

**Сухарькова Марина Петровна****Sukharkova Marina Petrovna**аспирант Института социологии  
Российской академии наукPhD student, Institute of Sociology of  
the Russian Academy of Sciences**ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ  
МОТИВАЦИИ УЧАСТИЯ  
В ПРАКТИКАХ ВОЛОНТЕРСТВА****APPROACHES TO STUDYING  
MOTIVATION TO PARTICIPATE  
IN VOLUNTEER PRACTICES****Аннотация:**

*Статья посвящена анализу основных подходов к изучению мотивации волонтеров. Сегодня в рамках социальных исследований феномена волонтерства не существует консенсуса относительно мотивов, определяющих занятие человека данной деятельностью. При анализе литературы выделено несколько подходов к оценке мотивации волонтеров. Тематика исследований в рассматриваемой сфере менялась с развитием знаний о самом феномене и изучением мотиваций разных видов деятельности. К настоящему моменту сформирован корпус подходов для определения более и менее значимых факторов для принятия решения работать на добровольных началах. Результаты анализа подходов к мотивации участия в подобных практиках позволили сделать вывод, что волонтерство и мотивация волонтеров – сложный феномен, поразному проявляющийся на индивидуальном уровне личности, а также выделить типы мотивации: индивидуальную, социальную, многомерную.*

**Ключевые слова:**

*волонтерство, мотивация, подходы к изучению, работа с волонтерами НКО, ресурсы НКО.*

**Summary:**

*The article is devoted to the main approaches to studying the volunteer motivation. Nowadays, within the social studies of the phenomenon of volunteering, there is no consensus on the motives that determine the occupation of a person by volunteering. The analysis of the literature makes it possible to distinguish several approaches to measuring volunteer motivation. The research area has been changed due to the development of knowledge about the phenomenon, on the one hand, and the examination of motivations to various activities, on the other hand. To date, a body of approaches has been formed to identify more and less significant factors for people to decide to work as a volunteer. The research results of the approaches to studying motivation to participate in volunteer practices lead to the conclusion that volunteerism and volunteer motivation are a complex phenomenon which manifests itself at the individual level of the personality. Moreover, it is possible to determine different types of motivation: individual, social, multidimensional one.*

**Keywords:**

*volunteering, motivation, approaches to study, work with volunteers of non-profit organizations, resources of non-profit organizations.*

**Введение**

Волонтерство – это добровольная деятельность на благо других людей или организаций. Данный вид занятости предполагает добровольную основу и отсутствие денежного вознаграждения. Основная идея волонтерства заключается в оказании помощи нуждающимся и решении социально значимых вопросов. Сейчас волонтерство в общественном дискурсе становится все популярнее. За последние десятилетия волонтеры привлекли внимание общественности, политиков, менеджеров, общественных активистов и ученых [1]. Аналогичная ситуация наблюдается в сфере социальных исследований. Важность волонтерства как ресурса компаний подчеркивали многие ученые, в том числе социологи [2]. Было доказано, что некоммерческие организации не могут успешно реализовывать собственные задачи мобилизации волонтеров как основного ресурса [3]. Для НКО важно не только привлекать необходимое число волонтеров, но также удерживать их в организации. Ключевым фактором в формировании программ по работе с волонтерами является их мотивация. Мотивация – это причины, побуждающие людей принимать участие в каком-либо виде деятельности. Мотивация волонтеров – существенный фактор, позволяющий понять цель участия людей в волонтерских практиках [4].

Имея информацию о причинах, которые приводят людей в волонтерство, т. е. мотивах, побуждающих заниматься данной деятельностью, ученые смогут сформулировать рекомендации для усовершенствования программ по работе с волонтерами, которые в свою очередь приведут к количественному расширению волонтерского движения в мире, что определяет актуальность изучения мотивации волонтеров. Также исследования мотивации волонтеров позволят сделать вклад в сбор информации о характеристиках самого волонтерского движения.

Привлечение и удержание волонтеров является одной из самых сложных задач для НКО [5]. Организации и ассоциации разрабатывают специальные программы по работе с волонтерами, которые включают мотивационные направления. Зарубежный опыт также показывает, что чем больше волонтеров привлекает НКО, тем больше внимания руководители уделяют организации работы волонтеров и их мотивации [6]. Несмотря на то что на практике доказана необходимость

усиления мотивации волонтеров, единого понимания рассматриваемого феномена нет. Каждый волонтер имеет индивидуальную мотивацию. Так, если решение связано с конкретными причинами и ожиданиями, то практическая деятельность должна удовлетворять имеющиеся ожидания, в противном случае обязательство не имеет смысла [7]. Кроме того, весомым для волонтеров может стать факт достижения цели НКО.

