

# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)**

**Corso di Laurea Magistrale in Psicologia di Comunità della  
Promozione del Benessere e del Cambiamento Sociale**

## **Tesi di Laurea Magistrale**

**Fattori motivazionali che influenzano il volontariato;  
uno studio pilota nel contesto di Corinto**

*Motivational factors influencing volunteering;  
a pilot study in the context of Corinth*

*Relatore:*

**Cottone Paolo Francesco**

*Laureando:* **Sebastiano Spagnoli**

*Matricola:* **2055710**

ANNO ACCADEMICO 2022/2023



# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	- 3 -
<b>CAPITOLO 1: Frame teorico</b> .....	- 5 -
1.1 Definizione etimologica e letteraria del termine .....	- 5 -
1.2 Dati statistici .....	- 11 -
1.3 Modelli teorici.....	- 14 -
<b>CAPITOLO 2: La ricerca</b> .....	- 45 -
2.1 Strategia funzionale .....	- 45 -
2.2 VFI: Volunteer Function Inventory .....	- 46 -
2.3 Il progetto.....	- 53 -
<b>CAPITOLO 3: Analisi dei risultati e discussione</b> .....	- 61 -
3.1 Statistiche descrittive .....	- 61 -
3.2 Confronto tra la variabile genere e le sei dimensioni del VFI .....	- 65 -
3.3 Correlazioni tra le sei dimensioni del VFI .....	- 67 -
<b>CONCLUSIONI</b> .....	- 69 -
Limiti della ricerca .....	- 69 -
Implicazioni operative e sviluppi futuri .....	- 71 -
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	- 75 -
<b>INDICE DELLE FIGURE</b> .....	- 84 -
<b>INDICE DELLE TABELLE</b> .....	- 84 -
<b>APPENDICE</b> .....	- 85 -



## INTRODUZIONE

Il volontariato è una dinamica d'intervento sempre più diffusa a livello globale, il cui ruolo è in continuo mutamento parallelamente alla società e il cui significato è oggetto di ricerca in diversi ambiti di studio. Si tratta di un fenomeno antico, nato dalla tradizionale beneficenza e approccio caritativo, sviluppatosi nella modernità con le grandi riforme dell'assistenza, della previdenza e della sanità, fino a diventare oggi soggetto di politiche sociali, promuovendo interventi, servizi non facilmente reperibili e un'elevata produzione di beni relazionali (AVIS, 2013).

Il volontariato ha molte definizioni e deve essere valutato attraverso diverse prospettive, tuttavia, alcune caratteristiche sono tipiche dell'attività in generale, come l'assenza di obbligo, in quanto si basa su un desiderio di azione personale, e quella di retribuzione (Dekker & Halman, 2012). Si tratta di un fenomeno che produce vantaggi per l'intera società e per i singoli volontari, poiché permette di mettere a frutto le proprie capacità, ampliare le proprie reti sociali, valorizzare le competenze e va inteso come un'espressione di interesse personale, per il raggiungimento di diversi obiettivi.

Nel corso degli ultimi decenni sono stati fatti molti tentativi di definire le ragioni principali del volontariato: alcuni studi ritengono che per alcune persone la spinta al volontariato derivi da una predisposizione imputabile ai tratti di personalità, considerando che diversi individui sono sempre pronti a fornire aiuto e a dedicare il proprio tempo agli altri per natura; altri studi invece, sostengono che le persone facciano volontariato a causa di alcune circostanze e motivazioni personali.

Il progetto di seguito descritto s'inserisce in questa cornice di studio nell'ottica di indagare le motivazioni che spingono i volontari a dedicare il proprio tempo, le proprie energie e risorse ad una causa. Si tratta di uno studio esplorativo condotto in collaborazione con alcune organizzazioni non governative (ONG) che operano nei contesti di Corinto e Atene, dove ho svolto il mio tirocinio prelauream.

La presente ricerca si concentra sul tema del volontariato e propone un'analisi dei fattori motivazionali che maggiormente spingono gli individui a fare volontariato: la raccolta dati

ha previsto l'utilizzo di un questionario, il *Volunteer Function Inventory*, per ottenere un quadro più variegato e sfaccettato rispetto alle motivazioni intrinseche dei partecipanti.

La tesi è strutturata in tre capitoli: il primo capitolo presenta una panoramica sul tema del volontariato, dall'etimologia del termine alle definizioni assunte nel corso dell'ultimo secolo, mostra alcuni dati statistici che dimostrano la diffusione del fenomeno e descrive alcuni modelli teorici sul volontariato, spostando poi l'attenzione sull'influenza della motivazione; il secondo capitolo presenta la ricerca nei suoi dettagli metodologici: gli obiettivi e i quesiti, la procedura, lo strumento utilizzato e l'analisi dei dati, con una contenuta digressione sull'esperienza personale di tirocinio; nel terzo capitolo vengono esposti invece i risultati ottenuti, poi discussi alla luce della letteratura esistente e considerati anche nella discussione finale, in cui si presentano alcuni limiti della ricerca e le possibili implicazioni operative.

## **CAPITOLO 1:**

### **FRAME TEORICO**

#### **1.1 Definizione etimologica e letteraria del termine**

Negli ultimi decenni si è assistito a livello globale a un crescente interesse per lo studio del volontariato e il numero di pubblicazioni dedicate a questo tema è aumentato in modo esponenziale. Data questa intensificazione di interesse della ricerca sul volontariato, sulla psicologia sottostante il volontariato, nonché l'emergere di alcuni concetti chiave dalla letteratura, diviene fondamentale stabilire la solidità di questo quadro concettuale (MacNeela, 2008).

L'etimologia del termine proviene dal latino *voluntariū(m)*, deriv. di *volūntas -ātis* 'volontà e, all'interno del dizionario si susseguono tre diverse afferenze descrittive della parola (Istituto della Enciclopedia Italiana Treccani, 2023):

- L'arruolarsi e il prestare servizio, come volontario, nelle forze armate di uno stato o in una formazione militare o paramilitare
- La prestazione volontaria di lavoro, gratuita o semigratuata, fatta al fine di acquisire la pratica necessaria allo svolgimento di un'attività professionale o di un lavoro, e il relativo titolo di riconoscimento
- La prestazione volontaria e gratuita della propria opera, e dei mezzi di cui si dispone, a favore di categorie di persone che hanno gravi necessità e assoluto e urgente bisogno di aiuto e assistenza

Rispetto a queste presentazioni del concetto, è chiaro e comprensibile come si tratti di un costrutto ampio e sfaccettato, che interessa svariati campi e aree di studio, e che risulta difficile da unire in un'unica e assoluta definizione che metta d'accordo chiunque.

Quando alle persone viene chiesto se facciano volontariato, spesso si propaga nell'aria un velo di esitazione prima di ricevere una risposta; questo perché esse non sanno effettivamente se quello che fanno possa essere considerato o meno un'attività di

volontariato. Si spiega quindi il motivo sottostante al bisogno di una definizione del termine che sia chiara e coerente, perché il volontariato non è né un atto uniforme, né si basa solo sull'azione libera. (Cnaan et al, 1996).

Il termine “volontario” deriva originariamente dall'area militare, già a partire da metà Settecento, questa parola veniva utilizzata per identificare i civili mobilitati per il servizio militare in tempi di emergenza; a quei tempi, i militari volontari non erano difatti né arruolati né tantomeno pagati per i loro servizi. (Christiansen-Ruffman,1990).

In ebraico moderno e biblico invece, il termine deriva da una parola che significa "dare volontariamente" (Berean Standard Bible, 2021) ed è interpretabile come "una donazione caritatevole": tale nota linguistica implica l'aspettativa altruistica delle persone, e che la donazione delle proprie ricchezze sia la più alta forma di altruismo.

Nel corso dei decenni del secolo scorso sono stati molto gli autori ad aver ricercato una definizione distinta della parola in questione e, nonostante alcune visioni e prospettive in parte differenti, si contraddistingue un forte filone in comune: *“Il volontariato è la donazione volontaria di tempo e talento per fornire servizi o di svolgere mansioni senza che sia previsto un compenso economico diretto.” (President's Task Force on Private Sector Initiatives)<sup>1</sup>*

Si tratta di una definizione molto ampia, che troverà supporto e conferma da quella emanata dal Settore Indipendente, che riconosce invece il volontariato come un comune di persone che si offrono per un servizio senza obbligo alcuno, in maniera volontaria e senza retribuzione (Shure, 1991). Se si stringe invece la ricerca ci si imbatte nelle parole di Smith: *“Un individuo che si impegna in un comportamento che non è bio-socialmente determinato, né economicamente necessario, né socio-politicamente obbligato.” (Smith, D. H.,1981)*

---

<sup>1</sup> Task Force presidenziale (USA) sulle iniziative del settore privato, istituita dal Presidente Regan nel 1981 per incoraggiare un maggiore contributo privato di risorse umane e finanziarie al progresso delle comunità americane.



Fino ad arrivare a quelle più stringenti di Ellis e Noyes (1990): *“Fare volontariato significa scegliere di agire in risposta a un bisogno, con un atteggiamento di responsabilità sociale e senza preoccuparsi del profitto monetario andando oltre gli obblighi di base.”* (Ellis, S. J., & Noyes, K. H)

Indipendentemente da quanto la definizione sia più specifica o aspecifica, risulta chiaro che non si sta parlando di un'attività monolitica, così come complicato il ricercare una definizione chiara e unanime che comprenda tutti i vari aspetti del volontariato, nelle sue diverse attività e situazioni, aggregate e racchiuse sotto lo stesso concetto.

#### *Net-Cost Approach*

Nel 1996 Cnaan, Handy, and Wadsworth pubblicano un articolo di fondamentale importanza che definisce la figura del volontario e le azioni che compie e svolge. La loro definizione include quattro diverse dimensioni (tabella 1):

- Libera volontà: è importante notare che, anche se l'individuo può eseguire un'azione che va a beneficio della società, la definizione e il suo riconoscimento come volontario varia. Per esempio, una persona che dispone libri in una biblioteca, volontariamente e senza retribuzione, è più probabile che sia considerato un volontario rispetto a una persona che svolge lo stesso lavoro per ordine del tribunale, come parte della sua pena (lavoro socialmente utile); tuttavia, quest'ultimo potrebbe essere considerato un volontario in base a una definizione ampia del termine, ma non in base a una definizione purista.

- Disponibilità di ricompense (remunerazione): se si considera questo fattore lungo un continuum, ad un estremo c'è l'approccio purista al volontariato, che ritiene che non ci debba essere una ricompensa o anche l'interesse per l'oggetto specifico dell'attività di volontariato (Corpus Juris Secundum, 1994); all'altro estremo invece, c'è l'approccio ampio, in cui si sostiene che la remunerazione è accettabile solo se è inferiore al valore del lavoro o del servizio fornito.

- **Struttura:** il contesto o gli auspici sotto cui l'attività di volontariato si svolge; secondo alcune definizioni solo il lavoro coordinato nell'ambito di un'organizzazione formale (nonprofit o governativa e anche privata per conto terzi) è accettabile, mentre per altri, è accettabile anche l'aiuto informale ai vicini o agli amici.
- **Beneficiari:** le definizioni più puriste richiedono che i beneficiari siano estranei, cioè persone che il volontario non conosce e con le quali non ha nulla in comune; quelle più ampie includono invece come beneficiari anche persone con background simili (ad esempio parenti e persone dello stesso gruppo etnico, religioso, di genere o residenziale) e persino il volontario come beneficiario stesso, come avviene nei gruppi di auto-aiuto.

*Tabella 1: Dimensioni e relative categorie del volontariato (Cnaan et al., 1996)*

<b>Dimensione</b>	<b>Categorie</b>
Libera scelta	1. Libero arbitrio (scelta volontaria) 2. Relativamente non coercibile 3. Obbligo al volontariato
Remunerazione	1. Di nessun tipo 2. Inattesa 3. Rimborso 4. Stipendio/ bassa retribuzione
Struttura	1. Formale 2. Informale
Beneficiari	1. Aiutare gli altri/ sconosciuti 2. Aiutare gli amici o parenti 3. Aiutare sé stessi

All'interno della stessa ricerca gli autori dimostrano che anche le attività di volontariato presentano quattro dimensioni: (a) il tempo dedicato al volontariato, (b) la natura del volontariato e il modo in cui viene condotto, (c) l'oggetto del volontariato e (d) l'ambiente o l'ecosistema più ampio del volontariato. È con questa teorizzazione che il concetto stesso è stato poi formulato e studiato come un'attività diversificata svolta da un'altrettanta diversificata variegata di individui (Wilson, 2012).

Nel riconoscere una persona come volontario una forte influenza è data dalla percezione pubblica, risultato della concezione che le persone hanno rispetto al "net-cost" di una qualsiasi situazione di volontariato: il pubblico può osservare due soggetti che svolgono la medesima attività, con lo stesso esito e vantaggio alla società e riconoscere maggiormente

come volontario uno dei due, vale a dire quello con un net cost maggiore; più alto è il contributo individuale percepito, più alta sarà la valutazione pubblica percepita del volontario.

Anche se risulta difficile offrire una risposta oggettivamente valida alla domanda su chi sia un volontario e su chi non lo sia, il net-cost approach presenta un quadro di riferimento utile a spiegare la percezione soggettiva pubblica su chi sia effettivamente riconoscibile come volontario.

Il net cost sostenuto da un individuo si definisce come la somma di tutti i costi cui si sottraggono i benefici associati all'attività di volontariato; vengono considerati unicamente i costi e i benefici del volontario, si escludono quindi i vantaggi dell'azione per chi ne beneficia, sia esso un individuo o una società.

Se si parla di benefici, da un lato si trovano quelli provati per l'individuo, che comprendono la remunerazione privata, il miglioramento dello status sociale e delle opportunità sociali come reputazione, miglioramento della capacità di potenziale guadagno, interazione sociale, senso di soddisfazione derivante dal lavorare per la causa sostenuta e benessere verso se stessi (warm glow); dall'altro quelli pubblici riguardano benefici associati all'aumento dell'offerta di quei beni e servizi per i quali l'individuo fa volontariato. I costi per l'individuo sono invece rappresentati da elementi come il tempo trascorso nell'attività, lo sforzo e l'eventuale denaro speso per supportare l'attività, le donazioni richieste per la causa e i piaceri sociali accantonati (Cnaan et al, 1996).

Attraverso la distinzione di questi tre parametri si può definire un modello, secondo il quale un individuo sarà portato a intraprendere un'attività di volontariato, rappresentabile attraverso l'equazione:

$$Bi_{privato} + Bi_{pubblico} > Ci_{privato}$$

Se si applica un approccio alla scelta razionale<sup>2</sup>, si assume che la somma dei benefici (privati e pubblici) superi il totale rappresentato dai costi e se si considera il significato che

---

<sup>2</sup> L'approccio alla scelta razionale rappresenta un insieme di principi secondo i quali l'individuo pondera le proprie scelte in base ad un computo autonomo tra costi e profitti delle conseguenze di tale scelta.

l'operazione vuole condividere, è permessa anche una riorganizzazione dei tre elementi che la costituiscono:

$$C_{i \text{ privato}} - B_{i \text{ privato}} < B_{i \text{ pubblico}}$$

Con un'analisi dell'equazione si può concludere che il volontario in esame intraprenderà un'attività di volontariato a condizione che i costi netti sostenuti (costi privati meno benefici privati) siano inferiori alla valutazione e considerazione del beneficio pubblico associato all'attività di volontariato; di conseguenza, più alto sarà il costo netto del volontariato, più alta dovrà essere la valutazione personale del beneficio pubblico associato al volontariato.

Per illustrare queste considerazioni sui costi/benefici, si considerano i seguenti casi tre individui: (a) un adolescente che presenta un programma sulla leadership giovanile a un pubblico di coetanei in occasione di una conferenza religiosa sui giovani, (b) un formatore che tiene un seminario gratuito per un'organizzazione come strumento di marketing, e (c) un medico che presenta una ricerca a una conferenza dell'Associazione medica americana (AMA). Si scompongono le loro donazioni (volontariato) in una serie di componenti di base: per cominciare, si ipotizza che ognuno di questi individui faccia una donazione anonima di 1 dollaro a un ente di beneficenza neutrale (ad esempio una mensa per i poveri); la maggior parte delle persone classifica l'entità della donazione da parte di questi tre soggetti nel seguente ordine: adolescente (il più donatore), il formatore e il medico (il meno donatore), sulla base del fatto che il valore (costo) di un dollaro per un adolescente è più alto e il valore di un dollaro per un medico è più basso.

Ora si suppone che ognuno dei tre individui doni un'ora di tempo; è probabile che la classifica venga alterata. Quando considerato dal punto di vista del costo netto (il mancato guadagno), la classifica potrebbe essere invertita. Il medico il cui tempo è costoso (e che quindi rinuncia alla maggior parte del reddito) può ora essere visto come quello che dà di più, e l'adolescente il cui tempo è meno costoso può essere visto come quello che dà di meno.

Per valutare appieno i costi netti, dobbiamo anche considerare i benefici relativi del volontariato per il volontario, che includono il miglioramento dello status sociale e delle opportunità sociali (reputazione) e la probabilità di future ricompense tangibili (ricchezza); la valutazione di ricchezza e status sociale può essere differente: un medico facoltoso, ad esempio, potrebbe dare più valore al miglioramento della propria reputazione che all'aumento della ricchezza, mentre un adolescente può dare più valore a un aumento di ricchezza che a un aumento di reputazione.

Le differenze nelle situazioni iniziali di ricchezza e reputazione del volontario e il contesto in cui si svolge il volontariato possono essere essenziali per valutare i costi netti relativi del volontariato e sono un fattore importante nella valutazione di chi è più volontario (Handy, 1995).

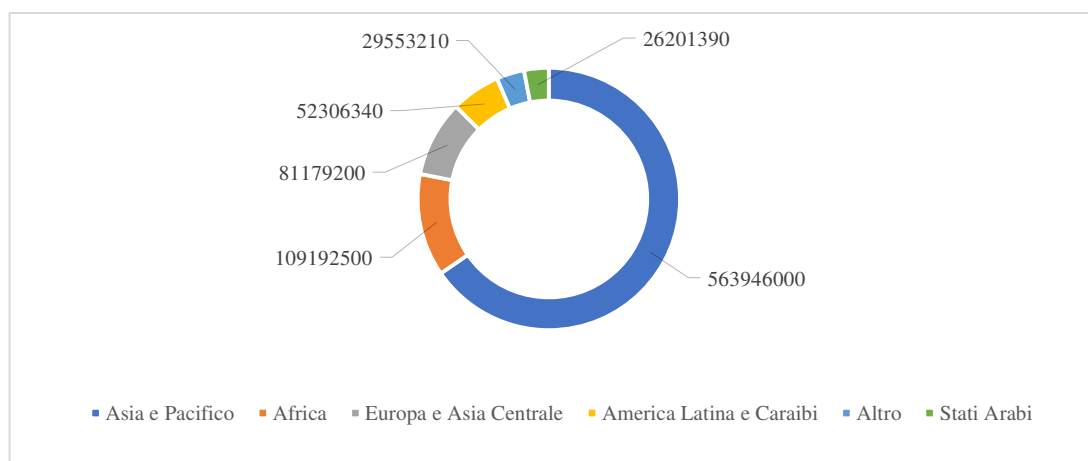
In sintesi, si ipotizza che la percezione da parte del pubblico del livello di volontariato (dall'alto al basso) di diverse tipologie di servizio può essere meglio compresa e classificata in base ai costi e ai benefici relativi per il volontario. Maggiore è il costo netto per il volontario, più "pura" è l'attività di volontariato e quindi più la persona è un vero volontario. In altre parole, se diversi individui si impegnano in diverse attività di volontariato con diversi costi netti relativi, il volontario con i maggiori costi netti attesi si classificherebbe al primo posto.

## **1.2 Dati statistici**

Il volontariato costituisce un'importante parte di molte società in giro per il mondo. Può determinare un senso di dovere, appartenenza e responsabilità così come una connessione e un legame tra chi ne prende parte, aiutando e stimolando la nascita e formazione di comunità forti. Svolge un ruolo cruciale per molti enti benefici e non-profit, tanti dei quali non potrebbero sopravvivere senza l'intervento e la dedizione di chi aiuta; al di là del non-profit, diverse altre organizzazioni in molteplici settori traggono beneficio dall'attività di volontariato, vedasi le scuole, le case di cura, le strutture di assistenza medica, e perfino le prigioni.

