

Znaczenie pracy i jej dopasowanie jako predyktory zaangażowania w pracę w wolontariacie studenckim

Bohdan Rożnowski, Katarzyna Olczykowska

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Motywacja do pracy jest często ujmowana w aspekcie czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Wśród tych ostatnich podkreśla się płacę i benefity pracownicze. Drugi czynnik motywacji jest związany z nagrodami wewnętrznymi. Należą do nich między innymi rozwój zainteresowań, realizacja wartości czy okazywany podmiotowi szacunek. Mechanizmy ich działania można najwyraźniej obserwować w pracy wolontariuszy. Ta forma aktywności minimalizuje wpływ zewnętrznych czynników motywacyjnych.

W badaniach skoncentrowano się na rozumieniu pracy zdefiniowanej jako *styl orientacji zawodowej* (Kasprzak, 2012) oraz zgodności pracy ze ścieżką rozwoju zawodowego (Sutherland, Canwell, 2007). Przebadano grupę ponad 600 wolontariuszy z organizacji różnego typu.

Wyniki przeprowadzonych równań regresji wskazują na brak oczekiwanych związków między traktowaniem pracy jako służby i natężeniem zaangażowania w pracę wśród wolontariuszy. Rozumienie pracy jako źródła dochodów lub osiągania statusu społecznego ma znacznie większy wpływ na motywację do pracy w wolontariacie.

Słowa kluczowe: *znaczenie pracy, styl orientacji zawodowej, zaangażowanie w pracę, wolontariat*

Współczesne koncepcje poszukujące źródła siły organizacji upatrują jej m.in. w motywacji wewnętrznej pracowników (Deci, Ryan, 1985), w ich dążeniu do samorealizacji (Maslow, 1943) albo w nastawieniu na realizację innych istotnych celów (teorie X i Y Douglasa McGreogora, 1960). W tym kontekście może być również rozpatrywane zaangażowanie w pracę i zaangażowanie organizacyjne (Czerw, Czarnota-Bojarska, 2016). W literaturze badawczej wskazuje się bowiem na istotne znaczenie zasobów własnych dla wywoływania stanu zaangażowania w pracę (Luthans, 2002). Jednym z nich jest oczywiście znaczenie przypisywane pracy. W zależności od tego, jakie znaczenie przypisuje się pracy, zmieniać się będzie motywacja pracowników/członków danej organizacji. Zagadnienie

to jest szczególnie ważne dla pracy w charakterze wolontariusza, która z definicji rezygnuje z wielu powszechnie stosowanych mechanizmów motywowania pracowników, np. wynagrodzenia. Jednocześnie trzeba podkreślić, że, jak piszą Vecina, Chacón, Sueiro i Barrón (2012), problem zaangażowania w przypadku wolontariatu pozostaje na marginesie badań psychologów.

Zaangażowanie w pracę

Zgodnie z koncepcją zaangażowania zarówno jednostka, jak i organizacja osiągają różnorodne korzyści, jeżeli wykonywanie zadań będzie wiązało się z radością. Można wyróżnić wśród nich. produktywność, kreatywność, zdolność uczenia się (retencja), a także inicjatywę oraz chęć rozwoju. Zaangażowanie może prowadzić do funkcjonowania w stanie podobnym do *flow* (Csikszentmichalyi, 1990). Dzięki temu organizacja może nie tylko zmniejszać materialne zachęty dla pracowników, lecz także przeciwdziałać nadmiernej rotacji zatrudnionych w firmie.

Jak wskazują Bakker, Schaufeli, Leiterc i Taris (2008), zaangażowani pracownicy mają wysoki poziom energii

Bohdan Rożnowski, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: bohroz@kul.lublin.pl
Katarzyna Olczykowska, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: katarzyna.olczykowska@gmail.com
Korespondencję w sprawie artykułu prosimy kierować na adres: bohroz@kul.lublin.pl

i silniej identyfikują się z pracą. Badacze starali się wyka-
zać, czym zaangażowanie różni się od pokrewnych pojęć
(np. zaangażowania organizacyjnego) i wyznaczyć czyn-
niki najbardziej charakterystyczne dla zaangażowania.
Dowiedziano, że pojęcie zaangażowania jest na swój sposób
unikatowe, ponieważ pozwala zarówno przewidzieć zasoby
pracy (*job resources*), jak i zaplanować zasoby osobiste
(*personal resources*).

Bakker i in. (2008) wyróżnili cztery ujęcia problematyzu-
jące zagadnienie zaangażowania w pracę. Dwie oddzielne,
ale powiązane za sobą szkoły się zgadzają, że zaangażowanie
należy postrzegać jako pozytywny, związany z pracą stan
dobrostanu i spełnienia.

Maslach i Leiter (1997) przypisują zaangażowaniu takie
cechy, jak energiczność (*wigor*), poświęcenie (uwikłanie
się) i skuteczność, które uznaje się za przeciwieństwa czyn-
ników wypalenia zawodowego (wyczerpania i cynizmu).
Kontinuum, którego biegunami są *wigor* i wyczerpanie,
bywa określane jako „energia”, natomiast kontinuum
o krańcach określonych jako cynizm i poświęcenie zosta-
ło nazwane „identyfikacją” (Gonzalez-Roma, Schaufeli,
Bakker, Lloret, 2006).

Konkurencyjne podejście nie wiąże zaangażowania
z wypaleniem zawodowym. W konsekwencji to pierwsze
zostaje zdefiniowane i zoperacjonalizowane jako „pozytyw-
ny stan spełnienia, związany z pracą i charakteryzowany
przez *wigor*, poświęcenie i zaabsorbowanie” (Schaufeli,
Salanova, Gonzalez-Roma, Baker, 2002, s. 74). *Wigor*
w tym kontekście jest charakteryzowany jako wysoki
poziom energii, wysoka odporność psychiczna, skłonność
do inwestowania wysiłku oraz wytrwałość. Z kolei poświę-
cenie (*dedication*) zdefiniowano jako silne zaangażowanie
w pracę i przeżywanie poczucia istotności, entuzjazmu,
inspiracji, dumy i wyzwania. Za zaabsorbowanie uznaje się
zaś pełne skoncentrowanie i takie skupienie się na pracy,
które daje poczucie szczęścia, a bywa odczuwane jako
szybki upływ czasu i niemożność oderwania się od pracy.

