

## *Odmiany prospołeczności - studium wolontariuszy akcyjnych w Polsce<sup>30</sup>*

Anita Basińska, Agnieszka Jeran

---

Lata 2011 i 2012 to dla polskiego i europejskiego wolontariatu wyjątkowy okres. Rok 2011 upływał jako Europejski Rok Wolontariatu i w związku z tym w każdym z krajów członkowskich realizowane były liczne programy wspierające i propagujące wolontariat. W Polsce miały one ogromne znaczenie ze względu na dwa fakty. Po pierwsze – niewielką gotowość Polaków do aktywności wolontariackiej – wg badań CBOS z 2012 roku 30% Polaków pracowało społecznie, a w wolontariat bezpośredni na rzecz społeczności, środowiska naturalnego czy własnej miejscowości angażowało się jedynie 22% badanych<sup>31</sup>. Po drugie zaś – zaplanowane na połowę 2012 roku wielkie sportowe wydarzenie w postaci Mistrzostw Europy w piłce nożnej, które nie mogłoby się odbyć bez ogromnych rzesz wolontariuszy. Dla wielu młodych ludzi perspektywa bezpośredniego zaangażowania się jako wolontariusze w obsługę UEFA EURO 2012 była przesłanką dla podjęcia już kilka lat wcześniej aktywności wolontariackiej – by w 2012 roku móc się wykazać doświadczeniem i zwiększyć swoje szanse na pracę przy Mistrzostwach.

Niezależnie od wyjątkowości okresu, w którym prowadzono badania i analizy stanowiące przesłankę niniejszych rozważań, sam wolontariat jest zastanawiającą, i w naukowym, i w potocznym namyśle, aktywnością. Definiuje się go jako dobrowolną, bezinteresowną, nieodpłatną działalność podejmowaną na rzecz innych - „zaczyna się więc tam, gdzie człowiek gotowy jest z własnej woli, nieodpłatnie, wskutek jakiegoś wewnętrznego przekonania, zaofiarować pomoc ludziom sobie nieznanym”<sup>32</sup>. Należałoby podkreślić wykraczanie przez działalność wolontariusza poza relacje o charakterze rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskim. Aktywność wolontariacka nie wynika więc z pobudek opierających się na więziach rodzinnych czy przyjacielskich, nie opiera się też na zależności służbowej czy podległości. Spojrzenie na wolontariat jako na relację, w której wolontariusz oferuje swoje zasoby – czas, siły fizyczne i psychiczne, wiedzę – aby pomóc komuś, kogo nie zna, stanowi nie lada zagadkę. Jej wyjaśnienia sięgają przede wszystkim do kwestii motywacji wolontariuszy,

---

<sup>30</sup> Artykuł ukazał się w j. chińskim, „Kultura i Edukacja”, nr 7, 2012, s. 99-107.

<sup>31</sup> CBOS, *Europejski Rok Wolontariatu 2011-podsumowanie* [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K\\_012\\_12.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_012_12.PDF), dostęp dn. 30.05.2012.

<sup>32</sup> T. Kamiński, *Praca socjalna i charytatywna*, Warszawa 2004, s. 67.

której klasyfikacje czy typologie są efektami badań prowadzonych w różnych krajach. Poznanie głównego powodu angażowania się w wolontariat było przedmiotem badań zrealizowanych w 2007 roku w Australii, których wynikiem jest poniższa typologia<sup>33</sup>:

- a) Klasyczni wolontariusze, których motywuje: zrobienie czegoś wartościowego, satysfakcja osobista i pomoc innym;
- b) „Poświęcający się” wolontariusze (j. ang. „dedicated volunteers”), którzy dostrzegają jeden z motywów jako istotny;
- c) Osobiście zaangażowani wolontariusze (j. ang. „personally involved volunteers”) poświęcają swój czas, ponieważ ktoś, kogo znają też działa w danej organizacji, najczęściej jest to ich dziecko. Głównym motywem jest prywatne/osobiste zaangażowanie (j. ang. „personal involvement”);
- d) Osobista satysfakcja (j. ang. “volunteers for personal satisfaction”) – w tej grupie przeważają motywacje prawie egoistyczne takie jak: osobista satysfakcja, a pomaganie innym postrzegane jest jako totalnie nieistotne;
- e) Altruści – koncentrują się na pomocy innym;
- f) Niszowi wolontariusze (j. ang. „niche volunteers”) kierują się bardziej specyficznymi motywacjami jak np. zdobycie doświadczenia zawodowego.

