

Vztrajati ali odnehati – raziskovanje dejavnikov namer prostovoljcev s pomočjo teorije načrtovanega vedenja in organizacijske pripadnosti

Erik Babič, Beti Kovač, Sara Seršen

Prostovoljske organizacije se pogosto srečujejo s težavo obraniti prostovoljce v njihovih organizacijah. Z našo raziskavo smo želeli ugotoviti, kaj se povezuje z namerami prostovoljcev, da le-ti vztrajajo pri opravljanju prostovoljstva. Pri tem smo se osredotočili na teorijo načrtovanega vedenja, ki se je pokazala kot učinkovito orodje za razumevanje namer prostovoljcev in na organizacijsko pripadnost, ki pomembno vpliva na zadovoljstvo in vztrajanje posameznikov v določeni organizaciji. V raziskavo je bilo vključenih 675 prostovoljcev, ki so v vseslovenski raziskavi o prostovoljstvu v celoti izpolnili vprašalnik, oblikovan po teoriji načrtovanega vedenja, in vprašalnik o organizacijski pripadnosti. Rezultati so pokazali, da so bile vse vključene mere pri udeležencih visoko izražene. Prostovoljci, ki zaznavajo, da so bolj kompetentni opravljati prostovoljsko delo, izražajo do prostovoljstva bolj pozitivna stališča, in katerih pomembni drugi izražajo odobravanje do njihovega prostovoljskega dela, izražajo močnejšo namero po opravljanju prostovoljskega dela v prihodnje. Sočasno so udeleženci, ki so poročali o višji pripadnosti, izkazovali močnejšo namero po nadaljnjem izvajanju prostovoljstva v organizaciji. Na osnovi zbranih rezultatov lahko organizacije oblikujejo načrte intervencij, s katerimi bodo pri svojih prostovoljcih razvijale močnejšo namero za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela v njihovi organizaciji.

Uvod

Prostovoljstvo je aktivnost, ki krepi skupnost in omogoča storitve, ki bi jih sicer težko zagotavljali. Trend v naprednih kapitalističnih državah gre v smeri promocije prostovoljstva, prostovoljci pa so prepoznani kot ključen vir nevladnih organizacij (Devaney idr., 2015). Eden od izzivov, s katerim se srečujejo mnoge nevladne organizacije, je, kako spodbuditi namero prostovoljcev za delo v njihovi organizaciji. Mnogi prostovoljci namreč prehajajo med organizacijami (Livi idr., 2019; Wong idr., 2011). Neuspešno ohranjanje prostovoljcev ima negativen učinek na zagotavljanje storitev organizacij, hkrati pa zahteva dodatne izdatke za privabljanje in usposabljanje novih prostovoljcev (Wong idr., 2011). Zato smo želeli ugotoviti, s čim se povezujejo namere prostovoljcev, da ostanejo v tej vlogi v določeni organizaciji. Pri tem smo se osredotočili na teorijo načrtovanega vedenja, ki se je pokazala kot učinkovito orodje za razumevanje namer prostovoljcev (Kao idr., 2018), in organizacijsko pripadnost, ki pomembno vpliva na vztrajanje zaposlenih v določeni organizaciji (Shanker, 2012). Poznavanje dejavnikov, ki vplivajo na namere prostovoljcev, nam lahko pomaga pri načrtovanju intervencij, s katerimi bi ohranjali prostovoljce v organizaciji. Po nam znanih podatkih v Sloveniji ni bilo narejene še nobene raziskave o namerah prostovoljcev, zato smo želeli s to raziskavo povečati razumevanje vedenja prostovoljcev v Sloveniji in zagotoviti teoretične temelje za praktične aplikacije intervencij ohranjanja prostovoljcev v slovenskem prostoru.

Razumevanje namere opravljati prostovoljsko delo v prihodnje s pomočjo teorije načrtovanega vedenja

