Bartłomiej Konrad Pawłowicz
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej
– opiekun naukowy dr Ewelina Dresler

MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJACH NON-PROFIT NA PRZYKŁADZIE PROJEKTU SPOŁECZNEGO SZLACHETNA PACZKA

Streszczenie
Tematem niniejszego artykułu jest przedstawienie procesu motywacji pracowników organizacji non-profit. W artykule wykorzystano przykład ogólnopolskiego projektu społecznego Szlachetna Paczka, którego twórcą jest Stowarzyszenie „*Wiosna*".
Celem artykułu jest poznanie czynników motywacyjnych wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka. Populację badaną stanowiły osoby, które brały udział w XIX edycji Szlachetnej Paczki w 2019 roku. W tę edycję projektu włączyło się ponad 10 tysięcy wolontariuszy w całej Polsce (www.media.szlachetnapaczka.pl …). Do badania wybrano metodę nielosową- dobór przypadkowy, który obejmował 50 wolontariuszy projektu Szlachetna Paczka. Zastosowano sondaż diagnostyczny jako metodę badawczą. Techniką badawczą była ankieta internetowa. Narzędziem badawczym był zaś kwestionariusz ankiety. Badanie ma także wymiar praktyczny, który pomoże w udoskonaleniu procesu motywowania wolontariuszy, a tym samym w bardziej efektywnym funkcjonowaniu projektu.
Wyniki badań pozwoliły potwierdzić hipotezę, iż badani wolontariusze projektu Szlachetna Paczka zdecydowali się na podjęcie wolontariatu, by nieść bezinteresowną pomoc. Hipoteza wskazująca na to, iż wolontariusze podejmując się działań wolontarystycznych w Szlachetnej Paczce chcieli zdobywać nowe doświadczenie została również potwierdzona. Z uzyskanych danych wynika, iż 84% badanych wolontariuszy decydując się na wolontariat podało za powód zdobycie nowego doświadczenia. Podobnie jak 76% ankietowanych osób wybrało bezinteresowną pomoc jako czynnik wpływający na podjęcie się roli wolontariusza. Ogólny poziom motywacji wskazany przez ponad połowę wolontariuszy został określony jako wysoki. Z badań wynika, iż wolontariusze zgłaszając się do Szlachetnej Paczki kierują się rozwojem własnym i chęcią zdobycia nowego doświadczenia. Wprawdzie odczuwają oni spadki motywacji, lecz ponad połowa badanej grupy stwierdziła, iż ich poziom motywacji jest wysoki, co dobrze świadczy o ich podejściu do wykonywania zadań, jak również o podejściu przełożonych.

Wstęp

Motywacja jest istotnym zagadnieniem pojawiającym się zarówno w nauce o zarządzaniu jak i praktyce biznesowej. Znajomość czynników motywujących

do pracy i umiejętność motywowania podwładnych są istotnymi czynnikami decydującymi o sukcesie organizacji.

Słowo „*motywacja*" pochodzi ze słów języka łacińskiego „*motus*" znaczącego ruch, poruszanie się oraz „*moveo*", które oznacza wprawianie w ruch, nakłanianie kogoś do czegoś, wywieranie wpływu. Można więc stwierdzić, iż motywacja jest to wybór i dążenie w obranym kierunku (Benedikt, 2003). Motywacja to wszelkie czynniki, które pobudzają i wspierają daną osobę w zachowaniach dążących do zrealizowania pewnych celów (Michon, 1991). Ogólnie rzecz ujmując, motywacja to intencja zrobienia jakiejś rzeczy, by czegoś dokonać (Pietroń-Pyszczek, 2007).

Stopień motywacji, jaki ma człowiek, zależy od kilku czynników:

- od pilności potrzeby - jak człowiek będzie zdeterminowany do osiągnięcia celu lub zdobycia nagrody, jaką może być wyróżnienie,
- od oceny szansy przez człowieka, iż dane zachowanie przyczyni się i zaprowadzi go do osiągnięcia jakiegoś obranego celu,
- oraz czy człowiek wierzy, że realizacja tego zachowania będzie dla niego satysfakcjonująca, czy będzie z tego zadowolony (Pietroń-Pyszczek, 2007).

Jak podaje A. Pocztowski (2003) *„czynniki motywacyjne to instrumenty zarządzania mające zapewnić wysoki poziom motywacji zatrudnionego personelu. Są one jednym z elementów składających się na system motywowania pracowników".*

Czynniki te zawierają takie elementy jak:

- wynagrodzenie oraz inne czynniki, które dodatkowo płyną z pracy,
- bezpieczeństwo w pracy i zabezpieczenie na przyszłość,
- jakość warunków pracy: oświetlenie, temperatura powietrza panująca w pomieszczeniu pracowniczym, godziny pracy,
- status: pozycja społeczna, przywileje,
- polityka całej firmy i zrozumiałość stosowanych kryteriów,
- rodzaj relacji między przełożonymi, pracownikami i podwładnymi,
- możliwości osiągnięcia zadowalających relacji w stosunkach społecznych firmy (Pocztowski, 2003).

Temat motywowania jest szczególnie istotny, gdyż to od odpowiedniej motywacji pracowników zależy sukces organizacji. W przypadku wolontariuszy motywacja nabiera szczególnego znaczenia, gdyż nie występują tu bodźce finansowe. Pracowników, którzy pracują za darmo należy nieustannie motywować, gdyż nie odczuwają oni motywacji finansowej.

W artykule wykorzystano przykład ogólnopolskiego projektu społecznego Szlachetna Paczka, którego twórcą jest Stowarzyszenie „*Wiosna*". Wolontariuszy tego projektu porównano do pracowników etatowych zatrudnianych w organizacjach pozarządowych. Temat jest szczególnie istotny, ponieważ pracownicy etatowi otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę, natomiast wolontariusze

nie otrzymują żadnych środków finansowych, przez co nie mają do czynienia z głównym czynnikiem motywacyjnym, jakim są pieniądze.

Celem artykułu jest teoretyczne przedstawienie narzędzi motywacyjnych, w szczególności w podmiotach non-profit oraz zbadanie czynników wpływających na motywację badanych wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka. Ma to pozwolić odpowiedzieć na pytanie, dlaczego badani wolontariusze tego projektu zdecydowali się na ten wolontariat i co ich motywuje.

Materiał i metody

Populację badaną stanowiły osoby, które brały udział w XIX edycji Szlachetnej Paczki w 2019 roku. W tę edycję projektu włączyło się ponad 10 tysięcy wolontariuszy w całej Polsce (www.media.szlachetnapaczka.pl). Do badania wybrano metodę nielosową - dobór przypadkowy, który obejmował 50 wolontariuszy projektu Szlachetna Paczka. Z tego powodu wyników badań nie można przełożyć na całą populację, ale stanowią one interesujący wstęp do dalszych badań nad motywacją wolontariuszy.

Zastosowano sondaż diagnostyczny jako metodę badawczą. Techniką badawczą była ankieta internetowa. Narzędziem badawczym był zaś kwestionariusz ankiety.

Badanie miało także wymiar praktyczny. Pomoże w udoskonaleniu motywowania wolontariuszy, a tym samym efektywniejszym funkcjonowaniu projektu w przyszłości.

