

# חסמים ותמריצים להתנדבות

סקירת ספרות

מרץ 2016

עבור:

ג'וינט ישראל

מיזם ההתנדבות וההשתתפות החברתית בישראל

מאת:

מכון המחקר פאנלס

נכתב ע"י - טלי גל

## תוכן עניינים

3	.....	התנדבות – הגדרה
4	.....	רקע
4	.....	מניעים להתנדבות
6	.....	חווית ההתנדבות
8	.....	חסמים להתנדבות
8	.....	חסמים בקרב לא מתנדבים
9	.....	חסמים בקרב מתנדבים
10	.....	חסמים בהקשר ישראלי עכשווי
11	.....	חסמים בקרב מגזרים ספציפיים
14	.....	סיכום
15	.....	רשימת מקורות

## התנדבות – הגדרה

הספרות בנושא התנדבות ענפה ומתפרסת על פני למעלה משלושים שנים, היא כוללת מחקרים מדיסציפלינות שונות לרבות פסיכולוגיה, סוציולוגיה, כלכלה וניהול. חוקרים שונים הגדירו התנדבות באופנים שונים, והגדרת המושג השתנתה לאורך השנים, בין השאר כפועל יוצא של שינויים בדפוס התנדבות, ואימוץ גישה מרחיבה לניתוח התופעה.

שניידר ואומוטו (Snyder & Omoto, 2008), הגדירו את עבודת המתנדב כ"פעילויות עזרה לשם מטרות או אנשים המבקשים סיוע, המבוצעות בצורה מוכוונת ומרצון חופשי, על פני זמן, ללא ציפייה לתגמול או לתמורה אחרת, בדרך כלל דרך ארגון פורמלי". כפי שצינו בעצמם, הגדרה זו אינה חדה וחותכת, כיוון שבפועל השאלה האם לראות במעשה כלשהו אקט התנדבותי היא ענין של החלטה<sup>1</sup>, טיעון שעלה כבר במאמרם של כנען ועמיתיו (Cnaan, Handy, & Wadsworth, 1996). מהגדרה

זו עולה גם האבחנה בין התנדבות פורמאלית לבלתי פורמאלית – התנדבות פורמלית נערכת במסגרת ארגון, בעוד שהתנדבות בלתי פורמאלית יכולה להתקיים ישירות ללא מסגרת ארגונית. וילסון (Wilson, 2012) עומד על בעייתיות בהגדרה הנובעת מקישור עבודת המתנדב לארגון פורמלי. באופן זה משתמע שבקהילות או במדינות בהן התשתיות של ארגונים לא ממשלתיים מחוץ לסקטור הפרטי אינן מפותחות יהיו פחות מתנדבים. פתרון אפשרי הינו הרחבת ההגדרה כך שתכלול גם התנדבות בלתי פורמלית, אולם אז יתעורר קושי במדידה והשוואה בין מדינות שונות.

מיזם ההתנדבות הישראלי עסק בתחילת דרכו בבחינה והגדרת מושג ההתנדבות בהקשר ישראלי עכשווי. בדיונים עלתה האבחנה בין תפישת ההתנדבות הקלאסית, לחשיבה עדכנית מרחיבה יותר שזכתה לטרמינולוגיה "השתתפות חברתית". בעוד שההתנדבות הקלאסית מאופיינת כמתן שירות בפעילות חד צדדית, בעלת אופי אלטרואיסטי, ומתבצעת בדרך כלל על בסיס קבוע במסגרת ארגון מוכר, ה"השתתפות החברתית" כוללת גם פעולות שאדם עושה במסגרת קבוצות השתייכות שלו מתוך דאגה לאינטרסים משותפים (למשל השתתפות בוועד הורים או במאבקים ציבוריים). ההגדרה שגובשה ואומצה על ידי המיזם<sup>2</sup> הינה הגדרה רחבה וכוללנית ברוח מושג ההשתתפות החברתית.

---

<sup>1</sup> במקור מופיע הביטוי a matter of a degree.