Teorija načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991) poudarja, da ljudje razumno in sistematično premislimo o vseh dostopnih informacijah, ko se odločamo, ali bomo nekaj naredili. Prostovoljstvo lahko opredelimo kot načrtovano vedenje, saj posameznik premisli o prednostih in slabostih, povezanih z opravljanjem prostovoljstva, preden dokončno oblikuje odločitev, ali bo postal prostovoljec (Penner, 2004). Po teoriji načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991) so glavna vodila našega vedenja namere. Slednje zajemajo motivacijske dejavnike, ki vplivajo na naše vedenje in kažejo, kako močno si ljudje želimo narediti določeno vedenje oz. koliko truda smo pripravljeni vložiti v izvedbo nekega vedenja. Namera prostovoljca ostati v organizaciji in še naprej opravljati enako prostovoljsko delo je opredeljena kot zavestna in premišljena želja prostovoljca, da v prihodnje vztraja v trenutni organizaciji

dlje časa (Cho, 2009; Larkin idr., 2016). Ajzen (1991) je predpostavil, da so namere izvesti določeno vedenje odvisne od posameznikovih stališč, subjektivnih norm in zaznane kontrole vedenja. Stališča se nanašajo na posameznikova prepričanja o določenem vedenju in na pozitivne ali negativne ocene tega vedenja (ali je npr. vedenje smiselno, koristno, pozitivno ali negativno). Subjektivne norme zajemajo posameznikovo zaznavo, ali njegovi pomembni drugi odobravajo določeno vedenje in ga pri njegovem izvajanju podpirajo ali ne. Zaznana kontrola vedenja pa se nanaša na zaznavo posameznika, kako težko ali lahko je izvesti določeno vedenje, oz. na njegov občutek, ali se počuti dovolj kompetentnega izvesti določeno vedenje. Namera za opravljanje določenega vedenja je tako močnejša pri posameznikih, ki imajo bolj pozitivna stališča, od pomembnih drugih dobijo več odobravanja ter podpore za izvajanje določenega vedenja in zaznavajo več kontrole vedenja oz. se počutijo bolj kompetentne za izvajanje vedenja.

Pretekle raziskave (Greenslade in White, 2005; Hyde in Knowles, 2013; Ko idr., 2004; Li in Wu, 2019; Okun in Sloane, 2002; Warurton in Terry, 2000) so uporabnost teorije načrtovanega vedenja na področju prostovoljstva preverjale na različnih vzorcih od mladostnikov do odraslih v pozni odraslosti. S pomočjo omenjene teorije so avtorji želeli napovedati namere prostovoljcev za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje. Skladno s teorijo so bolj pozitivna stališča, več odobravanja s strani pomembnih drugih in višja zaznana vedenjska kontrola v večini raziskav pomembno napovedovale močnejšo namero prostovoljcev opravljati prostovoljsko delo v prihodnje in so skupaj pojasnjevale od 31 % do 75 % variance v namerah prostovoljcev. V vseh raziskavah je bil najmočnejši napovednik vedenjska kontrola, medtem ko subjektivne norme v raziskavah Ko idr. (2004) ter Li in Wu (2019) niso pomembno napovedovale namer. V naši raziskavi smo predpostavili, da se bodo bolj pozitivna stališča o prostovoljskem delu, več odobravanja s strani pomembnih drugih za opravljanje prostovoljskega dela ter večji občutek kompetentnosti za opravljanje prostovoljskega dela povezovali z močnejšo namero za opravljanje prostovoljskega dela tudi v prihodnje.

Pomen organizacijske pripadnosti za razvoj namere opravljati prostovoljsko delo v prihodnje

Poleg namere lahko na posameznikovo vztrajanje pri opravljanju prostovoljskega dela vplivajo tudi dejavniki, vezani na lastnosti in delovne značilnosti organizacije, v kateri posameznik opravlja prostovoljstvo (Halberg

in Schaufeli, 2006). Tristopenjski model trajanja izvajanja prostovoljstva (Chacón idr., 2007) pojasnjuje, da sta namera in posameznikovo zadovoljstvo z delom pomembna predvsem v prvi fazi opravljanja prostovoljstva, za dolgoročno vztrajanje pri opravljanju prostovoljskega dela pa je ključna organizacijska pripadnost. Organizacijsko pripadnost opredelimo kot čustveno identifikacijo posameznika z organizacijo, ki se kaže v sprejemanju organizacijskih ciljev in vrednot, posameznikovem prizadevanju za dobro opravljeno delo in v želji, da bi posameznik ostal član te organizacije (Meyer idr., 2002). Po Brickmanu (1987) naj bi bila organizacijska pripadnost tista, ki bi človeka tudi v primeru težav ali novih in boljših priložnosti spodbudila, da bi zaradi navezanosti na organizacijo, povezanosti z ostalimi delavci, podpiranja ciljev in vrednot organizacije, nadaljeval in vztrajal pri opravljanju svojega prostovoljskega dela v isti organizaciji.