Trzecia wyróżniona przez Bakker koncepcja jest repre-
zentowana przez Kahna (1990). Według niego zaangażo-
wanie to wykorzystanie „jaźni członka organizacji do
realizacji swojej roli w pracy: w zaangażowaniu ludzie
pracują i wyrażają się fizycznie, poznawczo, emocjo-
nalnie i psychicznie podczas realizowania roli” (s. 694).
Stanowisko Kahna (1990, 1992) rozszerzył Rothbard (2001).
Przyjmując inną perspektywę, zdefiniował on zaangażo-
wanie jako dwuwymiarowy konstrukt motywacyjny, który
obejmuje uwagę („poznawcza dostępność i ilość czasu,
jaką pracownik spędza, myśląc o realizowanej roli”; s. 656)
i zaabsorbowanie („intensywność, z jaką osoba skupia się
na roli”; s. 656). Należy zauważyć, że punktem odniesienia
dla pojęcia zaangażowania jest dla tego badacza rola, jaką

pełni się w pracy, a dla tych, którzy uważają zaangażowanie
za pozytywne przeciwieństwo wypalenia, jest aktywność
pracownika w pracy lub praca sama w sobie.

Choć przegląd Macey i Schneidera (2008) dokumentuje
rozprzestrzenianie się różnych definicji zaangażowania,
to jak podkreśla Bakker i in. (2008), większość badaczy
zgadza się, że pojęcie zaangażowania obejmuje zarówno
wymiar energii, jak i wymiar identyfikacji z pracą. Dlatego
zaangażowani pracownicy charakteryzują się wysokim
poziomem energii i silną identyfikacją z własną pracą. Z tej
perspektywy zagadnienie zaangażowania koncentruje się
na aktywności zawodowej pracowników.

Niestety, dogłębne badania ubiegłej dekady nad zaangażo-
waniem nie wypracowały spójnej definicji.

Obecnie wydaje się, że powszechnie przyjmowane przez
badaczy jest podejście reprezentowane przez Schaufeliego
i Bakker (2010). Dlatego wykorzystano je w niniejszym
artykule jako podstawę teoretyczną przeprowadzonych
badań. Definicja Schaufeliego mówi, że zaangażowanie
w pracę odnosi się do pozytywnego, satysfakcjonującego,
związanego z pracą stanu umysłu, który można scharakte-
ryzować przez trzy wymiary: *wigor*, oddanie i absorpcję
(Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker, 2002).

Wigor (*vigor*) charakteryzuje się wysokim poziomem
energii oraz żywotnością w czasie pracy, łączą się z nim
chęć zainwestowania wysiłku oraz wytrwałość w obliczu
trudności. Drugi wymiar, oddanie (*dedication*), wiąże się
z silnym zaangażowaniem w pracę, z doświadczaniem jej
wagi, z entuzjazmem, inspiracją, dumą i z wyzwaniem.
Zaabsorbowanie zaś (*absorption*) charakteryzuje się pełną
koncentracją, „pochłonięciem przez pracę” (oczywiście
w sensie pozytywnym), dzięki czemu pracownikowi wydaje
się, że czas płynie szybko i trudno mu zakończyć aktualnie
wykonywane działania.

Przyjmując definicję, która uznaje zaangażowanie jako
stan, pojawia się pytanie, co ten stan wywołuje i jakie są
jego skutki. Jak wskazano w artykule Czerw i Czarnoty-
-Bojarskiej (2016), z zaangażowaniem łączy się zagadnienie
znaczenia pracy.

Znaczenie pracy

Bakker (2009) uważa, że zaangażowanie w pracę zale-
ży od dwóch rodzajów zasobów: zewnętrznych i wlas-
nych. Zasoby zewnętrzne obejmują wsparcie społeczne,
informację zwrotną, możliwość autonomii, różnorodność
i wzrost, natomiast na własne zasoby pracownika składają
się poczucie własnej wartości i optymizm.

W Polsce Kasprzak (2012) zaproponowała nowe ujęcie
problematyzujące znaczenie pracy, które nazwała *stylem
orientacji zawodowej*. Styl jest stałą tendencją, przejawiającą
się w zachowaniach pracowników, która ma swoje źródło

w wyznawanych wartościach, sądach, decyzjach i działaniach oraz w stosunku do pracy. Jest wyrazem uczestnictwa zawodowego, co uzewnętrznia się na poziomie zaangażowania i identyfikacji z zadaniem, a także przejawia się w organizacji pracy i zainteresowaniu nią. Innymi cechami różnicującymi style orientacji są: percepcja upływu czasu, ważność wartości pracy, ocena własnej pozycji zawodowej oraz przeżywanie w pracy emocje.

Styl orientacji zawodowej rzutuje na sposób, w jaki pracownicy konstruują cel swojej pracy, czy postrzegają go jako sukces własny, czy społeczny. Ponadto od stylu zależy okazywana przez zatrudnionych podczas wykonywania pracy proaktywność (Wrzesniewski, Dutton, Debebe, 2003).

Inspiracją do budowy pojęcia *stylu orientacji zawodowej* jest koncepcja znaczenia pracy (*The Job-Career-Calling Model*) Bellah, Madsen, Sullivana, Swidlera i Tiptona (1985), rozwinięta i upowszechniona przez Wrzesniewskiego, McCoulaya, Rozina i Schwartza (1997). Bellah i in. (1985) uważają, że znaczenie pracy dla człowieka można ująć w postaci trzech jakościowo różnych stosunków do pracy (*relations to work*): orientacji na zajęcie, na karierę i na powołanie.

Orientacja na zajęcie uwidacznia się wtedy, gdy pracownik przypisuje pracy głównie wartość instrumentalną (ekonomiczną). Zajęcie jest przykrą koniecznością, stratą czasu, a nie źródłem poczucia sensu. Sensu życia i samorealizacji trzeba szukać poza pracą. Z kolei orientacja na karierę łączy się z głębszym zaangażowaniem w pracę. Pracownik zorientowany na karierę oczekuje awansu, pragnie władzy, chce podnieść własny status społeczny, słowem – potrzebuje nagród psychologicznych. Gdy te zyski nie zostaną osiągnięte, następuje alienacja. Te dwie orientacje wobec pracy cechują pracownika zmotywowanego zewnątrznie (Wrzesniewski i in., 1997). Orientacja na powołanie jest stosunkiem do pracy ujawnionym wtedy, gdy pracownik oddaje się pracy dla niej samej, gdy ma poczucie sensu własnej pracy, lubi ją i ma poczucie rozwijania dobra wspólnego. Praca zawodowa, widziana w taki sposób, jest wartością autoteliczną, a zaangażowanie w nią wynika z motywacji wewnętrznej.

