

Le motivazioni al volontariato: uno studio sui volontari della provincia di Monza e Brianza

CSV M&B

Centro di Servizio per il Volontariato
di Monza e Brianza

in collaborazione con

CRC

Centro di Ricerche sulla Cooperazione e sul Nonprofit
Università Cattolica Del Sacro Cuore di Milano

Il percorso della ricerca

La ricerca sulle motivazioni al volontariato si inserisce in un percorso di collaborazione tra il CRC – Centro di ricerca sulla Cooperazione e il nonprofit dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e il Centro Servizi per il Volontariato, iniziato nel 2011 con l'indagine su "Il valore economico e sociale del volontariato nella Provincia di Monza Brianza" che aveva avviato una prima riflessione sulle motivazioni dei volontari dei gruppi di Protezione Civile della provincia. Da quella prima analisi è nata l'idea di ampliare la ricerca, coinvolgendo altre due associazioni diverse per struttura, *mission* e attività: l'ABIO e l'AUSER/ANTEAS.

La scelta della tematica trae origine dalla consapevolezza del ruolo fondamentale che la motivazione svolge nel determinare il livello di impegno e di prestazione lavorativa dei volontari, soprattutto in relazione alla qualità del servizio e alla continuità dell'azione. Conoscere la motivazione permette di attuare strategie adeguate per creare soddisfazione nel volontario, elemento chiave su cui le organizzazioni possono agire per evitare o comunque contenere il fenomeno del turnover che comporta difficoltà nella pianificazione delle attività e conseguente instabilità del servizio o, addirittura, impossibilità di implementazione di nuovi progetti.

La motivazione è una variabile che cambia nel tempo per effetto di fattori interni (personali) ed esterni: è importante, dunque, che chi gestisce e coordina i volontari ne conosca non solo la motivazione "a partecipare", ossia i bisogni che la persona vuole soddisfare entrando in una associazione, ma anche la motivazione a "restare" che fornisce elementi importanti per l'assegnazione appropriata dei compiti e delle attività.

Non tutte le persone scelgono di fare volontariato per la stessa ragione; accanto alle motivazioni definite "altruistiche" (aiutare le persone e la comunità, fare del bene, etc.) ve ne sono altre che in maniera non del tutto corretta vengono definite "egoistiche" e che si legano maggiormente al beneficio che il singolo può trarre dall'azione volontaria: conoscere nuove persone, acquisire competenze, sentirsi riconosciuti, etc.

Senza pretesa di completezza, e solo per facilitare la comprensione dei dati, possiamo affermare che la disponibilità a donare gratuitamente il proprio tempo possa dipendere da diversi fattori.

Si potrebbe in primo luogo immaginare che essa dipenda da un'attitudine intrinsecamente altruistica dei soggetti, sia nella forma dell'altruismo puro (che è interessato esclusivamente all'esito della propria azione e dunque trae soddisfazione dall'aumento del benessere degli altri) che di quello impuro (che trae soddisfazione e piacere dal compimento dell'atto di donare e dall'eventuale riconoscimento che questo genera).

Inoltre, si potrebbe immaginare che la disponibilità a donare tempo possa dipendere dai benefici il soggetto spera di ottenere, sia in termini di competenze acquisite (che potrebbero avere un effetto positivo sulla condizione lavorativa), sia in termini di persone conosciute svolgendo l'attività di volontariato; competenze e conoscenze generano la possibilità - diretta o indiretta, immediata o futura - di trarre qualche beneficio dal proprio comportamento donativo.

Inoltre, terza ragione, si potrebbe immaginare che la disponibilità a donare possa dipendere dalla preoccupazione per la propria reputazione, cioè dal desiderio di vedere confermata negli altri una buona immagine di sé.

