

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСТВА: ДОСВІД ЗАХІДНИХ КРАЇН

Беспалова К.О.

магістрантка ФСП НТУУ «КПІ»

Стаття присвячена дослідженню волонтерства, зокрема, вивченню генези західних мотиваційних теорій волонтерства в період 1970-1990-х років ХХ століття. Вивчення мотиваційних аспектів волонтерства на прикладі досвіду країн Заходу, може стати науковим підґрунтям для подальшого дослідження даного феномену та дозволить розробити ефективні шляхи залучення добровольців до здійснення волонтерської допомоги.

Статья посвящена исследованию волонтерства, в частности, изучению генезиса западных мотивационных теорий волонтерства в период 1970-1990-х годов ХХ века. Изучение мотивационных аспектов волонтерства на примере опыта стран Запада, может стать научным основанием для дальнейшего исследования данного феномена и позволит разработать эффективные пути привлечения добровольцев к осуществлению волонтерской помощи.

This article focuses on the study of volunteering, in particular the genesis of Western motivation theories during the period of the 1970-ies up to the 1990-ies. Investigation of the motivational aspects of volunteering based on Western countries experience can be scientific bases for further exploring of this phenomenon. It will allow volunteer organizations to develop effective ways to attract and retain volunteers.

Ключові слова: волонтерство, мотивація, мотив, альтруїзм, егоїзм.

Постановка наукової проблеми. В розвинених країнах світу волонтерство являє собою повсякденну соціальну практику. Праця волонтерів давно отримала високу оцінку ООН в силу свого потужного ресурсного потенціалу, а тема волонтерства за останнє десятиліття неодноразово розглядалася Генеральною Асамблеєю ООН. Американський вчений Лестер М. Саламон навіть говорить про сучасну «глобальну асоціативну революцію», яка характеризується сплеском громадської активності - організованою добровільною діяльністю громадян [10].

Волонтерський рух в усьому світі стрімко поширюється. І хоча в нашій державі перші волонтери з'явилися лише у 1992 році (з появою представників Корпусу миру США), ця діяльність здавна була підтримана українцями і здобула статус національної [3, 24].

Так, за даними Державної соціальної служби у справах сім'ї, дітей та молоді на діяльності волонтерів Україна щорічно заощаджує близько 200 млн. грн. Починаючи з 2004 року професійну підготовку добровільних помічників у соціальній сфері в Україні здійснювало 305 шкіл волонтерів, яких на сьогоднішній день налічується близько 540 [1, 149].

Приймаючи до уваги, що на теренах пострадянських держав, у тому числі і України, інститути громадянського суспільства знаходяться в стані становлення, то у прискоренні інституціоналізації волонтерства, конструктивну роль має відігравати комплексний теоретичний аналіз поняття «волонтерство» та визначення мотивації волонтерів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій з проблеми. Питання, що досліджуються в даній статті, є предметом аналізу багатьох науковців. Праці представників західної соціології: П. Деккер, Л.Халмен, А. Омото, М.Снайдер, Д. Сміт, А.Девід, Кнаан, Гольдберг-Глен, Ховард, Хортон-Сміт стали науковим підґрунтям для дослідження феномену волонтерства та його мотиваційних аспектів. Серед вітчизняних дослідників слід відмітити праці О.В. Безпалько, І.Д. Зверєвої, Є.П. Ільїна, В. Дибайло,

Н.В. Заверіко, які заклали теоретичні та методологічні засади вивчення мотивації волонтерів.

Мета дослідження полягає в здійсненні ретроспективного аналізу західних мотиваційних теорій волонтерства в період 70-х – 90-х роках ХХ ст. По-перше, окреслимо межі використання поняття «волонтерство» у західній соціології. По-друге, прослідкуємо еволюцію мотиваційних теорій волонтерства.

Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих наукових результатів. Як відомо, слово «волонтер» походить від французького «volontaire», англійського «volunteer», які є похідними від латинського «voluntarius», що у буквальному перекладі означає «доброволець», «бажаючий».