Orientacja na powołanie sprzyja zachowaniom proaktywnym, swoistemu projektowaniu pracy (*job crafting*), które polega na takim poszerzeniu zakresu zadań i granic relacji między zadaniami i osobami, aby pracownik czuł, że jego praca została wkomponowana w całość zadań organizacyjnych, a on sam jest częścią załogi (Wrzesniewski, Dutton, 2001; Wrzesniewski i in., 2003).

Dodatkowym wskaźnikiem różnicującym style orientacji zawodowej jest waga poszczególnych elementów pracy, takich jak zarobki, status, treść pracy oraz potrzeba rozwijania własnych kompetencji zawodowych.

Znaczenie pracy wiąże się również z rodzajem motywacji. Chimiak (2006) pisze o motywacji racjonalnej, która dotyczy korzyści płynących z pracy w charakterze wolontariusza. Nawet dobrowolne i bezpłatne działania bowiem mogą pomóc w zdobyciu nowego doświadczenia, rozwinąć umiejętności, poszerzą wiedzę czy podwyższą kwalifikacje.

Orientacja na zajęcie kojarzy się z prostymi zadaniami, niewymagającymi dużych kwalifikacji ani zaangażowania, w jego ramach wystarczy zwykle samo powtarzanie czynności. Kariera narzuca natomiast hierarchiczny układ w ramach jakiejś organizacji, wysoki prestiż, a także popularność czy bogactwo. Karierę robi menedżer, prawnik lub gwiazda medialna. Powołanie jest zarezerwowane dla zawodów i miejsc pracy związanych ze świadczeniem pomocy, np. lekarz, nauczyciel, psycholog. Jednak styl orientacji na zajęcie, karierę i powołanie może się przejawiać w każdym zawodzie i pracy, niezależnie od jej złożoności, wymaganych kompetencji, miejsca, sposobu i trybu (Kasprzak, 2012).

Styl orientacji zawodowej należy traktować jako względnie stały, rozwijany latami sposób zachowania się w pracy. Ujawnia się on w funkcjonowaniu poznawczym, emocjonalnym, w działaniu i w wartościach; dotyczy każdej pracy, niezależnie od jej treści i miejsca. Jest to stosunek do pracy wynikający z umiejętności dostrzeżenia i wykorzystania możliwości, jakie daje środowisko zawodowe, zwłaszcza społeczne (Wrzesniewski i in., 2003), jak również z użycia własnego talentu i zaangażowania (Wrzesniewski, Dutton, 2001). Stopień wykorzystania środowiska oraz własnego zaangażowania będzie odzwierciedlony w trzech wspomnianych stylach orientacji zawodowej. Styl orientacji zawodowej obejmuje nie tylko funkcjonowanie w pracy i wobec pracy, lecz także ujawnia się prawdopodobnie również w innych sferach życia (sądach, emocjach, aktywności) jako jeden z wielu konstytutywnych składników stylu życia. Odzwierciedlają się w nim normy i wartości.

Wolontariat

Szczególnie wyraźnie zjawisko przekładania się wartości na pracę ma miejsce w ramach wolontariatu, który definiowano wielokrotnie (Gawroński, 1999; Kanios, 2010; ustawa z 24 kwietnia 2003 roku, art. 2). Według *Kodeksu etycznego i podstawy dobrowolnej służby* wolontariusz to osoba, która „czyni więcej, niż to wynika z jej płatnego zajęcia i normalnych obowiązków i nie oczekuje na zarobek lub nagrodę, przyczynia się w różny sposób do przyniesienia korzyści dla środowiska, osiągając równocześnie zadowolenie ze swej działalności” (Lewandowski, 2001).

Osoba działająca w wolontariacie może realizować swoje działania w każdej dziedzinie życia społecznego. Nie ma

szczególnych wymagań względem osoby, która chciałyby zostać wolontariuszem, jednak – co oczywiste – nie każdy spełni się w każdej formie wolontariatu (Ochman, Jordan, 2000). Wolontariusze różnią się od siebie m.in. motywacją do podjęcia działań w wolontariacie. Na jej podstawie możemy wyróżnić wolontariuszy, którzy przystępują do działań, ponieważ są zainteresowani danym problemem, wolontariuszy pragnących zdobyć doświadczenie zawodowe, ofiarodawców/darczyńców kierujących się altruizmem, wolontariuszy, którzy szukają wiedzy na temat osób potrzebujących, oraz ludzi, którzy dzięki wolontariatowi dopełniają swoje życie, traktują go jak hobby (Załuska, 1996).

Jak wynika z badań przeprowadzonych w 2010 roku, pracę wolontariusza podjęło zaledwie 6% Polaków, a w roku 2011 liczba ich wzrosła do 11%. Znajomość pojęcia „wolontariatu” w społeczeństwie jest nieduża, a osoby, które podejmują się dobrowolnie nieodpłatnej pracy na rzecz innych, nie identyfikują jej z wolontariatem (Makowski, 2011).

Galia Chimiak w swojej publikacji (2006) podkreśla, że czynnikami decydującymi o powstaniu organizacji wolontariackiej są motywacyjne podłoże działalności i pochodzenie społecznika. Według jej definicji, społecznicy to osoby, które kierują się takimi wartościami, jak odpowiedzialność i poczucie obowiązku. W przypadku wolontariuszy mamy do czynienia najczęściej ze współwystępowaniem motywacji wewnętrznej i zewnętrznej. Motywacja zewnętrzna odnosi się do społecznej strony ludzkiego zachowania, jest związana z zaspokajaniem potrzeby nawiązywania kontaktów, dotyczy społecznych interakcji z osobami spoza kręgu najbliższych znajomych. Badania Chimiak pokazują, że przynależność do grupy, z którą jednostka się utożsamia, sprzyja większemu zaangażowaniu w pracę w danej organizacji.

