

Окончание Приложения 2

Название сообщества	Регион	Интернет-площадка	Ссылка	Подписчики
ЭКОЦЕНТР – Центр рециклинга и экологии КУЗБАСС	Кемеровская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/club30169843	868
Зелёный курс	Кемеровская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/zelenikurs	489
Батарейки, Сдавайтеесь! Томск	Томская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/batareiki_tomsk	1493
Расти, город Томск	Томская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/rastigorodtomsk	367
Экоцентр ProZero	Новосибирская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/prozero_eco	2020
Крышки Енота	Новосибирская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/krishki_enota_nsk	3469
	Алтайский край	ВКонтакте	https://vk.com/krishki_enota	290
#ПОДЕЛИСЬ_КРЫШЕЧКОЙ	Кемеровская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/podelis_krishechkoi	240
ЭКОДВОР – Кемерово	Кемеровская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/ecocity142	320
Экодвор Новосибирск	Новосибирская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/ecodvor_nsk	235
Чистые игры	Алтайский край	ВКонтакте	https://vk.com/clean_games_barnaul	276
	Томская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/tomskcleangames	202
	Новосибирская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/cleangames_nsk	655
Томск в защиту Академгородка, озёр и леса	Томская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/za_akademgorodok	884
Защитим Томскую тайгу	Томская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/les_tomsk	3192
Алтайский краевой Совет по защите лесов	Алтайский край	ВКонтакте	https://vk.com/public172297177	478
Эко-парк «Ползуновъ»	Алтайский край	ВКонтакте	https://vk.com/park_polzunov	677
Открытая Эко Школа «Чистые берега»	Алтайский край	ВКонтакте	https://vk.com/club182808750	834
Сохраним Заельцовский бор!	Новосибирская обл.	ВКонтакте	https://vk.com/spasem_bor	340
		Сайт	http://spasibor.ru	-

ТЕМА НОМЕРА

ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ В РОССИИ: ИНСТИТУТЫ И МОТИВАЦИИ

DOI: 10.19181/vis.2022.13.2.790

EDN: SZGOEV



Мотивация волонтеров, участвующих в реагировании на чрезвычайные ситуации: результаты массового опроса¹

Ссылка для цитирования: Воронина Н. С., Башева О. А. Мотивация волонтеров, участвующих в реагировании на чрезвычайные ситуации: результаты массового опроса // Вестник Института социологии. 2022. Том 13. № 2. С. 65–90. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2.790; EDN: SZGOEV

For citation: Voronina N. S., Basheva O. A. Motivation of volunteers involved in emergency situation response: results of a mass survey. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022. Vol. 13. No. 2. P. 65–90. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2.790; EDN: SZGOEV



Воронина Наталья Сергеевна¹

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия

navor@bk.ru

AuthorID ПИНЦ: 725230



Башева Ольга Александровна¹

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия

OlgaAUsacheva@yandex.ru

AuthorID ПИНЦ: 670607

Аннотация. Данная статья является продолжением опубликованной в «Вестнике Института социологии» (2021. Том 12. № 4) работы. В статье анализируется мотивация волонтеров, действующих в условиях чрезвычайных ситуаций (ЧС). Участие волонтеров рассматривается как реальный эффективный инструмент помощи официальным службам при реагировании на ЧС (наводнения, пожары, пропажа людей в природной и городской

¹ Исследование выполнено в рамках гранта РНФ, проект № 19-78-10052 «Волонтерство в чрезвычайных ситуациях как ответ на природные и техногенные вызовы в России».

средах). При этом деятельность волонтеров сопряжена с физическими и эмоциональными нагрузками, рисками для жизни и здоровья, в связи с чем необходимо знание о том, что мотивирует этих людей включаться в данную деятельность и удерживаться в ней длительное время. Авторами показано, что данная тема остаётся мало изученной в России. Для поиска наиболее адекватной методики изучения мотиваций российских волонтеров авторами проведён анализ существующих теоретических подходов, а также ряда качественных и количественных эмпирических исследований по соответствующей проблематике. Результаты массового опроса, проведённого авторами, демонстрируют, что в России распространены мотивы, схожие по смысловому наполнению с типологией мотивов, предложенной И. Г. Клери и М. Снайдером. Наиболее распространёнными мотивами являются альтруистический (потребность в безвозмездной помощи людям) и личностный (характеризующийся потребностью в саморазвитии). За свою деятельность российские волонтеры чаще всего получают символическое вознаграждение: грамоты, благодарности или возможность поучаствовать в обучающих семинарах. При этом они отмечают, что вообще ничего не ожидают в обмен на свою помощь. При выборе волонтерской организации добровольцы чаще всего ориентируются на круг проблем, которыми эта организация занимается, а также на возможность в рамках данной организации реализовать собственный потенциал. Анализ также показал, что почти половина опрошенных когда-то имели мысли выйти из волонтерской деятельности, и прежде всего такое желание у них возникало из-за эмоционального выгорания. Однако в планах на 3–5 лет почти все респонденты не планируют прекращать волонтерскую работу. Полученные результаты анализируются с позиций теорий мотивации А. Маслоу, Л. Хастингс и Ф. Ламмертина.

Ключевые слова: социология, спасательное волонтерство, чрезвычайные ситуации, мотивация, мотивы участия, Россия

Постановка проблемы

Важность изучения мотивации¹ участия волонтеров в предотвращении чрезвычайных ситуаций (ЧС) и реагировании на них подчёркивается во многих международных документах². В практическом плане в России государственная заинтересованность в вовлечении волонтеров в реагирование на ЧС³ всецело проявилась после 2018 г. («Года волонтера»), когда сформировалась сеть инфраструктуры поддержки добро-

¹ В самом общем смысле мотивационная теория стремится объяснить, что побуждает людей к действию, что направляет такое поведение и как оно поддерживается [27].

² Например, в Сендайской рамочной программе по снижению риска бедствий 2015–2030 гг. (Сендайская рамочная программа по снижению риска бедствий на 2015–2030 гг. URL: https://www.unisdr.org/files/43291_russiainsendaiframeworkfordisasterri.pdf (дата обращения: 03.02.2022), или в Резолюции ООН о поддержке добровольчества (Резолюция 56 сессии Генеральной Ассамблеи ООН // Рекомендации о поддержке добровольчества. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/56/38> (дата обращения: 03.02.2022), а также в стратегиях развития нашей страны (Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года. URL: <http://static.government.ru/media/files/e6LFLgABRP4MyQ8mW7HCICGR8esYBYgq.pdf> (дата обращения: 03.02.2022)).

³ В предыдущих работах авторов уже были показаны особенности волонтерства в условиях ЧС, поэтому мы не будем останавливаться на этом вопросе (подробнее см. [1])

вольчества в субъектах РФ, а именно, Ресурсные центры по поддержке добровольчества в сфере культуры безопасности и ликвидации последствий стихийных бедствий, президентские гранты и проч.

По оценкам МЧС, количество ЧС в России в 2021 г. увеличилось на 14% по сравнению с 2020 г.¹, при этом ЧС могут наносить ущерб не только окружающей среде, привычному образу жизни людей, приводить к материальным потерям, но и вести к масштабным человеческим жертвам. Среди самых крупных ЧС за последнее время стали наводнения в Краснодарском крае (2012) и на Дальнем Востоке (2013), пожары в Якутии (2019–2021). Нельзя забывать и о том, что в России в природной и городской средах ежегодно пропадает порядка 180 тысяч человек, а около 20 тысяч из них не удаётся найти². Таким образом, ЧС приводят к значительным потерям, таким как ущерб имуществу, инфраструктуре, гибель, травмы и болезни людей, финансовый ущерб государству, экологические загрязнения и др. Многочисленные исследования³ подтвердили, что участие волонтеров минимизирует эти потери, поэтому их включение в реагирование на ЧС важно на всех этапах: в их предотвращении, работе непосредственно в зоне ЧС, а также ликвидации их последствий. Тем не менее участие в волонтерской деятельности такого рода может быть сопряжено с большими затратами, риском для жизни и здоровья, эмоциональным выгоранием, тяжёлыми физическими нагрузками, что может приводить к разовому участию в волонтерской деятельности в условиях ЧС либо желанию выйти из этой деятельности после определённого срока. В связи с этим знание о том, что мотивирует волонтеров заниматься этой деятельностью, необходимо для разработки мер по их вовлечению и удержанию в ней. В данной статье будет рассмотрена мотивационная структура волонтеров в условиях ЧС, под которой мы понимаем распределение мотивов по важности в оценках самих волонтеров.