Badania zostały przeprowadzone w terminie od 6 kwietnia do 21 czerwca 2020 roku. Platformą, którą wykorzystano w celu przeprowadzenia badań własnych były Formularze Google (tab. 1).

Próbę badawczą stanowiło 50 osób. Większość badanych (78%) to kobiety, zaś mężczyźni stanowili 22% badanych (11 osób). Największa liczba badanych, bo aż 21 osób posiada wykształcenie średnie. Drugą co do wielkości grupą osób badanych są respondenci z wykształceniem wyższym (ukończony II stopień studiów). Natomiast tylko jedna osoba badana posiada wykształcenie podstawowe. Ponad połowę badanej próby stanowią osoby w wieku 18-25 lat. Drugą z kolei grupą pod względem liczebności są osoby w wieku 26-30 lat - to 10 osób (20%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby w przedziałach wiekowych: 36-40, 41-45 oraz 51-55, bo po 1 osobie (po 2%). Najwięcej wolontariuszy mieszka w mieście do 20 tys. mieszkańców, natomiast co dziesiąta badana osoba mieszka w mieście do 100 tys. mieszkańców.

Tab. 1. Charakterystyka badanej grupy

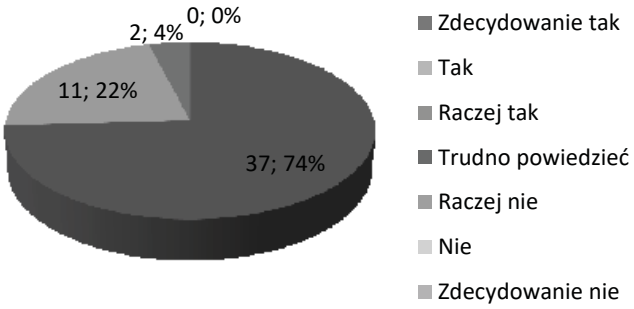
Kategoria	Badana wartość	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
Płeć	Kobieta	39	78%
	Mężczyzna	11	22%
Wykształcenie	Podstawowe	1	2%
	Gimnazjalne	2	4%
	Średnie	21	42%
	Wyższe (ukończony I stopień studiów)	9	18%
	Wyższe (ukończony II stopień studiów)	17	34%
Wiek	18-25 lat	26	52%
	26-30 lat	10	20%
	31-35 lat	6	12%
	36-40 lat	1	2%
	41-45 lat	1	2%
	46-50 lat	5	10%
	51-55 lat	1	2%
Miejsce zamieszkania	Wieś	10	20%
	Miasto do 20 tys. mieszkańców	19	38%
	Miasto do 50 tys. mieszkańców	6	12%
	Miasto do 100 tys. mieszkańców	5	10%
	Miasto powyżej 250 tys. mieszkańców	10	20%

Źródło: opracowanie własne

Zróżnicowanie badanych osób pod względem płci, wieku oraz miejsca zamieszkania czy wykształcenia jest duża. Świadczyć to może o tym, iż zaangażowanie w wolontariat nie zależy od płci, wieku czy wykształcenia.

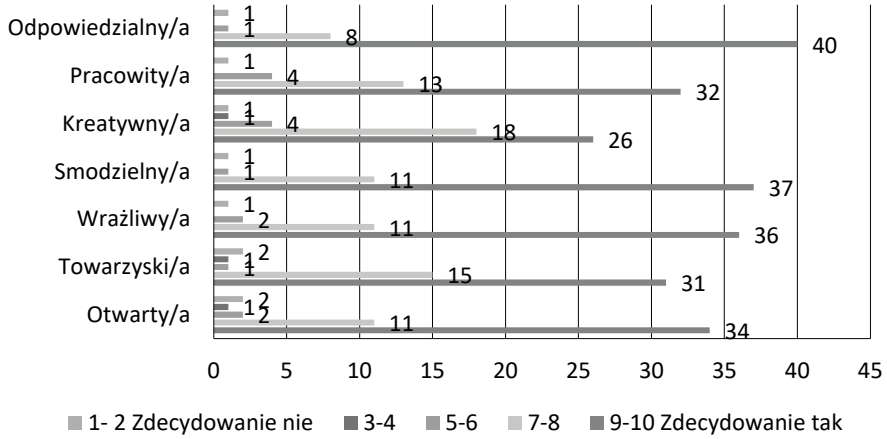
Wyniki badań własnych

Pierwsza część badań własnych dotyczyła zbadania ogólnej motywacji wolontariuszy na przykładzie wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka. Badania polegały na określeniu przez ankietowanych tego, czy odczuwają potrzebę pracy wlontariackiej na rzecz innych, czy wolontariat pozwala im efektywnie wykorzystać czas oraz czy zauważają inne korzyści wolontariatu (pozapłacowe). Badano także cechy osobowościowe wolontariuszy.



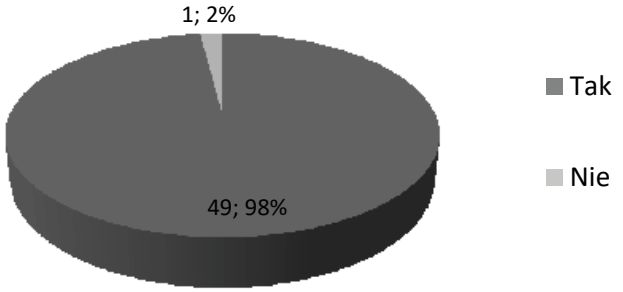
Ryc. 1. Ocena badanych dotycząca potrzeby pracy wolontariackiej na rzecz innych
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 1 zaprezentowano ocenę badanych dotyczącą stopnia odczuwania potrzeby pracy jako wolontariusz na rzecz innych. Blisko ¾ osób oceniło, iż zdecydowanie odczuwa potrzebę pracy wolontariackiej na rzecz innych. Pozostałe osoby także stwierdziły, że odczuwają taką potrzebę.



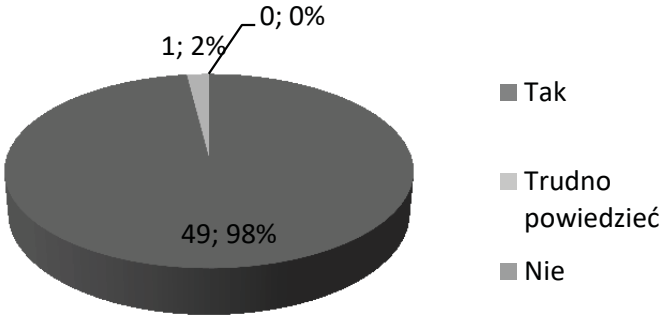
Ryc. 2. Samoocena cech osobowościowych badanych wolontariuszy
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 2 przedstawiono samoocenę cech osobowościowych badanej grupy. W podziale na poszczególne cechy, badanie wykazało, że wolontariusze zdecydowanie posiadają takie cechy tak: odpowiedzialny/a (40 odpowiedzi), pracowity/a (32 odpowiedzi), kreatywny/a (26 wolontariuszy), samodzielny/a (37 odpowiedzi), wrażliwy/a (36 odpowiedzi), towarzyski/a (31 odpowiedzi) oraz otwarty/a (34 odpowiedzi). Można wywnioskować, iż każda cecha z cech poddanych badaniu została oznaczona przez ponad połowę wolontariuszy, którzy zaznaczyli, iż zdecydowanie je posiadają. Świadczyć to może o tym, iż badani wolontariusze Szlachetnej Paczki mają pozytywną samoocenę i są świadomi swojej wartości.



