

## Pristopi in pripomočki pri preučevanju različnih psiholoških vidikov prostovoljstva

*Jerca Bergant, Maša Lebar, Katja Škoda*

*Pripravile smo pregled pripomočkov na področju prostovoljstva in njihovo kritično ovrednotenje. Pregled člankov smo opravile s pomočjo baz PsychINFO in Google Učenjak. Najpogostejši način merjenja prostovoljstva je kvantitativen, pri čemer so najpogostejši pripomočki merjenje doživljanja prostovoljstva (zadovoljstva s prostovoljstvom in občutij obveze do prostovoljnega dela), dejavnikov, ki spodbujajo k prostovoljstvu (motivacije, prepričanij in pričakovanj ter odnosa v zvezi s prostovoljstvom) ter pogostosti prostovoljstva (donacij, razpona in dolžine prostovoljnega dela). Obstoječi pripomočki sicer obstajajo samo za specifična kulturna okolja, validacijske študije pa so večinoma opravljene na nereprezentativnih vzorcih, zato bi jih bilo treba prilagoditi različnim kulturnim okoljem oz. razviti nove. Pri tem bi bilo smiselno uporabiti več kvalitativnih metod zbiranja podatkov za globlji uvid v različne vidike prostovoljstva, predvsem v začetnih fazah razvoja psihometrično ustreznih pripomočkov. Informacije, zbrane s tovrstnimi pripomočki, bi lahko služile organizacijam, da ugotovijo, v katera področja prostovoljstva je smiselno največ vlagati in jih izboljšati, da npr. pripravijo čim boljše okolje za prostovoljce, jih čim bolje vodijo in usposobijo ter jim dodelijo čim ustrežnejše delovne naloge. Z optimiziranjem prostovoljstva na podlagi informacij, pridobljenih z zanesljivimi pripomočki, bi lahko zadržali in privabili več prostovoljcev, kar bi postopoma lahko vodilo v bolj solidarno družbo.*

## Uvod

Pojem prostovoljskega dela avtorji povezujejo z značilnostmi, kot so organiziranost, osebni pristop, neplačanost in koristnost za deležnike storitev ali dela (Van Schie idr., 2011). Avtorice v poglavju o opredelitvi prostovoljstva na ravni korporacij poudarjajo, da so definicije prostovoljske aktivnosti izrazito raznolike in nekatere celo kontradiktorne. Neskladja se pojavljajo glede časa, v katerem se delo opravlja, glede opredelitve dobrine ali storitev, ki jih prostovoljec ali prostovoljka ponuja družbi, ter glede (ne)koordiniranosti prostovoljskih aktivnosti s strani posrednikov ali organizacij. V začetku razvoja prostovoljstva je prostovoljstvo pomenilo predvsem način preživljanja prostega časa ali vključevanja v skupnost, danes pa prostovoljske aktivnosti lahko razumemo kot sredstvo, ki omogoča prerazporeditev socialnega in ekonomskega kapitala ter naslavljanje in reševanje socialnih problemov prek hkratnega delovanja v skupnosti in s skupnostjo (Penner, 2004). Ne glede na to, da je prostovoljstvo v najširšem pomenu besede pomemben del socialnega kapitala in na tem področju obstaja precej raziskav, avtorji še niso oblikovali povsem enotne definicije prostovoljske aktivnosti. Opredelitev prostovoljstva je pomembna, saj je vedno več podjetij, ki koncept prostovoljskega dela uporabljajo za izboljšanje ugleda in poslovanja, hkrati pa ga najdemo tudi v programih nekaterih izobraževalnih institucij kot del obvezne prakse (Liu idr., 2017), zato je treba razlikovati med tem, kaj prostovoljstvo je in kaj ni. Terminološka zmeda vnaša problematičnost tudi na področje merjenja prostovoljske aktivnosti, saj ne moremo govoriti o veljavnosti pripomočkov za merjenje le-te, če konstrukt ni enotno opredeljen.

S prispevkom smo želele odgovoriti na raziskovalno vprašanje, kako raziskovalci pristopajo k različnim vidikom prostovoljstva in kateri so ti vidiki, hkrati pa nas je k pregledu literature spodbudila nejasnost koncepta prostovoljstva, ki nastane, ker je ločnica med organiziranim prostovoljskim delom in neformalnimi prostovoljnimi dejavnostmi pogosto zabrisana. Področje preučevanja prostovoljskega dela in aktivnosti je namreč precej široko, posledično pa za merjenje različnih vidikov prostovoljstva obstaja več pripomočkov, ki se razlikujejo tako glede merskih karakteristik (npr. zanesljivosti, veljavnosti in objektivnosti) kot glede načina pridobivanja podatkov ter same operacionalizacije konstrukta prostovoljstva oz. tega, kaj raziskovalci določijo kot mero prostovoljske ali prostovoljne aktivnosti (npr. višina poudarjenih prispevkov, število ur, ki jih posameznik nameni dejavnosti, stopnja izraženosti prosocialnega vedenja ipd.). V grobem lahko pristope k merjenju prostovoljstva razdelimo na kvalitativne in kvantitativne. Kvalitativni

pristopi omogočajo razumevanje, interpretacijo in identifikacijo podatkov (Andersen, 2010), medtem ko je namen kvantitativnih metod zbiranje in statistična analiza podatkov (Hoe in Hoare, 2012). Kvalitativno raziskovanje omogoča poglobljeno razumevanje vsakodnevnih osebnih izkušenj, človekov pogled na svet in pomen, ki ga pripisuje izkušnjam (Merriam, 2015). Temelji na prepričanju, da ne obstaja le ena resnica, zato ne podaja dihotomnih odgovorov in sodb, npr. drži ali ne drži (Tracy, 2013). Prav tako je kvalitativni pristop uporaben zlasti takrat, ko je raziskovalna tema relativno nova in o njej še ni zbranih veliko spoznanj (Yin, 2009, v Knapper-Bolden, 2018), zato raziskovalec deluje fleksibilno in zbranim podatkom prepusti, da krojijo njegovo raziskovanje.

Poglavja, ki sledijo, smo oblikovale med kvalitativnim pregledom obstoječe literature in povzemajo dosedanja spoznanja na področju merjenja različnih vidikov prostovoljstva. Opravile smo poglobljeno iskanje literature po bazah Google Učenjak in PsychINFO, pri čemer so bile ključne iskalne besede: »merjenje prostovoljstva«, »assessment of volunteering«, »measuring volunteerism«, »philanthropy«, »volunteerism scale« in »volunteerism questionnaire«. Ker smo v začetnih fazah iskanja literature naletele na dokaj skope rezultate iskanja, smo določile samo en izključitveni kriterij, in sicer smo iz nadaljnjega pregleda izključile vse članke, ki niso napisani v slovenskem ali angleškem jeziku.

Želele smo oblikovati sistematičen pregled literature, ki bo raziskovalcem prostovoljstva predstavljal osnovno izhodišče za načrtovanje raziskav. Cilj našega prispevka je tudi omogočiti vpogled v prednosti in pomanjkljivosti instrumentov ter ponuditi ideje za odpravljanje slednjih. S pregledom literature želimo podati jasnejšo sliko o tem, katera področja merjenja prostovoljstva so relativno ustrezno opredeljena in oblikovana in katera so potrebna nadaljnjega razvoja.

V nadaljevanju bomo predstavile načine merjenja, obstoječe pripomočke in morebitne težave, s katerimi se raziskovalci lahko srečujejo na področju merjenja prostovoljne in prostovoljske dejavnosti. Pregled kvantitativnih pripomočkov za merjenje doživljanja prostovoljstva in dejavnikov, ki spodbujajo prostovoljstvo, je prikazan tudi tabelarično (tabela 1).

## Merjenje doživljanja prostovoljstva

Informacije o tem, kako prostovoljci doživljajo prostovoljsko delo, ki ga opravljajo, so namenjene predvsem organizacijam, ki to delo ponujajo. Za pridobivanje in ohranjanje prostovoljcev je pomembno vedeti, kaj ti doživljajo kot pozitivne in kaj kot negativne vidike dela, saj lahko organizacije skladno s tem spremenijo delovne pogoje. Skupaj s prostovoljci lahko prilagodijo način izvajanja dela ali zanje izberejo delo, ki jim bo predstavljalo pozitivno izkušnjo. Kakovost izkušnje s prostovoljskim delom je namreč pomemben dejavnik pri vztrajanju v prostovoljskem delu ter pri odločitvi za ponovno opravljanje prostovoljskega dela. Glede na naš pregled literature za merjenje posameznikovega doživljanja prostovoljskega dela poznamo predvsem pripomočke za merjenje zadovoljstva s prostovoljskim delom, poleg tega pa obstaja tudi pripomoček za merjenje občutij obveze, da posamezniki sodelujejo v prostovoljskih aktivnostih.

