

UNIVERZITET U SARAJEVU

FILOZOFSKI FAKULTET

ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Završni magistarski rad

Psihološke odrednice spremnosti na volonterski rad

Kandidat:

Belma Mahmić

Mentor:

Prof.dr. Jadranka Kolenović-Đapo

Sarajevo, novembar 2018. godine

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Pregled prvih istraživanja motivacije volontera.....	2
1.2. Osobine ličnosti, organizacijski kontekst i karakteristike zadataka.....	4
1.3. Teorija samoodređenja.....	11
1.4. Ograničenja i nedostaci prethodnih studija.....	13
2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	17
3. METODOLOGIJA	18
3.1. Ispitanici.....	18
3.2. Operacionalizacija instrumentarija.....	18
3.3. Postupak.....	20
4. REZULTATI	21
5. DISKUSIJA	34
6. ZAKLJUČAK	45
7. LITERATURA	46
8. PRILOZI	50

SAŽETAK

Volontiranje je neprofitna i neplaćena aktivnost kojom pojedinci doprinose dobrobiti zajednice ili cijelog društva, javlja se u raznim oblicima i uključuje lokalne i međunarodne volonterske pothvate. Cilj ovog istraživanja jeste ispitivanje razlike između studenata volontera i nevolontera u osobinama ličnosti i stavovima prema volontiranju. Istraživanje je koncipirano na temelju dosadašnjih spoznaja i integrirajući različite teorijske spoznaje iz psihologije. U istraživanju je sudjelovalo N=95 ispitanika (M=22,8, SD=2,22). Od ukupnog uzorka 40 sudionika su volonteri a 55 je nevolontera društvenih smjerova. Podaci su prikupljeni primjenom sljedećih mjernih instrumenata: HEXACO-PI-R (Lee i Ashton, 2009), Percipirana podrška autonomiji (Baard, Deci, Ryan, 2004), Upitnik stavova prema volontiranju (SMART, 2001), Skala osnovnih psiholoških potreba (Deci i Ryan, 2004), Upitnik altruizma (Rushton, Chrisjohn i Fekken, 1981), te Upitnik koji mjeri različite aspekte volonterskog angažmana, kreiran za potrebe ovog istraživanja.

Utvrđeno je da se volonteri i nevolonteri značajno razlikuju u stavovima prema volontiranju, ali ne u altruizmu, psihološkim potrebama i osobinama ličnosti. Također su utvrđene statistički značajne korelacije između altruizma, psiholoških potreba i osobina ličnosti i određenih aspekata volonterskog angažmana.

Ključne riječi: volontiranje, altruizam, psihološke potrebe, osobine ličnosti, stavovi prema volontiranju

1. UVOD

Volontiranje se definira kao formalna ili neformalna aktivnost koja se izvodi na osnovu vlastitog izbora, bez materijalne naknade, za dobrobit druge osobe, grupe ili organizacije. Volontiranje ima ključnu ulogu u funkcionisanju socijalnih službi, ali i društva u cjelini (McCabe, 2007). Važnost volontiranja za današnja društva je neizmjerena. Volonteri čine srž mnogih programa u zajednici, a bez njih bi rad mnogih organizacija, naročito neprofitnih, bio otežan, možda čak i nemoguć.

Definicije volontiranja i volonterskog angažmana ovise u velikoj mjeri od kulture do kulture. Ove razlike su posljedica različitih istraživačkih pristupa ovoj problematici. Kao što smo naveli na početku teksta, u definiciji volontiranja očito je da je riječ o aktivnosti koja je neobavezna, provodi se za dobrobit drugih (specifične organizacije ili cijelog društva), pružanje usluga nije plaćeno, te se rijeđe javlja se u organiziranom kontekstu (Dekker i Halman; 2003). Usluge koje volonteri pružaju su raznolike. Naprimjer, zdravstvena briga za bolesne, savjetovanje, podučavanje, te korištenje specifičnih vještina za dobrobit pojedinaca, organizacija ili zajednice. Osim toga, volontiranje je fenomen koji nije svojstven samo za određena društva, već je univerzalno. Dugi niz godina istraživače iz društvenih znanosti pozitivno iznenađuje činjenica da su ljudi spremni napraviti značajne lične žrtve za druge ljude, koji su u mnogim situacijama potpuni stranci.

Prema nekim istraživačima, volontiranje predstavlja prototip tzv. *planirane pomoći*, što podrazumijeva da volontiranje zahtijeva planiranje, utvrđivanje prioriteta, te usklađivanje ličnih sposobnosti i interesa sa vrstom potrebne intervencije. Stoga, volonteri aktivno traže prilike da pomognu drugima, aktivno promišljaju o tome koliko vremena će posvetiti volontiranju, gdje će volontirati, u kojoj mjeri, te koliko će konkretne aktivnosti odgovarati njihovim ličnim potrebama, te naposljetku mogu se posvetiti volonterskoj aktivnosti koja će trajati duži vremenski period i uključivati značajan utrošak vremena, energije i prilika (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen i Miene, 1998).

1.1. Pregled prvih istraživanja motivacije volontera

Prva istraživanja volontiranja provedena su sedamdesetih godina prošlog stoljeća. Predmeti interesa nekih od ovih istraživanja bili su stariji volonteri i njihova motivacija, usporedba volontera sa nevolonterima, te društvena osviještenost i briga za druge, a interes za

istraživanje motivacijskih faktora u pozadini volontiranja nastavio se i tokom osamdesetih godina. Generalno, ova istraživanja bila su fokusirana na dvofaktorske ili trofaktorske modele motivacije volontera. Prvi od takvih modela razvio je Horthon-Smith (1981), praveći razliku između altruističnih (nematerijalne nagrade) i egoističnih (materijalne nagrade) motiva. Nakon toga, Fitch (1987) je razvio trofaktorski model volonterske motivacije, koji je sadržavao altruistične, egoistične i društveno-obligatorne motive, a Morrow-Howell i Mui (1989) u istraživanju na starijim volonterima, umjesto egoističnog motiva, ekstrahirali su materijalni motiv. U ovom vremenskom periodu značajno je da su istraživači po prvi put počeli razmatrati motivaciju volontera u okviru poznatih teorija kao što su Maslowljeva hijerarhija potreba i Hezbergova dvofaktorska teorija radne motivacije. Posebno su razmatrane teorije radne motivacije i testirana je njihova primjenjivost u kontekstu volontiranja. Teorije McClellanda, Atkinsona i Lowella, nastale u organizacijskom kontekstu, poslužile su za razvijanje još jednog trofaktorskog modela volonterske motivacije, koji uključuje potrebe za postignućem, moći i afilijacijom (Esmond i Dunlop, 2004).

Istraživačka radoznalost u objašnjenju motivacije kod volontera rezultirala je ranih devedesetih godina razvojem multifaktorskog modela. Oslanjajući se na funkcionalni pristup stavovima (Katz, D., 1960), prema kojem osoba može imati iste stavove ili iskazivati ista ponašanja, bez obzira na to što ova ponašanja imaju različite psihološke funkcije autori Clary i Synder (1998) prvi su razmatrali odnos između socijalnih faktora i ličnost volontera, a rezultat njihove analize doprinio je razvoju specifičnog funkcionalnog pristupa volontiranju.

U okviru funkcionalnog pristupa, volontiranje je ponašanje koje zadovoljava i altruistične, ali i egoistične funkcije. Glavna pretpostavka funkcionalnog pristupa volontiranju jeste da volonterske aktivnosti koje se mogu na prvi pogled činiti sličnima, mogu u pozadini imati sasvim različite motivacijske procese. Neke od funkcija koje zadovoljava volontiranje su funkcija znanja (boje razumijevanje svijeta), funkcija izražavanja vrijednosti (pomaže ljudima da izraze svoje vrijednosti, dispozicije i uvjerenja), te funkcija odbrane ega (štiti ljude od nepoželjnih misli ili prijetnji selfu). Prema Clary i Snyder (1991), volontiranje ima šest funkcija u okviru kojih pojedinac zadovoljava različite potrebe. To su:

1. Funkcija vrijednosti – volontiranje pruža osobama priliku da izraze vrijednosti povezane sa altruističnom i humanitarnom brigom za druge. Briga za druge je često karakteristika koja pravi distinkciju između volontera i nevolontera i predviđa da li će volonteri do kraja istrajati u svom angažmanu.

2. Funkcija razumijevanja – volontiranje pruža priliku za nova iskustva učenja i priliku da se stiču znanja, vještine i sposobnosti koje se inače ne bi mogle steći ili uvježbavati.
3. Socijalna funkcija – volontiranje pruža priliku osobama da budu sa svojim prijateljima, da upoznaju nove ljude, te da se bave aktivnostima koje važni drugi smatraju poželjnim.
4. Funkcija karijere – učestvovanje u volonterskim aktivnostima omogućava stjecanje određenih beneficija povezanih sa karijerom, te može biti način pripreme za novu karijeru ili stjecanje/očuvanje vještina važnih za buduću karijeru.
5. Protektivna funkcija – ova funkcija svoje korijene ima u tradiciji koja povezuje motivacijske procese sa funkcionisanjem ega. Drugim riječima, volontiranje može služiti kako bi smanjilo krivicu koja se javlja zbog osjećaja da smo imali više sreće nego drugi ljudi, te kako bismo se kroz volontiranje bavili vlastitim problemima. Stoga, može se reći da neki ljudi volontiraju kako bi pobjegli od negativnih osjećaja.
6. Funkcija povećanja samopouzdanja – volontiranje pomaže ljudima koji su pozitivno raspoloženi da zadrže takvo raspoloženje. Također pomaže ljudima da ostvare lični rast i razvoj ili da osjećaju zadovoljstvo povezano sa ličnim rastom i samopouzdanjem. Prema tome, za razliku od protektivne funkcije koja podrazumijeva zaštitu od negativnih afekata, funkcija povećanja samopouzdanja uključuje motivacijski proces koji je usmjeren na rast i razvoj ega, te uključuje pozitivna nastojanja ega.

Važno je istaći da funkcionalni pristup ne pravi distinkciju između više ili manje poželjnih motiva ili funkcija. Zapravo, bilo koji osobno važan motiv koji odgovara okolinskim prilikama, dovest će do pozitivnih ishoda. Okolinske prilike integrirane su u istraživanje motivacije volontera u okviru tzv. *hipoteze slaganja*. Prema ovoj hipotezi da bi volontiranje bilo uspješno, motivi volontera trebaju biti korespondentni okolinskim prilikama tj. prilikama koje pruža volonterska aktivnost koju oni obavljaju (Güntert, Strubel, Kals i Wehner, 2016). Prednost funkcionalnog pristupa jeste ta što on ohrabruje na razmatranje širokog spektra ličnih i socijalnih motiva koji su povezani sa volontiranjem. Osim toga, ovaj pristup ističe važnost usklađivanja karakteristika motivacije pojedinca sa okolinskim prilikama. To implicira da regrutacija volontera može biti olakšana ukoliko se cilja da je volonterski rad u službi specifičnim psihološkim funkcijama, što će posljedično povećati dužinu i kvalitet volonterskog angažmana (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen i Miene, 1998).

U istraživanju motivacije volontera u okviru funkcionalnog pristupa autori McCabe, White i Obst (2007) su ispitivali stepen u kojem je svaka od šest navedenih funkcija važna studentima-volonterima; te su njihovi rezultati uspoređeni sa grupom studenata - nevolontera.

Rezultati dobiveni u ovom istraživanju ukazuju da su ispitanici funkcije vrijednosti i razumijevanja ocijenili kao najvažnije funkcije, dok nije utvrđena statistički značajna razlika između grupe volontera i grupe nevolontera. Rezultati istraživanja sugeriraju da su ove dvije funkcije jednako važne svim studentima, bez obzira na to da li volontiraju ili ne. Autori pretpostavljaju da su za volontere ove funkcije najvažnije jer im pružaju priliku da iskažu svoje altruistične motive i brigu za određeni problem ili grupu ljudi u svojoj lokalnoj zajednici. Nakon ove dvije funkcije po važnosti su navedene (ili rangirane) funkcija karijere i funkcija povećanja samopouzdanja, s tim da je funkcija karijere bila važnija nevolonterima nego volonterima. Autori pretpostavljaju da funkcija karijere volonterima omogućava da tokom svojih volonterskih aktivnosti steknu vrijedna iskustva koja će kasnije moći integrirati u razvoj svojih karijera. Socijalna i protektivna funkcija pokazale su se kao najmanje važne za obje grupe. Pretpostavka je da se potrebe socijalne povezanosti mogu ispuniti i u drugim područjima života, te da je interes za razvijanje socijalne mreže kroz volontiranje važniji za starije volontere.

Istraživanje autorice Francis (2009) u kojem je korišten Inventar volonterskih funkcija, dovodi u pitanje valjanost ovog inventara za kontekst današnjih istraživanja. Naime, autorica smatra da rezultati dobiveni ispitivanjem motivacije studenata volontera ovim instrumentom umanjuju važnost primarnih referentnih grupa u utvrđivanju socijalnih normi. Autorica navodi kako volontersko ponašanje zavisi od primarnih referentnih grupa studenata koji se odluče za volontiranje – studenti su motivirani da budu slični važnim osobama u njihovom životu, te da ih ove osobe cijene. Stoga, volontersko ponašanje (u ovom istraživanju opisano kao nepostojeće, umjereno ili visoko) zavisi od opservacije volontera svojih primarnih referenata kao što su roditelji, braća i sestre, te bliski prijatelji. Autorica zaključuje da su socijalne funkcije (izdvojene iz Inventara Volonterskih Funkcija) i norme primarnih referentnih grupa ključni motivatori volonterskog ponašanja današnjih studenata.

1.2. Osobine ličnosti, organizacijski kontekst i karakteristike zadataka

Potaknuti rezultatima o motivaciji volontera dobivenim u istraživanjima u okviru funkcionalnog pristupa, istraživači su se u novije vrijeme fokusirali na istraživanje pojedinačnih aspekata motivacije volontera, koji uključuju osobine ličnosti, kontekst organizacije u kojoj se volontiranje dešava i karakteristika zadataka koje volonteri obavljaju.

Istraživanja osobina ličnosti kao dispozicijskog motivatora za volontiranje daju donekle konzistentne rezultate.

Autori jednog od ovih istraživanja (Lodi-Smith i Roberts, 2008) koristili su meta-analitičke tehnike da identificiraju kros-sekvencijalne obrasce veze između tri osobine ličnosti (ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost) i socijalnog ulaganja u četiri uloge (posao, porodica, religija i volontiranje). Rezultati pokazuju da je stupanj ulaganja u socijalne uloge preko ovih domena pozitivno povezan sa tri navedene osobine ličnosti, te da je ova veza snažnija kada su pojedinci psihološki posvećeni ulogama u koje ulažu, a ne samo demografski povezani s njima.

U istraživanju autora Carlo, Okun, Knight i de Guzman (2005) pretpostavljeno je da ćemo bolje razumjeti prosocijalno ponašanje (volontiranje) ako istražimo vezu između osobina ličnosti i motiva. Ovo istraživanje dizajnirano je da testira nekoliko putanja prema kojima ugodnost, ekstraverzija i prosocijalna motivacija za volontiranjem utječu na volontiranje. Rezultati analize traga pokazuju da prosocijalna motivacija za volontiranjem predstavlja djelimični medijator korelacije između ugodnosti i ekstraverzije i volontiranja. Nadalje, kako ugodnost opada, ekstraverzija postaje snažnije povezana sa prosocijalnom motivacijom za volontiranje. Za razliku od toga, rezultati ne podržavaju putanju u kojoj ekstraverzija i prosocijalna motivacija za volontiranjem zajednički utječu na volontiranje, što u ovom slučaju ukazuje na bolju prediktivnu snagu osobina ličnosti kada se testiraju kao odvojeni prediktori volonterskog angažmana.

Ekstraverzija kao osobina ličnosti koja dobro predviđa volonterski angažman, ispitivana je i u drugim istraživanjima. U istraživanju Okun, Pugliese, i Rook (2007), testirana je hipoteza da je socijalni kapital (učješće u klubovima i organizacijama, odlazak u crkvu i kontakt sa prijateljima) medijator između ekstraverzije i volontiranja kod starijih odraslih osoba. U skladu sa hipotezom, dobiveni rezultati pokazuju da je ekstraverzija imala: (a) značajan totalni efekat na volontiranje, (b) značajan indirektni efekat na volontiranje preko kontakta sa prijateljima, odlaska u crkvu i učješća u klubovima i organizacijama i (c) neznačajan direktni efekat na volontiranje. Prema tome, nije bilo podrške očekivanjima da ekstraverzija i prosocijalna motivacija za volontiranjem zajednički utječu na volontiranje.