Ryc. 3. Ocena wolontariuszy dotycząca tego czy wolontariat pozwala im efektywnie spędzić czas wolny
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 3 zaprezentowano odpowiedzi wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka dotyczące tego, czy według nich wolontariat pozwala im efektywnie spędzić czas wolny. Aż 49 ankietowanych (98%) opowiedziało pozytywnie, natomiast odpowiedzi „*nie*" udzieliła jedna osoba (2%).



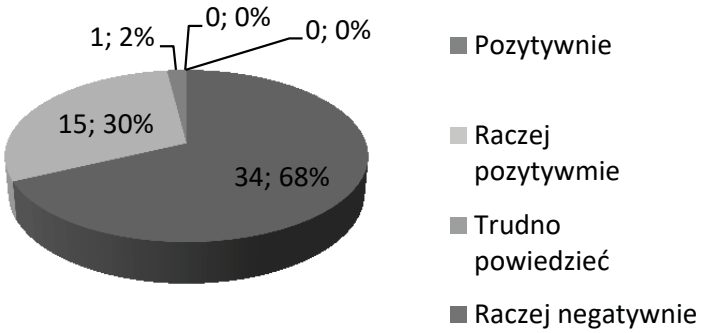
Ryc. 4. Ocena wolontariuszy dotycząca zauważania pozafinansowych korzyści wolontariatu
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 4 zwrócono uwagę na to, iż aż 49 wolontariuszy (98%) stwierdziło, iż zauważa korzyści z podjęcia się tego wolontariatu inne niż finansowe.

Podsumowując część badań własnych dotyczący ogólnej motywacji wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka, można stwierdzić, iż prawie wolontariuszy odczuwa potrzebę działania na rzecz innych. Wolontariusze wymienili cechy, które posiadają. Najbardziej wyraźne cechy badanych wolontariuszy były następujące: odpowiedzialny/a, samodzielny/a, wrażliwy/a, otwarty/a oraz pracowity/a. Dla 98% wolontariuszy czas spędzony w wolontariacie był czasem spędzonym efektywnie. Taki sam odsetek wolontariuszy stwierdziło, iż zauważa pozafinansowe korzyści wolontariatu.

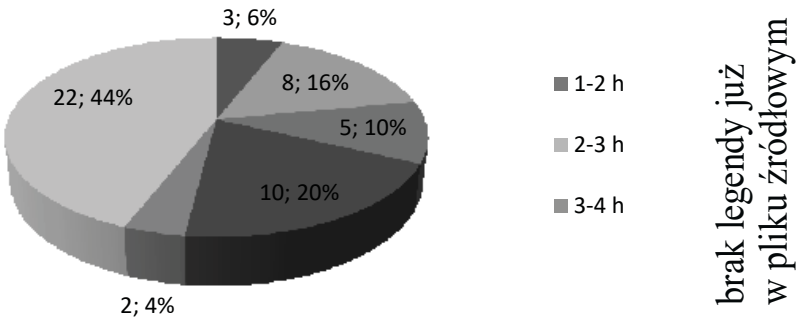
Kolejna część badań własnych dotyczyła zbadania motywacji wolontariuszy do udziału właśnie w XIX edycji projektu Szlachetna Paczka. Badania miały na celu zbadanie tego, jak wolontariat w Szlachetnej Paczce wpłynął na ich cechy osobiste. Kolejne z pytań kwestionariusza ankiety miały na celu określenie opinii

ankietowanych dotyczących oceny wolontariatu XIX edycji, zbadaniu ile godzin w tygodniu wolontariusze poświęcili projektowi oraz ile ról pełnili podczas tej jednej edycji Szlachetnej Paczki. Poznanie czynników skłaniających do wzięcia udziału w wolontariacie stanowiło kolejny istotny aspekt badania. Osoby ankietowane były poproszone o określenie ogólnego poziomu motywacji, zaznaczenie głównej motywacji do pracy wolontariackiej oraz motywacji dodatkowych, jak i tego, kiedy odczuwają największy poziom motywacji. Analizowano także, co powoduje ewentualne spadki motywacji wolontariuszy.



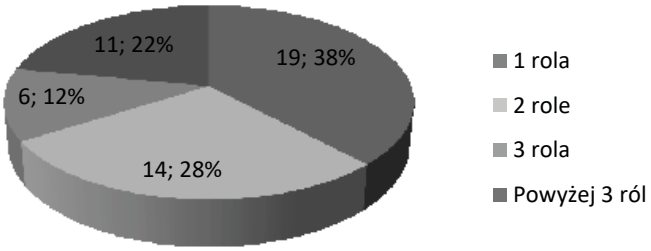
Ryc. 5. Ocena XIX edycji projektu Szlachetna Paczka przez wolontariuszy
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 5 można zauważyć, iż 34 osoby ankietowane (68%) ocenia pozytywnie całą XIX edycję projektu Szlachetna Paczka. Raczej pozytywnie edycję oceniło blisko wolontariuszy.



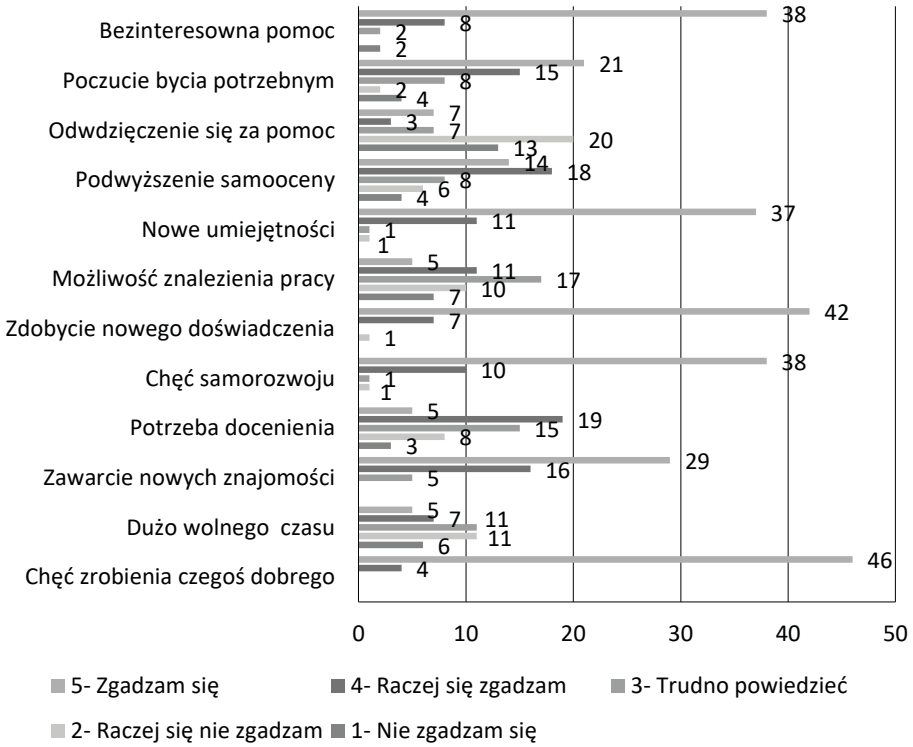
Ryc. 6. Liczba godzin w tygodniu poświęcona wolontariatowi w Szlachetnej Paczce w XIX edycji
Źródło: opracowanie własne

Rycina 6 obrazuje ile godzin w tygodniu poświęcali wolontariatowi w Szlachetnej Paczce wolontariusze tego projektu. Blisko połowa wolontariuszy (44%) odpowiedziało, iż wolontariatowi poświęcała powyżej 7 godzin w tygodniu. Zaś jedna na pięć osób na obowiązki wolontarystyczne poświęciła od 4 do 5 godzin w tygodniu.



