub poznawczy bilans życia w wymiarze wartościującym (dobre-złe, przyjemne-przykre)” (Czapiński 1994, s. 25). Uwzględnienie perspektywy poznawczej i emocjonalnej zawarte jest także we współczesnym sposobie rozumienia satysfakcji z pracy. Zadowolenie z pracy wyraża się bowiem zarówno w tym, co jednostka myśli o swojej pracy, jak ją ocenia, w sądach poznawczych odnoszących się do pracy, jak również jest widoczne w doświadczanych uczuciach, stanach afektywnych, towarzyszących człowiekowi w realizacji roli pracownika (Sowińska 2014, s. 48). Wspomniane dwa obszary opisu i wyjaśniania zjawiska zadowolenia z pracy potwierdzone są w poglądach Arthura Briefa (Brief 1998 za: Jaros 2005, s. 90), akcentującego rolę emocjonalnego i poznawczego komponentu zadowolenia z pracy, uznającego, że „reakcje emocjonalne oznaczają samopoczucie w pracy lub doświadczane uczucia wobec pracy, a oceny poznawcze, zwane inaczej satysfakcją z pracy, określają, w jakim stopniu człowiek postrzega swoją pracę jako korzystną lub niekorzystną” (Jaros 2005, s. 90). W świetle badań (Zalewska 2004, s. 410) oceny emocjonalne i poznawcze są odmiennie warunkowane, a całkowite zadowolenie z pracy stanowi efekt kombinacji różnych poziomów poznawczego i emocjonalnego zadowolenia w pracy (Jaros 2004, s. 312). Literatura przedmiotu przytacza zróżnicowane próby zdefiniowania, uporządkowania stanowisk teoretycznych wyrażanych wobec zadowolenia w pracy (Wudarzewski 2013, Sowińska 2014).

Metodologia badań

Badaniem (realizowanym we współpracy Auterek w ramach seminarium magisterskiego) objęto 60 wolontariuszy (83,3% kobiet), w wieku 21–66 lat ($M = 42,31$), aktywnych zawodowo, ze stażem pracy 1–43 lata ($M = 19,64$). Respondenci byli zatrudnieni na trzech typach stanowisk: kierowniczym 12%, wykonawczym 45%, specjalisty 43%, pracując średnio 8,45 godzin dziennie (liczba godzin pracy wahała się od 5 do 13 w ciągu dnia). W większości respondenci pracowali z Ludźmi (70%), a także z: Rzeczami (8%), Danymi (20%), Ideami (2%). Wolontariusze byli zaangażowani w projekt „Szlachetna Paczka”. 75% badanych określiło uczestnictwo w wolontariacie jako stałe, 22% zadeklarowało formę tymczasową, a dla 3% wolontariat miał charakter jednorazowy. 60% respondentów to wolontariusze pełniący tę funkcję 2 lata i dłużej, 23% od 1 roku do 2 lat, 14% przez okres 1 roku, 3% około pół roku. W projekcie badawczym uczestniczyło również 60 aktywnych zawodowo nie-wolontariuszy, co umożliwiło przeprowadzenie porównań międzygrupowych. Nie-wolontariusze to w większości kobiety (86,7%), w wieku 23–61 lat ($M = 42,77$), ze średnim stażem pracy 12,13 lat (1–43 lata). Dzienna liczba godzin pracy wynosiła: 4–12 ($M = 8,10$). Nie-wolontariusze byli zatrudnieni na stanowiskach: kierowniczych (22%), wykonawczych (45%), specjalistów (33%), pracując z: Ludźmi (73%), z Rzeczami (4%), z Danymi (18%), z Ideami (5%).