Проблема нашего исследования носит скорее онтологический характер, что связано с отсутствием глубинных знаний о том, что именно мотивирует российских волонтеров участвовать в спасательной работе. В западных странах, в частности в Австралии, США и Германии, есть исследования опыта участия добровольных пожарных, участников поисково-спасательных групп [18; 21], а также *pro bono* волонтеров, например врачей, которые мобилизуются посредством мобильных приложений⁴. Ниже мы приведём обзор данных исследований. В нашей стране могут быть свои ограничения на участие добровольцев, которые мы

¹ Ущерб от ЧС в России в этом году может превысить 165 млрд рублей // Тасс. URL: <https://tass.ru/ekonomika/13253779> (дата обращения: 19.01.2022).

² В «Лиза Алерт» рассказали, сколько людей ежегодно теряется в России. URL: https://www.m24.ru/news/obshchestvo/05042021/159711?utm_source=CopyBuf (дата обращения: 03.02.2022).

³ Например, [6; 11].

⁴ См., например, опыт Израиля: [23].

должны учитывать, чтобы создать необходимые условия для эффективной работы волонтеров и их успешного взаимодействия с официальными службами экстренной помощи.

Известно, что в текущее время практически в каждом регионе России уже есть официальные соглашения о сотрудничестве между МВД и различными добровольными поисково-спасательными отрядами¹, проводятся совместные учения добровольцев² и МЧС, и это говорит о том, что помощь волонтеров рассматривается как реальный ресурс официальных служб, но для того, чтобы понять, как сделать её долгосрочной, предстоит изучить мотивы волонтеров к вступлению в эту деятельность и удержанию в ней.

Предыдущие исследования мотивации волонтеров, действующих в условиях ЧС

Для того, чтобы понять, что уже исследовано, а какие области остаются неизученными в теме мотивации волонтеров в условиях ЧС, мы обобщили найденные нами эмпирические исследования (табл.1). Рассмотренные работы зачастую не содержали теоретического обоснования, лишь редкие из них являются исключением. Наиболее часто используемой является *теория мотивации А. Маслоу* [25], согласно которой, в основе мотивов личности лежат потребности, понимаемые как отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Маслоу предложил пирамиду потребностей, которые делятся на базовые (физиологические и потребности в безопасности) и метапотребности – потребности высшего порядка (социальные, престижные, духовные потребности), возникающие, когда удовлетворены базовые. Таким образом, пирамида Маслоу скорее может служить теоретической рамкой для объяснения факторов, влияющих на мотивацию волонтеров, таких как, например, наличие высокого дохода, позволяющего без риска для своего бюджета тратить свободное время на добровольческую деятельность. К недостаткам данной теоретической рамки, применительно к мотивации волонтерской деятельности можно отнести то, что она ничего не говорит нам о возможных типах мотивов и об их иерархии. Чтобы дать объяснение иерархии мотивов, рассматривают ценностно-мотивационную структуру волонтеров, которая базируется на идее Р. Инглхарта: по мере развития общества происходит переход от материалистических ценностей (где значимы традиции, благосостоя-

¹ Сведения о действующих региональных волонтерских отрядах, ориентированных на розыск граждан, пропавших без вести, с которыми взаимодействуют органы внутренних дел (актуально на декабрь 2020).

² См., например: Активисты «Лизы Алерт» отработали поиск людей в лесу с рязанскими следователями, 18.06.2018 // рзн. инфо. URL: <https://www.rzn.info/news/2018/6/15/aktivisty-lizy-alert-otrabotali-poisk-lyudey-v-lesu-s-ryazanskimi-sledovatelyami-foto.html> (дата обращения: 03.02.2022); Совместные учения впервые провели поисковики «Лизы Алерт», МЧС, МВД и Служба спасения Костромской области, 27.05.2018 // МК Кострома. URL: <https://kostroma.mk.ru/social/2018/05/27/sovместnye-ucheniya-vpervye-proveli-poiskoviki-lizy-alert-mchs-mvd-i-sluzhba-spaseniya-kostromskoy-oblasti.html> (дата обращения: 03.02.2022).

ние, безопасность) к постматериалистическим (где подчёркивается важность индивидуальных ценностей, таких как, например, саморазвитие). Теория Р. Инглхарта во многом основывается на пирамиде потребностей А. Маслоу [3, с. 149]: когда у людей удовлетворены базовые потребности, и им не нужно думать о выживании и безопасности, у них актуализируются потребности более высокого порядка, такие как самовыражение. Таким образом, можно объяснить превалирование мотивов, связанных с карьерным продвижением, потребностью в выживании – возможностью получать более высокую зарплату, тогда как мотив альтруизма является примером потребностей высшего порядка и присущ тем волонтерам, у которых удовлетворены высшие потребности.

Развивая эти идеи в рамках изучения волонтерского сообщества, Л. Хастингс и Ф. Ламмертин [22] для объяснения мотивации волонтеров также применили *теорию модернизации Инглхарта* и описывали тип волонтеров с традиционными (материалистическими) ценностями как «коллективный», а с современными (постматериалистическими) – как «рефлексивный». Волонтеры руководствуются чувством долга или ответственности перед местным сообществом, альтруизмом. Коллективное волонтерство сопряжено с членством в группе и сильной значимостью групповой идентичности. В то время как у рефлексивного типа акцент смещён в сторону индивидуализма, и мотивы его более эгоистичны: саморазвитие, построение карьеры, нацеленность на конкретный результат, свобода выбора. Но, по мнению Л. Хастингса и Ф. Ламмертина, говорить о жёстком разделении на два типа не стоит, поскольку в настоящий момент наблюдается плюрализация мотивов волонтеров, у одного человека могут быть мотивы как коллективного типа, так и рефлексивного, и они «не обязательно противоречат друг другу, но усиливают и обогащают мотивацию» [22, с. 168].

В других исследованиях для объяснения мотивации экстренных служб спасения использовались *теория социального обмена* (Дж. Хоманса) или *теория рационального выбора*¹. С точки зрения этих теорий в основе волонтерской деятельности могут лежать эгоистические мотивы, такие как, например, престиж, социальный контакт и улучшение человеческого капитала. Сторонники теории социального обмена полагают, что за свою деятельность доброволец ожидает адекватное приложенным усилиям вознаграждение, будь то продвижение по карьерной лестнице или получение нового опыта, полного ярких ощущений. Сторонники теории рационального выбора утверждают, что волонтеры анализируют затраты и выгоды от своего участия, не ориентируясь на альтруизм. Они не будут участвовать, если не могут понять для себя какой-либо выгоды [10]. С позиции типологии социального действия по М. Веберу: *целерациональным* может являться пример вовлечения в спасательное волонтерство как предпосылка к получению аттестации, необходимой для профессиональной работы спасателем; *ценностно-рациональным* может быть пример волонтерства в ЧС из-за религиозных убеждений о помощи ближнему в тяжёлой жизненной ситуации; *аффективным* может быть пример участия в волон-

¹ См., например, [27].

тёрстве в условиях ЧС, когда человеку нравятся те эмоции, которые он переживает, осуществляя эту деятельность, испытывает новые ощущения; *традиционным*, – если волонтерством в ЧС занимались ещё родители и это стало нормой в семье. Недостатком данных теоретических рамок является априорное убеждение в том, что у волонтеров отсутствуют альтруистические мотивы в чистом виде, везде они преследуют какую-то выгоду, даже если она чисто символическая. Данное убеждение, на наш взгляд, требует эмпирической проверки.

На практике для оценки мотивации используют как качественные, так и количественные методы. Среди количественных наиболее популярны такие опросники, как «Список волонтерских функций» («Volunteer Functions Inventory») «Шкала установок относительно помощи другим» («Attitudes toward Helping Others Scale»), «Шкала помогающих отношений» («The Helping Attitudes Scale»), «Шкала волонтерства-активизма Бейлза» («Bales Volunteerism-Activism Scale») и «Шкала мотивации силы помощи» («Helping Power Motivation Scale»). Но самый широко применяемый из них, ставший стандартным инструментом – это *типология функциональных мотивов*, предложенная Клеры и Снайдером [14]. С точки зрения этой типологии деятельность может быть одинаковой у разных волонтеров, а мотивы заниматься ею – разные. И с другой стороны, волонтеры могут иметь несколько мотиваций одновременно, и они могут меняться с течением времени.