V preteklih raziskavah (Chacón idr., 2007; Vecina idr., 2012; Vecina idr., 2013) so prostovoljci, ki so bili svojim organizacijam bolj pripadni, poročali o močnejši nameri o opravljanju prostovoljstva za daljše časovno obdobje. Prav tako se je organizacijska pripadnost izkazala kot pomembna spremenljivka pri pojasnjevanju namere, da bi posameznik v organizaciji ostal daljše časovno obdobje. V raziskavi avtorjev Vecina in Chacón (2013) je organizacijska pripadnost pojasnila 19 % variance posameznikove namere opravljanja prostovoljstva v prihodnje, v raziskavi Chacón in sodelavcev (2007) pa je organizacijska pripadnost skupaj z namero opravljanja prostovoljstva v naslednjih šestih mesecih pojasnjevala 58 % variance posameznikove namere, da v organizaciji opravlja prostovoljstvo daljše časovno obdobje (npr. eno leto ali več). V naši raziskavi smo tako predpostavili tudi, da bodo bolj pripadni prostovoljci poročali o močnejši nameri za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje.

Metoda

Vzorec

V vzorec je bilo vključenih 675 udeležencev, od tega je bilo 107 moških, 556 žensk, trije so odgovorili z »drugo«, za ostale pa ni podatka o spolu. Največ udeležencev je bilo zaposlenih ($n = 238$), sledijo upokojenci ($n = 172$) in študentje ($n = 129$), najmanj pa je bilo brezposelnih ($n = 98$) in dijakov ($n = 32$), ostali pa o statusu niso poročali. Na vprašanje, koliko let že opravljajo prostovoljsko delo, je odgovorilo 620 prostovoljcev, pri čemer so bili odgovori v razponu od nič do 52 let ($M = 7,62$; $SD = 8,01$).

Pripomočki

Udeleženci so izpolnili vprašalnik organizacijske pripadnosti (Benkhoff, 1997), sestavljen iz šestih postavk (na primer: »Pripravljen sem vložiti veliko več truda, kot se pričakuje od mene, da prispevam k uspešnosti organizacije.«). Postavke so ocenjevali na 7-stopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 7 – popolnoma se strinjam). Višji seštevek točk pomeni večjo pripadnost organizaciji (najvišji možni seštevek je 42 točk).

V nadaljevanju so izpolnili vprašalnik, sestavljen po teoriji načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991). Vprašalnik je bil prirejen po vprašalniku Hyde in Knowles (2013) ter je zajemal štiri lestvice. Lestvica stališč je merila posameznikova prepričanja o opravljanju prostovoljskega dela v prihodnosti in je vključevala štiri semantične diferenciale na 7-stopenjski lestvici (na primer: »Moje opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje bi bilo (1) slabo – (7) dobro.«). Lestvica mnenja pomembnih drugih (subjektivne norme) je zajemala tri postavke, ki so merile zaznavo (ne)odobravanja opravljanja prostovoljskega dela s strani pomembnih drugih (na primer: »Meni pomembni ljudje odobravajo moje opravljanje prostovoljskega dela.«). Lestvica zaznane kontrole vedenja je zajemala občutek kompetentnosti za opravljanje prostovoljskega dela še v naprej in je vključevala tri postavke (na primer: »Verjamem, da imam sposobnosti za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje.«). Lestvica namer pa je zajemala tri postavke, ki so merile namero posameznika, da bo prostovoljsko delo opravljal v prihodnosti (na primer: »Prostovoljsko delo nameravam opravljati tudi v prihodnje.«). Postavke lestvic mnenja pomembnih drugih, zaznane kontrole vedenja in namer so bile ocenjene na 7-stopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 7 – popolnoma se strinjam). Pri vseh lestvicah višji seštevek pomeni višjo izraženost merjene lastnosti, pri čemer je pri vseh najvišji možni seštevek 21 točk, razen pri lestvici stališč, kjer znaša 28 točk. Koeficienti notranje zanesljivosti za vse lestvice so zmerni do visoki (tabela 2) in kažejo na zadovoljivo zanesljivost uporabljenih lestvic.

V zadnjem delu so bili zbrani še naslednji demografski podatki: spol, zakonski stan, izobrazba, status, mesečni dohodek gospodinjstva, število let opravljanja prostovoljskega dela, področja opravljanja prostovoljskega dela in pogostost opravljanja prostovoljstva v letošnjem letu.