Z kolei w badaniach z 2005 roku przeprowadzonych wśród szwajcarskich wolontariuszy Rehberg wyróżnił trzy grupy motywacji<sup>34</sup>:

- a) Osiągnięcie czegoś pozytywnego dla innych: pomoc, dawanie, czynienie dobra; osiągnięcie bądź zmienienie czegoś; poczucie bycia potrzebnym, robienia czegoś potrzebnego; bycie nastawionym na wartości etyczne;
- b) Poszukiwanie czegoś nowego: zapoznawanie się z nową kulturą, wymiana międzykulturowa; robienie czegoś innego; poznawanie nowych ludzi, nawiązywanie nowych przyjaźni; uczenie się bądź używanie języka obcego;
- c) Poszukiwanie siebie: zdobycie doświadczenia, samorealizacja; nastawienie na profesjonalizm, rozwój; odkrywanie lub przekraczanie własnych granic.

Powyższa prezentacja motywacji wolontariuszy nie ma charakteru wyczerpującego, jest jedynie krótkim przedstawieniem wybranych wyników badań. Badania te zostały zrealizowane w różnych krajach, na różnych próbach badawczych i w oparciu o odmienne narzędzia badawcze, a mimo to wyniki – główne motywy angażowania się w wolontariat są podobne, choć zajmują różne miejsca w hierarchii i często inaczej są klasyfikowane. To, co je łączy to możliwość analizowania motywacji wolontariuszy na linii altruizm – egoizm. Warto jeszcze dodać, że motywacja może się

<sup>33</sup> S. Dolnicar, M. Randle, *What Motivates Which Volunteers? Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia*, „Voluntas; International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations”, Vol. 18, 2007, s. 143.

<sup>34</sup> W. Rehberg, *Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*, „Voluntas; International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations”, Vol. 16, nr 2, 2005, s. 112.

różnić w zależności od typu wolontariatu, w jaki angażuje się wolontariusz. Wydaje się, że wolontariusze społeczni działający na rzecz potrzebujących (chorych, ubogich), w szpitalach, w hospicjach itp. kierować się będą bardziej altruistycznymi motywacjami niż wolontariusze akcyjni biorący udział w wielkich imprezach sportowych, kulturalnych czy politycznych. Celem przedstawionej analizy wypowiedzi wolontariuszy akcyjnych jest rozpoznanie kierujących nimi motywów i wskazywanych przez nich oczekiwanych korzyści, stanowiących konsekwencję podjętej aktywności wolontariackiej. Jako podstawowa rama pojęciowa wykorzystana została kategoria zachowań prospołecznych Reykowskiego.

### Zachowania prospołeczne

Jednym z ujęć, które pozwala w analizach przesłanek (motywów) aktywności wolontariackiej przekroczyć problematyczne rozróżnienie aktywności altruistycznej i egoistycznej, jest ujęcie wskazujące na prospołeczność i postawy prospołeczne. Ograniczając się do zachowań (nie wnikając w motywy) i wprowadzając kategorię działań prospołecznych, Reykowski wyróżnił, opierając się na relacji pomiędzy tym, co w wyniku działania osiąga podmiot, a co osiągają inni, następujące typy czynności<sup>35</sup>:

*Jako prospołeczne określone są (przez Reykowskiego) działania altruistyczne, pomocne i kooperacyjne*

- a) Altruistyczne – zorganizowane tak, by ktoś inny (inna osoba, zbiorowość) osiągnął korzyść, podczas gdy podmiot poświęca ważne dobro osobiste (majątek, zdrowie, życie, dobre imię);
- b) Pomocne - zorganizowane tak, że ktoś inny odnosi korzyść, podczas gdy podmiot ponosi jedynie naturalne koszty czynności (poświęca czas, wysiłek);
- c) Kooperacyjne – zorganizowane w taki sposób, że zarówno podmiot, jak i inni albo odnoszą korzyści albo nie ponoszą strat;
- d) Adaptacyjne – ukierunkowane na odnoszenie korzyści przez podmiot, ale jednocześnie zasadniczo pozbawione związków pomiędzy aktywnością podmiotu a korzyściami lub stratami innych;
- e) Egocentryczne – skierowane na korzyści odnoszone przez podmiot, ewentualne korzyści lub straty innych mają charakter efektów ubocznych;
- f) Eksploatatorskie – zorganizowane w taki sposób, że podmiot odnosi korzyści kosztem innych;
- g) Destruktywne<sup>36</sup> - kierowane na straty lub szkody innych, niezależnie od kosztów, jakie ponosi podmiot.