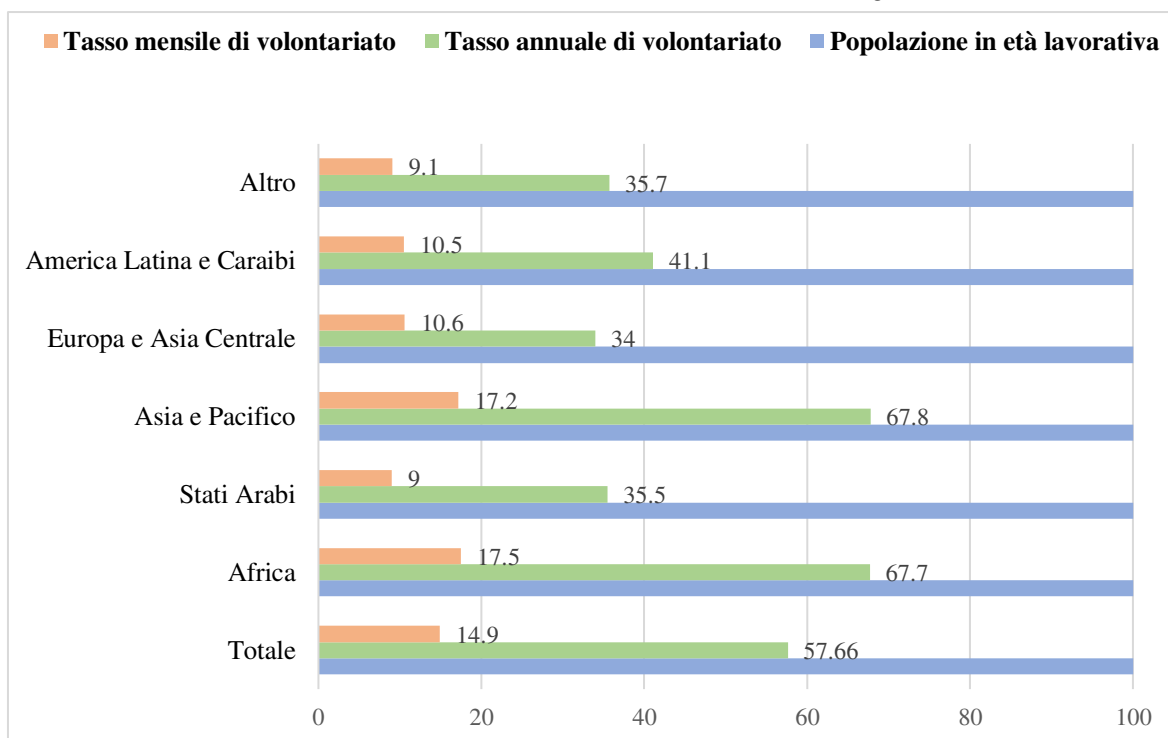
Se si considerano i dati ufficiali il numero mensile di volontari di età superiore ai 15 anni raggiunge la cifra di 862.4 milioni di persone nel mondo (OCHA services 2022); all'interno di questa dato sono ovviamente presenti significative differenze a livello geografico, dove la zona dell'Asia e del Pacifico costituisce una grande parte dell'insieme (figura 1) e la cui disparità rispetto al resto del mondo va in prima istanza attribuita alle diverse dimensioni della popolazione e ai tassi di volontariato variabili. Se si trattano i tassi di volontariato gli Stati Arabi, l'Europa, l'Asia centrale e l'America Latina insieme ai Caraibi registrano dati mensili di volontariato compresi tra il 9 e il 10,6%, mentre l'Africa e l'Asia e il Pacifico salgono fortemente, rispettando il trend, con tassi mensili di volontariato rispettivamente del 17,5% e del 17,2% (figura 2).

Figura 1: Numero mensile di volontari di età pari o superiore a 15 anni, divisi per zone



Fonte: State of the World's Volunteerism Report (2022)

Figura 2: Tassi di volontariato



Se si sposta il focus attentivo su altre variabili come il genere, si può vedere come i volontari formali sono per lo più uomini (53,6%), mentre quelli informali hanno maggiori probabilità di essere donne (53,42%), ciò risulta avere importanti implicazioni per il modo in cui il volontariato può rafforzare o sfidare le norme di genere: il volontariato informale<sup>3</sup> tende infatti ad avere uno status inferiore, attirare meno riconoscimenti e riceve meno supporto pratico, come formazione, assicurazione o supporto amministrativo, rispetto al volontariato formale<sup>4</sup>. (figura 3 e 4)

Figura 3: Volontariato formale per genere

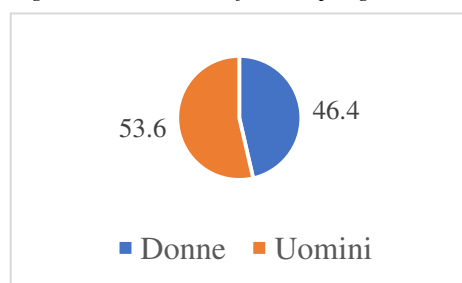
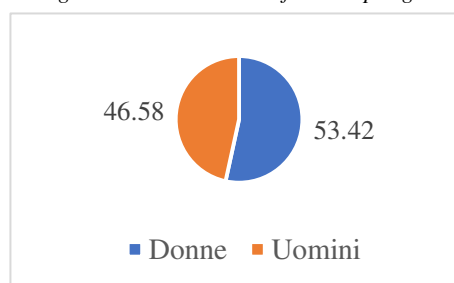


Figura 4: Volontariato informale per genere



<sup>3</sup> Con volontariato informale si intende un servizio disposto direttamente nella propria comunità, ad amici, familiari o conoscenti.

<sup>4</sup> Con volontariato formale si definisce un servizio erogato attraverso gli enti del terzo settore o altre strutture organizzate.

Rispetto a questi dati, va sottolineato come le differenze presenti non riguardino solo la distribuzione di genere ed età, ma comprendano anche lo status occupazionale, la condizione professionale, la forma del nucleo familiare e il reddito; più gli individui sono benestanti, più alto è il tasso di partecipazione e questo è particolarmente evidente per quanto riguarda il livello di istruzione (che favorisce il volontariato): in Germania, ad esempio, la differenza tra le persone con il più alto e il più basso livello di istruzione è di ben il 25% per l'anno d'indagine 2019 (istruzione alta 51%, istruzione bassa 26%)(Stefan T. Güntert, Theo Wehner, Harald A. Mieg).

### **1.3 Modelli teorici**

Come si è potuto intuire e constatare finora, il volontariato è un fenomeno sociale, che consiste fondamentalmente nel dedicare il proprio tempo e le proprie risorse verso una causa, e la cui espansione e accettazione sociale sono in netto aumento negli ultimi decenni, così come l'interesse di diversi scienziati sociali. La ricerca psicosociale focalizzata sul tema prevede diverse indagini, alcune delle quali, nello specifico, si dedicano all'identificazione dei determinanti che portano un individuo a decidere di fare volontariato e di eventuali predittori efficaci per un volontariato duraturo (Clary & Snyder, 1991).

#### *Le variabili di Smith*

In seguito ad una revisione bibliografica tra 1975 e 1992, nel 1994 Smith pubblica un elaborato in cui identifica cinque categorie di variabili coinvolte nella scelta di volontariato:

- Variabili contestuali, ovvero i fattori che caratterizzano l'ambiente e la realtà di un individuo, presentano varie subcategorie, le cui due principali sono il territorio e le organizzazioni. Esempi di altre caratteristiche sono invece un'attrazione e socializzazione più selettiva, rilevata in un gruppo di volontari al cui interno c'era maggiore chiarezza degli obiettivi e orientamento al cambiamento (Betz e Judkins, 1975), così come una



maggior unione a livello di appartenenza, che si riscontra in dodici agenzie di risorse umane e dove l'efficienza organizzativa era piú bassa e dimensionalmente controllata (Morris & Snyder, 1983).

- Variabili di contesto sociale, cioé le caratteristiche di ruolo sociale dell'individuo, influenzate dal modello di status dominante e rappresentate da età, status socioeconomico, educazione e status civile: se da un lato una maggior istruzione viene riconosciuta come il piú forte e consistente predittore della partecipazione volontaria (Auslander & Litwin, 1988), dall'altro ricerche nazionali riscontrano come un piú alto introito economico predica in maniera evidente una maggior partecipazione (Sundeen, 1992).

- Variabili di personalitá, come l'autoefficacia e un locus of control interiore, l'empatia, la moralitá, la stabilitá emotiva e l'autostima

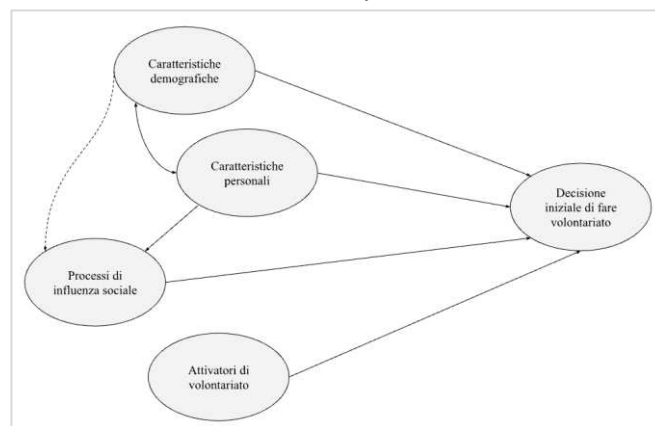
- Variabili attitudinali, sottolineano come la partecipazione sia influenzata infatti dall'atteggiamento dell'individuo verso il gruppo di interesse, ad esempio la simpatia per il gruppo che riceve il servizio. A tal proposito, i predittori attitudinali maggiormente riconosciuti sembrano essere l'efficacia percepita del gruppo, i benefici percepiti rispetto ai costi, il dovere civico, gli atteggiamenti altruistici e l'efficacia politica (Friedman et al, 1988).

- Variabili situazionali, di forse piú complicata definizione teorica, riguardano la percezione delle situazioni in cui si ritrova un individuo, come la relazione con le altre persone in un dato contesto.

Risale invece al 2004 l'intervento di Penner, il cui modello (figura 5) si basa sulla ragionevole premessa secondo la quale la decisione iniziale e determinante il volontariato riflette l'influenza delle caratteristiche personali e situazionali della persona: nello specifico, per quel che concerne le informazioni demografiche si trovano istruzione e reddito, mentre a livello di caratteristiche propriamente personali giocano un ruolo non indifferente credenze e atteggiamenti, bisogni e motivazioni. Nonostante queste disposizioni personali abbiano un certo valore, non si può escludere la presenza di processi

di influenza sociale: ci sono forti ragioni per credere che alcune persone scelgano di dedicarsi al volontariato in quanto sottoposte a forme dirette o indirette di pressione sociale atte a impegnarsi in una determinata attività. Esempio è uno studio effettuato sui donatori di sangue, in cui si riscontra come le aspettative percepite dagli altri, a volte anche mediante pressione diretta, abbiano determinato le donazioni iniziali (Piliavin e Caballero, 1991).

*Figura 5: Modello sui fattori di influenza del volontariato: costrutti che intercorrono nella decisione di fare volontariato (Penner, 2004)*

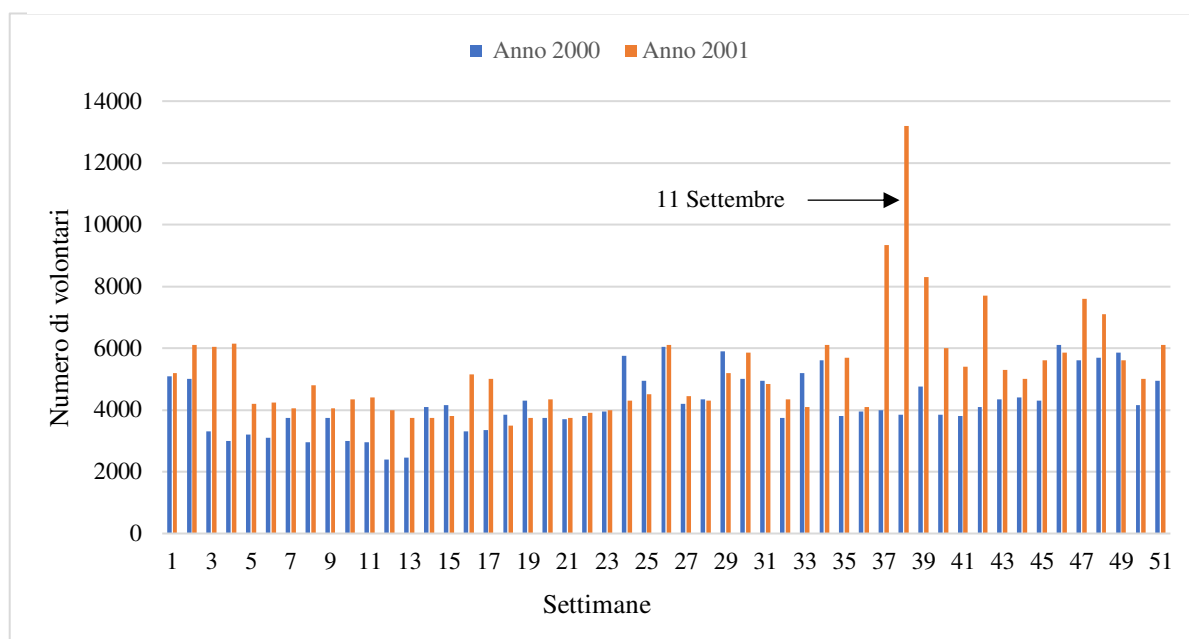


Ultimo elemento fondamentale di questo modello sono i cosiddetti attivatori di volontariato, vale a dire un'ampia classe di stimoli che per differenti ragioni attivano nelle persone il desiderio di fare volontariato. Questi elementi si possono riferire e possono riguardare circostanze personali nella vita di un individuo, come la perdita di una persona cara a causa di una malattia, un'immagine o un messaggio che evoca e suscita determinati pensieri e sentimenti, vedasi la foto di un bambino affamato o malato, ma anche un avvenimento storico significativo, che crea delle condizioni tali da rendere il volontariato un comportamento maggiormente probabile cui volersi impegnare.

Un esempio al riguardo è relativo alle settimane successive rispetto agli attacchi dell'11 settembre a New York, dove il numero di volontari crebbe a dismisura (figura 6). Le spiegazioni relative sono diverse, ed è anzi probabile che multipli processi complementari fra loro siano stati attivati: se da un lato sembrerebbe che le storie drammatiche lette e trasmesse dai media abbiano incentivato le persone ad agire pro socialmente, dall'altro le

immagini forti di morte e distruzione potrebbero aver portato nella gente un aumento delle sensazioni di ingiustizia degli attacchi, e richiamare alla Teoria del Mondo Giusto,<sup>5</sup> nonché la consapevolezza della loro mortalità, relativamente alla Teoria della gestione del terrore<sup>6</sup> (Penner et al, 2002).

Figura 6: Numero settimanale di persone offertesesi come volontarie negli anni 2000 e 2001 (Penner, Brannick et al).



La decisione di queste migliaia di persone sembrerebbe comunque essere stata pianificata, ragionata e ponderata piuttosto che impulsiva. Invece che rispondere di riflesso solo a questo disastro, la maggior parte di questi volontari sembra avesse già deciso di fare volontariato per organizzazioni la cui missione e scopo erano già dagli individui sostenuti e supportati.

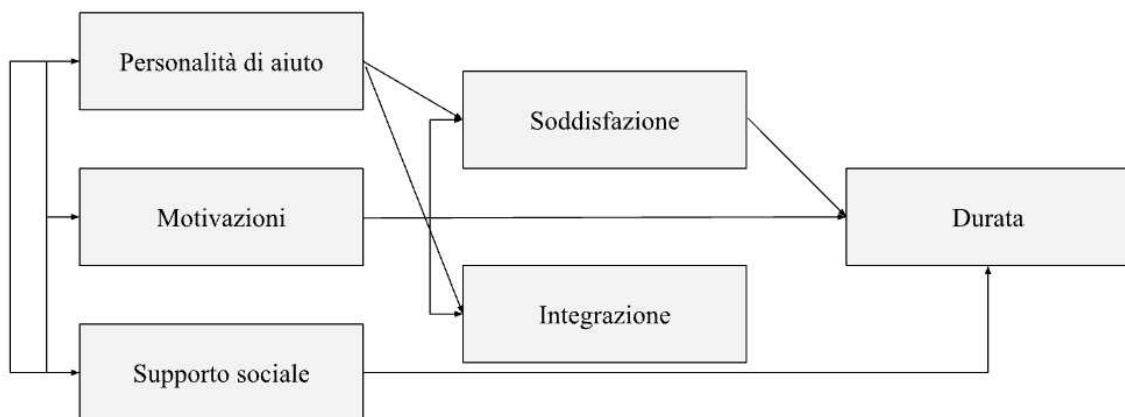
<sup>5</sup> La teoria del mondo giusto si basa sul senso di merito e di giustizia e sostiene che le persone meritino ciò che realmente ottengono: le persone ritengono che il mondo sia un luogo dove le persone buone vengono ricompensate e le persone cattive punite (retribuzione immanente).

<sup>6</sup> La teoria della gestione del terrore postula che le persone, siano esse giovani o anziane, devono, in qualche modo, negare la realtà della morte come fine ultimo; la predisposizione biologica alla sopravvivenza, in condivisione con gli animali, ha il potere di creare un'ansia opprimente negli esseri umani poiché si diviene consapevoli della natura vulnerabile e mortale, del fatto che alla fine non si sopravvivrà e che l'esistenza potrebbe terminare in qualsiasi momento a causa di una serie di pericoli fuori dal nostro controllo.

### *Il Volunteer Process Model*

L'operato più importante in materia di volontariato va senz'altro riconosciuto nel lavoro effettuato da Omoro e Snyder (1995), il cui modello nasce in seguito ad uno studio ed esperimento sul volontariato rispetto all'epidemia di HIV, in cui i partecipanti operano a favore delle persone affette da questa malattia. In questo studio gli autori vogliono cercare di predire la durata del volontariato dei partecipanti e il cambiamento di atteggiamento che risulta dalle loro attività; il tutto, distinguendo tre momenti interni a questo processo, ognuno dei quali identifica una serie di variabili come determinanti: antecedenti, esperienza e conseguenze (figura 7).

*Figura 7: Il Volunteer Process Model: fattori interni ed esterni di influenza sulla durata dell'esperienza di volontariato (Omoto & Snyder, 1995)*



#### *1) Gli antecedenti del comportamento*

Gli antecedenti del comportamento forniscono informazioni su quello che induce una persona a diventare volontaria, come la disposizione a dare aiuto, intesa come attributo di personalità, le motivazioni e il supporto sociale. Musick e Wilson (2008) esaminano inoltre la relazione tra variabili demografiche e il coinvolgimento nel volontariato: iniziando dal genere, essi sostengono che le donne sono socialmente più adattabili all'etica dell'assistenza, si prendono maggiori responsabilità per gli altri, e adottano un approccio comunitario alla vita rispetto agli uomini, che risultano invece maggiormente propensi ad attuare un approccio d'azione strumentale, legato quindi a obiettivi e scopi; alcuni dati

risalenti al 2015 sostengono come le donne (27,8%) facciano volontariato con maggior frequenza rispetto agli uomini (21,8%) (U. S. Bureau of Labor Statistics, 2016). Anche l'età risulta essere un fattore da tenere in forte considerazione e il cui rateo segue una tendenza curvilinea in relazione al trascorrere degli anni: si parte da una percentuale del 22,4 tra i 16-24 anni, si sale fino al 28,9% per coloro tra i 35-44 anni e un 28% nella fascia 45-54, per poi proseguire la discesa in età avanzata dove, gli individui di età superiore ai 65 anni registrano un 23,5%. Dal punto di vista teorico queste differenze possono essere spiegate dalla Teoria della Selettività Socioemotiva (Carstensen et al, 1999), la quale sostiene come l'invecchiare cambi le priorità nel focalizzarsi da un futuro lontano e agli obiettivi da raggiungere con medio-lungo termine a un presente attuale e a obiettivi sociali più ravvicinati e immediati.

Lo status sociale è un altro concetto da prendere in esame, in quanto alti livelli nell'educazione sono associati a più alti dati e percentuali di volontariato: persone con un'istruzione superiore creano e ricercano maggiormente connessioni sociali, che le portano ad essere chiamate per volontariato e che le fanno in seguito sentire più efficaci nel contesto d'intervento e non solo, così come più favorevoli ad atteggiamenti prosociali; esito molto simile deriva anche dal reddito, dove è presente un'associazione tra il suo aumento e la partecipazione ad attività di volontariato (Musick and Wilson, 2008).

Oltre alle varie caratteristiche personali, vanno però annoverate anche una serie di elementi ambientali, che forniscono influenze sociali e contestuali e che possono spingere le persone in questo campo; spesso accade che i volontari reclutino altri volontari attraverso i propri canali social (Omoto & SNyder, 2002): nel 2010 il 42,7% dei volontari americani ha riportato di essersi dato al volontariato perché gli era stato chiesto (U. S. Bureau of Labor Statistics, 2011) e i dati relativi ad una ricerca eseguita su 1000 giovani mentori negli Stati Uniti, dimostra come la richiesta diretta sia la ragione primaria di partecipazione con un 50% dei partecipanti a indicare che qualcuno aveva chiesto loro personalmente di diventare mentore (O'Connor, 2006). Secondo Tong et al (2011) aver occasione di aiutare gli altri in una larga rete sociale porta ad una maggiore influenza negli

atteggiamenti individuali e nei successivi comportamenti di aiuto attraverso processi di auto percezione: in letteratura si riscontra come le persone siano maggiormente inclini ad aiutare chi è più simile a loro, coloro per i quali vivono sensazioni di simpatia ed empatia, e coi quali hanno un rapporto vicino e familiare (Simpson & Beckes, 2010). A supporto di questa ipotesi, ma con una prospettiva leggermente distinta si trova la ricerca di Nadler (2010), in cui si sottolinea come l'aiuto tra gruppi non sempre è scontato e diretto: chi riceve aiuto può difatti soffrire la differenza in termini di potere e status tra il proprio gruppo di appartenenza e quello da cui riceve invece l'aiuto. In particolare, alcune situazioni di aiuto potrebbero essere rifiutate se viste come promotrici di una dipendenza gruppal e andrebbero di conseguenza a rinforzare la differenza di status piuttosto che a ridurla.

## *2) L'esperienza di volontariato*

Così come esistono alcuni fattori personali e ambientali che vanno ad influire sugli individui nella decisione di fare volontariato, un'altra gamma di caratteristiche singolari e provenienti dal mondo esterno condizionano in maniera indipendente e/o in combinazione le esperienze di volontariato. Tali esperienze possono essere cognitive, affettive e comportamentali e possono promuovere o scoraggiare un coinvolgimento continuo: in questo caso il focus attentivo è posto sulla persona, sulla sua soddisfazione rispetto all'attività intrapresa e sull'integrazione organizzativa e non va dimenticato che molti degli antecedenti che hanno inizialmente spinto l'individuo nel volontariato rimangono tali e presenti, continuano a influenzare e spingere il soggetto nell'esperienza.