Postopek

Podatke smo zbirali v novembru 2020 prek spletne strani 1ka.si v okviru vseslovenske raziskave prostovoljskega dela pod okriljem Slovenske filantropije, ki deluje kot krovna organizacija na področju prostovoljske dejavnosti v Sloveniji. Povezavo do spletnega vprašalnika smo delili prek družbenega omrežja Facebook tako v obliki osebnih objav kot v obliki objav v Facebook skupinah študentov psihologije in na Facebook straneh različnih prostovoljskih skupin društev. Povabilo k sodelovanju v raziskavi smo poslali tudi prek e-poštnega naslova Društva študentov psihologije Slovenije, e-poštnega naslova spletne strani Psihologija dela ter prek osebnih e-poštnih naslovov, poleg tega pa smo vabilo poslali na e-poštne naslove različnih prostovoljskih centrov, organizacij in skupin. Pri zbiranju podatkov nam je pomagala tudi Sabrina Lever iz Slovenske filantropije, ki je povabilo k raziskavi in povezavo do spletnega vprašalnika poslala 1774 članicam njihove mreže in 8200 posameznikom, ki prejemajo prostovoljske e-novice.

Na vprašalnik je skupno odgovorilo 1090 udeležencev. Po pregledu in čiščenju podatkov glede na naše raziskovalne namene so bili za nas ustrezni odgovori 675 udeležencev, ki so v celoti izpolnili vprašalnik, oblikovan po teoriji načrtovanega vedenja in vprašalnik o organizacijski pripadnosti (opisana v poglavju pripomočki). Podatki so bili obdelani s pomočjo statističnih programov R in RStudio. Zaradi velikega odstopanja od normalnosti porazdelitve smo za izračun korelacij uporabili robustni, neparametrični postopek (Spearmanov ρ).

Rezultati

V tabeli 1 so prikazane opisne statistične vrednosti za mere, vključene v našo raziskavo. Pri vseh spremenljivkah so bila pomembna odstopanja od normalne porazdelitve, in sicer so porazdelitve levo asimetrične in koničaste, kar pomeni, da je večina udeležencev dosegla zelo visoke seštevke točk na posameznih lestvicah, veliko jih je doseglo celo najvišje število možnih točk. Pri namerah je tako najvišji možni seštevke doseglo kar 57,5 % udeležencev. Nadalje je bila pri udeležencih močno izražena vedenjska kontrola, medtem ko so bili stališča in mnenje pomembnih drugih v primerjavi z namero in vedenjsko kontrolo nekoliko manj, vendar še vedno srednje visoko izraženi. Prav tako so prostovoljci izrazili visoko stopnjo pripadnosti organizacijam, v katerih izvajajo prostovoljsko delo.

Tabela 1: Opisne statistike za namero, komponente teorije načrtovanega vedenja in organizacijsko pripadnost prostovoljcev

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>As</i>	<i>Spl</i>
Pripadnost	36,73	5,11	38	-1,55	3,25
Stališča	23,88	5,09	26	-1,56	2,29
Pomembni drugi	15,91	4,43	17	-0,79	0,14
Vedenjska kontrola	18,92	2,58	20	-1,39	1,76
Namera	19,35	2,67	21	-2,06	4,68

Prostovoljci, ki imajo o prostovoljskem delu (tabela 2) bolj pozitivna stališča in pri svojem prostovoljskem delu zaznavajo več vedenjske kontrole, sočasno pa tudi njihovi pomembni bližnji v večji meri odobravajo njihovo opravljanje prostovoljstva, izražajo močnejšo namero za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje. Z namero po nadaljnjem opravljanju prostovoljstva se najmočnejše povezuje zaznana vedenjska kontrola, najmanj pa subjektivne norme oz. odobravanje s strani pomembnih drugih. Nadalje so o močnejši nameri poročali tudi tisti prostovoljci, ki so organizaciji, v kateri opravljajo prostovoljsko delo, bolj pripadni. Vse korelacije so bile statistično značilne.

Tabela 2: Spearmanovi Rho koeficienti povezanosti med namero, komponentami teorije načrtovanega vedenja in organizacijske pripadnosti prostovoljcev ter koeficienti notranje skladnosti (α ; v oklepajih) vseh mer

	Namera	Stališča	Pomembni drugi	Vedenjska kontrola	Pripadnost
Namera	(0,91)				
Stališča	0,44*	(0,84)			
Pomembni drugi	0,39*	0,32*	(0,81)		
Vedenjska kontrola	0,76*	0,39*	0,34*	(0,68)	
Pripadnost	0,53*	0,46*	0,41*	0,49*	(0,74)

* $p < 0,001$.

Razprava

Namen raziskave je bil ugotoviti, kaj se povezuje z namerami prostovoljcev za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela. Pri tem smo se osredotočili na teorijo načrtovanega vedenja in organizacijsko pripadnost.