## Merjenje zadovoljstva s prostovoljskim delom

V primerjavi s plačanim delom je pri prostovoljskem ključno, da so z delom osebe zadovoljne, saj prostovoljcem to predstavlja pomembno nagrado. V plačanem delu lahko namreč vztrajamo kljub morebitnemu nezadovoljstvu, pri prostovoljskem delu pa zadovoljstvo predstavlja še pomembnejši vidik vztrajanja pri delu. Čas, ki ga posamezniki namenijo prostovoljskemu delu, lahko napovemo z zadovoljstvom s prostovoljskim delom (Finkelstein, 2008), zato je poleg prilagajanja prostovoljskega dela posameznikom za njihovo večje osebno zadovoljstvo smiselno ugotavljati zadovoljstvo tudi v korist organizacije. Prihranijo lahko namreč vire pri usposabljanju in uvajanju novih prostovoljcev v primeru, da jim uspe zadržati obstoječe.

Galindo-Kuhn in Guzley (2002) sta oblikovali **Indeks zadovoljstva s prostovoljskim delom** (VSI – *Volunteer Satisfaction Index*), s katerim prostovoljci s pomočjo sedemstopenjske lestvice Likertovega tipa (1 = zelo nezadovoljen; 7 = zelo zadovoljen) ocenijo raven zadovoljstva z različnimi vidiki prostovoljskega dela. Na podlagi osebnih izkušenj z delom s prostovoljci ter na podlagi pregleda literature in pripomočkov, ki obravnavajo zadovoljstvo na običajnem, plačanem delovnem mestu, sta določili vidike, ki bi jih morali vključiti v reprezentativno merilo zadovoljstva s prostovoljskim delom, in so pozneje služili kot dimenzije vprašalnika. Dimenzije na kratko predstavljamo v nadaljevanju. Kakovost komunikacije predstavlja osnovno komunikacijo, ki jo posameznik prejme s strani organizacije, za katero je prostovoljec. Pri delovni zadolžitvi

gre za vlogo, ki jo organizacija pripiše prostovoljcu. Učinkovitost sodelovanja se nanaša na pričakovanje prostovoljcev, da bo njihovo sodelovanje prineslo koristi še nekomu in ne samo njim. Prostovoljci so zadovoljni, če dobijo izobraževalno in čustveno podporo za izvajanje prostovoljske aktivnosti (npr. treningi prostovoljcev, povezava med organizacijo in prostovoljci), kar predstavlja podporo. Skupinska povezanost pa se nanaša na socialne vidike odnosa, ki ga prostovoljci razvijejo z drugimi prostovoljci in plačanim osebjem v organizaciji. Za teh pet dimenzij sta raziskovalki predvidevali, da bodo pozitivno napovedovale namero prostovoljcev, da ostanejo v organizaciji, kar so udeleženci na sedemstopenjski lestvici (1 = zagotovo ne; 7 = zagotovo) ocenjevali na eni postavki (»Razen če se vaše življenje nepričakovano spremeni, ali se čez eno leto vidite kot prostovoljci pri tej organizaciji?«). Eksploratorna faktorska analiza na zbranih podatkih ni potrdila predvidenih dimenzij, sta pa raziskovalki prišli do štirifaktorske strukture Indeksa zadovoljstva s prostovoljskim delom. Podpora organizacije zajema povratno informacijo o izvedbi dela ter jasne cilje (npr. »Podpora, ki jo prejmem od ljudi iz organizacije«), učinkovitost sodelovanja predstavlja uporabo svojih veščin in sposobnosti, s pomočjo katerih lahko nekaj spremeniš (npr. »Napredek, ki ga opažam pri strankah v organizaciji«), občutek opolnomočenja (npr. »Priložnost, da izkoristim svoje znanje in veščine pri prostovoljskem delu«), skupinska povezanost zajema oblikovanje vezi z drugimi prostovoljci ter plačanim osebjem (npr. »Moj odnos z drugimi prostovoljci v organizaciji«). Učinkovitost sodelovanja in skupinsko vključevanje pomembno pozitivno napovedujeta namero posameznikov, da ostanejo prostovoljci v organizaciji. To pomeni, da je napovedna veljavnost le deloma potrjena, saj samo dva od štirih faktorjev pomembno pozitivno napovedujeta, da imajo posamezniki namen ostati prostovoljci v organizaciji. To je poleg uporabe enopostavčne mere namere, da posamezniki ostanejo prostovoljci, pristranskega vzorca s pripadnicami samo ene organizacije, omejitve opisane validacijske študije. Avtorici prav tako ne poročata o zanesljivosti lestvic. Kljub nekaterim omejitvam je VSI koristen pripomoček, saj lahko z njegovo pomočjo določimo različne vire zadovoljstva in nezadovoljstva in ne samo splošnega (ne)zadovoljstva s prostovoljskim delom. Na ta način lahko organizacije natančneje in bolj učinkovito usmerijo sredstva za izboljševanje izkušnje prostovoljcev s prostovoljnim delom, in sicer z vlaganjem samo v tista področja, s katerimi so prostovoljci nezadovoljni.

Za omenjen pripomoček so raziskovalci iz Kitajske (Wong, Chui in Kwok, 2011) skušali preveriti, kako pripomoček deluje v njihovem kulturnem okolju. Kot ustrezni so se izkazali trije faktorji, in sicer Osebna korist, ki

zajema avtonomijo, osebnostno rast in občutek zadovoljstva zaradi prispevanja organizaciji (npr. »Priložnost, da izkoristim svoje znanje in veščine pri prostovoljskem delu«), Odnosi znotraj organizacije, ki predstavlja zadovoljstvo z interakcijo s člani organizacije (npr. »Podpora, ki jo prejmem od ljudi iz organizacije«) ter Odnosi z vrstniki, ki meri zadovoljstvo z oblikovanjem odnosov z ostalimi prostovoljci vrstniki v organizaciji (npr. »Moj odnos z drugimi prostovoljci v organizaciji«). Vse lestvice VSI-C imajo dobro zanesljivost. Napovedna in konstruktna veljavnost pripomočka sta se izkazali za ustrezno. Ker so to validacijo izvedli na študentih, je avtorje nadalje zanimalo, ali takšna struktura obstaja tudi med mlajšimi učenci. Tudi ta skupina raziskovalcev je prišla do enake trifaktorske strukture (Ling, Chui, Lee in Wu, 2019).

Wong, Chui in Kwok (2011) razpravljajo, da so razlike v dobljenih faktorjih posledica kulturnih razlik, saj je izgradnja odnosa pomembnejša komponenta zadovoljstva v kitajski kulturi, medtem ko osebna korist več zadovoljstva prinaša prostovoljcem na Zahodu. Te razlike kažejo na to, da bi bilo smiselno raziskati, kateri vidiki zadovoljstva s prostovoljstvom so pomembni v različnih kulturnih okoljih.

Zadovoljstvo s prostovoljskim delom so skušali meriti tudi kvalitativno, in sicer z intervjuji. Tri teme oz. dejavniki prispevajo k zadovoljstvu med prostovoljci za izbrano košarkarsko ekipo (Knapper-Bolden, 2018), in sicer podpora s strani organizacije in drugih prostovoljcev, dobri odnosi znotraj organizacije in med prostovoljci ter prepoznan trud s strani organizacije.

Z različnimi metodami in iz različnih kulturnih okolij se kot pomembni dejavniki za merjenje zadovoljstva s prostovoljstvom kažejo podpora, skupinska povezanost oz. dobri medosebni odnosi ter neke vrste povratna informacija, da delo opravljajo dobro. Prostovoljcem to verjetno predstavlja nagrado, ki je sicer ne prejmejo v materialni obliki.

## **Merjenje občutij obveze za prostovoljsko delo**

Merjenje občutij obveze v zvezi z aktivnostjo, ki naj bi bila prostovoljna, se sprva zdi kontradiktorno, a odseva dejansko stanje prostovoljskega dela. Kljub opredelitvi prostovoljskega dela kot dejavnosti, ki je »svobodna« in si jo lahko »prosto izbiramo«, se lahko v praksi posamezniki čutijo dolžne biti prostovoljci. Razlogov za to je lahko več, npr. uvrščanje prostovoljskega dela med obvezne študijske vsebine, pritiski za povečanje števila kompetenc in s tem možnost konkuriranja v izbirnem postopku za delovno mesto, družbena pričakovanja ipd.