Celem zebrania materiału empirycznego zastosowano Skalę Satysfakcji z Życia, Skalę Satysfakcji z Pracy oraz metryczkę (dotyczącą danych socjodemograficznych). Skala Satysfakcji z Życia, *Satisfaction With Life Scale, SWLS* (Diener i in., 1985), w polskiej adaptacji Zygryda Juczyńskiego (Juczyński 2001) pozwala na ocenę subiektywnej satysfakcji z życia. Skala jest miarą dobrostanu psychicznego w oparciu o operacjonalizację satysfakcji z życia jako świadomej poznawczej oceny życia (Pavot, Diener 1993). Struktura skali obejmuje 5 stwierdzeń, wobec których badany ustosunkowuje się, odpowiadając, w jakim stopniu odnoszą się one do jego dotychczasowego życia, z wykorzystaniem siedmiostopniowej skali odpowiedzi od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam”, do 7 – „całkowicie się zgadzam”. Uzyskane wyniki zawarte są w przedziale od 5 do 35 punktów. Im wyższa liczba punktów, tym wyższa satysfakcja z życia. SWLS jest przeznaczona do diagnozy osób dorosłych. Narzędzie posiada satysfakcjonujące parametry psychometryczne (Juczyński 2001). Skala Satysfakcji z Pracy (Zalewska 2003) służy do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. Skala obejmuje 5 stwierdzeń. Osoba badana określa, na ile każde z nich odnosi się do jej pracy. Odpowiedzi są udzielane w skali siedmiostopniowej (1 – „zdecydowanie nie zgadzam się”, do 7 – „zdecydowanie zgadzam się”). Wynik ogólny (suma wszystkich ocen, od 5 do 35 punktów) wskazuje na stopień satysfakcji z pracy. Im wyższy wynik, tym wyższa satysfakcja z pracy. Własności psychometryczne narzędzia są zadowalające (Zalewska 2003).

W opinii Dominika Buttlera (2011, s. 13) wolontariat to działalność „motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne”. Za taką podmiotową korzyść można uznać doświadczaną przez podmiot satysfakcję z życia. Kierując się tym przekonaniem, przesłankami empirycznymi (Willigen 2000, Bocheńska-Seweryn, Kluzowa 2005, *The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research* 2007, Argyle 2012) oraz faktem, iż prawda ta wybrzmiewa w wypowiedziach samych wolontariuszy (Dolińska i in. 2016, Grzybowski 2014), można sformułować przypuszczenie, iż: Uczestnictwo w wolontariacie sprzyja wzrostowi satysfakcji z życia (H1). Z uwagi na znaczące promieniowanie doświadczeń związanych z wolontariatem także na inne sfery życia (w tym również na aktywność zawodową) oraz na widoczne w badaniach istotne, pozytywne związki satysfakcji z życia z satysfakcją z pracy (Michoń 2008, Wołowska 2013) przyjęto założenie, iż: zaangażowaniu w wolontariat może towarzyszyć silniejsza satysfakcja z pracy (H2).

Wyniki badań

W celu weryfikacji sformułowanych założeń badawczych zastosowano stosowne analizy statystyczne: analizę korelacji (korelacji rang rho Spearmana) i test porównań międzygrupowych (test U Manna-Whitneya). W pierwszej kolejności zostaną zaprezentowane wyniki analizy korelacji pomiędzy zmiennymi: satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy (tabela 1).

Tabela 1. Satysfakcja z życia a satysfakcja z pracy – analiza korelacji (źródło: wyniki badań własnych)

		Satysfakcja z życia
Satysfakcja z pracy	W całej grupie (n = 120)	rho = 0,472; 0,000
	Wolontariusze (n = 60)	rho = 0,363; 0,004
	Nie-wolontariusze (n = 60)	rho = 0,594; 0,000

Z wykorzystaniem analizy korelacji (rho Spearmana) określono siłę i kierunek związków pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Otrzymane rezultaty wskazują na dodatnie zależności (zmienne satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy są ze sobą skorelowane pozytywnie). Wartości współczynników korelacji wynosiły odpowiednio: dla całej grupy respondentów rho = 0,472, p<0,000, wśród wolontariuszy rho = 0,363, p = 0,004, wśród nie-wolontariuszy rho = 0,594, p<0,000. Siła i kierunek otrzymanej zależności dowodzi istotnego związku między zmiennymi, potwierdzając jednocześnie efekty uzyskane w innych badaniach, ilustrujących dodatnie korelacje satysfakcji z życia i satysfakcji z pracy (Michoń 2008, Wołowska 2013).

Następnie porównano wolontariuszy i nie-wolontariuszy w zakresie ich satysfakcji z życia i z pracy. Porównania międzygrupowe, z uwagi na brak normalności rozkładu, wykonano testem U Manna-Whitneya. Uzyskane efekty statystyczne zawarto w tabelach 2 i 3.