Таким образом, в предыдущих исследованиях было доказано, что волонтеры являются основным доступным ресурсом для НКО. Доступность в данном случае не означает простоту работы с ним. Привлечение, долгосрочное удержание волонтеров – задача, всегда актуальная для НКО. Мотивацию волонтеров как ключевой аспект деятельности необходимо изучать не только для повышения эффективности работы компаний, но и для получения информации о самом обществе волонтеров.

### **Зарубежные подходы к изучению мотивации волонтеров**

Первая попытка создания модели мотивации волонтеров принадлежит американскому ученому Д. Смиуту (D. Smith). Именно он в 1981 г. разработал двухфакторную модель для понимания мотивации [8]. В работе ученый выделил различия между альтруистическими мотивами (нематериальными выгодами – хорошим самочувствием, помощью другим) и эгоистическими (например, материальными поощрениями). Эта статья является пионерной попыткой на теоретическом уровне классифицировать мотивы волонтеров. Ценность первого исследования заключается в выявлении эгоистической составляющей волонтерства. Весь массив дальнейших работ базируется на данных этой публикации.

Позже весомый вклад в изучение мотивации волонтеров сделали ученые, занимающиеся в целом темой мотивации. В 1991 г. Г. Клэри и М. Снайдер (G. Clary, M. Snider) начали разрабатывать теорию для объяснения разных типов мотивов [9]. Мы можем экстраполировать результаты этой работы на волонтерскую деятельность. По логике ученых, люди могут участвовать в волонтерской работе по самым разным причинам и удовлетворять различные индивидуальные потребности с помощью волонтерства. В последующие годы данное направление исследований развивалось в междисциплинарных рамках, например на стыке психологии и социологии. К недостаточно разработанным сторонам рассматриваемого подхода можно отнести невнимание к особенностям волонтерской деятельности.

Теория Г. Клэри и М. Снайдера получила продолжение. Позднее ученые на ее базе сформулировали шесть основных мотивов волонтеров: защитный (уменьшение негативных эмоций), ценностный (выражение приоритетов), социальный (укрепление социальных отношений), информационный (получение информации о мире), карьерный (приобретение соответствующего опыта) и повышение самооценки [10]. Далее М. Окун и Э. Шульц (M. Okun, A. Schultz) добавили еще один мотив, не описанный ранее: поиск дружеских связей [11]. Этот мотив отражает желание волонтеров завести новых друзей.

В 1991 г. Р. Кнаан и Р. Гольдберг-Глен (R. Cnaan, R. Goldberg-Glen) предприняли одну из первых попыток анализа и систематизации литературы, касающейся мотивации волонтеров [12]. В результате авторы отметили ограниченность предыдущих работ и их преимущественно описательный характер. Также они определили 28 мотивов волонтерства и с помощью 5-балльной шкалы Лайкерта создали шкалу мотивации волонтеров. Затем ее использовали в исследовании, результаты которого подтвердили, что мотивация волонтеров имеет не только альтруистические, но и эгоистические элементы. При этом сами волонтеры не делают различий между типами мотивов и действуют не только в рамках одного мотива (или одной категории мотивов). Ученые предложили альтернативный взгляд на оценку мотивации волонтеров того времени. Согласно ему, мотивация каждого волонтера представляет собой комбинацию мотивов. Эта статья обозначила новый поворот в данной теме, теперь нашел доказательство тезис об индивидуальной мотивации каждого участника движения. Рассмотрение каждого волонтера как носителя индивидуального набора мотиваций является важным итогом исследований для понимания основ их мотивации. Этот же тезис отвергает возможность поиска единого ответа на вопрос о том, что приводит людей к занятию волонтерством.

В 1992 г. Г. Клэри, М. Снайдер и Р. Ридж [13] проанализировали практическую деятельность волонтеров и составили набор из шести основных мотиваций: 1) значимость (важность помощи другим); 2) информация (участие в мероприятиях, которые позволяют приобрести знания); 3) карьера (возможность трудоустройства или продвижения в работе); 4) социализация (получение навыков общения, в том числе с людьми высокого социального положения); 5) уважение (зарабатывание авторитета); 6) защита (получение положительных эмоций и обретение позитивного настроения). Результаты исследования позволили классифицировать мотивы данной деятельности, при этом у каждого волонтера преобладают разные типы мотивов.