Tako so se Gallant, Smale in Arai (2017) ukvarjali tudi z občutji obveze za prostovoljsko delo ter z operacionalizacijo tega konstrukta. Kot podlago za razvoj instrumenta so glede na literaturo določili dve lestvici, ki ju sestavlja več podlestvic. Lestvica Predanost zajema podlestvice Nagrada, pri čemer gre za koristi prostovoljskega dela, in sicer tako finančne kot intrinzične, npr. osebna izpolnitev ali pripadnost skupini (npr. »Prostovoljsko delo mi pomaga doseči moj potencial«), Čustvena navezanost se nanaša na močne občutke pripadnosti organizaciji, aktivnosti ali cilju (npr. »Prostovoljsko delo mi veliko pomeni«), Prilagodljivost predstavlja izbiro načina za izpolnitev prostovoljskih obveznosti (npr. »Fleksibilno se lahko odločam, kdaj izvajam prostovoljsko dejavnost«), Stranske koristi pa zajemajo postranske koristi, ki delujejo kot spodbuda za vztrajanje v aktivnosti, npr. odnosi, socialni status, vlaganje v opremo (npr. »Prepoznavam, da s pomočjo prostovoljskega dela pridobivam nove veščine«). Lestvica Dolžnost pa zajema podlestvice Pričakovanja, ki predstavlja občutke pritiska, da se moraš vesti na določen način (npr. »Občutek imam, da je prostovoljsko delo pomemben del tega, da si dober državljan«), Prepreka predstavlja prepreke zaradi prostovoljskih aktivnosti, ki onemogočajo, da se prostovoljec vključi v druge aktivnosti (npr. »Pogosto moram zavrniti druge stvari, da lahko delam prostovoljno«) ter Breme, ki zajema subjektivna občutja preobremenjenosti ter izhaja iz neravnovesja med zahtevami in sposobnostmi.

Udeleženci na postavke odgovarjajo s pomočjo sedemstopenjske lestvice Likertovega tipa (1 = zelo se ne strinjam, 7 = zelo se strinjam). Lestvici in njune podlestvice so imele ustrezno notranjo zanesljivost. Lestvici **Obveza za prostovoljstvo kot predanost** (angl. *Measurement of feelings of obligation to volunteer: Obligation to Volunteer as Commitment – OVC*) in **Obveza za prostovoljstvo kot dolžnost** (angl. *Obligation to Volunteer as Duty – OVD*) sta bili negativno povezani, torej posamezniki, ki so se čutili bolj predane prostovoljski aktivnosti, so čutili manj dolžnosti do te aktivnosti (Gallant idr., 2017). Udeleženci so pogosteje poročali o občutjih predanosti kot dolžnosti. Psihometrične značilnosti lestvic bi bilo smiselno preveriti še na drugih vzorcih udeležencev, torej neštudentih, ter pri prostovoljcih, ki so vključeni v različne oblike prostovoljskih dejavnosti. Nadalje bi bilo treba raziskati, kako ta občutja obveze vplivajo na prostovoljce, izvajanje prostovoljske aktivnosti ter na organizacijo.

## Merjenje dejavnikov, ki spodbujajo prostovoljstvo

Odločanje za prostovoljstvo je kompleksen in multidimenzionalen proces, odvisen od različnih dejavnikov. Po pregledu literature smo merjenje dejavnikov, ki spodbujajo k prostovoljstvu, za lažji pregled razdelile v tri večje skupine, in sicer na merjenje motivacije za prostovoljstvo, merjenje prepričanj in pričakovanj za opravljanje prostovoljstva ter merjenje odnosa do prostovoljstva. Za vsako od naštetih področij so v literaturi prisotni različni pripomočki, metode in pristopi k merjenju, ki so večinoma kvantitativne narave, pri raziskovanju motivacije ter prepričanj in pričakovanj za prostovoljstvo pa je uveljavljen tudi kvalitativni pristop.

## Merjenje motivacije za prostovoljstvo

Raziskovanje motivacije za prostovoljstvo omogoča odkrivanje in razumevanje motivov, na podlagi katerih se ljudje odločijo za opravljanje prostovoljne oz. prostovoljske dejavnosti. Identifikacija teh motivov lahko vodjem organizacij pomaga pri oblikovanju pogojev, ki ustrezajo (prihodnjim) prostovoljcem, zato da bi se ti bolj verjetno odločili za izvajanje prostovoljske pomoči v organizaciji in v njej tudi dlje časa ostali. Merjenje motivacije za prostovoljstvo lahko organizacijam pomaga pri identifikaciji in vlaganju v posameznike, ki kažejo visoko pripravljenost in nagnjenost za prostovoljstvo. K preučevanju motivacije za prostovoljstvo so dosedanje raziskave pristopale kvalitativno ali kvantitativno. B. Knapper-Bolden (2018) je v svoji raziskavi podatke o motivih za prostovoljno pomoč košarkarski ekipi pridobila prek 30-minutnega nestrukturiranega in polstrukturiranega intervjuja z vsakim od desetih udeležencev, ki so v zadnjem letu vsaj enkrat pomagali športni ekipi. Prostovoljcem je postavljala vprašanja, kot so: »Zakaj si se javil za prostovoljstvo?« (Knapper-Bolden, 2018, str. 124). Za razširjanje odgovorov je uporabila spodbude, kot so: »Povej mi več o tem« ali »Kako si se ob tem počutil?« (Knapper-Bolden, 2018, str. 50). Odgovore udeležencev je nato razvrstila v nadredne in podredne konceptualne skupine motivov. C. Holdsworth (2010) je podatke o motivaciji za prostovoljstvo prav tako pridobivala s pomočjo intervjuja. Odgovore je razvrstila v tri skupine, in sicer izboljšanje zaposljivosti, vrednote za prostovoljstvo in priložnosti za prostovoljstvo. Odgovore je primerjala tudi s kvantitativnim načinom pridobivanja podatkov prek 13 vprašanj o motivih za prostovoljstvo, na katere so udeleženci odgovarjali na petstopenjski lestvici Likertovega tipa od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) ter ugotovila, da



kvalitativni in kvantitativni pristop k merjenju motivacije za prostovoljstvo podajata skladne ugotovitve.

Kvantitativni pristop k merjenju motivacije prostovoljcev vključuje pridobivanje podatkov s pomočjo samoocenjevalnih vprašalnikov. Eden od njih je **Lestvica namere za prostovoljstvo** (angl. *Volunteering Intention Scale* – VI; Law in Shek, 2009), ki meri posameznikovo namero za prostovoljstvo, ne pa tudi dejanskega prostovoljskega vedenja, čeprav ustrezno ločuje prostovoljce od neprostovoljcev (Law in Shek, 2009). Vključuje štiri postavke, in sicer vprašanja o namenu za prostovoljstvo, namenjanju pozornosti informacijam o prostovoljskem delu, zanimanju za prostovoljstvo in odzivu na povabilo za prostovoljsko dejavnost. Visok rezultat odraža močno voljo za prostovoljstvo. Avtorja poročata o zadovoljivi zanesljivosti pripomočka (Cronbachova  $\alpha = 0,82$ ).

Pri kvantitativnem merjenju motivacije za prostovoljstvo je uporaben tudi pripomoček **Odnos prostovoljstvo-aktivizem** (angl. *Volunteerism-Activism Attitude*; Bales, 1996), ki omogoča napovedovanje oz. določanje posameznikov, ki bodo z večjo verjetnostjo postali in tudi ostali prostovoljci. Končna lestvica vsebuje 20 postavk. Rezultati Balesove (1996) raziskave so pokazali, da se nagnjenost oz. motivacija za prostovoljstvo porazdeljuje normalno. Prav tako lestvica visoko in pomembno napoveduje stopnjo dejanskega vedenja (prostovoljstva), saj so ljudje, ki so dosegli visok rezultat, v dejanskem življenju že bili prostovoljci. Dosežek na lestvici je tudi statistično pomembno napovedoval število prostovoljskih aktivnosti. Eksploratorna faktorska analiza pripomočka je pokazala štiri jasne dimenzije. Občutek učinkovitosti odraža občutek učinkovite kontrole in pomembnosti naslavljanja socialnih problemov (potencialni prostovoljci so imeli visoko negativen rezultat na postavki »Ne glede na to, kaj naredim, ne morem odpraviti svetovnih problemov«). Lestvica sociabilnost oz. generalizem ocenjuje občutek, da je prostovoljstvo normalen del življenja oz. del naših prioritet (potencialni prostovoljci imajo visoko negativen odziv na postavki »Običajni ljudje se ne čutijo dolžne vključevati v socialne probleme«). Idealizem oz. filozofska zavezanost meri nagnjenost k žrtvovanju za doseganje socialne pravičnosti (potencialni prostovoljci se močno strinjajo s postavko »Človek mora živeti preprosto, da lahko drugi preprosto živijo«). Zadnji je dejavnik dobrega počutja, ki odraža občutek nagrajenosti zaradi dobrih del in jasno zaznava sebe kot aktivista (potencialni prostovoljci se močno strinjajo s postavko »Več kot vlogaš v svoje življenje, več dobiš iz njega«). Bales je z ustvarjeno lestvico dokazal, da je motivacija oz. nagnjenost k prostovoljstvu

pojavi, ki se ga lahko meri. Poleg tega ima lestvica omejeno število dimenzij, ki predstavljajo proces od težnje k prostovoljstvu, k premagovanju ovir ter na koncu k jasni odločitvi in izbiri prostovoljskega dela.