Типология Клеры и Снайдера включает шесть различных мотивов: *альтруистические* – желание действовать в соответствии с общечеловеческими ценностями и равнодушие к другим; *личностные* – желание приобрести навыки или лучше узнать людей; *социальные* – стать членом группы и заслужить одобрение; *карьерные* – приобрести опыт и контакты, полезные для продвижения по службе; *защитные* – бегство от личных проблем; а также повышение самооценки – укрепление чувства собственного достоинства, уверенности в себе.

Обзор исследований, в которых применялась данная типология, показал, что основной мотив волонтеров – альтруистический, ориентированный на других. А вот социальные и защитные мотивы чаще имеют меньшие значения [16; 17; 24].

Проведенный нами обзор [2] исследований в области волонтерства общественной безопасности подтвердил популярность данной методики.

Причиной частой применяемости типологии И. Г. Клеры и М. Снайдера, по мнению Ф. Чейкон и коллег, служит её универсальность, достигаемая благодаря хорошо обоснованной теоретической базе, хорошим психометрическим свойствам и адаптации к разным культурным контекстам и направлениям волонтерства [13]. И всё же данная типология многократно подвергалась критике, например, Р. Кнаан и Р. Гольдберг-Глен [16] утверждают, что в основе деятельности волонтеров лежит совокупность мотивов, а не отдельные мотивы. Кроме того, мотивы имеют сложную многоуровневую природу, а не ограничиваются описанием, приведённым в работе И. Г. Клеры.

Некоторые авторы предлагают альтернативные или скорректированные модели анализа волонтерских мотивов. Так, П. Холвитт и коллеги [21] высказывают мнение о том, что концепция И. Г. Клери и М. Снайдера эклектична, не содержит теоретической основы, игнорирует более сложные мотивационные модели, поэтому авторы лишь опираются на модель, основанную на концепции функциональных мотивов Клери, но предлагают интегрировать её в общие рамки. В связи с этим для исследования волонтерского вовлечения в менеджмент катастроф в трёх регионах Германии авторы выбрали подход, предполагающий, что участие в ликвидации последствий стихийных бедствий удовлетворяет три базовые психологические потребности человека: в принадлежности (к той или иной форме сообщества), уверенности/определённости (которая связана с интересом к познанию мира и стремлением к предсказуемости и порядку, справедливости и взаимности) и контроле (который означает потребность активно формировать мир, влиять на своё окружение и немедленно осознавать результаты своих действий).

Результаты анализа эмпирических исследований показали, что наибольшую проработку тема мотивации волонтерства в условиях ЧС получила в Австралии. В российском контексте ещё нет комплексных исследований данного феномена, за исключением нескольких инициативных проектов [2; 4]. Как можно заметить из табл. 1, в рассмотренных исследованиях авторы очень часто не приводили определения мотивации, таким образом, затрудняя понимание того, почему то или иное суждение в анкете они принимали за мотив. Было ли общее основание для выделения мотивов? Как формировались эти мотивы? Какова их структура? К сожалению, авторы не приводят ответы на эти вопросы.

Найденные нами исследования были преимущественно выполнены в количественной методологии, лишь несколько – в качественной¹. Если рассматривать общие тенденции полученных эмпирических выводов (табл. 1), несмотря на разницу в методиках, культурного контекста различных стран и т. д., то получается, что большинство исследований подтверждает, что у волонтеров, реагирующих на ЧС, преобладают альтруистические мотивы. Некоторые исследователи, например Дж. МакЛеннан, А. Берч [26], заранее закладывали в анкету только определённые мотивы, не объясняя, почему включён именно такой набор суждений. Другие, например С. Райс и Б. Фэллон [27], применяли теорию социального обмена в качестве теоретической рамки и рассматривали только те мотивы в эмпирической части, которые могли бы быть объяснены этой теорией, такие как вознаграждения различного типа (карьерные поощрения, сплочённость группы, похвала и т. д.), поэтому в данном случае встаёт вопрос о валидности полученных результатов. Д. Э. Фрэнсис, М. Джонс [18] выбирали в качестве типологии мотивов упомянутую выше модель функциональной мотивации И. Г. Клери, М. Снайдера и коллег [14], не ставя под сомнение, что эта типология универсальна.

¹ См., например, [4; 21; 23].

Таблица 1 (Table 1)

Исследования, посвящённые мотивации волонтеров в условиях ЧС
Studies on the motivation of volunteers in ES

Год публикации, страна, авторы	Выборка, методология	Определение мотивации	Теоретическая рамка	Результат: наиболее распространённые мотивы
2012, Дж. МакЛеннан, А. Берч [26]. Австралия	455 волонтеров-пожарных, количественная методология	Отсутствует	Отсутствует	Беспокойство о безопасности людей, желание внести свой вклад, саморазвитие в личном и карьерном плане
2006, Дж. Карпентер, С. К. Майерс [12]. США	413 волонтеров-пожарных, количественная методология	Отсутствует	Модель просоциального поведения Р. Бенабу и Дж. Тироля,	Уровень религиозности, альтруизм, социальные и карьерные мотивы положительно связаны с решением стать волонтером
2019, Б. Калькатт [11]. Австралия	552 волонтера экстренных служб спасения, количественная методология	Мотивы – рациональные и эмоциональные причины действий	Теория базовых ценностей Ш. Шварца	Главный фактор мотивации волонтеров – альтруистические ценности
2014, Х. Байтия, М. К. Наджа [7]. Лива	332 волонтера-студента, реагирование на землетрясение, количественная методология	Отсутствует	Функциональная теория мотивации. И. Г. Клери, М. Снайдер, Р. Д. Ридж, Дж. Коупленд, А. А. Стукас, Дж. Хауген и П. Мине	Главный фактор мотивации – альтруистические ценности
2012, Д. Э. Фрэнсис, М. Джонс [18]. Австралия	252 волонтера экстренных служб спасения, количественная методология	Отсутствует	Функциональная теория мотивации. И. Г. Клери, М. Снайдер, Р. Д. Ридж, Дж. Коупленд, А. А. Стукас, Дж. Хауген и П. Мине	Наиболее распространёнными в обоих поколениях волонтеров (до 34 лет и 35 лет и старше) оказались «альтруистические» и «личностные» мотивы
2011, С. Райс, Б. Фэллон [27]. Австралия	2306 волонтеров служб экстренного спасения, количественная методология	Отсутствует	Теория социального обмена Дж. Хоманса	Показана важность мотива вознаграждения (похвала, внимание, интерес к деятельности, поддержка и забота, групповая сплочённость)

Окончание таблицы 1

Год публикации, страна, авторы	Выборка, методология	Определение мотивации	Теоретическая рамка	Результат: наиболее распространённые мотивы
2018, И. В. Мерсиянова [4]. Россия	53 волонтера («Лиза Алерт», медицинское волонтерское движение, участники событийного волонтерского движения, бывшие волонтеры), качественная методология	Отсутствует	Отсутствует	Важность мотивов: «поиска смысла жизни, нежелания решать свои проблемы, “убивать” свободное время, общения, новых знакомств, желания стать известным героем, личного признания, жажды славы, желания встретить свою “половинку”, желания раскрыться и найти новый круг знакомых, “чувства долга перед теми, кто в лесу, в холоде погибает”, “потешить самолюбие и тщеславие”; “показать детям папу на ТВ” и улучшения “кармы” (спасённые жизни)»
1993, А. М. Томпсон, В. А. Боно [28]. США	354 волонтера пожарных, количественная методология	Отсутствует	Теория мотивации А. Маслоу	Основные мотивы – борьба с социальной изоляцией и самоотчуждением, волонтерство как место, где можно достичь определённой степени самореализации
2006, М. Бьернелд, Г. Линдмарк, Л. Э. Мак-Спадден, М. Дж. Гарретт [8]. Страны Скандинавии	19 волонтеров-медиков, качественная методология	Отсутствует	Теория мотивации А. Маслоу	Основные мотивы – признание достижений, увлекательность волонтерской деятельности, попробовать что-то новое, получить новый опыт
2017, П. Холвитт, С. Штроншнайдер, Р. Зинке, С. Кайзер, И. Кранерт, А. Линке, М. Мэлер [21]. Германия	40 интервью с волонтерами, действующими в условиях катастроф	Отсутствует	Теоретическая модель, основанная на работах психологов Дёрнера и Бишофа	Большую роль играют три мотива: в аффилиации, уверенности/определённости и контроле

Обзор научной литературы по исследуемой проблематике показал, что:

Далеко не все исследователи применяют к полученным результатам какие бы то ни было теоретические рамки при изучении мотивов волонтеров, действующих в условиях ЧС, почти никто не приводит определения мотивов, оснований для их выделения. Даже сам А. Маслоу не дал прямого определения мотива в своих трудах, а в статьях других авторов понятие «мотив» используется как само собой разумеющееся, не требующее дефиниции. В количественных исследованиях авторы зачастую изучали только лишь степень выраженности мотивов, не рассматривая иных вопросов, относящихся к проблеме мотивации, которые могли бы раскрыть данный феномен в более широком контексте. Например, полученный наиболее распространенный мотив альтруизма может быть проверен с помощью дополнительных вопросов о желаемом вознаграждении для волонтеров.