W tym ujęciu za prospołeczne Reykowski uznał pierwsze trzy kategorie działań, działania adaptacyjne uznał za neutralne, działania egocentryczne za aspołeczne, zaś działania eksploatatorskie

<sup>35</sup> J. Reykowski, *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*, Warszawa 1986, s. 27-28.

<sup>36</sup> Nazwa wprowadzona przez autorki tekstu, Reykowski tej kategorii czynności nie nazwał.

i destruktywne – za antyspołeczne. Ważne jest przy tym podkreślenie zastrzeżenia, które sformułował sam Reykowski – wprowadzona typologia abstrahuje od motywacji, a więc od pobudek i oczekiwań, jakie towarzyszą podejmującym dane działanie. Tymczasem w analizie zachowań wolontariackich, które przecież chcemy postrzegać jako prospołeczne, to właśnie analiza motywów jest kluczowa. Jej ważność wynika z przesłanek poznawczych i praktycznych. Poznając motywy możemy bowiem dowiedzieć się, co jest dla podejmujących działanie cenne, czyli jakie są uznawane i realizowane wartości, w jaką hierarchię się układają. Ponadto wspieranie różnych rodzajów wydarzeń siłami wolontariuszy wymaga wiedzy z zakresu zarządzania, a więc również o sposobach motywowania, o potencjalnie trafnych zestawach nagród, jakie organizacja może wykorzystywać oddziałując na wolontariuszy. Dlatego też analizy wypowiedzi samych wolontariuszy ukierunkowane są na rozpoznanie motywów i poprzez nie, na wskazanie, która kategoria z przywołanych przez Reykowskiego jest zasadna. Podstawową kwestią jest zatem poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy aktywność wolontariuszy akcyjnych ma charakter prospołeczny? Jeśli odpowiedź ta okaże się twierdząca, to krok drugi analizy wyznaczony jest przez zadanie rozpoznania, na ile są to działania altruistyczne, pomocne lub kooperacyjne.

Pewnych tropów w zakresie motywacji zachowań prospołecznych dostarcza przegląd koncepcji teoretycznych wyjaśniających tego rodzaju zachowania. Clarke<sup>37</sup> w swoim podręczniku wskazuje na próby wyjaśnienia zachowań prospołecznych w ramach teorii biologicznych, społecznego uczenia się, norm czy empatii. Charakterystyczne jest przy tym, że przynajmniej częściowo odrzucając kierowanie się przez podmioty nadzieją na przyszłe nagrody i „kalkulacją” wskazuje na potencjalne zagrożenie własnego życia i niezbędną szybkość reakcji. W istocie bowiem zachowania prospołeczne w tym ujęciu obejmują przede wszystkim pomoc innym w sytuacji zagrożenia ich zdrowia lub życia, a zatem pomoc w sytuacjach krytycznych. Stąd też w podręczniku Clarke’a odwołania do sytuacji, w których świadek okazuje się bohaterem lub przeciwnie – świadkowie pozostają obojętni i nie przejawiają zachowań prospołecznych. Tymczasem sytuacja aktywności wolontariackiej jest zasadniczo odmienna – przede wszystkim podejmujące ją podmioty podejmują decyzje i aktywność w sytuacjach, które trudno uznać za krytyczne, udzielając pomocy nie narażają też swojego życia, choć oczywiście ponoszą pewne koszty. Niemniej – wyjaśnienia, jakich dostarcza Clarke swoim przeglądem koncepcji przynoszą pewne przesłanie, co do motywacji wolontariuszy - Clarke przywołuje bowiem normy społeczne, a także wskazuje na ewentualność oczekiwania na nagrody przez podejmujących aktywność prospołeczną – chociażby na uznanie ze strony innych. O ile można przyznać mu rację, że ktoś skaczący na pomoc tonącemu czy

---

<sup>37</sup> D. Clarke, *Zachowania prospołeczne i antyspołeczne*, Gdańsk 2005.

uwięzionemu w płonącym budynku raczej nie analizuje swojego czynu rozpatrując, jaką nagrodę otrzyma, o tyle już podejmujący konkretną działalność wolontariusz takim rozważaniem może poświęcić czas. Dlatego też analizując motywacje wolontariuszy można je rozpatrywać w kategoriach nagród. Teorie motywacji wskazują przy tym na dwa główne źródła nagród – wewnętrzne, a więc nagrody, które podmiot niejako sam dla siebie definiuje i którymi sam siebie nagradza (np. satysfakcję z dobrze wykonanej pracy albo z jej efektów - korzyści, jakie z pracy wolontariusza odnosi odbiorca tej pracy - np. ulga w samotności pacjenta hospicjum czy wyczyszczona klatka schroniskowego psa) oraz zewnętrzne, odwołujące się do zasobów innych osób (nagrody w postaci materialnej - materiały promocyjne uzyskiwane jako pokłosie i pamiątka pracy wolontariusza, karnety/bilety wstępu i niematerialnej np. udział w imprezach towarzyszących i spotkaniach).