<sup>2</sup> הגדרת התנדבות על פי מיזם ההתנדבות הישראלי: "התנדבות היא תרומת זמן, שירות, מומחיות, ידע, יוקרה ו/או מערכת קשרים ע"י אדם הפועל למען הזולת והחברה, מתוך רצון חופשי, ללא קבלת תמורה כספית, לפחות למשך פרק הזמן לגביו התחייב המתנדב, באופן ישיר או עקיף, לאנשים מוכרים (למעט בני משפחה) ו/או בלתי-מוכרים, לארגונים, מוסדות ולתנועות, לקהילה ו/או לסביבה"

## מניעים להתנדבות

מניעים להתנדבות הם ה"כוחות הפנימיים והפסיכולוגיים, המניעים אנשים להתגבר על כל המכשולים ולהיות מעורבים בפעילות התנדבותית" (Clary, Snyder, & Stukas, 1996). חקר המניעים להתנדבות נסמך על מספר מסורות מחקר: תיאוריות פסיכולוגיות נוטות להדגיש היבטים פנימיים-נפשיים כגון מאפייני אישיות, תפיסה עצמית ומוטיבציה, תיאוריות סוציולוגיות מתמקדות במאפיינים סוציו-דמוגרפיים כגון מגדר, גזע ומעמד חברתי, ותיאוריות כלכליות מתייחסות להתנדבות כסוג של עבודה ללא תשלום הצורכת משאבים ומונעת ע"י הבטחה לתגמולים. תגמולים אלו יכולים להיות חומריים (למשל קבלת שירותים בחינם) או אחרים (מעמד, תחושת גאווה על עשיית טוב, חברות וכו').

במשך השנים נבנו מודלים שונים המסווגים את המניעים להתנדבות בסיווגים שונים: המודל התלת ממדי של כנען וגולדברג-גלן (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991) מסווג את המניעים לאלטרואיסטים, אגואיסטים וחברתיים, המודל הפונקציונלי של קלארי ואחרים (Clary et al., 1998) מתאר שש פונקציות שונות שההתנדבות יכולה למלא, והמודל המתומן של יונג (Yeung, 2004) מתאר ארבעה צירים מרכזיים שעליהם נעים המניעים השונים. שי (Shye, 2009) מתייחס למניעים להתנדבות בגישה תועלתנית, ובוחן באיזה מובן ההתנדבות מתגמלת את הפרט תוך התבססות על מודל איכות החיים המערכתית. משלל המחקרים שנערכו בנושא מניעים להתנדבות עולה תמונה מורכבת של מניעים רבים ומגוונים המשלבים היבטים פסיכולוגיים, חברתיים, ותועלתניים גם יחד (Wilson, 2012).

בסקר האחרון שבוצע בישראל (חסקי-לוונטל ואחרים, 2011) עלו המניעים העיקריים הבאים להתנדבות: רצון ליצירת חברה טובה, רצון להרגיש טוב עם עצמי, הזדהות עם מטרות הארגון, רצון למעורבות חברתית, הזדמנות ללמידה ולפיתוח קשרים חברתיים (לפי סדר חשיבות).

מחקרים רבים עסקו בקשרים בין מאפיינים סוציו-דמוגרפיים להתנדבות:

**מגדר** - הקשר בין מגדר להתנדבות מסתמן כיום כמעורפל, בעוד שמחקרים מסוף המאה הקודמת מצאו שנשים נוטות להתנדב יותר מגברים מחקרים אחרונים מראים שכיום אין הבדלים משמעותיים בשיעורי ההתנדבות בין גברים לנשים, ובמקומות רבים בעולם גברים נוטים להתנדב יותר מנשים לרבות ישראל (Haski-Leventhal, 2009; חסקי-לוונטל ואחרים, 2011).

**גיל** – קיים קשר בין גיל להתנדבות אולם גם הוא אינו חד משמעי, יש מחקרים המראים שהתנדבות גוברת בגיל הפרישה, ויש שמראים שהיא עולה דווקא בגילאים בהם יש ילדים בבית (חסקי-לוונטל ואחרים, 2011; Willson, 2000). עם זאת, גיל מסתמן כגורם מתערב המשפיע על המניעים להתנדבות - אומוטו ואחרים (Omoto, Snyder, & Martino, 2000) הראו שההתנדבות נובעת מגורמים שונים ומקבלת משמעות שונה לאורך חיי האדם, צעירים מונעים יותר מיחסים בינאישיים ונוטים להשיג יותר תוצאות בתחום זה, ואילו מבוגרים מונעים יותר משיקולים של מחויבות לקהילה. מחקרים אחרים מצביעים על כך שצעירים רואים בהתנדבות אמצעי לשיפור הזדמנויות תעסוקה וקידום קריירה יותר מאשר מבוגרים (חסקי-לוונטל ואחרים 2011; Lasby, 2004).