Ispitivanje prediktivne valjanosti osobina ličnosti za volonterski angažman važno je, ali nije dovoljno. Kako bi se potvrdila prediktivna valjanost osobina ličnosti, važna su i istraživanja u kojima se uspoređuju osobine ličnosti volontera sa osobinama ličnosti osoba koje ne volontiraju. Jedno od istraživanja koja su se bavila ovom tematikom, nastojalo je utvrditi jesu li volonteri i plaćeni radnici koji obavljaju slične aktivnosti slični ili različiti obzirom na osobine ličnosti iz petofaktorskog modela ličnosti (McCrae i Costa, 2003, prema Pervin, Cervone i

John, 2005). Drugi cilj bio je utvrditi jesu li osobine ličnosti slične između volontera koji obavljaju različite aktivnosti. Kao što su i predviđali, volonteri su postizali više rezultate na ugodnosti i ekstraverziji nego plaćeni radnici koji su obavljali sličan zadatak. Dvije grupe volontera koje su obavljale različite zadatke, razlikovali su se samo na faceti ekstraverzije – asertivnosti. Rezultati daju podršku pretpostavci da postoji skupina osobina ličnosti koje čine dispoziciju za volontiranje; te osobine mogu biti relativno stabilne u vremenu i različitim situacijama (Elshaug i Metzger, 2010).

Osim osobina ličnosti koje čine petofaktorski model ličnosti (ekstraverzija, otvorenost, ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost), istraživanja su se bavila i ispitivanjem tzv. prosocijalne ličnosti tj. altruizma kao osobine ličnosti koja je povezana sa volontiranjem. Altruizam kao motivacija za volontiranje razmatran je u kontekstu razvojne i socijalne psihologije.

Razvojne teorije objašnjavaju razlog zašto se volonterski angažman rijetko tj. gotovo nikad ne javlja u periodu djetinjstva. Zapravo, volontiranje počinje u periodu adolescencije, a najčešći je među mladim odraslim osobama i osobama srednje životne dobi. Razvojne teorije uzimaju u razmatranje i postavke nekih teorija ličnosti, te postuliraju da se altruizam ne javlja u djetinjstvu jer je tada dominantan razvoj ega. Upravo razvoj super-ega kao moralnog kompasa ličnosti, koji podrazumijeva mogućnost doživljavanja osjećaja kao što su krivica i empatija, te učenje da se poštuju pravila i vrijednosti, u krajnjoj liniji dovodi do altruističnog ponašanja. Ova konceptualizacija predstavlja egocentrični pristup altruizmu, a njegova osnovna funkcija jest zaštita super-ega od osjećaja krivice, te potrebu super-ega da poštuje pravila i društveno usvojene vrijednosti, od kojih je jedna pomaganje drugim ljudima. Razvojne teorije također postuliraju da se altruizam razvija u funkciji socijalizacije, te učenja opažanjem značajnih drugih kao što su roditelji, učitelji i drugi (Haski-Leventhal, 2009).

Socijalne teorije altruizam definišu kao rezultat interakcije između osobe i njene okoline. U istraživanjima uloge altruističkog ponašanja u fokusu su socijalne norme i vrijednosti, emocionalne reakcije, situacijski faktori i socijalne interakcije između volontera i primatelja pomoći, te altruizam objašnjavaju kao rezultat interaktivnog procesa donošenja odluka, u kojem se karakteristike volontera odnose na karakteristike okoline, te je utjecaj uzajaman. Drugim riječima, ljudi se ponašaju altruistično jer vjeruju da se u određenoj socijalnoj situaciji to od njih očekuje (Haski-Leventhal, 2009).

Iako razvojne teorije ističu egocentričnu funkciju altruizma, a socijalne teorije situacijske faktore koji utječu na odluku da se ponašamo na altruističan način, ni jedna od ovih teorija ne razmatra altruizam kao stabilnu dispoziciju koja je nezavisna od situacije i ima i druge funkcije osim zaštite ličnosti. Ovaj propust u istraživanju altruizma kao jednog od motivatora za volontiranje nastojali su ispraviti istraživači koji su istraživali tzv. altruističnu ili prosocijalnu ličnost. Proučavajući osobine ličnosti unutar modela kao što je petofaktorski model osobina ličnosti, istraživači su zaključili da su neki faktori ličnosti povezani sa altruizmom. To su najčešće bile osobine kao što su ekstraverzija i emocionalna stabilnost, za koje se u prethodno navedenim istraživanjima pokazalo da su povezana sa volonterskim angažmanom ili su dobri prediktori ovog kriterija. Specifične osobine koje objašnjavaju tzv. prosocijalnu ličnost su: empatija, velikodušnost, percepcija samoefikasnosti, unutrašnji lokus kontrole i odgovornost (Haski-Leventhal, 2009). Empatija je posebno važna jer ona vodi do prosocijalnog ponašanja na dva načina. Prvi, egoistični, javlja se kada kroz proces identifikacije s drugima doživimo sekundarni stres i pomažemo kako bismo doživljeni stres umanjili tj. kako bismo zaštitili ego. Drugi, altruistični, javlja se kada kroz proces empatije sa drugim ljudima doživimo iskrenu želju da im pomognemo, bez namjere da zadovoljavamo vlastite potrebe ili štitimo vlastitu ličnost od osjećaja krivice. Upravo ovaj emocionalni odgovor na percipiranu potrebu drugih predstavlja tzv. *empatijom inducirani altruizam*, za koji se pretpostavlja da je u osnovi prosocijalnog ponašanja (Miller, 2016).

Osim osobina ličnosti, volontiranje je razmatrano i u organizacijskom kontekstu u kojem se obavljaju volonterske aktivnosti. Varijable koje su najčešće korištene u istraživanjima organizacijskog konteksta su supervizorova podrška autonomiji/kontroli, socijalna mreža, kongruencije vrijednosti između volontera i organizacije, te motivacioni potencijal zadatka.

Istraživanja supervizorove podrške autonomiji/kontroli pokazuju da je njena veza sa volonterskim angažmanom djelimično pod utjecajem nekih medijacijskih varijabli kao što je orijentacija uzročnosti volontera tj. njihova tendencija da određeni kontekst percipiraju kao autonomno – podržavajući ili kontrolno-podržavajući. Drugim riječima, ako volonteri, bez obzira na stvarnu orijentaciju svojih supervizora ka autonomiji ili kontroli, procijene da je kontekst autonomno-podržavajući, to će povećati njihovu vlastitu autonomnu motivaciju. Ako, ipak, percipiraju da je kontekst kontrolno-podržavajući, autonomna motivacija povećat će se samo kod onih volontera koji i sami imaju autonomnu orijentaciju uzročnosti. Osim toga, supervizorova podrška autonomiji pozitivno je povezana sa kontroliranom motivacijom

volontera, što znači da ovakvi supervizori kod volontera stvaraju osjećaj pritiska ili obaveze (Oostlander, Güntert i Wehner, 2014).

Druga medijacijska varijabla između supervizorove podrške autonomiji/kontroli i volonterskog angažmana je i zadovoljavanje psiholoških potreba definiranih u okviru teorije samoodređenja kao potreba za autonomijom, kompetentnošću i povezanošću. Ova varijabla posreduje povezanost aspekata organizacijskog konteksta (supervizorove podrške autonomiji/kontroli i socijalne mreže unutar organizacije) sa motivacijom volontera (autonomnom ili kontrolisanom). Rezultati pokazuju da zadovoljavanje potreba djeluje kao parcijalni medijator veze između radne klime i autonomne motivacije volontera (Haivas, Hofmans i Pepermans, 2012).

Nešto drugačija operacionalizacija organizacijskog konteksta, osim supervizorove podrške autonomiji/kontroli, uključuje i motivacione potencijale zadatka i kongruenciju vrijednosti između volontera i organizacije u kojoj volontiraju. Pretpostavka ovog istraživanja bila je da će ovako operacionaliziran organizacijski kontekst jačati ili slabiti autonomnu motivaciju, što će zauzvrat predviđati radni angažman i organizacijsko građansko ponašanje (OGP). Poseban cilj istraživanja bio je utvrditi razliku između generalne i organizacijski-fokusirane autonomne motivacije. Rezultati pokazuju da je generalna autonomna motivacija povezana sa motivacionim potencijalom zadatka, a organizacijski-fokusirana autonomna motivacija sa kongruencijom vrijednosti. Supervizorova podrška autonomiji imala je sličan utjecaj na obje varijable. Nadalje, generalna autonomna motivacija povećava radni angažman, a organizacijski-fokusirana autonomna motivacija bila je povezana isključivo sa organizacijskim građanskim ponašanjem (Van Schie, Güntert, Oostlander i Wehner, 2015).

Kada su u pitanju karakteristike zadatka, pretpostavka u okviru *modela karakteristika posla* jeste da pet karakteristika posla djeluje na njegov motivacijski potencijal, to su:

- (1) Autonomija – predstavlja stepen u kojem posao dozvoljava slobodu, nezavisnost, te slobodu odlučivanja o rasporedu rada, donošenju odluka i odabiru metoda za izvođenje zadatka;
- (2) Indentitet – predstavlja stepen u kojem posao uključuje cjelovit dio posla i rezultate koji se mogu lako identifikovati;
- (3) Raznolikost – stepen u kojem posao zahtijeva izvođenje širokog spektra zadataka;
- (4) Značajnost – stepen u kojem posao utječe na život ili posao drugih ljudi;

(5) Povratna informacija – stepen u kojem posao pruža direktne i jasne informacije o uspješnosti izvedbe zadataka.

Mogućnost primjene istog modela u dizajniranju posla/zadataka volontera potvrđena je u nekoliko istraživanja (Van Schie i sur., 2015, Millette i Gagne, 2008).

Mnogobrojna istraživanja do sada su se bavila ispitivanjem beneficija koje volonteri i njihov angažman pružaju organizacijama (uglavnom neprofitnim) čiji rad u velikoj mjeri zavisi od onih koji su spremni izdvojiti svoje slobodno vrijeme i vještine kako bi pomogli drugima, bez očekivanja bilo kakve naknade. U ovim istraživanjima, uzorci su bili raznoliki, kao i ispitivani aspekti motivacije i instrumenti procjene. U posljednje vrijeme, u fokusu su istraživanja koja se bave motivacijom studenata/volontera. Smatra se da studenti posjeduju karakteristike koje omogućavaju ispunjavanje ciljeva koje ne bi mogla ostvariti ni jedna druga grupa volontera. Za razliku od svojih vršnjaka koji ne studiraju, studenti volontiraju dvostruko češće. Osim toga, studenti volontiraju češće i u odnosu na srednjoškolce, te studente koji su napustili fakultet. Također, interes studenata za volontiranje mogao bi predstavljati manifestaciju središnjih vrijednosti i stavova koje posjeduje jedan od svaka tri studenta, a to su: potreba da se postane vođa, želja da se utječe na socijalne vrijednosti, te želja da se steknu građanska odgovornost i važne životne vještine (Smith, Holmes, Haski-Leventhal, Cnaan, Handy i Brudney, 2010).

Organizacije u kojima studenti najčešće volontiraju jesu zdravstvene ustanove (bolnice, klinike, domovi za njegu, centri za rehabilitaciju, lokalne ambulante), dječije i obrazovne ustanove (Projekat Veliki brat/velika sestra; mentorstvo, instrukcije, kampovi), organizacije fokusirane na suzbijanje siromaštva (skloništa za beskućnike, javne kuhinje), religijske ustanove (crkve, sinagoge), akademske, poslovne organizacije, političke stranke (političke kampanje, istraživački objekti, radne organizacije), organizacije za zaštitu i dobrobit životinja, događaji u zajednici, ustanove za očuvanje i razvoj kulture, te organizacije za zaštitu okolišta (Moore, Warta i Erichsen, 2014).

Beneficije volonterskog angažmana studenata su mnogobrojne. Kao što pokazuju istraživanja, volonterski angažman studenata je povezan sa razvijanjem strategija u rješavanju problema, kognitivnom i moralnom razvoju, socijalnoj odgovornosti, vođstvu, timskom radu, upravljanju vremenom, komunikacijskim vještinama, razumijevanju različitih kultura, akademskoj izvedbi, kritičkom promišljanju i samopouzdanju (Garver, Divine i Spralls, 2009).

No, iako volontiranje studenata može doprinijeti poboljšanju vještina u različitim područjima, ipak je važno postaviti pitanje da li studenti zaista teže poboljšanju upravo ovih vještina kroz volontiranje, ili su u osnovi njihovog volonterskog angažmana motivi za ostvarenjem drugih ciljeva i beneficija, možda čak potpuno nepovezanih sa prethodno navedenim. Kako bi odgovorili na ovo pitanje, brojni istraživači proveli su studije u kojima kroz različite teorijske okvire ispitivali koji su to istinski motivi koji usmjeravaju studente da volontiraju, te šta oni zaista svojim volonterskim angažmanom žele postići. U nastavku slijedi prikaz rezultata nekoliko istraživačkih studija.

Autori Smith, Holmes, Haski-Leventhal, Cnaan, Handy i Brudney (2010) su u kros-kulturalnom istraživanju ispitivali motivaciju i beneficije studenata koji volontiraju. Istraživanje je provedeno u pet država (Australija, Kanada, Novi Zeland, Ujedinjeno Kraljevstvo i SAD) te navodi kako mlađi ljudi, uključujući i studente, volontiraju zbog motiva koji se razlikuju od motiva starijih ljudi. Motivacija starijih volontera uglavnom odgovara ispunjavanju socijalne funkcije u okviru prethodno razmatranog funkcionalnog pristupa. Studenti volonteri kao razloge volontiranja navode i altruistične, ali i instrumentalne razloge. Altruistični razlozi jesu potreba da se volonterskim radom pomogne drugim ljudima, određenoj grupi ili zajednici, te da se ostvari neki viši društveni cilj. Instrumentalni razlozi su potreba da se volontiranjem steknu iskustva za budući rad, te vještine i kvalifikacije koje će im pomoći u obrazovanju i karijeri. Ovo istraživanje fokusiralo se na utvrđivanje veze između učestalosti volontiranja i motivacije i beneficija. Studenti volonteri podijeljeni su u tri grupe: aktivni volonteri, povremeni volonteri i nevolonteri. Istraživači su pretpostavljali da će se motivacija studenata (altruistična/instrumentalna) razlikovati između tri grupe studenata, i to na način da će aktivni volonteri smatrati altruistične motive i beneficije važnijima u odnosu na povremene volontere i nevolontere. Ova pretpostavka je i potvrđena. Istraživači objašnjavaju da altruistični ljudi volontiraju više nego drugi, te da ljudi koji volontiraju, radije pripisuju sebi pozitivne osobine kao što je altruizam. Još dvije pretpostavke ovog istraživanja bile su da će povremenim volonterima socijalna motivacija i beneficije biti važnije nego drugim studentima, te da će nevolonterima instrumentalna motivacija i beneficije biti važnije nego dvijema grupama volontera. Obje pretpostavke su djelimično potvrđene, što znači da povremeni studenti češće volontiraju zbog pritiska vršnjaka, ali socijalnim beneficijama ne pridaju važnost, a nevolonterima su važne samo neke instrumentalne funkcije volontiranja. Poseban značaj ovog istraživanja ogleda se u uvođenju grupe nevolontera s kojom se porede volonteri, što predstavlja jedan od čestih propusta u drugim istraživanjima motivacije volontera. Istraživači su također i

uveli skupinu povremenih volontera, te na taj način pokazali da postoji kontinuum koji se kreće od odsutstva volonterskog angažmana do regularnog volontiranja, sa povremenim volontiranjem kao poveznicom. To ukazuje da vjerovatno ne postoji motivacija koja je svojstvena isključivo volonterima, već da se različite vrste motivacije za volontiranjem mogu pronaći čak i kod nevolontera, te stoga altruistični i instrumentalni motivi ne predstavljaju najbolji prediktor volonterskog angažmana, bar u slučaju kada se kao kriterij uzima učestalost volontiranja (Smith i sur., 2010).