Волонтери – це люди, які роблять що-небудь з власної волі, за згодою, а не з примусу. Вони можуть діяти або неформально працювати безкоштовно як у державних, так і у приватних організаціях освітнього, соціального чи медичного спрямування, бути членами добровільних організацій [4].

Згідно із Загальної декларації волонтерів, яка була прийнята на XI Конгресі Міжнародної асоціації волонтерів 14 вересня 1990 року в Парижі, волонтерство – добровільна, активна, спільна або особиста участь громадянина в житті людських спільнот для реалізації його основних людських потреб та покращення якості життя, економічного і соціального розвитку [2].

Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах добровільності, гуманності, спільності інтересів, рівності прав, гласності, відповідальності.

За допомогою волонтерства громадяни, усвідомлюючи свою особисту відповідальність за долю країни, роблять внесок у вирішення соціально значущих проблем суспільства, створюючи в сумарному вираженні величезний і безцінний ресурс - соціальний капітал.

Зростання значущості волонтерства як універсального світового феномену демонструє той факт, що Генеральною Асамблеєю ООН було проголошено 2001 рік Міжнародним роком волонтерів, основними завданнями якого були: підвищення рівня визнання, мотивація, встановлення системи обміну інформацією та пропаганда.

Мотивація волонтерів вже довгий час є складним питанням, яке досліджує багато науковців, для того, щоб зрозуміти, чим же насправді керується людина при наданні волонтерської допомоги. Під мотивацією ми розуміємо певні спонукання до дії, здатність людини дієво задовольняти свої потреби. Мотивація визначається як процес, який ініціює, спрямовує і підтримує цілеспрямовану поведінку.

З одного боку, мотивація детермінує поведінку індивіда (А. Адлер, А. Маслоу, В. Франки та ін.), з іншого боку – стимулює та дозволяє підтримувати її на певному рівні (Э. Лоуер, Л. Портер, Х. Хекхаузен та ін.) [5].

Розуміння мотивів добровольців може надати велику допомогу організаціям в залученні та утриманні волонтерів. По-перше, організації можуть використовувати інформацію про мотивацію для залучення потенційних волонтерів з поширенням повідомлень, які точно відповідають їх мотиваційним потребам. По-друге, при оцінці мотиваційних потреб нових волонтерів, організації можуть забезпечити їх ефективне розміщення у ту сферу діяльності, що відповідає їхнім потребам. По-третє, зрозумівши мотивацію своїх волонтерів, організації можуть підтримувати рівень їхньої сатисфакції за рахунок забезпечення виконання цих мотивів [15].

Будь-яка робота, яку виконує волонтер, повинна бути помічена та оцінена. Для того, щоб зрозуміти соціальну поведінку волонтера, потрібно її співвідносити з мотивами дій. Проте, на жаль, багато організацій не беруть до уваги важливий мотиваційний аспект в управлінні волонтерами.

Мотивація волонтерів – це багатогранний феномен, який потребує детального вивчення. В силу складності та різноманітності підходів у вивченні волонтерства, не існує єдиної концептуальної моделі мотивації добровольців, яка б отримала загальну підтримку.

Перші наукові дослідження мотивації волонтерів розпочинаються 1970-х роках ХХ століття. Ми припускаємо, що разом зі зміною змісту поняття «волонтерство» відповідно змінювалися і теорії мотивації.

В одній з ранніх праць, що стосувалася волонтерства, А. Девід зазначає: «бути волонтером означає мати сильне бажання без грошової винагороди зробити щось для когось, хто не в змозі самостійно, чи без вашої допомоги отримати певну послугу».

Кілька років по тому, Кул та Харді пропонують наступне визначення волонтерів: «волонтери – це ідеалістично мотивовані люди, які хочуть присвятити частину свого життя на служіння своїм ближнім. Вони приходять не для отримання плати, хоча деякі можуть отримати символічну винагороду».

