

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Протягом останніх десятиліть, відколи добровольці з-понад 100 країн світу в 1970 р. створили Міжнародну Асоціацію Волонтерських Зусиль (IAVE), перетворюючи волонтерство на міжнародний рух глобального масштабу, воно неодноразово привертало увагу міжнародної спільноти. Зокрема, Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй у 1971 р. для пропаганди волонтерського руху і мобілізації волонтерів була започаткована програма Волонтери ООН. Відтоді волонтерство неодноразово поставало на порядку денному засідань цієї організації. Офіційно ж початок волонтерського руху датується 1920-м роком, коли під Страсбургом у Франції було здійснено перший волонтерський проект з відновлення ферм, зруйнованих Першою світовою війною. Саме тоді й був започаткований один з основних принципів організації волонтерської діяльності: грошової винагороди волонтери не отримували, але приймаюча сторона забезпечувала їх проживанням, харчуванням і медичним страхуванням.

Оцінюючи значення волонтерства для людства загалом і розглядаючи його як основу громадянського суспільства, що визначатиме “людське обличчя” держав, К.Аллен наголошує, що “без добровольців не існують громадські організації і благодійництво. Без добровольців відсутній громадський контроль за діями влади та бізнесу. Без добровольців немає енергії для будівництва суспільства, немає часу на людей, які потребують допомоги, немає таланту для розв’язання соціальних проблем”[1, с.8]. І цьому твердженню важко заперечити.

Особливістю волонтерства як соціального явища є те, що волонтерську діяльність можна розглядати як принципово односторонній обмін: у процесі її здійснення витрачаються ресурси, які не поновлюються, а прийняття рішення щодо надання добровільної допомоги лежить цілком у

сфері індивідуального – у площині особистісних мотивів, потреб та інтересів. Це є добровільний вибір людини на користь особистого внеску в надання безоплатної допомоги іншим людям та суспільству загалом, прояв суспільної активності, безкорисливий внесок у розвиток і процвітання суспільства.

З огляду на викладене головним ресурсом волонтерської діяльності справедливо вважаються люди – волонтери, а питання їх мотивації до даної діяльності постає як одне з першорядних. Про це свідчить і поява рекрутерів – спеціалістів з пошуку та залучення волонтерів, а також і те, що ряд дослідників волонтерського сектора приділив увагу вивченню саме такої його складової, як людські ресурси. Зокрема, докладно вивчалися технології ефективного залучення (рекрутації), підтримки та захисту волонтерів, стратегії координації їхньої роботи, волонтерський менеджмент тощо (С.Маккарлі, Р.Лінч, Л.Графф, С.Елліс, К.Вейсман, Б.Стайлінгс, Б.Вітіч та ін.). Російська дослідниця Г.Бодренкова узагальнила дані американських наукових досліджень волонтерського сектора і зробила висновок про те, що “мотиви волонтерської роботи багатоманітні й складні для визначення. Ймовірно, що для їх виявлення необхідні ретельні й точні дослідження, що враховують як відмінності сфер волонтерської діяльності, так і національно-культурні особливості” [2, с. 37]. Розглядаючи існуючі оцінки і судження щодо мотивації участі у волонтерській діяльності, Г.Бодренкова звертається до даних дослідження Д.Дж.Бейкера, проведеного ним у кількох країнах Європи та Північній Америці, відповідно до яких “серед основних причин близько половини населення вказувало: почуття обов’язку або моральної повинності, бажання докласти свій внесок у життя рідного міста або місцевості, можливість набуття нових навичок або корисного досвіду, а також потреба робити щось корисне у вільний час” [2, с. 36].