### **Źródła**

W ramach badań<sup>38</sup> w okresie od września 2010 roku do stycznia 2011 roku przeprowadzono 44 wywiady pogłębione z doświadczonymi wolontariuszami zaangażowanymi przy wielkich imprezach m.in. sportowych, kulturalnych w trzech polskich miastach: Gdańsku, Poznaniu i Wrocławiu. Miasta do badań zostały wybrane według takich kryteriów, jak: organizacja Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej EURO 2012, podobieństwo pod względem liczby mieszkańców oraz ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Wywiady dotyczyły m.in. sposobów definiowania wolontariatu, poziomu zadowolenia z uczestnictwa w poszczególnych imprezach oraz powodów angażowania się w wolontariat. Analiza wywiadów miała na celu identyfikację głównych motywacji wolontariuszy oraz uzyskiwanych nagród wewnętrznych i zewnętrznych. W trakcie analizy materiału badawczego wykorzystywano różne techniki wydobywania sensu, m.in. taktyka dostrzegania wzorów, grupowania, wyodrębnianie czynników<sup>39</sup>, co pozwoliło uchwycić główne powody angażowania się oraz odkryć powiązania pomiędzy motywacjami i uzyskiwanymi nagrodami.

### **Rozpoznane motywy – nagrody, jakie wskazują wolontariusze**

Wśród pytań objętych wywiadami pogłębionymi znalazły się zadawane wprost pytania o przesłanki podejmowanej aktywności wolontariackiej. Jednym z zakresów korzyści, jakie przywołują wolontariusze są te związane z pracą i nabywaniem doświadczenia zawodowego. Warto dodać, że wśród korzyści wskazywanych w przekazach medialnych zachęcających do wolontariatu jest on ujmowany jako aktywność zwiększająca szanse na rynku pracy - „Jest coraz więcej możliwości podjęcia pracy na umowę - zlecenie oraz na umowę o dzieło, pracodawcy coraz częściej proponują

<sup>38</sup> Projekt badawczy pt. „Organizacja wielkich imprez: słabe i mocne strony angażowania wolontariatu” został sfinansowany przez MNiSW (nr projektu NN116281938).

<sup>39</sup> M.B. Miles, A.M. Huberman, *Analiza danych jakościowych*, Białystok 2000, s. 252-270.

elastyczne godziny pracy. Jest to jednak praca, którą wykonujemy głównie ze względu na wynagrodzenie. Miło jest pójść z kolegami na piwo, czy kupić sobie wymarzoną sukienkę. Jednak samo rozdawanie ulotek, czy praca w magazynie nie jest wartościowym wpisem w CV. Owszem - ważne są wszystkie doświadczenia i nigdy nie wiemy, kogo spotkamy na naszej drodze, choćby w hipermarkecie przy półce z proszkami. Warto mimo tego pamiętać, że wolontariat daje dużo więcej możliwości zdobycia cennego doświadczenia, niż prosta praca dodatkowa<sup>40</sup>.

Odnosząc się do pracy wolontariusze wskazują z jednej strony na sam charakter swojej aktywności, która chociaż formalnie pracą nie jest, ma wiele cech pracy – przede wszystkim obejmuje wykonywanie konkretnych obowiązków, a przez to – potwierdza kwalifikacje i doświadczenie. Wolontariusze zapytani o uwzględnianie wolontariatu w podaniach do pracodawcy odpowiadają:

- „Tak, wpisuję. Wpisuję i traktuję to też jako pracę, nie tylko jako wolontariat, no, że jednak pracowałam, może nie dostałam za to wynagrodzenia, ale przepracowałam ileś tam godzin, siedziałam całe dni” (Gdańsk, wywiad nr 8, 11.01.2011);
- „Znaczy wstydzić się chyba nie ma czego tak, że myślę, że im więcej doświadczenia tym więcej warto zawrzeć (...) tak naprawdę ten, co jednak miał z tym kontakt, prawdopodobnie ma jakieś większe doświadczenie, nie, w tym zakresie przynajmniej” (Wrocław, wywiad nr 16, 19.11.2010);
- „Tak, ja właśnie stwierdziłem, że tak, na studiach kształciłem się głównie po to, żeby być tłumaczem i poznawałem techniki tłumaczenia, zgłaszając się do wolontariatu przy festiwalu Szekspirowskim (...) miałem nadzieję trochę potłumaczyć, zdobyć doświadczenie zawodowe, które poza tym, co zdobywałem podczas praktyk studenckich i poza tym, czego uczyłem się na uczelni, żeby faktycznie móc, żeby spoczęła na mnie odpowiedzialność tłumacza, żeby zdobyć doświadczenie jeśli chodzi o tłumaczenie, bo jeszcze nie miałem okazji pracować jako tłumacz tak oficjalnie, więc miałem nadzieję, że to mi się dostanie. Potem się okazało, że wyszedł opiekun grupy, też mimo wszystko tłumaczyłem, bo żeby grupa mogła się porozumiewać z Polakami to, kilkoro z nich znało polski, prawie nikt nie znał angielskiego, więc okazałem się bardzo pomocny” (Gdańsk, wywiad nr 18, 30.01.2011).

Jak to wskazuje przykład wolontariusza – tłumacza, działalność w ramach wolontariatu można potraktować jako część praktyk zawodowych, umożliwiających sprawdzenie zdobytych w trakcie studiów kwalifikacji. Dla niektórych wolontariat to wprost okazja do sprawdzenia się – jak deklaruje jedna z wolontariuszek:

<sup>40</sup> *Dlaczego warto być wolontariuszem sportowym?*, <http://msport.gov.pl/dla-wolontariuszy-i-wolontariuszek/1810-Dlaczego-warto-byc-wolontariuszem-sportowym-?retpag=/dla-wolontariuszy-i-wolontariuszek/>, dostęp dn.10.03.2012.

„wolę się bardziej sprawdzać w czymś trudniejszym, w czymś co wymaga ode mnie większej odpowiedzialności i większego zaangażowania, a nie tylko tam jakieś te najprostsze, wiadomo, że to też jest potrzebne i chętnie też w tym biorę udział jednak zawsze, zawsze staram się znaleźć coś takiego, co bardziej by mnie angażowało i sprawdzało” (Wrocław, wywiad nr 11, 14.01.2011).

Jednakże sami wolontariusze podkreślają, że istotne jest nie tylko zdobycie doświadczenia zawodowego poświadczonego certyfikatem, ale przede wszystkim posiadanie zainteresowań, pasji: „Nie możesz potraktować tego jak pracy. Traktujesz to jak swoją pasję” (Poznań, wywiad nr 2, 10.12.2010).

Wolontariat wiąże się ze współpracą – aktywność jest podejmowana dla kogoś, a zwykle – także z kimś, tworzą się zespoły, niezbędne jest dzielenie się obowiązkami. Część oczekiwań wolontariuszy i uzyskiwanych przez nich korzyści wiąże się wprost z kontaktami społecznymi. Wolontariat jest wówczas traktowany jako inwestycja w kapitał społeczny wolontariusza. Strategia ta jest w różnym stopniu doprecyzowana, niemniej wolontariusze są świadomi znaczenia kontaktów z innymi wolontariuszami, organizatorami i innymi podmiotami zaangażowanymi w dane wydarzenie.

- „Oczekiwania miałem takie, żeby poznać odpowiednich ludzi, żeby jak zauważą, że jestem dobry, to, żeby mi powiedzieli, co mam robić, czy iść na kolejne wolontariaty, czy mam coś związanego ze stażem w jakimś klubie, żeby poznać odpowiednich ludzi” (Gdańsk, wywiad nr 1, 11.01.2011);
- „Ja w ogóle studiuje dziennikarstwo muzyczne, więc jakieś festiwale, koncerty, pomoc przy takiego rodzaju imprezach pomaga mi nawet w poznawaniu nowych ludzi, którzy gdzieś tam się obracają w tej sferze muzycznej” (Wrocław, wywiad nr 17, 14.01.2011);
- „kontakty w takim sensie, że będę mogła współdziałać z tymi osobami i którzy myślą podobnie i działają podobnie, do kogo się mogę zwrócić, jak będę robiła jakiś projekt, czy jakąś zmianę” (Gdańsk, wywiad nr 10, 11.01.2011);
- „Każdy projekt, w którym biorę udział, otwiera mi furtki, dzięki którym mogę zrobić coś dalej, coś więcej, czasami coś konkretnie dla siebie, dzięki poznanym osobom, czy doświadczeniom, jakie zdobędę. To procentuje” (Poznań, wywiad nr 8, 10.12.2010);
- „Wydaje mi się że najcenniejsze są kontakty, no bo sumie tak w ten sposób zaczęłam pracować tutaj, gdyby nie bycie wolontariuszem, czyli kontakt tutaj z szefami, no to pewnie by mnie tutaj nie było” (Wrocław, wywiad nr 4, 19.11.2010).