Tretji pripomoček za merjenje motivacije za prostovoljstvo je **Lestvica filantropije** (angl. *Philanthropy Scale*; Schuyt idr., 2004a), ki meri socialno odgovornost, kar je glavni motiv za filantropijo. Oblikovali so jo na podlagi donacij dobrodelnim organizacijam. Lestvica je sestavljena iz osmih postavk, ki se navezujejo na medgeneracijsko solidarnost (npr. »Naslednjim generacijam moramo zapustiti boljši svet«), skrb zaradi upada solidarnosti v sodobni družbi (npr. »Sodobna družba je v nevarnosti, saj ljudje manj skrbimo drug za drugega«) in osebno odgovornost za blagostanje drugih nasproti odgovornosti drugih institucij (npr. politike) (npr. »Doniram v dobrodelne namene, ne glede na to, kako vlada poskrbi za ljudi v stiski«). Avtorji so pozneje izločili eno od postavk, ki meri skrb zaradi upada solidarnosti v družbi (Schuyt idr., 2004b). Udeleženci odgovarjajo na petstopenjski lestvici od 1 (v celoti se ne strinjam) do 5 (v celoti se strinjam), rezultat pa se vrednoti na skupni dimenziji, ki odraža občutek socialne odgovornosti. Lestvica kaže zmerno notranjo (0,55) in retestno zanesljivost (0,43), kar kaže na to, da je socialna odgovornost dokaj stabilna v času. Avtorji ugotavljajo tudi visoko notranjo veljavnost lestvice, saj se visoko povezuje z drugimi prosocialnimi motivi, in dobro napovedno veljavnost za prostovoljno vedenje (zunanja veljavnost). Lestvica se močnejše povezuje s samo filantropijo kot druge lestvice, ki merijo altruizem, zaupanje ali socialne vrednote.

Pripomoček **Lestvica motivacije za pomoč** (angl. *Helping Power Motivation Scale*; Frieze in Boneva, 2001) meri motivacijo za pomoč drugim. Lestvica je sestavljena iz 21 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo na sedemstopenjski lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 7 (močno se strinjam). Nastala je na teoretični ločnici med motivacijo za pomoč drugim ljudem in motivacijo za pridobivanje moči, saj je pomoč drugim lahko način socialno sprejemljivega pridobivanja moči oz. vpliva v družbi (Winter, 1993). Lestvica meri dva faktorja, in sicer pomoč prijateljem in bližnjim (npr. »Počutim se dobro, ko lahko drugim podam koristen nasvet«) in pomoč ljudem oz. družbi v splošnem (npr. »S svojimi idejami bi rad pomagal drugim«). Podlestvici se lahko interpretirata posebej ali pa oblikujeta skupen seštevek posameznikove motivacije pomoči za pridobivanje moči. Obe podlestvici kažeta ustrezno notranjo zanesljivost (Cronbachova  $\alpha$  za pomoč prijateljem in bližnjim znaša 0,85, za pomoč družbi v splošnem pa 0,84).

V pregledani literaturi smo zasledile tudi pripomoček **Seznam funkcij prostovoljstva** (angl. *Volunteer Functions Inventory* – VFI; Clary idr., 1998). Sestavljen je iz 30 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo na sedem-stopenjski lestvici (1 = sploh ni pomembno, 7 = zelo pomembno). Avtorji so izhajali iz funkcionalnega pristopa, ki predpostavlja, da so prostovoljska dejanja površinsko podobna, vendar odražajo različne globlje motivacijske procese, na podlagi katerih se ljudje odločajo za prostovoljstvo. Prek eksploratorne in konfirmatorne faktorjske analize so identificirali šest ločenih motivov oz. faktorjev, ki spodbujajo k prostovoljstvu, in sicer zaščitniški motivi, ki odražajo način obrambe ega pred problemi v življenju (npr. »Prostovoljstvo mi pomaga premostiti osebne težave«), vrednote za prostovoljstvo, ki merijo način izražanja altruističnih in humanitarnih vrednot (npr. »Čutim, da je pomoč drugim pomembna«), kariera oz. prostovoljstvo kot način izboljšanja kariere (npr. »S prostovoljstvom spoznam nove ljudi, ki mi lahko pomagajo na moji poslovni poti«), socialni motivi, ki prostovoljstvo vidijo kot način razvijanja in utrjevanja socialnih vezi (npr. »Prostovoljstvo je pomembno mojim bližnjim«), razumevanje oz. videnje prostovoljstva kot možnost pridobivanja znanja, zmožnosti in sposobnosti (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča pridobivanje izkušenj iz prve roke«) in osebno rast, ki prostovoljstvo vidi kot način razvijanja svojega jaza (npr. »Prostovoljstvo povečuje mojo samozavest«). Vseh šest faktorjev kaže ustrezno notranjo zanesljivost (Cronbachova  $\alpha$  se giblje med 0,80 in 0,89) in časovno stabilnost (test-retest korelacije se v razmiku enega meseca gibljejo od 0,64 do 0,78), lestvice pa med seboj zmerno korelirajo (povprečna korelacija med dimenzijami je na vzorcu odrasle populacije znašala 0,34, na vzorcu študentov pa 0,41) (Clary idr., 1998). Dosežek na vprašalniku dobro napoveduje tudi zadovoljstvo prostovoljcev – kadar se je opravljanje prostovoljstva skladalo s posameznikovim prevladujočim motivom za prostovoljstvo, je bilo njegovo zadovoljstvo z opravljanjem prostovoljskega dela višje, poleg tega so v večji meri želeli nadaljevati s prostovoljstvom tako kratko- kot dolgoročno. Vprašalnik je bil na prelomu stoletja pogosto uporabljen pri merjenju splošnih motivov za prostovoljstvo, vendar je Law (2008, v Law idr., 2011) izpostavil nekatere konceptualne, metodološke in razvojne pomanjkljivosti VFI (npr. neupoštevanje značilnosti obdobja mladostništva) in oblikoval **Revidirano lestvico osebnih funkcij prostovoljstva** (angl. *Revised Personal Functions of Volunteerism Scale* – R-PFVSM). Novejši pripomoček je bolj primeren za ocenjevanje motivov oz. zaznanih funkcij prostovoljstva pri mladostnikih. Ima 31 postavk, na katere udeleženci odgovarjajo na šest-stopenjski ocenjevalni lestvici (1 = močno se ne strinjam, 6 = močno se

strinjam). V raziskavi je Law s sodelavci (2011) poročal o ustrezni zanesljivosti in veljavnosti lestvice ter ugotovil, da le-ta dobro razlikuje med prostovoljci in neprostovoljci. Meri posameznikova motivacijska pričakovanja tega, kakšno funkcijo ima opravljanje prostovoljske dejavnosti. Lestvica je sestavljena iz sedmih dimenzij, in sicer razvijanje prosocialnih kompetenc (npr. »Prepričan sem, da sem sposoben pomagati drugim«), funkcije učenja (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča učenje iz prve roke«), funkcije socializacije (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča druženje s prijatelji«), funkcije blagostanja (npr. »Prostovoljstvo mi pomaga pozabiti na slabo počutje, ne glede na to, kako slabo se počutim«), altruistične skrbi (npr. »Skrbi me za ljudi, ki v življenju nimajo take sreče, kot jo imam sam«), civilne odgovornost (npr. »Z lastnim trudom lahko pripomorem k rešitvi socialnih problemov«) in funkcije načrtovanja prihodnosti (npr. »Prostovoljstvo mi omogoča boljšo odskočno desko za univerzitetni študij ali druga izobraževanja«).

Cnaan in R. Goldberg-Glen (1991) sta se raziskovanja motivacije lotila z obsežnim pregledom literature, nato pa sta izluščila 28 motivov za opravljanje prostovoljstva in jih razdelila v skupine (npr. ustvarjanje boljše družbe, preživljanje prostega časa, širjenje obzorij, nadaljevanje družinske tradicije ...). Skupino udeležencev sta razdelila na prostovoljce (tisti, ki so vsaj eno leto vsaj dve uri mesečno opravljali prostovoljsko dejavnost) in neprostovoljce. Udeleženci so za vsakega od 28 motivov določili, v kolikšni meri je (prostovoljci) ali bi (neprostovoljci) prispeval k odločitvi za prostovoljstvo. Vsak motiv so v individualnih intervjujih ocenili od 1 (sploh ni pomembno) do 5 (zelo pomembno). Eksploratorna faktorska analiza je pokazala štirifaktorsko rešitev, vendar so uteži na prvem faktorju višje kot pri ostalih treh skupaj, zato sta avtorja predlagala enofaktorsko rešitev. Zaključila sta, da je enodimenzionalni pristop k ocenjevanju motivacije za prostovoljstvo najbolj veljaven. Če je motivacija enodimenzionalna, to pomeni, da prostovoljci ne opravljajo prostovoljskega dela le zaradi enega motiva, temveč gre za »celovito nagrajujočo izkušnjo«. To bi pri iskanju prostovoljcev lahko uporabili agenti v organizacijah, in sicer bi potencialni prostovoljci lahko ocenili specifične motive in kjer bi dosegli visok rezultat (5), se agent z njim pogovori o prostovoljčevih pričakovanjih, da bi se izognili nerealističnim pričakovanjem o njegovi vlogi prostovoljca. Enodimenzionalnost konstrukta motivacije za prostovoljstvo bi lahko bila implikacija za nadaljnje raziskovanje, pri tem pa bi opozorile, da gre za retrogradno ocenjevanje po spominu, zato ni nujno, da ocene odražajo dejanske motive, ki so udeleženca spodbudile k prostovoljstvu. Prav tako bi rezultati lahko bili drugačni,

če bi udeleženci med naštetimi motivi izbrali tri ali štiri, ki so oz. bi najpomembneje prispevali k odločitvi za prostovoljsko aktivnost.