1.3. Teorija samoodređenja

Istraživanja iz osamdesetih godina prošlog stoljeća, osim što su ispitivala volonterski angažman, značajna su općenito po tome što su se bavila utvrđivanjem antecendenata ljudske motivacije. Upravo u ovom periodu, istraživači su počeli koncipirati ljudsku motivaciju u terminima ciljeva koje ljudi postavljaju sami sebi. Ovi lični ciljevi definišu se kao relativno stalni pokušaj osobe da u svom životu ostvari određene ciljeve ili skupine ciljeva. Ovi ciljevi nisu vezani uz određeno vrijeme ili situaciju, već su dugotrajni, nastaju kroz proces prilagodbe čovjeka u sredini u kojoj živi, te postaju stabilan dio ličnosti (Rijavec, Miljković & Brdar, 2008).

Distinkcija između nižih i viših nivoa ljudskih potreba i ciljeva koji se postavljaju kako bi se te potrebe zadovoljile, može se pronaći u teorijama ličnosti Maslowa i Rogersa. Na temelju postavki ovih teorija, Kasser i Ryan (1993, prema Rijavec i sur., 2008) su razradili teoriju o dvije vrste ciljeva:

1. Ekstrinzični ciljevi odnose se na težnje za stjecanjem materijalnog bogatstva, statusa, slave, popularnosti i privlačnosti. U njihovoj osnovi nalaze se uglavnom odbrambene potrebe i potrebe za sigurnošću.
2. Intrinzični ciljevi odnose se na želju za ličnim razvojem, samoprihvatanjem, bliskim odnosima s drugima i povezanšću sa širom zajednicom, a u njihovoj osnovi nalaze se uglavnom potrebe rasta.

I ekstrinzični i intrinzični ciljevi povezani su sa različitim ishodima kao što su opća dobrobit i odnosi sa drugim ljudima. Tako istraživanja pokazuju da težnja ka intrinzičnim životnim ciljevima povećava našu dobrobit, dok je težnja ka ekstrinzičnim ciljevima ne povećava, a često je čak i smanjuje. Kada je u pitanju odnos sa drugim ljudima, pojedinci koji pridaju veću važnost intrinzičnim ciljevima, između ostalog, više suosjećaju sa drugim ljudima, manje su

skloni promatrati druge ljude kao objekte i manje su otuđeni od društva, te su skloniji suradnji i prosocijalnom ponašanju (Rijavec i sur., 2008). Iz prethodno navedenih nalaza možemo uočiti kako je težnja ka intrinzičnim životnim ciljevima povezana sa ishodima koji su utvrđeni kao važne komponente volonterskog angažmana, što ukazuje na važnost ispitivanja intrinzične motivacije kod osoba koje su uključene u volonterske aktivnosti. Međutim, kako bismo shvatili zbog čega ljudi uopšte razvijaju težnju ka intrinzičnim ciljevima, neophodno je da razmotrimo teoriju samoodređenja i njene osnovne postavke.

Teorija samoodređenja je teorija ljudske motivacije koja nastoji objasniti razvoj i funkcionisanje čovjeka unutar socijalnog konteksta, a njen osnovni fokus je stepen u kojem je ljudsko ponašanje samoodređeno. Ova teorija pretpostavlja da su ljudi aktivni organizmi koji imaju urođenu sklonost prema psihološkom rastu i razvoju, a njihova motivacija da savladaju okolinske prepreke ogleda se u čistom zadovoljstvu koje time postižu (tj. za to su isključivo intrinzično motivirani). Jedna od šest mini-teorija unutar teorije samoodređenja, nazvana **teorija bazičnih potreba**, objašnjava da će se intrinzična motivacija javiti kada su zadovoljene tri temeljne psihološke potrebe. To su: potrebe za *autonomijom*, *kompetentnošću* i *povezanošću*. Prema ovoj teoriji, svi ljudi imaju bazične potrebe da budu slobodni i sami donose važne životne odluke (autonomija), da se osjećaju sposobnima i djelotvornima u onome što rade (kompetentnost), te da ostvare bliskost i povezanost sa važnim ljudima u svom životu (povezanost). Što više neko ponašanje ili aktivnost omogućavaju zadovoljavanje ove tri temeljne potrebe, to će ljudi biti više intrinzično motivirani za obavljanje te aktivnosti ili ponašanja (Güntert i sur., 2016).

Teorija sadržaja ciljeva, još jedna od mini-teorija unutar teorije samoodređenja, postulira da težnja ka intrinzičnim ciljevima doprinosi zadovoljavanju osnovnih psiholoških potreba za kompetentnošću, povezanošću i autonomijom. Nasuprot tome, težnja ka ekstrinzičnim ciljevima je ili nepovezana ili negativno povezana sa zadovoljavanjem osnovnih psiholoških potreba (Güntert i sur., 2016).

Ako primijenimo pretpostavke teorije samoodređenja na kontekst volontiranja i motivacije volontera, možemo pretpostaviti da će urođena težnja ka intrinzičnim ciljevima (primjerice doprinos zajednici kroz volontiranje) omogućiti zadovoljavanje tri osnovne psihološke potrebe za autonomijom, kompetentnošću i povezanošću, a da će ostvarenje tih potreba kroz volontiranje, posljedično, povećati intrinzičnu motivaciju za volontiranjem i kvalitet volonterskog angažmana.

1.4. Ograničenja i nedostaci prethodnih studija

U mnogim prethodno navedenim studijama, autori navode određena ograničenja koja su bila prisutna u njihovim istraživanjima, te daju preporuke za prevazilaženje tih ograničenja, kao i nagovještaje za moguće rezultate koji bi se mogli dobiti dizajniranjem boljih istraživačkih nacrti. Navesti ćemo nekoliko ograničenja i prijedloga za unapređenje istraživanja koji mogu biti korisni za naše istraživanje i kontekst.

Najprije, sva navedena istraživanja koja su koristila petofaktorski model kao prediktor volonterskog angažmana, koristila su teoriju parcijalno, odnosno bili su fokusirani uglavnom na ekstraverziju, ugodnost i savjesnost kao potencijalne motivatore u objašnjenju volonterskog ponašanja. Rezultati dobiveni u ovim istraživanjima daju korisne, ali ograničene podatke. Ipak, u jednom od ovih istraživanja (Elshaug i Metzger, 2010), korišten je NEO-PI-R inventar ličnosti s ciljem ispitivanja povezanost svih pet temeljnih osobina ličnosti sa volonterskim ponašanjem. Dobiveni rezultati daju podršku pretpostavci da postoji skupina osobina ličnosti koje čine dispoziciju za volontiranje; te da osobine mogu biti relativno stabilne u vremenu i različitim situacijama. Rezultati ovog istraživanja predstavljaju poticaj za istovremeno testiranje više osobina ličnosti kao prediktora volonterskog angažmana.

Osim osobina ličnosti koje mjeri NEO-PI-R, korisno je testirati i prediktivnu valjanost tzv. prosocijalne ličnosti tj. altruizma kao osobine ličnosti. Propusti koji postoje u razvojno-socijalnim teorijama da objasne altruizam otklonjeni su istraživanjem altruizma kao osobine ličnosti umjesto razvojno ili situacijski uvjetovanog fenomena. Osobine ličnosti kao što su: empatija, velikodušnost, percepcija samoefikasnosti, unutrašnji lokus kontrole i odgovornost, sve čine tzv. prosocijalnu ličnost, a prosocijalna ličnost povezana je sa osobinama ličnosti petofaktorskog modela, što opravdava korištenje altruizma tj. prosocijalne ličnosti kao jednog od motivatora za volontersko ponašanje (Haski-Leventhal, 2009).

Sva pomenuta istraživanja provedena su u zapadnjačkim kulturama, gdje je pristup studenata volontiranju sasvim drugačiji. U istraživanjima se navodi kako je volontiranje među studentima u zapadnim zemljama postalo popularno najprije na kampusima, kroz univerzitetske programe, studentske organizacije i aktivnosti studentskih saveza unutar univerziteta i kampusa. Ovo čini organizacije lako dostupnima studentima, a osim toga, obrazovne institucije unutar kojih su organizacije zasnovane, sistematski privlače studente da se uključe u volonterski angažman, nastojeći da povećaju atraktivnost angažmana i obećavajući određene beneficije (Gage III i Thapa, 2012). S obzirom da univerziteti u Bosni i Hercegovini imaju jako malo

ovakvih organizacija, te da je kvalitet angažmana u njima drugačiji, a beneficije gotovo nepostojeće, možemo pretpostaviti da će motivacija studenata u BiH da se počnu baviti volontiranjem biti sasvim drugačija, kao i njihov izbor organizacija u kojima će volontirati.

Nedostatak koji je prisutan u gotovo svim pomenutim istraživanjima tiče se i samog uzorka. Najprije, određeni podaci su dobiveni na skupinama mladih odraslih osoba, ali te osobe nisu u svim istraživanjima bili studenti, te je zbog toga sve prediktorske varijable potrebno ispitati na ovoj populaciji. Osim toga, mali je broj istraživanja u kojima je uvedena i kontrolna grupa studenata koji nisu volonteri, kako bi se utvrdilo koje su temeljne karakteristike koje su svojstvene samo volonterima, te koje varijable čine konstrukt volonterske motivacije.

I na koncu, nedostaci dosadašnjih istraživanja odnose se na integraciju različitih varijabli u jedan model koji bi pomoću različitih prediktora i medijatora objasnio koje su to varijable i procesi koji navode jednu osobu da započne sa volontiranjem.

Yeung (2004) je kreirao model volonterske motivacije koji sadrži četiri dimenzije nazvan Oktogonalni Model Volonterske Motivacije (engl. The Octagonal Model of Volunteer Motivation). Dimenzije modela su sljedeće:

- 1) Primanje-davanje: opisuje ono što volonteri daju u svom volonterskom angažmanu i ono što zauzvrat od njega dobivaju;
- 2) Kontinuitet-novost: odnosi se na to koliko volonterski angažman pruža stabilnost, a koliko u život volontera unosi promjene
- 3) Distanca-blizina: odnosi se na to koliko volonterski angažman omogućava postavljanje osobnih granica i koliko omogućava socijalno zbližavanje
- 4) Misao – akcija: objašnjava koliko volonterska aktivnost omogućava razmišljanje i iznošenje vlastitih ideja, a koliko akciju odnosno direktno djelovanje.

Iako daje određene deskriptivne podatke u potencijalnim motivatorima u podlozi volontiranja, ovaj model zasnovan je isključivo na kvalitativnoj analizi odgovora koje su navodili volonteri na pitanja otvorenog tipa, a veličina uzorka (18 ispitanika) znatno smanjuje valjanost dobivenih podataka. Osim toga, sam model ne omogućava predikciju, te u najboljem slučaju može poslužiti kao osnova za razvijanje kompleksnijih modela ili ispitivanje povezanost dobivenih dimenzija sa dimenzijama ili faktorima empirijski utvrđenih modela.

Matsuba (2007), je također razvio model volonterske motivacije koji je sadržavao sljedeće komponente:

- demografske karakteristike
- ličnost – mjerena sa 30 čestica koje reflektiraju osobine ličnosti petofaktorskog modela; empatija i simpatija;
- identitet pomaganja
- vrijednosti - osjećaj dužnosti da se uključe u građanske probleme
- socijalne veze – pohađanje grupnih sastanaka/uključenost u religijsku zajednicu.

Prema ovom modelu, posvećenost volontiranju je proizvod trajnih, stabilnih karakteristika osobe i njenog položaja u društvenoj strukturi. Osim toga, utjecaj stabilnih kvaliteta (ličnost, demografske karakteristike) na posvećenost volontiranju pod utjecajem je medijatorskih varijabli moralne kognicije, identiteta i socijalnih prilika. I premda ovaj model pruža nešto smisleniju sliku o varijablama koje mogu biti u podlozi volonterske motivacije te njihovoj međusobnoj povezanosti, on ipak ima i mnoge nedostatke. Prije svega, određene varijable mjerene su nepotpunim mjerama (naprimjer, mjerene su samo neke osobine ličnosti iz petofaktorskog modela i samo neke osobine koje čine tzv. prosocijalni identitet), dok su neke druge varijable uvedene bez postojanja empirijske osnove za njihovo uvođenje u model koji nastoji objasniti motivaciju volontera (vrijednosti, socijalne veze). Iako su se ove varijable pokazale dobrim medijatorima veze između stabilnih karaktersitika ličnosti i posvećenosti volontiranju, vrlo je vjerovatno da one zapravo ne čine zasebne faktore, već ih je moguće smjestiti u širi konstrukt (napimjer vrijednost, prema onome kako je u istraživanju definirana, prije bi odgovarala nekoj od faceta mjere savjesnosti iz petofaktorskog modela). Naposljetku, gotovo sve vrijednosti navedenih varijabli mjerene su pomoću tri ili četiri čestice, što dovodi u pitanje njihovu pouzdanost.

Na osnovu pregleda rezultata dosadašnjih istraživanja koja su ispitivala motivaciju volontera, uočavamo pomak od istraživanja motivacije volontera u okviru funkcionalnog pristupa prema istraživanju varijabli kao što su osobine ličnosti, kontekst organizacije u kojoj se volontiranje odvija, uloga supervizora i vrste zadataka koje volonteri obavljaju, te altruizma kao osobine ličnosti. Ispitivanje navedenih varijabli omogućilo je i njihovu integraciju u nekoliko različitih modela koji nastoje obuhvatiti i objasniti sve odrednice motivacije za volontiranje. Značajno je istaći i nastojanje istraživača da volontiranje objasne u okviru određenih psiholoških teorija, a najveći pomak u tom nastojanju ostvaren je razmatranjem motivacije volontera u okviru teorije samoodređenja. Uzorak u istraživanjima o motivaciji volontera najčešće su činili studenti, kako zbog dostupnosti, tako i zbog činjenice da je upravo ova populacija najčešće uključena u programe volontiranja. Nedostaci koji su i dalje prisutni u

istraživanjima uključuju testiranje samo određenog broja osobina ličnosti, korištenje istog inventara ličnosti NEO-PI-R u svim istraživanjima, odabir uzorka isključivo iz populacije studenata, te integracije osobina ličnosti, organizacijskog konteksta i psiholoških potreba u jedinstven model motivacije za volontiranje.

2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja jeste da ispitamo razlike između volontera i nevolontera u altruizmu, osobinama ličnosti, psihološkim potrebama i stavovima prema volontiranju. Nadalje, ispitati ćemo povezanost altruizma, osobina ličnosti, psiholoških potreba i percipirane podrške autonomiji sa određenim aspektima volonterskog angažmana. Također ćemo nastojati da prevaziđemo neke nedostatke koji su prisutni u dosadašnjim istraživanjima, ispitivanjem altruizma kao osobine ličnosti umjesto socijalno ili razvojno uvjetovanog fenomena te odabirom ispitanika iz populacije studenata koji su trenutno najaktivniji i najmnogobrojniji volonteri.

S obzirom na cilj istraživanja, definirani su sljedeći problemi:

1. Ispitati razlike između volontera i nevolontera u altruizmu, osobinama ličnosti, psihološkim potrebama i stavovima prema volontiranju.
2. Ispitati povezanost između osobina ličnosti, psiholoških potreba, organizacijskog konteksta, altruizma i odrednica volonterskog angažmana.

Na osnovu definiranih problema, postavljamo sljedeće hipoteze:

H1: Očekujemo da će se volonteri i nevolonteri razlikovati u altruizmu, osobinama ličnosti, psihološkim potrebama i stavovima prema volontiranju.

H2: Očekujemo da će altruizam, osobine ličnosti, psihološke potrebe i percipirana podrška autonomiji biti značajno povezane sa odrednicama volonterskog angažmana.

3. METODOLOGIJA

3.1. Ispitanici

Uzorak čini ukupno 95 ispitanika (od kojih su 64 žene i 31 muškarac). Prosječna dob ispitanika je 22,8 godine (SD=2,22). Unutar skupine volontera (N=40), uzorak čine 33 žene i sedam muškaraca. Skupinu nevolontera čine studenti društvenih smjerova Fakulteta političkih nauka u Sarajevu (N=55).