Наиболее часто применяемыми теоретическими рамками в исследовании мотивации волонтеров в условиях ЧС являются: теория мотивации А. Маслоу, теория модернизации Р. Инглхарта, теория рационального выбора, теория социального обмена Дж. Хоманса. Каждая из теорий имеет свои преимущества и недостатки применительно к описанию мотивации волонтеров в условиях ЧС, однако ни одна из них не даёт полного потенциала для интерпретации, так как ни одна из них не способна дать ответы на все вопросы, стоящие перед исследователем данной проблематики. Например: какова типология мотивов? Какова иерархия мотивов и почему именно в таком порядке мотивы расположены? Что влияет на мотивационную структуру? И т. д.

Наиболее часто применяемым в ракурсе изучения типологии мотивов волонтеров является функциональный подход мотивации И. Г. Клэри, М. Снайдер, Р. Д. Ридж, Дж. Коупленд, А. А. Стукас, Дж. Хауген, П. Мине, так как он предлагает конкретную, а не абстрактную типологию мотивов, иерархию которых можно проверить эмпирически.

Большинство исследований фиксируют превалирование альтруистических мотивов у волонтеров в ЧС, однако они носят противоречивые результаты. Кроме того, эмпирическая проверка мотивов волонтеров в условиях ЧС в российском контексте не была проведена авторами этих исследований.

Большинство обнаруженных нами количественных и качественных исследований проведены в Австралии, также были найдены исследования из Германии, США, Ливана, стран Скандинавии и только одно качественное в России, что подтверждает недостаточную изученность данной проблемы в российских реалиях и актуализирует проведение количественного исследования.

Исходя из сказанного, в нашем исследовании мы предполагаем получить более полную картину мотивации волонтеров, действующих в условиях ЧС, за счёт включения дополнительных вопросов, касающихся поощрения за волонтерскую деятельность, причин выбора волонтерской организации и желания прекратить добро-

вольческую работу в условиях ЧС. В итоге мы предполагаем получить: 1) типологию мотивов, существующую у российских волонтеров, участвующих в реагировании на ЧС, 2) мотивационную структуру, представляющую из себя иерархию мотивов по степени выраженности у российских волонтеров в ЧС, 3) проверить, ожидают/получают ли волонтеры какое-либо вознаграждение за свою деятельность, 4) выявить причины выбора волонтерской организации, 5) выявить, у какой доли волонтеров имеется желание выйти из волонтерской деятельности, 6) выявить причины прекращения волонтерской деятельности.

Методология

В статье представлены результаты массового онлайн-опроса российских волонтеров, имеющих хотя бы единичный опыт оказания помощи в условиях ЧС, проводившегося в период с конца января по начало марта 2021 г. (см. подробные результаты опроса в ИНАБ, 2021). Данный опрос является одним из этапов исследовательского проекта «Волонтерство в чрезвычайных ситуациях как ответ на природные и техногенные вызовы в России». Задачей проекта является выявление форм волонтерского участия в ЧС и в спасательных мероприятиях в целом: ликвидация последствий природных и техногенных катастроф, аварийно-спасательные и поисковые работы в городской и природной средах. Также рассматриваются проблемы развития данного сегмента гражданского общества, в том числе особенности институционализации волонтерства и рекрутирования волонтеров в организации; гражданско-государственное партнерство в сфере спасательной работы, мотивации и ценности волонтеров. Для достижения поставленных целей использовались количественные и качественные методы: онлайн-мониторинг СМИ и информационных площадок организаций, анализ законодательства, глубинные и экспертные интервью, массовый опрос волонтеров.

При выделении объекта исследования мы ориентировались на наиболее общую дефиницию, исходя из которой волонтерство понимается как «свободная неоплачиваемая работа на благо тех, с кем волонтер не связан обязательствами контракта, родства или дружбы» [29]. Такое определение позволило нам охватить как волонтеров, участвовавших в спонтанном реагировании на ЧС, так и членов добровольческих организаций. Также мы предположили, что сама специфика сферы деятельности (спасательной работы в условиях ЧС), а не только принципы безвозмездности и добровольности, будет влиять на типы вовлеченных акторов и каковы будут основные мотивы и паттерны их участия [5]. Таким образом, основным объектом нашего исследования стали те, кого принято называть «волонтерами катастроф» (*disaster volunteers*) [9].

Мы можем лишь косвенно судить о размерах генеральной совокупности целевой группы на основе онлайн-мониторинга волонтерских организаций, зарегистрированных или каким-то образом проявляющих себя

на цифровых платформах. Поэтому мы воспользовались сетевым методом составления выборки (*respondent-driven sampling*), при котором каждый респондент рекрутирует следующего респондента из своего окружения, и таким образом выборка «волнообразно расширяется» [20].

Предварительно мы составили список волонтерских организаций, действующих в условиях ЧС (это добровольные поисково-спасательные формирования, добровольные дружины по борьбе с лесными пожарами и некоторые организации, занимающиеся оказанием гуманитарной помощи пострадавшим от стихийных бедствий), используя открытые данные Минюста для зарегистрированных в качестве НКО организаций, а также осуществляя поиск по ключевым словам в социальных сетях и поисковиках для незарегистрированных сообществ. Таковых мы выявили 370 организаций и объединений, включая региональные отделения сетевых организаций (например, поисково-спасательный отряд (ПСО) «Лиза Алерт» имеет не менее 48 ячеек). При этом мы не брали в расчёт такие крупные общероссийские организации, как Российский союз спасателей, Всероссийское добровольное пожарное общество, Всероссийский студенческий корпус спасателей, Всероссийское общество спасения на водах, Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России, так как нас интересовали исключительно независимые, низовые организации. По данным МВД и по нашим оценкам, в среднем в каждой организации (или региональном отделении сетевой организации) состоит несколько десятков постоянно действующих членов, исключение составляют такие крупные организации, как нижегородские ПСО «Рысь» и «Волонтер», в которых состоит 1500–2000 участников. В итоге в опросе приняли участие представители следующих организаций: ПСО «Лиза Алерт», ПСО «Экстремум», объединение волонтерских групп «Добровольные лесные пожарные», ДПСО «Поиск 71», ПСГ «Сибирь», ПСО «Партизан», ПСО «СпасРезерв», ПСО «Регион 18», ПСО «Волонтер», «Спасатель. Рядом», ДоброСпас, Легион-Спас, ПСО «Маяк», ПСО «Сальвар», ПСО «Тотьма-СПАС», «Добровольческий корпус Байкала», ДПСЦ «Рысь», ПСО «ОренСпас», ПСО «Партизан», Поисковый отряд имени Кости Долгова, ПСО «Сова», ПСО «Феникс» и др.

Для рекрутинга респондентов мы делали рассылку по официальным контактам каждой организации или объединения, а также обращались непосредственно к лидерам этих организаций с просьбой распространить анкету среди участников. В итоге в ходе массового опроса авторами было получено 446 анкет, заполненных волонтерами, имеющими опыт реагирования на ЧС. Анкета включала в себя 82 вопроса, разделённых на смысловые блоки.

Исследовательские гипотезы относительно мотивов вступления, удержания и выхода из волонтерства для этапа массового опроса были скорректированы после анализа проведённых на первом году проекта (январь–май 2020 г.) глубинных и экспертных интервью с добровольцами, руководителями и лидерами волонтерских организаций, профессиональными спасателями, имеющими также волонтерский опыт ($N = 45$)¹.

¹ См. подробнее [1].