## **Merjenje prepričanj in pričakovanj v povezavi s prostovoljstvom**

Merjenje prepričanj in pričakovanj do opravljanja prostovoljske dejavnosti lahko koristi tako (prihodnjim) prostovoljcem kot organizacijam, v katerih bo le-ta deloval, saj pripomore k odkrivanju morebitnih nerealističnih pričakovanj prostovoljca ter doseganju večje skladnosti z zahtevami in pričakovanji organizacije. Pri kvalitativnem pristopu k merjenju pričakovanj raziskovalci udeležence v intervjujih sprašujejo odprta vprašanja, kot je: »Kaj pričakuješ od svoje izkušnje s prostovoljstvom?« (Knapper-Bolden, 2018, str. 124), pri čemer je dobro upoštevati napotke, ki veljajo pri intervjujih in smo jih predstavile v začetku poglavja.

Kvantitativni pristop k merjenju prepričanj o prostovoljstvu najpogosteje poteka s pomočjo samoocenjevalnih vprašalnikov. Eden od njih je **Lestvica prepričanj o prostovoljstvu** (angl. *Beliefs Against Volunteering Scale* – BAV; Law in Shek, 2011), ki s 14 postavkami na šeststopenjski lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 6 (močno se strinjam) ocenjuje negativna prepričanja o prostovoljstvu. Avtorja sta pri oblikovanju pripomočka izhajala iz teorije socialnih norm in teorije socialne izmenjave (Batson, 1995, v Law in Shek, 2011). Na podlagi konfirmatorne faktorske analize sta potrdila dva faktorja, in sicer konceptualno pristranskost, ki odraža splošen negativni vtis o prostovoljstvu (npr. »Prostovoljstvo je brez pomena«), in instrumentalno pristranskost, ki se navezuje na psihološko naravo prostovoljcev (npr. »Prostovoljci imajo sebične namene«). Pripomoček ima visoko notranjo konsistentnost (Cronbachova  $\alpha = 0,96$ ) ter dobro razlikuje med prostovoljci in neprostovoljci. Pripomoček ima tudi dobro konstruktno veljavnost, saj negativno korelira z merami pozitivnih prepričanj o prostovoljstvu in cilji v življenju. V literaturi smo zasledile tudi pripomoček **Lestvica stališč do pomoči** (angl. *Helping Attitudes Scale* – HAS; Nickell, 1998), ki z 20 postavkami in petstopenjsko lestvico od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) meri posameznikova prepričanja, občutja in vedenje, povezana s pomočjo drugim (npr. »Prostovoljsko delo mi prinaša veselje«).

## Merjenje odnosa do prostovoljstva

V pregledani literaturi so odnos do prostovoljstva merili samo na kvantitativen način. Razvili so samoocenjevalni pripomoček **Lestvica vpliva družine, šole in vrstnikov na prostovoljstvo** (angl. *Family, School, and Peer Influence on Volunteerism Scale* – FSPV; Law idr., 2013), ki meri zaznani vpliv socialnih sistemov na prostovoljstvo mladostnika in podaja hitro oceno njegove pripravljenosti za prostovoljstvo. Lestvica je sestavljena iz 27 postavk, pri čemer je vpliv vsakega od treh socialnih sistemov merjen z devetimi postavkami na šeststopenjski lestvici od 1 (močno se ne strinjam) do 6 (močno se strinjam). Posameznik oceni prepričanja o prostovoljstvu, podporo za prostovoljstvo, vedenje oz. prostovoljsko dejavnost, (modelno) učenje za prostovoljstvo, njegovo nagrajevanje in prisilo za prostovoljstvo s strani posameznih socialnih sistemov. Avtorji so vplive na podlagi eksploratorne in konfirmatorne faktorске analize razdelili v štiri skupine, in sicer vpliv šole in šolskih delavcev, vpliv vrstnikov in sošolcev, vpliv družinskih članov ter zunanje vplive, kamor se uvrščata nagrajevanje in prisila za prostovoljstvo s strani različnih socialnih sistemov. Faktorji vpliva družine, šole in vrstnikov so statistično pomembno povezani z dosežkom na Lestvici namere za prostovoljstvo. Ima ločeni dimenziji, in sicer FSP-namen in FSPV-vedenje, ki sta močno povezani, pri čemer je samozaznani vpliv socialnih sistemov o prostovoljstvu na posameznikovo namero za prostovoljstvo (FSPV-namen) večji kot na dejansko prostovoljsko vedenje (FSPV-vedenje).

**Lestvica odnosa do darovanja** (angl. *Attitudes Toward Charitable Giving Scale*; Furnham, 1995) meri odnos do darovanja in dobrotelnosti. Vsebuje 20 postavk, ki prek petstopenjske lestvice od 1 (močno se ne strinjam) do 5 (močno se strinjam) meri pet faktorjev, in sicer neučinkovitost darovanja dobrotelnim organizacijam (npr. »Problem dobrotelnosti je v tem, da vodi k odvisnosti od drugih«), učinkovitost darovanja dobrotelnim organizacijam (npr. »Darovanje denarja je najbolj učinkovit način pomoči drugim«), cinično darovanje (npr. »Ljudje si z darovanjem v dobrotelne namene skušajo očistiti svojo vest«), altruistično darovanje (npr. »Ljudje, ki delajo in darujejo v dobrotelne namene, so pristno altruistični«) in namen dobrotelnosti (npr. »Pomoč drugim pri tem, da si lahko pomagajo sami, je glavni namen večine dobrotelnih organizacij«).

Omenjeni pripomočki so namenjeni ločenemu ocenjevanju motivacije, prepričanj in pričakovanj ter odnosa do prostovoljstva. D. Haski-Leventhal in sodelavci (2018) pa so se merjenja dejavnikov prostovoljstva lotili bolj celostno in oblikovali pripomoček, ki meri **ranljivost za prostovoljstvo**, tj.

zmožnost posameznika, da premaga ovire in postane prostovoljec (Meijs idr., 2006). Koncept ranljivosti ima na eni strani prostovoljce, ki so ovire premagali, na drugi neprostovoljce, nekje na sredini pa so potencialni prostovoljci. Udeleženci odgovarjajo na vprašanje »Bolj verjetno bi postal prostovoljec, če ...« na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni zelo malo verjetno in 5 zelo verjetno. Koncept ranljivosti vsebuje tri poddimenzije oz. ovire, ki jih je treba premagati, da postanemo prostovoljci, in sicer pripravljenost, ki je običajno merjena v terminih motivacije, prepričan in vrednot (npr. ... »bi se ob tem zelo dobro počutil«), sposobnosti, ki se navezujejo na zaznavo in dejanske zmožnosti, kompetence in znanje za prostovoljstvo (npr. ... »bi bil zagotovljen predhoden trening«) ter razpoložljivost, ki vključuje ovire, vezane na pomanjkanje časa ter službene in družinske obveznosti (npr. ... »bi mi v času prostovoljstva nekdo pazil otroke«). Prostovoljci na pripomočku dosegajo statistično značilno višje rezultate kot neprostovoljci, kar odraža dobro veljavnost pripomočka.

Tabela 1: *Prikaz pripomočkov za merjenje doživljanja in spodbujanja prostovoljstva*

Področje merjenja	Konstrukt merjenja	Pripomoček
Doživljanje prostovoljstva	Zadovoljstvo	Indeks zadovoljstva s prostovoljskim delom (Galindo-Kuhn in Guzley, 2002)
	Obveza	Mera občutij obveze za prostovoljsko delo: Obveza za prostovoljstvo kot predanost in Obveza za prostovoljstvo kot dolžnost (Gallant idr., 2017)
Dejavniki, ki spodbujajo prostovoljstvo	Motivacija	Lestvica namere za prostovoljstvo (Law in Shek, 2009)
		Odnos prostovoljstvo-aktivizem (Bales, 1996)
		Lestvica filantropije (Schuyt idr., 2004a)
		Lestvica motivacije za pomoč (Frieze in Boneva, 2001)
		Seznam funkcij prostovoljstva (Clary idr., 1998)
	Revidirana lestvica osebnih funkcij prostovoljstva (Law idr., 2011)	
Prepričan in pričakovanja	Prepričan in pričakovanja	Lestvica prepričan o prostovoljstvu (Law in Shek, 2011)
		Lestvica odnosa do pomoči (Nickell, 1998)
Odnos	Odnos	Lestvica vpliva družine, šole in vrstnikov na prostovoljstvo (Law idr., 2013)
		Lestvica odnosa do darovanja (Furnham, 1995)

## Pogostost

Po pregledu literature ugotovljamo, da se največkrat uporabljata načina merjenja pogostosti prostovoljne aktivnosti s pomočjo (a) donacij (npr. v obliki denarnih ali drugih sredstev) in (b) količine prostovoljskih dejavnosti, razporna in dolžine oz. trajanja prostovoljnega dela ali prostovoljskega dela.