Zbog dostupnosti nevladinih organizacija u kojima je angažirana grupa volontera, svi ispitanici su iz Kantona Sarajevo. Nevladine organizacije koje smo kontaktirali i čiji volonteri su učestvovali u istraživanju su Fondacija „Kрила наде“, Organizacija „Ruku na srce“, UG NARKO-NE i HKO „Kruh Svetog Ante“. Oblasti djelovanja navedenih nevladinih organizacija su socijalna zaštita, humanitarni rad i ljudska prava.

3.2. Operacionalizacija instrumentarija

1) Varijable ličnosti:

- *HEXACO-PI-R* (Lee i Ashton, 2009): Ovaj upitnik predstavlja mjeru šest dimenzija ličnosti: iskrenost-poniznost (H), emocionalnost (E), ekstraverzija (X), ugodnost (A), savjesnost (C) i otvorenost (O), kao i facetu altruizam koju mjere 4 čestice. Ovaj instrument dostupan je u tri različite forme: od 200, 100 i 60 čestica, od kojih svaka ima verziju u obliku samoizvještaja i verziju procjene druge, idealne osobe. U ovom istraživanju koristili smo verziju upitnika od 100 čestica. Ispitanici sebe procjenjuju na skali Likertovog tipa od 1 do 5, gdje 1 označava „tvrdnja je potpuno netačna“ 5 „tvrdnja je potpuno tačna“. Lee i Ashton (2004) su u svom istraživanju dobili zadovoljavajuće koeficijente unutarne pouzdanosti: $\alpha_H=.92$, $\alpha_X=.92$, $\alpha_E=.90$, $\alpha_A=.89$, $\alpha_C=.89$, $\alpha_O=.90$. U našem istraživanju, dobili smo sljedeće koeficijente unutrašnje pouzdanosti: $\alpha_H=.71$, $\alpha_X=.72$, $\alpha_E=.68$, $\alpha_A=.53$, $\alpha_C=.71$, $\alpha_O=.71$.
- *Skala za mjerenje altruizma* (Raboteg-Šarić, 1995): upitnik se sastoji od 20 čestica kreiranih da mjere altruistične tendencije. Rezultat na skali je frekvencija upuštanja u altruistična ponašanja, primarno prema nepoznatim ljudima. Ispitanici odgovaraju na skali Likertovog tipa od 0 do 4, gdje 1 označava „nikad“, a 4 „jako često“. Autorica skale Raboteg-Šarić je dobila koeficijent unutrašnje pouzdanosti koji iznosi $\alpha=.84$, a u našem istraživanju on iznosi $\alpha=.85$.

2) Varijable organizacijskog konteksta:

- *Percipirana podrška autonomiji – upitnik radne klime* (Baard, Deci i Ryan, 2004, upitnik je preveden i prilagođe za potrebe našeg istraživanja): utvrđuje stupanj u kojem pojedinac percipira osobu koja je u poziciji menadžera/supervizora kao autonomno-podržavajuću. Na skali Likertovog tipa od 7 stupnjeva ispitanici označavaju u kojem stepenu se slažu sa 15 tvrdnji koje opisuju supervizorovu podršku autonomiji na radnom mjestu ili u organizaciji. Veći rezultat na upitniku označava veću percipiranu podršku autonomiji. Koeficijent unutrašnje pouzdanosti ovog upitnika iznosi $\alpha=.90$ (Baard, P. i sur., 2004). U našem istraživanju dobili smo koeficijent unutrašnje pouzdanosti $\alpha=.97$.

3) Stepen zadovoljenosti tri osnovne psihološke potrebe

- *Upitnik osnovnih psiholoških potreba* (Deci i Ryan, 2004): Ovaj upitnik je nastao adaptacijom mjere zadovoljavanja potreba na poslu i sadrži 21 česticu kojima se ispituju tri osnovne psihološke potrebe - autonomija, povezanost s ljudima i kompetencija. Ispitanici na skali Likertova tipa sa sedam stupnjeva procjenjuju koliko su ispunjene njihove psihološke potrebe. Primjeri tvrdnji iz upitnika su: "*Osjećam se slobodnim odlučivati kako živjeti svoj život*" (autonomija), "*Dobro se slažem s ljudima s kojima dolazim u kontakt*" (povezanost s ljudima), "*Ljudi koji me poznaju tvrde da sam dobar u onome što radim*" (kompetentnost). Sevari (2017) je u svom istraživanju dobio koeficijent unutrašnje pouzdanosti $\alpha=.78$, a u našem istraživanju iznosi $\alpha=.82$.

4) Volonterski angažman

Za potrebe istraživanja kreiran je upitnik koji mjeri kvantitativne i kvalitativne karakteristike volonterskog angažmana: volonterski angažman izražen u broju sati koje ispitanici sedmično provedu volontirajući i dužini volonterskog staža, zadovoljstvo uvjetima volontiranja, zadovoljstvo vlastitim volonterskim angažmanom, te dobrobit od volontiranja za pojedinca, organizaciju u kojoj volontira i društvo kao cjelinu.

5) Upitnik stavova prema volontiranju (SMART, 2001)

Upitnik stavova prema volontiranju dio je Upitnika o volontiranju koji je kreiran za potrebe istraživanja o uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici, koje je provela Udruga za razvoj civilnog društva SMART iz Rijeke 2001. godine. Ispitanici na Likertovoj skali od 5 stupnjeva (od 1 – "izrazito se ne slažem" do 5 – "izrazito se slažem") označavaju stepen svog

slaganja s 11 tvrdnji koje se odnose na opće stavove o volontiranju, naprimjer.: "*Volontiranje je dobar način kako provesti slobodno vrijeme.*" Metrijske karakteristike upitnika nisu poznate, ali je ionako svrha ovog upitnika analiza rezultata prema svakoj pojedinačnoj tvrdnji. Ukupan rezultat na upitniku nije relevantan jer se tvrdnje ne mogu opisati kao pozitivne ili negativne, nego im je svrha da se ispita stav ispitanika s obzirom na svaku tvrdnju ili da se utvrdi postoje li razlike u stavovima između različitih grupa ispitanika. Koeficijent unutrašnje pouzdanosti koji smo mi dobili u istraživanju za ovaj upitnik iznosi $\alpha=.62$.

3.3. Postupak

Navedenim nevladinim organizacijama i Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Sarajevu upućen je dopis putem emaila u kojem ih molimo za suradnju/pomoć u provođenju istraživanja, uz jasnu specifikaciju i obrazloženje zahtjeva. Volonteri svih NVO koje su pristale na suradnju, upitnike su ispunjavali u svoje slobodno vrijeme, a studenti za vrijeme nastave. Volonteri su ispunili bateriju upitnika koju su činili HEXACO-PI-R, A-upinik, Percipirana podrška autonomiji, Skala osnovnih psiholoških potreba, Upitnik stavova prema volontiranju i upitnik kojim se utvrđuju aspekti volonterskog rada. Studenti nevolonteri ispunili su sve upitnike osim Percipirane podrške autonomiji i upitnika o volonterskom radu. U istraživanju smo vodili računa o svim etičkim principima koji su propisani etičkim kodeskom.

4. REZULTATI

Dobivene podatke smo analizirali u SPSS –u verzija 23. Prije odgovaranja na probleme istraživanja ispitali smo deskriptivne statističke vrijednosti za sve varijable koje su uključene u istraživanju. U tablici 4.1. prikazane su deskriptivne vrijednosti (aritmetičke sredine, standardne devijacije, skewness i kurtosis) rezultata dobivenih primjenom testova za mjerenje altruizma, osnovnih psiholoških potreba i osobina ličnosti, te Kolmogorov-Smirnov test za provjeru normalnosti distribucije.

Tablica 4.1. *Deskriptivne statističke vrijednosti varijabli*

Varijable	M	SD	Skjunis	Kurtozis	p
Altruizam	50.7	8.25	-.41	.26	.089
Autonomija	4.04	.38	.02	-.17	.024
Odnosi	4.26	.39	-.48	.00	.048
Kompetentnost	3.99	.47	.15	.16	.002
Poštenje	4.00	.40	.31	-.45	.197
Emocionalnost	3,71	.40	.37	.16	.042
Ekstraverzija	3.83	.40	.37	.36	.056
Saradljivost	3.59	.31	.20	.31	.200*
Savjesnost	3.94	.41	-.19	-.14	.200*
Otvorenost	4.27	.47	-.36	-.41	.043
Altruizam	4.27	.47	-.36	-.41	.000

Napomena: p – Kolmogorov-Smirnov test

*p<.05; **p<.01

Iz tablice 4.1. možemo vidjeti da rezultati na upitniku HEXACO-PI-R za dimenzije saradljivost i savjesnost značajno odstupaju od normalne distribucije. Savjesnost ima platikurtičan oblik distribucije, dok saradljivost ima blago pozitivno asimetričnu distribuciju. Ostale varijable zadovoljavaju kriterije normalnosti distribucije.

H1:

Kako bismo testirali prvu hipotezu, prema kojoj očekujemo da će se volonteri i nevolonteri razlikovati u altruizmu, osobinama ličnosti, psihološkim potrebama i stavovima prema volontiranju, koristili smo t-test za nezavisne uzorke. Tabele sa rezultatima t-testa prikazane su u nastavku.

Tablica 4.2. *Razlika između volontera i nevolontera u altruizmu, psihološkim potrebama i osobinama ličnosti*

Varijable	F	t	df	p
Altruizam	.052	.709	86	.48
Potreba za autonomijom	.058	.709	93	.48
Potreba za odnosima	1.356	.076	91	.94
Potreba za kompetentnošću	.031	-.116	93	.91
Poštenje	.040	-.676	93	.50
Emocionalnost	3.706	-.308	93	.76
Ekstraverzija	6.447	-.567	93	.53
Saradljivost	1.051	-1.558	93	.12
Savjesnost	.005	-1.570	93	.12
Otvorenost	.786	.971	93	.33
Altruizam	.812	.901	93	.37

Tablica 4.3. *Razlika između volontera i nevolontera u stavovima prema volontiranju*

	F	t	df	p
Volonteri su zadovoljniji sobom od ljudi koji ne volontiraju	.052	.410	93	.683
Volonteri mogu pomoći u rješavanju problema lokalne zajednice	1.048	1.949	93	.054*
Volontiranje može pomoći u rješavanju osobnih problema	.001	1.361	92	.177
Volontiranje je dobar način kako provesti slobodno vrijeme	6.766	2.363	93	.020*
Uključivanjem u volonterski rad mogu se upoznati zanimljivi ljudi	18.770	2.551	93	.012*
Volonteri su obično ljudi zaneseni nekom idejom	1.649	-.619	93	.538
Volontiranju je potrebno dati više pozornosti	2.922	.372	92	.711
Volontirati mogu uglavnom oni koji imaju mnogo slobodnog vremena	3.764	-1.941	93	.055*
Volontirati mogu uglavnom oni koji financijski dobro stoje	1.337	-2.206	93	.030*
Volontiranje može pomoći u pronalaženju i dobivanju zaposlenja	.117	-.242	93	.809
Volonterima se može povjeriti ozbiljan posao	1.898	-.118	93	.907

* $p < .05$; ** $p < .01$

Rezultati t-testa pokazuju da ne postoji statistički značajna razlika između grupe volontera i grupe nevolontera u altruizmu, osnovnim psihološkim potrebama i osobinama ličnosti.

Razlika između grupe volontera i grupe nevolontera postoji u određenim stavovima prema volontiranju, i to u sljedećim tvrdnjama: *Volonteri mogu pomoći u rješavanju problema lokalne zajednice* ($t = 1.94$, $p < .05$), *Volontiranje je dobar način kako provesti slobodno vrijeme* ($t = 2.36$, $p < .05$), *Uključivanjem u volonterski rad mogu se upoznati zanimljivi ljudi* ($t = 2.55$,

$p < .01$), *Volontirati mogu uglavnom oni koji imaju mnogo slobodnog vremena* ($t = -1.94$, $p < .05$) i *Volontirati mogu uglavnom oni koji financijski dobro stoje* ($t = -2.21$, $p < .05$).

Volonteri se više slažu sa stavom *Volonteri mogu pomoći u rješavanju problema lokalne zajednice* ($M = 4.38$, $SD = .67$) u odnosu na nevolontere ($M = 4.05$, $SD = .87$).

Volonteri se više slažu sa stavom *Volontiranje je dobar način kako provesti slobodno vrijeme* ($M = 4.6$, $SD = .63$) u odnosu na nevolontere ($M = 4.11$, $SD = 1.2$).

Volonteri se više slažu sa stavom *Uključivanjem u volonterski rad mogu se upoznati zanimljivi ljudi* ($M = 4.83$, $SD = .38$) u odnosu na nevolontere ($M = 4.45$, $SD = .86$).

Nevolonteri se više slažu sa stavom *Volontirati mogu uglavnom oni koji imaju mnogo slobodnog vremena* ($M = 3.2$, $SD = 1.18$) u odnosu na volontere ($M = 2.68$, $SD = 1.46$).

Nevolonteri se više slažu sa stavom *Volontirati mogu uglavnom oni koji financijski dobro stoje* ($M = 2.2$, $SD = 1.22$) u odnosu na volontere ($M = 1.65$, $SD = 1.17$).

H2:

Za testiranje druge hipoteze, prema kojoj očekujemo da će altruizam, osobine ličnosti, psihološke potrebe i percipirana podrška autonomiji biti značajno povezane sa odrednicama volonterskog angažmana, koristili smo postupak za računanje Pearsonovog koeficijenta korelacije. Pitanja iz upitnika sociodemografskih karakteristika grupirana su u skupine koje predstavljaju određene odrednice volonterskog angažmana. Dobiveni koeficijenti korelacije prikazani su u tabelama u nastavku.

Tablica 4.4. *Zadovoljstvo uvjetima volontiranja*

Varijable	Koliko ste zadovoljni uvjetima u kojima volontirate?	Koliko ste zadovoljni načinom na koji se ostali članovi organizacije odnose prema Vama?
Altruizam	.084	-.072
Potreba za autonomijom	.345*	.204
Potreba za odnosima	.331	.309
Potreba za kompetentnošću	.256	-.083
Percipirana podrška autonomiji	.475**	.704**
POŠTENJE	.397*	.489**
Iskrenost	.370*	.348*
Pravičnost	.263	.367*
Izbjegavanje pohlepe	.134	.238
Skromnost	.321*	.421**
EMOCIONALNOST	.158	.144
Strašljivost	.230	.099
Anksioznost	.237	.172
Zavisnost	-.045	-.013
Sentimentalnost	.003	.108
EKSTRAVERZIJA	-.153	-.158
Socijalno samopouzdanje	-.020	.025
Socijalna smjelost	-.011	-.167
Druželjubivost	-.117	-.038
Aktivitet	-.281	-.245
SARADLJIVOST	.024	.091
Praštanje	-.129	-.003
Krotkost	.024	.106
Fleksibilnost	.084	.137
Strpljivost	.093	.007
SAVJESNOST	.324*	.168
Organizovanost	.122	.007
Marljivost	.274	.124
Perfekcionizam	.266	.299
Obazrivost	.203	-.029
OTVORENOST	.283	.242
Estetske vrijednosti	.019	.002
Radoznalost	.122	.156
Kreativnost	.337*	.274
Nekonvencionalnost	.307	.222
ALTRUIZAM	.278	.163

*p<.05; **p<.01

Tablica 4.5. *Volonterski angažman*

Varijable	Koliko dugo volontirate u organizaciji?	Koliko često volontirate?
Altruizam	.070	-.017
Potreba za autonomijom	-.181	-.276
Potreba za odnosima	-.156	-.403*
Potreba za kompetentnošću	.105	-.025
Percipirana podrška autonomiji	-.387*	-.006
POŠTENJE	-.338*	-.306
Iskrenost	-.364*	-.119
Pravičnost	-.130	-.144
Izbjegavanje pohlepe	-.231	-.164
Skromnost	-.236	-.457**
EMOCIONALNOST	-.060	-.151
Strašljivost	-.003	.065
Anksioznost	-.134	-.194
Zavisnost	-.032	.135
Sentimentalnost	.014	-.329*
EKSTRAVERZIJA	.033	-.219
Socijalno samopouzdanje	.402*	-.058
Socijalna smjelost	.324*	-.250
Druželjubivost	.034	-.193
Aktivitet	.275	-.107
SARADLJIVOST	-.014	-.145
Praštanje	.146	-.059
Krotkost	.006	-.067
Fleksibilnost	-.038	-.184
Strpljivost	-.150	-.080
SAVJESNOST	-.044	-.085
Organizovanost	-.012	.056
Marljivost	.209	-.124
Perfekcionizam	-.301	-.146
Obazrivost	.062	-.002
OTVORENOST	-.046	-.322*
Estetske vrijednosti	.086	-.171
Radoznalost	-.002	-.244
Kreativnost	-.079	-.166
Nekonvencionalnost	.299	-.232
ALTRUIZAM	-.200	-.293