Tabela 2. Satysfakcja z życia wśród wolontariuszy i nie-wolontariuszy (źródło: wyniki badań własnych)

Satysfakcja z życia		Z	U	p
Wolontariusze (n = 60)	Nie-wolontariusze (n = 60)			
Średnia ranga	Średnia ranga			
67,13	53,88	-2,091	1402,500	0,037

Legenda: Z/U – wartość testu Manna-Whitneya, p – poziom istotności

Rozkład wyników zaprezentowany w tabeli 2 dowodzi, iż uczestnictwo w wolontariacie stanowi czynnik istotnie statystycznie różnicujący poziom satysfakcji z życia ($p = 0,037$). Wolontariuszy charakteryzuje wyższy poziom analizowanej zmiennej (średnia ranga = 67,13).

Tabela 3. Satysfakcja z pracy wśród wolontariuszy i nie-wolontariuszy (źródło: wyniki badań własnych)

Satysfakcja z pracy		Z	U	p
Wolontariusze (n = 60)	Nie-wolontariusze (n = 60)			
Średnia ranga	Średnia ranga			
66,01	54,99	-1,737	1469,500	0,082

Legenda: Z/U – wartość testu Manna-Whitneya, p – poziom istotności

Efekty statystyczne przedstawione w tabeli 3 ilustrują zróżnicowanie wyników w obszarze zmiennej satysfakcja z pracy. Wolontariusze uzyskali wyższe rezultaty niż osoby, które nie posiadają takich jednostkowych doświadczeń. Otrzymany rozkład wyników ilustruje podobną tendencję, jaką zaobserwowano wobec zmiennej satysfakcja z życia (jednak wystąpił brak wymaganego poziomu istotności statystycznej, $p > 0,05$).

Dyskusja wyników

W niniejszym opracowaniu, koncentrując uwagę na aspekcie podmiotowym wolontariatu, korzystając z licznych przesłanek empirycznych, jak również z doświadczeń samych wolontariuszy, którzy dzielą się nimi m.in. w przekazach medialnych, podjęto próbę empirycznej oceny znaczenia uczestnictwa w wolontariacie dla doświadczanej satysfakcji z życia i satysfakcji z pracy.

Zaprezentowane rezultaty dowodzą, iż badaną grupę wolontariuszy cechuje istotnie wyższa satysfakcja z życia. Otrzymane efekty statystyczne potwierdzają założenia sformułowane w treści jednej z hipotez badawczych (H1). Jednocześnie uzyskane wyniki wykazują wysoką zbieżność z danymi (Argyle 2012, s. 191–192), które wskazują, iż dobrowolna, bezinteresowna praca na rzecz innych stanowi istotne źródło szczęścia i zadowolenia, doświadczania znaczących osobistych korzyści wyrażanych w opiniach, iż „patrząc na rezultaty, odczuwają satysfakcję (93%), naprawdę sprawia to przyjemność (93%), daje poczucie osobistych osiągnięć (78%)”. Badania pokazują (*The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research* 2007), że na ogół wolontariusze zgłaszają większą satysfakcję z życia i lepsze zdrowie fizyczne niż nie-wolontariusze, a ich zadowolenie z życia i zdrowie fizyczne poprawia się w większym stopniu w efekcie zaangażowania w wolontariat. Także w innych badaniach (*Willigen* 2000) zaobserwowano, iż pełnienie funkcji wolontariusza było istotnie, pozytywnie związane z satysfakcją z życia oraz z postrzeganym stanem zdrowia. Jednocześnie badania pokazały, iż zaangażowanie w działalność wolontariacką znacznie różnicowało badanych w obszarze satysfakcji z życia. Starsi uczestnicy badania (wolontariusze w wieku 60 lat i powyżej) prezentowali wyższy poziom satysfakcji z życia w porównaniu do nie-wolontariuszy w podobnej kategorii wiekowej. Wolontariuszy cechował również lepszy stan zdrowia ($p < 0,001$). Satysfakcja osobista, wynikająca z autentycznego zaangażowania w pomoc innym ludziom, jednoznacznie wybrzmiewa w relacjach samych wolontariuszy. Widoczna jest m.in. w wypowiedziach doktorów klaunów Fundacji DrClown, którzy na pytanie: Co Ci daje wolontariat? odpowiadają „wolontariat daje mi dużo satysfakcji i poczucie spełnienia; daje mi to mnóstwo radości i satysfakcję; daje mi poczucie, że komuś jestem potrzebny; sprawia mi ogromną frajdę; czuję, że to ma sens; pomagając innym, czuję się dowartościowana, spełniona” (Grzybowski 2014, s. 111–113). W jednym z projektów badawczych, wśród wielu różnych wskazań, określających obszary życia, które zmienił udział w wolontariacie, respondenci, odpowiedzieli m.in. „bardziej wierzę w siebie i swoje możliwości; poszerzył perspektywy i patrzenie na świat, podejście do świata i ludzi; stałam się bardziej wrażliwa na potrzeby ludzkie”, uznali również, że wolontariat „daje mi radość” (Dolińska i in., 2016, s. 31). Z kolei w innych badaniach wykazano (Pulińska 2012, s. 34–37), iż objęci nimi wolontariusze w 74% zadeklarowali odczuwanie przyjemności z udzielania pomocy. Wśród czynników warunkujących wzrost zadowolenia z pracy wolontariackiej najistotniejsze okazały się: możliwość samorealizacji, poziom wiedzy na temat wolontariatu oraz kompetencje społeczne