## Donacije

Prostovoljne in prostovoljske aktivnosti lahko zajemajo zagotavljanje določene vrste storitev (npr. čiščenje prostorov, organizacija prireditev, izvajanje delavnic) ter materialnih dobrin (npr. denar, oblačila, hrana) v obliki donacij in prispevkov. Ne glede na način (tj. kvalitativen ali kvantitativen) zbiranja podatkov o doniranih sredstvih se pri oblikovanju in ustvarjanju merskih pripomočkov pojavlja težava, ki smo jo izpostavile že v uvodu, in sicer opredelitev merjenega konstrukta, kar je v tem primeru opredelitev pojma »donacija«. Na prvi pogled so mnenja glede pomena donacije in doniranja precej usklajena, vendar se pri poskusih merjenja tega konstrukta pokaže dvoumnost o tem, kaj donacija je in kaj ni (Hall, 2001).

Kvantitativni pristop k merjenju donacij običajno vključuje štetje denarja (ali določanje denarne vrednosti drugih podarjenih sredstev, kot so igrače, oblačila, tehnologija in hrana), ki jih je posameznik ali družina podaril različnim organizacijam. Tak način merjenja ne zajame dovolj širokega spektra, saj so druge vrste prispevkov (npr. doniranje denarja brezdomcu na cesti) izločeni. Nekateri so mnenja, da bi tovrstne aktivnosti lahko uvrstili med prostovoljno dejavnost, medtem ko jih drugi ne štejejo v to kategorijo, saj take oblike aktivnosti običajno ne vključujejo izdajanja računa (Cnaan idr., 2011).

Kvalitativni pristopi običajno vključujejo uporabo osebnih intervjujev, vprašalnikov po pošti ter telefonskih in spletnih anket. Vsak od omenjenih načinov ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. Pri osebnih intervjujih je verjetnost manjkajočih odgovorov najmanjša, saj intervjuvanci običajno vprašanja ne morejo izpustiti oz. ne podati odgovora, če jim ga izpraševalec osebno postavi, po drugi strani pa je ta način tudi najdražji, saj se ogromno denarja zapravi za potne stroške izpraševalcev in za njihovo usposabljanje za izvajanje intervjuja (Kennedy in Vargas, 2001). Hkrati lahko pri osebnem intervjuju pride do podajanja socialno zaželenih odgovorov, saj se intervjuvanci morda želijo spraševalcem pokazati kot bolj radodarne, kot so v resnici. Težavo potnih stroškov lahko premostimo z uporabo telefonskih in spletnih anket, ki so hkrati tudi časovno ekonomične (Cnaan idr., 2011).



Telefonske ankete so v današnjih časih že precej izgubile svoj pomen, saj večinoma potekajo prek stacionarnih telefonov, ki pa jih ne najdemo več v vsakem gospodinjstvu, saj je večina uporabnikov hišne telefone nadomestila z uporabo mobilnikov. Prav tako je treba poudariti, da raziskovalci s telefonskimi in spletnimi anketami pogosto ne morejo doseči določenih skupin ljudi (npr. posameznikov z nižjim socialno-ekonomskim statusom), ki si ne morejo privoščiti telefona, tablice ali računalnika, prek katerega bi sodelovali v anketi, četudi bi bila spoznanja o prostovoljnih donacijah s strani ranljivih skupin posameznikov izredno dragocena. Skupna pomanjkljivost vseh omenjenih metod je tudi to, da so odgovori odvisni od posameznikove sposobnosti priklica, saj ankete in vprašalniki sprašujejo po preteklih vedenjih. Spominske sposobnosti so zlasti problematične pri merjenju donacij, saj si morajo ljudje zapomniti številčne podatke, raziskave (npr. Dex, 1995, v Cnaan idr., 2011) pa kažejo, da je uspešnost priklica odvisna tudi od višine donacij, in sicer se posamezniki slabše spominjajo majhnih zneskov donacij, enkratnih donacij in tistih donacij, za katere se posamezniki pred doniranjem niso dolgo časa odločali. Cnaan in sodelavci (2011) z namenom presejanja te pomanjkljivosti predlagajo, naj vprašanja temeljijo predvsem na prepoznavi, kar pomeni, da udeleženci izbirajo med možnimi odgovori na vsako vprašanje in se odločijo za tistega, ki ga prepoznajo kot najbolj ustreznega za opis njihovih donacij. Primeri tovrstnih vprašanj so: »Ste vi ali drugi člani vašega gospodinjstva v zadnjem letu donirali neprofitnim organizacijam? Izberite možnost DA ali NE.« ali pa »Prosimo, označite, katerim organizacijam na seznamu ste donirali.« (Cnaan idr., 2011, str. 509).

Po drugi strani pa sta Havens in Schervish (2002) ugotovila, da tudi pri vprašanjih o donacijah, kjer posameznik izbira med vnaprej podanimi možnostmi, njegovi odgovori kažejo na precenjevanje višine donacij. Vprašalniki in ankete zaradi bolj strukturiranega pridobivanja podatkov pogosto vključujejo vprašanja, kot je: »Ali ste v obdobju zadnjih nekaj mesecev podarili prispevek v višini, ki presega znesek 25 dolarjev?« (Cnaan idr., 2011, str. 499), ki se nanašajo na določen razpon denarnih donacij, kar je problematično, saj namiguje, da se zneski, manjši kot vsota, ki je omenjena v vprašanju, ne opredeljujejo kot donacija (Cnaan idr., 2011). V tem primeru bi bilo primernejše vprašanje, kjer bi udeleženci izbirali med več kategorijami, ki opisujejo količino doniranega denarja (npr. Izberite znesek, ki se najbolj približa vašim donacijam v preteklem mesecu: manj kot 25 dolarjev, od 25 dolarjev do 50 dolarjev, več kot 50 dolarjev). Mogoča je tudi uporaba odprtega tipa vprašanja, kjer udeleženci sami podajo odgovor (npr.

Navedite približen razpon denarja, ki ste ga vi in ostali člani gospodinjstva v preteklem letu donirali neprofitnim organizacijam), vendar se tu kot že prej omenjeno zopet pojavi problem zanašanja na posameznikovo sposobnost priklica.

Menimo, da je na področju merjenja donacij nadvse pomembna podkrepljenost kvantitativnega načina merjenja s kvalitativnimi pristopi. V nasprotnem primeru lahko posameznikovo prostovoljno naravnost ocenjuje le prek količine denarja ali sredstev, ki jih je namenil nekemu društvu oz. organizacijam, ob tem pa nimamo podatkov o širšem kontekstu (npr. koliko je povprečna plača posameznika, kolikšen del dohodka porabi za zagotavljanje osnovnih življenjskih pogojev, koliko otrok mora finančno preskrbeti ipd.), ki bi jih lahko pridobili prek kvalitativnih metod (npr. postavljanja dodatnih vprašanj v telefonski anketi). Prav tako bi želele poudariti, da merjenje prostovoljstva le prek donacij (ne glede na način merjenja) ni primerno, saj je prostovoljstvo po našem mnenju in mnenju nekaterih avtorjev in avtoric prejšnjih poglavij monografije veliko več kot znesek, ki ga oseba nakaže neprofitni organizaciji ali društvu, oziroma pest kovancev, ki jih oseba pusti v škatli za zbiranje prispevkov v trgovskem centru.

### **Količina, razpon in dolžina prostovoljskih in prostovoljnih aktivnosti**

Na področju merjenja prostovoljstva se raziskovalci ukvarjajo tudi z vprašanji o tem, koliko ur posameznik nameni prostovoljskemu delu (količina), pri koliko organizacijah je posameznik/posameznica deloval/-a kot prostovoljec/prostovoljka (razpon) in kolikšen je seštevek obdobj, ko je oseba opravljala prostovoljno ali prostovoljsko delo (dolžina) (Law in Shek, 2009). Slednje pomeni, da v primeru, da je oseba opravljala prostovoljno ali prostovoljsko dejavnost eno leto in nato s prostovoljstvom prekinila, pozneje pa spet delovala kot prostovoljec za en mesec, se to obravnava kot dolžina dveh obdobj. Pri merjenju količine, razpona in dolžine se glede na pregled literature pogosteje uporabljajo kvalitativni načini merjenja.