Le varie opportunità di mettere alla prova le proprie abilità e capacità, il mettersi in relazione con un largo campione di persone di ruolo diverso come clienti, volontari e organizzatori, e i benefici per la propria autostima e visione di sé attraverso il volontariato sono estremamente legati ad un complesso set di emozioni.

Un esempio è la soddisfazione, che presenza una forte ambiguità identificativa in quanto per alcuni è riconosciuta come parte dell'esperienza all'interno del modello, mentre per

altri rappresenta un esito, una conseguenza: in cinque momenti temporali diversi e distribuiti all'interno di un anno, Davis et al. (2003) hanno esaminato la soddisfazione sia come risultato da prevedere in base agli antecedenti, sia come predittore di conseguenze successive come il coinvolgimento (ore di lavoro) e la persistenza come volontario. I risultati mostrano come la soddisfazione valutata al momento precedente è stata un importante predittore del coinvolgimento, ma non della persistenza, un modello replicato e accreditato in seguito anche da Finkelstein (2008) con dei volontari all'ospizio.

In una ricerca del 2007 Chacon et al riscontrano come la soddisfazione sia un predittore delle intenzioni a rimanere volontario soltanto nel breve-medio termine, ma non della prospettiva temporale globale e duratura; questa intenzione nel voler proseguire per periodi longevi si rileva e predice invece da un maggiore impegno organizzativo e dallo sviluppo di un'identità di ruolo<sup>7</sup> (Lee et al, 1999).

Un aspetto fondamentale da non dimenticare è la possibilità che i volontari possano esperire sia emozioni positive che negative, nonostante risultino ben impegnati e soddisfatti delle loro attività. Stukas et al. (2009) dimostrano che per i volontari il cui lavoro soddisfa più obiettivi, comporta però anche dei difetti, quali sentirsi emotivamente delusi e frustrati; ciò nonostante, tali problematiche hanno un impatto nettamente inferiore di quello promosso dalle emozioni positive e, a conferma di questa ipotesi, si trova una ricerca in cui volontari rimasti in un'organizzazione per 8 anni o più, riportano più alti livelli di fatica emotiva, parallelamente a maggiori livelli di coinvolgimento e identità di ruolo rispetto a chi lascia già dopo un solo anno di attività (Vecina et al, 2010).

Si intuisce come l'esperienza emotiva sia chiaramente impattante e possa influire anche sulla decisione di rimanere e proseguire il lavoro oppure ritirarsi dal servizio.

Inoltre, la percezione di facilitatori dei propri obiettivi ha un impatto positivo sul desiderio di rimanere nell'attuale organizzazione e tale effetto viene chiaramente mediato dall'esperienza di positività generale (Worth et al, 2004); viceversa, la percezione di barriere nel raggiungimento degli obiettivi suscita sensazioni nel voler ricercare una nuova

---

<sup>7</sup> Nella teoria dell'identità di ruolo il nucleo di un'identità è la categorizzazione del sé come occupante un ruolo, e l'incorporazione, nel sé, dei significati, delle aspettative e delle prestazioni associate a quel ruolo.

e diversa organizzazione presso la quale proseguire la propria attività di volontariato, il cui effetto è chiaramente mediato dall'esperienza di affetti negativi. Questo per dire che non tutte le questioni negative vengono vissute allo stesso modo o determinano le stesse conseguenze: se da un lato i volontari possono tollerare il sentirsi emotivamente svuotati dalle attività, dall'altro essi possono essere meno tolleranti rispetto a esperienze che non permettono loro di raggiungere i propri obiettivi. A tal proposito, nel modello altruismo-empatia di Batson (1991) si sostiene che preoccupazione empatica e distress personale possono servire, per vie diverse, come promotori di aiuto: in uno studio dedicato a tali emozioni, si riscontra come l'esperire di emozioni di simpatia durante l'attività di volontariato è più facile per coloro aventi una motivazione maggiormente altruistica e un più alto pensiero empatico disposizionale, nonostante anche l'intensità dell'attività stessa abbia il suo ruolo ed influenza (Davis et al, 2003).

Secondo Blader & Tyler (2002) l'identificazione sociale di una persona che opera in un'organizzazione riflette la valutazione della persona rispetto allo status dell'organizzazione e al proprio status al suo interno: nel primo caso si può generare la sensazione di orgoglio, nel secondo di rispetto. A tal riguardo Boezman ed Ellemers (2007) esaminano le determinanti e le conseguenze dell'orgoglio e del rispetto nei volontari: in una serie di indagini trasversali sui volontari olandesi che si occupano di raccolta fondi, i ricercatori riportano non solo che un maggiore sentimento di orgoglio e di rispetto percepito sono associati a un impegno organizzativo più elevato, ma anche che i sentimenti di orgoglio sono predetti dall'importanza percepita del lavoro di volontariato che l'organizzazione svolge, e che quelli di rispetto invece, sono previsti dalla quantità di sostegno che l'organizzazione è in grado di fornire ai volontari. L'orgoglio e il rispetto mediano completamente l'influenza dell'importanza del lavoro e del sostegno ai volontari sull'impegno organizzativo. Le implicazioni pratiche derivanti da questa ricerca sono evidenti: le organizzazioni possono aumentare l'impegno con il rendere evidente ai volontari l'importanza degli obiettivi e dei risultati dell'organizzazione e fornire agli stessi un sostegno sufficiente per svolgere il lavoro richiesto e necessario.



Risale al 2012 un ulteriore studio, condotto da Vecina e colleghi, in cui viene studiata l'esperienza di sentimenti di coinvolgimento come predittrice di soddisfazione e di altri esiti. Gli autori sottolineano come, nonostante coinvolgimento e soddisfazione potrebbero essere visti e considerati come costrutti simili, il secondo contiene un elemento valutativo non appartenente invece al coinvolgimento. Dai risultati riscontrano un diverso modello per i nuovi volontari (meno di 11 mesi di servizio) rispetto a quello dei volontari consolidati (11 mesi di servizio e più), in linea con il modello a tre fasi della durata del servizio<sup>8</sup> (Chacon et al., 2007): per i nuovi volontari l'impegno influenza indirettamente l'intenzione di rimanere per due anni, attraverso il suo impatto sulla soddisfazione (spiegando l'89% della varianza di questo costrutto); tuttavia per i volontari consolidati, l'impegno ha influenzato l'intenzione di restare attraverso il suo impatto sull'impegno organizzativo (spiegando il 47% della varianza in quel costrutto). Il modello prevede che l'intenzione di consolidare la posizione sia fortemente influenzata sia dalla soddisfazione (compreso l'appagamento motivazionale) per i nuovi volontari (fase 1), che dall'impegno per quelli più consolidati (Fase 2).

Come si è visto nel modello appena visualizzato, uno dei tre fattori determinanti l'esperienza di volontariato è l'identità di ruolo, un tema affrontato in una ricerca focalizzata sulle donazioni di sangue e in cui si dimostra come, le ripetute esperienze di donazione e la concomitante percezione delle aspettative degli altri che si continuerà a donare il sangue, possono aiutare i donatori a formare un'identità di ruolo o a subire una fusione ruolo-persona che incorpora il ruolo di donatore di sangue nel concetto di sé (Piliavin & Callero, 1991). Grazie ai dati di uno studio effettuato su scala nazionale (Stati Uniti) si è scoperto che il comportamento passato e le aspettative degli altri hanno un'influenza sulla presenza di un'identità di ruolo, che a sua volta predice l'intenzione di aiutare in futuro, sia che si tratti di donare sangue, denaro o tempo (Lee et al, 1999).

---

<sup>8</sup> Il modello a tre fasi della durata del servizio fa riferimento ai fattori che predicono l'intenzione di continuare a prestar servizio nella stessa organizzazione nei tempi brevi, medi e lunghi; in particolare, nei primi sei mesi di permanenza nell'organizzazione il predittore più forte dell'intenzione di restare nella stessa organizzazione è costituito dalla soddisfazione per il lavoro svolto; al completamente del primo anno di servizio segue il commitment organizzativo, e in ultima istanza l'identità di ruolo.

Relativamente a questo termine e alla sua applicazione è giusto far riferimento alla sua base teorica, che distingue un'identità di ruolo generale, come il volontario, e una di ruolo specifica, ossia volontario presso una data e specifica organizzazione (Grube e Pilivavin, 2000): l'identità di ruolo specifica risulta un significativo e positivo predittore di ore di volontariato per l'organizzazione, un predittore negativo dell'intenzione di lasciare l'organizzazione, e un predittore altrettanto negativo delle ore di volontariato prestate altrove, dinamica che è invece positivamente correlata all'identità di ruolo generale.

Secondo il modello proposto da Haski-Leventhal e Bargal (2008) chi svolge volontariato attraversa varie fasi, che fungono da transizione; detto più precisamente, in seguito alla candidatura per diventare volontario, le persone sperimentano una fase di passaggio che chiarisce sì ogni singolo dubbio rispetto all'organizzazione, ma che comporta anche una serie di rituali quali colloqui, formazione e orientamento che, in alcuni casi, scoraggiano i volontari nel proseguire il percorso. A mano a mano che essi acquisiscono esperienza, viene poi chiesto loro di prendere una decisione in merito a quale percorso perseguire: o si adattano al ruolo stesso, imparando meglio le norme e le pratiche dell'organizzazione, oppure rinunciano, sia per scelta propria che per ritenuta inadeguatezza da parte dell'organizzazione.

Si tratta di un'analisi che ben si coniuga con la scoperta di Chacon et al. (2007), secondo cui le prime esperienze di soddisfazione sono predittive dell'intenzione di continuare a breve termine per i nuovi volontari, e con quella di Worth et al. (2004), secondo cui il vissuto di affetti positivi e negativi durante le attività può essere diversamente associato all'intenzione di rimanere o di fare volontariato altrove.

Se si sposta il focus dell'attenzione dalla persona alla situazione all'ambiente, sono altri i fattori da considerare rispetto all'esperienza; è in aumento l'evidenza secondo cui l'offrire maggiore supporto ai volontari può migliorare i loro risultati (Rhoades & Eisenberger, 2002) e l'esperienza del sostegno emotivo e del supporto nelle varie attività può comportare un aumento della percezione degli individui nell'essere rispettati

dall'organizzazione e il loro impegno nei confronti dell'organizzazione stessa (Boezeman & Ellemers, 2008).

Per descrivere le diverse organizzazioni da cui provenivano i volontari partecipanti al loro studio, Stukas et al. (2009) hanno chiesto ai rappresentanti delle organizzazioni di riferire se i volontari: a) lavoravano direttamente con i clienti dell'organizzazione; b) lavoravano con altri volontari; c) lavoravano con personale retribuito; d) erano supervisionati o organizzati da un coordinatore dei volontari; e) ricevevano una valutazione delle loro prestazioni. Attraverso l'utilizzo di questo indice come misura di quanto possa essere strutturata un'organizzazione, gli autori dimostrano che il raggiungimento del movente è un predittore più importante alla voce esito e conseguenze quando le organizzazioni sono meno strutturate; essi sostengono che all'interno di queste organizzazioni, i volontari debbano ricercare la propria strada per soddisfare tale movente, la loro capacità di farlo con successo è più variabile, e un fattore chiave per la soddisfazione è l'intenzione di rimanere nell'organizzazione. Persone volontarie in organizzazioni più strutturate possono invece risultare in migliori mani, con una guida più curante la loro esperienza, con una combinazione di sottostrutture quali il coordinatore e gli altri volontari, la valutazione della prestazione e il feedback dai riceventi. Inoltre, gli impiegati di queste organizzazioni hanno opinioni più favorevoli sui volontari quando all'interno di esse si utilizzano procedure più formali e politiche per la gestione del gruppo, come l'inclusione della valutazione delle prestazioni, programmi di screening, formazione e orientamento. Tutte queste varie disposizioni possono creare delle situazioni definibili forti, che guidano i volontari verso un servizio efficiente ed efficace, e portare dei risvolti positivi per se stessi e per gli altri; la loro assenza invece porrebbe i volontari in situazioni deboli, dove la loro personalità e le differenze individuali giocherebbero un ruolo chiave nel prevedere esiti positivi.

### 3) *Le conseguenze del volontariato*

Le conseguenze del servizio per i volontari, per i destinatari, per l'organizzazione e per la società in generale fungono da predittori, da un lato della durata del servizio dei volontari e dall'altro del cambiamento di atteggiamento nei confronti della popolazione target dell'intervento; allo stesso modo, un'ottima esperienza a livello di soddisfazione e un forte coinvolgimento personale equivalgono, per le organizzazioni, a risultati positivi in termini di successo ed efficienza.

Uno degli argomenti maggiormente trattati in questo campo è senz'altro la volontà a rimanere: sebbene questa scelta non sia esclusivamente influenzata dagli stessi fattori che hanno motivato a entrare nel mondo del volontariato, alcuni degli antecedenti rispetto a questa decisione sono stati associati a longevità e ritenzione, come primaria e originaria motivazione (Omoto & Snyder, 1995).

Dal punto di vista della salute, sono in crescita le evidenze secondo cui il volontariato è associato a migliore salute fisica e mentale (Borgonovi, 2008); tuttavia, questi benefici sarebbero relativi e riscontrabili soltanto in una piccola parte di popolazione, che diventa volontaria per precise ragioni e motivazioni. A tal proposito Konrath et al (2012) riscontra che l'effetto del volontariato sulla riduzione della mortalità per i volontari anziani è moderato dalle motivazioni dei volontari stessi: per coloro con motivazioni orientate al sé non si registra un effetto tampone dell'attività sulla loro longevità e muoiono in età simili ad anziani non volontari, al contrario di chi ha motivazioni altruistiche e orientate agli altri, che invece ha una vita più duratura. Parallelamente, un numero di volontari riporta maggiori motivazioni nel voler esprimere i propri valori prosociali e umanitari attraverso il servizio, e riferisce meno solitudine e meno difficoltà interpersonali, anche dopo aver controllato l'effetto di altre motivazioni (Gillath et al, 2005).

Oltre ai benefici visibili ed espliciti, non va scordata una serie di fattori che maturano a mano a mano: tra questi si trova un aumento nella mentalità civile e di atteggiamenti di

cittadinanza attiva, dimostrati da incrementi nelle percentuali delle presenze a voto, nelle donazioni e nell'unirsi ad altri gruppi comunitari.

Detto dei vari aspetti positivi che derivano dal volontariato, non si possono purtroppo escludere gli effetti indesiderati e i costi da coprire, come ad esempio le spese per l'opportunità, il tempo e il viaggio. In una ricerca condotta in Olanda su scala nazionale, in cui venivano considerati vari scenari legati sia ai costi (più o meno tempo necessario) che alla percezione d'efficienza dell'aiuto (costruire una casa, raccolta fondi, distribuzione volantini) si dimostra come le intenzioni al volontariato siano maggiori nel caso di attività con costi bassi e servizio efficiente (Bekkers et al (2010). Chiaramente alcuni costi possono essere inevitabili e come già visto in precedenza, più grande è il costo netto che una persona esperisce, maggiormente tale persona verrà considerata e riconosciuta come una genuina volontaria (Cnaan et al, 1996).

Se si valutano i benefici personali e i costi del volontariato, una persona andrà a considerare un'attività del volontariato come fortemente significativa e si sentirà positivamente cambiato da essa: ciò perché un'esperienza vissuta può influire sul concetto di sé e sulla propria percezione di ruolo, sulla propria rete sociale e sulla propria salute.

Alcuni modelli teorici sostengono che i volontari possono decidere la realtà cui dedicare le proprie risorse e i propri sforzi in base alla percezione di appropriatezza e utilità del loro contributo. Un più attivo coinvolgimento rafforza il senso di controllo e favorisce un modello compensatorio che non trasmette vergogna per i problemi ma anzi sostiene una responsabilizzazione, un empowerment nell'affrontare le difficoltà causate da fattori sociali e ambientali (Brickman et al, 1982).

Anche chi riceve il servizio vive ed esperisce dei benefici. Nello studio di Snyder e Omoto con pazienti malati di AIDS, i dati dimostrano la presenza di miglioramenti a livello funzionale psicologico e fisico per coloro cui era stato assegnato un compagno volontario, un buddy, rispetto a coloro che erano rimasti da soli. Restando alla prospettiva di chi riceve, ciascun destinatario vive l'esperienza in modo totalmente soggettivo, ed è quindi chiaro come non tutti possano beneficiare psicologicamente allo stesso modo dalla

prestazione di aiuto: potrebbe infatti implicitamente sottolineare come il ricevente sia inferiore o abbia uno status più basso di chi aiuta, e nel medio-lungo termine questo fattore potrebbe contribuire nello sviluppare una percezione di sé di totale dipendenza dagli altri e impotenza (Nadler, 1991).

Se si decide di spostare l'attenzione sulla realtà dell'organizzazione, i maggiori costi da annoverare diventano il reclutamento, la formazione e il supporto dei volontari.

Le organizzazioni che devolvono le giuste risorse e attenzioni al supporto dei propri volontari e al loro riconoscimento, scoprono rapidamente che con persone maggiormente impegnate e dedite alla causa e un minor turnover tra essi, possono utilizzare un numero ridotto delle loro risorse per il nuovo reclutamento, definendo così un potenziale profitto netto (Gidron, 1985).

Per la società invece il volontariato rappresenta un grande stimolo, un forte potenziale: i servizi di volontariato facilmente riuniscono le persone, e ciò va a formare un capitale sociale; questi legami, rafforzati da sentimenti di fiducia e norme di reciprocità generalizzata, sono in grado di produrre vantaggi sotto forma di tassi di criminalità più bassi, minore alienazione, minore povertà e miglioramento dei problemi sociali (Organizzazione per lo sviluppo e la cooperazione economica, 2001). Inoltre, le attività di volontariato che coinvolgono partecipanti da diversi background e gruppi sociali ai fini di percepire minor ansia durante le interazioni e una maggior empatia tra le parti, possono comportare effetti a livello di atteggiamenti e nella fiducia sociale (Pettigrew & Tropp, 2008). Il volontariato in una comunità getta facilmente le basi per lo sviluppo di un senso di comunità che a piccole dosi incoraggia un maggiore coinvolgimento e impegno (Omoto & Snyder, 2010); fondamentale è in questi casi evitare che un sempre maggior e forte legame sociale non venga poi associato ad una tendenza di favoreggiamento d'aiuto per l'ingroup, e ad una tendenza dell'ingroup di status più alto di prestare aiuto in occasioni che permettano di mantenere intatto lo status quo del gruppo (Nadler et al, 2010).

Se si prosegue il susseguirsi di modelli e prospettive teoriche che hanno caratterizzato gli ultimi decenni di ricerca, Piliavin e colleghi (1997) sviluppano il Modello

dell'identità di ruolo nel volontariato<sup>9</sup>, dove il concetto stesso dell'identità di ruolo risulta importante per spiegare la continuità nel volontariato; nel 2004 sono presentati da un lato il modello concettuale di Penner, dedicato alla decisione iniziale di gettarsi nel volontariato e dall'altro, il modello innovativo di Hart e colleghi (2004) dove gli autori cercano di integrare sia l'approccio psicologico che quello sociologico al volontariato; segue nel 2007 il Modello a tre fasi sulla durata del servizio, proposto da Chacon et al, nel quale si spiegano i diversi fattori predittori della durata del servizio per periodi di tempo brevi o lunghi.

#### *VSTM: Volunteering Stages and Transitions Model*

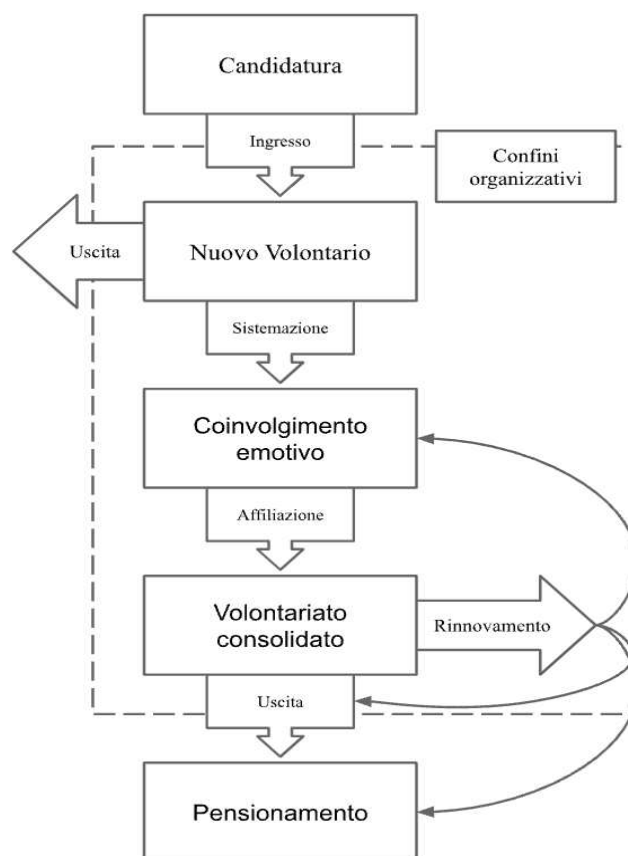
Un ulteriore e fondamentale contributo in questo campo deriva dal lavoro di Leventhal & Bargal (2008), i quali propongono il modello a stadi e transizione del volontariato (VSTM) in cui essi presentano le cinque diverse fasi della socializzazione nel volontariato. L'importanza di questo modello deriva dalla descrizione dei passaggi tra fasi e processi, le esperienze, le emozioni e le sensazioni coinvolte in ognuno di essi (figura 8).