i świadomość potrzeb określonych grup odbiorców pomocy. Maria Bocheńska-Seweryn i Krystyna Kluzowa (2005), obejmując badaniem 288 członków zespołów charytatywnych, wykazały, iż dla większości respondentów działalność była postrzegana jako ważny obszar aktywności życiowej, z reguły o satysfakcjonującym charakterze. Dla 44,8% badanych źródłem tej satysfakcji pozostawał fakt, że mogą zrobić coś dla innych (Bocheńska-Seweryn, Kluzowa 2005, s. 136). Ocenie poddano również relację pomiędzy satysfakcją a efektywnością wolontariuszy hospicyjnych (Finkelstein 2008). Uczestników badania cechowała tym większa satysfakcja, im więcej ich doświadczeń zaspokajało jednostkową motywację do pomocy. Satysfakcję przewidywał również czas spędzony na wolontariacie. Na satysfakcję z doświadczeń w wolontariacie wskazują również rezultaty innych badań (Farrell i in. 1998). Około 80% uczestników projektu zadeklarowało satysfakcję z tej formy zaangażowania. Efekt wzajemnych zależności pomiędzy czasowym zaangażowaniem w wolontariat a satysfakcją wolontariuszy analizowano także w innych badaniach (Gina 2011). Zastosowana analiza korelacji wykazała, że czas spędzony w wolontariacie był znacząco związany z ogólną satysfakcją. Badani, którzy spędzili więcej czasu (ponad 20 godzin) na działalności wolontariackiej, wykazywali większą satysfakcję niż badani, poświęcający mniej czasu (15–20 godzin). W projekcie tym dowiedziono również istotnego wpływu wcześniejszego doświadczenia na satysfakcję badanych. Wolontariusze z wcześniejszym doświadczeniem uzyskali wyższy wskaźnik satysfakcji ($M = 5,88$, $SD = 0,67$) niż pozostali ochotnicy ($M = 5,64$, $SD = 0,83$) (Gina 2011, s. 21–22).

Agnieszka Szymańska-Palaczyk (2016), charakteryzując różne aspekty działalności wybranej grupy wolontariuszy, czyli Latarników Polski Cyfrowej (działających w swoich lokalnych społecznościach, pomagających osobom w wieku 50+ poznawać technologie cyfrowe, przeciwdziałających wykluczeniu cyfrowemu), wskazała m.in. na źródła satysfakcji w ich pracy. W opinii badanych Latarników ($n = 264$, wiek 17–78 lat) przyczynę ich największej satysfakcji (30,3%) stanowi zadowolenie uczestników. Kolejne powody satysfakcji to: postępy podopiecznych (18,4%) oraz kontakty międzyludzkie (11,9%). Aspekt relacji społecznych był szczególnie ważny dla starszych wolontariuszy. Latarnicy-seniorzy (powyżej 55 roku życia) deklarowali najczęściej, że największą satysfakcję w pracy wolontariusza daje im zaspokojenie własnych potrzeb, takich jak kontakt z ludźmi (42,9%) (Szymańska-Palaczyk 2016, s. 267–268).