Ryc. 7. Liczba ról pełnionych przez wolontariuszy w projekcie Szlachetna Paczka
Źródło: opracowanie własne

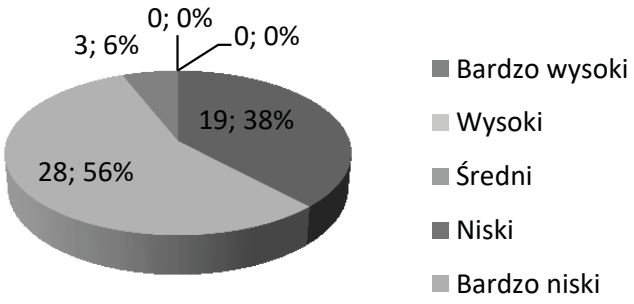
Rycina 7 prezentuje liczbę ról, które pełnili wolontariusze w projekcie Szlachetna Paczka. Aż 19 osób (38%) pełniło tylko jedną rolę w projekcie. Natomiast 14 wolontariuszy (28%) aktywnie podejmowało się dwóch ról. Najmniejszą grupę (6 osób, 12%) stanowili badani, którzy wolontariat realizowali w 3 rolach. Najczęściej wskazywanymi rolami były: wolontariusz (pracujący z potrzebującymi rodzinami), lider rejonu (zarządzający wolontariuszami), specjalista ds. opisów (sprawdzający i publikujący opisy rodzin) oraz koordynator regionalny (sprawujący pieczę nad liderami poszczególnych rejonów).



Ryc. 8. Czynniki wpływające na podjęcie się roli wolontariusza XIX edycji projektu Szlachetna Paczka
Źródło: opracowanie własne

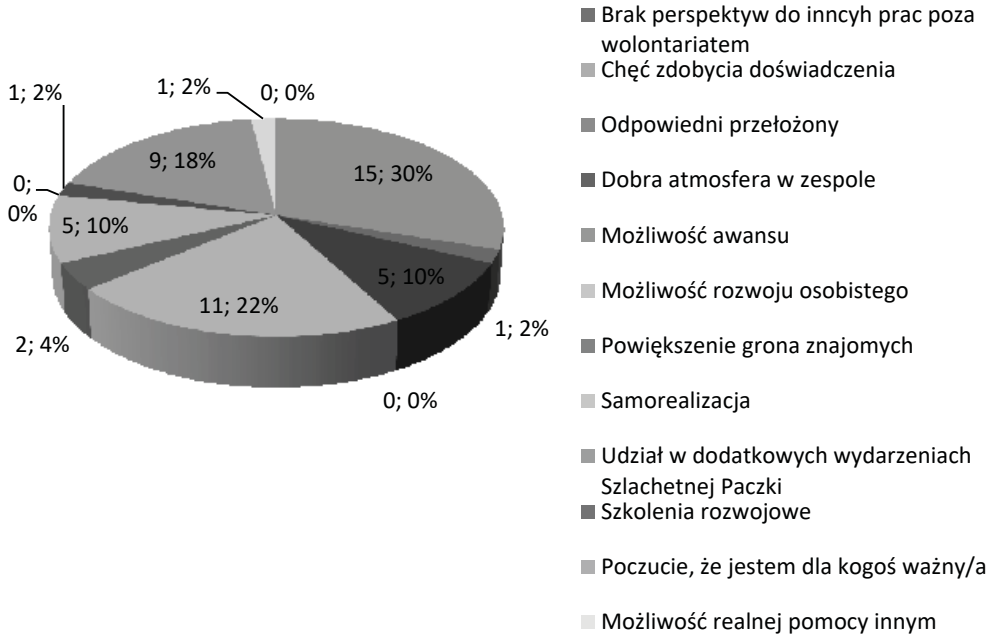
Rycina 8 ukazuje czynniki, które według badanych osób odgrywały rolę przy podejmowaniu przez nich decyzji o rozpoczęciu wolontariatu. Chęć zrobienia

czegoś dobrego była czynnikiem wybranym przez 46 osób. Wyniki badań pozwoliły również na pozytywne zweryfikowanie hipotezy, iż zdobycie nowego doświadczenia jest ważne dla wolontariuszy. Tę odpowiedź zaznaczyło 42 ankietowanych. Wolontariusze także pragnęli samorozwoju dzięki podjęciu się wolontariatu (38 osób).



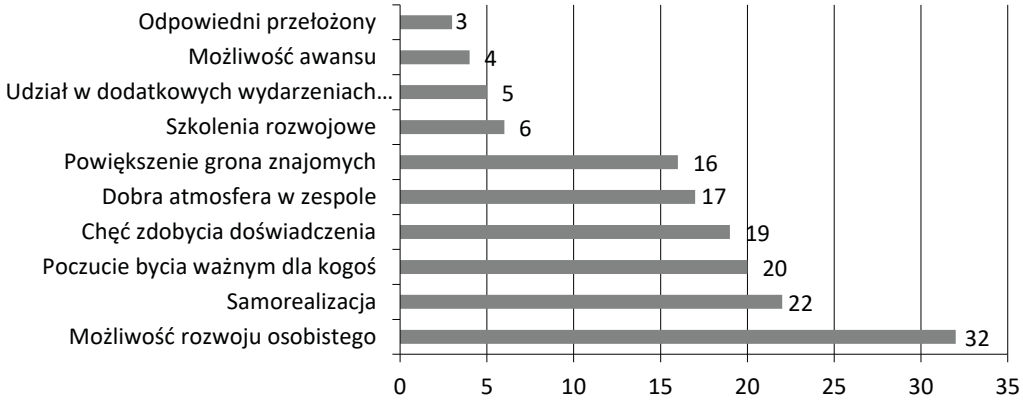
Ryc. 9. Ogólny poziom motywacji do pracy wolontariackiej badanych osób w wolontariacie Szlachetnej Paczki
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 9 przedstawiono ogólny poziom motywacji do pracy wolontariackiej ankietowanych osób. Ponad połowa wolontariuszy odczuwa wysoki poziom motywacji. 38% ankietowanych wolontariuszy swój poziom motywacji określiło jako bardzo wysoki, zaś średni poziom w samoocenie wykazało 3 wolontariuszy.