В последующем исследовании эти шесть функций были объединены с серией из 5 утверждений для каждой функции и 7-балльной шкалой Лайкерта. Это позволило создать Volunteer Functions Inventory (VFI) – шкалу для оценки мотивации волонтеров, включающую 30 критериев.

Модель основана на большом количестве эмпирических данных: тестирование VFI прошли около 1 000 волонтеров разных организаций, а также 500 студентов. Постулатами данной модели служат следующие утверждения: люди по природе целеустремленны, волонтеры же еще более целеустремленные, любая деятельность, включая волонтерство, выполняется людьми по разным причинам, совокупность причин у каждого человека индивидуальна.

Позднее Х. Анхейер и Л. Сэлэмон (H. Anheier, L. Salamon) предложили комплекс мотивационных факторов, которые приводят людей в волонтерство: альтруистические, инструментальные причины и обязательства [14]. Первый фактор включает альтруизм, солидарность, ситуации, когда волонтеры идентифицируют себя с людьми, нуждающимися в помощи. Инструментальный фактор отражает желание приобрести опыт и навыки, сделать что-то стоящее в свободное время, сформировать новый круг общения. Третий фактор – обязательства – определяется моральным и религиозным долгом, желанием внести вклад в жизнь местного сообщества, а также чувством долга по отношению к изменениям в социуме. Авторы предполагают тесную связь между усилением инструментальных причин и возможными трансформациями волонтерства, вплоть до превращения в квазиволонтерство, которое уже нельзя считать полноценной волонтерской деятельностью. Однако все факторы мотивации не могут рассматриваться изолированно друг от друга, поскольку существуют их комбинации.

Еще одно направление исследований – поиск различий в мотивации волонтеров в зависимости от социального статуса или возраста [15]. М. Давила и Х. Диас-Моралес (M. Dávila, J. Díaz-Morales) показали, что существуют стандартные отклонения в мотивации для каждой возрастной группы [16]. Наиболее важный показатель для участников волонтерского движения всех возрастов – ценности. Для волонтеров в возрасте до 35 лет приобретение новых знаний является наиболее важной мотивацией, для волонтеров более старшего возраста самым значимым стимулирующим фактором выступает ценностная основа деятельности. Для людей старше 26 лет построение карьеры – наименее важная составляющая, в то время как для волонтеров младше 45 лет максимально существенный элемент – завлечь новых друзей, что важнее социальной мотивации.

У. Норд и С. Фокс (W. Nord, S. Fox), говоря о ранних работах, посвященных мотивации волонтеров, утверждают, что в то время исследователи считали невозможным построение универсальных теорий по причине выстраивания индивидуальной системы мотивации каждого человека [17]. Однако авторы отмечают необходимость понимания сложности феномена мотивации и неуместности единого подхода к его оценке. С этого момента распространение получают многомерные модели мотивации волонтеров. Данные подходы основаны на описанных статьях Г. Клэри и М. Снайдера.

В настоящее время функциональная теория мотивации является наиболее важным подходом к пониманию причин работы на общественных началах [18]. Функциональная модель обеспечивает практическую основу, которая может быть применена для привлечения потенциальных добровольцев. Эта теория имеет эмпирическую поддержку и используется исследователями во всем мире. Благодаря практическим ресурсам данная теория мотивации подходит и для определения факторов, влияющих на мотивацию волонтеров [19]. Базу функциональной модели составляют следующие положения: люди участвуют в волонтерской работе для достижения значимых личных целей; индивиды могут руководствоваться разными причинами – волонтеры, выполняющие одинаковые действия, могут иметь разные причины для участия в данной деятельности; любой может быть мотивирован несколькими разными задачами и потребностями; удовлетворение волонтеров зависит от соотношения потребностей и возможностей, которые обеспечивает среда; успешность волонтера напрямую зависит от удовлетворения его мотивов.

Кроме того, волонтерство может быть способом саморазвития для человека, например важным источником общения, удовлетворения интересов и самопроверки в течение жизни [20]. При выборе рассматриваемой деятельности люди руководствуются разными причинами в зависимости от конкретной ситуации, а участие в волонтерстве способствует усилению положительного влияния на разные сферы жизнедеятельности человека. Развитие защитных возможностей может рассматриваться как эмоциональное вознаграждение от добровольческой деятельности.

Таким образом, зарубежные социологи сформировали несколько подходов к определению мотивации волонтеров. Вывод, к которому пришли ученые, заключается в том, что единый способ понимания причин деятельности на добровольных началах невозможно сформулировать. Каждый человек обладает индивидуальным набором мотиваций.