Pogłębiając obszar analiz warto zauważyć, iż w świetle doniesień empirycznych satysfakcja jest zarówno następstwem, jak i motywem do podejmowania pracy ochotniczej. Jak pokazują wyniki badań (Pulińska 2012), element osobistej satysfakcji, doświadczanej w następstwie zaangażowania w działalność wolontariacką, stanowi zasadniczą przyczynę podejmowania roli wolontariusza. Respondenci w większości deklarowali, że po prostu sprawia im to przyjemność, że ich to interesuje. Taki pogląd wyraziło, niezależnie od wieku, 42% mężczyzn i 43% kobiet (Pulińska 2012, s. 32–33). Wzbudzana i aktualizowana motywacja

do wolontariatu prowadzi do przeżycia satysfakcji, która może być czynnikiem wzmacniającym aktywność wolontariacką. Zwłaszcza w perspektywie długoterminowej pomaga utrzymać tę aktywność przez dłuższy czas, co pozostaje jednym z elementów wolontariatu. W następstwie prowadzi do wzbudzenia i utrwalenia motywacji do pomagania oraz do podejmowania aktywności wolontariackiej (Karnios 2010). Efekt ten widać w badaniach. W projekcie, zrealizowanym wśród byłych i obecnych wolontariuszy z województwa dolnośląskiego, celem poznania opinii ankietowanych na temat wpływu pracy w ramach wolontariatu na kształtowanie się ścieżki kariery zawodowej (Dolińska i in. 2016), doświadczanie własnej satysfakcji stanowiło jeden z bardziej istotnych motywów (obok chęci pomagania innym/potrzebującym, zdobycia doświadczenia czy poznawania nowych ludzi, podjęcia działalności wolontariackiej).

Druga z hipotez zakładała obecność znaczącej relacji pomiędzy satysfakcją z pracy a uczestnictwem w wolontariacie. Zaobserwowany efekt statystyczny, z uwagi na fakt, iż nie uzyskano wymaganego poziomu istotności statystycznej, $p > 0,05$, posiada jedynie charakter tendencji. Wobec otrzymanych rezultatów można jednak zaryzykować ostrożny wniosek, iż promieniowanie pozytywnych doświadczeń z pracy wolontariusza korzystnie oddziałuje na życie zawodowe, sprzyjając wyższej satysfakcji z pracy. Swoistym kontekstem dla otrzymanego wyniku, poszerzającym nieco obszar wnioskowania, jest zwrócenie uwagi na okoliczności, warunki wykonywania pracy zawodowej przez wolontariuszy. Badania tej grupy (Millette, Gagne 2008) realizowane w ramach Modelu Charakterystyki Pracy (*JCM, Job Characteristics Model*¹) wykazały, że motywacja autonomiczna pośredniczyła w związku między charakterystykami (właściwościami) pracy a satysfakcją z pracy. Autorzy badania wnioskujeją (Millette, Gagne 2008, s. 17–18), iż uzyskany rezultat dowodzi, że przeprojektowanie zadań wolontariuszy może spowodować wzrost ich satysfakcji (17% rozbieżności w satysfakcji wynikało z cech pracy, a kolejne 18% wynikało z autonomicznej motywacji).

W podsumowaniu rozważań przedstawionych w treści niniejszego opracowania warto również uwzględnić ogólną perspektywę, wyrażającą zaangażowanie Polaków w działalność pomocową. W badaniach CBOS (Boguszewski 2016, s. 1–2), zrealizowanych w kierunku oceny społecznikowskiego potencjału Polaków oraz ogólnego poziomu zaangażowania w wolontariat, rozumianego jako dobrowolna i nieodpłatna praca na rzecz dobra wspólnego i osób potrzebujących ($n = 1063$) postawy altruistyczne naszych rodaków, wyrażone poglądem „Obecnie trzeba być bardziej wrażliwym i gotowym do pomocy innym ludziom” prezentowało 65% ankietowanych. W latach ubiegłych odsetek udzielonych odpowiedzi był podobny (najmniej, 56% w 2004 roku, a najwięcej, 66% w 2014 roku). Zaprezentowane dane wyrażają akceptujące stanowisko wobec aktywności pomocowej. Z zadowoleniem