Oczekiwania związane z kontaktami społecznymi są różne – jedni liczą na pomoc w zakresie samopoznania, na wskazanie ścieżki zawodowej i życiowej, inni – budują pewnego rodzaju „bazę kontaktów” dla innych swoich aktywności. Niektórzy mogą wprost wskazać, że ich zaangażowanie i

nawiązane kontakty miały realne zawodowe konsekwencje i umożliwiły zdobycie zatrudnienia. Znaczące więc w odniesieniu do kontaktów społecznych jest nawiązanie do potencjalnych korzyści zawodowych.

Jedną z niewątpliwych korzyści dla wolontariuszy jest udział w wydarzeniach, na rzecz których pracują. Może to być możliwość obejrzenia wydarzenia od strony, której nie pozna żaden widz, ale może to też być prosta oszczędność – uczestnictwo dzięki któremu wolontariusz nie musi kupić dla siebie biletów, jak to relacjonują wolontariusze:

- „(...) miejscówki kosztowały 350 złotych, więc to było tak naprawdę pierwsze realne wynagrodzenie mojej pracy. Wiadomo, że te certyfikaty jakoś tam procentują pośrednio. Ale to było pierwsze poczucie, że to była moja nagroda. Tym bardziej, że Bartek mówił, że wszyscy chcieli być na stadionie, a pierwsi byli ci, którzy mieli największe doświadczenie, więc jakoś mi podziękowano za to” (Poznań, wywiad nr 4, 17.01.2011);
- „sam fakt, że nie dostaję pieniędzy z H..., a jestem na tej imprezie, to już jest jakiś zysk materialny, więc to jest, też można powiedzieć, że jest to jakaś forma płacy, mimo, że nie ma przepływu pieniędzy. (...) czasami otrzymuje się pewne dobra, w które trzeba było zainwestować, tak jak książka, w innej sytuacji bym ją kupiła, więc jakby oszczędza pieniądze” (Gdańsk, wywiad nr 10, 11.01.2011);
- „żeby pochodzić na spektakle, bo słyszałam od mojej koleżanki, że wstęp wolontariusze mają za darmo, więc mi to bardzo odpowiadało” (Gdańsk, wywiad nr 20, 30.01.2011).

Bilety to oczywiście nie wszystko. Obok nich często pojawia się kwestia uniformów – kompletów lub pojedynczych składowych odzieży, jaką otrzymują wolontariusze. Z punktu widzenia organizatorów jest to kwestia wprowadzenia pewnej jednolitości w wygląd wolontariuszy i ułatwienie w związku z tym ich rozpoznawalności, co przydaje się zarówno samym organizatorom, jak i gościom wydarzenia. Uniformizacja ma także znaczenie dla wizerunku imprezy i odwołuje się do koncepcji tożsamości wizualnej całego wydarzenia. Dla wolontariuszy jednak ubiór to nie tylko uniform, ale i pamiątka oraz forma nagrody: „Wiadomo takich profitów pieniężnych nie ma, ale są profity, jeśli uda się zakręcić wokół drużyny, to jakaś koszulka. Po tych wolontariatach fajne stroje, jakieś gadzety” (Poznań, wywiad nr 2, 10.12.2010); „czasami pamiątka przypominająca o akcji (koszulka, zdjęcia)” (Wrocław, wywiad nr 2, 19.11.2010).

Korzyści, jakie postrzegają i uzyskują wolontariusze to nie tylko nagrody zewnętrzne. Wśród ściśle wewnętrznych, nawiązujących do psychologicznych efektów podjętej aktywności wskazać należy przede wszystkim satysfakcję. Wolontariusze relacjonują dumę, pozytywne przeżycie, sprawdzenie własnych możliwości, kreatywność:



- „ja się zapisałam, bo lubię to robić, więc ja, jak wracam z takiego fajnego wydarzenia, czy jakiejś tam imprezy długiej, bo to ja po prostu jestem taka zadowolona i taka adrenalina mi się włącza taka, że jest ta scena i że ja tam sobie biegam, coś tam mogę robić. Tak właściwie, żeby samemu coś takiego zorganizować, no to trudno by było, a tak pod taką organizację się po prostu przypnie i się robi to, co się lubi” (Gdańsk, wywiad nr 14, 11.01.2011);
- „tak, bo z Turcji potrzebowali właśnie pojemnik gdzie będą mogli, wannę, najlepiej było wannę, ale nie udało się zorganizować wanny, więc to był kubel z wodą (...) do moczenia nóg i szukaliśmy takiego pojemnika, który by spełniał wymagania, tak dokładnie tak na długość i to był kubel w końcu (...). Tak do pasa, żeby wszedł (...) Byli bardzo zadowolenie zawodnicy i chcieli następny, później w Łodzi z tego co wiem, ten im się spodobał ponoć, to był zwykły na śmieci” (Wrocław, wywiad nr 21, 14.01.2011).

Do psychologicznych korzyści zaliczyć można także towarzystwo innych wolontariuszy. W tym przypadku, w przeciwieństwie do wskazywanych inwestycji w kapitał społeczny, korzyścią są kontakty same w sobie, jako spotkanie interesujących osób – podobnie myślących, zaangażowanych, a czasem po prostu – nowych.

- „Myślałam, że poznam fajnych ludzi, wiesz co jakoś w sumie nie zastanawiałam się nad tym, bo ja się przeprowadziłam 2 lata temu w grudniu, więc rok temu miałam garstkę znajomych, więc pomyślałam, że poznam znajomych, którzy mają podobne zainteresowania, jak ja, bo ktoś, kto nie lubi koszykówki nie pójdzie na Eurobasket” (Gdańsk, wywiad nr 7, 11.01.2011);
- „To przede wszystkim super znajomości, naprawdę na wolontariatach spotyka się ludzi takich, którzy przyjdą wcześniej coś robić, to są zupełnie inni ludzie od tych, których się tak na co dzień spotyka gdzieś na uczelni czy nie wiem w mieście i nie wiem po tych właśnie, po tych wolontariatach, szczególnie po tej akrobatyce zyskałam tyle znajomych, z którymi cały czas utrzymujemy kontakty, z którymi się widzimy na okrągło i to jest taka naprawdę już grupa takich przyjaciół zgranych, świetna sprawa, naprawdę” (Wrocław, wywiad nr 9, 19.11.2011);
- „Ja byłam raczej taka skupiona na tym, że mogę wyjść, poznać właśnie ludzi, posłuchać muzyki” (Wrocław, wywiad nr 19, 14.01.2011).

Wyróżnione główne grupy korzyści, jakie wyłaniają się z eksploracji wywiadów z wolontariuszami akcyjnymi odwołują

*Wolontariusze jako uzyskiwane nagrody wskazują równoległe inwestycje (w znajomości, doświadczenie zawodowe) i korzyści wewnętrzne (przeżycie, satysfakcję).  
Wolontariuszy akcyjnych charakteryzuje multimotywowość.*

się do dwóch głównych kategorii. Z jednej strony można mówić o formie inwestycji – nagrody zewnętrzne, jakie uzyskuje wolontariusz są zasadniczo odnoszone do zwiększania jego szans na rynku pracy. Mechanizmami, które mają być za to odpowiedzialne są: potwierdzanie kompetencji, doświadczenie, nabywanie nowych umiejętności, sygnalizowanie aktywnej postawy wobec rzeczywistości, a także – kontakty z potencjalnymi pracodawcami i współpracownikami. Z drugiej zaś strony można wskazać na pewnego rodzaju „zapłatę” – składowe aktywności wolontariackiej, które zmieniają ją w ekwiwalentną wymianę. Może się to dokonywać poprzez oszczędności, pamiątki i uniformy, ale także przez „przeżycie” – doświadczenie pozytywnych emocji, związanych albo z kontaktami z innymi ludźmi albo z samym wydarzeniem. Warto przy tym zauważyć, że część korzyści o charakterze wewnętrznym, psychologicznym jest niejako wpleciona w inwestycje, jakie wskazują wolontariusze – są to nagrody w rodzaju satysfakcji z realizacji obowiązków lub kreatywności, zwiększenie samooceny czy poczucia kontroli. Podobnie jak wiążą się one z wykonywaniem obowiązków w miejscu pracy, wiążą się także z aktywnością wolontariuszy, choć oczywiście w obu przypadkach aktywności te muszą być przede wszystkim efektywne. Te związki sprawiają, że precyzyjne rozdzielenie nagród zewnętrznych i wewnętrznych nie jest możliwe, częściowo bowiem nakładają się one na siebie. Z drugiej strony być może nie ma potrzeby rozróżniać nagród wewnętrznych i zewnętrznych, gdyż tym co właśnie charakteryzuje wolontariat akcyjny jest multimotywywność – zestaw mniej lub bardziej altruistycznych lub egoistycznych pobudek angażowania się. Istotne jest to, że „(...) wolontariusze nie przychodzą do organizacji z zestawem celów i motywacji, ale podejmują dane działanie kierując się różnorodnymi i zmiennymi motywacjami, które w znacznej mierze są kształtowane przez społeczny kontekst. W danym czasie jednostka kieruje się łącznie kilkoma motywacjami podejmując określone działanie”<sup>41</sup>.