*p<.05; **p<.01

Tablica 4.6. *Zadovoljstvo vlastitim volonterskim angažmanom*

Varijable	Društvenim događajima i druženjema	Odnosom prema Vama kao volonteru u organizaciji	Prepoznavanjem Vašeg volonterskog doprinosa
Altruizam	-.178	-.054	.108
Potreba za autonomijom	.258	.220	.167
Potreba za odnosima	.162	.257	-.012
Potreba za kompetentnošću	.083	-.072	.284
Percipirana podrška autonomiji	.364*	.523**	.536**
POŠTENJE	.338*	.502**	.310
Iskrenost	.155	.296	.379*
Pravičnost	.359*	.352*	.153
Izbjegavanje pohlepe	.232	.301	.286
Skromnost	.211	.480**	.059
EMOCIONALNOST	.217	.222	-.402
Strašljivost	.259	.070	.074
Anksioznost	.113	.157	.210
Zavisnost	.061	-.045	-.239
Sentimentalnost	.119	.344*	-.151
EKSTRAVERZIJA	-.215	-.226	-.282
Socijalno samopouzdanje	.092	.050	-.023
Socijalna smjelost	-.188	-.228	.030
Druželjubivost	-.193	-.906	-.274
Aktivitet	-.241	-.296	-.450**
SARADLJIVOST	.102	-.181	-.087
Praštanje	.112	-.196	-.049
Krotkost	-.008	-.176	-.121
Fleksibilnost	-.037	-.063	.193
Strpljivost	.180	-.039	-.188
SAVJESNOST	.250	.086	.268
Organizovanost	.155	.167	-.004
Marljivost	.284	.116	.248
Perfekcionizam	.185	.199	.240
Obazrivost	.039	-.336*	.265
OTVORENOST	.235	.278	.296
Estetske vrijednosti	.160	.052	-.052
Radoznalost	.005	.133	.163
Kreativnost	.219	.302	.397*
Nekonvencionalnost	.257	.257	.330
ALTRUIZAM	.159	.270	.121

*p<.05; **p<.01

Tablica 4.7. *Vlastita dobrobit od volontiranja*

Varijable	Kroz volontiranje sam stekao/stekla prijatelje.	Kroz volontiranje sam se uključio/uključila u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici.	Volontiranje je doprinijelo povećanju mog osjećaja zajedništva i pripadanja.
Altruizam	.098	.018	.073
Potreba za autonomijom	.087	-.020	.039
Potreba za odnosima	.228	.222	.114
Potreba za kompetentnošću	.181	.251	.158
Percipirana podrška autonomiji	.339*	.258	.470**
POŠTENJE	.074	.020	.323
Iskrenost	.129	-.049	.417*
Pravičnost	-.009	.053	.264
Izbjegavanje pohlepe	.102	-.001	.029
Skromnost	-.021	.036	.138
EMOCIONALNOST	-.053	-.102	.038
Strašljivost	-.045	.036	.059
Anksioznost	-.056	-.310	-.074
Zavisnost	-.174	-.250	-.018
Sentimentalnost	.110	.208	.117
EKSTRAVERZIJA	.163	.532**	-.040
Socijalno samopouzdanje	.153	.159	.243
Socijalna smjelost	.241	.480**	-.062
Druželjubivost	-.135	.473**	-.094
Aktivitet	-.068	.296	-.129
SARADLJIVOST	-.157	-.350*	-.154
Praštanje	-.251	-.347*	-.183
Krotkost	.055	-.022	-.134
Fleksibilnost	-.216	-.442**	-.027
Strpljivost	-.046	-.174	-.056
SAVJESNOST	-.046	-.109	.147
Organizovanost	-.161	-.264	.177
Marljivost	.261	.226	.264
Perfekcionizam	.001	-.050	-.003
Obazrivost	-.235	-.198	-.043
OTVORENOST	.107	.123	.238
Estetske vrijednosti	-.013	-.084	-.020
Radoznalost	.004	.124	.169
Kreativnost	.172	.184	.204
Nekonvencionalnost	.155	.129	.309
ALTRUIZAM	-.124	-.014	.078

*p<.05; **p<.01

Tablica 4.8. *Dobrobit za organizaciju*

Varijable	Volonterskim angažmanom doprinio/doprinijela sam uključivanju moje organizacije u važne projekte i događaje.	Zahvaljujući mom volonterskom angažmanu, organizacija u kojoj volontiram ostvarila je značajan napredak u svom području djelovanja.
Altruizam	.092	.062
Potreba za autonomijom	-.059	-.125
Potreba za odnosima	.152	-.067
Potreba za kompetentnošću	.391*	.300
Percipirana podrška autonomiji	.001	-.032
POŠTENJE	-.079	-.172
Iskrenost	.076	.067
Pravičnost	.039	.013
Izbjegavanje pohlepe	-.231	-.249
Skromnost	-.194	-.407*
EMOCIONALNOST	-.020	-.091
Strašljivost	.087	.191
Anksioznost	-.221	-.242
Zavisnost	-.261	-.245
Sentimentalnost	.285	.039
EKSTRAVERZIJA	.392*	.162
Socijalno samopouzdanje	.141	.148
Socijalna smjelost	.359*	.308
Druželjubivost	.384*	.073
Aktivitet	.157	-.069
SARADLJIVOST	-.371*	-.424*
Praštanje	-.448**	-.376*
Krotkost	-.119	-.243
Fleksibilnost	-.305	-.233
Strpljivost	-.145	-.265
SAVJESNOST	-.003	-.028
Organizovanost	-.156	-.128
Marljivost	.251	.216
Perfekcionizam	.038	-.098
Obazrivost	-.143	-.033
OTVORENOST	.080	.000
Estetske vrijednosti	.002	-.033
Radoznalost	.010	-.077
Kreativnost	.047	.084
Nekonvencionalnost	.180	.062
ALTRUIZAM	.129	.074

*p<.05; **p<.01

Tablica 4.9. *Dobrobit za društvo*

Varijable	Organizacija u kojoj volontiram svojim djelovanjem ostvarila je značajan utjecaj na lokalnu zajednicu	Rad organizacije u kojoj volontiram usmjeren je ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja.	Organizacija u kojoj volontiram doprinosi društvu kao cjelini.
Altruizam	.008	.002	-.047
Potreba za autonomijom	.232	.466**	.351*
Potreba za odnosima	.310	.299	.323
Potreba za kompetentnošću	.382*	.151	.105
Percipirana podrška autonomiji	.297	.521**	.391*
POŠTENJE	.358*	.233	.239
Iskrenost	.188	.135	.204
Pravičnost	.437**	.202	.204
Izbjegavanje pohlepe	.214	.220	.213
Skromnost	.146	.119	.061
EMOCIONALNOST	.110	.061	.199
Strašljivost	.168	-.059	.120
Anksioznost	.163	.033	.198
Zavisnost	-.102	.021	.109
Sentimentalnost	.048	.141	.082
EKSTRAVERZIJA	-.072	-.097	-.182
Socijalno samopouzdanje	.046	.057	-.066
Socijalna smjelost	.037	-.065	-.112
Druželjubivost	-.088	-.048	-.083
Aktivitet	-.162	-.179	-.224
SARADLJIVOST	-.213	-.283	-.140
Praštanje	-.373*	-.359*	-.283
Krotkost	.208	-.155	.067
Fleksibilnost	-.064	-.202	-.211
Strpljivost	-.335*	-.192	.005
SAVJESNOST	.185	.206	.213
Organizovanost	.132	-.106	.008
Marljivost	.269	.287	.234
Perfekcionizam	.091	.345*	.263
Obazrivost	.005	.006	.057
OTVORENOST	.273	.514**	.267
Estetske vrijednosti	-.012	.150	.045
Radoznalost	.064	.281	-.005
Kreativnost	.467**	.533**	.487**
Nekonvencionalnost	.263	.407*	.238
ALTRUIZAM	.086	.172	.073

*p<.05; **p<.01

Od ukupno 6 dimenzije ličnosti koje mjeri HEXACO-PI-R, izdvajaju se poštenje, ekstraverzija, saradljivost, savjesnost i otvorenost kao dimenzije koje su u statistički značajnoj korelaciji sa pojedinim aspektima volonterskog angažmana.

Poštenje je statistički značajno povezano sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .39$, $p < .05$), zadovoljstvom odnosom sa drugim volonterima ($r = .49$, $p < .01$), dužinom volontiranja u organizaciji ($r = -.34$, $p < .05$), zadovoljstvom društvenim događajima i druženjima ($r = .34$, $p < .05$), zadovoljstvom odnosom prema sebi kao volonteru ($r = .50$, $p < .01$) te sa stavom da je volontiranje doprinijelo povećanju osjećaja i pripadanja pojedinca ($r = .36$, $p < .05$).

Unutar dimenzije „Poštenje“, ističu se facete iskrenost, pravičnost i skromnost.

Iskrenost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .37$; $p < .05$), zadovoljstvom odnosom sa drugim volonterima ($r = .35$; $p < .05$), dužinom volontiranja u organizaciji ($r = -.36$; $p < .05$), zadovoljstvom prepoznavanjem volonterskog doprinosa ($r = .38$, $p < .05$), te stavom da je volontiranje doprinijelo povećanju osjećaja i pripadanja pojedinca ($r = .42$; $p < .05$).

Pravičnost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom odnosa sa drugim volonterima ($r = .37$; $p < .05$), zadovoljstvom društvenim događajima unutar organizacije ($r = .38$; $p < .05$), zadovoljstvom odnosa drugih prema sebi kao volonteru ($r = .35$; $p < .05$), te stavom da je organizacija u kojoj pojedinac volontira svojim djelovanjem ostvarila značajan utjecaj na lokalnu zajednicu ($r = .44$, $p < .01$).

Skromnost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .32$; $p < .05$), zadovoljstvom odnosom sa drugim volonterima ($r = .42$; $p < .01$), učestalošću volontiranja ($r = .46$, $p < .01$), zadovoljstvom odnosa drugih prema sebi kao volonteru ($r = .48$, $p < .01$) i sa stavom da je zahvaljujući volonterskom angažmanu pojedinca njegova organizacija ostvarila značajan napredak u svom području djelovanja ($r = -.41$, $p < .05$).

Ekstraverzija je statistički značajno povezana sa stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici ($r = .53$, $p < .01$) te sa stavom da je vlastitim volonterskim angažmanom pojedinac doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje ($r = .39$, $p < .05$)

Unutar dimenzije „Ekstraverzija“ ističu se facete socijalno samopouzdanje, socijalna smjelost, druželjubivost i aktivitet.

Socijalno samopouzdanje je statistički značajno povezano sa dužinom volontiranja ($r = .40$; $p < .05$).

Socijalna smjelost je statistički značajno povezana sa dužinom volontiranja ($r = .32$; $p < .05$), stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici ($r = .48$; $p < .01$), te sa stavom da je vlastitim volonterskim angažmanom pojedinac doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje ($r = .36$, $p < .05$).

Druželjubivost je statistički značajno povezana sa stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici ($r = .47$; $p < .01$) te sa stavom da je vlastitim volonterskim angažmanom pojedinac doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje ($r = .38$; $p < .05$).

Aktivitet je statistički značajno povezan sa zadovoljstvom prepoznavanjem volonterskog doprinosa pojedinca ($r = .45$; $p < .01$).

Saradljivost je statistički značajno povezana sa stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici ($r = -.35$, $p < .05$), sa stavom da je pojedinac vlastitim volonterskim angažmanom doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje ($r = -.37$, $p < .05$) te sa stavom da je zahvaljujući volonterskom angažmanu pojedinca njegova organizacija ostvarila značajan napredak u svom području djelovanja ($r = -.42$, $p < .05$).

Unutar dimenzije „Saradljivost“ ističu se facete fleksibilnost, praštanje i strpljivost.

Fleksibilnost je statistički značajno povezana sa stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici ($r = -.44$, $p < .01$).

Praštanje je statistički značajno povezana sa stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici ($r = .35$, $p < .05$), sa stavom da je pojedinac vlastitim volonterskim angažmanom doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje ($r = -.45$, $p < .01$), sa stavom da je zahvaljujući volonterskom angažmanu pojedinca njegova organizacija ostvarila značajan napredak u svom području djelovanja ($r = -.38$, $p < .01$), sa stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktualnih i važnih društvenih pitanja ($r = -.37$, $p < .05$), te sa stavom da organizacija u kojoj pojedinac volontira doprinosi društvu kao cjelini ($r = -.36$, $p < .05$).

Strpljivost je statistički značajno povezana sa stavom da je organizacija u kojoj pojedinac volontira svojim djelovanjem ostvarila značajan utjecaj na lokalnu zajednicu ($r = -.34$, $p < .05$).

Savjesnost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .32, p < .01$). Unutar dimenzije „Savjesnost“ ističu se facete perfekcionizam i obazrivost.

Perfekcionizam je statistički značajno povezan sa stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja ($r = .35, p < .05$).

Obazrivost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom odnosom prema pojedincu kao volonteru u organizaciji ($r = -.34, p < .05$).

Otvorenost je statistički značajno povezana sa učestalosti volontiranja ($r = -.32, p < .05$) i sa stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja ($r = .51, p < .05$).

U okviru dimenzije „Otvorenost“ ističu se facete kreativnost i nekonvencionalnost.

Kreativnost je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .34, p < .05$), zadovoljstvom prepoznavanjem vlastitog volonterskog doprinosa ($r = .40; p < .05$), sa stavom da je organizacija u kojoj pojedinac volontira svojim djelovanjem ostvarila značajan utjecaj na lokalnu zajednicu ($r = .47, p < .01$), sa stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja ($r = .53; p < .01$) te sa stavom da organizacija u kojoj pojedinac volontira doprinosi društvu kao cjelini ($r = .49, p < .01$).

Nekonvencionalnost je statistički značajno povezana sa stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja ($r = .41; p < .05$).

Osim ovh dimenzija, ističe se i faceta sentimentalnost unutar dimenzije „Emocionalnost“. Sentimentalnost je statistički značajno povezana sa učestalošću volontiranja ($r = -.33, p < .05$) i sa zadovoljstvom odnosom drugih prema sebi kao volonteru ($r = .34, p < .05$).

Tri osnovne psihološke potrebe koje mjeri Skala osnovnih psiholoških potreba – potreba za autonomijom, odnosima i kompetentnošću, sve su u statistički značajnim korelacijama sa pojedinim aspektima volonterskog angažmana.

Potreba za odnosima je statistički značajno povezana sa učestalošću volontiranja ($r = -.40; p < .05$).

Potreba za autonomijom je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .35, p < .05$)

stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja ($r = .47$; $p < .01$).

Potreba za kompetentnošću je statistički značajno povezana sa stavom da je pojedinac vlastitim volonterskim angažmanom doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje ($r = .39$, $p < .05$) te sa stavom da je organizacija u kojoj pojedinac volontira svojim djelovanjem ostvarila značajan utjecaj na lokalnu zajednicu ($r = .38$; $p < .05$).

Percipirana podrška autonomiji je statistički značajno povezana sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja ($r = .48$; $p < .01$), zadovoljstvom odnosa sa drugim volonterima ($r = .70$; $p < .01$), dužinom volontiranja ($r = -.39$; $p < .05$), zadovoljstvom društvenim događajima unutar organizacije ($r = .36$, $p < .05$), zadovoljstvom odnosa drugih prema sebi kao volonteru ($r = .52$; $p < .01$), zadovoljstvo prepoznavanjem volonterskog doprinosa pojedinca ($r = .54$; $p < .01$), sa stavom da je pojedinac kroz volontiranje stekao prijatelje ($r = .34$, $p < .05$), sa stavom da je volontiranje doprinijelo pojedinčevom osjećaju zajedništva i pripadanja ($r = .47$; $p < .05$), stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja ($r = .52$; $p < .01$) te sa stavom da organizacija u kojoj pojedinac volontira doprinosi društvu kao cjelini ($r = .39$; $p < .05$).