A fianco di queste motivazioni, prese spesso in considerazione dalla letteratura economica recente, si può immaginare che anche altri fattori influenzino le donazioni di tempo e lavoro da parte delle persone; tra queste, un ruolo di rilievo potrebbe essere svolto da credenze di tipo

etico-religioso, dall'educazione ricevuta e quindi dalla familiarità con il comportamento donativo, dall'aver ricevuto un esplicito invito da parte di amici o parenti ad entrare in una organizzazione di volontariato e, infine, dalle preferenze inter-temporali delle persone, con l'idea che attribuire un valore elevato al futuro contribuisca ad accentuare i comportamenti donativi.

La ricerca

Le informazioni relative alle caratteristiche demografiche, all'impegno ed alle motivazioni dei volontari sono state raccolte grazie alla somministrazione di un questionario ad un campione di 292 volontari appartenenti a tre Associazioni: Abio, Auser/Antreas e Gruppi di Protezione Civile. Lo strumento, diviso in 8 sezioni, ha approfondito il profilo degli intervistati (dati demografici, situazione familiare e lavorativa), ha indagato l'impegno dei volontari (periodo d'inizio dell'attività, tempo dedicato, ecc.) per poi soffermarsi sulle propensioni e sulle attitudini personali.

Per quanto riguarda le caratteristiche personali e familiari, i volontari che hanno risposto al questionario: sono prevalentemente di sesso maschile (67%); hanno in media 50 anni di età (con una mediana di 58 anni, il più anziano ha 85 anni, il più giovane ne ha 20); sono in gran parte sposati e convivono con il coniuge (63%), mentre il 24% non è sposato; hanno almeno un figlio (72%), ma molti (49,5%) ne hanno 2 o più; sono in larghissima maggioranza residenti nella provincia di Monza e Brianza (83%) ma solo il 44% vi è nato. Per quanto riguarda invece la formazione scolastica, i volontari hanno - in maggioranza - un diploma di scuola media superiore (48%) e, nell'11% dei casi, anche una laurea.

Considerando invece la partecipazione al mercato del lavoro, si osserva che i volontari sono in larga misura lavoratori (49%) o pensionati (36%).

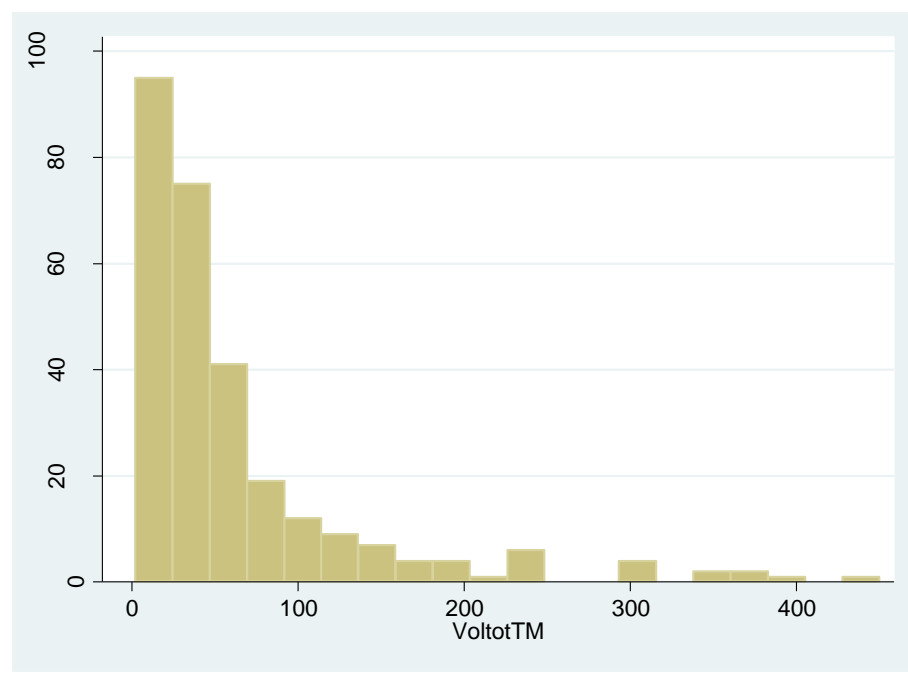
Dal punto di vista reddituale, il 34% dei volontari ha un reddito personale compreso tra i 1.000 e i 1.500 euro, il 27% tra i 1.500 ed i 2.000 euro e il 17% tra i 500 ed i 1.000 euro. Tali redditi personali non particolarmente elevati si accompagnano però, nel 66% dei casi, ai redditi di un altro componente del nucleo familiare, sicché i redditi complessivi della famiglia superano i 3.000 euro mensili nel 27% dei casi, sono compresi tra i 2.500 ed i 3.000 euro nel 18% e superano i 1.500 euro nel 17% dei casi. Nell'85% dei casi i volontari sono proprietari della casa in cui abitano.