## Podsumowanie

Najistotniejszą konkluzją z analiz wypowiedzi wolontariuszy akcyjnych okazuje się wyraźne w ich wypowiedziach oczekiwanie korzyści związanych z zaangażowaniem w wolontariat. Dla wolontariuszy ich zaangażowanie nie ma charakteru „ofiary”, gotowi są ponosić koszty związane z realizowaną pomocą, a więc z korzyścią innych osób i organizacji, zgodnie z definicją wolontariatu – niespokrewnionych i niepowiązanych towarzysko – jednak spodziewają się korzyści także dla siebie. Czy zatem ich aktywność można nazywać prospołeczną? Niewątpliwie tak, wszak inni osiągają

*Prospołeczność zachowań  
wolontariuszy akcyjnych  
przynależy do grupy działań  
pomocnych i kooperacyjnych.*

<sup>41</sup> L.B. Karr, *A Framing Approach to Understanding Volunteer's Motivation*, „Vrijwillige Inzet Onderzocht”, nr 6, 2004, s. 54.

korzyści z ich aktywności, jednak nie są to czynności altruistyczne, lecz pomocne i kooperacyjne. Reykowski zastrzegł się co do abstrahowania od motywów, ale wskazywane przez wolontariuszy uzasadnienia ich aktywności pozwalają oszacować, kto poza odbiorcą czynności odnosi korzyść – jak się okazuje stosunkowo często są to sami wolontariusze. Aktywności o charakterze inwestycyjnym można więc uznać za czynności kooperacyjne, podczas gdy te, w których korzyści wolontariusza mają głównie psychologiczny charakter – za pomocne. W świetle tej konkluzji można ubolewać nad zanikiem altruizmu, jednak pragmatyzm wolontariuszy pozwala mieć nadzieję na podtrzymywanie aktywności prospołecznej, która jest korzystna dla obu stron, a przez to – łatwiejsza do uzasadnienia w kulturze nastawionej na własne korzyści. Czy jest to wypaczenie idei wolontariatu? Być może „czystego”, a więc wolnego od pragmatyzmu, a przynajmniej od podejścia inwestycyjnego, wolontariatu należy poszukiwać poza wolontariatem akcyjnym związanym z organizacją imprez. Z drugiej strony wydaje się, że obserwujemy pewną zmianę samego wolontariatu polegającą na upowszechnianiu się wolontariusza niszowego według terminologii Dolnicara i Randle'a, czyli wolontariusza, który podejmuje tę aktywność kierując się bardziej specyficznymi motywacjami związanymi, przede wszystkim, ze sferą zawodową i przyszłą pracą.

### *Streszczenie*

Współcześnie wolontariat definiowany jest jako bezpłatne, świadome i dobrowolne działanie na rzecz innych, które wykracza poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie. Interesującą kwestią jest dlaczego ludzie angażują się w wolontariat. Jednym z wyjaśnień może być teoria prospołecznych zachowań Reykowskiego. Analiza motywacji wolontariuszy pokazuje, że ich zachowania są prospołeczne, jednak nie są to czynności altruistyczne, lecz pomocne i kooperacyjne. Wolontariat jest postrzegany jako inwestycja oraz wzajemna wymiana. Można powiedzieć, że altruizm nie jest najważniejszym powodem angażowania się na wielkich imprezach. Jest to istotna informacja dla organizacji angażujących wolontariuszy.

### *Summary*

Volunteering is defined as voluntary and unpaid activity, that exceed friend, family and colleague commitments. It is interesting why people involve in volunteering and what motives they have. One can explain volunteer activity based on Reykowski`s theory of prosocial behaviours. Analysis of volunteer motivation shows that their behaviours are prosocial. Volunteering is perceived as investment or mutual exchange. Their prosocial behaviours are aid and cooperative, not altruistic. One can say altruism is not the most important reason for being volunteers at mega events (short-term, episodic volunteering). It is essential information for organizations which engage volunteers.