Jest kilka sposobów porządkowania złożoności wolontariatu. Ochman i Jordan (2000) podali następujące kryteria podziału wolontariatu: czas realizacji działań (bezterminowe i krótkoterminowe) oraz sposób pracy wolontariuszy (indywidualny lub grupowy). Gaś (1995) proponuje rozróżnienie na podstawie zakresu kompetencji („generalistów” o szerokim zakresie kompetencji oraz specjalistów zorientowanych na jedną dziedzinę).

Musiał (2003) za kryterium podziału wyróżnił środowisko pracy. Wyszczególnia wolontariat pracowniczy i altruistyczny. Wolontariat pracowniczy to dobrowolna i nieodpłatna praca świadczona w celach edukacyjnych, np. praktyki studenckie. Z kolei wolontariat altruistyczny „jest to nieodpłatnie wykonywana praca na rzecz innych, mająca na celu pomoc świadczoną absolutnie bezinteresownie” (s. 11).

Załuska (1996) proponuje rozpatrywać wolontariat pod kątem stopnia zaangażowania w pracę społeczną, wyodrębniając trzy główne typy wolontariuszy: okazjonalistów,

którzy pod wpływem silnego bodźca angażują się w pojedyncze akcje; średniodystansowców działających aktywnie, ale gdy osiągną swój cel ich działalność ustaje, oraz działaczy permanentnych, którym wolontariat daje poczucie sensu życia.

Powyższy podział nasuwa skojarzenie ze stylami orientacji zawodowej. Wolontariusze działający jako okazjaliści przypominają pracowników reprezentujących styl orientacji zawodowej na pieniądze, średniodystansowcy przywodzą na myśl pracowników zorientowanych na karierę, natomiast wolontariusze permanentni odpowiadają osobom reprezentującym styl orientacji zawodowej na powołanie. Stąd stawiamy hipotezy:

Hipoteza 1: Wolontariusze działający okazjonalnie są mniej zorientowani na powołanie niż wolontariusze działający systematycznie.

W proponowanym modelu na zaangażowanie mogą mieć wpływ następujące zmienne: styl orientacji zawodowej, częstotliwość udziału w wolontariacie, zgodność z zainteresowaniami oraz płeć. Wpływ zmiennych różni się w zależności od grupy wolontariatu.

Hipoteza 2: W grupie wolontariatu altruistycznego styl orientacji zawodowej oparty na powołaniu ma decydujący wpływ na zaangażowanie.

Hipoteza 3: W przypadku wolontariatu kompetencji styl orientacji zawodowej akcentujący karierę ma decydujący wpływ na zaangażowanie.

Hipoteza 4: Zgodność z zainteresowaniami ma wpływ na zaangażowanie tylko w wolontariacie kompetencyjnym.

METODA

Przy tak postawionych hipotezach zmienną wyjaśnianą jest zaangażowanie w pracę, a zmiennymi wyjaśniającymi: znaczenie przypisywane pracy, zgodność z zainteresowaniami oraz charakterystyki wolontariatu.

Zmienna zaangażowanie w pracę jest rozumiana zgodnie z przedstawioną wcześniej koncepcją Schaufeliego i Bakker (2010). Skonstruowali oni także narzędzia do pomiaru zaproponowanego przez siebie konstruktów. Jedno z narzędzi składa się z 17 itemów, drugie z 15, wersja zaś najkrótsza z dziewięciu (Schaufeli, Bakker, 2003)¹. Do pomiaru zaangażowania w pracę wykorzystano narzędzie UWES-9. Jest to adaptacja oryginalnego kwestionariusza UWES do badania zaangażowania w wolontariat. Wersja została zapożyczona z badania Veciny i współpracowników (2012), którzy jako jedni z pierwszych użyli zmodyfikowanej skali UWES do badania zaangażowania u wolontariuszy.

¹ Zob. http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf.

Zawiera m.in. takie itemy, jak: „Moja praca wolontariacka jest dla mnie natchnieniem; Jestem pochłonięta/-y swoją pracą wolontariacką”. Wykorzystane narzędzie zostało sprawdzone pod względem rzetelności i uzyskało zadowalające parametry: α Cronbacha = 0,9 dla całej skali, a dla poszczególnych skal odpowiednio wskaźniki $\alpha_{\text{wigor}} = 0,829$; $\alpha_{\text{oddanie}} = 0,826$; $\alpha_{\text{zaabsorbowanie}} = 0,633$.

Znaczenie przypisywane pracy zostało zdefiniowane operacyjnie przez wyniki testu *Stylów orientacji zawodowej*. Skala składa się z trzech podskal mierzących styl orientacji zawodowej: na zajęcie (podskala Z), na karierę (podskala K), na powołanie (podskala P). Narzędzie to, szeroko opisane w publikacji naukowej Kasprzak (2012), uzyskało w badaniach dobre wskaźniki rzetelności i trafności. Rzetelność skali została określona przez współczynnik α Cronbacha. Współczynniki te wynoszą dla podskali Z $\alpha = 0,74$; podskali K $\alpha = 0,68$ i dla podskali P $\alpha = 0,74$. Uznano, że dla skal o pięciu pozycjach testowych rzetelność jest zadowalająca.

Jako zmienne niezależne zostały wskazane również trzy kluczowe charakterystyki wolontariatu: środowisko pracy (Musiał, 2003) i systematyczność działania (Załuska, 1996) oraz zgodność z zainteresowaniami. Ta pierwsza została zdefiniowana jako wybór przez respondentów jednej z trzech kategorii organizacji o charakterze wolontariatu:

- wolontariat polegający na opiece nad osobami potrzebującymi;
- wolontariat studencki, łączący rozwój kompetencji z zaspokajaniem potrzeb grup słabszych. W badaniach byli to uczestnicy ogólnopolskiej sieci centrów wolontariatu realizujących projekt „Projektor”²;
- inny wolontariat, polegający na zdobywaniu doświadczenia potrzebnego do przyszłej pracy (w tym koła naukowe).

Systematyczność udzielania się w wolontariacie została określona przez wybór respondentów. Badani mogli określić siebie jako osoby aktywne w wolontariacie „systematycznie (działania podejmowane przynajmniej dwa–trzy razy w miesiącu)” albo „okazjonalnie (działania podejmowane raz na dwa–trzy miesiące)”. Kategorie te ustalono na podstawie analizy aktywności wolontariuszy w różnych organizacjach (raport „Aktywność społeczna Polaków”: CBOS, 2011).