Considerando le attitudini religiose e civili, l'81% dei volontari si dichiara credente o abbastanza credente, e solo l'8% per nulla credente. Coerentemente, il 56% di loro ha molta o abbastanza fiducia nei religiosi e solo il 10% dichiara di non averne per nulla mentre il 34% dichiara di essere in una situazione di incertezza. Tuttavia, nonostante le dichiarazioni di principio, solo il 34% dei volontari partecipa regolarmente o molto spesso a cerimonie religiose, mentre il 57% vi partecipa occasionalmente o raramente e il 9% dichiara di non parteciparvi assolutamente. Quanto alle attitudini civili, il 94% dei volontari ha espresso il proprio voto alle ultime elezioni e ben il 99% lo ha fatto alle prime elezioni a cui aveva diritto di voto.

Analizzando l'impegno dei volontari, abbiamo una media mensile di 63 ore (circa 2 ore al giorno) che diventano addirittura 82 nel caso degli over 65, mentre scendono a 47 nel caso di giovani under 35. Volendo analizzare la distinzione per sesso vediamo che mediamente sono gli uomini a donare più tempo: 68 ore al mese contro le 52 ore delle donne. Soffermandoci invece sulla distinzione delle ore donate per condizione lavorativa, vediamo che, come ipotizzabile, sono i

pensionati a donare più tempo (84 al mese), seguiti dagli studenti (55 ore), dai lavoratori (50 ore), dalle casalinghe (43 ore) e dai disoccupati (40 ore).

Il carico di lavoro aggiuntivo legato ai figli, sembra non avere influenza sull'impegno nel volontariato, anzi mediamente le persone senza prole dedicano meno ore al mese rispetto a i volontari genitori: 47 ore al mese a fronte delle 69 ore donate dai volontari che hanno un figlio e delle 74 ore di chi ha due figli.