Povezave stališč o prostovoljstvu, zaznava (ne)odobravanja s strani pomembnih drugih in občutka vedenjske kontrole z namero po nadaljnjem opravljanju prostovoljskega dela so v skladu s teorijo načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991). Prav tako so podobne ugotovitve pokazale tudi pretekle raziskave (Greenslade in White, 2005; Hyde in Knowles, 2013; Ko idr., 2004; Li in Wu, 2019; Okun in Sloane, 2002; Warurton in Terry, 2000).

Prostovoljci, ki so poročali o višjem zaznanem občutku vedenjske kontrole, torej tisti, ki se počutijo bolj kompetentne opravljati prostovoljsko delo, izkazujejo tudi močnejšo namero po opravljanju prostovoljskega dela v prihodnje. Ajzen (1991) poudarja, da je poleg dejanske vedenjske kontrole (posameznik ima na voljo vse vire, da lahko izvede določeno dejavnost) zelo pomembno upoštevati še zaznano vedenjsko kontrolo. Slednja se namreč nanaša na občutek samoučinkovitosti posameznika, torej ali posameznik verjame, da je kompetenten izvesti določeno vedenje. Tako se lahko zgodi, da tudi če ima posameznik na voljo vse potrebne vire za izvedbo določene dejavnosti, se pri njem ne bo razvila namera izvesti dejavnost, če se za to ne bo sam počutil dovolj kompetentnega oz. če ne bo zaznaval, da ima dovolj vedenjske kontrole. Občutek vedenjske kontrole je med drugim odvisen od posameznikovih preteklih izkušenj, hkrati pa je nizek v primerih, ko ima posameznik (pre) malo informacij o določeni dejavnosti, ko se zahteve ali viri spremenijo ali ko se posameznik sreča z novimi ali nepoznanimi dejavniki v situaciji. Večji kot imajo prostovoljci občutek, da zmorejo opravljati določeno prostovoljsko delo, večja je verjetnost, da ga bodo opravljali še naprej.

Nadalje so o močnejši nameri za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela poročali prostovoljci, ki imajo bolj pozitivna stališča do prostovoljskega dela. Ajzen (1991) povzema, da prepričanja o določenem vedenju oblikujemo na način, da vedenje povežemo z določenimi atributi (npr. z lastnostmi, dogodki). Vsako oblikovano prepričanje poveže vedenje z določenim predvidenim izidom oz. posledico. Ker so atributi, ki jih povezujemo z vedenji, v osnovi že pozitivno ali negativno vrednoteni, spontano oblikujemo tudi stališča do teh vedenj in dajemo prednost tistim vedenjem, ki imajo za nas več zelenih posledic, ter se izogibamo tistih z več neželenimi posledicami. Torej bolj kot prostovoljci prostovoljsko delo povezujejo s pozitivnimi atributi, bolj pozitivna so njihova stališča, več zelenih koristi pričakujejo in imajo tako tudi močnejšo namero po opravljanju prostovoljskega dela.

Končno so o močnejši nameri za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela poročali tudi tisti prostovoljci, katerih pomembni drugi bolj odobravajo njihovo opravljanje prostovoljskega dela in jim ponujajo več opore. Pri odločitvi

za opravljanje določenega vedenja smo ljudje nagnjeni k temu, da razmislimo tudi o tem, ali se tako vedenje sklada z družbenimi normami oz. ali je tako vedenje v družbi sprejeto in cenjeno (Ajzen, 1991). Tako lahko sklepamo, da več podpore kot bodo prostovoljci dobili s strani pomembnih drugih, močnejša bo njihova namera za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje. Podobno kot pri Ko idr. (2004) ter Li in Wu (2019) pa se je tudi v naši raziskavi zaznalo odobravanje s strani pomembnih drugih v najmanjši meri povezovalo z namero za opravljanje prostovoljskega dela v prihodnje.