Zgodność z zainteresowaniami opisano jako subiektywną ocenę podobieństwa między wykształceniem (zawodem

wyuczonym) a przedmiotem działania w wolontariacie. Respondenci sami oceniali na skali nominalnej, czy widzą zgodność, czy też nie.

Procedura

Badanie zostało przeprowadzone w internecie od wiosny do lata 2013 r. Respondenci wchodzili na odpowiednią stronę i wypełniali elektroniczną wersję kwestionariuszy oraz podawali informację o sobie. Informacja zawierająca prośbę o wypełnienie kwestionariusza była rozsyłana przez sieć organizacji pozarządowych. Udzielane odpowiedzi były automatycznie rejestrowane w bazie danych.

Analiza statystyczna

Porównano grupy o różnym natężeniu udziału w wolontariacie za pomocą testu *t*-Studenta. Przeprowadzono analizę korelacji między zmiennymi niezależnymi. Nie wykryto silnych związków między zmiennymi, którym w modelu przypisano status zmiennych wyjaśniających (współczynniki były niższe niż $r = 0,5$), co pozwoliło zastosować równania regresji w głównej analizie.

Osoby badane

Przebadano 613 osób. Mężczyźni stanowili nieco ponad 20% ankietowanych. Jest to zgodne z proporcją demograficzną mężczyzn udzielających się w wolontariacie studenckim. Liczebność obu podgrup pozwala włączyć je do modelu analiz.

Rozkład próby w aspekcie typu wolontariatu nie jest równomierny. 34% ankietowanych zaznaczyło, że działa w innym wolontariacie wiedzy i kompetencji. Ponad połowa (56%) badanych zadeklarowała udział w wolontariacie „Projektor”, który można określić jako wolontariat mieszany (wiedzy i kompetencji oraz opiekuńczy). Znacząco mniej, bo 10% respondentów działa w wolontariacie opiekuńczym.

Szczegółowe dane dotyczące systematyczności działań wolontariackich wskazują, że obie grupy są bardzo liczne, choć przeważają wolontariusze działający okazjonalnie. Wśród badanych przeważał okazjonalny styl podejmowania działań (64,4%). Pozostali zadeklarowali systematyczne uczestnictwo w wolontariacie.

Osobom badanym zadano również pytanie, czy podejmowane przez nich działania są związane z kierunkiem studiów. Większość respondentów działa w wolontariacie, który jest zgodny z ich ścieżką akademicką. Jedynie 29% ankietowanych nie deklaruje, że podejmowane przez nie działania nie są spójne z ich kierunkiem studiów.

WYNIKI

Aby sprawdzić, czy poziom systematyczności różnicuje osoby badane pod względem zaangażowania oraz stylów

² Program „Projektor” jest połączeniem elementów wolontariatu kompetencyjnego ze służeniem pomocą innym osobom (<http://wolontariat.wroclaw.pl/institucja/53-projektor-wolontariat-studencki>). W analizach został uznany za sytuację pośrednią między wolontariatem kompetencyjnym a opiekuńczym.

Tabela 1

Różnice w poziomie zaangażowania oraz stylach orientacji zawodowej ze względu na poziom systematyczności

	Systematyczność	<i>N</i>	Średnia	<i>SD</i>	<i>t</i>	Istotność (dwustronna)
Zorientowanie na zajęcie	okazjonalnie	395	17,64	3,27	-2,834	0,005
	systematycznie	218	18,41	3,06		
Zorientowanie na karierę	okazjonalnie	395	19,04	3,02	0,946	0,345
	systematycznie	218	18,77	3,48		
Zorientowanie na powołanie	okazjonalnie	395	13,39	3,72	3,303	0,001
	systematycznie	218	12,36	3,67		
Zaangażowanie – wigor	okazjonalnie	390	10,88	2,59	-4,460	0,000
	systematycznie	217	11,82	2,32		
Zaangażowanie – oddanie	okazjonalnie	390	11,81	2,42	-5,242	0,000
	systematycznie	218	12,83	2,09		
Zaangażowanie – zaabsorbowanie	okazjonalnie	390	9,28	2,74	-6,345	0,000
	systematycznie	218	10,70	2,47		
Zaangażowanie – wynik ogólny	okazjonalnie	395	31,61	7,62	-6,455	0,000
	systematycznie	218	35,30	6,27		

Źródło: tabele 1–5 – opracowanie własne.

orientacji zawodowej dokonano podziału na dwie grupy. Do grupy osób uczestniczących w wolontariacie okazjonalnie weszło 395 osób. Do grupy uczestniczących systematycznie – 218 osób. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 1.

Osoby, których działania w wolontariacie mają charakter okazjonalny i systematyczny, różnią się między sobą pod względem stylów orientacji zawodowej. Osoby, które systematycznie zajmują się działalnością w wolontariacie, silniej akcentują aspekt materialny w rozumieniu pracy – styl orientacji zawodowej zorientowanej na zajęcie ($t = -2,84$; $df = 611$; $p < 0,001$). Osoby, które okazjonalnie podejmują się pracy wolontariusza, bardziej akcentują kwestie służby – styl orientacji na powołanie ($t = 3,30$; $df = 611$; $p < 0,001$). Te dwie grupy nie różnią się istotnie pod względem stylu orientacji zawodowej zorientowanej na karierę.

Przy analizie wyników osób okazjonalnie i systematycznie działających w wolontariacie widać istotną różnicę w poziomie zaangażowania. Osoby systematycznie podejmujące pracę wolontariusza charakteryzują się większym zaangażowaniem we wszystkich jego czynnikach (patrz: tabela 1).