5. DISKUSIJA

Uzimajući u obzir rezultate prethodnih istraživanja predstavljenih u uvodnom dijelu, ciljeve i hipoteze ovog istraživanja koncipirali smo tako da potvrde ili pak opovrgnu dosadašnja saznanja o motivaciji volontera, ali i tako da odgovore na određena pitanja koja ranije nisu istraživana, te isprave nedostatke i ograničenja nekih od dosadašnjih istraživanja. .

Prvi problem formulirali smo u odnosu na rezultate prethodnih istraživanja koja postuliraju postojanje skupine osobina ličnosti koje čine dispoziciju za volontiranje, te da se volonteri razlikuju od nevolontera prema nekim osobinama ličnosti. Na osnovu problema postavili smo hipotezu prema kojoj očekujemo da će se grupe volontera i nevolontera razlikovati prema psihološkim i sociodemografskim karakteristikama koje su povezane sa spremnosti za volonterski rad. Ove karakteristike definirali smo kao rezultate na upitnicima HEXACO-PI-R, A-upitnik i Skala osnovnih psiholoških potreba. Osim psiholoških karakteristika, istražili smo i da li se volonteri i nevolonteri razlikuju u stavovima prema volontiranju. Za razliku od rezultata prethodnih istraživanja, naši rezultati ne govore u prilog tvrdnji da postoji skupina osobina ličnosti koja razlikuje volontere od nevolontera, a skupina volontera nije se razlikovala

od skupine nevolontera ni prema osnovnim psihološkim potrebama i altruizmu. Rezultati djelimično podržavaju pretpostavku da će se volonteri i nevolonteri razlikovati u stavovima prema volontiranju. Kako smo prethodno naveli, Upitnik stavova prema volontiranju ne sadrži pozitivno i negativno formulirane tvrdnje, već bi se bolje mogle opisati kao tvrdnje koje odražavaju pozitivne aspekte volontiranja (naprimjer *Uključivanjem u volonterski rad mogu se upoznati zanimljivi ljudi*) i negativne aspekte volontiranja (naprimjer *Volontirati mogu uglavnom oni koji financijski dobro stoje*). Post hoc analizom utvrđeno je da se volonteri više od nevolontera slažu sa tvrdnjama koje odražavaju pozitivne aspekte volontiranja, a nevolonteri se više od volontera slažu sa tvrdnjama koje odražavaju negativne aspekte volontiranja. Ovaj rezultat ima značajnu implikaciju za buduća istraživanja koja će se baviti volontiranjem. Bilo bi korisno pratiti promjene u stavovima volontera na početku volontiranja i nakon određenog perioda provedenog u volontiranju, istovremeno ih poredeći sa stavovima nevolontera. Ukoliko osobe koje se odluče da volontiraju već imaju pozitivnije stavove prema volontiranju od nevolontera, stavovi i očekivanja od volonterskog angažmana mogu predstavljati još jednu potencijalnu odrednicu motivacije za volontiranjem koju bi svakako vrijedilo ispitati.

Na osnovu dobivenih rezultata, možemo zaključiti da se volonteri i nevolonteri ne razlikuju prema osobinama ličnosti, altruizmu i psihološkim potrebama, te da se razlikuju po nekim stavovima prema volontiranju. Stoga, prva hipoteza je djelimično potvrđena.

Druga hipoteza, prema kojoj smo očekivali povezanost između osobina ličnosti, altruizma, psiholoških potreba, organizacijskog konteksta i različitih odrednica volonterskog angažmana, također je djelimično potvrđena. Psihološke potrebe, organizacijski kontekst i dimenzije ličnosti poštenje, ekstraverzija, saradljivost, savjesnost i otvorenost su značajno povezani sa odrednicama volonterskog rada, a samo altruizam mjeren A-upitnikom nije bio u značajnoj korelaciji ni sa jednom odrednicom volonterskog rada. Također smo ispitali i povezanost volonterskog rada sa pojedinačnim facetama unutar svake dimenzije ličnosti.

Poštenje (Iskrenost-Poniznost) je dimenzija svojestvena isključivo HEXACO-PI-R inventaru ličnosti. HEXACO-PI-R, kao i Goldbergov petofaktorski model ličnosti (Goldberg, 1990; prema Pervin, Cervone i John, 2005) temelji se na leksičkoj hipotezi, prema kojoj "najvažnije individualne razlike u ljudskim transakcijama će postati zabilježene kao zasebne riječi u nekim ili svim svjetskim jezicima". Pretpostavka je da su ljudi kroz vrijeme uočili bitnost individualnih razlika za interakciju i razvili riječi za njih. Obzirom da je kreiranje HEXACO-PI-R inventara ličnosti započeto 2000. godine, nakon objavljivanja početnih i revidiranih verzija petofaktorskog modela ličnosti, tako je i pregled novijih leksičkih studija

ukazao na skupinu individualnih razlika koje se mogu podvesti pod jednu novu dimenziju ličnosti, koju su autori nazvali Iskrenost-Poniznost ili Poštenje. Kako je utvrđeno u našem istraživanju, ova dimenzija povezana je sa više aspekata volonterskog rada nego bilo koja druga dimenzija ličnosti mjerena HEXACO-PI-R upitnikom. Osobe koje postižu visoke rezultate na dimenziji Iskrenost-Poniznost izbjegavaju manipulirati drugim ljudima radi vlastite dobiti, imaju malu potrebu za kršenjem pravila, nisu zainteresirani za raskoš, bogatstvo i luksuz, te ne osjećaju da imaju posebno pravo na visoki socijalni status. Iako se na prvi pogled čini da navedene osobine nemaju veliku važnost u volonterskom radu, one ipak dobivaju sasvim novu vrijednost ukoliko se razmotre u kontekstu volontiranja u nevladinim organizacijama. Naime, definicija nevladine organizacije podrazumijeva da se radi o organizaciji koja je, između ostalog, neprofitna, dobrovoljno zasnovana, s ciljem obezbjeđivanja resursa ili služenja nekoj društvenoj ili političkoj svrsi (Martens, 2002). Uzimajući u obzir ovu definiciju, opravdano je pretpostaviti da će nevladine organizacije privlačiti upravo osobe koje nisu zainteresirane za raskoš, bogatstvo i luksuz, te ne osjećaju da imaju posebno pravo na visoki socijalni status. Niska potreba da se manipulira drugima radi vlastite dobrobiti također se može povezati sa volontiranjem u nevladinim organizacijama, ukoliko pretpostavimo da se vlastita dobrobit odnosi na materijalna ili druga sredstva, a imajući na umu prethodno navedenu definiciju nevladine organizacije. Stoga nije iznenađujuće da smo na našem uzorku volontera nevladinih organizacija dobili značajnu povezanost između poštenja i nekoliko odrednica volonterskog rada, uključujući dužinu volontiranja u organizaciji, zadovoljstvo uvjetima volontiranja, zadovoljstvo vlastitim volonterskim angažmanom, kao i dobrobit za samog volontera i organizaciju u kojoj volontira. Kako bismo prodornije analizirali vezu između poštenja i odrednica volonterskog rada, ispitali smo i korelacije između pojedinačnih faceta dimenzije poštenje i volonterskog angažmana, te utvrdili značajnu povezanost između volonterskog rada i tri facete dimenzije poštenje: iskrenost, pravičnost i skromnost.

Iskrenost predstavlja tendenciju osobe da bude ono što zaista jeste u interpersonalnim odnosima. Osobe koje postižu visoki rezultat na ovoj faceti izbjegavaju manipulirati drugima, dok osobe sa niskim rezultatom spremne na laskanje kako bi dobile usluge. U našem istraživanju, ispitanici koji postižu visok rezultat na ovoj faceti zadovoljni su uvjetima volontiranja, odnosom sa drugim volonterima, prepoznavanjem svog volonterskog doprinosa i smatraju da je volontiranje doprinijelo njihovom osjećaju zajedništva i pripadanja. Ipak, ističe se i negativna povezanost između ove facete i dužine volontiranja u organizaciji. Ovu korelaciju možemo tumačiti na dva načina: osobe koje su visoko na iskrenosti, ranije će napustiti

organizacije u kojima se moraju korsititi manipuliranjem kako bi nešto postigli, ili osobe koje su nisko na iskrenosti duže će ostati u organizaciji ukoliko uoče da se mogu korsititi laskanjem kako bi dobili određene usluge i povlastice.

Pravičnost predstavlja tendenciju da se izbjegavaju obmana i korupcija. Osobe koje postižu visok rezultat na ovoj faceti nisu voljne iskorištavati pojedince ili društvo, dok su osobe sa niskim rezultatom voljne ostvariti dobitak varanjem ili krađom. Na uzorku volontera, pravičnost je u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljstvom odnosom sa drugim volonterima, društvenim događajima unutar organizacije, odnosom drugih prema sebi kao volonteru te stavom da je organizacija u kojoj pojedinac volontira svojim djelovanjem ostvarila značajan utjecaj na lokalnu zajednicu.

Skromnost predstavlja tendenciju osobe da bude skromna i nepretenciozna. Osobe sa visokim rezultatom na ovoj faceti vide sebe kao obične ljude koji ne zaslužuju poseban tretman od strane drugih, dok osobe sa niskim rezultatom smatraju da su superiorni u odnosu na druge i da zaslužuju privilegije koje drugi nemaju. Skromnost je u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja, odnosom sa drugim volonterima, učestalošću volontiranja i zadovoljstvom odnosom drugih prema sebi kao volonteru, a u negativnoj korelaciji sa stavom da je zahvaljujući volonterskom angažmanu pojedinca njegova organizacija ostvarila značajan napredak u svom području djelovanja. Posljednji nalaz posebno naglašava osnovno obilježje skromnosti, jer osobe koje smatraju da nisu ništa bolje od drugih, također neće smatrati da one same drže posebne zasluge za napredak svoje organizacije, a osobe koje sebe smatraju superiornima vjerovati će da je upravo njihov vlastiti volonterski angažman uzrokovao značajan napredak organizacije u kojoj volontiraju.

Na osnovu pregleda dosadašnjih istraživanja, možemo uočiti da je ekstraverzija dimenzija ličnosti koja je obično najviše povezana sa različitim aspektima volontiranja. Osobe koje postižu visoke rezultate na ekstraverziji obično imaju pozitivno mišljenje o sebi, osjećaju samopouzdanje kada predvode grupu ili govore pred grupom ljudi, uživaju u društvenim okupljanjima i interakcijama i doživljavaju pozitivne osjećaje entuzijazma i energije (Ashton, M.C., Lee, K., 2009). Obzirom da volonterski rad u nevladinim organizacijama obično podrazumijeva česte interakcije sa ljudima, društvena okupljanja, diskusije i prezentacije pred velikim grupama ljudi, nije iznenađujuće da je u našem istraživanju ekstraverzija bila značajno povezana sa odrednicama volonterskog rada koje uključuju dužinu volontiranja u organizaciji, uključivanje u druge aktivnosti u lokalnim zajednicama kroz volonterski rad, te osjećaj doprinosa organizaciji kroz vlastiti volonterski angažman. Facete unutar ove dimenzije koje su

značajno povezane sa odrednicama volonterskog rada u ovom istraživanju su socijalno samopouzdanje, socijalna smjelost, druželjubivost i aktivitet.

Socijalno samopouzdanje je tendencija osobe da ima pozitivno mišljenje o sebi, naročito u socijalnom kontekstu. Osobe visoko pozicionirane na ovoj faceti generalno su zadovoljne sobom i smatraju da posjeduju poželjne kvalitete, a nisko pozicionirane osobe imaju osjećaj bezvrijednosti i sebe smatraju nepopularnima. Socijalno samopouzdanje je u našem istraživanju povezano samo sa jednom odrednicom volonterskog rada – dužinom volontiranja. Pretpostavljamo da osobe koje sebe vide kao socijalno poželjne i pozitivne lakše ostvaruju kontakt s drugim ljudima i stvaraju trajnije odnose te su zbog toga voljne i duže ostati u organizaciji.

Socijalna smjelost odražava komfor i samopouzdanje u različitim socijalnim situacijama. Osobe sa visokim rezultatom spremne su prići strancima i govoriti pred grupom, dok su osobe sa niskim rezultatom sramežljive i povučene u ulogama vođe ili kada govore pred publikom. Ova faceta je povezana sa dužinom volontiranja, stavom da se pojedinac kroz volontiranje uključio u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici te sa stavom da je vlastitim volonterskim angažmanom pojedinac doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje.

Druželjubivost je tendencija osobe da uživa u razgovoru, socijalnim interakcijama i zabavama. Osobe sa visokim rezultatom uživaju u razgovoru, posjetama i slavljinama, a osobe sa niskim rezultatom preferiraju solitarne aktivnosti i ne traže razgovor. Volonteri koji su postizali visok rezultat na druželjubivosti uključili su se kroz volontiranje i u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici i smatraju da je njihov volonterski angažman doprinio uključivanju njihove organizacije u važne projekte i događaje.

Aktivitet označava tipični entuzijizam i energiju. Visoko aktivne osobe često doživljavaju osjećaj optimizma i dobrog raspoloženja, a nisko aktivne osobe ne osjećaju se previše veselo i dinamično. Visoko aktivni volonteri, odnosno volonteri koji imaju optimističan stav, više su zadovoljni prepoznavanjem vlastitog volonterskog doprinosa od strane organizacije u kojoj volontiraju.

Osim ekstraverzije, često se u istraživanjima ističe i dimenzija ugodnost (saradljivost u HEXACO-PI-R). Visok rezultat na ovoj dimenziji podrazumijeva lako opraštanje, blagost u procjeni drugih ljudi, spremnost na kompromise i suradnju i lako kontrolisanje temperamenta, što možemo smatrati poželjnim osobinama ljudi koji volontiraju, a naročito u nevladinim

organizacijama, jer stalni susreti i potreba za suradnjom sa različitim ljudima bit će znatno olakšana osobama koje posjeduju ove osobine. U našem istraživanju, saradljivost je povezana sa dobrobiti koju pojedinac ima od volontiranja i dobrobit koje društvo ima od organizacije u kojoj pojedinac volontira. Facete fleksibilnost, praštanje i strpljivost povezane su sa odrednicama volonterskog rada.

Fleksibilnost predstavlja spremnost na kompromise i suradnju. Visoko fleksibilne osobe izbjegavaju rasprave i uzimaju u obzir mišljenja drugih, čak i kada se ona čine nerazumnim, a nisko fleksibilne osobe su tvrdoglave i uvijek spremne na raspravu. Visoko fleksibilni volonteri se kroz volontiranje više uključuju u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici.

Praštanje je spremnost osobe da pokazuje povjerenje i svidanje prema onima koji su joj učinili zloi. Osobe visoko pozicionirane na ovoj faceti spremne su ponovo vjerovati nekome i ponovo uspostaviti prijateljski odnos nakon što ih je neko loše tretirao, a nisko pozicionirane osobe su zlopamtila prema onima koji su ih uvrijedili. Volonteri koji su visoko pozicionirani na ovoj faceti više se kroz volontiranje uključuju u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici. S druge strane, praštanje je u negativnoj korelaciji sa stavom da je pojedinac vlastitim volonterskim angažmanom doprinio uključivanju svoje organizacije u važne projekte i događaje, stavom da je zahvaljujući volonterskom angažmanu pojedinca njegova organizacija ostvarila značajan napredak u svom području djelovanja, stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja te sa stavom da organizacija u kojoj pojedinac volontira doprinosi društvu kao cjelini. Dakle, volonteri koji su manje spremni praštati više su skloni stavu da je njihov volonterski angažman doprinio organizaciji u kojoj volontiraju i da ta organizacija doprinosi društvu, ili volonteri koji su više spremni praštati, smatraju sebe manje zaslužnima za uspjeh organizacije u kojoj volontiraju i njen doprinos društvu.