Questo percorso di socializzazione organizzativa di un volontario inizia nel momento in cui una persona decide di unirsi ad un'organizzazione e segue le varie fasi di transizioni: il processo globale può essere considerato come una griglia in cui lungo l'asse verticale si trovano le varie fasi, mentre su quello orizzontale le varie tematiche; nello specifico, l'asse orizzontale include i fattori che possono modificarsi nel corso d'opera come le attività e la formazione, le emozioni, le relazioni con gli altri, la motivazione e il coinvolgimento, gli atteggiamenti e le percezioni, i costi e i benefici.

---

<sup>9</sup> Il modello dell'identità di ruolo nel volontariato sostiene che l'impegno in attività di volontariato porta ad assumere il ruolo di volontario come parte integrante della propria identità personale e tale assunzione favorisce poi la messa in atto del comportamento nel tempo.

Figura 8: Il Volunteering Stages and Transitions Model: fasi e transizioni che si susseguono e determinano il percorso individuale in un'organizzazione di volontariato (Leventhal & Bargal (2008))



### 1) Fase di candidatura

Il primo passaggio di questo modello riguarda l'interazione tra l'organizzazione e il potenziale volontario, il processo di socializzazione inizia infatti nel momento in cui tale persona si mette in contatto con l'organizzazione dopo averne probabilmente sentito parlare da varie fonti: le persone potrebbero sentirsi attratte o designate per l'organizzazione in oggetto, in base all'immagine percepita di essa. Si tratta di una fase in cui si può presentare un'alta ambiguità riguardo all'organizzazione, al ruolo del volontario e di chi beneficia, è una fase perlopiù dedicata alla formazione continua, in cui è comprensibile la sensazione di impreparazione, l'esperienza di aspettative e paure irrealistiche. Anche dal punto di vista delle relazioni, queste sono soprattutto simboliche visto che la nuova persona si basa soltanto su quello che ha sentito, non essendo ancora consapevole rispetto al suo operato.



A questo iniziale primo momento di domande, dubbi e pensieri, segue la prima transizione, quella d'ingresso, in cui il candidato diventa un volontario attivo, attraverso la selezione, la formazione e l'effettivo inizio delle attività

## 2) *Nuovo Volontario*

Dopo qualche settimana di lavoro la nuova persona è considerata sia da sé che dall'organizzazione come un nuovo membro fisso della stessa; in questo momento l'individuo cerca di crearsi una propria strada e contatti, pur non sentendosi totalmente capace e di bisogno. L'attività principale in questo caso diviene dare aiuto ai beneficiari, seppur a pillole; i volontari si sforzano di essere parte dell'organizzazione e del gruppo e svolgono il lavoro che viene loro richiesto, ma se si considerano le abilità e conoscenze sinora acquisite le possibilità sono a punto limitate. Anche in questa fase è lecito e facile attendersi dell'ambiguità di ruolo, dovuta alla formazione in atto che può comportare conflitto di ruolo (Kahn et al, 1994), ossia la sensazione di avere due o più aspettative diverse rispetto allo stesso ruolo. Dal punto di vista relazionale invece, i rapporti sono ancora agli inizi e l'obiettivo soprattutto con i beneficiari è quello di ricercare dialoghi significativi e di guadagnarsi la loro fiducia.

A questo punto da un lato il percorso prosegue con la sistemazione, dove il volontario viene identificato come efficace, qualificato ed emotivamente coinvolto, dall'altro invece, la possibile espulsione; specificatamente a questa seconda opzione, il modello distingue due ulteriori dinamiche: la prima rappresenta un'espulsione diretta causata dall'inadeguatezza del volontario, la cui decisione è presa dall'organizzazione o dalla persona stessa e le ragioni principali riguardano il mancato adattamento al gruppo, atteggiamenti sfavorevoli dell'ambiente sociale e una mancanza di idoneità tra individuo e organizzazione; la seconda è invece l'uscita dopo un periodo di volontariato lungo e appagante.

### 3) *Coinvolgimento emotivo*

Se il nuovo volontario conferma le motivazioni e sensazioni positive a proseguire, giunge al momento in cui è abbastanza esperto da svolgere il lavoro con abilità, successo ed entusiasmo, iniziando a sentirsi efficiente, coinvolto, impegnato e richiesto. È proprio in questa fase che si verifica il grande cambiamento a livello relazionale, dove i volontari iniziano a sentire e provare emozioni per i colleghi ma soprattutto per i beneficiari; emozioni che ovviamente sono turbolente, e possono alternarsi da momenti di eccitazione, euforia e soddisfazione ad altri di profonda amarezza e tristezza. È una fase in cui si sentono fortemente dediti e impegnati, considerano il loro lavoro e operato importante e significativo, esprimono forte confidenza, entusiasmo e autoefficacia (Bandura, 1977).

A mano a mano che il tempo trascorre i volontari guadagnano esperienza e sviluppano nuove abilità, assumono volontariamente un nuovo ruolo all'interno dell'organizzazione diventando mentori di chi ora risponde alla voce di nuovo, occupandosi di attività prima gestite da coordinatori e supervisori, ottenendo potere e avendo dell'influenza politica all'interno del gruppo e dell'organizzazione stessa (Moreland & Levine, 1982). La transizione in questo caso è rappresentata da una sensazione forte di affiliazione all'organizzazione e alla causa.

### 4) *Volontariato consolidato*

Dopo un lungo periodo di servizio e tanta esperienza sul campo, l'esperienza di volontariato diventa parte integrante della vita di un individuo: se da un lato questa persona rappresenta una grande risorsa con grande conoscenza, preparata e formata, non va dimenticata la possibile stanchezza e perfino il *born out*<sup>10</sup>. Il cercare di aiutare le persone ed essere coinvolto nelle loro problematiche può comportare tale fenomeno, che può determinare a sua volta sensazioni di fatica, impotenza, mancanza di speranza, vuoto e cinismo (Cherniss, 1980). In uno studio di Maslach et al (2001), volontari inseriti e riconosciuti in questa fase del modello esprimono forti sensazioni di stanchezza, cinismo,

---

<sup>10</sup> Il fenomeno di *born out* è uno stato di stress cronico lavoro-correlato caratterizzato dalla sensazione di completo esaurimento delle proprie energie fisiche e mentali (OMS)

difficoltà con l'essere emotivamente coinvolti per lunghi periodi di tempo; non riescono più a mostrarsi ed essere empatici e buoni come nelle fasi precedenti, anzi dimostrano una preoccupazione distaccata.

Anche in questo caso si giunge davanti a un bivio, in cui è necessario prendere una decisione: da un lato un rinnovo personale, dall'altro una fuoriuscita. Dopo molteplici anni di servizio le persone normalmente iniziano a pensare e riflettere sulle proprie vite e carriere, finendo per sentirsi ancor più emotivamente attaccati e devoti al proprio lavoro. Sebbene il volontariato abbia un ruolo diverso rispetto al vero lavoro all'intero della quotidianità del singolo, può comportare conseguenze simili, vedasi il burn out, e un rinnovamento è stato riscontrato d'aiuto per contrastare la fatica e fenomeni simili, promuovendo la ricerca di energie nuove come nuova linfa per ripartire e continuare. Ricercare questa nuova motivazione può essere determinato dall'assunzione di un nuovo ruolo di rinnovamento attraverso il quale si aiuta il gruppo, l'organizzazione ma anche se stessi, riscoprendo un vero e genuino interesse nel volontariato (Moreland & Levine, 1982); altra possibilità sono un viaggio introspettivo focalizzato sulla riflessione di sé, sulle esperienze vissute e sui processi attraversati come volontario, i cambiamenti attuati e gli obiettivi raggiunti; in altri casi la soluzione migliore è quella invece di prendersi del tempo libero, per poi capire se ritornare o meno. Questa fase di rinnovamento può riportare i volontari alla fase emotivamente forte già vissuta in precedenza, o comunque condurli nuovamente all'idea di rimanere nell'organizzazione come volontari stabili; nei casi in cui queste opzioni si rivelino inefficaci si giunge alla sopracitata fuoriuscita.

##### 5) *Pensionamento*

Questa uscita rappresenta la chiusura del ciclo e funge da ponte tra il momento in cui il volontario esperisce *born out*, distacco, fatica e noia e quello in cui decide finalmente di lasciare l'organizzazione: è un punto di accumulo di molteplici motivazioni e ragioni a lasciare, nonché di massimo distacco a livello emozionale. Un importante ruolo in questo cambio radicale possono avercelo le circostanze di vita, che rappresentano un motivo

legittimo per uscire da un'organizzazione. Nonostante si possa giungere a questa fase in pieno *born out* o comunque fortemente provati, rappresenta un passaggio emotivamente difficile per chiunque, poiché il volontariato è un'attività basata su valori e attività emotivamente coinvolgenti che a volte rendono la fine di questa esperienza ancora più difficile che lasciare un lavoro retribuito. A tal proposito Levine e Moreline (1982) rinominano questa fase come memoria, in quanto rappresenta proprio il periodo in cui i volontari ricordano il proprio percorso e parlano riferendosi alle varie persone che hanno incontrato lungo il cammino, siano essi altri volontari o beneficiari, coi quali hanno costruito qualcosa di vero e autentico (tabella 2).

*Tabella 2: Cambiamento negli aspetti di volontariato attraverso le cinque fasi*

<i>Tematiche/ Fasi</i>	<i>Attività</i>	<i>Emozioni</i>	<i>Relazioni</i>	<i>Motivazione e impegno</i>	<i>Atteggiamenti e percezione</i>	<i>Costi e benefici</i>
Candidatura (1-2 mesi prima di entrare)	Fare domanda di volontariato	Entusiasmo misto a paure e fantasie	Alcuni hanno relazioni con altri volontari; attrazione per la popolazione target e per l'immagine organizzativa	Motivazione al volontariato: altruistica, egoistica e sociale; basso impegno	Idealismo romantico, alta ambiguità, bassa soddisfazione	Una sensazione positiva compare quando si fa domanda
Nuovo volontario (primi mesi)	Entrare nel mondo del volontariato: cercare di aiutare il più possibile	Evitamento e frustrazione	Membri marginali del gruppo e dell'organizzazione; aiutare facendo e focalizzandosi sui fattori di aiuto quantificabili	Contratto di impegno; poche sensazioni di sentirsi richiesto	Idealismo limitato, alta ambiguità, bassa soddisfazione	Tensione emotiva, frustrazione e tristezza
Coinvolgimento emotivo (4-8 mesi di volontariato)	Dare effettivo aiuto	"Alti e bassi": alta soddisfazione profonda tristezza	Relazioni strette coi beneficiari possono portare dilemmi; aiutare facendo focalizzandosi sulla qualità dell'aiuto	Il maggior impegno: identificazione con organizzazione e beneficiari	Idealismo sobrio che causa tristezza, bassa ambiguità, alta soddisfazione	Costi emotivi alti e trauma secondario unito a sensazioni di soddisfazione e significatività
Volontariato consolidato (dopo un anno)	Dare effettivo aiuto a meno beneficiari	Preoccupazione distaccata, burnout e fatica	Relazioni strette con pochi beneficiari; nessuna persona nuova; aiutare essendoci	Livelli di impegno e sensazioni di essere richiesto tornano basse	Realismo, cinismo, bassa ambiguità (soprattutto per esiti a lungo termine)	Alta consapevolezza della varietà di costi e benefici collegati al volontariato
Pensionamento (dopo uno o due anni di volontariato)	Separazione dall'organizzazione, dal gruppo, dai beneficiari	Tristezza e sollievo	Separazione e riti di passaggio. Ricordarsi dei beneficiari	Impegno nel volontariato in generale e nel cambiamento sociale	Ritrovare dell'idealismo generale	Mettere tutto quanto di appreso in prospettiva; difficile lasciar andare

### *La motivazione al volontariato*

Un punto focale e abbastanza stabile nel corso dei decenni di studio sul volontariato è la motivazione, che a diverse sfaccettature e attraverso varie prospettive viene inserita e considerata come uno dei maggiori fattori influenzanti la scelta di dedicarsi a questa causa:

cosa porta gli individui a considerare il volontariato, come decidono dove farlo, quanto tempo dedicarsi, quante risorse e cosa comporta il loro rimanere e continuare, sono tutte domande valide e alle quali è fondamentale cercare una risposta.

La motivazione al volontariato, come la motivazione al lavoro, è un insieme di processi psicologici che direzionano, danno energia e mantengono l'azione verso uno scopo, un ruolo, un lavoro, un progetto (Grant & Shin, 2011): questo obiettivo, indipendentemente da come si identifica, può ovviamente differenziarsi in base alle caratteristiche dell'ambiente, del luogo dell'attività di volontariato e dell'individuo. Alcune persone decidono di dedicarsi a questa realtà come risultato di eventi significativi accaduti nella loro vita, ad esempio, come già letto in precedenza, quando avviene un disastro naturale gli individui tendono a impegnarsi e unirsi alle organizzazioni non-profit locali che partecipano ai recuperi; altre invece scelgono di fare volontariato quando hanno raggiunto una specifica fase della propria vita, come il pensionamento, e hanno un quantitativo di tempo maggiore da dedicare alla causa.

Il panorama di possibilità è senz'altro vasto e variegato: la motivazione al volontariato presenta infatti scenari interdisciplinari ampiamente distinti, è stata studiata in discipline come la sociologia e la psicologia, l'economia e le scienze politiche, la pubblica amministrazione e la gestione d'impresa, il non-profit e la filantropia (Koehler & Rainey, 2008). Allo stesso modo anche l'attenzione che le è stata dedicata e la prospettiva di studio spazia dalla moralità sociale e lo sviluppo al confronto tra scelte razionali, dai legami affettivi al capitale sociale (Putnam, 2000). Tra queste diverse prospettive si possono dedurre quattro motivi comuni centrali: motivazione prosociale, solidarietà e socializzazione, *self-maximizing* e connessione affettive.

### 1) *Comportamento prosociale*

I comportamenti prosociali sono ampiamente definiti e riconosciuti come azioni legate all'aiutare l'altro e sono spesso un vero punto focale della ricerca sul volontariato e sulle organizzazioni non profit, grazie all'enfasi che viene data all'altruismo, all'attenzione per

la comunità e al migliorare il benessere dell'altro e della società (Brookfield, Parry, & Bolton, 2018). Non riguardano soltanto le donazioni di tempo attraverso l'attività effettiva di volontariato, ma anche donazioni di denaro e beni quali cibo, vestiti e donazioni di sangue. Gli studi ad su questo costrutto si focalizzano anche sulla distinzione tra motivazione esplicita ed implicita, così come tra motivazione altruistica e intrinseca, egoistica ed estrinseca. In generale si tratta di comportamenti che rispondono alla motivazione al servizio pubblico (PSM), teoria secondo la quale gli individui sono spesso motivati da elementi intrinseci di dovere, servizio ed empatia verso gli altri piuttosto che non riconoscimenti e premi estrinseci come il denaro (Perry & Wise, 1990). Le motivazioni comportamentali implicite o inconsce possono essere influenzate da bisogni spontanei, attraverso fattori ambientali come l'impegno di famigliari nel volontariato o la pressione sottile del gruppo dei pari; viceversa, le motivazioni comportamentali esplicite sono frequentemente legate a decisioni intenzionali, obiettivi consciamente prestabiliti e coincidenti con lunghi periodi di attività di volontariato (Aydinli et al., 2016).

## 2) *Solidarietà e socializzazione*

Solidarietà e socializzazione sono di vitale importanza perché collegano le motivazioni altruistiche a quelle auto-massimizzanti, nonché quelle intrinseche alle estrinseche. Il volontariato offre opportunità di incontrare nuove persone, di costruire reti sociali, di valorizzare lo sviluppo di determinate e particolari abilità e competenze e trovare soprattutto una causa comune con altre persone che la pensano allo stesso esatto modo (Fashant & Evan, 2020). Favorisce opportunità per la motivazione intrinseca come lo sviluppo e il rafforzamento della propria autostima (Stukas, et al, 2016), mentre per quella estrinseca presenta modalità come la creazione e definizione di un curriculum e la gestione della propria reputazione (Fashant & Evan, 2020). Solidarietà e socializzazione sono entrambi costrutti appartenenti sia alla sfera delle scelte individuali e delle attività fatte nel proprio tempo personale (Mozna et al, 2011) che alla sfera organizzativa, in quanto il

volontariato e l'impegno civico sono sempre più inclusi come elementi delle pratiche di HR (Rodell, 2013).

### 3) *Self-maximizing*

Nonostante il cuore della teoria della motivazione al volontariato sia focalizzato sulla natura altruistica del gesto, esiste però una forte consapevolezza pragmatica secondo la quale i programmi efficaci devono anche accogliere le motivazioni cosiddette "egoistiche" che, in ultima analisi, servono a favorire il bene comune (LeRoux & Feeney, 2015). Le ragioni egoistiche corrispondono ai motivi razionali e massimizzanti l'utilità, e includono spinte quali la costruzione di una carriera e lo sviluppo di abilità e competenze, di capitale umano e sociale e la costruzione di reti sociali (Pajo & Lee, 2011). In uno studio di Stukas e colleghi (2016) essi dimostrano come le persone con motivazioni orientate all'altro hanno maggiori probabilità di riportare un impatto positivo rispetto al loro benessere e all'autostima, una maggiore soddisfazione e maggiori connessioni sociali. Sebbene la ricerca abbia indicato che le motivazioni intrinseche come il dovere, il servizio e l'empatia sono spesso le motivazioni primarie nel settore del volontariato e non-profit, gli individui devono comunque avere sufficienti ricompense estrinseche, come lo stipendio, i benefici e la sicurezza, ai fini di soddisfare i loro bisogni primari.

### 4) *Connessioni affettive*

Le connessioni affettive sono generalmente legate a motivazioni tradizionali e nostalgiche, a legami emotive e si sovrappongono a motivazioni implicite e sociali legate alla famiglia, agli amici, alla fede e alla comunità (Agostinho & Paco, 2012). Queste tipologie di motivazioni, nella fattispecie quelle nostalgiche, risultano spesso radicate nelle relazioni emotive costruite attraverso le esperienze condivise e la cultura, sia in ambito familiare e sociale che in ambito di risorse umane attraverso la cultura organizzativa (Allen & Shaw, 2009).

La motivazione al volontariato si può considerare una tematica di fondamentale interesse per due ragioni in particolare: la prima è che da una prospettiva individualista rappresenta il cuore, il fulcro dell'attualizzazione e della continuità del volontariato, sia da una prospettiva di ricerca teorica che da un punto di vista maggiormente pratico; la seconda è che fornisce e presenta un'area di ricerca ottimale per riflettere ed esplorare la concezione sociologica sia dell'impegno che della partecipazione nella tarda modernità: questa modernizzazione viene contraddistinta da un incremento dell'individualizzazione (Beck 2000), che include la ricostruzione riflessiva dell'identità e il declino nella determinazione istituzionale delle scelte di vita (Heelas, 1998).

Se da un lato Beck (1992) puntualizza come questa tarda modernità sia definita da un aumento di incertezza, rischio e ambiguità, Giddens (1994) scrive di una nuova politica della vita centrata sull'individuo, in cui egli sottolinea la capacità del singolo di scegliere e costruire i propri valori e stili di vita. La complessità di quello che è l'attuale corpo sociale evidenzia comunque l'importanza del volontariato e della motivazione ad esso, e considerata la sua versatilità non si può far altro che riconoscere questo fenomeno nella sua vera natura, che incorpora elementi tradizionali e moderni, collettivi e individualistici.

### *Il modello ottagonale*

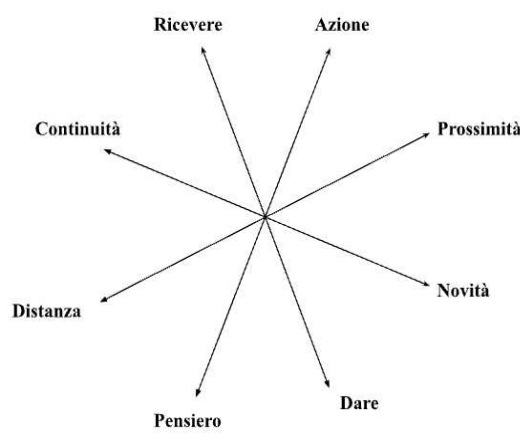
Sviluppato da Clary et al. (1998), il modello ottagonale della motivazione al volontariato è stato originariamente creato attraverso un ampio studio fenomenologico sulle esperienze e sulle motivazioni di chi fa volontariato: i ricercatori hanno condotto interviste con studenti universitari volontari (N= 444) in un programma di tutoraggio e hanno analizzato le loro risposte attraverso varie codifiche e categorizzazioni. Mediante una rigorosa analisi sono riusciti successivamente a identificare quattro dimensioni principali della motivazione dei volontari: valore, socialità, comprensione e miglioramento, le quali riflettono le ragioni più frequenti e salienti che i volontari hanno citato come ragioni del loro servizio.

I principali temi delle interviste includono le esperienze pregresse e attuali di volontariato, il contesto e l'inizio dell'attuale volontariato, l'attrazione e la spinta ad esso, gli elementi



motivanti l'impegno e la continuità, i legami sociali, i corsi di formazione, il ruolo della religione, l'immagine di sé come volontario, i benefici e le richieste dell'attività stessa, nonché la visione del proprio futuro nel volontariato. Per giungere alle quattro dimensioni invece, sono tre i passaggi fondamentali e cruciali: il primo è creare una rete tra gli elementi di motivazione elencati e presentati dai partecipanti; il secondo raggruppare e classificare tali elementi all'interno di cluster, il cui scopo è esplorare i contenuti e le relazioni tra i vari elementi motivazionali evitando una classificazione rigida; nell'ultima e terza fase si applica una categorizzazione ancora più approfondita tra le unità di significato e le loro relazioni interattive; sono emerse infine quattro dimensioni che incorporano otto poli: ottenere-dare, continuità-novità, distanza-prossimità e pensiero-azione (figura 9).