Tipična vprašanja za merjenje količine in razpona lahko predstavimo na primeru raziskave Wilsona in Musicka (1999). V svoji raziskavi sta uporabila vprašalnik, ki je vključeval vprašanja za vsako od treh mer. Za merjenje razpona sta uporabila vprašanje: »Pri koliko neprofitnih organizacijah (šole, cerkve, muzeji, bolnišnice ...) ste zadnje leto delali kot prostovoljec/prostovoljka?«. Odgovore sta kodirala dihotočno, kjer je ena kategorija pomenila,

da je posameznik deloval pri eni organizaciji, druga kategorija pa, da je deloval pri več kot eni. Referenčna kategorija pri analizi podatkov je bila: »Nisem opravljal prostovoljskega dela« (Wilson in Musick, 1999, str. 255, 258). Za merjenje količine prostovoljstva so udeleženci prek vprašalnika na vprašanje: »Koliko ur ste v zadnjem letu namenili opravljanju prostovoljskega dela?« odgovarjali tako, da so izbirali med vnaprej določenimi kategorijami (manj kot 20 ur, 20–39 ur, 40–79 ur, 80–159 ur, več kot 160 ur) (Wilson in Musick, 1999, str. 257). Za merjenje dolžine prostovoljstva med pregledom literature nismo zasledile nobenega pripomočka, ki bi udeležence neposredno spraševal o obdobjih, ko so opravljali prostovoljno dejavnost. Podatki, ki se najbolj približajo meri dolžine prostovoljstva, so bili večinoma zbrani z vprašanji, kot je: »Kako pogosto ste v obdobju zadnjega leta opravljali prostovoljsko delo?«, udeleženci pa so odgovore podajali na lestvici pogostosti (npr. dnevno, tedensko, mesečno in manj kot mesečno) (Cnaan idr., 2011, str. 508). Menimo, da taka vprašanja ne podajo ustrezne mere dolžine prostovoljstva, saj je iz odgovorov težko razbrati, ali je posameznik v preteklem letu prostovoljsko ali prostovoljno aktivnost opravljal vsak teden neprekinjeno (kar pomeni, da je dolžina njegovega prostovoljnega dela enaka enemu obdobju) ali je morda najprej nekaj mesecev opravljal prostovoljno ali prostovoljsko delo tedensko, vmes prekinil z dejavnostjo in potem zopet začel z opravljanjem dejavnosti na dnevni ravni. V slednjem primeru bi se dolžina njegovega dela seštel v dve obdobji. Na podlagi podatkov, zbranih z omenjenimi merami, se lahko določi tudi število ljudi v populaciji, ki opravljajo prostovoljsko in prostovoljno delo oz. se jih razdeli na skupine prostovoljcev in neprostovoljcev (Wilson, 2012), lahko pa se ljudi razdeli tudi v epizodične in neprekinjene prostovoljce (Hustinx in Lammertyn, 2003). Tako sta na primer Law in Shek (2011) prostovoljce od neprostovoljcev ločila na podlagi neposrednega vprašanja, kot je: »Ste v zadnjih 12 mesecih opravljali prostovoljno delo?« (Law in Shek, 2011, str. 292). Tisti, ki so odgovorili pritrdilno, so bili identificirani kot prostovoljci, drugi pa kot neprostovoljci. Tak način ločevanja je lahko premalo informativen, saj se udeleženci lahko opredelijo kot prostovoljci tudi, kadar so v preteklem letu prostovoljsko delo opravljali le nekaj ur (npr. sodelovanje v nekajurni čistilni akciji).

## Diskusija in zaključki

Ugotavljamo, da glede na naš pregled literature obstoječi instrumenti na področju merjenja prostovoljstva vključujejo merjenje (a) pogostosti prostovoljstva, in sicer prek donacij ter količine prostovoljskih dejavnosti, razpona in dolžine oz. trajanja prostovoljske aktivnosti; (b) doživljanja prostovoljstva, pri čemer obstajajo pripomočki za merjenje zadovoljstva s prostovoljskim delom, in občutij obveze za prostovoljsko delo ter (c) dejavnikov, ki spodbujajo k prostovoljskim aktivnostim. Največ pripomočkov lahko najdemo prav za slednji sklop instrumentov, in sicer ti vprašalniki merijo motivacijo za prostovoljske dejavnosti, prepričanja in pričakovanja v zvezi s prostovoljskimi aktivnostmi ter odnos do prostovoljstva. Mnogo pripomočkov meri motivacijo za prostovoljstvo, kar je razumljivo, saj je razumevanje motivacije prostovoljcev za opravljanje brezplačne pomoči pomembno, da organizacije to znanje uporabijo za ustvarjanje bolj privlačnega okolja za prostovoljce. Opažamo, da se pri merjenju vseh področij prostovoljstva kažejo nekateri podobni vidiki, kar kaže na to, da so ti vidiki prostovoljstva pomembni. Pogosto se izpostavlja pomen medsebojne povezanosti, dobrega počutja, nekaterih nematerialnih nagrad (npr. občutek učinkovitosti, da z nečim prispevajo, osebna rast, izkušnje na kariernem področju, povezanost), saj to predstavlja alternativno nagrado v primerjavi s plačanim delom.

Raziskovalci za merjenje prostovoljstva večinoma uporabljajo kvantitativne metode, torej predvsem razvijajo vprašalnike za merjenje omenjenih vidikov prostovoljstva, občasno uporabljajo tudi kvalitativne metode, npr. intervju in fokusne skupine. Kvalitativne metode so sicer bolj zamudne in z njimi zberemo manj podatkov, vendar pa ocenjujemo, da so na področju merjenja prostovoljstva vseeno nekoliko preveč zapostavljene. S tovrstnimi metodami bi namreč lahko dobili globlji vpogled v nekatere dejavnike prostovoljstva oz. v to, kaj prostovoljci izpostavljajo za pomembno in na kaj bi se bilo primerno osredotočiti pri merjenju. Pri razvijanju instrumentov so se raziskovalci posluževali pregleda literature, predvsem takšne, ki obravnava plačano delo. Na podlagi tega so skušali pridobiti vsebinske vidike, ki pokrivajo zelene lastnosti pri prostovoljskem delu. Čeprav gre v nekaterih pogledih za podobno delo, bi bilo verjetno ustrežnejše, če bi se raziskovanja prostovoljstva in razvoja inštrumentov na tem področju lotili samostojno. Tako bi torej v začetnih fazah razvoja inštrumentov najprej s pomočjo kvalitativnih metod raziskali, katere vidike prostovoljci izpostavljajo kot pomembne in ne bi delali neposrednih primerjav s plačanim delom. Prav tako bi bilo ustrežnejše v različnih kulturnih okoljih razvijati specifične

pripomočke, namesto da se skuša prilagoditi že obstoječe pripomočke iz drugih kulturnih okolij. Prostovoljstvo je namreč koncept, ki ima v različnih kulturah različno vlogo in pomen, zato je smiselno pričakovati različne načine vključevanja v prostovoljske aktivnosti, različno doživljanje prostovoljstva ter različne dejavnike, ki posameznika spodbujajo k prostovoljstvu.

Večja pomanjkljivost validacijskih člankov je, da so inštrumente preverjali na nereprezentativnih vzorcih. Vzorci so bili lahko starostno omejeni, vključevali so prostovoljce, omejene samo na eno organizacijo, včasih pa so vključili samo en spol. To močno zmanjša možnost posplošitve zaključkov in splošno uporabo pripomočkov. Pri posploševanju ugotovitev oz. pri uporabi inštrumentov je, še posebej pri merjenju prostovoljstva, treba biti pozoren na kulturni kontekst, v katerem so vprašalniki razviti. Na samo opredelitev prostovoljnega dela in na različne vidike/dejavnike, povezane s prostovoljstvom, močno vpliva, ali posameznik živi v individualistični ali kolektivistični kulturi. V različnih kulturah tako dajejo prostovoljnemu delu različen pomen in ga na splošno dojemajo različno.

Nekonsistentnost v opredelitvi posameznih vidikov prostovoljstva je velik problem tudi pri merjenju prostovoljstva na splošno, saj onemogoča, da bi se razvijalci pripomočkov zanesljivo lahko oprli na določeno teorijo. Celostno gledano je težava vprašalnikov, da pri retrogradnem poročanju zaradi popačenja spomina lahko pridemo do neveljavnih ugotovitev. Odgovori morda ne odražajo dejanskih merjenih vidikov prostovoljnega dela. To bi lahko rešili z longitudinalnim pristopom, in sicer bi lahko z večkratnim merjenjem v več različnih časovnih obdobjih dobili natančnejše podatke. Omejitev pri validaciji nekaterih vprašalnikov je tudi ta, da kot kriterijsko spremenljivko obravnavajo namero posameznika, da bo (p)ostal prostovoljec, ne pa dejanskega vedenja, torej tega, ali dejansko izvaja prostovoljsko delo.