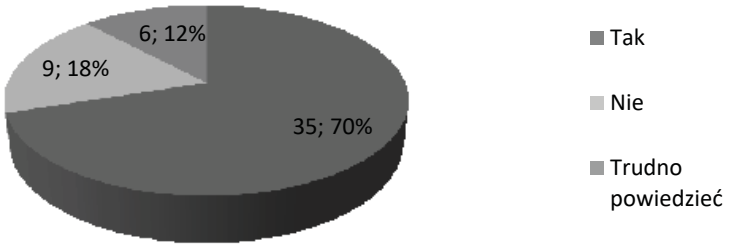
Ryc. 10. Główna motywacja badanych osób do pracy wolontariackiej w projekcie Szlachetna Paczka
Źródło: opracowanie własne

Główną motywacją dla największej liczby zbadanych osób była chęć zdobycia doświadczenia (15 osób, 30%). Drugą z kolei liczną grupą byli wolontariusze, którzy oznaczyli swoją główną motywację jako możliwość rozwoju osobistego (11 osób, 22%). Jedna ankietowana osoba dodała odpowiedź inną niż proponowane i brzmiała ona tak: „*możliwość realnej pomocy innym*".



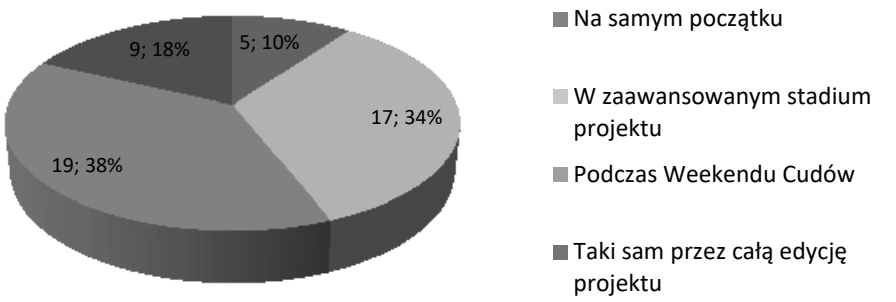
Ryc. 11. Dodatkowe korzyści/ motywacje badanych osób do pracy wolontariackiej w projekcie Szlachetna Paczka
Źródło: opracowanie własne

Dodatkową korzyścią lub motywacją u badanych wolontariuszy była możliwość rozwoju osobistego, za którą opowiedziało się 32 wolontariuszy. Samorealizacja to druga największa korzyść będąca dodatkową motywacją dla 22 wolontariuszy (ryc. 11).



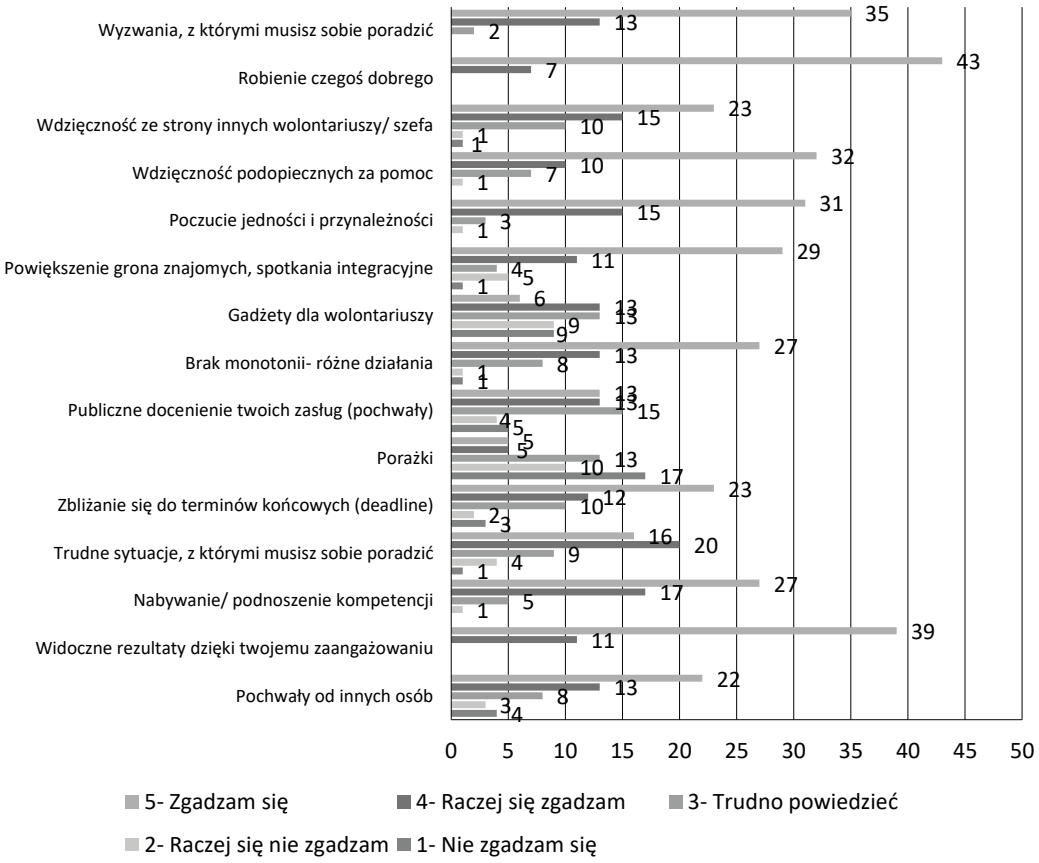
Ryc. 12. Poczucie spadku motywacji w ciągu edycji u wolontariuszy
Źródło: opracowanie własne

Spadek motywacji w ciągu XIX edycji projektu Szlachetna Paczka czuło aż 35 wolontariuszy (70%). Do najczęstszych przyczyn spadku motywacji w opinii badanych należą: zbyt dużo obowiązków papierowych i systemowych, zła atmosfera panująca w grupie oraz niedocenienie przez przełożonych wysiłku jaki włożyli wolontariusze w realizowany projekt. Dziewięciu ankietowanych zaś nie czuło spadku motywacji podczas trwania edycji projektu (ryc. 12).