¹ W założeniach *Job Characteristics Model, JCM*, autorstwa Richarda Hackmana i Grega Oldhama, dominuje pogląd, iż cechy pracy i natura zadań oddziałują na zachowanie pracowników, na ich zadowolenie i motywację (Kozuszniak 2002, Hauk 2012).

należy odnotować fakt, iż duża część naszego społeczeństwa wykazuje widoczną przychylność wobec działalności pomocowej, deklaruje gotowość zaangażowania i przyjęcia aktywnej postawy w sytuacji konieczności udzielenia wsparcia. Efekt ten pozostaje tym bardziej znaczący, że jak wskazują rezultaty badań, zaangażowanie w wolontariat sprzyja wzrostowi satysfakcji z życia, dobrostanowi psychicznemu. Badania dowodzą (Plagnol, Huppert 2010), że kraje charakteryzowane przez wysokie wskaźniki uczestnictwa w wolontariacie (np. Norwegia) wykazują jednocześnie wyższe wartości w ocenie satysfakcji z życia. Zaobserwowana siła związku sugeruje, że poczuciu życiowego szczęścia towarzyszy wyższa gotowość do zaangażowania w działalność pomocową.

Bibliografia

1. Argyle M. (2012), *Przyczyny i korelaty szczęścia*, [w:] Czapiński J. (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 165–203.
2. Boguszewski R. (2016), *Potencjał społecznikowski oraz zaangażowanie w pracę społeczną*, Komunikat z badań nr 15/2016 Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznych, dostępny na: www.cbos.pl (otwarty 13.01.2018).
3. Bocheńska-Seweryn M., Kluzowa K. (2005), *Wolontariat parafialny*, [w:] Kromolicka B. (red.), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Wydawnictwo Akapit, Toruń, s. 125–140.
4. Brief A.P. (1998), *Attitudes in and around organizations*, SAGE Publications, Thousand Oaks.
5. Buttler D. (2011), *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań.
6. Czapiński J. (1994), *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
7. Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S. (1985), The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, nr 49, s. 71–75.
8. Dolińska A., Grabowska M., Nahajowska N. (2016), *Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu. Raport z badań własnych*, Stowarzyszenie Instytut Edukacyjno-Badawczy Smardzów, Wrocław.
9. Farrell J.M., Johnston M.E., Twynam G.D. (1998), Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition, *Journal of Sport Management*, nr 12, s. 288–300.
10. Finkelstein M.A. (2008), Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach, *Social Behavior and Personality*, nr 36(1), s. 9–18.
11. Gina P. (2011), Volunteer Satisfaction and Intent to Remain: An Analysis of Contributing Factors Among Professional Golf Event Volunteers, *International Journal of Event Management Research*, nr 1(6), s. 10–32.
12. Górecki M. (2013), Wolontariat – idea, organizacja, doświadczenia, *Mazursko-Warmiński Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne*, nr 1, s. 81–110.
13. Grzybowski P. (2014), *Czerwony nos i radość życia. Działalność doktorów klaunów w opiniach wolontariuszy*, [w:] Grzybowski P.P., Woderska N. (red.), *Wolontariat – czas*