Merjenje prostovoljstva je pomembno, saj lahko tako predvidimo, kateri posamezniki bi bili primerni za opravljanje prostovoljnega dela, kako doživljajo prostovoljno delo in ali imajo namen ostati prostovoljci. Organizacijam bi te informacije koristile pri načrtovanju sodelovanja s prostovoljci, kar bi povečalo učinkovitost dela ter zadovoljstvo prostovoljcev. Eisner, Grimm Jr, Maynard in Washburn (2009) so opozorili na nekatere probleme, ki pestijo prostovoljsko delo, npr. pomanjkljivo vodenje prostovoljcev s strani nadrejenih, dodeljevanje neustreznih delovnih nalog prostovoljcem, neustrezno prepoznavanje prostovoljčevih prispevkov in truda, pomanjkljivo merjenje vrednosti prostovoljcev ter neustrezno izobraževanje in usposabljanje prostovoljcev. Zaradi omenjenih težav lahko pride do visokega

osipa prostovoljcev v organizacijah. Z uporabo ustreznih merskih pripomočkov lahko zanesljivo prepoznamo težave na področju prostovoljskega dela in usmerimo vire v njihovo razreševanje.

Za nadaljnji razvoj merskih pripomočkov predlagamo uporabo tako kvantitativnih kot kvalitativnih metod, in sicer kvalitativne metode priporočamo za globlji uvid v preučevano lastnost ter v začetnih fazah konstrukcije vprašalnika. Opozarjamo tudi na upoštevanje kulturnega konteksta, ki vpliva na različno dojetje prostovoljstva in posledično onemogoča splošno uporabo pripomočkov. Glede na to, da za slovenski prostor nismo zasledile specifičnih merskih pripomočkov, ocenjujemo, da je v prihodnosti potrebno razvijati ali prirediti posamezne pripomočke za slovenski jezik in slovensko kulturno okolje. Prostovoljstvo je namreč v Sloveniji precej razširjeno in ima dolgo tradicijo (Prostovoljstvo danes, b. d.), zato bi bilo treba razviti pripomočke za merjenje prostovoljstva, ki bi nam pomagali razumeti, kako spodbuditi in ohranjati prostovoljsko dejavnost ter s tem prispevati k solidarnosti v družbi, povezovanju ljudi in medsebojni pomoči.

## Literatura

- Andersen C. (2010). Presenting and evaluating qualitative research. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 74(8), 141.
- Bales, K. (1996). Measuring the propensity to volunteer. *Social Policy and Administration*, 30(3), 206–226.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. in Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Cnaan, R. A. in Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284.
- Cnaan, R. A., Jones, K. H., Dickin, A. in Salomon, M. (2011). Estimating giving and volunteering: New ways to measure the phenomena. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(3), 497–525.
- Eisner, D., Grimm Jr, R. T., Maynard, S. in Washburn, S. (2009). The new volunteer workforce. *Stanford Social Innovation Review*, 7(1), 32–37.
- Finkelstein, M. A. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach. *Social Behavior and Personality*, 36(1), 9–18.
- Frieze, I. H. in Boneva, B. S. (2001). Power motivation and motivation to help others. V A. Y. Lee-Chai in J. A. Bargh (ur.), *The use and abuse of power* (str. 75–89). Sheridan Books.
- Furnham, A. (1995). The just world, charitable giving, and attitudes to disability. *Personality and Individual Differences*, 19(4), 577–583.
- Galindo-Kuhn, R. in Guzley, R. M. (2002). The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68.

- Gallant, K., Smale, B. in Arai, S. (2017). Measurement of feelings of obligation to volunteer: the Obligation to volunteer as commitment (OVC) and Obligation to volunteer as duty (OVD) scales. *Leisure Studies*, 36(4), 588–601.
- Hall, M. H. (2001). Measurement issues in surveys of giving and volunteering and strategies applied in the design of Canada's National Survey of Giving, Volunteering and Participating. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 515–526.
- Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C. P. M., Lockstone-Binney, L., Holmes, K. in Oppenheimer, M. (2018). Measuring volunteer ability and the capacity to volunteer among non-volunteers: Implications for social policy. *Social Policy and Administration*, 52(5), 1139–1167.
- Hoe, J. in Hoare, Z. (2012). Understanding quantitative research: Part 1. *Nursing Standard*, 27(15–17), 52–57.
- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421–437.
- Hustinx, L. in Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167–187.
- Kennedy, J. M. in Vargus, B. (2001). Challenges in survey research and their implications for philanthropic studies research. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 483–494.
- Knapper-Bolden, B. (2018). *Exploration of motivations, expectations, and satisfaction among volunteers for a semi-professional basketball team* [doktorska disertacija]. Northcentral University.
- Law, B. in Shek, D. (2009). Beliefs about volunteerism, volunteering intention, volunteering behavior, and purpose in life among Chinese adolescents in Hong Kong. *The Scientific World Journal*, 9, 855–865.
- Law, B. in Shek, D. (2011). Validation of the beliefs against volunteering scale among Chinese adolescents in Hong Kong. *Social Indicators Research*, 100(2), 287–298.
- Law, B., Shek, D. in Ma, C. (2011). Exploration of the factorial structure of the revised personal functions of the Volunteerism Scale for Chinese adolescents. *Social Indicators Research*, 100(3), 517–537.
- Law, B., Shek, D. in Ma, C. (2013). Validation of family, school, and peer influence on Volunteerism Scale among adolescents. *Research on Social Work Practice*, 23(4), 458–466.
- Ling, H. W. H., Chui, W. H., Lee, V. W. P. in Wu, J. (2019). Examining the Volunteer Satisfaction Index–Chinese (VSI-C) among Chinese adolescents in Hong Kong. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 626–642.
- Liu, E. S. C., Ching, C. W. in Wu, J. (2017). Who is a volunteer? A cultural and temporal exploration of volunteerism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 530–545.
- Meijs, L. C. P. M., Ten Hoorn, E. M. in Brudney, J. L. (2006). Improving societal use of human resources: From employability to volunteer ability. *Voluntary Action*, 8(2), 36–54.
- Merriam, S. B. (2015). Qualitative research: Designing, implementing, and publishing a study. V V. C. X. Wang (ur.), *Handbook of research on scholarly publishing and research methods* (str. 125–140). IGI Global.

- Nickell, G. (1998). *The Helping Attitudes Scale*. Paper presented at 106th Annual Convention of the American Psychological Association at San Francisco, August, 1998.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645–666.
- Prostovoljstvo danes. (b. d.). <https://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu/prostovoljstvo-danes>
- Schervish, P. G. in Havens, J. J. (2002). The Boston area diary study and the moral citizenship of care. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 13(1), 47–71.
- Schuyt, T., Smit, J. in Bekkers, R. (2004a). Constructing a Philanthropy-scale: Social responsibility and philanthropy. *Order*, 501, 5704–5730.
- Schuyt, T., Smit, J. in Bekkers, R. (2004b). *Constructing a Philanthropy scale: Social responsibility and philanthropy*. Paper presented at the 33d ARNOVA conference, Los Angeles, November 2004.
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Wiley-Blackwell.
- Van Schie, S., Guentert, S. T. in Wehner, T. (2011). No corporate volunteering without volunteers. *International Journal of Business Environment*, 4(2), 121–132.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176–212.
- Wilson, J. in Musick, M. A. (1999). Attachment to volunteering. *Sociological Forum*, 14(2), 243–272.
- Winter, D. G. (1993). Power, affiliation, and war: Three tests of a motivational model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 532–545.
- 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.

## APPROACHES AND INSTRUMENTS TO MEASURING VARIOUS PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF VOLUNTEERISM

*The aim of this chapter is to provide a thorough overview of instruments measuring volunteerism and their critical evaluation. Articles were searched for via the PsychINFO and Google Scholar databases. The most common approach to measuring volunteerism is quantitative. We found instruments for measuring volunteer experience (satisfaction with volunteer work and feelings of obligation to volunteer), factors that promote volunteer work (motivation, beliefs and expectations, attitude regarding volunteerism) and frequency of the volunteer work (donations, span and length of the volunteer work). The current instruments only exist in specific cultures and are validated on non-representative samples, therefore new instruments should be constructed or adapted for different cultures. We suggest using qualitative methods for collecting data, in order to gain*



*in-depth insights into different aspects of volunteerism and construct psychometrically sound instruments in the initial stages of instrument development. Information collected with such instruments should be used by organizations to help to identify areas of volunteer work that need to be invested in. This way a better environment for volunteers could be created, and companies could better utilize such individuals by means of proper training and education, as well as with assigning them appropriate tasks. By optimizing volunteer work using information obtained with reliable tools, fewer volunteers would quit and more people would start volunteering, which could gradually lead to a more robust society.*