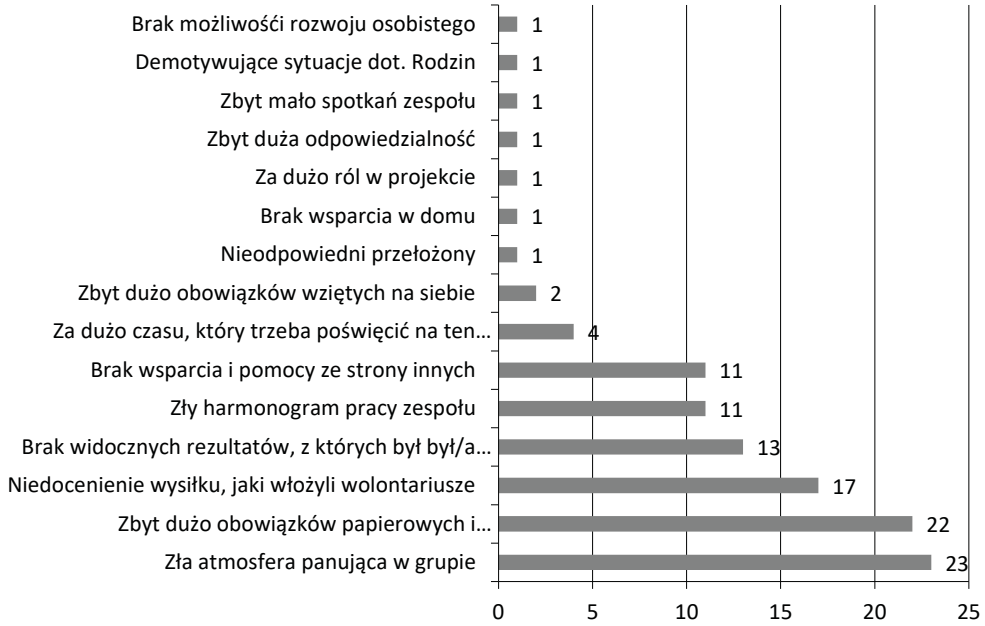
Ryc. 13. Etap projektu, w którym wolontariusze czują największą motywację (N=41)
Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę osoby, które odczuwały zmiany w poziomie motywacji w trakcie trwania projektu należy zauważyć, że większość z nich czuła największą motywację podczas Weekendu Cudów, czyli w dniu wręczenia paczek rodzinom potrzebującym. Taką odpowiedź wybrało 19 wolontariuszy (38%). W zaawansowanym stadium projektu największą motywację czuje 17 osób ankietowanych (34%). Natomiast na samym początku motywacja jest największa tylko u co dziesiątej osoby. Poziom motywacji jest taki sam przez całą edycję projektu dla 9 osób (18%).



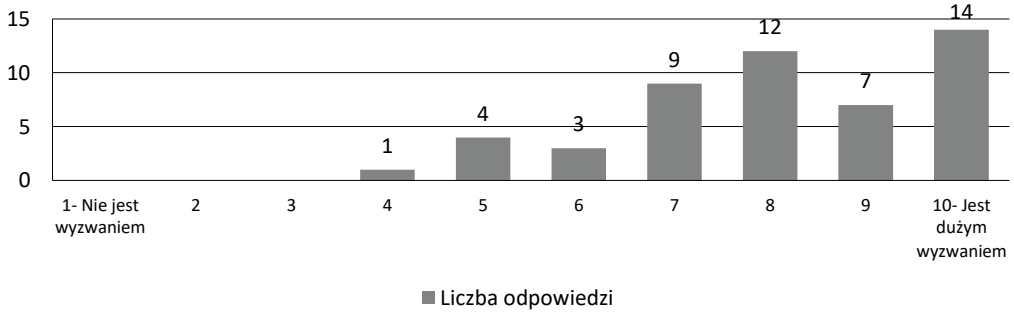
Ryc. 14. Czynniki motywujące wolontariuszy Szlachetnej Paczki do dalszych działań
Źródło: opracowanie własne

Do dalszych działań badanych wolontariuszy Szlachetnej Paczki motywują różne czynniki. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi zebrały takie czynniki jak: *„robienie czegoś dobrego”* (43 osoby), „*widoczne rezultaty dzięki zaangażowaniu*” (39 wolontariuszy) oraz „*wyzwania, z którymi musisz sobie poradzić*” (35 ankietowanych). Do dalszych działań badanych wolontariuszy nie motywują: porażki (17 odpowiedzi), gadżety dla wolontariuszy (9 odpowiedzi) oraz publiczne docenienie zasług (5 odpowiedzi) (ryc. 14).



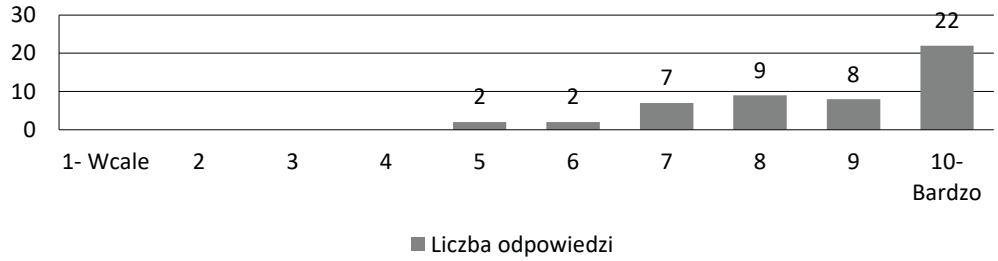
Ryc. 15. Czynniki przyczyniające się do spadku motywacji wolontariuszy do działania w Szlachetnej Paczce
Źródło: opracowanie własne

Na rycinie 15 przedstawiono czynniki, które według wolontariuszy przyczyniają się do ich spadku motywacji do działania w Szlachetnej Paczce. Według 23 osób ankietowanych zła atmosfera panująca w grupie jest czynnikiem, przez który spada im motywacja. Kolejne z czynników źle wpływających na motywację wolontariuszy dotyczą zbyt dużej biurokracji (22 osoby) oraz niedoceniania wysiłku wolontariuszy (17 osób).



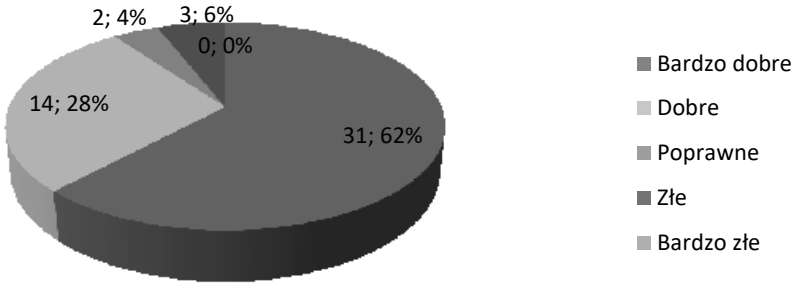
Ryc. 16. Ocena przez badanych stopnia wyzwania jaki niesie wolontariat
Źródło: opracowanie własne

Jak przedstawia rycina 16, dla 14 wolontariuszy (28%) wolontariat w Szlachetnej Paczce jest dużym wyzwaniem. Blisko górnej granicy odpowiedź zaznaczyło 7 osób (14%).



Ryc. 17. Ocena przez badanych stopnia w jakim wolontariat w Szlachetnej Paczce pomógł im rozwinąć siebie i kompetencje
Źródło: opracowanie własne

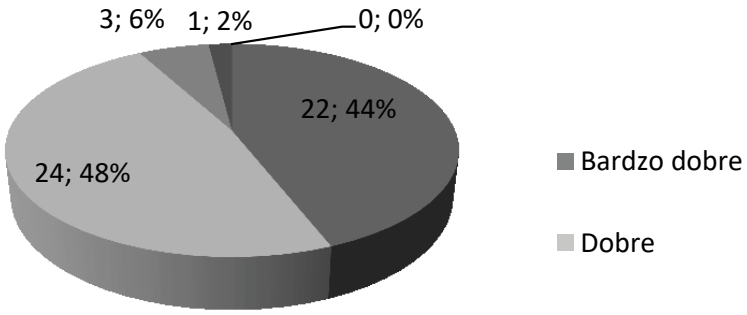
Według badanych wolontariuszy (ryc. 17), aż 22 osoby (44%) wyraziło opinię, iż wolontariat w Szlachetnej Paczce pomógł im bardzo rozwinąć siebie i kompetencje. Odpowiedź bliską górnej granicy zaznaczyło 8 ankietowanych wolontariuszy (16%).