Podobno kot v predhodnih študijah (Chacón idr., 2007; Vecina idr., 2012; Vecina idr., 2013) se je tudi v naši raziskavi, kot pomemben dejavnik za nadaljnje izvajanje prostovoljstva, izkazala pripadnost organizaciji. Pripadnost, ki se odraža s posameznikovo identifikacijo z organizacijo, sprejemanjem njenih ciljev in vrednot, povečuje posameznikovo željo po nadaljnjem opravljanju prostovoljskega dela (Jiménez, 2010). Posamezniki, ki so organizaciji bolj pripadni, so svojemu delu bolj predani, angažirani, čutijo čustveno povezanost s svojim delom, lažje vzpostavijo in ohranijo medosebne odnose s sodelujočimi (prostovoljci in prejemniki pomoči) ter svoje delo ocenjujejo kot smiselno, zanimivo in prijetno (Vecina idr., 2012). Slednje se je odražalo tudi v rezultatih naše raziskave. Udeleženci, ki so poročali o višji pripadnosti, so izražali tudi več pozitivnih stališč do prostovoljskega dela. Na osnovi teh zaznav prostovoljci razvijejo jasnejšo in trdnejšo identiteto sebe kot prostovoljca (Chacón idr., 2007; Marta in Pozzi, 2007) ter izkazujejo močnejšo namero po nadaljnjem izvajanju prostovoljstva v organizaciji, v kateri so (Chacón idr., 1999).

Omejitve in nadaljnje raziskovanje

Raziskava je bila izvedena na specifičnem vzorcu. Vprašalnik so reševali le posamezniki, ki že opravljajo prostovoljsko delo, poleg tega je bil predviden čas reševanja približno 20 minut, kar pomeni, da so ga do konca rešili posamezniki, za katere lahko sklepamo, da so zelo predani, delavni in altruistični, saj niso bili nagrajani za svoj prispevek. Od 2388 posameznikov, ki so kliknili na anketo, jih je 675 rešilo do konca. Tako so ugotovitve te raziskave težko posplošljive na celotno populacijo prostovoljcev v Sloveniji, kljub velikemu številu udeležencev.

Za nadaljnje raziskovanje priporočamo zajemanje bolj reprezentativnega vzorca, ki se ga morda lahko pridobi s pomočjo prošnje organizacijam in poudarjanja, da, če se le da, vsi prostovoljci rešijo vprašalnik. Pomembno je,

da so v raziskavo namer o opravljanju prostovoljskega dela vključeni tudi manj motivirani posamezniki, saj so na dognanjih oblikovane intervencije za ohranjanje prostovoljcev smiselne ravno za njih. Poleg tega različna motiviranost udeležencev omogoča bolj zahtevne statistične analize, s katerimi se lahko teorija natančneje preveri. Zaradi prevelikega odstopanja spremenljivk od normalnosti porazdelitve nismo mogli preveriti, ali stališča, zaznana odobravanje s strani pomembnih drugih, vedenjska kontrola in pripadnost namere tudi napovedujejo. Glede na teorijo načrtovanega vedenja (Ajzen, 1991) in pretekle raziskave (npr. Chacón idr., 2007; Green-slade in White, 2005; Vecina idr., 2012; Warburton in Terry, 2000) ter stopnjo medsebojne povezanosti spremenljivk v naši raziskavi lahko sicer o tem samo sklepamo, bi pa bilo v prihodnje dobro to dodatno raziskati, predvsem kako močan napovednik je posamezna spremenljivka, kar je pomemben podatek tudi za prenos znanj v prakso.

Za natančnejše rezultate bi bilo smiselno tudi kontrolirati določene spremenljivke, npr. spol, starost, izobrazbo in pretekle izkušnje s prostovoljstvom, saj tudi Ajzen (1991) poudarja, da imajo lahko pretekle izkušnje pomemben vpliv na namere za opravljanje nekega vedenja v prihodnosti.

Prenos spoznanj v prakso in zaključek

Vse predstavljene ugotovitve imajo tudi pomembno praktično vrednost. Na njihovi osnovi lahko organizacije oblikujejo načrte intervencij, s katerimi bodo pri svojih prostovoljcih razvijale močnejšo namero za nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela v njihovi organizaciji. Treba pa se je zavedati, da lahko s poznavanjem izraženosti komponent teorije načrtovanega vedenja pri posamezniku razumemo njegove namere, ne moremo pa vedeti, kako se bodo namere izrazile prek vedenja. Godin s sodelavci (1992) navaja, da se visoka namera realizira v vedenju takrat, ko je prisotna dovolj visoka zaznava kontrole, torej ko oseba zaznava, da lahko spremeni določeno vedenje.