*Figura 9: Il modello Ottagonale: gli otto poli e quattro assi bidimensionali (Clary et al., 1998)*



#### *Dare – Ricevere*

Si tratta della dimensione con il maggior numero di elementi motivazionali (N= 233) suddivisi tra i due poli e lungo il loro asse; dal punto di vista del ricevere le tematiche maggiormente esposte sono le sensazioni di realizzazione personale derivate dal proprio operato e intese come realizzazione della propria espressione, dei propri interessi personali, delle abilità e della creatività; il benessere personale attraverso lo sperimentare gioia, umore positivo, coraggio e serenità, conforto e consolazione; per molti il volontariato offre un esercizio fisico e promuove la loro energia personale, così come trasmette sicurezza e promuove ricompense emotive, ad esempio esperienze di successo, la sensazione di essere

necessario, richiesto e avere un posto all'interno della società. Aiuta a disseminare e disperdere il senso di vuoto e aumentare quello di valore, offre una struttura dove poter trascorrere il proprio tempo e accumulare esperienza lavorativa.

Se ci si sposta sull'altro polo invece, dalla prospettiva del dare i volontari sono motivati dalle esigenze di aiuto dei più anziani, dei più giovani, degli svantaggiati e considerano il loro operato come un fattore di lotta rispetto all'esclusione sociale. Questo desiderio di voler aiutare emerge anche come volontà di promozione del benessere delle altre persone e di considerarsi utili per loro: un gruppo di volontari sottolinea come per loro l'enfatizzare le proprie caratteristiche altruistiche e l'esperienza di volontariato sia totalmente naturale quasi una vocazione, sia dal punto di vista spirituale che altri; ha inoltre permesso loro di donare il proprio tempo, la propria empatia e supporto, con l'esperienza personale che, seppur da sfondo, ha giocato comunque un ruolo non indifferente.

#### *Continuità-Novità*

La dualità tra questi due estremi prevede meno interazione e sovrapposizione rispetto alle altre dimensioni, un particolare da segnalare ma che non va ad intaccare l'ampio contesto della motivazione individuale che concerne questi due poli. La conoscenza dell'argomento e la familiarità del tema sicuramente influenzano e fungono da soglia per la scelta iniziale, così come eventuali esperienze e memorie positive pregresse incoraggiano ad una nuova avventura; il volontariato è stato spesso visto e considerato come un modo di vivere e mantenere determinate abilità e competenze, come l'essere una figura attiva e l'avere caratteristiche empatiche. Al polo opposto rispetto agli elementi appena presentati, il volontariato nasce per molti da un'immagine positiva di una particolare azione e dall'interesse per la tematica, offre un contro bilanciamento rispetto a situazioni del presente, come crisi personali o un periodo di vita particolarmente stressante, opportunità per apprendere nuove conoscenze, abilità, affrontare sfide, nonché un cambiamento personale, comportando un aumento in termini di coraggio e crescita psicologica.

### *Distanza-Vicinanza*

All'interno di questo quadro il peso della bilancia tende dalla parte della vicinanza, in quanto non è semplice identificare troppi fattori per i quali il volontariato compori un distanziamento: ad ogni modo, tra i pochi elencati i volontari sostengono la flessibilità del lavoro, l'importanza dell'essere in grado di definire dei limiti alle attività, l'atmosfera non strutturata e non burocratica e la natura delle attività; il volontariato può difatti offrire opzioni per attività dove gli individui possono fare la loro parte e aiuta a interagire mantenendo una sufficiente distanza dagli altri. Viceversa, molti volontari iniziano quest'esperienza con il desiderio di appartenere a un gruppo e di incontrare nuove persone: una parte integrante e rilevante del volontariato è non per niente lo spirito di comunità, basato sull'accettazione e le esperienze condivise e comuni, ma importanti si sono anche rivelate l'interazione verbale, i dialoghi e le discussioni, così come la natura sociale della maggioranza delle attività.

### *Pensiero-Azione*

I valori come sfondo dell'attività di volontariato esprimono spesso la propria e personale religiosità, può essere infatti motivato da modelli religiosi, pensato come una parte integrante della crescita mentale e spirituale di un individuo, così come offrire uno spazio per pensare e vivere le proprie questioni personali. L'attrazione al volontariato risiede anche nella sua natura d'azione e può soddisfare un desiderio di riempire il tempo, ad esempio in seguito al pensionamento, ma anche fungere da stimolo e interesse, che viene ulteriormente espresso anche per l'organizzazione delle attività incentrate sull'azione.

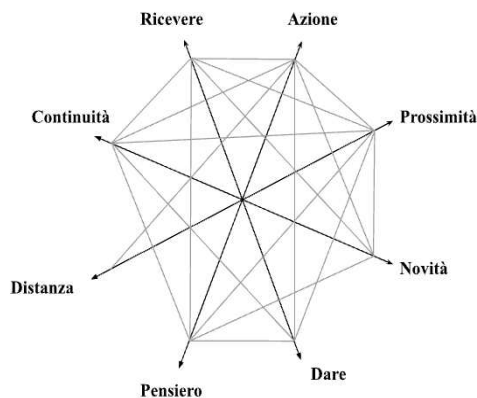
Dalla descrizione delle quattro dimensioni componenti il modello (N=767) va sottolineato come i poli ne rappresentino circa due terzi (N=527), mentre le restanti (N=240) si disperdono lungo il continuum che collega gli stessi poli e compongono le intersezioni tra essi (tabella 3).

*Tabella 3: Elementi della motivazione al volontariato, suddivisi per dimensioni, intermezzi e intersezioni*

<b>Dimensioni</b>	<b>Intermezzi tra dimensioni</b>	<b>Intersezioni tra dimensioni</b>
Dare (98), Ricevere (67)	68	
Continuità (45), Novità (38)	-	240
Prossimità (113), Distanza (11)	-	
Pensiero 12), Azione (42)	33	

Se si tracciano queste interazioni il risultato è una figura simile ad un diamante, dalle cui frecce si possono definire le varie interconnessioni: l'azione è sicuramente il polo maggiormente connesso, a differenza della distanza che presenta poche interazioni, mentre i poli del ricevere, della vicinanza e del pensiero sono fortemente legati a tutti gli altri elementi fuorché la distanza (figura 10). Da questo scenario appare chiaro come il modello ottagonale presenti una meta dimensione dentro-fuori della persona, che rispecchia e riflette la classica relazione multidisciplinare tra l'individuo e il mondo esterno.

*Figura 10: Dimensioni del modello Ottagonale: connessioni tra le otto dimensioni che costituiscono la persona*



Il diagramma del modello può essere informativo a due livelli: secondo gli elementi motivazioni, tramite la cui prospettiva si definisce il vasto numero di descrizioni individuali della motivazione al volontariato, e da una visione più ampia in cui le quattro dimensioni includono la meta-dimensione condivisa dentro-fuori di una persona, che funge da indicazione al fatto che le quattro dimensioni non sono separate tra loro, ma condividono una relazione interattiva: i quattro poli motivazionali puntanti verso destra dimostrano e riprendono proprio questo ultimo aspetto, direzionati ai cerchi sociali, alle

attività, ai nuovi contenuti e al dare agli altri; gli altri quattro invece, direzionati verso sinistra, sono maggiormente focalizzati verso l'interiorità di una persona, e riflettono sulla distanza con gli altri, sulla continuità di contenuto e sull'ottenimento di benefici. Va precisato come il modello non riprende le interviste individuali eseguite, né tantomeno la nozione che riguarda questa meta dimensione va considerata come un'affermazione di valore; prenderla come tale non renderebbe giustizia ai dati e, non riguarda soprattutto un'informazione da considerare o interpretare come una dicotomia tra altruismo ed egoismo. L'obiettivo ultimo del modello è difatti catturare i fenomeni della motivazione al volontariato value-free, e comprendere come si sono verificati all'interno della ricchezza delle esperienze individuali e del loro significato.

Risale allo stesso periodo un altro intervento in materia in cui, Clary et al (1998) arrivano a sviluppare un approccio funzionale allo studio della motivazione al volontariato per risolvere alcune questioni che i precedenti modelli hanno lasciato aperte: questa teorizzazione funzionale comporta nuove e ulteriori considerazioni.

L'approccio funzionale è una prospettiva motivazionale che indirizza l'indagine sui processi personali sociali che iniziano, dirigono e sostengono l'azione; le persone possono compiere e compiono le stesse azioni in base a diverse funzioni psicologiche, per esempio persone diverse si impegnano nella medesima attività di volontariato, ma lo fanno per raggiungere obiettivi differenti. Questo approccio sostiene come eventi psicologici importanti, vedasi l'avvio di un percorso di attività di volontariato e il suo mantenimento e prosieguo per lunghi periodi di tempo, dipendono dalla sintonia tra le preoccupazioni motivazionali degli individui e le situazioni che possono soddisfare quelle stesse preoccupazioni. La ricerca stimolata da analisi orientate alla motivazione di un'ampia varietà di processi cognitivi, affettivi, comportamentali e interpersonali, supporta i temi chiave del funzionalismo; attraverso questa ampia direttiva determinata dalla teorizzazione funzionalista, gli autori hanno cercato di definire le motivazioni precise, che possono essere soddisfatte attraverso la partecipazione al servizio volontario. Sulla base di varie

analisi delle funzioni svolte dal volontariato e dei risultati di differenti indagini empiriche sui volontari, si sono identificate sei funzioni personali e sociali del volontariato, e al fine di registrarle, Clary et al. (1998) hanno sviluppato uno strumento di misurazione corrispondente sotto forma di questionario: il *Volunteer Function Inventory*.

## CAPITOLO 2:

### LA RICERCA

#### 2.1 Strategia funzionale

Il *Volunteer Function Inventory* è uno strumento di misura e analisi quantitativa, un questionario, originariamente sviluppato da Clary, Snyder e Ridge nel 1992, la cui validità e affidabilità dal punto di vista psicometrico è stata pubblicata nel 1998.

L'approccio che gli autori hanno adottato per investigare gli aspetti motivazionali sottostanti il volontariato è stato quello dell'analisi funzionale, un'analisi frequentemente utilizzata in psicologia, applicata a diverse tematiche quali gli atteggiamenti, la persuasione e l'influenza sociale, che considera le motivazioni personali e sociali, i bisogni, gli obiettivi e le funzioni che vengono soddisfatte dalle azioni e credenze degli individui (Snyder, 1998). Secondo questa prospettiva, adattata al volontariato e agli individui che lo promuovono ed eseguono, nonostante una specifica attività di volontariato possa sembrare superficialmente identica per vari individui, le motivazioni nell' eseguirla potrebbero avere una forma diversa e riflettere processi motivazionali differenti. La logica sottostante questo studio diventa quindi quella di ricercare, indagare e identificare le motivazioni e i bisogni soddisfatti, nonché gli obiettivi raggiunti quando la persona è coinvolta nel volontariato.

Considerare tali motivazioni aiuta a comprendere meglio quello che le persone cercano quando pensano di iniziare a fare volontariato e ciò, permette di aiutare i soggetti che si avvicinano e intraprendono queste attività, a soddisfare e raggiungere i propri bisogni. Comprendere le motivazioni che spingono un soggetto a praticare volontariato, o più generalmente compiere azioni verso gli altri, può inoltre diventare una strategia di persuasione; gli scopi che spingono gli individui ad operare nel volontariato possono infatti diventare un target su cui fare leva per motivare l'individuo stesso ad intraprendere azioni di volontariato, con il fine ultimo di soddisfare queste necessità. Praticare volontariato, da questo punto di vista, può di conseguenza fungere da persuasore verso i soggetti non

volontari e, inconsapevolmente spingerli a partecipare, mossi dalla necessità e dal desiderio di soddisfare i bisogni motivazionali preesistenti.

## 2.2 VFI: Volunteer Function Inventory

Per accedere a queste diverse motivazioni insite nelle persone nei confronti del volontariato, Clary & Snyder (1998) hanno sviluppato un questionario di 30 domande, volte e focalizzate alla motivazione; nello specifico, lo strumento distingue sei dimensioni differenti e che compongono la motivazione: Valori, Comprensione, Socialità, Carriera, Valorizzazione e Protezione (tabella 4). All'interno del questionario ognuna di queste dimensioni presenta cinque domande corrispondenti, distribuite in maniera casuale, che andranno a determinare un punteggio che permette di ordinare le sei dimensioni dalla più importante a quella meno per il soggetto rispondente. Ognuna delle 30 domande presenta come modalità di risposta una scala Likert a sette punti, con valore 1 – non così importante e accurato – e 7 – estremamente importante e accurato -.

Tabella 4: Funzioni svolte dal volontariato e la loro valutazione sul Volunteer Functions Inventory (VFI)

<i>Funzioni</i>	<i>Definizioni concettuali</i>	<i>Esempio di item VFI</i>
Valori	L'individuo fa volontariato per esprimere o agire in base a valori come l'umanità	Considero il volontariato importante per aiutare gli altri
Comprensione	L'individuo cerca di apprendere di più rispetto al mondo ed esercitare qualità spesso non considerate	Fare volontariato mi permette di imparare attraverso l'esperienza diretta e pratica
Valorizzazione	Una persona può maturare e svilupparsi psicologicamente attraverso l'attività di volontariato	Il volontariato mi fa sentire meglio rispetto a me stesso
Carriera	Il volontario ha l'obiettivo di fare esperienza lavorativa attraverso il volontariato	Il volontariato mi aiuta a entrare nel mondo del lavoro, in un luogo in cui mi piacerebbe lavorare
Socialità	Fare volontariato permette all'individuo di rafforzare le proprie relazioni sociali	La gente che conosco condivide un interesse nel servizio comunitario
Fattori protettivi	L'individuo fa volontariato per ridurre le sensazioni negative, come il senso di colpa, o per affrontare problemi personali	Il volontariato è una buona fuga dai miei problemi



Lo scopo è quello di indagare quale, o quali, tra le sei dimensioni avrà la somma di punteggio più alta, il che rifletterà la dimensione

motivazionale di maggiore rilevanza e importanza per l'individuo; allo stesso modo, la dimensione con più basso punteggio determinerà la motivazione di minore considerazione.

Nei paragrafi successivi verranno analizzate e considerate nel dettaglio le sei dimensioni inserite nel *Volunteer Function Inventory*<sup>11</sup> e cosa queste significhino per l'individuo.

### *Dimensioni*

#### **Valori** (Items 3,8,16,19,22)

La scelta di diventare volontario in quanto atto che incorpora i più importanti valori, atteggiamenti e credenze è probabilmente il tema maggiormente presente nella letteratura e, non stupisce il dato secondo cui, in vari studi con risultati descrittivi in cui è stato somministrato il VFI, la dimensione Valori sia stata quella solitamente riconosciuta come più significativa (Clary et al., 1998).

Nello specifico, alcune persone attuano i propri valori intraprendendo azioni di volontariato: attraverso il proprio agito e servizio i soggetti ricevono soddisfazione dalla consapevolezza che il proprio operato sia una rappresentazione dei loro valori fondanti; per altre, invece, è il volontariato stesso a ricoprire una funzione valoriale, in questo caso l'opportunità e l'importanza di aiutare gli altri è il fattore chiave.

Trattando il costrutto dei valori, Schwartz (1992) ne ha identificati dieci<sup>12</sup> di carattere universale, la cui rilevanza dipende sia da differenze individuali che culturali; tra i più importanti per il volontariato si riscontrano la benevolenza (gentilezza nei confronti di chi si conosce, dei membri dei propri gruppi) e l'universalismo (gentilezza verso chiunque, uguaglianza e giustizia per tutti). Alcune ricerche dimostrano la presenza di correlazione tra il comportamento volontario e alcuni dei dieci valori identificati da Schwartz, e nello

---

<sup>11</sup> Appendice A

<sup>12</sup> I valori identificati da Schwartz sono: 1) Universalismo, 2) benevolenza, 3) conformismo, 4) tradizione, 5) sicurezza, 6) potere, 7) successo, 8) edonismo, 9) stimolazione, 10) autodirezione

specifico uno studio di Plagnol e Huppert (2009) riscontra associazioni positive forti tra i valori della benevolenza e dell'universalismo con le misure del volontariato formale e informale, e altre più deboli rispetto ai valori di edonismo e realizzazione.

Il desiderio di agire mediante valori umanitari e prosociali sembra essere radicato e relato a sensazioni di responsabilità personale e sociale, influenzate dalla società (Berkowitz, 1972). Rispetto a tale dinamica, Wilhelm & Bekkers (2010) suggeriscono come alcune persone, nello svolgere volontariato adottino due specifici atteggiamenti: da un lato il principio di cura, che guida le proprie azioni e che sembra avere delle radici teoriche nella norma soggettiva di obbligo morale<sup>13</sup> (Schwartz & Howard, 1982); dall'altro invece l'orientamento alla cura (Penner et al., 1982), il quale si focalizza sull'uso di principi di ragionamento morale<sup>14</sup>, che considerano gli interessi delle altre persone quando si agisce.

### **Comprensione (Items 12,14,18,25,30)**

Una seconda dimensione proposta da Clary & Snyder è la comprensione: i volontari ricercano opportunità di coinvolgimento con le organizzazioni interne alle proprie comunità per fare nuove esperienze, per comprendere e apprendere nuove informazioni relativamente a se stessi, alle altre persone cui si presta servizio, ad un problema sociale e/o all'organizzazione per la quale si agisce. In generale la soddisfazione di questo desiderio di apprendimento è data dalla volontà e dal gusto di conoscere e imparare.

A tal proposito, Gillath et al., (2005) sostengono come questa dimensione sia connessa al sistema esplorativo presentato dalla teoria dell'attaccamento di Bolwby (1969/1982) secondo la quale, la figura di attaccamento risulta fondamentale nel fornire una base sicura per l'esplorazione. Tale sistema esplorativo si attiva negli individui con attaccamento sicuro, ma rimane invece inibito per coloro con attaccamento insicuro; relativamente al volontariato, persone con attaccamento evitante risultano meno inclini a prestare questo

---

<sup>13</sup> La norma soggettiva di obbligo morale è la credenza che l'individuo sente addosso nel figurarsi ciò che gli altri pensano di lui e/o della sua azione, relativamente ad aiutare gli altri

<sup>14</sup> Il principio di ragionamento morale è un processo di pensiero in cui gli esseri umani si impegnano a determinare ciò che è giusto e sbagliato in una data situazione.

servizio e, nei casi isolati in cui ci si dedicano, non riscontrano né riconoscono la dimensione comprensione tra le principali ragioni dell'attività.

Lo studio di questa dimensione è stato fortemente preso in considerazione anche dalle istituzioni educative, che hanno a lungo sottolineato e riconosciuto il potenziale dei programmi di apprendimento sperimentale nei vari progetti di service learning<sup>15</sup> attuati e attivati negli scorsi decenni, e che sembrano determinare diversi esiti ed effetti positivi (Bringle & Steinberg, 2010). In uno studio effettuato da Brown (2011) alcuni studenti vengono assegnati in modo causale ad impegnarsi in servizi a favore di membri di una popolazione "bisogno" nell'ambito di un corso di psicologia; l'autore riscontra come l'apprendimento attraverso il *Service Learning* comporta nei partecipanti una diminuzione dell'orientamento alla dominanza sociale<sup>16</sup> e, viceversa, un aumento dell'empatia e del *perspective-taking*. Sembrerebbe quindi, che attraverso esperienze di questo tipo gli studenti apprendano riguardo ai propri punti di forza e abilità, così come al bisogno e all'importanza della partecipazione alla comunità e, tali consapevolezza fungono da monito a far loro proseguire il volontariato (Dawes & Larson, 2011).

### **Carriera** (Items 1,10,15,21,28)

Diversamente dalla dimensione appena descritta, la funzione carriera vuole soddisfare l'apprendimento di specifiche abilità e competenze, ciò non per il fine ultimo di conoscere qualcosa di nuovo, ma perché questa mole informativa potrebbe rivelarsi di supporto per opportunità lavorative.

Data la peculiarità di questa dimensione, alcuni individui considerano il volontariato come transizione precedente all'occupazione, altri, invece, sono maggiormente influenzati da

---

<sup>15</sup> Il *Service Learning* è una proposta pedagogica che unisce il Service (la cittadinanza, le azioni solidali e il volontariato per la comunità) e il Learning (l'acquisizione di competenze professionali, metodologiche, sociali e soprattutto didattiche), affinché gli allievi possano sviluppare le proprie conoscenze e competenze attraverso un servizio solidale alla comunità (MIUR).

<sup>16</sup> L'orientamento alla dominanza sociale è una prospettiva psicologica che si riferisce alla tendenza degli individui nel mantenere stabili le gerarchie sociali e al cui interno il potere si configura come fattore chiave per comprendere gli aspetti che influenzano la motivazione a mantenere forme di dominanza-sottomissione nelle relazioni intergruppo.

variabili culturali: Handy et al. (2010) riscontrano questa dimensione come un fattore di maggiore rilevanza nei paesi in cui la candidatura per entrare in meritevoli università viene avvalorata dall'inclusione di attività di volontariato nel proprio curriculum vitae.

Un'altra variabile da tenere in forte considerazione rispetto a questa dimensione è inoltre l'età, in quanto il perseguimento degli obiettivi sociali cambia con l'avanzare della stessa. Le persone giovani percepiscono il futuro come più lontano rispetto alla percezione che hanno gli individui più anziani: se i primi danno valore agli investimenti futuri e si concentrano maggiormente su obiettivi legati all'acquisizione di conoscenze, alla pianificazione della carriera e allo sviluppo di nuove relazioni sociali, i secondi si concentrano maggiormente sulle relazioni attuali ed emotivamente importanti e sugli obiettivi di regolazione emotiva. Si tratta di una dinamica ampiamente riconosciuta dalla *Socioemotional Selectivity Theory* di Carstensen (1991); non sorprendono quindi i risultati di uno studio effettuato da Okun e Schulz (2003) in cui si dimostra come volontari di età avanzata citino questa dimensione con meno rilevanza e importanza rispetto al valore che le riconoscono volontari più giovani, per i quali, il servizio di volontariato non contribuisce solo a migliorare il loro Curriculum, ma offre anche strade e modalità per formulare obiettivi, identificare i propri punti di forza e definire gli scopi di vita (Dawes & Larson, 2011).