Ryc. 18. Ocena badanych wolontariuszy dotycząca relacji z przełożonymi w projekcie Szlachetna Paczka
Źródło: opracowanie własne

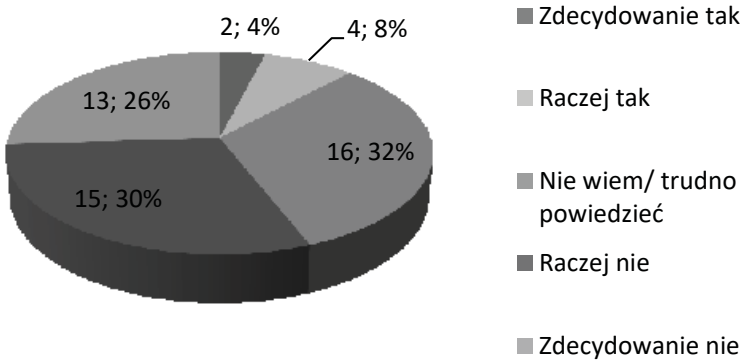
Spośród ogółu badanych 31 osób (62%) oceniło relacje z przełożonymi jako bardzo dobre. Natomiast 14 ankietowanych (28%) było zdania, iż ich relacje z przełożonymi są dobre. Zaś relacje z przełożonymi jako złe oceniło 3 badanych (6%), (ryc. 18).

Przedmiotem analizy były także propozycje wolontariuszy dotyczące poprawy relacji z przełożonymi. Trzy osoby określiły, iż lepsza komunikacja poprawiłaby relacje z szefem. Propozycje wolontariuszy dotyczące poprawy relacji z przełożonymi dotyczyły także zwiększenia poziomu zaufania oraz większego docenienia przez przełożonych starań wolontariuszy dotyczących wykonanych obowiązków.



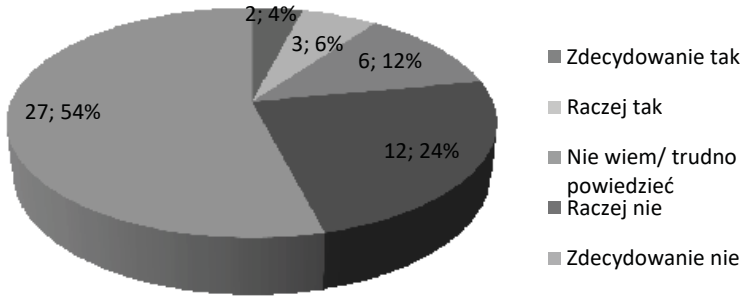
Ryc. 19. Ocena badanych wolontariuszy dotycząca relacji z osobami z równorzędnego stanowiska
Źródło: opracowanie własne

Blisko połowa badanych wolontariuszy Szlachetnej Paczki ocenia dobrze relacje z osobami z równorzędnego stanowiska w projekcie Szlachetna Paczka. Drugą pod względem liczebności grupą (22 odpowiedzi, 44%) są ankietowani, którzy ocenili relacje z innymi jako bardzo dobre. Jedna osoba te relacje określiła jako złe (ryc. 19).



Ryc. 20. Wyrażenie chęci zmiany wolontariatu, w którym osoba ankietowana by działała
Źródło: opracowanie własne

Największa grupa osób badanych (32%) nie wyraziła zdania odnośnie zmiany wolontariatu. Raczej nie chciałoby zmieniać wolontariatu 15 osób (30%), zaś zdecydowanie nie- 13 osób (26%). Są jednak również osoby skłonne do zmiany wolontariatu (6 odpowiedzi, 12%) (ryc. 20).

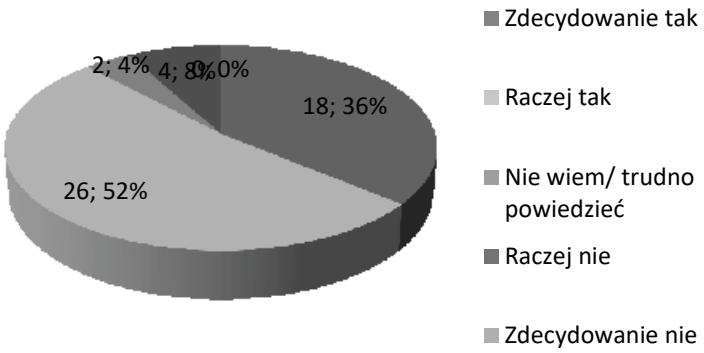


Ryc. 21. Wyrażenie chęci rezygnacji z wolontariatu w Szlachetnej Paczce
Źródło: opracowanie własne

Liczba ankietowanych, którzy nie chcieliby rezygnować z wolontariatu w Szlachetnej Paczce wynosi 39 osób (78%). Co dziesiąta osoba wyraziła chęć rezygnacji z wolontariatu w Szlachetnej Paczce (ryc. 21).

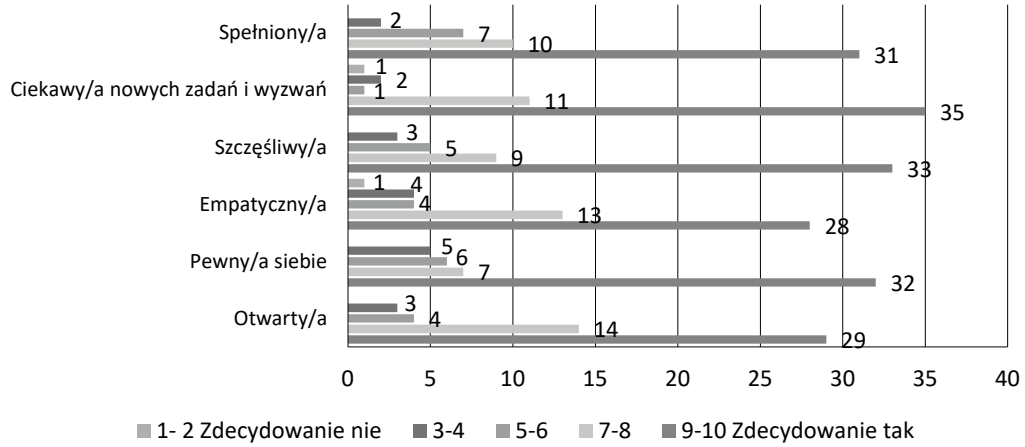
Ankietowani podali cztery główne powody rezygnacji z wolontariatu w projekcie Szlachetna Paczka. Są nimi: złe relacje z przełożonymi, zła atmosfera w zespole, brak czasu oraz wypalenie.

Badani wolontariusze, którzy byliby skłonni odejść z wolontariatu w Szlachetnej Paczce zostali poproszeni o wskazanie działań, które odwiodłyby ich od tej decyzji. Wśród propozycji zostały wybrane trzy: większe zaufanie i większa możliwość wpływu na projekt, zmniejszenie wymagań i obowiązków oraz ostatnia propozycja, która zyskała dwa głosy, próba poprawienia atmosfery w zespole.