Teorijo načrtovanega vedenja lahko uporabimo pri načrtovanju intervencij za spodbujanje zelenega vedenja, torej v našem primeru nadaljnje opravljanje prostovoljskega dela. Intervencije delujejo predvsem na področju spreminjanja prepričanj, raziskave pa kažejo, da izboljšanje vseh treh komponent močno poveča verjetnost namere za vedenje. Spremembe prepričanj in odnosa za spodbujanje zelenega vedenja so avtorji poskušali doseči z video posnetki, delovnimi listi in spletnimi programi. Tako predlagamo prostovoljskim organizacijam, da delujejo na vseh treh komponentah teorije

načrtovanega vedenja. Kot pomembni dejavniki pri spodbujanju pozitivnega odnosa do prostovoljstva in zaznane kontrole se kažejo: poistovetenje z namenom prostovoljstva, učenje novih veščin in uporaba obstoječih, povečana socialna povezanost prostovoljca s skupnostjo, občutek smiselnosti dela, zaznana podpora organizacije, prepričanje, da prispeva k družbi, se počuti nagrajenega in cenjenega za svoje delo ter da je delo dovolj socialno in miselno zahtevno. Kot dober način spodbujanja pozitivnega odnosa pri prostovoljcih, ki še ne opravljajo prostovoljskega dela, se je pokazalo poskusno prostovoljstvo, ki traja določen čas, npr. šest mesecev enkrat na teden. Pozitiven odnos prostovoljcev do prostovoljskega dela lahko organizacije ohranjajo in spodbujajo tudi s sporočanjem prek raznih medijev, kaj vse je bilo doseženo s prostovoljskim delom, katere znane osebe so tudi prostovoljci, kakšne prednosti ima prostovoljstvo za prostovoljce in podobno.

Podobno kot s pomočjo komponent teorije načrtovanega vedenja lahko prostovoljske organizacije vztrajanje prostovoljcev spodbujajo tudi s spodbujanjem organizacijske pripadnosti. Zavedati se je treba, da organizacijska pripadnost ni pomembna le za prostovoljce in za njihovo vztrajanje pri prostovoljstvu, ampak je bistvenega pomena tudi za organizacije, ki prostovoljstvo izvajajo. Stopnjo pripadnosti, poleg ciljev in vrednot organizacije, definirajo tudi značilnosti organizacije dela (npr. naloge, urnik, organizacija dela, možnost podpore in mentorstva). Zato je smiselno, da organizacije pripadnost prostovoljcev pravočasno, usmerjeno in natančno načrtujejo ter razvijajo. Slednje je pomembno tudi zato, ker se organizacijska pripadnost pri prostovoljcih ne razvije hitro, ampak šele skozi čas. Nadalje Vecina in Chacón (2013) povzemata nekatere prednosti, ki jih pripadnost prostovoljcev prinaša za organizacijo. Vztrajanje prostovoljcev pomaga organizaciji prihraniti stroške pri privabljanju, selekciji, usposabljanju in superviziji novih prostovoljcev ter tako lažje ohranja stabilen program prostovoljstva. Prav tako posamezniki, ki prejemajo pomoč visoko pripadnih prostovoljcev, program prostovoljstva ocenjujejo kot kakovosten in stabilen. Posledično se prejemniki pomoči lažje odprejo, navežejo in vzpostavijo kakovosten odnos s prostovoljci.

Zaključimo lahko, da se na našem vzorcu stališča do prostovoljstva, mnenje pomembnih drugih o prostovoljstvu, zaznana kontrola vedenja in organizacijska pripadnost pomembno povezujejo z namero za nadaljnje opravljanje prostovoljstva. Organizacije, ki opravljajo prostovoljske aktivnosti, lahko vplivajo na vse navedene spremenljivke, ki se povezujejo z namero opravljanja prostovoljskega dela v prihodnje. Zato te ugotovitve dajejo dobro osnovo za oblikovanje intervencij za ohranjanje prostovoljcev v organizaciji na Slovenskem.