Predyktory zaangażowania w pracę wolontariuszy

W celu określenia procentu wyjaśnionej wariancji zmiennych zależnych przez zmienne niezależne wykorzystano wielokrotną analizę regresji. Okazało się, że zmienne

z modelu tłumaczą 14% wariancji zaangażowania w całość badanej próbie ($F = 17,76$; $p < 0,001$). Oznacza to, że na zaangażowanie głównie wpływają inne czynniki, a nie sposób rozumienia pracy. Najsilniejszymi predyktorami zaangażowania wśród wziętych pod uwagę w badaniu są styl orientacji zawodowej koncentrujący się na zajęciu ($\beta = 0,23$; $t = 5,20$; $p < 0,001$), natężenie udziału ($\beta = -0,20$; $t = -5,29$; $p < 0,001$), płeć ($\beta = -0,16$; $t = -4,10$; $p < 0,001$) oraz (znacznie słabiej zaznaczony) styl zorientowany na karierę ($\beta = 0,08$; $t = 2,10$; $p = 0,036$; patrz: tabela 2). Wskazuje to, że w aspekcie płci to kobiety oraz osoby silniej akcentujące aspekt zarobkowy pracy zawodowej są bardziej zaangażowane w pracę wolontariacką. Można podejrzewać, że również osoby silniej akcentujące aspekt kariery będą bardziej zaangażowane w pracę, jednak w tym przypadku nie osiągnięto poziomu istotności statystycznej.

Ponieważ mechanizm uwarunkowania zaangażowania może być specyficzny w różnych rodzajach pracy, w kolejnych analizach podjęto się wyjaśnienia zaangażowania w trzech grupach, podzielonych ze względu na rodzaj wolontariatu. Analiza wykazała, że w grupie wolontariatu kompetencyjnego zmienne uwzględnione w badaniu wyjaśniają 12% wariancji zaangażowania. Model jest istotny statystycznie ($F = 5,47$; $df = 6$; $p < 0,001$). Wpływ poszczególnych zmiennych w tej podgrupie przedstawiono

Tabela 2
Predyktory zaangażowania w całej badanej grupie (N = 613)

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane	t	Istotność
	B	błąd standardowy	beta		
Płeć	-2,806	0,685	-0,156	-4,095	0,001
Natężenie udziału	3,109	0,587	0,202	5,299	0,001
Zgodność z kierunkiem studiów	-0,184	0,624	-0,011	-0,295	0,768
Zorientowanie na zajęcie	0,516	0,099	0,225	5,204	0,001
Zorientowanie na karierę	0,187	0,089	0,081	2,104	0,036
Zorientowanie na powołanie	-0,023	0,085	-0,012	-0,275	0,783

Tabela 3
Predyktory zaangażowania w wolontariacie kompetencyjnym (n = 207)

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane	t	Istotność
	B	błąd standardowy	Beta		
Płeć	-2,997	1,312	-0,156	-2,285	0,001
Natężenie udziału	2,034	1,076	0,128	1,891	0,023
Zgodność z kierunkiem studiów	0,162	1,227	0,009	0,132	0,060
Zorientowanie na zajęcie	0,549	0,187	0,232	2,934	0,895
Zorientowanie na karierę	0,228	0,147	0,106	1,556	0,004
Zorientowanie na powołanie	0,002	0,165	0,001	0,012	0,121

Tabela 4
Predyktory zaangażowania w wolontariacie mieszanym „Projektor” (n = 344)

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane	t	Istotność
	B	błąd standardowy	beta		
Płeć	-2,880	0,888	-0,164	-3,243	0,001
Natężenie udziału	5,470	1,105	0,248	4,949	0,000
Zgodność z kierunkiem	0,238	0,821	0,015	0,290	0,772
Zorientowanie na zajęcie	0,474	0,131	0,208	3,625	0,000
Zorientowanie na karierę	0,197	0,127	0,079	1,549	0,122
Zorientowanie na powołanie	-0,086	0,110	-0,044	-0,779	0,436

w tabeli 3. Jedynie styl orientacji zawodowej na zajęcie ($\beta = 0,23$; $t = 2,93$; $p < 0,001$) oraz płeć ($\beta = -0,16$; $t = -2,29$; $p < 0,05$) mają istotny statystycznie wpływ na poziom zaangażowania w pracę. Są to jednak zależności słabe.

Wśród osób, które uczestniczą w wolontariacie mieszanym, zmienne wprowadzone do modelu wyjaśniają 15% wariacji, a wyliczony model osiągnął wartość $F = 11,39$ i jest istotny statystycznie ($p < 0,001$).

Tabela 5
Predyktory zaangażowania w wolontariacie opiekuńczym (n = 62)

Model	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane	t	Istotność
	B	błąd standardowy	beta		
Płeć	-1,978	8,435	-0,132	-1,061	0,293
Natężenie udziału	1,938	1,863	0,153	1,139	0,259
Zgodność z kierunkiem	-1,849	1,700	-0,150	-1,178	0,244
Zorientowanie na zajęcie	0,614	1,570	0,319	2,226	0,030
Zorientowanie na karierę	0,015	0,276	0,008	0,057	0,954
Zorientowanie na powołanie	0,286	0,264	0,171	1,210	0,231

Najsilniejszymi i najistotniejszymi predyktorami w modelu okazało się natężenie udziału w wolontariacie ($\beta = 0,25$; $t = 4,95$; $p < 0,001$) oraz orientacja na zajęcie ($\beta = 0,21$; $t = 3,66$; $p < 0,001$). Słabiej zaznaczył się wpływ płci ($\beta = -0,16$; $t = -3,24$; $p < 0,05$). Pozostałe zmienne okazały się nieistotne statystycznie.

W grupie wolontariatu opiekuńczego zmienne wprowadzone do modelu wyjaśniają jedynie 7% wariacji zaangażowania w pracę. Model analizy regresji dla grupy wolontariatu opiekuńczego okazał się nieistotny statystycznie ($F = 1,80$; $p = 0,11$). Stąd zakładane zależności nie będą w tym artykule omawiane.

Takie same prawidłowości zostały ujawnione w przypadku analiz, w których zmienną wyjaśnianą były poszczególne komponenty zaangażowania w pracę.

DYSKUSJA

Omawiane badanie zakładało zależność między rozumieniem pracy zdefiniowanym jako style orientacji zawodowej a zaangażowaniem w pracę wolontariacką zgodnie z modelem zaproponowanym przez Bakker a i Schaufellego (2008). Wolontariat studencki jest unikatowym środowiskiem pracy m.in. dlatego, że choć zachodzi w nim relacja pracy, to brakuje w niej standardowej formy zapłaty. Mamy tu do czynienia niemal wyłącznie z motywacją pozafinansową. Zaangażowanie w grupie wolontariuszy ma podobną strukturę, jak w grupie osób pracujących (Vecina i in., 2012), co pozwala wnioskować o szerszej grupie osób niż tylko wolontariusze. Na rzetelną ocenę zaangażowania wolontariuszy pozwala skala UWES-9 (wersja polska dostosowana do badania wolontariuszy).