Як бачимо, в цих ранніх визначеннях волонтерами були люди з благими намірами, які робили певну роботу без грошової компенсації. Поняття «безоплатності» та «благодіяння», що з'являються в ранніх дефініціях, досі вважаються ключовими характеристиками волонтерства. Пізніше в 1970-х роках визначення поняття «волонтерство» було розширене і включало додатковий вимір – волонтерська робота є не тільки безоплатною, але і не примусовою.

У 1973 році Пітерман досліджував мотивацію літніх волонтерів. В цьому ж році вчені Теп та Спеніер проводять соціологічне дослідження, порівнюючи ставлення та мотиви 36 волонтерів «Гарячої лінії» (hot line) з 34 волонтерами коледжу [14].

В 1976 році в дослідженні серед 374 жінок-добровольців Ховарс використав самостійно розроблений особистісний опитувальник, який містив питання, пов'язані з соціальною відповідальністю і турботою про інших, щоб забезпечити подальше розуміння мотивації добровольців.

В 1978 році науковець Гідрон взяв за основу гігієнічно - мотиваційну теорію Фредеріка Герцберга. В основі теорії лежали 2 групи факторів: фактори, що спонукають людину до продуктивної праці («дійсні мотиватори») та фактори, які викликають незадоволення в процесі праці («гігієнічні») [11].

Адаптуючи цю теорію до волонтерства, дослідник припустив, що в своїй діяльності волонтери керуються наступними чинниками: особистісними (наприклад, можливості для самореалізації), соціальними (наприклад, розвиток міжособистісних зв'язків) та економічними (наприклад, отримання досвіду роботи). Його дослідження за участі 317 волонтерів, також виявили той факт, що мотивація та винагорода може змінюватися залежно від віку волонтера. Так, для літніх волонтерів найбільша цінність полягала у розвитку соціальних відносин, тоді як для молодих волонтерів більше значення мав досвід роботи та нові навички.

Всі ці дослідження пізніше дозволили створити моделі мотивації волонтерів. Серед найперших моделей слід виділити двох та трьох факторні моделі.

У 1981 році Хортон-Сміт розробив двохфакторну модель для розуміння мотивації добровольців. Її особливість полягала у полярності між альтруїстичними мотивами (наприклад, нематеріальні винагороди, такі як почуття задоволення від допомоги іншим) і егоїстичними (наприклад, матеріальна винагорода) [9].

У тому ж році Фріш та Джерард провели дослідження серед 455 американських волонтерів Червоного Хреста, яке підтвердило, що волонтери керуються або альтруїстичними мотивами (турбота про інших), або егоїстичними (турбота про себе) [8].

У 1987 році Грін, Аронс та Крос досліджували волонтерів психіатричної лікарні. Вони з'ясували, що егоїстичні мотиви добровольців були сильнішими за альтруїстичні. Волонтери очікували певну користь від набутого досвіду. «Здобуття нових навичок та досвід» вони поставили на перше місце за ступенем важливості серед 10 запропонованих мотивів.

При аналізі мотивації волонтерів Вініфорд припустив, що важливі мотиваційні фактори, які впливають на подальшу участь добровольців у волонтерських проектах відкривають два види егоїстичної мотивації:

- Мотиви збагачення (enrichment motivations)
- Мотиви приналежності (affiliation motivations)

Мотиви збагачення визначаються як ті, які засновані на бажанні отримувати та розвивати певні знання та навички, необхідні для переваг у майбутньому. Мотиви приналежності, в свою чергу, базуються на бажанні волонтерів спілкуватися та розвивати соціальні відносини з іншими людьми. Для студентів коледжу мотиви приналежності виявилися більш важливішими за мотиви збагачення [6].

Хоча більшість класичних теорій волонтерства акцентують увагу на егоїстичних мотивах, проте альтруїзм досі вважається основним мотивом, що спонукає волонтерів до діяльності. Значна кількість добровольців показала, що неоплачувана робота змушує відчувати себе краще, дає змогу бути потрібними. Альтруїзм визначався по-різному: «допомога людям» (Ховарт, 1976), «захист інтересів дітей» (Хітмен 1975), «турбота про інших» (Гендерсон, 1981). Рамзі (1996) визначав альтруїзм як «бажання щось зробити для інших», «поділитися Божою любов'ю», «забезпечити емоційну підтримку», «вирішити проблеми інших» [12].