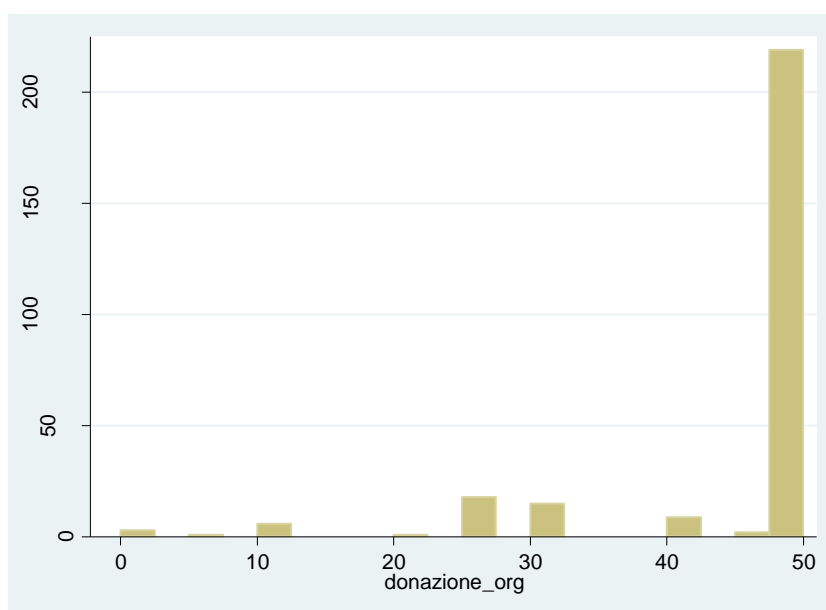


Gli intervistati presentano una esperienza media di 9 anni nell'associazione di appartenenza: il 40% dei volontari è entrato nell'organizzazione da meno di 6 anni, il 27% ha un'esperienza compresa tra i 6 e i 10 anni, il 7% tra gli 11 e i 15 anni, il 10% tra i 16 e i 20 anni e il 6% addirittura è nell'organizzazione da più di 20 anni

Le motivazioni dei volontari sono state indagate attraverso le risposte fornite a domande che analizzano 6 diversi atteggiamenti/comportamenti che possono avere una certa incidenza sulla scelta di essere un volontario e che si rifanno alle teorie sulla motivazione sopra esposte: altruismo puro, immagine/reputazione, carriera, estroversione/socialità, rischio, religiosità. In aggiunta, è stata presa in considerazione anche la familiarità (la presenza di conoscenti che svolgevano volontariato in precedenza) e l'essere stato esplicitamente invitato ad entrare a far parte dell'organizzazione.

L'attitudine altruistica è stata indagata utilizzando un esperimento consistente in una sorta di lotteria; abbiamo chiesto ai volontari di destinare (a sé o a delle organizzazioni nonprofit da loro indicata) una percentuale a scelta di un premio di 50€ che sarebbe stato vinto dal 25% dei compilatori, estratti a caso tra coloro che avessero compilato completamente il questionario della nostra indagine.

I risultati evidenziano la disponibilità dei volontari intervistati a donare a un'organizzazione una parte elevata del premio; infatti, in media, i volontari donano all'organizzazione 45 euro e ne trattengono 5; da sottolineare che ben il 79% dichiara di voler donare la cifra completamente ad un'organizzazione, non trattenendo nulla per sé in caso di vincita.



Non appaiono differenze significative di comportamento tra maschi e femmine, che donano in media cifre molto simili come anche se si considera il titolo di studio (licenza elementare € 48, licenza media € 44, licenza superiore € 46). Lievi differenze, invece, si notano tra le classi di età con livelli di donazione più elevati tra gli over 50 (con una media di circa 47 euro donati) a fronte dei circa 42 euro dei under 50 oppure considerando la condizione sociale per cui vedovi e divorziati (con donazioni rispettivamente di € 48 e € 47) donano mediamente più di sposati conviventi e non conviventi (€ 46) e soprattutto di non sposati (€ 40). Analizzando il livello di donazione per condizione lavorativa, abbiamo che le casalinghe dichiarano una volontà di donazione più elevata rispetto agli altri: 50 euro a fronte dei 46 euro di chi ha un lavoro, 48 euro dei pensionati e 43 euro degli studenti. Sensibilmente più bassa appare la donazione da parte dei disoccupati che si attesta in media sui 37 euro.

Nelle tabelle da 1 a 5 - nella colonna "altruismo" - i risultati che sono sinora stati espressi in valori assoluti (euro donati, in media, dalle diverse categorie di volontari) vengono espressi invece in percentuale del valore massimo possibile (in questo caso 50 euro); pertanto il valore 0,897 che troviamo nella prima riga significa che i volontari maschi hanno deciso di donare, in media, il 90% dei 50 euro che avevano a disposizione, mentre le femmine hanno deciso di donare il 92% di quello stesso valore. Queste tabelle ci consentono un più facile confronto dei dati e - in effetti - evidenziano come l'atteggiamento altruistico sia diffuso in maniera piuttosto uniforme tra i volontari che hanno partecipato alla lotteria (con un valore medio dell'indicatore per l'intera popolazione pari all'90%).