Hipoteza pierwsza zawierała założenie, że wolontariusze działający okazjonalnie są mniej zorientowani na służbę (powołanie) niż wolontariusze działający systematycznie. To założenie nie zostało potwierdzone. Osoby działające

w wolontariacie systematycznie są istotnie bardziej zaangażowane w pracę wolontariacką niż osoby działające okazjonalnie. Jednak w zakresie różnicy w stylu orientacji na powołanie analizy statystyczne wykazały, że wolontariusze działający okazjonalnie są częściej zorientowani na powołanie niż osoby działające systematycznie.

Uzyskany wynik jest sprzeczny z powszechną intuicją i stereotypem, według którego wolontariat to forma służby. Badania opierają się na licznej i spójnej wiekowo próbie badawczej. Jest możliwe, że wolontariat dla młodych dorosłych, wchodzących na rynek pracy, nie jest formą pomocy innym, lecz sposobem na zdobycie doświadczenia. Studenci postrzegają wolontariat jako inwestycję w ich dalszą karierę zawodową, przez co wiążą go pośrednio z zarobkami i karierą. Wskazuje to na specyficzne instrumentalne rozumienie sytuacji pracy wolontariackiej i uruchamia mechanizm motywacyjny bazujący na tych sposobach rozumienia pracy. Takie wyjaśnienie wspiera fakt, że zależności te są bardzo wyraźne w wolontariacie kompetencyjnym, a słabsze w opiekuńczym (model nie jest istotny statystycznie).

Druga hipoteza postawiona w tej pracy zakładała, że styl orientacji zawodowej oparty na rozumieniu pracy jako służby (powołania) będzie miał wpływ na zaangażowanie w wolontariat opiekuńczy. Analiza regresji nie wykazała jednak istotnego związku między tymi zmiennymi. Prawdopodobnie jest to specyfika wolontariatu studenckiego i wymaga sprawdzenia na grupach wolontariuszy w starszym wieku. Wykorzystanie w badaniach platformy internetowej spowodowało brak wystarczającej liczby respondentów z tej grupy, by sprawdzić hipotezę w całej populacji. W przyszłych badaniach konieczne jest zastosowanie doboru warstwowego lub wręcz celowego.

Kolejna, trzecia hipoteza zakładała, że w przypadku wolontariatu pracowniczego (wiedzy i kompetencji) styl

orientacji zawodowej akcentujący karierę będzie miał decydujący wpływ na zaangażowanie. Analiza regresji nie wykazała istotnego związku między zmiennymi. Oznacza to, że styl orientacji zawodowej na karierę nie jest predyktorem zaangażowania u tej grupy wolontariuszy.

W hipotezie czwartej zakładano związek zgodności z kierunkiem studiów a zaangażowaniem u osób działających w wolontariacie kompetencyjnym. Zmienna ta okazała się jednak nieistotna statystycznie we wszystkich grupach wolontariatu.

Należy zwrócić uwagę na niewielką liczbę osób badanych działających w wolontariacie opiekuńczym. Wolontariat zwykle kojarzy się z pojęciami altruizmu i bezinteresownego działania na rzecz drugiej osoby. Badania pokazały jednak, że studenci działający w wolontariacie są częściej nastawieni na rozwój własnej wiedzy i kompetencji. Wolontariat studencki ma charakter przygotowujący do podjęcia zatrudnienia w przyszłości. Dlatego chętniej są podejmowane te działania, w których chodzi raczej o transfer wiedzy i kompetencji niż o opiekę nad drugą osobą. Postawa altruizmu kształtuje się wraz z wiekiem, gdy człowiek zaspokoi już swoje podstawowe potrzeby i szuka w pracy wyższych wartości. Dochodzi wtedy do wypracowania w sobie stylu orientacji zawodowej na powołanie. Można przypuszczać, że w grupie osób starszych taka orientacja będzie się przejawiać częściej.

W świetle analiz jawi się następujący obraz zależności między rozumieniem pracy a zaangażowaniem w nią wśród studentów wolontariuszy. Młodzi ludzie są motywowani do udziału w wolontariacie głównie przez aspekt materialny, w mniejszym (ale istotnym) stopniu także przez prestiż społeczny. Na ich motywację nie ma wpływu zgodność pracy w charakterze wolontariusza z wybranym kierunkiem kształcenia (zawodem). Warto zwrócić uwagę, że jest to okres, który w teoriach rozwoju zawodowego określa się mianem fazy prób (Super, 1994) lub poszukiwań (Ginzberg, za: Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal, 2006). Charakteryzuje się małym przywiązaniem do wykonywanego zawodu i częstymi zmianami. Ujawniony przez nas brak związku zmiennej jest więc zgodny z tymi modelami rozwoju zawodowego. Nasze badania wskazują, że kobiety są bardziej zaangażowane w pracę jako wolontariuszki. W analizach regresji wpływ płci był prawie zawsze istotny statystycznie. Z drugiej strony, więcej kobiet odpowiedziało na zaproszenie do badań.

Nieoczekiwane wyniki stylów orientacji zawodowej mogą być związane z tym, że badani studenci nie mają doświadczenia zawodowego, więc nie są w stanie ocenić, co w pracy zawodowej jest dla nich ważne. Takie wyniki

mogą wynikać również z użycia metody niedostosowanej do grupy badanej.

Osoby bardziej zaangażowane w pracę znajdują więcej czasu na wolontariat, co może być skutkiem ich silniejszej motywacji. Wskazuje to na behawioralny aspekt zaangażowania w pracę, rozumianą jako stan. Co ciekawe, silniej akcentowana w pracy służba skutkuje rzadszym udziałem się w pracy wolontariuszy, co może wskazywać na element pracobolizmu, łączący się z rozumieniem pracy jako zajęcia (Golińska, 2008; González-Romá, Schaufeli, Bakker, Lloret, 2006; Killinger, 2007).