- stracony czy bezcenny?*, Akademickie Centrum Wolontariatu – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Dom Wydawniczy Margrafen, Bydgoszcz, s. 95–125.
14. Hauk M. (2012), Koncepcja JCM Hackmana i Oldhama w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3–4(86–87), s. 25–38.
 15. Jaros R. (2004), Aktywność a zadowolenie z pracy, *Studia i Monografie, Psychologia w zarządzaniu, dydaktyka, badania, sukcesy*, nr 10, s. 311–321.
 16. Jaros R. (2005), *Zadowolenie z pracy*, [w:] Golińska L. (red.), *Skuteczniej, sprawniej, z większą satysfakcją*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Kupieckiej, Łódź, s. 85–105.
 17. Juczyński Z. (2001), *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Wydawnictwo PTP, Warszawa.
 18. Kanios A. (2010), *Spoleczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
 19. Kożusznik B. (2002), *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
 20. Leszczyński S. (2012), Wolontariat – definicja, typy, readaptacja społeczna, *Ogrody Nauk i Sztuk*, nr 2, s. 131–138.
 21. Michoń P. (2008), *Praca a zadowolenie z życia matek w krajach Unii Europejskiej*, [w:] Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga praca – życie – rodzina*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok, s. 256–266.
 22. Millette V., Gagne M. (2008), Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement, *Motivation and Emotion*, nr 32, s. 11–22.
 23. Olubiński A. (2005), *Humanistyczno-edukacyjne wartości wolontariatu w przygotowaniu do pracy socjalnej*, [w:] Kromolicka B. (red.), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Wydawnictwo Akapit, Toruń, s. 47–55.
 24. Pavot W., Diener E. (1993), Review of The Satisfaction With Life Scale, *Psychological Assessment*, nr 5(2), s. 164–172.
 25. Plagnol A., Huppert F.A. (2010), Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe, *Social Indicators Research*, nr 97(2), s. 157–176.
 26. Pulińska U. (2012), Psychospołeczne uwarunkowania podejmowania działalności wolontariackiej, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne*, nr 2, s. 23–40.
 27. Sowińska A. (2014), Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne, *Studia Ekonomiczne. Edukacja w świetle przemian współczesnego rynku pracy: wybrane problemy*, nr 197, s. 45–56.
 28. Szymańska-Palaczyk A. (2016), Wolontariat w Polsce. Przykład projektu Polska Cyfrowa Równych Szans, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, nr 1, s. 255–271.
 29. *The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research*, 2007, Corporation for National and Community Service, Office of Research and Policy Development, Washington, dostępny na: https://www.nationalservice.gov/pdf/07_0506_hbr.pdf. (otwarty: 13.01.2018).
 30. Willigen M. (2000), Differential Benefits of Volunteering Across the Life Course, *The Journals of Gerontology*, nr 5(55), s. 308–318.
 31. Włodarczyk E. (2011), Odcienie i cienie wolontariatu, *Kultura i Edukacja*, nr 3(82), s. 26–50.

32. Wnuk M., Zielonka D., Purandare B., Kaniewski A., Klimberg A., Ulatowska-Szostak E., Palicka E., Zarzycki A., Kaminiarz E. (2013), Przegląd koncepcji jakości życia w naukach społecznych, *Hygeia Public Health*, nr 48(1), s. 10–16.
33. Wołowska A. (2013), Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników, *Rocznik Andragogiczny*, nr 20, s. 119–132.
34. Wudarzewski G. (2013), Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych, *Zeszyty Bankowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*, nr 5(37), s. 323–344.
35. Zalewska A. (2003), Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, nr 7, s. 49–61.
36. Zalewska A. (2004), Reaktywność i system wartościowania a zadowolenie z pracy w nowym miejscu pracy, *Studia i Monografie, Psychologia w zarządzaniu, dydaktyka, badania, sukcesy*, nr 10, s. 394–413.
37. <http://wolontariat.org.pl>.

Volunteering and satisfaction with life and job satisfaction

Keywords: volunteering, volunteer, life satisfaction, job satisfaction

Abstract: The study addressed the issue of mutual relationship of volunteering in relation to experienced satisfaction with life and job satisfaction. The problem was verified empirically. The study involved 60 adult volunteers and 60 non-volunteers, professionally active. The Satisfaction with Life Scale, the Scale of Satisfaction at Work and sociodemographic survey were applied. The correlation analysis (Spearman rho rank correlation) and the inter-group comparison test (Mann-Whitney U test) were used. The results obtained indicate that volunteers are characterized by significantly higher life satisfaction. In the case of job satisfaction, the required level of statistical significance was not obtained.

Dane do korespondencji:

Dr Anna Lubrańska

Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii
ul. Smugowa 10/12, 91-433, Łódź
annalubr@wp.pl tel. 515 477 686

Mgr Ewa Zawira

BSH Wrocław
Referent ds. personalnych
e.zawira@wp.pl tel. 783 023 988