La seconda motivazione a fare volontariato che abbiamo preso in considerazione è legata all'immagine, ossia alla propria reputazione presso la comunità di appartenenza che, in qualche modo, potrebbe essere influenzata dal fatto di donare gratuitamente il proprio tempo in un'associazione. Per provare a misurare la rilevanza di tale tipologia di motivazione abbiamo posto la seguente domanda "Sulla sua automobile ha apposto un adesivo con il marchio dell'organizzazione di cui fa parte?". Il 20% degli intervistati ha risposto che non utilizza alcun segno di riconoscimento e, anche in questo caso non esistono forti differenze tra sesso, condizione

lavorativa, status sociale o età. Inoltre abbiamo chiesto di esprimere un giudizio rispetto all'essere d'accordo o meno con due affermazioni quali "I volontari sono importanti per la comunità" e "Le persone che conosco ritengono molto importante prestare servizio volontario a favore della comunità".

Per ogni volontario sono stati sommati i punteggi espressi a ciascuna domanda (dove il punteggio 1 indica il massimo disaccordo ed il punteggio 5 il massimo accordo) e il risultato è espresso in percentuale del massimo valore possibile. Un valore percentuale elevato - mostrato nella colonna "Reputazione" delle tabelle 1-5, potrebbe indicare che il soggetto consideri il volontariato come un buon modo per ottenere riconoscimento sociale. Al contrario, un valore basso indica che questo tipo di ragioni non sono rilevanti nello spiegare la sua scelta. Il valore medio dell'indicatore per l'intero campione è di 80%, un valore elevato ma comunque inferiore rispetto a quello mostrato in precedenza per l'altruismo.

Il terzo motivo che potrebbe spingere a fare volontariato è connesso alla sfera professionale e alla performance lavorativa: le persone, infatti, potrebbero fare volontariato perché convinte che questo aumenti le proprie competenze e quindi le opportunità lavorative. Per analizzare tale motivazione si è chiesto di esprimere un giudizio di accordo o disaccordo rispetto alle seguenti tre affermazioni: "Aver svolto volontariato è positivo per il proprio curriculum"; "Fare volontariato può aiutare a sviluppare competenze utili per la propria vita professionale" e "Il volontariato può aiutare a creare contatti utili alla propria carriera professionale". Il valore percentuale riportato nella colonna "Carriera" delle tabelle 1-5, indica l'importanza attribuita al volontariato come mezzo per influenzare positivamente il proprio percorso professionale: un punteggio più elevato indica una importanza maggiore. Il valore medio per l'intera popolazione si attesta, in questo caso, intorno al 69%, ancora abbastanza elevato ma inferiore rispetto agli aspetti legati all'altruismo e alla reputazione. Le differenze per sesso, classe d'età, titolo di studio, status sociale e condizione lavorativa mostrano leggere differenze (tabelle 1-5).

La colonna "Estroversione", invece, indica i punteggi percentuali che gli intervistati attribuiscono al volontariato come mezzo per rispondere al desiderio di stare in mezzo alla gente e incontrare nuove persone grazie all'appartenenza a un'associazione. Per valutare questa motivazione è stato chiesto se, prima di aderire all'associazione di volontariato di cui si fa parte, c'erano già amici o familiari in tale organizzazione. Inoltre si è chiesto di esprimere il proprio giudizio rispetto all'affermazione per cui il volontariato sarebbe un buon modo per fare amicizia. In aggiunta, si è utilizzata una batteria di affermazioni legate alle attitudini personali nel comportamento in pubblico, e per ciascuna di esse si è chiesto di esprimere il grado di accordo o disaccordo: "Mi sento a mio agio in mezzo alla gente"; "Stringo facilmente amicizia"; "So come comportarmi nelle diverse situazioni"; "Non voglio attirare l'attenzione" e "Parlo con molte persone alle feste". Anche in questo caso, i punteggi espressi dai volontari sono stati sommati ed espressi in percentuale del valore massimo: il campione mostra un dato medio del 73%, per cui si può affermare che tale tipologia di motivazione ha una qualche influenza sulla scelta di fare volontariato.