В стратегии нашего исследования мы не предполагали, что какая-либо существующая типология мотивов подойдет для проверки на российской выборке, поэтому на первом этапе качественного исследования мы закодировали в проведенных нами интервью все названные респондентами мотивы участия при ответе на вопрос о том, что их мотивирует заниматься этой деятельностью. Полученные суждения (всего их 33, например: «я занимаюсь волонтерством как хобби», «я могу безвозмездно помогать людям», «я могу делиться имеющимся у меня опытом» и др.) мы внесли в анкету для того, чтобы получить мотивационную структуру, которая соответствует российским реалиям. Таким образом, мы не принимаем на веру, что та или иная типология будет идентична нашей, а проверяем, какие именно агрегированные мотивы она будет образовывать из тех суждений, которые мы закодировали.

Результаты

Респондентам предлагалось оценить степень важности перечисленных причин для их участия волонтерской работе по пятибалльной шкале, где 1 означало – совсем не важно, а 5 – очень важно. Для того, чтобы проверить, в какие мотивы агрегируются данные суждения, мы провели процедуру факторного анализа методом главных компонент (вращение varimax) (табл. 2). Полученная на выходе конфигурация факторов покрыла 50,1% объяснительной дисперсии изучаемого признака. Критерий адекватности выборки Кайзера-Мейера-Олкина показал высокую адекватность применения (0,8).

Первый фактор, самый весомый (25,8% совокупной дисперсии), можно обозначить как *карьерный мотив*. Он включает в себя приобретенный опыт и контакты, полезные для продвижения по службе. Второй фактор (8,3%) подчеркивает важность *социального мотива*, он включает в себя расширение социальных связей, идентификацию с группой волонтеров, а также занятие волонтерством как способ уйти от собственных проблем. Третий фактор (6,7%) отражает *личный мотив*: приобретение новых навыков, знаний, а также возможность их применения. Четвертый фактор (5,5%) – *альтруистический мотив*: безвозмездная помощь людям, забота о природе, возможность менять жизнь в городе, в государстве к лучшему. Пятый, наименее весомый фактор (4,6%) – *защитный мотив*, проявляющийся в поиске одобрения, ощущении героизма. Как видно из полученных результатов, данные проведенного нами исследования на российской выборке воспроизвели результаты И. Г. Клери и М. Снайдера, верифицируя их методику.

Полученные факторы по смысловому наполнению были сохранены в пяти новых переменных – мотивы волонтерской деятельности, представляющие из себя средние значения по переменным, объединившимся в результате ФА. На рис. 1 представлена иерархия мотивов (мотивационная структура) волонтеров по степени важности. Полученные

средние значения были проверены с помощью процедуры дисперсионного анализа (ANOVA) для проверки статистически значимой разницы между средними, что дало возможность сравнения средних между собой ($p < 0,05$, критерий Шеффе).

Таблица 2 (Table 2)

Факторный анализ причин участия в волонтерской деятельности
Factor analysis of the reasons for participating in volunteer activities

Причины участия	Компонента				
	1	2	3	4	5
Волонтерство необходимо мне для моего резюме/ карьерных возможностей	0,735				
Я получаю различные социальные бонусы вроде повышенной стипендии, бесплатного проезда по стране и проч.	0,718				
Я могу защищать свои права	0,631				
Я получаю доступ к нужной мне информации	0,618				
Я могу находить здесь полезные контакты	0,591				
Этот опыт даст мне возможность стать профессионалом в той области, в которой я сейчас выполняю работу добровольно (например, профессиональным спасателем)	0,586				
Здесь я чувствую комфорт, доверие и безопасность		0,695			
Я провожу время в кругу друзей и единомышленников		0,652			
Я могу общаться с интересными людьми		0,624			
Здесь я могу не думать о своих проблемах, бороться со стрессом		0,572			
Я расширяю круг своего общения		0,568			
Я могу делиться имеющимся у меня опытом			0,680		
Я могу применять уже имеющиеся у меня навыки и знания			0,653		
Я могу интересно проводить время			0,561		
Я приобретаю новые навыки и знания, становлюсь лучше, расширяю кругозор			0,532		
Я могу улучшить жизнь в своем городе				0,742	
У меня есть возможность влиять на ситуацию в обществе, менять её к лучшему, привлечь внимание к существующим в обществе/ государстве проблемам				0,648	
Я могу безвозмездно помогать людям, приносить пользу				0,619	
Я могу заботиться о природе				0,530	
Я получаю уважение окружающих					0,824
Я чувствую себя героем, особенным					0,811
Я чувствую себя хорошим человеком					0,657



Рис. 1. Мотивационная структура волонтеров, действующих в условиях ЧС
Figure 1. Motivational structure of volunteers operating in ES

Результаты показывают, что наиболее значимыми мотивами для российских волонтеров, участвующих в реагировании на ЧС, являются личностный, альтруистический и социальный. Причём проверка статистической значимости показала, что средние по личностному и альтруистическому мотивам не различаются, а значит, можно считать, что эти два мотива имеют одинаковую значимость.

Поощрения за волонтерскую работу

Для проверки сделанных выводов о приоритете личностных мотивов были заданы дополнительные вопросы, касающиеся значимости получения и использования навыков и компетенций. Как видно из результатов (рис. 2), три наиболее распространённых ответа (грамоты, благодарности (32,4%), возможность участвовать в обучающих семинарах (27,2%) и ничего из перечисленного (16,4%)) не сопряжены с какими-то серьёзными дорогостоящими компенсациями. Участие в семинарах пересекается с личностными мотивами, желанием личностного роста.



Рис. 2. Какие из следующих видов поощрения/компенсации респонденты когда-либо получали за свою волонтерскую деятельность
Figure 2. Which of the following types of incentives/compensation have respondents ever received for their volunteer activities?

Далее респондентам задавался вопрос о том, ожидают ли они поощрения в какой-либо форме за свою деятельность (рис. 3). Полученные результаты согласуются с общим альтруистическим характером волонтерской деятельности: почти треть респондентов (31,1%) ничего не ожидают, 28,8% ожидают, что их деятельность привлечёт внимание к конкретной социальной проблеме, 13,5% ожидают чисто символических поощрений в виде медалей, благодарностей. Данный результат согласуется с тем, что волонтеры реально получают за свою деятельность (рис. 3), а также с иерархией мотивов, где на последнем месте находится карьерный мотив, – в качестве поощрения волонтеры менее всего ожидают материальных наград.



Рис. 3. Ожидают ли волонтеры какого-то поощрения за свою деятельность

Figure 3. Do volunteers expect any kind of reward for their work?

Причины выбора волонтерской организации

Среди тех респондентов, кто состоит в волонтерской организации (а их большинство – 88,9%), наиболее распространённые причины её выбора связаны с тем, что организация занимается проблемами, которые сам респондент считает важными (28,8%), с возможностью реализации собственного потенциала (22,7%), а также с тем, что организация близка волонтерам по духу (20,8%) (рис. 4). Данные результаты также соотносятся с полученной иерархией мотивов. Так, наиболее значимая причина, заключающаяся в важности проблем, перекликается с альтруистическим мотивом, а реализация навыков и потенциала – с личностным мотивом.