Sa stavom o doprinosu organizacije društvu povezana je i faceta strpljivost, koja odražava tendenciju osobe da ostane smirena umjesto da se naljuti. Osobe sa visokim rezultatom imaju visok prag za osjećanje ili izražavanje ljutnje, a osobe sa niskim rezultatom lako pobijesne. Obzirom da je ova korelacija negativna, možemo pretpostaviti da manje strpljivi volonteri više vrednuju doprinos svoje organizacije društvu, ili da više strpljivi volonteri manje vrednuju doprinos svoje organizacije društvu.

Dimenzija savjesnost, u sklopu HEXACO-PI-R inventara ličnosti definira se u terminima organiziranja vremena i fizičkog okruženja, discipliniranog rada kako bi se postigao

cilj, težnje ka preciznošću i savršenstvom u obavljanju zadataka i namjernim oprezom pri donošenju odluka. U našem istraživanju ova dimenzija povezana je samo sa jednim aspektom volonterskog rada – zadovoljstvo uvjetima volontiranja. Volonteri koji su veoma savjesni bit će to zadovoljniji uslovima volontiranja što su više unutar organizacije prisutni uslovi koji su u skladu sa karakteristikama ove dimenzije – dobra vremenska organizacija, uredan fizički prostor, zahtjevanje discipline i preciznosti u zadacima koje obavljaju i oprezno i promišljeno donošenje odluka. Facete perfekcionizam i obazrivost se ističu unutar ove dimenzije.

Perfekcionizam, tendencija osobe da bude temeljita i obraća pažnju na detalje, povezan je sa stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja. Volonteri visoko pozicionirani na perfekcionizmu pažljivo provjeravaju greške i traže poboljšanja, što je povezano sa vjerovanjem da volontiraju u organizaciji koja se bavi važnim društvenim problemima.

Obazrivost predstavlja tendenciju osobe da radi pažljivo i da inhibira vlastite impulse. Korelacija između obazrivosti i zadovoljstva odnosom drugih prema pojedincu kao volonteru je negativna u našem istraživanju, odnosno visoko obazrivi volonteri, koji su pažljivi i uspješni u kontrolisanju sebe samih, bit će i manje zadovoljni time kako se drugi odnose prema njima kao volonteru ili će nisko obazrivi volonteri, koji su impulsivni i ne misle o posljedicama biti više zadovoljni odnosom drugih prema njima kao volonteru.

Naposlijetku, osobe koje su visoko na dimenziji otvorenosti, zadubljuju se u ljepotu umjetnosti i prirode, zainteresirani su za različite domene znanja, svakodnevno koriste svoju maštu i zanimaju se za neobične ideje ili ljude. Zainteresiranost za različite domene znanja svakako je poželjna osobina volontera u nevladinim organizacijama, a zanimanje za neobične ideje i ljude je vjerovatno ono što volontere privlači i zadržava u nevladinim organizacijama. Neobičan podatak dobiven u našem istraživanju ukazuje na to da je otvorenost jedina dimenzija ličnosti koja je povezana sa učestalosti volonterskog rada, definiranom kao prosječni broj sati koji volonteri sedmično provedu volontirajući. Također uočavamo da je vrijednost korelacije negativna, što nam govori da porastom vrijednosti u jednoj varijabli opada vrijednost druge varijable. Odnosno, u ovom slučaju, što je otvorenost kod neke osobe više izražena, učestalost volontiranja je manja. Kako bismo pokušali objasniti ovakav rezultat, osvrnimo se na karakteristike osoba koje postižu niske rezultate na dimenziji otvorenosti. Ove osobe ne fascinira umjetnost, doživljavaju veoma malo intelektualne radoznalosti, izbjegavaju kreativne težnje i ne privlače ih ideje koje se mogu smatrati netradicionalnim ili radikalnim. Na osnovu ovih informacija možemo pretpostaviti da će osobe koje su nisko pozicionirane na dimenziji

otvorenosti preferirati da se bave ograničenim nizom aktivnosti te će izbjegavati da razmišljaju o neobičnim idejama i uče o različitim domenama znanja i stoga će provoditi više vremena u jednoj aktivnosti za koju su se unaprijed odlučili, kao što je volontiranje. Suprotno tome, od osoba visoko pozicioniranih na dimenziji otvorenosti očekujemo upravo suprotno – da se nipošto neće ograničavati na isključivo jednu aktivnost, te da će njihova intelektualna radoznalost i težnja ka kreativnosti dovesti do toga da razviju mnogobrojne interese, što će zauzvrat smanjiti učestalost volontiranja u nevladinoj organizaciji zbog okupiranosti različitim projektima. Osim učestalosti volontiranja, otvorenost je povezana i sa zadovoljstvom prepoznavanjem vlastitog volonterskog doprinosa od strane članova organizacije, te stavom da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja. Posljedni rezultat zasigurno se može povezati sa zanimanjem za neobične ideje i ljude, što je vjerovatno karakteristika koja visoko otvorene osobe privlači određenim nevladinim organizacijama. Unutar ove dimenzije ističu se facete kreativnost i nekonvencionalost.

Kreativnost predstavlja preferenciju za inovativnost i eksperimentiranje. Osobe sa visokim rezultatom aktivno traže nova rješenja problema i izražavaju se kroz umjetnost, a osobe sa niskim rezultatom izbjegavaju ljude koji su ekscentrični i nekonformisti. Sve značajne korelacije između kreativnosti i odrednica volonterskog rada pozitivne su, a visoko kreativni volonteri zadovoljniji su uvjetima volontiranja, prepoznavanjem vlastitog volonterskog doprinosa, više se slažu sa stavom da je organizacija u kojoj volontiraju svojim djelovanjem ostvarila značajan utjecaj na lokalnu zajednicu, da je rad organizacije u kojoj volontiraju usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja te da doprinosi društvu kao cjelini.

Nekonvencionalost, tendencija osobe da prihvata neuobičajeno, povezana je sa vjerovanjem da je rad organizacije u kojoj pojedinac volontira usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja.

Osim navedenih dimenzija ličnosti i faceta, izdvojila se i jedna faceta unutar dimenzije emocionalnosti. Ta faceta je sentimentalnost, a opisuje tendenciju osobe da stvara jake emocionalne veze s drugim ljudima. Osim sa zadovoljstvom odnosom drugih prema sebi kao volonteru, sentimentalnost je povezana i sa učestalošću volontiranja – ali negativno. Pretpostavljamo da će volonteri koji su već stvorili jake emocionalne veze s drugima manje volontirati, a oni koji nisu, više će volontirati kako bi to postigli.

Povezanost između odrednica volonterskog rada i osnovnih psiholoških potreba koju smo dobili u ovom istraživanju sasvim je očekivana, a svaka potreba povezana je sa odgovarajućim aspektima volonterskog rada. Potreba za autonomjom povezana je sa zadovoljstvom uvjetima volontiranja i stavom o važnosti organizacije za društvo, dok je potreba za kompetentnoću povezana sa stavovima pojedinca o vlastitoj ulozi u unapređenju organizacije u kojoj volontira i njenom utjecaju na društvo. Negativna korelacija pronađena je jedino između potrebe za odnosima i učestalosti volontiranja. Ovaj rezultat ima smisla ukoliko pretpostavimo da će osobe čija je potreba za odnosima više zadovoljena imati manju potrebu za socijalizacijom kroz volontiranje i samim time i manje volontirati, a osobe čija potreba za odnosima je manje zadovoljena imat će veću potrebu za socijalizacijom kroz volontiranje te će i češće volontirati.

Neočekivan nalaza dobili smo u ispitivanju povezanosti između altruizma kao osobine ličnosti i odrednica volonterskog rada. Ipak, u kontekstu ovog istraživanja, ovakav rezultat može se različito tumačiti. Prije svega, korištene mjere altruizma svakako nisu bez nedostataka. A-upitnik nudi samo frekvencije uključivanja u različita altruistična ponašanja, na osnovu čega ne možemo zaključivati o motivaciji koja se nalazi u osnovi tog ponašanja. Druga mjera altruizma u sklopu HEXACO-PI-R upitnika zapravo ne predstavlja dimenziju ličnosti već facetu koja je razvijena kako bi se utvrdile karakteristike kao što su simpatija i „meko srce“, a sami autori navode kako se ove dvije karakteristike koje čine facetu altruizma obično prožimaju kroz tri druge dimenzije ličnosti – poštenje, saradljivost i emocionalnost. Stoga, prava mjera altruizma morala bi uključivati mjere empatije, velikodušnosti, percepcija samoeфикаsnosti, lokusa kontrole i odgovornosti, karakteristika za koje su prethodna istraživanja utvrdila da čine tzv. „prosocijalnu ličnost“.

U nastojanju da prevaziđemo nedostatke prethodnih istraživanja koja su se bavila ispitivanjem pojedinačnih varijabli koje su povezane sa volonterskim radom, u naše istraživanje smo, osim osobina ličnosti uključili i jedan aspekt organizacijskog konteksta – percipirana podrška autonomiji. Kao što je navedeno ranije u uvodnom dijelu, volonteri koji svog supervizora procjenjuju kao autonomno-podržavajućeg, i sami će postati više autonomno motivirani, ali će istovremeno osjećati i veći pritisak i obaveze, što percipiranu podršku autonomiji čini mačem s dvije oštrice. Ipak, naši rezultati upućuju na isključivo pozitivnu povezanost između percipirane podrške autonomiji i aspekata volonterskog rada. Volonteri koji svog supervizora percipiraju kao visoko autonomno-podržavajućeg imaju i duži volonterski staž u organizaciji, zadovoljniji su uvjetima volontiranja, odnosom drugih volontera prema sebi te odnosom prema sebi kao volonteru unutar organizacije, prepoznavanjem vlastitog volonterskog doprinosa, kroz

volontiranje su stekli veći osjećaj zajedništva i pripadanja, te smatraju da je rad organizacije u kojoj volontiraju usmjeren ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja i da njihova organizacija doprinosi društvu kao cjelini.

Osim pomenutih problema, prvobitno smo namjeravali ispitati još jedan problem - doprinos osobina ličnosti, altruizma, osnovnih psiholoških potreba i organizacijskog konteksta objašnjenju volonterskog rada. Uzimajući u obzir rezultate prethodnih istraživanja, koji ukazuju na povezanost osobina ličnosti i organizacijskog konteksta sa odrednicama volonterskog angažmana, kao i teoriju samoodređenja, prema kojoj će urođena težnja ka intrinzičnim ciljevima (naprimjer doprinos zajednici kroz volontiranje) omogućiti zadovoljavanje tri osnovne psihološke potrebe za autonomijom, kompetentnošću i povezanošću, a da će ostvarenje tih potreba kroz volontiranje, posljedično, povećati intrinzičnu motivaciju za volontiranjem i kvalitet volonterskog angažmana, pretpostavili smo da će altruizam, osobine ličnosti i organizacijski kontekst biti značajni prediktori volonterskog rada, a osnovne psihološke potrebe medijator veze između altruizma, osobina ličnosti, organizacijskog konteksta i volonterskog rada. Kako bismo testirali ovu hipotezu, potrebno je provesti multiplu regresijsku analizu u koju bismo uključili devet prediktorskih varijabli (šest dimenzija ličnosti iz upitnika HEXACO-PI-R, A-upitnik i Percipiranu podršku autonomiji) i tri medijatorske varijable (potrebe za autonomijom, povezanošću i kompetentnošću). Mišljenja autora o optimalnoj veličini uzorka za testiranje doprinosa višestrukih prediktora razlikuju se, no neke od sugestija su:

15 ispitanika po prediktoru (Pituch i Stevens, 2015);

$N > 50 + 8m$ (gdje je m broj nezavisnih varijabli) za testiranje multiplih korelacija (Green, 1991, prema Wilson VanVoorhis i Morgan, 2007);

$N = m + 50$ – ukupan broj ispitanika trebao bi biti jednak broju nezavisnih varijabli tj. prediktora plus 50, a za regresijsku analizu sa 6 ili više prediktora minimalan broj ispitanika po prediktoru trebao bi biti $N = 10$ (Harris, 1985, prema Wilson VanVoorhis i Morgan, 2007).

Obzirom da je cilj bio testirati navedene prediktorske i medijacijske varijable isključivo na skupini volontera ($N = 40$) te uzimajući u obzir i broj prethodno navedenih prediktorskih i medijacijskih varijabli koje je potrebno testirati unutar jednog modela, naš uzorak smatramo nepogodnim za testiranje predloženog modela

Unatoč tome što smo ovim istraživanjem potvrdili nalaze prethodnih istraživanja, ali i ponudili nove podatke i ideje za buduća istraživanja, ono svakako ima i svoje nedostatke.

Najvažniji od njih tiče se samog uzorka, tačnije njegove veličini. Organičavanjem na nevladine organizacije, studentsku populaciju i Sarajevski Kanton, organičili smo i broj ispitanika koje smo prikupili iz svega nekoliko nevladinih organizacija, pretežno sličnog područja djelovanja. Uzorak koji je istovremeno mali i prigodan onemogućava generalizaciju naših rezultata na druge volontere i organizacije, te samim tim i primjenu rezultata za unapređenje rada organizacije, regrutacije volontera i sl. Stoga bi pretpostavke ovog istraživanja vrijedilo ponovo testirati na većem uzorku volontera, iz različitih ustanova i organizacija i sa drugih geografskih područja. Na većem uzorku također bi se mogao testirati i veći broj varijabli organizacijskog konteksta koje su potencijalno povezane sa spremnosti na volontiranje, kao što su motivacioni potencijal zadataka i radna klima, a potom provesti i eksploratorna faktorska analiza kojom bi se ispitalo da li su varijable ličnosti i organizacijskog konteksta međusobno dovoljno povezane da bi činile jedinstven model volonterske motivacije. Također, obzirom da svaka od dimenzija ličnosti u HEXACO-PI-R inventaru sadrži i po 4 facete, veći uzorak volontera i studenata omogućio bi i testiranje pojedinačnih faceta i njihove prediktivne moći, a sve s ciljem boljeg razumijevanja specifičnih karakteristika ličnosti i načina na koji su one povezane sa spremnosti na volontiranje. Naposljetku, volonterski angažman trebao bi biti podrobnije ispitan, prikupljanjem informacija o tome što je volontere navelo da započnu sa volontiranjem, zbog čega su izabrali organizaciju ili ustanovu u kojoj volontiraju, koji su ciljevi koje žele ostvariti volontirajući, koje su olakšavajuće okolnosti i prepreke na putu ka ostvarenju tih ciljeva i sl. Iako su ovakvi podaci pretežno kvalitativne prirode, zasigurno mogu biti značajni za bolje razumijevanje onoga što ljude pokreće da postanu volonteri i ostvare dugoročni angažman u području volontiranja, te šta je to što organizacije koje svoj uspjeh duguju isključivo svojim volonterima mogu uraditi kako bi privukle i zadržale osobe koje će imati potrebne kvalitete i efikasno obavljati zadatke.

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati razlike između volontera i nevolontera u altruizmu, osobinama ličnosti, psihološkim potrebama i stavovima prema volontiranju, te ispitati povezanost altruizma, osobina ličnosti, psiholoških potreba i percipirane podrške autonomiji sa određenim aspektima volonterskog angažmana. Također smo nastojali da prevaziđemo neke nedostatke koji su prisutni u dosadašnjim istraživanjima, ispitivanjem altruizma kao osobine ličnosti umjesto socijalno ili razvojno uvjetovanog fenomena te odabirom ispitanika iz populacije studenata.

Dobiveni rezultati ukazuju na to da ne postoji razlika između volontera i nevolontera u altruizmu, osobinama ličnosti i psihološkim potrebama, kao i da razlika postoji u nekim stavovima prema volontiranju. Volonteri se više slažu sa stavovima koji odražavaju pozitivne aspekte volontiranja, a nevolonteri se više slažu sa stavovima koji odražavaju negativne aspekte volontiranja.

Također je utvrđena povezanost između odrednica volonterskog rada i osobina ličnosti, psiholoških potreba i percipirane podrške autonomiji na skupini volontera. Povezanost između altruizma i odrednica volonterskog rada nije pronađena.

7. LITERATURA

Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). An investigation of personality types within the HEXACO personality framework. *Journal of Individual Differences, 30*(4), 181-187.

Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045-2068.

Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences, 38*(6), 1293-1305.

Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology, 74*(6), 1516.