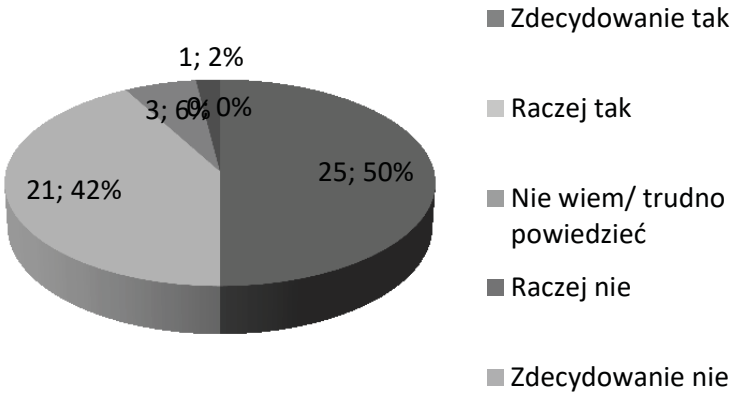
Ryc. 22. Ocena wolontariuszy dotycząca odczucia, iż ich praca wolontariacka w Szlachetnej Paczce jest doceniana
Źródło: opracowanie własne

Rycina 22 ukazuje ocenę wolontariuszy, która dotyczy odczucia, iż ich praca wolontariacka w Szlachetnej Paczce jest doceniana. Ponad połowa osób ankietowanych stwierdziła, iż raczej odczuwają, że ich praca jest doceniana. Zdecydowanie docenienie pracy wolontariuszy odczuwa grupa 18 osób. Docenienia pracy wolontariuszy raczej nie czuło 4 badanych (8%).



Ryc. 23. Ocena wolontariuszy swoich cech osobowościowych rozwiniętych dzięki Szlachetnej Paczce
Źródło: opracowanie własne

Największa ilość wolontariuszy wyraziła zdanie, iż dzięki Szlachetnej Paczce rozwinęli swoją ciekawość do podejmowania nowych zadań i wyzwań. Pewność siebie, spełnienie oraz otwartość to kolejne, najczęściej pozytywnie oceniane cechy, których rozwinięcie wolontariusze zawdzięczają projektowi (ryc. 23).



Ryc. 24. Ocena wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka odnosząca się do tego, czy dzięki uczestnictwu w Szlachetnej Paczce stali się lepszymi ludźmi
Źródło: opracowanie własne

Połowa wolontariuszy stwierdziła, iż zdecydowanie dzięki wolontariatowi w Szlachetnej Paczce stali się lepszymi ludźmi. Drugą liczną grupą (21 osób, 42%) są osoby mówiące, iż dzięki uczestnictwie w Szlachetnej Paczce raczej stali się lepszymi ludźmi. Zaś jedna odpowiedziała, iż dzięki wolontariatowi w Szlachetnej Paczce raczej nie stała się lepszym człowiekiem (ryc. 24).

Wnioski

Podsumowując badania własne dotyczące motywacji wolontariuszy XIX edycji projektu Szlachetna Paczka można stwierdzić, iż pozytywnie całą edycję wolontariatu ocenia 68% wolontariuszy, a raczej pozytywnie 30% badanej grupy. Prawie połowa wolontariuszy poświęciła na działania wolontariackie w Paczce powyżej 7 godzin w tygodniu. Ponad połowa wolontariuszy oceniła, iż dzięki wolontariatowi w Szlachetnej Paczce rozwinęli swoją ciekawość do podejmowania nowych zadań i wyzwań, pewność siebie, spełnienie oraz otwartość.

Czynniki, które wpłynęły na podjęcie decyzji o włączeniu się w wolontariat XIX edycji Szlachetnej Paczki były różne. Najczęściej wymienianymi były: chęć zrobienia czegoś dobrego (92%), zdobycie nowego doświadczenia (84%) oraz chęć rozwinięcia swoich umiejętności i potrzeba bezinteresownej pomocy (po 76%). Ogólny poziom motywacji wskazany przez ponad połowę

wolontariuszy został określony jako wysoki, a główną motywacją wskazaną przez badanych była chęć zdobycia doświadczenia. Największy poziom motywacji w większości (38%) badani wolontariusze odczuwają podczas Weekendu Cudów (czyli podczas wręczenia paczek potrzebującym). 70% ankietowanych odczuwa spadki motywacji podczas trwania edycji Szlachetnej Paczki. Zbyt wiele obowiązków biurokratycznych najbardziej przyczynia się do spadku motywacji w badanej grupie. Ponad połowa wolontariuszy zdecydowanie nie zamierza rezygnować z wolontariatu w Szlachetnej Paczce. Połowa wolontariuszy stwierdziła, iż dzięki uczestnictwu w projekcie Szlachetna Paczka stała się lepszym człowiekiem, zaś kolejne 42% badanej grupy stwierdziła, iż raczej stała się lepszym człowiekiem.

Celem głównym było zbadanie motywacji wolontariuszy Stowarzyszenia „*Wiosna*" w projekcie Szlachetna Paczka. Wyniki badań pozwoliły potwierdzić hipotezę, iż badani wolontariusze projektu Szlachetna Paczka zdecydowali się na podjęcie wolontariatu, by nieść bezinteresowną pomoc. Hipoteza wskazująca na to, iż wolontariusze podejmując się działań wolontarystycznych w Szlachetnej Paczce chcieli zdobywać nowe doświadczenie została również potwierdzona dzięki wynikom badań. Z uzyskanych danych można stwierdzić, iż 84% wolontariuszy decydując się na wolontariat podało za powód zdobycie nowego doświadczenia. Podobnie jak 76% ankietowanych osób wybrało bezinteresowną pomoc jako czynnik wpływający na podjęcie się roli wolontariusza. Przy czym interesujące wydaje się, że motywacja jaką jest zdobycie doświadczenia została wskazana przez większą grupę badanych osób niż chęć niesienia bezinteresownej pomocy. Wyniki przedstawionych w niniejszym artykule badań stanowią ciekawy wstęp do dalszych pogłębionych badań nad motywacją wolontariuszy.

Piśmiennictwo

1. Benedikt, A. (2003), *Motywowanie pracowników w sytuacjach kryzysowych.* Wydawnictwo Astrum, Wrocław.
2. Michalik, K. (2009), Typologia czynników motywacji. Zeszyty naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie nr 2 *(13) t. 2.*
3. Michon, F. (1991), *Ekonomika pracy. Zarys problematyki i metod.* PWN, Warszawa-Kraków.
4. Pietroń- Pyszczek, A. (2007), *Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów.* Wydawnictwo Marina, Wrocław.
5. Pocztowski, A. (2003), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy - metody.* Wydawnictwo PWE, Warszawa

Netografia

6. Artykuł *„Szlachetna Paczka pomogła w tym roku ponad 14,5 tys. rodzin. Weekend Cudów za nami, ale to nie koniec szlachetnej pomocy”* https://media.szlachetnapaczka.pl/80924-szlachetna-paczka-pomogla-w-tym-roku-ponad-145-tys-rodzin-weekend-cudow-za-nami-ale-to-nie-koniec-szlachetnej-pomocy (dostęp: 28.06.2020).

Liczba znaków ze spacjami 25 503