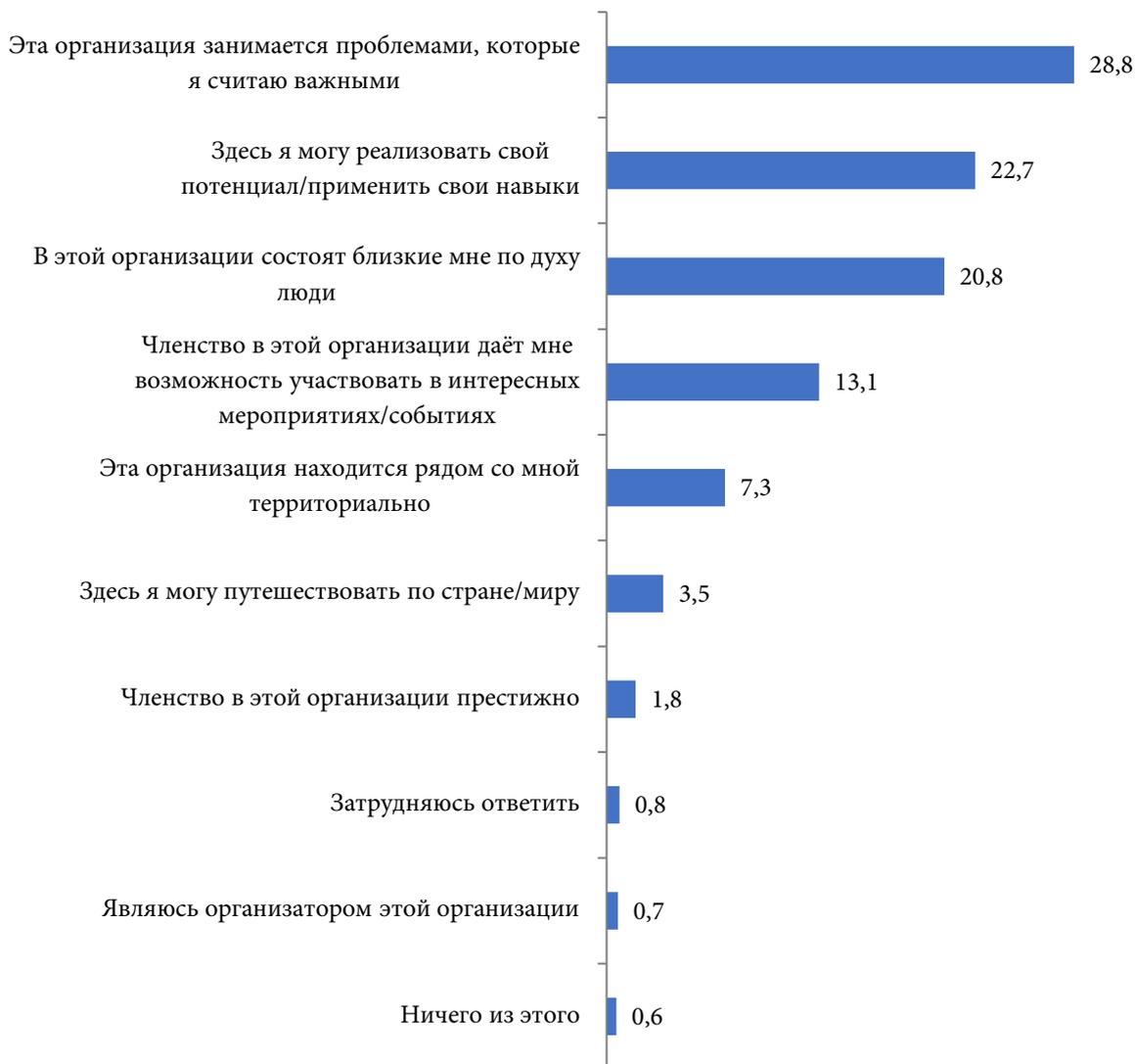


Рис. 4. Причина выбора конкретной организации у волонтеров
 Figure 4. Reason for choosing a particular organisation among volunteers

Причины выхода из волонтерства

Далее респондентам задавался вопрос о том, были ли ситуации, когда они хотели прекратить участие в волонтерской деятельности. На рис. 5. мы видим, что 42,8% респондентов имели такое намерение, а 57,2% не имели.

Наиболее частыми причинами выхода (желания прекратить) из волонтерской деятельности были: стресс/эмоциональное выгорание (20,1%), изменение обстановки внутри волонтерского сообщества (19,4%), отсутствие возможности и дальше совмещать работу и волонтерство (16,3%) (рис. 6).

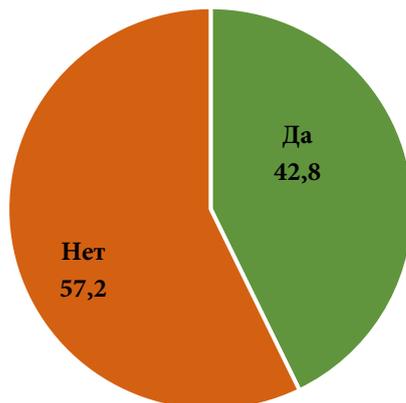


Рис. 5. Были ли ситуации, когда респонденты хотели прекратить участвовать в волонтерской деятельности в условиях ЧС

Figure 5. Were there situations when respondents wanted to stop participating in volunteer activities in ES



Рис. 6. Причины выхода из волонтерской деятельности

Figure 6. Reasons for leaving volunteer work

Дальнейшее участие

Как показывают результаты опроса (рис. 7), большинство респондентов склоняется к вариантам продолжать (44,5%) или скорее продолжать, чем нет (50,2%), волонтерскую деятельность. Лишь 4,8% сомневаются в дальнейшем участии, а 0,5% не собираются продолжать свою деятельность в роли волонтера в условиях ЧС.

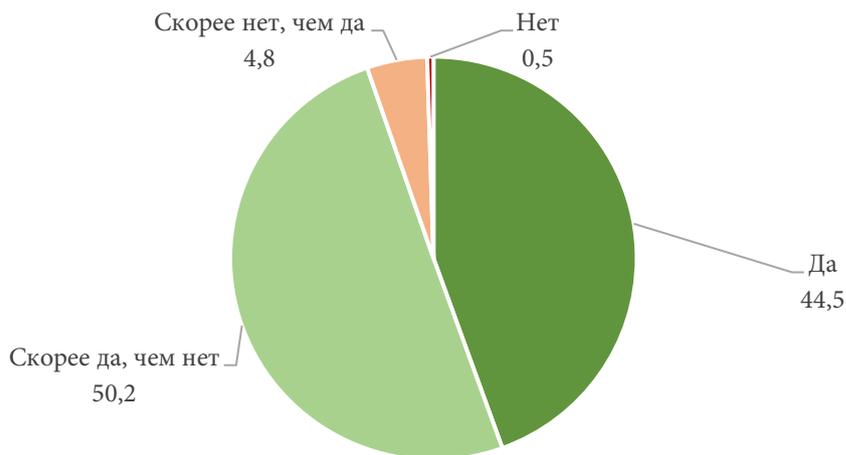


Рис. 7. Будут ли в ближайшем будущем, например через 3–5 лет, волонтеры продолжать заниматься своей деятельностью

Figure 7. Will volunteers continue their activities in the near future, for example, in 3–5 years?

Далее, с помощью вопроса-фильтра, мы отобрали только тех волонтеров, кто на вопрос о планируемом участии ответил – «скорее нет, чем да» и «нет», им был задан вопрос о причинах отказа от участия (рис. 8).



Рис. 8. Причины нежелания дальнейшего участия

Figure 8. Reasons for not wanting further participation

В качестве причин нежелания дальнейшего участия респонденты называли чаще всего эмоциональное выгорание (33%), нехватку материальных и временных ресурсов (27,8%), состояние здоровья (11,1%) и другие приоритеты (11,1%).

Выводы

По итогам исследования выявлено, что участие волонтеров в реагировании на ЧС рассматривается как реальный и эффективный ресурс официальных служб (таких как МЧС) на всех этапах: от предотвращения ЧС до непосредственной помощи в зоне ЧС и ликвидации последствий, что актуализирует изучение мотивации добровольцев для привлечения и удержания их в этой деятельности.

Приведенный обзор существующих в мире исследований по теме мотивации спасательного волонтерства позволил нам выявить основные используемые теоретические рамки и оценить их преимущества и недостатки. Анализ мотивации российских волонтеров в условиях ЧС показал, что типы мотивов, полученные в ходе проведения факторного анализа, совпадают по смысловому наполнению с типологией И. Г. Клери, М. Снайдера и коллег, подтверждая адекватность применения данной типологии в российском контексте. Наиболее распространенными среди российских волонтеров являются личностный и альтруистический мотивы, затем следуют социальный, гедонистический, защитный и на последнем месте – карьерный мотив.

Ответы на вопрос о том, какие поощрения получают волонтеры за свою работу, подтвердили символический характер этих поощрений, в основном это грамоты, благодарности – что согласуется с альтруистическим мотивом, а также возможность участвовать в обучающих семинарах, что согласуется с личностным мотивом. Вопрос об ожидаемом поощрении также подтверждает эти результаты – большинство респондентов ничего не ожидает, что показывает альтруистическую направленность деятельности волонтеров и ставит под сомнение применение теоретической рамки теории социального обмена, где заранее предполагается, что волонтеры всегда ожидают некоторой награды за свою деятельность, пусть и символической. Полученные нами результаты доказывают, что это не так.

Причины выбора волонтерской организации также согласуются с наиболее распространенными мотивами. Респонденты указали, что выбрали организацию, потому что она занимается важными проблемами, что согласуется с альтруистическим мотивом, а также, что выбрали её для того, чтобы реализовать свой потенциал, применить навыки, что согласуется с личностным мотивом, характеризующимся нацеленностью на саморазвитие.

Анализ доли желающих выйти из волонтерской деятельности показал, что достаточно большое количество респондентов (около половины) бывали в ситуациях, когда у них возникало такое намерение. В качестве причин такого решения респонденты называли прежде всего стресс, эмоциональное выгорание, а также изменение обстановки внутри волонтерской организации и отсутствие возможности совмещения волонтерской деятельности с работой.