### **Socialità** (Items 2,4,6,17,23)

In questa dimensione il volontariato vuole soddisfare la funzione sociale e rappresenta un riflesso delle influenze normative di amici, famiglia e/o gruppo sociale con stima nei confronti dell'individuo. Law and Shek (2009) hanno preso in esame nove dimensioni<sup>17</sup> dell'influenza familiare sul volontariato, applicate su un gruppo di adolescenti di Hong

---

<sup>17</sup> Le nove dimensioni in esame sono: 1) Percezione del coinvolgimento dei membri della famiglia nel servizio di volontariato; 2) Percezione delle credenze dei membri della famiglia nel volontariato; 3) Supporto della famiglia al comportamento di volontariato degli adolescenti; 4) Modellamento della famiglia al comportamento di volontariato degli adolescenti; 5) Ricompensa tangibile al comportamento di volontariato degli adolescenti; 6) Adesione alle pressioni della famiglia per svolgere il servizio di volontariato; 7) Tutoraggio familiare del comportamento di volontariato degli adolescenti; 8) Invito della famiglia a fare volontariato; 9) Sponsorizzazione familiare del comportamento di volontariato degli adolescenti.

Kong: i risultati dimostrano un'associazione positiva tra modelli di volontariato e credenze sul sostegno provenienti dalla famiglia con le intenzioni e il comportamento positivo al volontariato stesso; coercizione e ricompense riscontrano invece associazioni negative.

La rete sociale degli individui può espandersi e includere altri volontari, e i membri di queste stesse reti possono essere in seguito reclutati nel volontariato (Omoto & Snyder, 2002). A tal proposito, esiste una vasta letteratura dedicata ai modi in cui la connettività, come il capitale sociale, porti benefici alla società: aumenti nel volontariato sono spesso associati a maggiori capacità civiche, quali il senso individuale di vivere secondo le norme della società, e a maggiori relazioni sociali (Isham et al, 2006), che secondo gli autori rappresentano sia una causa che una conseguenza del volontariato.

#### **Valorizzazione** (Items 5,13,26,27,29)

Le ultime due dimensioni da considerare rappresentano, nello specifico, due concetti determinanti il modo di stare della persona; in questo caso, il sentirsi bene rispetto a se stessa. Il volontariato aumenta difatti l'autostima individuale attraverso il far sentire una persona importante e necessaria, nonostante tale persona possa comunque già sentirsi bene verso la propria interiorità, ma voglia procedere e decida di mettersi in gioco e vivere nuove sensazioni positive. Piliavin (2010) focalizza l'attenzione proprio di questa percezione di sentirsi importanti per la società, e la considera come mediatore chiave per spiegare l'impatto del volontariato sul miglioramento della salute fisica e mentale.

Se si considera invece il benessere edonico, si è dimostrato come emozioni positive quali l'orgoglio, l'entusiasmo e la gioia, considerate risultato dell'esperienza del volontariato, siano positivamente associate alle intenzioni di proseguire l'attività (Vecina & Chacon, 2005).

#### **Protezione** (Items 7,9,11,20,24)

Rispetto alla dimensione precedente, in questo caso la persona ha la tendenza a provare e vivere sensazioni di solitudine e senso di colpa, e sceglie il volontariato come un'occasione

per risollevarsi da queste. A tali individui il volontariato permette di raggiungere ed esperire sollievo, rappresenta una fuga dai turbamenti e svolge una funzione protettiva: Frisch & Gerard (1981) rilevano, infatti, come alcuni volontari della Croce Rossa si dedicano al servizio per fuggire dai pensieri negativi. Di importante attenzione è anche lo studio effettuato da Glomb et al. (2011), dove sono messe sotto esame le relazioni tra stati d'animo positivi e negativi con i comportamenti di cittadinanza organizzativa (forme di aiuto che vanno oltre ai vari requisiti professionali e che assomigliano al volontariato). I risultati dimostrano un legame tra l'umore negativo e il successivo aiuto extra-ruolo, sostenendo l'idea che tale aiuto possa avere qualità protettive; a dimostrazione di ciò, il resoconto con cui i partecipanti, dopo essersi impegnati in comportamenti di cittadinanza organizzativa, riportino stati d'animo più positivi.

#### *Validità e affidabilità dello strumento*

Le ricerche condotte finora dimostrano una sostanziale validità dello strumento, considerando che ognuna delle funzioni e dimensioni riflette una motivazione al volontariato identificata e riconosciuta empiricamente in letteratura; queste ricerche, inoltre, riconoscono una forte evidenza di variazione interindividuale nelle motivazioni al volontariato, con ognuna delle sei dimensioni che può rappresentare quella di maggiore rilevanza per alcuni individui, e quella di minore per altri. Questo aspetto, unito alla considerazione che nessuna delle dimensioni del questionario presenta una correlazione significativa con la misura di desiderabilità sociale, suggerisce che gli individui sono disposti a riconoscere e differenziare le funzioni, indipendentemente da quanto li possano far apparire desiderabili.

Il lavoro di Clary, Snyder & Ridge (1998) testimonia che anche l'inventario sia affidabile, al suo interno gli stessi autori dimostrano come gli items che compongono ciascuna dimensione siano particolarmente adatti a rappresentare le rispettive funzioni, e ciò è dimostrato dagli elevati coefficienti di affidabilità interna (tabella 5) dove tutte le dimensioni motivazionali riportano un coefficiente di coerenza interna pari o maggiore a

.80. Ad avvalorare l'affidabilità dello strumento si presenta la correlazione tra i punteggi registrati della scala e alcune variabili demografiche, come l'età: si può infatti assumere come i volontari anziani abbiano raggiunto e concluso la loro carriera, mentre quelli più giovani possano ancora considerare il volontariato anche per future alternative professionali. Rispetto a questa dimensione e ipotesi, si conferma una correlazione negativa significativa (-.53) tra l'età dei volontari e il punteggio della funzione carriera, a dimostrazione che, questa dimensione è di maggiore rilevanza per i volontari più giovani.

Tabella 5: Valori psicometrici del VFI (Clary et al., 1998)

Campione	Fattori	Media (M)	Deviazione Standard (DS)	Affidabilità ( $\alpha$ )
N: 467 partecipanti (media età 40.9, DS: 13.38)	Valori	5.82	1.00	.80
	Comprensione	4.91	1.32	.81
	Socialità	2.59	1.30	.83
	Carriera	2.74	1.64	.89
	Fattori protettivi	2.61	1.37	.81
	Valorizzazione	4.27	1.43	.84

### 2.3 Il progetto

Lo studio presentato in questo elaborato è stato svolto in collaborazione con tre ONG (*Vasilika Moon*, *Alatheia RCS* e *One Bridge To Idomeni*) che lavorano nei contesti di Atene e Corinto, e l'obiettivo è stato quello di indagare e identificare gli aspetti e fattori individuali che maggiormente hanno spinto le persone a dedicarsi all'opera di volontariato, e intraprendere questa esperienza all'interno di un contesto sensibile come quello di un campo profughi. La ricerca, di tipo esplorativo, ha previsto l'utilizzo di un approccio quantitativo, mentre i dati sono stati raccolti nel *Community Center Meraki* di Atene e nel *Community Center Xierapsies* di Corinto durante il soggiorno di tre mesi in Grecia e nei due mesi successivi al rientro.

Trattasi di due progetti molto diversi tra loro per via del contesto in cui sono inseriti; in particolare sono rivolti ad una stessa popolazione di rifugiati e richiedenti asilo, i quali però si trovano in condizioni e fasi diverse della procedura. Qui di seguito verrà presentato nel dettaglio il progetto del *Community Center Xierapsies* di Corinto, sede principale dell'esperienza.

In seguito alla rilevazione di bisogni, servizi mancanti e condizioni di vita dei molti richiedenti asilo residenti all'interno del campo governativo di transito di Corinto, è nato nel settembre 2019 il Progetto *Community Center* e *Community School*, il cui scopo è quello di fornire tali servizi assenti o comunque insufficienti nel campo, quali cibo, visite mediche ed istruzione.

La scuola rappresenta un luogo in cui vengono fornite sia alcune lezioni di lingua che altre a carattere maggiormente ludico-espressivo; nello specifico le lezioni offerte da volontari e volontarie sono, a seconda della lingua madre delle persone, corsi di inglese, tedesco e francese, sono tenute con una frequenza di due incontri a settimana, svolte in maniera interattiva e condotte da una persona o due, in base alle necessità e al numero degli studenti.

A qualche minuto di distanza da questo spazio educativo, il progetto trova il suo fulcro nel *Community Centre Xierapsies*, che dal greco si può letteralmente tradurre con "stretta di mano". È un termine che incorpora al meglio i valori promossi dal centro, ideato come luogo di aggregazione, di condivisione e coabitazione e in cui le differenti comunità che popolano il campo, e qualche locale, si possono incontrare, conoscere e intrecciare; il gesto delle mani che si stringono rappresenta un forte simbolo per la realtà del centro, in cui ci si impegna a promuoverlo come abitudine, per incoraggiare l'unione tra persone diverse, di età, etnia e cultura diversa, con storie e vissuti differenti. Aperto e operativo dal lunedì al venerdì, dalle 10 alle 18, offre vari servizi alle persone che lo frequentano, e il più importante ed essenziale è sicuramente il free shop: un piccolo spazio all'interno del centro, adibito alla distribuzione di cibo a scelta attraverso un sistema a punti a base



mensile, che ciascuna persona ottiene tramite un tesseramento iniziale e il cui quantitativo<sup>18</sup> varia in base ai membri che compongono il nucleo familiare.

Oltre al supporto alimentare sono di fondamentale importanza anche quello medico, possibile grazie all'aiuto di dottori di MVI (Medici Volontari Internazionali) che, a cadenza settimanale giungono al centro con traduttori, in base alle lingue delle persone da visitare in lista per la giornata; e quello psicologico erogato sia da psicologi prettamente italiani che, attraverso sedute organizzate su piattaforme online, garantiscono un percorso di continuità alle persone particolarmente vulnerabili, che da alcuni counselors di MSF (Medici Senza Frontiere) i quali, una volta a settimana trascorrono un'intera mattinata al centro, offrendo uno sportello di ascolto per chiunque abbia bisogno.

Recentemente sono stati inoltre avviati servizi dedicati e che offrono assistenza legale gratuita in termini di consulenza in lingua inglese, francese, araba e farsi, sportelli di ricerca lavoro con la dovuta procedura di documentazione e creazione di curricula vitae, uno spazio di noleggio biciclette e un internet point gratuito.

### *Obiettivi e quesiti della ricerca*

Questo elaborato si concentra sui volontari e volontarie che hanno aderito ai due progetti nel contesto greco per studiare e analizzare le dinamiche motivazionali che li hanno orientati e spinti a scegliere il volontariato. Attraverso l'implementazione del *Volunteer Function Inventory*, l'obiettivo di questa ricerca è quello di studiare e indagare i punteggi riscontrati dai partecipanti e verificare quanto questi siano simili a quelli provenienti dalla letteratura, e influenzabili da alcune variabili sociodemografiche

La ricerca è stata guidata dalle seguenti ipotesi:

- H1: verificare se gli elementi motivazionali dei partecipanti, e i loro corrispettivi punteggi, si possano empiricamente conformare ai punteggi medi riscontrati in letteratura attraverso una revisione sistematica sul volontariato e tramite l'applicazione del VFI in contesti socialmente eterogenei. Di conseguenza si avrà:

---

<sup>18</sup> Un membro (A) = 24 punti, due membri (B) = 42 punti, 3 membri (C) = 60 punti, 4 membri (D) = 72 punti, 5 membri (E) = 90 punti, 6 membri (F) = 96, 7 membri (G) = 112 punti.

- H1a = la dimensione Valori del VFI sarà il fattore col più alto punteggio medio registrato, indipendentemente da età, genere e contesto sperimentale
- H1b = la dimensione Comprensione del VFI sarà il fattore con secondo più alto punteggio medio registrato, mentre le dimensioni Socialità e Protezione risconteranno i punteggi medi più bassi

Per quanto riguarda la variabile genere, considerando il volontariato un tutt'uno e non separandolo tra formale e informale, gli studi sembrano mostrare che l'ordine delle motivazioni valutate dal VFI è lo stesso negli uomini e nelle donne (Fletcher & Major, 2004).

- H2: l'ordine delle dimensioni valutate dal VFI sarà lo stesso negli uomini e nelle donne e se tra i due genere emergono differenze statisticamente significative

In letteratura le analisi del questionario non si focalizzano sulle potenziali relazioni tra i sei costrutti che strutturano lo strumento, e sulla loro significatività statistica.

- H3: verificare l'esistenza di correlazioni, positive o negative, tra le sei dimensioni del questionario e considerare la loro eventuale significatività statistica

### *Partecipanti*

I partecipanti di questa ricerca esplorativa sono stati i volontari e volontarie delle tre associazioni, operanti nel progetto *Xierapsies* del *Community Center* di Corinto e nel progetto *Meraki* del *Community Center* di Atene. Grazie alla loro collaborazione, a quella delle ONG che coordinano entrambi i progetti e attraverso lo svolgimento del tirocinio prelauream di tre mesi, sono state raggiunte 56 persone per la compilazione del questionario: nello specifico, nel contesto di Corinto ha aderito la totalità dei partecipanti cui è stato presentato il questionario (N=35), quindi con un tasso di adesione del 100%, mentre nel contesto di Atene si sono riscontrati 5 partecipanti su 12, con un conseguente tasso di adesione del 41,67%. I restanti partecipanti hanno aderito ad uno dei due progetti e hanno effettuato la compilazione del questionario relativamente ad un'esperienza poco

precedente rispetto all'inizio dello studio, o nei due mesi successivi alla chiusura del progetto.

I criteri di inclusione alla partecipazione erano i seguenti: 1) essere maggiorenni, 2) essere volontari per una delle tre ONG operanti in uno dei due progetti, 3) prestare l'attività di volontariato in un arco temporale molto ravvicinato al momento presente: sono stati difatti considerati gli individui che hanno preso parte ai progetti a partire da gennaio 2023 fino ad agosto 2023. Le caratteristiche sociodemografiche dei partecipanti sono riportate in tabella 6.

Se si osservano i dati presentati in tabella si nota come il campionamento in esame è in gran parte di genere femminile, rappresentato da 48 partecipanti (83,9%), rispetto ai 9 individui maschi (16,1%): l'età media dei soggetti è invece di 24.3 anni (DS= 3.1), a dimostrazione di un ambiente e contesto molto giovane. Il livello d'istruzione presenta un indice medio di 4.05 (DS= 0.79) dove il punteggio di 4 risponde alla voce "Università (triennale)", mentre dal punto di vista dell'occupazione i nostri partecipanti rientrano maggiormente nelle categorie studenti e studenti lavoratori (M= 2.54; DS= 1.78). In ultima istanza viene chiesto agli individui se hanno già vissuto e fatto esperienze di volontariato, con la quasi totalità a conferma (N= 53; 96,4%), la cui durata presenta un indice medio di 4.81 (DS= 0.87) dove il punteggio 4 risponde alla voce "un mese" mentre il 5 a "qualche mese".

Tabella 6: Caratteristiche sociodemografiche dei partecipanti

		N (%)	M	DS	Range
<i>Genere</i>					
	Uomini	9 (16,1%)			
	Donne	47 (83,9%)			
<i>Età</i>					
	Giovani adulti	56 (100%)	24,3	3,1	18-34
<i>Lingua madre</i>					
	Italiano	50 (89,2%)			
	Francese	3 (5,4%)			
	Inglese	1 (1,8%)			
	Tedesco	1 (1,8%)			
	Spagnolo	1 (1,8%)			
<i>Livello d'istruzione</i>					
	Scuola primaria	/			
	Scuola secondaria (I grado)	/			
	Scuola secondaria (II grado)	16 (28,6%)	4.05*	.80*	
	Università (Triennale)	21 (37,5%)			
	Università (Magistrale)	19 (33,9%)			
	Dottorato	/			
<i>Condizione lavorativa</i>					
	Studente	23 (41,1%)			
	Studente lavoratore	15 (26,7%)	2.54*	1.78*	
	Lavoratore autonomo	1 (1,8%)			
	Impiegato	3 (5,4%)			
	Disoccupato	10 (17,9%)			
	Altro	4 (7,1%)			
<i>Esperienze di volontariato pregresse</i>					
	Si	54 (96,4%)			
	No	2 (3,6%)			
<i>Durate esperienze di volontariato</i>					
	Qualche giorno	/			
	Una settimana	/			
	Qualche settimana	3 (5,6%)	4.82*	.87*	
	Un mese	14 (25,9%)			
	Qualche mese	24 (44,4%)			
	Più di sei mesi	13 (24,1%)			

\*Valori di medie e deviazione standard calcolati considerando le voci delle varie categorie sociodemografiche su scala numerale 1-6 (esempio livello di istruzione: scuola primaria =1, scuola secondaria I grado =2, scuola secondaria II grado =3, Università triennale =4, Università magistrale =5, Dottorato =6)

### *Procedura*

La raccolta dati è avvenuta tra maggio e settembre 2023: la prima fase, della durata di tre mesi, è consistita nella diffusione, condivisione e implementazione del questionario in loco, all'interno del lavoro quotidiano per quel che concerne il progetto di Corinto e a cadenza bisettimanale per il progetto di Atene; la seconda fase invece, relativa ai mesi di agosto e settembre ha previsto una condivisione e un invito alla compilazione dello strumento da distanza. Risulta chiaro ed evidente come la maggioranza dei partecipanti sia stata reclutata nella prima fase, in quanto più facilmente raggiungibili e accessibili, con una possibilità diretta di presentazione del progetto e dello strumento, nonché l'opportunità di chiarire eventuali dubbi emergenti durante la compilazione stessa.

Ciascun partecipante riceveva quindi una prima presentazione della ricerca in auge, a voce o tramite messaggio, cui seguiva la condivisione di un link di accesso al questionario, dove era presente un'ulteriore spiegazione di come sarebbe proceduto lo studio; una volta prestato e confermato il consenso iniziale, si procedeva alla compilazione delle domande, la cui durata complessiva è stata stimata intorno a 8-10 minuti.

### *Strumenti*

La ricerca è stata eseguita attraverso la somministrazione del questionario *Volunteer Function Inventory*, composto da un'iniziale prima richiesta di consenso informato e dallo strumento in sé di 30 items su scala Likert da 1 – non così importante e rilevante – a 7 – estremamente importante e rilevante -, cui seguivano ulteriori sette quesiti relativi ai dati sociodemografici<sup>19</sup> dei soggetti, una seconda conferma del consenso informato e un'ultima domanda a aperta, creata come spazio per eventuali domande e/o interessi nei confronti della ricerca.

---

<sup>19</sup> Genere, età, lingua, livello educativo, occupazione, esperienze pregresse di volontariato e durata.

### *Analisi dei risultati*

Le analisi dei dati derivati dal questionario sono state effettuate attraverso il software Excel e il software R. Nello specifico, per confermare o confutare le ipotesi presentate si sono condotte le seguenti analisi:

- Per il primo quesito, nella sua duplice ipotesi, è stata condotta un'analisi quantitativa delle 30 domande chiuse del VFI e, calcolando la somma degli items associati a ciascuna delle sei dimensioni si è potuto determinare il punteggio medio relativo a ciascuna di esse, insieme alla rilevazione della deviazione standard e del coefficiente di affidabilità ( $\alpha$ ); attraverso un t-test tra le scale e il punteggio centrale, ciò ha permesso di verificare e constatare quale dimensione avesse il punteggio medio più alto, se esso fosse statisticamente significativo rispetto al punteggio centrale e determinare l'ordine di importanza di tutte e sei le dimensioni, la loro distribuzione rispetto al punteggio centrale.
- Riguardo al secondo punto, l'analisi quantitativa delle risposte si è concentrata sui contenuti di risposta del questionario, ha considerato la differenza di genere dei partecipanti e valutato in seconda istanza le eventuali e potenziali differenze di genere previste dall'ipotesi, tenendo in considerazione ciò che viene riportato letteratura. Si è quindi analizzato il questionario suddiviso nelle sei diverse dimensioni che lo compongono e valutato se, rispetto ad esse, ci siano differenze statisticamente significative. Attraverso la creazione di due campionamenti, maschi e femmine, si è proceduto con molteplici t.test legati alle sei dimensioni, alla ricerca di effettive differenze.
- Per quel che concerne il terzo quesito invece, si è voluto valutare l'esistenza eventuale di correlazione tra le sei dimensioni del VFI; nonostante l'assenza di questa tipologia di analisi in letteratura, sembrava interessante verificare la presenza di relazioni, positive o negative tra i vari costrutti dimensionali.

## CAPITOLO 3:

### ANALISI DEI RISULTATI E DISCUSSIONE

#### 3.1 Statistiche descrittive

Nel presente capitolo vengono esposti i risultati delle analisi dei dati quantitativi per rispondere ai quesiti di ricerca: nella tabella 7 vengono presentate le statistiche descrittive delle variabili oggetto di indagine.