Altro fattore che è stato preso in considerazione è quello legato al rischio: l'idea di fondo è che una più elevata avversione al rischio possa indicare una maggiore attenzione e consapevolezza rispetto al futuro e - di conseguenza - una maggiore attitudine a prendersi cura anche di ciò che accade attorno a sé, inclusi gli altri. Per analizzare tale aspetto, abbiamo chiesto al volontario di indicare la probabilità di trovarsi in alcune situazioni rischiose, legate allo svolgimento di sport

estremi o comunque a situazioni pericolose e/o caratterizzate dall'incertezza. La scala proposta andava da 1 (molto improbabile) a 5 (molto probabile) per cui, in tal caso, i valori bassi indicano una maggiore avversione al rischio mentre valori elevati testimoniano una più alta propensione ad atteggiamenti, comportamenti e scelte rischiose; il punteggio medio del campione è 40%, per cui la popolazione è alquanto "avversa al rischio".

Si è ipotizzato, inoltre, che la religiosità, e quindi la propria visione rispetto alla fede, possa avere una qualche influenza sulla scelta di fare volontariato. Per tale motivo si è chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio sulle proprie attitudini religiose. Il valore medio della popolazione si attesta sul 37% per cui sembra che tale aspetto non abbia un'influenza rilevante sulla scelta di fare volontariato.

In aggiunta, sono stati considerati due ulteriori fattori che secondo la letteratura potrebbero avere una certa rilevanza nella decisione di donare il proprio tempo a un'associazione: la familiarità, ossia il fatto di avere un familiare già impegnato nel volontariato (non nell'associazione di appartenenza) e l'essere stato esplicitamente invitato a entrare a far parte dell'associazione. Valutando la familiarità, si vede che solo il 15% aveva un familiare che faceva già volontariato (non nella stessa OdV) mentre il 35% aveva un familiare o un conoscente nell'associazione in cui poi è entrato a far parte. Ben il 41%, invece, dichiara di essere stato invitato da un amico o da un familiare a iniziare a fare volontariato, valore che conferma la teoria secondo cui il miglior modo per reclutare i volontari sia il passaparola e l'invito diretto di familiari, conoscenti e amici.

Di seguito, riportiamo alcune tabelle riassuntive dei risultati finora esposti.

Tabella 1 – Motivazioni al volontariato per sesso (percentuali del valore massimo)						
	Altruismo	Reputazione	Carriera	Estroversione	Rischio	Religiosità
Maschi	0,897	0,804	0,708	0,739	0,402	0,406
Femmine	0,916	0,800	0,662	0,727	0,384	0,359

Tabella 2 – Motivazioni al volontariato per classi di età (percentuali del valore massimo)						
	Altruismo	Reputazione	Carriera	Estroversione	Rischio	Religiosità
20-35 anni	0,826	0,786	0,730	0,718	0,450	0,400
36-50 anni	0,856	0,774	0,679	0,717	0,437	0,356
51-65 anni	0,934	0,807	0,657	0,735	0,386	0,372
> 65 anni	0,934	0,803	0,763	0,760	0,348	0,380

Tabella 3 – Motivazioni al volontariato per titolo di studio (percentuali del valore massimo)						
	Altruismo	Reputazione	Carriera	Estroversione	Rischio	Religiosità
Nessuno	-	-	-	-	-	-
Licenza elementare	0,964	0,818	0,782	0,756	0,350	0,437
Licenza media	0,878	0,828	0,732	0,744	0,404	0,337
Licenza superiore	0,921	0,791	0,676	0,744	0,395	0,379
Laurea	0,887	0,776	0,625	0,724	0,369	0,443
Post Laurea	1,00	0,727	0,600	0,677	0,462	0,500