Deci, E.L., Ryan, R.M. (2004), Basic Psychological Needs Scales. www.psych.rochester.edu/SDT/

Dekker, P., & Halman, L. (2003). Volunteering and values. In *The values of volunteering* (pp. 1-17). Springer US.

Elshaug, C., & Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *The Journal of social psychology, 141*(6), 752-763.

Esmond, J., & Dunlop, P. (2004). Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia.

Francis, Julie. (2011). The functions and norms that drive university student volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 16*. 10.1002/nvsm.390.

Fulgosi, A. (1990). *Psihologija ličnosti: teorije i istraživanja*. Školska knjiga.

Gage III, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer motivations and constraints among college students: Analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(3), 405-430.

- Garver, M. S., Divine, R. L., & Spralls, S. A. (2009). Segmentation analysis of the volunteering preferences of university students. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(1), 1-23.
- Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E., & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of social psychology*, 156(3), 310-327.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2012). Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195-1214.
- Haski-Leventhal, D. (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(3), 271-299.
- Holdsworth, C., & Quinn, J. (2010). Student volunteering in English higher education. *Studies in Higher Education*, 35(1), 113-127.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public opinion quarterly*, 24(2), 163-204.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2016). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 1073191116659134.
- Lodi-Smith, Jennifer & Roberts, Brent. (2007). Social Investment and Personality: A Meta-Analysis of the Relationship of Personality Traits to Investment in Work, Family, Religion, and Volunteerism. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc.* 11. 68-86. 10.1177/1088868306294590.
- Martens, K. (2002). Mission impossible? Defining nongovernmental organizations. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 13(3), 271-285.
- Matsuba, M. K., Hart, D., & Atkins, R. (2007). Psychological and social-structural influences on commitment to volunteering. *Journal of research in personality*, 41(4), 889-907.
- McCabe, T. L., White, K. M., & Obst, P. L. (2007). The importance of volunteering functions to university students. *Australian Journal of Volunteering*, 12(2), 50-58.

- Miller, A. G. (Ed.). (2016). *The social psychology of good and evil*. Guilford Publications.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22.
- Moore, E., Warta, S., & Erichsen, K. (2014). College students' volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3), 386-396
- Oostlander, J., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2014). Linking autonomy-supportive leadership to volunteer satisfaction: A self-determination theory perspective. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(6), 1368-1387.
- Okun, M. A., Pugliese, J., & Rook, K. S. (2007). Unpacking the relation between extraversion and volunteering in later life: The role of social capital. *Personality and individual differences*, 42(8), 1467-1477.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2008). Psihologija ličnosti: teorije i istraživanja. *Zagreb: Školska knjiga*, 50, 511-1.
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2015). Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS. *Routledge*.
- Raboteg-Šarić, Z. (1995). Psihologija altruizma. *Alinea, Zagreb*.
- Rijavec, M., Miljković, D., & Brdar, I. (2008). Pozitivna psihologija. *Zagreb: IEP-D2*.
- Sevari, K. (2017). Construction & Validation of Main Psychological Needs Scale. *American Journal of Applied Psychology*, 5(1), 7-11.
- Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivations and benefits of student volunteering: Comparing regular, occasional, and non-volunteers in five countries. *Canadian journal of nonprofit and social economy research*, 1(1), 65.
- Van Schie, S., Güntert, S. T., Oostlander, J., & Wehner, T. (2015). How the organizational context impacts volunteers: a differentiated perspective on self-determined motivation. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(4), 1570-1590.

Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21-46.

8. PRILOZI

A-UPITNIK

Šifra _____

Današnji datum _____

Ovaj upitnik sadrži opise ponašanja u svakodnevnim situacijama. Vaš zadatak je da odgovorite jeste li se, i koliko često, ponašali na opisani način. Uz svaku od situacija predloženi su sljedeći odgovori:

0 - nikada

1 - jednom

2 – svega nekoliko puta

3 – često

4 – veoma često

Zaokružite broj koji odgovara Vašem ponašanju!

Uz svaku tvrdnju zaokružite samo jedan broj. Provjerite jeste li odgovorili na sve tvrdnje.

1. Pokazao/la sam prijatelju koji je bio bolestan školsko gradivo.	0	1	2	3	4
2. Kupio/la sam susjedima nešto u samoposluzi.	0	1	2	3	4
3. Odnio/la sam prijatelju neke moje stvari kući, iako sam znao/la da je sam trebao doći po njih.	0	1	2	3	4
4. Pomogao/la sam starijoj osobi nositi stvari koje su joj bile teške.	0	1	2	3	4
5. Pokazao/la sam nepoznatoj osobi koja me zaustavila na ulici kako da dođe do određenih mjesta u gradu (pošta, banka, trgovina i sl.)	0	1	2	3	4
6. Posudio/la sam prijatelju knjigu ili bilježnicu koja je i meni hitno trebala .	0	1	2	3	4
7. Ustupio/la sam svoje sjedište u autobusu starijoj nepoznatoj osobi.	0	1	2	3	4
8. Nakon što sam duže čekao/la u redu (u trgovini, ispred telefonske govornice i sl.), pustio/la sam nekog kome se jako žurilo.	0	1	2	3	4
9. Sam/a sam se ponudio/la da pomognem nešto raditi (susjedima, rođacima ili prijateljima) kada je bilo potrebno.	0	1	2	3	4
10. Dao/la sam dio mog džeparca prijatelju kojem je novac hitno trebao.	0	1	2	3	4
11. Učinio/la sam neku uslugu poznaniku, iako me on znao ponekad iznevjeriti.	0	1	2	3	4
12. Sudjelovao/la sam u nekoj dobrotvornoj akciji.	0	1	2	3	4
13. Podijelio/la sam svoj hranu s nekim u društvu, iako sam bio/la gladan/gladna.	0	1	2	3	4
14. Obavio/la sam umjesto prijatelja neki posao kada je on bio spriječen.	0	1	2	3	4
15. Ljubazno sam odgovorio/la kad me neko zaustavio na ulici i pitao za uslugu.	0	1	2	3	4
16. Pokušao/la sam zaštititi nekoga u društvu kada su ga drugi ismijavali.	0	1	2	3	4
17. Izašao/la sam vani s prijateljem koji me molio da mu pravim društvo, iako bih radije ostao/la kod kuće.	0	1	2	3	4

SES

U ovom Upitniku su data neka pitanja koja se odnose na osnovne podatke o Vama i Vašim iskustvima prema volontiranju. Molim Vas da iskreno odgovarate.

Šifra _____ Spol M Ž Dob _____ Današnji datum: _____

Fakultet na kojem studirate _____ Odsjek za
_____ Studijska godina _____

Organizacija u kojoj volontirate _____

1. Koliko ste zadovoljni Vašim volonterskim angažmanom?

1.	2.	3.	4.	5.
Uopšte nisam zadovoljan/zadovoljna	Donekle nisam zadovoljan/zadovoljna	Niti sam zadovoljan/nazadovoljan/nazadovoljna	Donekle sam zadovoljan/zadovoljna	U potpunosti sam zadovoljan/zadovoljna

2. Koliko ste zadovoljni uvjetima u kojima volontirate?

1.	2.	3.	4.	5.
Uopšte nisam zadovoljan/zadovoljna	Donekle nisam zadovoljan/zadovoljna	Niti sam zadovoljan/nazadovoljan/nazadovoljna	Donekle sam zadovoljan/zadovoljna	U potpunosti sam zadovoljan/zadovoljna

3. Koliko ste zadovoljni načinom na koji se ostali članovi organizacije odnose prema Vama?

1.	2.	3.	4.	5.
Uopšte nisam zadovoljan/zadovoljna	Donekle nisam zadovoljan/zadovoljna	Niti sam zadovoljan/nazadovoljan/nazadovoljna	Donekle sam zadovoljan/zadovoljna	U potpunosti sam zadovoljan/zadovoljna

4. Koliko dugo volontirate u organizaciji?

a) Mjesec dana

b) Od 3 do 6 mjeseci

c) Godinu dana

d) Više od godine dana _____ (navesti)

5. Koliko često volontirate?

- a) Gotovo svaki dan
- b) Jedan ili više dana sedmično
- c) Nekoliko dana mjesečno
- d) Nekoliko dana godišnje

6. Molim Vas da označite koliko ste zadovoljni sljedećim aspektima Vašeg volonterskog angažmana:

Društvenim događajima i druženjima

1. Uopšte nisam zadovoljan/zadovolj na	2. Donekle nisam zadovoljan/zadovolj na	3. Niti sam zadovoljan/na niti sam nezadovoljan/ na	4. Donekle sam zadovoljan/zadovolj na	5. U potpunosti sam zadovoljan/ na
---	--	--	--	---

Odnosom prema Vama kao volonteru u organizaciji

1. Uopšte nisam zadovoljan/zadovolj na	2. Donekle nisam zadovoljan/zadovolj na	3. Niti sam zadovoljan/na niti sam nezadovoljan/ na	4. Donekle sam zadovoljan/zadovolj na	5. U potpunosti sam zadovoljan/ na
---	--	--	--	---

Prepoznavanjem Vašeg volonterskog doprinosa

1. Uopšte nisam zadovoljan/zadovolj na	2. Donekle nisam zadovoljan/zadovolj na	3. Niti sam zadovoljan/na niti sam nezadovoljan/ na	4. Donekle sam zadovoljan/zadovolj na	5. U potpunosti sam zadovoljan/ na
---	--	--	--	---

10. Označite u kojoj mjeri se slažete sa navedenim tvrdnjama:

Kroz volontiranje sam stekao/stekla prijatelje.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Kroz volontiranje sam se uključio/uključila u druge aktivnosti u lokalnoj zajednici.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Volontiranje je doprinijelo povećanju mog osjećaja zajedništva i pripadanja.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Volontiranje je doprinijelo tome da bolje razumijem ljude iz različitih socijalnih miljea.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Volonterskim angažmanom doprimo/doprinišla sam uključivanju moje organizacije u važne projekte i događaje.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Zahvaljujući mom volonterskom angažmanu, organizacija u kojoj volontiram ostvarila je značajan napredak u svom području djelovanja.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Organizacija u kojoj volontiram svojim djelovanjem ostvarila je značajan utjecaj na lokalnu zajednicu.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Rad organizacije u kojoj volontiram usmjeren je ka rješavanju aktuelnih i važnih društvenih pitanja.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

Organizacija u kojoj volontiram doprinosi društvu kao cjelini.

1. Uopšte se ne slažem	2. Donekle se ne slažem	3. Niti se slažem niti se ne slažem	4. Donekle se slažem	5. U potpunosti se slažem
------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------	---------------------------------

SOPP

Šifra _____

Današnji datum _____

Pred Vama se nalazi niz od 21 tvrdnje. Molim Vas da označite u kojoj mjeri se slažete sa tvrdnjama.

	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Nisam siguran/ sigurna	Slažem se	U potpunosti se slažem
1. Ne družim se previše s ljudima, uglavnom sam sam/a	1	2	3	4	5
2. Osjećam se slobodnim/slobodnom odlučivati kako živjeti svoj život	1	2	3	4	5
3. Sviđaju mi se ljudi s kojima se družim	1	2	3	4	5
4. Često se ne osjećam previše sposobnim/sposobnom	1	2	3	4	5
5. Živim pod pritiskom	1	2	3	4	5
6. Ljudi koji me poznaju tvrde da sam dobar/dobra u onome što radim	1	2	3	4	5
7. Dobro se slažem s ljudima s kojima dolazim u kontakt	1	2	3	4	5
8. Uglavnom osjećam da mogu slobodno izražavati svoja mišljenja i ideje	1	2	3	4	5
9. Ljude s kojima se često družim smatram svojim prijateljima	1	2	3	4	5
10. U zadnje vrijeme naučio/naučila sam neke zanimljive nove stvari (vještine)	1	2	3	4	5
11. U svakodnevnom životu često moram raditi ono što drugi kažu	1	2	3	4	5
12. Ljudi u mom životu brinu o meni	1	2	3	4	5
13. Većinu vremena u onome što radim imam osjećaj uspjeha ili postignuća	1	2	3	4	5
14. Ljudi s kojima se svakodnevno družim vode računa o mojim osjećajima	1	2	3	4	5
15. U životu nemam dovoljno prilika pokazati koliko sam sposoban/sposobna	1	2	3	4	5
16. Nema puno ljudi s kojima sam blizak/bliska	1	2	3	4	5
17. U svakodnevnim situacijama osjećam da mogu biti onakvim/onakvom kakav/kakva jesam	1	2	3	4	5

18. Izgleda da se ne sviđam previše ljudima s kojima se svakodnevno družim	1	2	3	4	5
19. Često se ne osjećam dovoljno sposobnim/sposobnom	1	2	3	4	5
20. Nemam puno mogućnosti odlučivati o tome kako ću svakodnevno provoditi svoj život	1	2	3	4	5
21. Ljudi su uglavnom prilično prijateljski raspoloženi prema meni	1	2	3	4	5

SPV

Šifra _____

Današnji datum _____

Pred Vama se nalaze određene tvrdnje o volonterima i volonterskom radu. Molim Vas da označite u kojoj mjeri se slažete sa svakom od navedenih tvrdnji.

	Uopšte se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem niti se ne slažem	Donekle se slažem	U potpunosti se slažem
1. Volonteri su zadovoljniji sobom od ljudi koji ne volontiraju	1	2	3	4	5
2. Volonteri mogu pomoći u rješavanju problema lokalne zajednice	1	2	3	4	5
3. Volontiranje može pomoći u rješavanju osobnih problema	1	2	3	4	5
4. Volontiranje je dobar način kako provesti slobodno vrijeme	1	2	3	4	5
5. Uključivanjem u volonterski rad mogu se upoznati zanimljivi ljudi	1	2	3	4	5
6. Volonteri su obično ljudi zaneseni nekom idejom	1	2	3	4	5
7. Volontiranju je potrebno dati više pozornosti	1	2	3	4	5
8. Volontirati mogu uglavnom oni koji imaju mnogo slobodnog vremena	1	2	3	4	5
9. Volontirati mogu uglavnom oni koji financijski dobro stoje	1	2	3	4	5
10. Volontiranje može pomoći u pronalaženju i dobivanju zaposlenja	1	2	3	4	5
11. Volonterima se može povjeriti ozbiljan posao	1	2	3	4	5

PAS

Šifra _____

Današnji datum _____

Ovaj upitnik sadrži čestice vezane za Vaše iskustvo sa osobom koja je Vaš neposredni supervizor. Supervizori imaju različite stilove odnošenja prema volonterima, te bismo željeli znati o Vašim iskustvima sa supervizorom u organizaciji u kojoj volontirate.

	U potpunosti se ne slažem			Neutralan/neutralna sam			U potpunosti se slažem
1. Osjećam da mi moj supervizor nudi opcije i mogućnost izbora	1	2	3	4	5	6	7
2. Osjećam da me moj supervizor razumije	1	2	3	4	5	6	7
3. Sa svojim supervizorom mogu biti otvoren/a	1	2	3	4	5	6	7
4. Moj supervizor mi daje osjećaj samopouzdanja da mogu dobro obavljati svoje zadatke	1	2	3	4	5	6	7
5. Osjećam da me moj supervizor prihvaća	1	2	3	4	5	6	7
6. Moj supervizor se trudi da shvatim ciljeve mog posla i šta moram da radim	1	2	3	4	5	6	7
7. Moj supervizor me ohrabruje da postavljam pitanja	1	2	3	4	5	6	7
8. Mnogo vjerujem svome supervizoru	1	2	3	4	5	6	7
9. Moj supervizor odgovara na moja pitanja cjelovito i pažljivo	1	2	3	4	5	6	7
10. Mog supervizora zanima na koji način ja želim obavljati svoje zadatke	1	2	3	4	5	6	7
11. Moj supervizor se dobro nosi sa emocijama ljudi	1	2	3	4	5	6	7
12. Osjećam da je mom supervizoru stalo do mene kao osobe	1	2	3	4	5	6	7

13. Ne sviđa mi se način na koji moj supervizor razgovara sa mnom	1	2	3	4	5	6	7
14. Moj supervizor nastoji shvatiti kako ja vidim stvari prije nego što predloži novi način rada	1	2	3	4	5	6	7
15. Osjećam da mogu dijeliti svoje osjećaje sa svojim supervizorom	1	2	3	4	5	6	7