*Tabella 7: Medie e deviazioni standard ponderate e coefficienti medi di affidabilità delle scale VFI*

<i>Dimensioni</i>	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Media</i> <i>(M)</i>	<i>Deviazione</i> <i>standard (DS)</i>	<i>Differenza dal</i> <i>punto centrale</i>	<i>Coefficiente di</i> <i>affidabilità (<math>\alpha</math>)</i>
Valori	1-7	3.60	7.00	6.125	.83	***	.79
Carriera	1-7	2.00	7.00	4.90	1.26	***	.81
Comprensione	1-7	3.80	7.00	6.282	.73	***	.70
Socialità	1-7	1.00	6.20	3.518	1.43	*	.86
Valorizzazione	1-7	1.60	6.20	4.125	1.15	-	.69
Protezione	1-7	1.20	6.20	3.646	1.30	-	.73

*Le medie dei costrutti. \*\*\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$*

Per l'analisi statistica e comparazione delle principali ipotesi dello studio, le medie e deviazioni standard ponderate e gli indici alpha di Cronbach sono stati calcolati e messi in paragone rispetto alla revisione sistematica presente in letteratura (Chacón et al., 2018).

Il primo quesito di ricerca aveva l'obiettivo di indagare i punteggi delle sei dimensioni del questionario e riconoscere quale di esse riscontrasse la più alta rilevanza; le risposte dei partecipanti sono state molteplici e variegata, riflettendo l'unicità del vissuto di ognuno.

Per questo campione, si sono trovati i seguenti punteggi medi su importanza riferita per ogni scala: Comprensione (M= 6.282; DS= .73), Valori (M= 6.125; DS= .83), Carriera (M= 4.90; DS= 1.26), Valorizzazione (M= 4.125; DS= 1.15), Protezione (M= 3.646; DS= 1.30) e Socialità (M= 3.518; DS= 1.43). Inoltre, ogni scala è risultata internamente

coerente: per la Socialità,  $\alpha = .86$ , per la Carriera,  $\alpha = .81$ , per i Valori,  $\alpha = .79$ , per la Protezione,  $\alpha = .73$ , per la Comprensione  $\alpha = .70$ , per la Valorizzazione  $\alpha = .69$ .

Le medie di risposta di ogni scala sono state messe a confronto con il punto centrale della scala di risposta, permettendo delle valutazioni rispetto alle sei dimensioni e la loro rilevanza da parte del campione statistico.

I partecipanti riportano elevati livelli di importanza data alle dimensioni Valori e Comprensione, e ottimali per quanto riguarda la voce Carriera; relativamente alla subscale Valorizzazione i livelli di riconoscimento sono buoni, mentre si presentano come moderati per le ultime due, vale a dire Protezione e Socialità. Per quanto riguarda i punteggi di minimo e massimo, rispetto a quanto appena detto, non stupisce che i riscontri dei primi, rispetto alle dimensioni Valori e Comprensione, si avvicinino fortemente alla soglia del punteggio centrale.

La differenza dal punto centrale risulta quindi statisticamente significativa per tre subscale: Valori, Comprensione e Carriera, mentre non evidenzia alcuna significatività statistica per le altre tre: Valorizzazione, Socialità e Protezione, indicando che tali costrutti presentano un livello di importanza maggiormente intermedio.

Per quel che riguarda i coefficienti di affidabilità, i risultati indicano punteggi di coerenza interna altamente accettabili nelle scale Socialità, Carriera e Valori, e moderatamente accettabili nelle scale Protezione, Comprensione e Valorizzazione, tutte a testimonianza della generale affidabilità e validità dello strumento (usando 0.8 come soglia), che a sua volta è stato valutato nella sua coerenza interna e riporta un alto punteggio (tabella 8).

*Tabella 8: Valori di affidabilità dello strumento VFI applicato nel contesto di Corinto*

<i>Strumento</i>	<i>Items</i>	<i>Coefficiente di affidabilità (<math>\alpha</math>)</i>	<i>Intervalli di confidenza (2.5% - 97.5%)</i>
VFI	30	.887	0.819 – 0.914



Se si propone un paragone rispetto allo studio originario di Clary, Snyder & Ridge (1998)<sup>20</sup>, si possono notare alcune piccole differenze di ordine delle scale e di punteggio; fermo restando che il campionamento è imparagonabile e anche il range dell'età dei partecipanti è nettamente a favore dello studio degli autori, il focus attento viene concentrato sull'ordine di importanza delle dimensioni. La scala Valori è quella con un maggiore riscontro e un punteggio (M= 5.82; DS= 1,00) nettamente superiore alle altre, cui seguono Comprensione (M = 4.91; DS = 1.32) e Valorizzazione (M= 4.27; DS= 1.43); le ultime tre, vale a dire Carriera (M= 2.1; DS = 1.64), Protezione (M= 2.61; DS= 1.37) e Socialità (M= 2.59; DS= 1.30) riportano invece valori inferiori al punto centrale, rispecchiando quanto queste dimensioni abbiano un minor impatto nel determinare la motivazione individuale al volontariato. I punteggi di questo esperimento presentano in generale un range più ampio rispetto allo studio vagliato in questa tesi (3.23 a 2.76) e punteggi maggiormente ridimensionati se si considerano le voci negative del questionario, vale a dire esiti sotto la soglia del valore 4, che funge da spartiacque tra la rilevanza positiva o meno di un costrutto; qui può entrare in gioco il tema della desiderabilità sociale, che potrebbe avere influenzato la compilazione del questionario oggetto di studio: uno dei limiti che verrà successivamente riportato è infatti il duplice ruolo di volontario e ricercatore in un ambiente in cui colleghi e colleghe diventano la popolazione studio e in cui, la loro partecipazione a livello di compilazione potrebbe essere influenzata da fattori esterni, come il rapporto instaurato e il bisogno inconscio di dover e voler dare risposte socialmente più accettabili. Per quanto riguarda poi il coefficiente di affidabilità tutte e sei le dimensioni riportano un indice di alta coerenza interna, che nel presente studio viene pareggiato dalle voci Carriera e Socialità, mentre per le restanti presenta punteggi leggermente al di sotto.

I risultati dello studio vanno poi paragonati a quanto emerge dalla letteratura e confrontati quindi con la revisione sistematica, i cui esiti sono riportati nella tabella 9 (Chacón et al., 2017).

---

<sup>20</sup> Vedasi dati riportati a pagina 53 (tabella 5)

*Tabella 9: Medie e deviazioni standard ponderate, coefficienti di affidabilità delle scale VFI*

Scale	Campione M (studi)	Media totale	Campione SD (studi)	Deviazione standard totale	Campione attendibilità $\alpha$ (studi)	Attendibilità totale
Valori	21988 (53)	5.21	19332 (48)	1.35	17402 (30)	.78
Socialità	20375 (50)	3.61	17719 (45)	1.53	16554 (27)	.82
Comprensione	21608 (57)	4.26	18232 (46)	1.49	16444 (27)	.83
Protezione	20674 (50)	2.82	18018 (47)	1.46	16982 (30)	.83
Carriera	21698 (57)	2.89	18322 (47)	1.23	17286 (31)	.84
Valorizzazione	21698 (51)	4.22	18322 (47)	1.63	16413 (27)	.84

I dati riscontrati dalla letteratura riportano il seguente ordine dimensionale: Valori (M= 5.21; DS= 1.35), Comprensione (M= 4.26; DS= 1.49), Valorizzazione (M= 4.22; 1.63), Socialità (M= 3.61; DS= 1.53), Carriera (M= 2.89; DS 1.23) e Protezione (M= 2.82; DS= 1.46). Rispetto quindi alla prima ipotesi proposta, l'ordine di rilevanza delle dimensioni viene lievemente smentito, in quanto nel campionamento di partecipanti dello studio la Comprensione presenta il più alto indice di punteggio medio, seguito dalle dimensioni Valori e Carriera; considerando il giovane campione statistico (M= 24.3; DS= 3.1) si può constatare che trovi conferma la teoria della selettività socioemozionale di Carstensen, secondo cui volontari giovani danno molta rilevanza alla dimensione Carriera riguardo alle possibilità che può loro offrire la realtà del volontariato: in questo caso il dato si discosta dall'ordine di punteggio riscontrato dalla letteratura, che si suppone presenti campionamenti più omogenei e soprattutto larghi di partecipanti. Gli esiti dell'analisi vedono poi la dimensione di Valorizzazione personale, cui seguono Protezione e Socialità, che rispetto alle similitudini con lo studio originario di Clary et al., sembrerebbero ora smentiti dalla revisione letteraria che prevede, in ordine di rilevanza, Valorizzazione, Socialità, Carriera e Protezione.

Relativamente ai valori del coefficiente  $\alpha$  di Cronbach si ottengono i seguenti risultati: per Carriera e Valorizzazione  $\alpha = .84$ , per Protezione e Comprensione  $\alpha = .83$ , per Socialità  $\alpha = .82$  e per Valori  $\alpha = .78$ . Un'importante considerazione da restituire rispetto all'utilizzo di questo strumento, è che a partire dallo studio originale, passando dalla revisione

sistematica confrontata, fino ad arrivare allo studio oggetto di questo elaborato, l'indice di efficienza interna presenta sempre valori medio-forti per tutte le dimensioni che lo compongono. Analisi ulteriori, con campionamenti più ampi e omogenei sono comunque necessarie per poter mettere a confronto la motivazione al volontariato di questo contesto di studio, rispetto a quello che si riscontra dalla letteratura.

### **3.2 Confronto tra la variabile genere e le sei dimensioni del VFI**

All'interno di questo studio, oltre ai trenta quesiti del VFI, ai partecipanti sono state anche poste delle domande di carattere sociodemografico e, a tal proposito, il secondo quesito di ricerca vuole indagare la possibile influenza di alcune di queste variabili sulle risposte date dagli individui negli items del questionario.

Non avendo potuto considerare la variabile età a causa del campionamento fortemente giovane, omogeneo e con un range troppo ristretto d'età, l'analisi dei punteggi si è dedicata all'indagare l'eventuale presenza di differenze significative determinate dal genere dei partecipanti.

La connotazione *gendered* del non profit è un tema emerso con chiarezza già dalle ricerche pionieristiche dei primi anni Novanta; così, nel libro *Women and Power in the nonprofit Sector* (Odendahl & O'Neill, 199), viene mostrato efficacemente come tale ambito sia contraddistinto da una forza lavoro prevalentemente femminile, da una divisione delle mansioni basata sul genere, con predominanza maschile nei ruoli di potere, e, più in generale, dall'esistenza diffusa di una concezione stereotipata dei ruoli e delle responsabilità che associano al femminile specifici ambiti di intervento quali, ad esempio, l'assistenza sociale e sanitaria o l'istruzione. Questa connotazione del non profit è stata confermata, più recentemente, da alcune indagini campionarie orientate allo studio del volontariato europeo. Nella maggior parte dei Paesi comunitari la popolazione dei volontari, caratterizzata da una leggera prevalenza maschile o un sostanziale bilanciamento tra i generi, mostra una concentrazione delle donne in determinati settori di intervento (tra

tutti, il settore sociosanitario, con l'eccezione dell'emergenza sanitaria) e una netta predominanza maschile nei ruoli di dirigenza (Commissione Europea 2011).

Nello studio in auge, concentrato in un contesto sociale e di emergenza, il campione considerato sembra supportare ciò di evidenziato in letteratura, vista l'evidente prevalenza di individui di sesso femminile; nonostante ciò il numero di partecipanti e la rilevanza che i due generi hanno per le sei dimensioni sono costrutti apparentemente slegati che richiedono analisi ulteriori e distinte: si è quindi voluto procedere col calcolo dei punteggi ponderati di media e deviazione standard per entrambi i campioni di genere, relativamente alle sei subscale che compongono il questionario, rilevando eventuali differenze statisticamente significative (tabella 10):

*Tabella 10: Confronto tra partecipanti maschi e femmine (t-test per campioni indipendenti)*

Dimensioni VFI	Maschi			Diff.	Femmine	
	Scala	Media	DS		Media	DS
Valori	1-7	5.62	1.10	-	6.22	.75
Comprensione	1-7	6.04	.83	-	6.33	.70
Carriera	1-7	4.38	1.44	-	5.0	1.21
Valorizzazione	1-7	4.07	1.41	-	4.14	1.12
Socialità	1-7	3.29	1.67	-	3.56	1.39
Protezione	1-7	3.64	1.12	-	3.65	1.35

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001; (\*) p < .10

I risultati del campione maschile riportano i seguenti dati per le diverse dimensioni: Valori (M= 5.62; DS 1.10), Comprensione (M= 6.04; DS= .83), Carriera (M= 4.38; DS= 1.44), Valorizzazione (M=4.07; DS= 1.41), Socialità (M= 3.29; DS= 1.67) e Protezione (M= 3.64; DS= 1.12); mentre quelli del campione femminile: Valori (M= 6.22; DS= .75), Comprensione (M= 6.33; DS= .70), Carriera (M= 5.0; DS= 1.21), Valorizzazione (M= 4.14; DS= 1.12), Socialità (M= 3.56; DS= 1.39) e Protezione (M= 3.65; DS= 1.35).

Attraverso lo svolgimento di un'analisi di t-test per campioni indipendenti, si è deciso di confrontare le medie dei partecipanti di sesso maschile e femminile e verificare l'eventuale esistenza di differenze di genere in merito alle scale dello studio; dal confronto tra i due gruppi non risultano esserci differenze statisticamente significative (valori p-value tutti maggiori a  $\alpha = .05$ ). Entrambi i subcampioni dimostrano di dare grande importanza alle scale Valori e Comprensione, i cui punteggi si avvicinano maggiormente al range massimo della scala; per le dimensioni Carriera e Valorizzazione entrambi i punteggi dei due gruppi superano il punto centrale, mentre per Socialità e Protezione il punteggio finale di ambedue i subcampioni rimane al di sotto della soglia di media.

Per quel che riguarda quindi l'ipotesi di ricerca, i punteggi riscontrati e le analisi effettuate sembrano non evidenziare l'esistenza di differenze significative a livello di genere, e l'ordine con cui le subscale sono riconosciute è lo stesso per i partecipanti maschi e femmine; ulteriori analisi sono comunque necessarie, così come un più ampio numero di studi per testare questa ipotesi.

### 3.3 Correlazioni tra le sei dimensioni del VFI

Sono state poi svolte, alcune analisi di correlazione, mediante l'utilizzo del software r, i cui risultati verranno esposti qui di seguito. Nella tabella 11 sono riportati i coefficienti di Pearson emersi per le relazioni tra le sei dimensioni del VFI.

*Tabella 11: Correlazioni tra subscale del VFI*

	Valori	Comprensione	Carriera	Socialità	Valorizzazione	Protezione
Valori	1					
Comprensione	.715***	1				
Carriera	.304	.476**	1			
Socialità	.211	.351	.300	1		
Valorizzazione	.136	.327	.336	.400	1	
Protezione	-.032	.312	.216	.297	.517**	1

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001; (\*) p < .10

Dalle analisi dei risultati emerge una relazione positiva tra scala Valori e Comprensione ( $p < .001$ ), che potrebbe spiegare come queste siano le dimensioni maggiormente considerate dai partecipanti di questo studio, così come dal punto di vista della letteratura; dato ulteriormente supportato dalla loro significatività statistica in relazione al punteggio centrale. La dimensione Comprensione presenta inoltre una correlazione positiva con la dimensione Carriera, dimostrando che nell'ambito del volontariato il lavorare su sé stessi e il comprendersi meglio, così come l'acquisire conoscenze rispetto al contesto in cui si presta servizio, siano intrecciati. Non stupisce poi riscontrare una evidenza di relazione positiva tra Valorizzazione e Protezione: entrambe rappresentano infatti due concetti determinanti il modo di stare della persona. Se da un lato il volontariato aiuta a credere maggiormente in sé stessi, aumentando le sensazioni di autoconsapevolezza e autoefficacia, dall'altro permette di gestire e attenuare l'impatto delle emozioni e sensazioni negative che capitano in determinati momenti di vita (Frisch & Gerard, 1981). Se si considera la scarsa presenza di ricerca rispetto all'esistenza di correlazioni tra subscale, ulteriori indagini sono sicuramente raccomandate.

## CONCLUSIONI

### Limiti della ricerca

Questa ricerca presenta alcuni limiti che vanno considerati nell'interpretazione dei risultati. Il primo limite riguarda il campione ridotto di partecipanti, dovuto a diverse ragioni, tra cui il ricambio di volontari all'interno del periodo di raccolta dati nei due contesti di Corinto e Atene, da considerare come variabile difficile da prevedere prima dell'inizio del progetto e della partenza verso la Grecia; per tale aspetto, dopo un confronto con la coordinatrice del *Xierapsies Community Center* e il coordinatore del *Meraki Community Center*, si è confermata l'impossibilità di prevedere un numero certo di potenziali partecipanti allo studio, in quanto i volontari e le volontarie in arrivo tramite le tre ONG rappresentavano informazioni che andavano oltre il loro livello informativo e conoscitivo, venivano gestite da altre persone, e non era possibile conoscerne la numerosità; non si è quindi riusciti a stabilire una cifra target da raggiungere e i dati venivano raccolti a mano a mano che i due supervisor dei progetti venivano avvisati rispetto ai nuovi arrivi e comunicavano tempestivamente le informazioni durante le riunioni di inizio settimana. Una fortuna, a tal proposito, è stata il periodo dell'anno in cui è stata eseguita la raccolta dati sul campo, in quanto nei mesi estivi solitamente c'è un maggior transito di persone che si fermano per periodi più brevi in quanto giunte lì per volontariato vero e proprio, a differenza dei periodi "scolastici" in cui c'è meno ricambio e gli individui si fermano per maggior tempo, anche e soprattutto per motivi professionali e di tirocinio. Tra i due contesti quello di Corinto è stato senz'altro maggiormente fruttuoso e accessibile in quanto sede diretta dell'attività di tirocinio, e non stupisce quindi che la maggior parte dei dati raccolti provenga da partecipanti che hanno compilato il questionario da maggio a luglio (N=40). Nella seconda parte di raccolta dati, eseguita da remoto, è stato decisamente più complicato raggiungere i profili di volontari e volontarie delle tre ONG. Attraverso un dialogo coi rappresentanti di tutte e tre le realtà si è proceduto con la condivisione via e-mail del questionario, sia a chi era da poco rientrato che a coloro che avevano preso parte al progetto nei mesi precedenti all'inizio dello studio;

appare qui chiara la dinamica maggiormente dispersiva e di aumentata difficoltà nel raggiungere le varie persone, e convincerle a dedicare del tempo alla ricerca. Nei casi di mancata compilazione, soprattutto da remoto, non si è potuto insistere ulteriormente sulla collaborazione e si è lasciato alla persona lo spazio e libertà di scelta nel partecipare o meno allo studio.

Sempre tendendo in considerazione i partecipanti, sopraggiungono due ulteriori limitazioni allo studio, che riguardano le caratteristiche sociodemografiche: la prima è la variabile età, per la quale il campione statistico risulta molto omogeneo ( $M=24.3$ ;  $DS= 3.1$ ) e con ristretto range (18-34), il che rende difficile verificare quanto l'età possa influire nella rilevanza personale di una dimensione piuttosto che un'altra nella scelta di fare volontariato; la seconda è invece relativa al genere dei partecipanti, in cui si presenta un netto sbilanciamento a favore delle partecipanti femminili (47 a 9), che rende più complicato l'affidarsi al riscontro sull'esistenza di differenze statisticamente significative tra le risposte ottenute nel questionario e il genere di appartenenza dei partecipanti.

Un altro importante aspetto da esaminare, fortemente collegato a quello precedente e relativo al campione esiguo, riguarda il tempo di svolgimento del progetto: tre mesi (in loco) si sono rivelati troppo pochi per completare con successo lo studio; avere più tempo a disposizione avrebbe permesso di ampliare le possibilità d'incontro e il relativo numero di partecipanti, permettendo una raccolta dati maggiore e più completa.

A ciò si aggiunge il doppio ruolo come ricercatore (e quindi impegnato nel lavoro di reclutamento dei partecipanti e di distribuzione e richiesta di compilazione del questionario) e volontario/tirocinante (e quindi impegnato nel lavoro quotidiano all'interno del centro). Questa doppia responsabilità, oltre ad aver in parte ridotto il tempo per la ricerca, ha dato luogo talvolta a compromessi con il fine di affrontare al meglio le incombenze che richiedevano di essere portate a termine. Lavorare da volontario con i rifugiati e richiedenti asilo significa mettersi al servizio di persone in costante emergenza, per cui richiede di tenere in sospeso ciò che si sta facendo per occuparsi di un'imminenza umanamente più importante e necessaria.



Un ulteriore limite si riferisce poi alla metodologia del questionario utilizzata nel presente studio. L'idea di partenza era quella di proporre e creare delle interviste semi-strutturate ai volontari e volontarie, ma in seguito a qualche confronto coi supervisor dei due progetti si sono accettate le complicitanze che la cosa avrebbe determinato, sia a livello gestionale e organizzativo, che temporale; in particolare, il tempo a disposizione per intervistare i volontari, nonché ricevere la loro disponibilità, sarebbe stato molto limitato: si è quindi deciso di cambiare percorso, utilizzando un questionario e aggiungendo qualche informazione di raccolta a carattere sociodemografico per verificarne l'eventuale influenza, cercando di non allungare troppo la struttura dello strumento e i tempi di compilazione, visto e considerando il contesto di applicazione e implementazione.

### **Implicazioni operative e sviluppi futuri**

Il volontariato, anche definito servizio comunitario (soprattutto negli Stati Uniti), può essere regolare e prolungato o ad hoc e di breve durata (episodico) (Macduff, 2005), può comprendere attività dirette ad aiutare gli altri (civico) (Jenkinson et al., 2013), alla conservazione dell'ambiente (ambientale) (Husk et al., 2016) e può rappresentare parte dell'educazione (service learning), spesso accompagnata da una riflessione strutturata sull'attività di volontariato stessa (Conway et al., 2009).