Про розмаїття мотивів волонтерської діяльності свідчать і результати Національного дослідження волонтерського руху у Великій Британії, які засвідчили, що мотиви залучення до волонтерської діяльності являють собою

сукупність альтруїстичних і “вигідних” інтересів: від потреб громади і бажання допомогти людям до можливості змістовного заповнення вільного часу і набуття нових знань і навичок. Для російських волонтерів, за результатами дослідження групи соціологів під керівництвом С.Синецького, на першому місці стоїть досить альтруїстичний мотив, який полягає в тому, що справа, якою займається організація, досить важлива, аби залишатися осторонь, а вже далі йшли мотиви, які умовно можна назвати вигідними для волонтерів: самореалізація, знайомства, знання і досвід, спілкування тощо. Щодо провідних мотивів залучення до волонтерської діяльності у авторів дослідження склався “образ людини, яка шукає шляхів самореалізації, отримання задоволення від власної діяльності” [3, с.10]. Відповідно ж до результатів соціологічного дослідження, проведеного серед волонтерів студентського загону Тамбовського державного університету ім. Г.Державіна, головними мотивами залучення до волонтерської діяльності автори проекту вважають потребу людини подолати соціальне виключення, стати комусь потрібним і корисним, цікаво проводити своє дозвілля. Однак О.Веліканова, спираючись на дані глибинних неформалізованих інтерв’ю з тамбовськими волонтерами, вважає, що “для більшості з них йдеться скоріше про задоволення особистісної, індивідуальної потреби людини бути корисним іншій людині” [4].

Мотивація відіграє ключову роль як у залученні волонтерів, так і в їх підтримці, стимулюванні до продовження та розширення меж їхньої добровільної діяльності і своєю чергою залежить від ряду факторів. Н.Черепанова звертається до даного питання з педагогічного погляду і вважає головним фактором впливу на формування волонтерської діяльності “процес соціалізації людини як суб’єкта перетворювальної діяльності. На кожному етапі соціалізації особистість володіє певним соціальним досвідом, рівнем мотивації до діяльності, сукупністю вікових проблем і відповідними способами їх розв’язання. Тому на різних стадіях соціалізації у людини виникають різні мотиви до добровільної діяльності” [5, с. 13]. Також слід звернути увагу

на статусно-рольову структуру волонтерського сектора, в основу якої покладено соціальний статус, соціальну роль або вік волонтера. Відповідно до зазначених критеріїв людські ресурси волонтерського руху працівниками мережі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді були згруповані в такий спосіб: діти і підлітки; волонтери, які приходять за власним бажанням; спеціалісти або волонтери-фахівці; службовці державних органів влади (чиновники); клієнти; члени організацій; студенти; батьки або родичі проблемних категорій; спонсори [6, с. 11–20].

На думку автора статті, до даного переліку можна додати також волонтерів-пенсіонерів та інвалідів, хоча статусно-рольова структура волонтерського сектора в кожній країні має свої особливості. Для порівняння можна навести типові для Великої Британії, за даними Національного дослідження волонтерського руху, соціальні групи волонтерів, до яких входять: “молоді” пенсіонери; молоді люди; інваліди, які прагнуть поліпшити свій послужний список; студенти на практиці; люди, які хочуть повернутися до нормального життя (колишні в'язні, хворі, безробітні); представники приватного сектора, які хочуть краще вивчити громадські структури або зробити свій внесок у процес їхнього розвитку [7]. Відповідно і мотиви, як і потреби, що лежать в їх основі, у цих груп різняться. Українські фахівці центрів соціальних служб для молоді, спираючись на свій практичний досвід, класифікували різноманітні мотиваційні аспекти волонтерської діяльності і виділили три групи мотиваційного спрямування волонтерів: на результат/успіх, на владу і на членство в групі [6, с. 31–32]. Для молоді домінуючими мотивами виступають спілкування та нові знайомства, набуття необхідних знань та досвіду.

У Великій Британії у процесі Національного дослідження волонтерського руху були виділені відмінності у мотиваціях волонтерів різних вікових груп: молоді волонтери альтруїзмом явно не відзначаються, лише 10% людей 18–24 років назвали причиною свого волонтерства потреби громади, тоді як 26% – волонтерів старшого віку. Натомість 28% молоді прагнуть набутти нових навичок, порів-

няно з 15% усіх вікових груп [7]. Подібні мотиви характерні й для російських молодих волонтерів. С.Синецький говорить про прихід у третій сектор нового покоління – освічених молодих людей, об'єктивно зацікавлених у власному кар'єрному і статусному зростанні.