У 1987 році дослідник Фітч, намагаючись зрозуміти мотивацію студентів коледжу, які займалися волонтерством, розробив спеціальну шкалу для оцінки мотивів волонтерів, в основу якої він поклав вже не двох факторну, а трьох факторну мотиваційну модель. Це шкала містила не тільки альтруїстичні та егоїстичні мотиви, але й мотиви, пов'язані з соціальними обов'язками (social obligation motives).

За Вініфордом концепція соціального зобов'язання, яке визначається як компенсація відповідальності перед суспільством, асоціюється з ідеєю мотивації добровольців як «обмін витрат і винагород».

У своєму дослідженні відносно соціального зобов'язання Сероу припустив, що особиста допомога є важливішою за соціальні переконання. В його дослідженнях 85% респондентів відповіли, що вони займаються волонтерством у зв'язку з «почуттям задоволення від допомоги іншим». 20 % опитаних зазначили, що вони пов'язували волонтерство з соціальним зобов'язанням (обов'язок виправити соціальні проблеми).

У 1980-х роках багато авторів в дослідження мотивації волонтерів беруть за основу ієрархію потреб А.Маслоу та теорію мотивації Ф.Герцберга. Але найвизначніший вплив на розвиток мотиваційних моделей волонтерів мала теорія мотивації робітників, розроблена Аткинсоном, Лоуелом та Мак-Клеландом, які брали за основу 3 основні мотиви: досягнення, влада та приналежність.

Однак, велика кількість досліджень щодо мотивації волонтерів, які базувалися на двох чи трьох факторних моделях, не були емпірично доведені. Вони часто включали малу вибірку та обмежувалися дослідженням однієї групи волонтерів в одній організації. Це призвело до того, що у 90-х роках з'являються нові 2 моделі, спрямовані на пояснення основних мотивів волонтерів. Це одномірна та багатофакторна моделі.

В 1991 році Кнаан і Гольдберг-Глен, провівши детальний аналіз наукової літератури, яка стосувалася мотивації волонтерів, підтвердили обмеженість багатьох попередніх вчень. Вони з'ясували, що багато досліджень мали переважно описовий характер, не були ні послідовними, ні систематичними [7].

В процесі проведених досліджень вчені виділили основні 28 мотивів, якими, на їх думку, керувалися волонтери. Використовуючи 5-ти бальну шкалу Лайкерта, вони розробили шкалу мотивації волонтера (Motivation to volunteer scale). Ця шкала була в подальшому використана при опитуванні 258 волонтерів та 104 осіб, що не займалися волонтерством.

Науковці прийшли до висновку, що добровольці мають як альтруїстичні, так і егоїстичні мотиви. Проте їх дослідження виявило те, що волонтери не розрізняли різні типи мотивів і не діяли

тільки відповідно до якогось одного мотиву. Кнаан і Гольдберг-Глен зробили висновок щодо поєднання цих мотивів, які одночасно є частиною цілого, і є тим, чим керується волонтер, тобто вони обґрунтували одномірну модель мотивації волонтерів.

На початку 90-х років з'являється ще одна модель, яка пояснює мотивацію волонтерів – багатофакторна модель (multifactor model). Дана модель була розроблена Кларі та Снайдером [6].

Ця теорія базувалася на функціональному аналізі мотивації. Дослідження було спрямоване на визначення особистісних та соціальних чинників, якими керувалися волонтери при здійсненні волонтерської допомоги. В результаті дослідження було виявлено 6 основних мотивів:

- ціннісні (переконавання про важливість допомоги іншим),
- соціальні (нові зв'язки),
- освітні (участь у заходах, які задовольняють бажання вчитися),
- кар'єрні (шанс отримати хорошу роботу),
- особистісні (підвищення самооцінки),
- захисні (наприклад, порятують від негативних емоцій та почуттів).