Тем не менее результаты анализа также показали, что в перспективе ближайших 3–5 лет большинство респондентов собирается продолжить волонтерскую деятельность, несмотря на все трудности. Лишь 5,3% сомневаются или не имеют намерения продолжать участие, и это связано у них также с эмоциональным выгоранием, нехваткой материальных ресурсов и состоянием здоровья.

Если сопоставить наши результаты с данными о социологическом портрете волонтеров, действующих в условиях ЧС [2, с. 10], то получается, что это чаще мужчины, с высшим образованием по профилю, связанному с точными науками, в возрасте 30–39 лет, работающие высококвалифицированные специалисты с доходом выше среднего, состоящие в зарегистрированном или незарегистрированном браке, имеющие детей, проживающие в больших городах, способные тратить 11–20% личных финансов на волонтерскую деятельность. Если рассматривать данный портрет с точки зрения теории А. Маслоу, то можно предположить, что у такого типа волонтеров удовлетворены базовые потребности, что приводит к желанию удовлетворить потребности более высокого порядка, такие как помощь другим людям, саморазвитие (альтруистический, личностный мотив).

Если рассматривать полученные результаты с позиций, изложенных Л. Хастингс и Ф. Ламмертин, то наши данные подтверждают описанную ими тенденцию о смешанном типе мотивации. У волонтеров преобладают мотивы рефлексивного типа, такие как личное саморазвитие, а также коллективного типа, такие как альтруизм, чувство долга, желание сделать мир лучше для других.

Мы полагаем, что полученные в ходе исследования результаты имеют практическую значимость и могут быть полезны при выработке рекомендаций по привлечению и удержанию волонтеров, готовых участвовать в деятельности по реагированию в профилактике и преодолению последствий ЧС.

Библиографический список

1. Воронина Н. С. Мотивы волонтеров в условиях чрезвычайных ситуаций // Вестник Института социологии. 2021. Т. 12. № 3. С. 87–107. DOI: 10.19181/vis.2021.12.4.752
2. ИНАБ. Российское волонтерство в чрезвычайных ситуациях: портрет, мотивы, деятельность. 2021. № 3. 121 с. DOI: 10.19181/INAB.2021.3
3. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития / Пер. с англ. М. Коробочкина. М.: Новое изд-во, 2011. 464 с.
4. Мерсиянова И. В. Мотивация волонтерской деятельности // Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, 2018. URL: <https://afly.co/57y3> (дата обращения: 26.02.2022).

5. Невский А. В. Социология волонтерства: определение границ исследования // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11. № 1. С. 30–46. DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.624
6. Яницкий О. Н. Типология критических состояний современного общества // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11. № 1. С. 16–31. DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.623
7. Baytiyeh H., Naja M. K. Volunteering in Earthquake Disaster Programs: Engineering Students Perceptions and Motivations // American Society for Engineering Education. 2014. URL: <https://peer.asee.org/volunteering-in-earthquake-disaster-programs-engineering-students-perceptions-and-motivations.pdf> (дата обращения: 26.02.2022).
8. Bjerneld M., Lindmark G., McSpadden L. A., Garrett M. J. Motivations, Concerns, and Expectations of Scandinavian Health Professions Volunteering for Humanitarian Assignments // Disaster Management & Response. 2006. Vol. 4. No. 2. P. 49–58. DOI: 10.1016/j.dmr.2006.01.002
9. Britton N. Permanent Disaster Volunteers: Where Do They Fit? // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 1991. Vol. 4. No. 20. P. 395–414.
10. Bussell H., Forbes D. Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering // International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing. 2002. Vol. 7. No. 3. P. 244–257. DOI: 10.1002/nvsm.183
11. Calcutt B. Valuing Volunteers: Better Understanding the Primary Motives for Volunteering in Australian Emergency Services. Master of Philosophy thesis, School of Management, Operations and Marketing, University of Wollongong, 2019. URL: <https://ro.uow.edu.au/theses1/558> (дата обращения: 26.02.2022).
12. Carpenter J., Myers C. K. Why Volunteer? Evidence on the Role of Altruism, Image, and Incentives // Journal of Public Economics. 2010. Vol. 94. No. 11–12. P. 911–920. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2010.07.007
13. Chacyn F., Gutiérrez G., Sauto V., Vecina M. L., Pérez A. Volunteer Functions Inventory: A Systematic Review // Psicothema. 2017. Vol. 29. No. 3. P. 306–316. DOI: 10.7334/psicothema2016.371
14. Clary E. G., Snyder M., Ridge R. D., Copeland J., Stukas A. A., Haugen J., Miene P. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach // Journal of Personality and Social Psychology. 1998. Vol. 74. No. 6. P. 1516–1530.
15. Cnaan R. A., Handy F., Wadsworth M. Defining who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 1995. Vol. 3. No. 25. P. 364–383.
16. Dávila M. C., Díaz-Morales J. F. Age and Motives for Volunteering: Further Evidence // European Journal of Psychology. 2009. Vol. 5. No. 2. P. 82–95. DOI: 10.5964/ejop.v5i2.268

17. Fletcher T. D., Major D. A. Medical Student's Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences // Sex Roles. 2004. Vol. 51. No. 1–2. P 109–114. DOI: 10.1023/B:SERS.0000032319.78926.54

18. Francis J., Jones M. Emergency Service Volunteers: A Comparison of Age, Motives and Values // Australian Journal of Emergency Management. 2012. Vol. 27. No. 4. P. 23–28.

19. Gillespie D. F., King A. E. Demographic Understanding of Volunteerism // Journal of Sociology and Social Welfare. 1985. Vol. 12. No. 4. P. 798–816.

20. Heckathorn D. D., Cameron C. J. Network Sampling: From Snowball and Multiplicity to Respondent-Driven Sampling // Annual Review of Sociology. 2017. Vol. 43. P. 101–119. DOI: 10.1146/annurev-soc-060116-053556

21. Holwitt P., Strohschneider S., Zinke R., Kaizer S., Kranert I., Linke A., Maehler M. A Study of Motivational Aspects Initiating Volunteerism in Disaster Management in Germany // International Journal of Safety and Security Engineering. 2017. Vol. 7. No. 3. P. 294–302. DOI: 10.2495/SAFE-V7-N3-294-302

22. Hustinx L., Lammertyn F. Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective // International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 2003. Vol. 14. No. 2. P. 167–187. DOI: 10.1023/A:1023948027200

23. Khalemsky M., Schwartz D. G., Herbst R., Jaffe E. Motivation of Emergency Medical Services Volunteers: a Study of Organized Good Samaritans // Israel Journal of Health Policy Research. 2020. Vol. 9. No. 11. P. 1–12. DOI: 10.1186/s13584-020-00370-9

24. Konrath S., Fuhrel-Forbis A., Lou A., Brown S. Motives for Volunteering are Associated with Mortality Risk in Older Adults // Health Psychology. 2012. Vol. 31. No. 1. P. 87–96. DOI: 10.1037/a0025226

25. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1970. 369 p.

26. McLennan J., Birch A. Why Would You Do It? Age and Motivation to Become an Australian Volunteer Firefighter // International Journal of Mass Emergencies and Disasters. 2009. Vol. 27. No. 1. P. 53–65. DOI: 10.1375/ajop.1.1.7

27. Rice S., Fallon B. Retention of Volunteers in the Emergency Services: Exploring Interpersonal and Group Cohesion Factors // The Australian Journal of Emergency Management. 2011. Vol. 26. No. 1. P. 18–23.

28. Thompson A. M., Bono B. A. Work Without Wages: The Motivation for Volunteer Firefighters // American Journal of Economics and Sociology. 1993. Vol. 52. No. 3. P. 323–343.

29. Tilly C., Tilly Ch. Capitalist Work and Labour Markets // The Handbook of Economic Sociology / Ed. N. J. Smelser, R. Swedberg. New York: Russell Sage Foundation, 1994. P. 283–312.