Соціальний статус також відіграє важливу роль у залученні до волонтерської діяльності. Зокрема, у США наявна така тенденція: чим вищий соціальний статус, тим вища ймовірність залучення до роботи у волонтерському секторі. За результатами дослідження з серії “Молодь, яка допомагає Америці” [8], для американської молоді з неблагополучних родин менш ймовірно залучитися до волонтерства, проте у неї потужніша, ніж у молоді із звичайних родин, мотивація, яка має на меті набуття знань, навичок, практичного досвіду і реалізацію релігійних чи духовних настанов. Також волонтерство є чинником підвищення позитивного ставлення молоді до оточення і поліпшення поведінки. Дослідження в США засвідчило, що волонтерство продукує чимало позитивних зисків для підлітків із нижчих прошарків суспільства і неблагополучних родин – вони набувають ідентифікації волонтерів і стають офіційно зайнятими.

Вплив соціального статусу на залучення до волонтерства відмічено також і за результатами дослідження щодо ставлення до волонтерської діяльності кваліфікованих спеціалістів – осіб, які досягли професійних успіхів у певній сфері діяльності. Аналізуючи дані щодо їх мотиваційних аспектів, С.Синецький звертає увагу на слабку присутність мотивів і стимулів, які б мали в основі співчуття, прагнення допомоги ближньому та інші власне благодійницькі настанови (трійка лідируючих позицій є такою: довести іншим свою корисність і значущість, знайти спосіб веселого, цікавого проведення часу і зав'язати необхідні ділові знайомства). Водночас таке раціоналістичне ставлення свідчить про усвідомлення вибору: “Лідируюча настанова в розумінні спеціалістами змісту волонтерства – це спосіб самоутвердження і самореалізації, а значить, прагнення до свого особистого, індивідуального успіху. Відповідно, цілком можна розглядати волонтерство як сходинку до майбутнього успіху” [9].

Волонтерство можна розглядати й у дещо іншому аспекті – як засіб поліпшення фізичного і психологічного стану особистості. Щодо людей старшого віку, пенсіонерів, то дослідження “Користь волонтерства для здоров’я” [10] демонструє, що волонтерська діяльність може надати нового сенсу життя людям старшого віку, які пережили втрату головних рольових ідентичностей (найманий працівник, батько/мати), сприяти їхній фізичній і громадській активності, посилити соціальні зв’язки, які захищають індивідів від ізоляції в тяжкі періоди, а досвід допомоги іншим сприяє підвищенню відчуття цінності довіри.

Національно-культурні відмінності у галузі волонтерської діяльності можна побачити, порівнявши результати досліджень волонтерського сектора у США та країнах Південної Африки: в індустріальних суспільствах існує досить значна кореляція між соціальним класом і залученням до волонтерської роботи (чим нижчий соціальний статус, тим менша ймовірність залучитися до добровільної діяльності), а, за даними дослідження організації VOSESA, у п’яти країнах Південної Африки [11] наявна протилежна тенденція: більшість волонтерів належить до непривілейованих прошарків. Тобто африканські волонтери – це люди низького соціального статусу, і для багатьох респондентів на відміну від західних добровольців поняття волонтерства виявилось заснованим на справжньому альтруїзмі. Діяльність переважної більшості волонтерів мотивована релігійними і культурними традиціями, а вже потім – громадськими і матеріальними стимулами; стосовно ж молоді, то тут головні мотиви суттєво не різнилися – кваліфікація, досвід і зайнятість. Дослідження мотивації також виявило наявність матеріальних зисків для волонтерів: волонтерські агентства, як правило, виплачують стипендію, хоча багато бідних людей пропонували допомогу безоплатно.

Мотивація щодо волонтерства певною мірою залежить і від духовного життя особистості. Зокрема, у віруючих волонтерів переважають альтруїстичні мотиви. За підсумками досліджень волонтерської діяльності у єврейських общинах до переліку основних включено такі мотиви добро-

вільної діяльності: дарувати людям і отримувати від людей радість, знайти застосування своїм силам, змінити свою життєву ситуацію. Серед допоміжних і стимулюючих до волонтерської діяльності чинників лідирує можливість задоволення духовних і соціальних потреб. Мотиви відображають інтереси і схильності індивіда, починаючи від альтруїстичних спонукань і закінчуючи особистою зацікавленістю або поєднуючи і те, й інше [12, с. 21].