Literatura

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1–2), 114–131.
- Brickman, P. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Prentice–Hall.
- Chacón, F., Vecina, M. L. in Davila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627–642.
- Chacón, F., Vecina, M. L., Barrón, A. in De Paúl, P. (1999). Burnout en voluntarios que trabajan con pacientes de SIDA o cáncer. *Clínica y Salud*, 10, 137–150.
- Cho, S., Johanson, M. M. in Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374–381.
- Devaney, C., Kearns, N., Fives, A., Canavan, J., Lyons, R. in Eaton, P. (2015). Recruiting and retaining older adult volunteers: Implications for practice. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 27(4), 331–350.
- Fife-Schaw, C., Sheeran, P. in Norman, P. (2007). Simulating behaviour change interventions based on the theory of planned behaviour: Impacts on intention and action. *British Journal of Social Psychology*, 46(1), 43–68.
- Godin, G., Valois, P., Lepage, L. in Desharnais, R. (1992). Predictors of smoking behaviour: An application of Ajzen's theory of planned behaviour. *British Journal of Addiction*, 87(9), 1335–1343.
- Gratton, L., Povey, R. in Clark-Carter, D. (2007). Promoting children's fruit and vegetable consumption: Interventions using the theory of planned behaviour as a framework. *British Journal of Health Psychology*, 12(4), 639–650.
- Greenslade, J. H. in White, K. M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155–172.
- Hallberg, U. E. in Schaufeli, W. B. (2006). »Same same« but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119–127.
- Hyde, M. K. in Knowles, S. R. (2013). What predicts Australian university students' intentions to volunteer their time for community service? *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 135–145.
- Jiménez, M. L. V., Fuertes, F. C. in Abad, M. J. S. (2010). Differences and similarities among volunteers who drop out during the first year and volunteers who continue after eight years. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(1), 343–352.
- Jongenelis, M. I., Jackson, B., Warburton, J., Newton, R. U. in Pettigrew, S. (2020). Improving attitudes to volunteering among older adults: A randomized trial approach. *Research on Aging*, 42(2), 51–61.
- Kao, C. P., Chien, H. M., in Lin, K. Y. (2018). Participation in science service: Factors influencing volunteers' intentions. *Journal of Social Service Research*, 45(3), 309–318.
- Ko, N. Y., Feng, M. C., Chiu, D. Y., Wu, M. H., Feng, J. Y. in Pan, S. M. (2004). Applying theory of planned behavior to predict nurses' intention and volunteering to care

- for SARS patients in southern Taiwan. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 20(8), 389–398.
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L. in Lokey-Vega, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning*, 20(3), 26–51.
- Li, C. in Wu, Y. (2019). Understanding voluntary intentions within the theories of self-determination and planned behavior. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 31(4), 378–389.
- Livi, S., De Cristofaro, V., Theodorou, A., Rullo, M., Piccioli, V. in Pozzi, M. (2019). When motivation is not enough: Effects of prosociality and organizational socialization in volunteers' intention to continue volunteering. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 30(3), 249–261.
- Marta, E. in Pozzi, M. (2007). Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 15, 35–46.
- Meyer, J. P. Stanley, D. J., Herscovitch, L. in Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Muzaffar, H., Chapman-Novakofski, K., Castelli, D. M. in Scherer, J. A. (2014). The HOT (Healthy Outcome for Teens) project Using a web-based medium to influence attitude, subjective norm, perceived behavioral control and intention for obesity and type 2 diabetes prevention. *Appetite*, 72, 82–89.
- Okun, M. A. in Sloane, E. S. (2002). Application of planned behavior theory to predicting volunteer enrollment by college students in a campus-based program. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 30(3), 243–249.
- Parker, D., Stradling, S. G. in Manstead, A. S. R. (1996). Modifying beliefs and attitudes to exceeding the speed limit: An intervention study based on the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(1), 1–19.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645–666.
- Shanker, M. (2012). Organizational commitment and employees' intention to stay in Indian companies: Factor analytical approach. *Journal of Psychosocial Research*, 7(2), 199–208.
- Vecina, M. L. in Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de Psicología*, 29(1), 225–232.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. in Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148.
- Warburton, J. in Terry, D. J. (2000). Volunteer decision making by older people: A test of a revised theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3), 245–257.
- Wong, L. P., Chui, W. H. in Kwok, Y. Y. (2011). The volunteer satisfaction index: A validation study in the Chinese cultural context. *Social Indicators Research*, 104(1), 19–32.

TO PERSIST OR GIVE UP? RESEARCHING THE FACTORS RELATED TO THE INTENTION TO VOLUNTEER IN THE FUTURE ACCORDING TO THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

One of the problems that volunteer organizations are facing is retaining volunteers. The purpose of our research was thus to discover what is associated with the intention of volunteers to continue volunteering in Slovenia. In doing so, we focused on the theory of planned behaviour, which has been shown to be an effective tool for understanding the intentions of the volunteers and organizational commitment that influences satisfaction and the persistence of individuals in a particular organization. The survey included 675 volunteers who completed a questionnaire based on the theory of planned behaviour and another on organizational commitment, with all the respondents based in Slovenia. The results showed that all the measures included received a high level of support. Volunteers who feel more competent to do volunteer work, express a more positive attitude towards volunteering and whose important others express approval for their volunteer work, express a stronger intention to do volunteer work in the future. At the same time, participants who reported higher organizational commitment showed a stronger intention to continue volunteering in the organization. Based on these results, organizations can develop intervention plans that will help them develop a stronger intention to continue volunteering in their volunteers.