Получено редакцией 5.03.22

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Воронина Наталья Сергеевна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН; доцент Государственного академического университета гуманитарных наук

Башева Ольга Александровна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН

DOI: 10.19181/vis.2022.13.2.790

EDN: SZGOEV

Motivation of Volunteers Involved in Emergency Situation Response: Results of a Mass Survey¹

Natalia S. Voronina

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

E-mail: navor@bk.ru

ORCID ID: 0000-0001-8859-6803

Olga A. Basheva

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

E-mail: OlgaAUsacheva@yandex.ru

ORCID ID: 0000-0003-1459-0091

For citation: Voronina N. S., Basheva O. A. Motivation of volunteers involved in emergency situation response: results of a mass survey. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022. Vol. 13. No. 2. P. 65–90. DOI: 10.19181/vis.2022.13.2.790; EDN: SZGOEV

Abstract. This article being a continuation of the work published in the Bulletin of the Institute of Sociology (2021. Volume 12. No. 4) analyses the motivation of volunteers operating in emergency situations (ES). The participation of volunteers is seen as a real effective tool to help official services respond to emergencies (floods, fires, people missing in natural and urban environments). At the same time, the activity of volunteers is associated with physical and emotional stress, risks to life and health, and therefore it is important to know what motivates these people to get involved in this activity and stay in it for a long time. The authors show that this topic remains little studied in Russia. To search for the most adequate methodology for studying the motivations of Russian volunteers, the authors have analysed the existing theoretical approaches, as well as a number of qualitative and quantitative empirical studies on the relevant issues.

The results of a mass survey conducted by the authors demonstrate that motives common in Russia are similar in meaning to the typology of motives proposed by E. G. Clary and M. Snyder. The most common motives are altruistic (the need for gratuitous help to people) and personal (characterised by the need of self-development). Russian volunteers most often receive symbolic rewards for their activities: diplomas, official gratitude, or the opportunity to participate in training seminars. At the same time, they note that they do not expect anything at all in return for their help. When choosing a volunteer organisation, volunteers most often focus on the range of problems this organisation deals with, as well as on the opportunity within this organisation to realise their own potential. The analysis also showed that almost half of the respondents once had thoughts of quitting volunteer activities, and first of all, due to emotional burnout. However, in their plans for 3–5 years, almost all respondents do not plan to stop volunteering. The results obtained are analysed from the standpoint of theories of motivation by A. Maslow, L. Hustinx and F. Lammertyn.

Keywords: sociology, rescue volunteering, emergencies, motivation, participation motives, Russia

¹ The study was carried out within the project “Volunteering in emergency situations as a response to natural and man-made challenges in Russia”, supported by the Russian Science Foundation, grant No. 19-78-10052.

References

1. Voronina N. S. Motives for Volunteers in Emergencies. *Vestnik instituta sotziologii*, 2021: 12(3): 87–107 (in Russ.). DOI: 10.19181/vis.2021.12.4.752
2. INAB. Rossijskoe volontyorstvo v chrezvychajnyh situacijah: portret, motivy, deyatel'nost [INAB. Russian volunteering in emergency situations: portrait, motives, activities]. 2021: 3: 121 (in Russ.). DOI: 10.19181/INAB.2021.3
3. Inglehart R., Welzel Ch. Modernization, Cultural Change and Democracy. The Human Development Sequence. Transl. from Eng. by M. Korobochkin. Moscow, Novoe izd-vo, 2011: 464 (in Russ.).
4. Mersyanova I. V. Motivaciya volonterskoj deyatel'nosti. [Motivation for volunteering]. Accessed 10.02.2022. URL: <https://afly.co/57y3> (in Russ.).
5. Nevsky A. V. Sociology of Volunteering: Defining the Boundaries of the Study. *Vestnik Instituta sotziologii*, 2020: 11(1): 30–46 (in Russ.). DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.624
6. Yanitsky O. N. Typology of critical states of modern society. *Vestnik Instituta sotziologii*, 2020: 11(1): 16–31 (in Russ.). DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.623
7. Baytiyeh H., Naja M. K. Volunteering in Earthquake Disaster Programs: Engineering Students Perceptions and Motivations. *American Society for Engineering Education*, 2014. Accessed 10.02.2022. URL: <https://peer.asee.org/volunteering-in-earthquake-disaster-programs-engineering-students-perceptions-and-motivations.pdf>
8. Bjerneld M., Lindmark G., McSpadden L. A., Garrett M. J. Motivations, Concerns, and Expectations of Scandinavian Health Professions Volunteering for Humanitarian Assignments. *Disaster Management & Response*, 2006: 4(2): 49–58. DOI: 10.1016/j.dmr.2006.01.002
9. Britton N. Permanent Disaster Volunteers: Where Do They Fit? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1991: 4(20): 395–414.
10. Bussell H., Forbes D. Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 2002: 7(3): 244–257. DOI: 10.1002/nvsm.183
11. Calcutt B. Valuing Volunteers: Better Understanding the Primary Motives for Volunteering in Australian Emergency Services. Master of Philosophy thesis, School of Management, Operations and Marketing, University of Wollongong, 2019. Accessed 10.02.2022. URL: <https://ro.uow.edu.au/theses1/558>
12. Carpenter J., Myers C. K. Why Volunteer? Evidence on the Role of Altruism, Image, and Incentives. *Journal of Public Economics*, 2010: 94(11–12): 911–920. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2010.07.007
13. Chacyn F., Gutiérrez G., Sauto V., Vecina M. L., Pérez A. Volunteer Functions Inventory: A Systematic Review. *Psicothema*, 2017: 29(3): 306–316. DOI: 10.7334/psicothema2016.371
14. Clary E. G., Snyder M., Ridge R. D., Copeland J., Stukas A. A., Haugen J., Miene P. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998: 74(6): 1516–1530.
15. Cnaan R. A., Handy F., Wadsworth M. Defining who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1995: 3(25): 364–383.
16. Dávila M. C., Díaz-Morales J. F. Age and Motives for Volunteering: Further Evidence. *European Journal of Psychology*, 2009: 5(2): 82–95. DOI: 10.5964/ejop.v5i2.268
17. Fletcher T. D., Major D. A. Medical Student's Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*, 2004: 51(1–2): 109–114. DOI: 10.1023/B:SEERS.0000032319.78926.54
18. Francis J., Jones M. Emergency Service Volunteers: A Comparison of Age, Motives and Values. *Australian Journal of Emergency Management*, 2012: 27(4): 23–28.
19. Gillespie D. F., King A. E. Demographic Understanding of Volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 1985: 12(4): 798–816.
20. Heckathorn D. D., Cameron C. J. Network Sampling: From Snowball and Multiplicity to Respondent-Driven Sampling. *Annual Review of Sociology*, 2017: 43: 101–119. DOI: 10.1146/annurev-soc-060116-053556

21. Holwitt P., Strohschneider S., Zinke R., Kaizer S., Kranert I., Linke A., Maehler M. A Study of Motivational Aspects Initiating Volunteerism in Disaster Management in Germany. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 2017: 7(3): 294–302. DOI: 10.2495/SAFE-V7-N3-294-302
22. Hustinx L., Lammertyn F. Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 2003: 14(2): 167–187. DOI: 10.1023/A:1023948027200
23. Khalemsky M., Schwartz D. G., Herbst R., Jaffe E. Motivation of Emergency Medical Services Volunteers: a Study of Organized Good Samaritans. *Israel Journal of Health Policy Research*, 2020: 9(11): 1–12. DOI: 10.1186/s13584-020-00370-9
24. Konrath S., Fuhrel-Forbis A., Lou A., Brown S. Motives for Volunteering are Associated with Mortality Risk in Older Adults. *Health Psychology*, 2012: 31(1): 87–96. DOI: 10.1037/a0025226
25. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row, 1970: 369.
26. McLennan J., Birch A. Why Would You Do It? Age and Motivation to Become an Australian Volunteer Firefighter. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*, 2009: 27(1): 53–65. DOI: 10.1375/ajop.1.1.7
27. Rice S., Fallon B. Retention of Volunteers in the Emergency Services: Exploring Interpersonal and Group Cohesion Factors. *The Australian Journal of Emergency Management*, 2011: 26(1): 18–23.
28. Thompson A. M., Bono B. A. Work Without Wages: The Motivation for Volunteer Firefighters. *American Journal of Economics and Sociology*, 1993: 52(3): 323–343.
29. Tilly C., Tilly Ch. Capitalist Work and Labour Markets. *The Handbook of Economic Sociology*. Ed. Neil J. Smelser and Richard Swedberg. New York: Russell Sage Foundation, 1994: 283–312.

The article was submitted on: March 5, 2022

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Natalia S. Voronina, Candidate of Sociological Sciences,
Senior Researcher of the Institute of Sociology of FCTAS RAS;
Associate Professor of the State Academic University for the Humanities

Olga A. Basheva, Candidate of Sociological Sciences,
Senior Researcher of the Institute of Sociology of FCTAS RAS