#### **Российские подходы к изучению мотивации волонтеров**

В нашей стране представители разных наук также пытаются выяснить причины, приводящие людей к волонтерству. Л. Кудринская, изучая мотивы волонтерской деятельности, пришла к выводу, что они напрямую связаны ее с направлением [21]. Волонтеры, руководствующиеся религиозными или гуманными ценностями (оказать помощь ближнему, сделать доброе дело, реализовав нормы референтной группы, и др.), имеют традиционно-ценностную мотивацию. Волон-

теры, которые через подобную активность ищут возможность приобрести новые связи, информацию, опыт, знания, по мнению Л. Кудринской, имеют мотивацию социально-экономической адаптации. Исследователь впервые выявила различия в направлениях волонтерства. Основной ее вывод – каждый человек выбирает для себя вид волонтерской деятельности в соответствии с собственными потребностями и мотивами.

Е. Азарова подразделяет мотивы на следующие типы: компенсаторные (преодоление чувства одиночества, решение проблем, улучшение самочувствия); личностного роста (желание самореализации); идеалистические (потребность менять ситуацию в обществе, быть социально активным и полезным); получения выгоды (знаний, умений и навыков); расширения социальных контактов [22]. В данной работе большое внимание уделяется психологическому и социальному аспектам мотивации.

В российской практике, подобно западной, на современном этапе наиболее популярен функциональный подход к волонтерству. Его сторонники полагают, что человек остается волонтером до тех пор, пока эта деятельность продолжает выполнять функции, соответствующие его мотивам [23]. Этот подход реализуется в работе с волонтерами на практике. Следуя его логике, оптимальный способ подбора волонтеров – это соотнесение волонтерской деятельности с мотивацией людей.

Отечественные исследователи выделяют как внутренние мотивы волонтеров, так и внешние обстоятельства, побуждающие принимать участие в деятельности на благо других [24]. Среди внешних мотивов можно назвать приглашение друзей, полученную членами семьи помощь от НКО, симпатию к НКО, благодарность за доверие и вежливое обращение, ответственное поручение. Среди внутренних мотивов – альтруистические общественно полезные и рационально-эгоистические побуждения, такие как оказание помощи попавшим в беду, возможность чему-то научиться, самореализация и др. Разграничение внутренних и внешних мотивов демонстрирует, что, с одной стороны, волонтеры действуют в соответствии с собственными потребностями, с другой – внешние условия также значимы при решении людей стать волонтерами.

Подводя итог, стоит заметить, что российские социологи также уделяют внимание изучению мотивации волонтеров. В рамках социологических и психологических исследований сформирована классификация возможных направлений мотивации волонтеров.

### **Заключение**

В статье была предпринята попытка описать существующие в науке подходы к изучению мотивации волонтеров в иностранной и отечественной науке. Обзор начат с анализа зарубежных источников. Пионерное исследование в рамках этой темы предпринято Д.Х. Смитом 1981 г. Автор выявил первые причины участия людей в волонтерской работе. Далее данная тематика развивалась в двух направлениях: изучение самого феномена волонтерской деятельности и ее мотивов. К настоящему моменту сформирован корпус подходов к определению значимых факторов для принятия решения работать на добровольных началах. В нашей стране ученые уделяют гораздо меньше внимания подготовке теорий мотивации волонтеров, чем в зарубежных странах.

Таким образом, представленный анализ подходов к изучению мотивации волонтеров показал, что на протяжении долгого периода исследователи стремятся решить эту проблему. Однако на современном этапе единого мнения относительно методики анализа мотивов, которые движут людьми при вступлении в волонтерскую деятельность, не существует. Это может объясняться, с одной стороны, сложностью феномена мотивов, с другой – недостаточной степенью изученности данного вопроса.

### **Ссылки:**

1. Lu J., Schuett M.A. Examining the relationship between motivation, enduring involvement and volunteer experience: The case of outdoor recreation voluntary associations // *Leisure Sciences*. 2014. Vol. 36, no. 1. P. 68–87.
2. Clary E.G., Snyder M. A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism // *Review of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 12. P. 119–148.
3. Lu J., Schuett M.A. Op. cit.
4. Clary E.G., Snyder M. A Functional ...
5. Chelladurai P., Madella A. Human resource management in Olympic sport organizations: Memos manual. Champaign, 2006. 128 p.
6. Nencini A., Romaioli D., Meneghini A.M. Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs // *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 2016. Vol. 27, no. 2. P. 618–639.
7. Prosocial behavior: Multilevel perspectives / L.A. Penner [et al.] // *Annual Review of Psychology*. 2005. Vol. 56. P. 365–392.
8. Smith D.H. Altruism, volunteers, and volunteerism // *Journal of Voluntary Action Research*. 1981. Vol. 10, no 1. P. 21–36.
9. Clary E.G., Snyder M. A functional ...
10. Clary E.G., Snyder M. The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations // *Current directions in psychological science*. 1999. Vol. 8, no. 5. P. 156–159.
11. Okun M.A., Schultz A. Age and motives for volunteering: testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory // *Psychology and Aging*. 2003. Vol. 18, no. 2. P. 231–239.

12. Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S. Measuring motivation to volunteer in human services // *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1991. Vol. 27, no. 3. P. 269–284.
13. Clary E.G., Snyder M., Ridge R. Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers // *Nonprofit Management and Leadership*. 1992. Vol. 2, no. 4. P. 333–350.
14. Anheier H.K., Salamon L.M. Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons // *Law and Contemporary Problems*. 1999. Vol. 62. P. 43.
15. Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S. Op. cit.
16. Dávila M.C., Díaz-Morales J.F. Age and motives for volunteering: Further evidence // *Europe's Journal of Psychology*. 2009. Vol. 5, no. 2. P. 82.
17. Nord W.R., Fox S. O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento // *Handbook de estudos organizacionais*. Vol. 3. São Paulo, 2004. P. 186–225.
18. Widjaja E. *Motivation Behind Volunteerism* : CMC Senior Theses. Claremont, 2010.
19. Ibid.
20. Lu J., Schuett M.A. Op. cit.
21. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика // *Социологические исследования*. 2006. № 5. С. 15–22.
22. Азарова Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности. Кемерово, 2008. 192 с.
23. Там же.
24. Кудринская Л.А. Указ. соч.

## References:

- Anheier, HK & Salamon, LM 1999, 'Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons', *Law and Contemporary Problems*, vol. 62, p. 43. <https://doi.org/10.2307/1192266>.
- Azarova, ES 2008, *Psychological determinants and effects of volunteer activity*, Кемерово, 192 p., (in Russian).
- Chelladurai, P & Madella, A 2006, *Human resource management in Olympic sport organizations: Memos manual*, Champaign, 128 p.
- Clary, EG & Snyder, M 1991, 'A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism', *Review of Personality and Social Psychology*, vol. 12, pp. 119–148.
- Clary, EG & Snyder, M 1999, 'The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations', *Current directions in psychological science*, vol. 8, no. 5, pp. 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>.
- Clary, EG, Snyder, M & Ridge, R 1992, 'Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers', *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 2, no. 4, pp. 333–350. <https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>.
- Cnaan, RA & Goldberg-Glen, RS 1991, 'Measuring motivation to volunteer in human services', *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 27, no. 3, pp. 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>.
- Dávila, MC & Díaz-Morales, JF 2009, 'Age and motives for volunteering: Further evidence', *Europe's Journal of Psychology*, vol. 5, no. 2, p. 82. <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i2.268>.
- Kudrinskaya, LA 2006, 'Voluntary activity: essence, functions, specific features', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, no. 5, pp. 15–22, (in Russian).
- Lu, J & Schuett, MA 2014, 'Examining the relationship between motivation, enduring involvement and volunteer experience: The case of outdoor recreation voluntary associations', *Leisure Sciences*, vol. 36, no. 1, pp. 68–87. <https://doi.org/10.1080/01490400.2014.860791>.
- Nencini, A, Romaioli, D & Meneghini, AM 2016, 'Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs', *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 27, no. 2, pp. 618–639. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9593-z>.
- Nord, WR & Fox, S 2004, 'O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento', *Handbook de estudos organizacionais*, vol. 3, São Paulo, pp. 186–225, (in Portuguese).
- Okun, MA & Schultz, A 2003, 'Age and motives for volunteering: testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory', *Psychology and Aging*, vol. 18, no. 2, pp. 231–239. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.18.2.231>.
- Penner, LA (et al.) 2005, 'Prosocial behavior: Multilevel perspectives', *Annual Review of Psychology*, vol. 56, pp 365–392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>.
- Smith, DH 1981, 'Altruism, volunteers, and volunteerism', *Journal of Voluntary Action Research*, vol. 10, no 1, pp. 21–36. <https://doi.org/10.1177/089976408101000105>.
- Widjaja, E 2010, *Motivation Behind Volunteerism: CMC Senior Theses*, Claremont.