Ці шість функцій були пізніше скомбіновані з п'ятьма положеннями для кожної функції та семибальною шкалою Лайкерта. Це призвело до появи спеціального опитувальника для волонтерів (Volunteer Functions Inventory). Даний опитувальник був заснований на великій кількості емпіричних даних та був апробований на 1500 волонтерах. Протягом більше ніж 10 років Кларі та Снайдер представили безліч досліджень та статей, заснованих на використанні Volunteer Functions Inventory та обговоренні багатофакторної моделі мотивації волонтерів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Підводячи підсумок, слід сказати, що 1970-ті роки ХХ століття у США були пов'язані зі сплеском громадської активності, особливо серед молоді, яка виражалася в появі волонтерів, готових добровільно та безоплатно допомагати іншим. Саме тому постала потреба у вивченні мотиваційних аспектів волонтерів, з метою їх залучення та утримання.

У 70-х – 90-х роках ХХ століття дослідження мотивації волонтерів відбувалося в рамках трьох основних моделей:

- Двох або трьох факторної моделі (Two or three factor model);
- Одномірної моделі (Unidimensional model);
- Багатофакторної моделі (Multifactor model).

Кожна з моделей акцентувала увагу на чиннику або системі чинників, які пояснювали та детермінували поведінку волонтерів, при цьому ігнорувалася важливість вивчення факторів, які б стимулювали та підтримували активність волонтерів.

Цікавим є той факт, що всі вищезгадані мотиваційні теорії в певній мірі допускали наявність егоїстичних мотивів у волонтерів на рівні з альтруїстичними. Це свідчить про складність та багатогранність мотиваційних аспектів волонтерства і потребує подальшого вивчення.

Література

1. Бондарь А. Подготовка волонтеров в рамках ЕВРО – 2012 / А. Бондарь, Р. Исмаилов, В. Кречко // Слобожанський науково-спортивний вісник. – 2010. – № 2. – с. 149-152
2. Загальна декларація волонтерів / XI Конгрес Міжнародної асоціації Волонтерів (Париж, 1990р.) // Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. та ін – К.: Академпрес, 1999. –112 с.
3. Зима О.Г. Особливості волонтерства та його розвиток в Україні: препринт / О.Г. Зима, В.О. Підгайна. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. – 48с.
4. Історія, теорія та практика волонтерського руху в Україні: навч. посібник / С.Я. Харченко, В.О. Кратінова, Н.Б. Ларіонова та ін.. – Луганськ: Альма-матер, 2008. – 410 с.
5. Карпенко О.Г. Мотивація в структурі діяльності соціального працівника; [Електронний ресурс]:// Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Srvu/2011_3-4/resurs/016.PDF
6. Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505.
7. Cnaan, R.A., & Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring motivations to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.
8. Frisch, M.B., & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.
9. Horton-Smith, D. (1981). Altruism, volunteers, and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10, 21-36.
10. Lester M. Salamon, S. Wojciech Sokolowski and Megan A. Haddock Measuring the economic value of volunteer work globally: concepts, estimates, and a roadmap to the future / Johns Hopkins University, USA, 2011.

11. Miller, L.E. (1985). Understanding the motivations of volunteers: An examination of personality differences and characteristics of volunteers' paid employment. *Journal of Voluntary Action Research*, 14, 112-122.
12. Smith, D.H. (1984). Altruism, volunteers, and volunteerism. In J.D. Harmon (Ed.), *Volunteerism in the eighties; Fundamental issues in voluntary action* (pp. 23-44). Washington DC: University Press of America.
13. Snyder, M, Clary, E.G., & Stukas, A.A. (2000). The functional approach to volunteerism. In G. Maio & J. Olson (Eds.), *Why we evaluate: Functions of attitudes*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
14. Tapp, J.T., & Spanier, D. (1973). Personal characteristics of volunteer phone counselors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 245-250.
15. Volunteering and social development / A Background Paper for Discussion at an Expert Group Meeting New York, November 29-30, 1999 United Nations.