Tabella 4 – Motivazioni al volontariato per stato civile (percentuali del valore massimo)						
	Altruismo	Reputazione	Carriera	Estroversione	Rischio	Religiosità
Sposato convivente	0,927	0,814	0,688	0,737	0,381	0,356
Sposato non convivente	0,929	0,831	0,629	0,788	0,458	0,314
Vedovo	0,959	0,788	0,661	0,782	0,340	0,461
Divorziato	0,947	0,807	0,706	0,736	0,404	0,423
Non sposato	0,812	0,771	0,714	0,718	0,433	0,406

Tabella 5 – Motivazioni al volontariato per condizione lavorativa (percentuali del valore massimo)						
	Altruismo	Reputazione	Carriera	Estroversione	Rischio	Religiosità
Lavoratore	0,892	0,789	0,674	0,728	0,420	0,376
Pensionato	0,961	0,826	0,695	0,737	0,351	0,360
Studente	0,858	0,804	0,708	0,744	0,469	0,446
Casalinga/o	1,000	0,796	0,717	0,693	0,369	0,350
Senza occupazione	0,750	0,776	0,698	0,710	0,409	0,300

Qualche conclusione e spunto di riflessione

La domanda che ha mosso questa ricerca riguarda le motivazioni che possono spingere le persone verso la scelta del volontariato. L'intento era quello di evidenziare se, a parte un aspetto prettamente altruista tipico del volontariato e facilmente riscontrabile, esistano altri fattori, che influenzano la decisione di fare volontariato. I dati a nostra disposizione mostrano che i volontari intervistati sono caratterizzati da un mix eterogeneo di motivazioni: se è vero che il “fattore” che presenta il punteggio più elevato è quello relativo all'altruismo, è pur vero che altre motivazioni non sono assenti ma, al contrario, rivestono importanza nella scelta.

Dunque, l'azione volontaria, che superficialmente può apparire come un atto unicamente gratuito e disinteressato, può, in realtà, essere mossa da altri fattori quali, ad esempio, il desiderio di realizzazione personale, di riconoscimento sociale, la necessità di inserirsi in rapporti significativi e soddisfacenti o semplicemente, la volontà di imparare cose nuove che possono poi servire nel mondo del lavoro. In questo senso, l'inclinazione solidale sottende altre motivazioni legate agli obiettivi personali, alle aspettative e ai benefici.

Ciò che contraddistingue la figura del volontario, dunque, è la volontarietà del suo impegno, vale a dire l'assenza di obbligatorietà e remunerazione diretta, non l'assenza di motivi egoistici; non è necessario che l'impegno sia disinteressato, anzi non sono rari i casi in cui l'attività di volontariato serva proprio a soddisfare bisogni importanti quali la realizzazione personale o la costruzione di una certa immagine di sé.

Quanto detto finora, in parte dimostrato dall'analisi dei dati, ci fa riflettere su alcune cose:

- Le motivazioni “altruistiche” non sono le uniche che muovono le persone a fare volontariato che, infatti, possono vedere nella scelta di donare tempo gratuitamente anche una via per raggiungere dei benefici personali.
- Le motivazioni più “egoistiche” non sono meno nobili di quelle puramente altruistiche e, se presenti, costituiscono una leva forte per i volontari.
- I volontari possono avere motivazioni diverse tra loro ma anche lo stesso volontario può essere mosso da motivi diversi.
- Motivazioni diverse generano aspettative diverse che le organizzazioni devono conoscere in modo da attribuire ai volontari compiti e attività che meglio rispondano a tali esigenze.
- Le motivazioni possono cambiare nel tempo per effetto di variabili personali (la condizione lavorativa, lo stato sociale, il reddito, etc.) ma anche in virtù di elementi connessi all’organizzazione: è necessario che tali cambiamenti siano monitorati in modo da “aggiustare” la gestione dei volontari ed evitare situazioni di insoddisfazione che possono portare all’abbandono dell’organizzazione.