Rispetto ad altre azioni di carattere sociale presenta delle caratteristiche abbastanza uniche e un duplice beneficio: il volontariato determina chiari vantaggi economici alle organizzazioni (NCVO, 2021) e agisce come un "ponte" di servizi assistenziali verso le comunità svantaggiate (South et al., 2011). Sono poi presenti diversi benefici per i destinatari di questi servizi, che includono un aumentato senso di partecipazione, fiducia in sé e autoefficacia, così come una ridotta solitudine facilitata da un relazionarsi maggiormente neutrale e reciproco (Gronlund & Falk, 2019).

Il volontariato comporta inoltre migliorie a chi lo presta; esistono studi che riscontrano effetti positivi significativi dal punto di vista sociale, fisico e mentale, inclusa la diminuzione dei tassi di mortalità e l'incremento di comportamenti salutari (Linning &

Jackson, 2018). Inoltre, c'è evidenza che tali benefici si manifestino dall'adolescenza e rimangano presenti per il resto della vita (Mateiu-Vescan et al., 2021), con la possibilità di aumento col passare degli anni (Piliavin, 2010). Quel che rimane in parte non chiaro è quali di questi benefici, soprattutto relativamente alla salute mentale, fungano da predittori piuttosto che rappresentare un risultato del volontariato (Stuart et al., 2020) (figura 11).

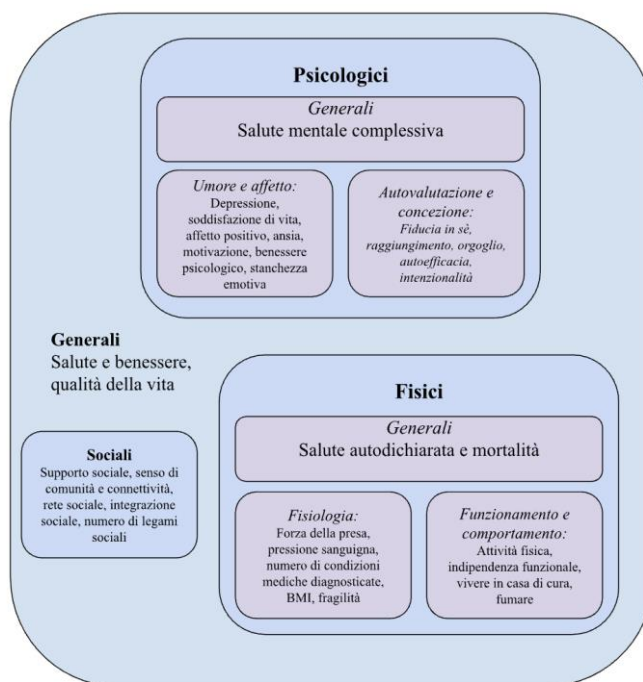


Figura 11: Risultati identificati e analizzati sugli effetti del volontariato attraverso revisione letteraria (Nichol et al., 2023)

Uno studio approfondito dei benefici del volontariato potrebbe dare informazioni sull'utilità e sull'importanza di questa attività nel migliorare la salute e il benessere del ricevente (Tierney et al., 2022), e supportare il duplice giovamento che ne può derivare (Mateiu-Vescan et al., 2021). Nel momento in cui si definiscono meglio questi benefici, la cosa potrà risultare d'aiuto nel mantenere i volontari all'interno di una data organizzazione, tema fortemente dibattuto in letteratura e che presenta come possibili soluzioni il conservare alta e forte la motivazione degli individui attraverso opportunità di valutazione e di sviluppo personale (Snyder & Omoto, 2008), un miglioramento nella gestione dei volontari e un maggior riconoscimento del loro valore (Studer & Schnurbein, 2013); tra gli

altri poi, anche costrutti come l'autoefficacia (Harp et al., 2017) e il senso di connessione e socialità (Dunn et al., 2021) si sono rivelati elementi a favore del mantenere il ruolo di volontario.

Al fine di riunire insieme le varie teorie ed evidenze, una revisione a ombrello della letteratura sui benefici del volontariato risulta fondamentale e appropriata per fornire una panoramica sistematica e completa e per determinare quali di questi benefici sono maggiormente supportati e riscontrati, formulando poi raccomandazioni chiare e accessibili per la ricerca e le politiche (Pollock et al., 2020). Una revisione generale può inoltre aiutare a stabilire cosa funziona, in quale luogo e con che target di persone, attraverso il confronto tra diversi contesti, diversi ruoli di volontariato e diverse popolazioni provenienti da revisioni sistematiche con obiettivi differenti; in questo modo si potrebbero rilevare e rivelare potenziali moderatori, valutare la qualità delle revisioni incluse e ponderare i conseguenti risultati, il che aiuterebbe a stabilire un'influenza causale del volontariato. Nel momento in cui si dovesse riuscire a valutare gli effetti del volontariato sulla salute sociale, mentale e fisica dei volontari e indagare le interazioni tra risultati e altri fattori come moderatori o mediatori degli effetti identificati, si sarà maggiormente in grado di stabilire conclusioni chiare su questi obiettivi, identificare le lacune della letteratura ancora esistenti per indirizzare la ricerca futura e fornire indicazioni a sostegno della ricerca e dell'implementazione degli interventi che coinvolgono i volontari.

Per quel che concerne lo studio presentato in questo elaborato sarebbe interessante apportare e attuare alcune modifiche: aumentare in prima istanza il campione di raccolta dati e, quindi, il tempo di raccolta stesso, ricercare un gruppo più eterogeneo dal punto di vista del genere per verificare l'esistenza di differenze significative relativamente a questa variabile, così come una maggior varianza per quanto concerne l'età dei partecipanti, in modo da dimostrare l'influenza di quest'altra variabile sull'importanza che gli individui danno alle sei dimensioni del questionario, in particolare alla dimensione Carriera. Se ci si vuole invece soffermare sull'esperienza e sull'influenza che l'esperienza ha rispetto alle motivazioni al volontariato di un individuo, utile sarebbe presentare il questionario in una

duplice compilazione pre e post esperienza, verificando se ci sono differenze significative e, se presenti, ricercare e analizzare i motivi e le ragioni di questi cambiamenti, così come le eventuali variabili che hanno influito; il tutto ai fini di trovare gli elementi che maggiormente influiscono sulla scelta del volontariato in un contesto simile e promuovono questa tipologia di esperienze.

Per finire, un ultimo pensiero personale che deriva da ciò che ho vissuto all'interno dei tre mesi trascorsi in Grecia, contesto in cui ho avuto modo di vivere una forte esperienza di volontariato, e a cui mi sono avvicinato grazie a forti motivazioni intrinseche. Lo scrivere questo elaborato è stato un leggere nella mia mente, rispetto alla decisione presa prima di fare il colloquio per partire, e analizzare le varie ragioni che mi hanno spinto ad aderire a questo progetto, a questo viaggio e a questa realtà che più di tutte mi ha aperto un mondo: un mondo in cui il volontariato deve essere parte integrante della vita quotidiana di chiunque, un mondo che ha bisogno dell'aiuto e supporto reciproco, un mondo che, oggi più che mai, ha bisogno di speranza e umanità.

## BIBLIOGRAFIA

Andrea R. Neely, Mark L. Lengnick-Hall, Michelle D. Evans (2022), A process model of volunteer motivation. *Human Resource Management Review, Elsevier*. Volume 32, Issue 4.

Asghar, Hanan. (2015). The Volunteer Functions Inventory: Examination of Dimension, Scale Reliability and Correlates. *International Journal of Innovative and Applied Research*. 3, 52-64.

Burns, D.J., Reid, J.S., Toncar, M. et al. (2006). Motivations to volunteer: The role of altruism. *International Review on Public and Nonprofit Marketing* 3, 79–91

Carlo, Gustavo & Okun, Morris & Knight, George & De Guzman, Maria Rosario. (2005). The Interplay of Traits and Motives on Volunteering: Agreeableness, Extraversion and Prosocial Value Motivation. *Personality and Individual Differences* 38, 1293-1305.

Chacon Fuertes, Fernando & Vecina, María & León, María. (2007). The Three-Stage Model of Volunteer's Duration of Service. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 35, 627-642.

Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306–316.

Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit management & leadership*, 2(4), 333–350.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.

Conway, J. M., Amel, E. L., & Gerwien, D. P. (2009). Teaching and learning in the social context: A meta-analysis of service learning's effects on academic, personal, social, and citizenship outcomes. *Teaching of Psychology*, 36(4), 233–245.

Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.

Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.

Dávila, M. C. (2009). Assessment of the Volunteer Process Model in environmental volunteers. *Revista Interamericana de Psicología*, 43(1), 181–186.

Davis, M. H., Hall, J. A., & Meyer, M. (2003). The first year: influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 29(2), 248–260.

Dunn, J., Ng, S. K., Hyde, M. K., Legg, M., Zajdlewicz, L., Stein, K., Savage, A., Scuffham, P., & Chambers, S. K. (2021). Characteristics that predict volunteer retention and fundraising in community-based challenge events. *Journal of Philanthropy and Marketing*, 27, e1732

Ellis, S. J., & Noyes, K. H. (1990). *By the people. A History of Americans as Volunteers*. San Francisco.

Finkelstein, Marcia & Penner, Louis & Brannick, Michael. (2005). Motive, Role Identity, and Prosocial Personality as Predictors of Volunteer Activity. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 33, 403-418.

Forgeard, M. J. C., & Mecklenburg, A. C. (2013). The Two Dimensions of Motivation and a Reciprocal Model of the Creative Process. *Review of General Psychology*, 17(3), 255-266.

Gage, Richard & Thapa, Brijesh. (2012). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 41, 405–430.

Gro'nlund, H., & Falk, H. (2019). Does it make a difference? The effects of volunteering from the viewpoint of recipients—A literature review. *Diaconia*, 10(1), 7–26

Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119.

Handy, Femida & Cnaan, Ram & Brudney, Jeffrey & Ascoli, Ugo & Meijs, Lucas & Ranade, Shree. (2000). Public Perception of “Who is a Volunteer”: An Examination of the Net-Cost Approach from a Cross-Cultural Perspective. *Departmental Papers (SPP)*. 11, 45-65.

Harp, E. R., Scherer, L. L., & Allen, J. A. (2017). Volunteer engagement and retention: Their relationship to community service self-efficacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(2), 442–458

Hart, Jason & Stasson, Mark & Mahoney, John & Story, Paul. (2007). The big five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation. *Individual Differences Research*. 5, 267-274.

Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67-102.

Haski-Leventhal, Debbie. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. 39, 271-299.

Haski-Leventhal, D., Oppenheimer, M., Holmes, K., Lockstone-Binney, L., Alony, I., & Ong, F. (2019). The Conceptualization of Volunteering Among Nonvolunteers: Using the Net-Cost Approach to Expand Definitions and Dimensions of Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(2\_suppl), 30-51.

Husk, K., Lovell, R., Cooper, C., Stahl-Timmins, W., & Garside, R. (2016). Participation in environmental enhancement and conservation activities for health and well-being in adults: A review of quantitative and qualitative evidence. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 5.

Jenkinson, C. E., Dickens, A. P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R. S., Rogers, M., Bambra, C. L., Lang, I., & Richards, S. H. (2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *Biomed Central Public Health*, 13, 773.

León, María & Díaz-Morales, Juan. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*. 5 (2), 82-95.



Linning, M., & Jackson, G. (2018). Volunteering, health, and wellbeing. *What does the evidence tell us.*

Macduff, N. (2005). Societal changes and the rise of the episodic volunteer. *Emerging Areas of Volunteering*, 1(2), 49–61.

Macneela, Pádraig. (2008). The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 19, 125-139.

Marta, E., Guglielmetti, C., & Pozzi, M. (2006). Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 17(3), 221–232.

Mateiu-Vescan, R., Ionescu, T., & Opre, A. (2021). Reconsidering volunteering: Individual change as a result of doing good for others. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32(6), 1213–27.

Morrow-Howell, N., & Mui, A. (1989). Elderly volunteers: Reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13(3-4), 21–34.

NCVO. (2021). What are the demographics of volunteers? *NCVO*

Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A. et al. Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review. *Voluntas* (2023).

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 671–686.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846-867.

Penner, Louis. (2004). Volunteerism and Social Problems: Making Things Better or Worse? *Journal of Social Issues*. 60, 645 - 666.

Pessi, Anne. (2004). The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas, International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 15, 21-46.

Pollock, M., Fernandes, RM., Becker, LA., Pieper, D., Hartling, L. (2020). Chapter V: overviews of reviews. *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions version*. P.6

President's Task Force on Private Sector Initiatives. (1982). *Volunteers: A valuable resource*. Washington, DC: Author.

Saeri, A.K., Slattery, P., Lee, J. *et al*. What Works to Increase Charitable Donations? A Meta-Review with Meta-Meta-Analysis. *Voluntas* **34**, 626–642 (2023).

Sekhar, Chandra & Patwardhan, Manoj & Singh, Rohit. (2013). A literature review on motivation. *Global Business Perspectives*. 1, 471–487.

Smith, D. H. (1981). Altruism, Volunteers, and Volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10(1), 21-36.

Smith, D. H. (1994). Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-263.

Smith, David & Sardinha, Boguslawka & Moldavanova, Alisa & Dong, Hsiang-Kai & Kassam, Meenaz & Lee, Young-joo & Sillah, Amina. (2016). Conducive Motivations and Psychological Influences on Volunteering. *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, 702-751.

South, J., Branney, P., & Kinsella, K. (2011). Citizens bridging the gap? Interpretations of volunteering roles in two public health projects. *Voluntary Sector Review*, 2(3), 297–315.

Stebbins, R. A. (1996). Volunteering: A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(2), 211-224.

Stefan T. Güntert, Theo Wehner, Harald A. Mieg, Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering, *The European View*, 2022

Stuart, J., Kamera-de, D., Connolly, S., Ellis, A., Nichols, G., & Grotz, J. (2020). The impacts of volunteering on the subjective wellbeing of volunteers: A rapid evidence assessment. *What Works Centre for Wellbeing*.

Studer, S., & Von Schnurbein, G. (2013). Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(2), 403–440.

Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (1999). The Effects of “Mandatory Volunteerism” on Intentions to Volunteer. *Psychological Science*, 10(1), 59-64.

Stukas, Arthur A., Mark Snyder, and E. Gil Clary, (2015). 'Volunteerism and Community Involvement: Antecedents, Experiences, and Consequences for the Person and the Situation'. The Oxford Handbook of Prosocial Behavior, *Oxford Library of Psychology*

Stefan T. Güntert, Theo Wehner, Harald A. Mieg (2022). Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering. *The European View, SpringerBriefs in Psychology*, 1-65.

Teye, Amanda & Peaslee, Liliokanaio. (2020). Why mentor? A validation study of the volunteer functions inventory for use in youth mentoring. *Journal of Community Psychology*. 48, 1040–1058.

Tierney, S., Mahtani, K. R., Wong, G., Todd, J., Roberts, N., Akinyemi, O., Howes, S., & Turk, A. (2022). The role of volunteering in supporting well-being—What might this mean for social prescribing? A best-fit framework synthesis of qualitative research. *Health & Social Care in the Community*, 30(2), e325– e346.

Van Ingen, E., & Wilson, J. (2017). I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting Volunteer Role Identity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 29-46.

Van Vianen, Annelies & Nijstad, Bernard & Voskuil, Olga. (2008). A Person-Environment Fit Approach to Volunteerism: Volunteer Personality Fit and Culture Fit as Predictors of Affective Outcomes. *Basic and Applied Social Psychology* 30, 153-166.

Vecina Jimenéz, M. L. (2001): Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado. Proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia: Dirección general de Investigación. 2003-2006. *Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social*, España. Vol.6, Num.1 (105-116)

Vocino, Andrea & Polonsky, Michael. (2011). Volunteering for Research: A Test of the Psychometric Properties of the Volunteer Functions Inventory with Online Panellists. *International Journal of Public Opinion Research*. 23, 508-521.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240.

Yoshioka, Carlton & Brown, William & Ashcraft, Robert. (2005). A functional approach to senior volunteer and non-volunteer motivations. *The International Journal of Volunteer Administration*, Volume XXIV. 25.

## **SITOGRAFIA**

*State of the World's Volunteerism Report (2022): building equal and inclusive societies*  
[https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2021/11/Chapter-2\\_web.pdf](https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2021/11/Chapter-2_web.pdf)

*The National Council for Voluntary Organisations (2019):* <https://www.ncvo.org.uk/news-and-insights/news-index/time-well-spent-national-survey-volunteer-experience/#/>

## INDICE DELLE FIGURE

<i>Figura 1:</i> Numero mensile di volontari di età pari o superiore a 15 anni, divisi per zone ..	12
<i>Figura 2:</i> Tassi di volontariato nel mondo .....	13
<i>Figura 3:</i> Volontariato formale per genere .....	13
<i>Figura 4:</i> Volontariato informale per genere .....	13
<i>Figura 5:</i> Modello sui fattori di influenza del volontariato .....	16
<i>Figura 6:</i> Numero settimanale di persone volontarie negli anni 2000 e 2001.....	17
<i>Figura 7:</i> Il Volunteer Process Model .....	18
<i>Figura 8:</i> Il Volunteering Stages and Transitions Model .....	30
<i>Figura 9:</i> Il modello Ottogonale .....	39
<i>Figura 10:</i> Dimensioni del modello Ottogonale .....	42
<i>Figura 11:</i> Risultati ed effetti del volontariato .....	68

## INDICE DELLE TABELLE

<i>Tabella 1:</i> Dimensioni e relative categorie del volontariato .....	8
<i>Tabella 2:</i> Cambiamento negli aspetti di volontariato attraverso le cinque fasi .....	34
<i>Tabella 3:</i> Elementi della motivazione al volontariato, suddivisi per dimensioni, intermezzi e intersezioni .....	42
<i>Tabella 4:</i> Funzioni svolte dal volontariato e la loro valutazione sul Volunteer Functions Inventory (VFI) .....	46
<i>Tabella 5:</i> Valori psicometrici del VFI .....	53
<i>Tabella 6:</i> Caratteristiche sociodemografiche dei partecipanti .....	58
<i>Tabella 7:</i> Medie e deviazioni standard ponderate e coefficienti medi di affidabilità delle scale VFI .....	61
<i>Tabella 8:</i> Valori di affidabilità del VFI applicato nel contesto di Corinto .....	62
<i>Tabella 9:</i> Medie e deviazioni standard ponderate, coefficienti di affidabilità delle scale VFI .....	62
<i>Tabella 10:</i> Confronto tra partecipanti maschi e femmine .....	66
<i>Tabella 11:</i> Correlazioni tra subscale del VFI .....	67

## APPENDICE

### Appendice A: *Volunteer Functions Inventory*

Compilazione 30 items su scala Likert 1 (per nulla rilevante) a 7 (totalmente rilevante)

#### Scale

Please indicate how important or accurate each of the 30 possible reasons for volunteering were for you in doing volunteer work.

(1 = not at all important/accurate; 7 = extremely important/accurate.

1. Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work.	1	2	3	4	5	6	7
2. My friends volunteer.	1	2	3	4	5	6	7
3. I am concerned about those less fortunate than myself.	1	2	3	4	5	6	7
4. People I'm close to want me to volunteer.	1	2	3	4	5	6	7
5. Volunteering makes me feel important.	1	2	3	4	5	6	7
6. People I know share an interest in community service.	1	2	3	4	5	6	7
7. No matter how bad I've been feeling, volunteering helps me to forget about it.	1	2	3	4	5	6	7
8. I am genuinely concerned about the particular group I am serving.	1	2	3	4	5	6	7
9. By volunteering I feel less lonely.	1	2	3	4	5	6	7
10. I can make new contacts that might help my business or career.	1	2	3	4	5	6	7
11. Doing volunteer work relieves me of some of the guilt over being more fortunate than others.	1	2	3	4	5	6	7
12. I can learn more about the cause for which I am working.	1	2	3	4	5	6	7
13. Volunteering increases my self-esteem.	1	2	3	4	5	6	7
14. Volunteering allows me to gain a new perspective on things.	1	2	3	4	5	6	7
15. Volunteering allows me to explore different career options.	1	2	3	4	5	6	7
16. I feel compassion toward people in need.	1	2	3	4	5	6	7
17. Others with whom I am close place a high value on community service.	1	2	3	4	5	6	7
18. Volunteering lets me learn things through direct, hands on experience.	1	2	3	4	5	6	7
19. I feel it is important to help others.	1	2	3	4	5	6	7
20. Volunteering helps me work through by own personal problems.	1	2	3	4	5	6	7
21. Volunteering will help me to succeed in my chosen profession.	1	2	3	4	5	6	7
22. I can do something for a cause that is important to me.	1	2	3	4	5	6	7
23. Volunteering is an important activity to the people I know best.	1	2	3	4	5	6	7
24. Volunteering is a good escape from my own troubles.	1	2	3	4	5	6	7
25. I can learn how to deal with a variety of people.	1	2	3	4	5	6	7
26. Volunteering makes me feel needed.	1	2	3	4	5	6	7
27. Volunteering makes me feel better about myself.	1	2	3	4	5	6	7
28. Volunteering experience will look good on my rsum&	1	2	3	4	5	6	7
29. Volunteering is a way to make new friends.	1	2	3	4	5	6	7
30. I can explore my own strengths.	1	2	3	4	5	6	7

Punteggio:

Items 7, 9, 11, 20, 24 per la dimensione Protezione

Items 3, 8, 16, 19, 22 per la dimensione Valori

Items 1, 10, 15, 21, 28 per la dimensione Carriera

Items 2, 4, 6, 17, 23 per la dimensione Socialità

Items 12, 14, 18, 25, 30 per la dimensione Comprensione

Items 5, 13, 26, 27, 29 per la dimensione Valorizzazione