Wyniki te zdecydowanie zachęcają do poszerzenia badań. Skoro procent wyjaśnienia zaangażowaniem w pracę przez inne zmienne z modelu jest niewielki, to jakie inne czynniki mają wpływ na zaangażowanie? Być może należałoby wziąć pod uwagę również czynniki zewnętrzne, takie jak warunki pracy, relacje społeczne, wzorce i postawy wyniesione z domu rodzinnego. Z pewnością należy poszerzyć grupę o inne przedziały wiekowe, by uchwycić różnorodność wolontariatu.

Ograniczeniem interpretacji wyników badania jest fakt, że kwestionariusz *Style orientacji zawodowej* dotyczy postrzegania pracy zawodowej, a nie wolontariackiej, ale niestety nie ma metod bazujących na teorii znaczenia pracy, które służą do opisu wolontariuszy. To, czy praca zawodowa i wolontariacka różnią się istotnie na poziomie mechanizmów przypisywania im znaczenia, jest sprawą dyskusyjną. Dlatego warto byłoby przeprowadzić podobne badanie za pomocą metody, która mierzy style orientacji zawodowej w kontekście wolontariatu, i porównać obie sytuacje pracy. Wówczas z większą pewnością dałoby się przenieść wyniki badań na grupę wolontariuszy.

Wolontariat studencki jest przez młodych ludzi traktowany instrumentalnie, jako okazja do zdobycia doświadczenia, które da się spieniężyć w przyszłości. Dlatego niezbędne jest przeprowadzenie podobnych badań na innej grupie wiekowej. Należałoby badać osoby starsze, np. 35+, które oprócz pracy zawodowej znajdują czas i energię na pracę w wolontariacie. Jest wielce prawdopodobne, że mechanizmy w grupach osób starszych mogą być odmienne ze względu na inną sytuację życiową, w której znajdują się dojrzały pracownicy.

Badania pokazały również, że wolontariusze działający okazjonalnie są częściej zorientowani na powołanie niż osoby działające systematycznie. Być może jest to wywołane wypaleniem, które w pracy w wolontariacie również ma miejsce. Warto ten czynnik wziąć pod uwagę w kolejnych badaniach.

LITERATURA CYTOWANA

- Aktywność społeczna Polaków – poziom zaangażowania i motywacje* (2011). Warszawa: CBOS.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., Nosal, C. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. *Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego*, 34. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. W: C. Cooper, R. Burke (red.), *The peak performing organization* (s. 50–72). London: Routledge.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22 (3), 187–200.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., Tipton, S. M. (1985), *Habbits of the heart: Individualism and commitment in American life*. New York: Harper and Row.
- Chimiak, G. (2006). *How individuals make solidarity work*. Warszawa: Biblioteka Pożytku Publicznego.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Przeptyw. Psychologia optymalnego doświadczenia*, tłum. M. Wajda-Kacmajar. Taszów: Moderator.
- Czerw, A., Czarnota-Bojarska, J. (2016). Dopasowanie człowiek–środowisko i postawa wobec pracy jako motywy zachowań organizacyjnych. *Psychologia Społeczna*, 1 (36), 8–19.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Gaś, Z. B. (1995). *Młodzieżowe programy wsparcia rówieśniczego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gawroński, S. (1999). *Ochotnicy miłości bliźniego. Przewodnik po wolontariacie*. Warszawa: Biblioteka „Więzi”.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349.
- Kanios, A. (2010). *Spoleczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kasprzak, E. (2012). Style orientacji zawodowej – podstawy teoretyczne i narzędzie pomiaru. *Czasopismo Psychologiczne*, 18 (1), 95–105.
- Killinger, B. (2007). *Pracoholizm – szkoła przetrwania*, tłum. A. Szawicka-Chrapkiewicz. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Lewandowski, S. (2001). *Polski Czerwony Krzyż. Kodeks etyczny i podstawy dobrowolnej służby*. W: Z. Markiewicz, P. Sikora (red.), *Wolontariat. Od samopomocy do samozatrudnienia* (s. 86–87). Opole: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 695–706.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Makowski, G. (2011). *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza*. Warszawa: CBOS.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Musiał, A. (2003). *Prawne aspekty wolontariatu*. Warszawa: Fundusz Współpracy.
- Ochman, M., Jordan, P. (2000). *Jak pracować z wolontariuszami*. Warszawa: Wydawnictwo Centrum Wolontariatu i BORIS.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655–684.
- Sacks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Romá, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees on flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. W: A. B. Bakker, M. P. Leiter (red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. W: R. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 193–217). Northampton, UK: Edward Elgar.
- Scott, K. S., Moore, K. S., Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Super, D. E. (1994). A life span, life-space perspective on convergence. W: M. L. Savickas, W. W. Lent (red.), *Convergence in career development theories: Implication for science and practice* (s. 63–74). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Sutherland, J., Canwell, D. (2007). *Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi*, tłum. A. Bętkowska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Vecina, M. F., Chacón, F., Sueiro, M., Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who

- have been active longer? *Applied Psychology: An International Review*, 61 (1), 130–148.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research on Organizational Behaviour*, 25, 93–135.
- Wrzesniewski, A., McCoulay, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, career, and calling: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 33, 21–33.
- Załuska, M. (1996). Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych. W: M. Załuska, J. Boczoń (red.), *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim* (s. 73–101). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.

Meaning of work and person-work fit as predictors of work engagement in students volunteering

Bohdan Rożnowski, Katarzyna Olczykowska

Institute of Psychology, The John Paul II Catholic University of Lublin

ABSTRACT

Motivation to work is often analyzed in terms of internal and external factors. Among the latter, salary and employee benefits are emphasized. The other group of motivational factors are intrinsic rewards, such as interests, values or respect shown to the person. The latter mechanisms can be observed in the work of volunteers. This form of employment minimizes the influence of external motivators.

In the presented research we define work in terms of the Occupational Orientation Styles (Kasprzak, 2012) and focus on the match between work and the path of career development (Sutherland and Canwell, 2007). A group of more than 600 volunteers from organizations of various types was examined.

The results of regression equation disconfirmed the expected positive relationship between the approach to work as service and the intensity of volunteers engagement. Conceiving of the work as a source of income or opportunity to achieve social status had more influence on the work motivation in volunteering.

Key words: *meaning of work, occupational orientation styles, work engagement, volunteering*

Złożono: 15.03.2014

Złożono poprawiony tekst: 8.07.2014/14.11.2014/5.03.2015

Zaakceptowano do druku: 22.03.2015