На завершення варто зауважити деякі новітні світові тенденції у волонтерському русі. Зокрема, щорічні моніторинги волонтерського сектора у США вказують на те, що актуальним стає створення більш гнучких і доступних можливостей для епізодичних волонтерів – тих, хто готовий надавати добровільну допомогу, але не має змоги чи бажання працювати на постійній основі. Серед новітніх тенденцій розвитку волонтерства німкеня К.Бідерман звертає увагу на підтримку волонтерської діяльності роботодавцями. В її інтерпретації “типовий” волонтер, якого підтримує роботодавець, кілька годин на місяць працює в соціальних організаціях, займаючись фіндрайзингом або надаючи адресну допомогу [13, с. 14]. Відбувається також відчутне зміщення акцентів у мотивації волонтерів від суто альтруїстичних до “вигідних”. Серед розмаїття причин залучення до волонтерства одним із основних мотивів виступають особисті причини і власні потреби. Передусім це пов’язано з можливістю набуття нових знань, навичок і досвіду роботи, оскільки досить часто волонтерська діяльність розглядається як шлях до постійної роботи, підвищення шансів на працевлаштування і вступ до вузу. Дослідження “Цінність волонтерської роботи” засвідчило, що більшість керівних співробітників 500 провідних фірм Великої Британії впевнені у тому, що кандидат, який послався у своїй заяві на досвід волонтерської роботи, володіє хорошими навичками комунікації і роботи в команді [13, с. 17]. Іншими словами, дослідження мотиваційних аспектів волонтерської діяльності з появою нових тенденцій у цій галузі підвищують актуальність подальшої розробки феномена волонтерства.

Література

1. Мозаика российского добровольчества: Факты, ресурсы, мнения / Совет по междунар. исслед. и обменов, Межрегион. благотворит. обществ. фонд «Созидание» / Сост. и ред. Слажбин Н.Ю. Ростов н/Д, 2003.
2. Бодренкова Г.П. Добровольчество как фактор повышения эффективности государственной политики: международный и российский опыт // Общественные институты – реальная социальная сила развития гражданского общества в России: Сб. ст. по материалам заочной Международной научно-практической конференции / Под ред. О.А. Копцевой. – М., 2006. – С. 34–41.
3. Синецкий С., Львова М. Странные люди в странное время или активисты третьего сектора – кто они? // Вестник благотворительности. – 2000. – № 1–2 (43–44). – С. 8–10.
4. Великанова Е.В., Григорьев И.Н. Особенности организации добровольческих студенческих отрядов в сфере досуга / http://tsu.tmb.ru/culturology/journal/6/velikanova_5-2006-2.htm
5. Черепанова Н.В. Социальное обучение в добровольческом движении: Автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук. – Ставрополь, 2006.
6. Технологізація волонтерської роботи у сучасних умовах / За ред. проф. А.Й.Капської. – К., 2001.
7. Волонтерская работа: Британский опыт / http://www.dobroedelo.ru/vrc/seminar/seminar_volunteering.htm
8. Leveling the Path to Participation: Volunteering and Civic Engagement Among Youth From Disadvantaged Circumstances. A Research Report in the Youth Helping America Series. Corporation for National and Community Service. 2007
9. Синецкий С.Б. Специалисты высокой квалификации: отношение к добровольному труду и готовность к добровольческой деятельности // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. Серия 3: Культурологические науки. – Челябинск. – 2003. – № 3. – С. 61–69.
10. The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research, Washington, DC, Corporation for National and Community Service 2007.
11. Five-Country Study on Service and Volunteering in Southern Africa. Cross-Country Report. VOSESA. 2007
12. Волонтеры и волонтерское движение: Сб. реферативных материалов. – Днепропетровск, 1999.
13. Бидерман К. Координация работы и менеджмент волонтерских программ в Великобритании / Пер. Санникова М., Мюллер И. – Джойнт, Иерусалим, 1999.