**השכלה הכנסה וסטטוס תעסוקתי** - השכלה והכנסה קשורות בקשר הדוק עם התנדבות, ככל שרמת ההכנסה וההשכלה עולות, עולה הנטייה להתנדב. אנשים עובדים מתנדבים יותר מאנשים שלא עובדים, ובעיקר אנשים שעובדים במשרות חלקיות (Einolf, 2010), עם זאת באופן לא מפתיע הזמן המוקדש להתנדבות יורד ככל ששעות העבודה רבות יותר.

**רשתות חברתיות** - וילסון ומוסיק (Wilson & Musik, 1998) חקרו התנדבות בהקשר של משאבים חברתיים ומצאו קשר ישיר בין הון חברתי - גודל וצפיפות הרשת החברתית, אינטראקציות חברתיות והתנדבות. הסבר אפשרי לקשר בין גודל הרשת החברתית להתנדבות, הינו שכלל שהמעגלים החברתיים של אדם רחבים יותר גדל הסיכוי שיכיר אנשים שמתנדבים או שיבקשו ממנו להתנדב, ואנשים שמבקשים מהם להתנדב נוטים לעשות כן פי ארבעה מאחרים (Penner, 2004).

חשיבותן הרבה של רשתות חברתיות והשפעתם הרבה של תהליכי חיקוי והפצת פה לאוזן המתרחשים בהן על ההחלטה להתנדב, עולה גם ממחקרים עדכניים: מסתמן שפרופורציות האנשים שמחליטים להתנדב בעצמם זהה לפרופורציית האנשים שמחליטים להתנדב בעקבות פניה של אחרים, ושהדרך הרווחת שבה מגיעים מתנדבים לפעילות ההתנדבות הינה פה לאוזן (Sinha, 2015). התנדבות כתוצאה מהשפעה וחיקוי של חברים נפוצה בעיקר בקרב צעירים ואנשים מעל גיל הפרישה, בעוד שבקרב קבוצות גילאי הביניים ההתנדבות נובעת יותר ממטרות הארגון (Lasby, 2004). נגישות לכוח חברתי וקשרים חברתיים נמצאו גם בין הגורמים שמבדילים בין נוער מתנדב לבין נוער שאינו מתנדב (Sundeen & Raskoff, 2000).

**אדיקות דתית** - מידת האדיקות הדתית נמצאה אף היא כגורם משפיע על התנדבות (כץ וחסקי-לוונטל, 2008), אנשים דתיים מתנדבים יותר מאנשים לא דתיים (Anheir, 1994) וכל שאנשים דתיים יותר הם רואים את ההתנדבות כמתאימה יותר לערכים דתיים (חסקי-לוונטל ואחרים, 2011). למעשה, מידת האדיקות הדתית והשכלה נמצאו המנבאים הטובים ביותר להתנדבות ברב הארצות בעולם ובפרט בישראל (Shye, 2010).

**חוויות בגילאים צעירים** - גורמים נוספים שנמצאו כמשפיעים על נטייה להתנדבות הינם חוויות בגילאים צעירים (Early life experiences) המעודדות תודעה ואחריות חברתית, ומהוות השראה לפעולה בשלבים מאוחרים יותר של החיים. רסקוף וסנדיין (Raskoff & Sundeen, 1994) מצאו שקיימת נטייה גדולה יותר להתנדבות בקרב אנשים שגדלו בבתים בהם ההורים התנדבו. מחקרים נוספים מצאו קשר חיובי בין התנדבות לפעילויות פרו-חברתיות כגון התנדבות בגיל צעיר, השתתפות בנבחרות ספורט, השתתפות במועצות תלמידים, השתייכות לתנועות נוער, קבלת עזרה מאחרים וחשיפה לדמויות שסייעו לאחרים (Janoski, Musick, & Wilson, 1998; Lasby, 2004). חיזוק נוסף לחשיבות לחשיפה לפעילויות פרו-חברתיות בגיל צעיר מתקבל ממחקר שמצביע על כך שאנשים שעסקו בפעילויות פנאי במסגרת משפחתית בילדותם נטו לאמץ אותן ולהמשיך בהן בבגרותם (Reilly & Vesic, 2003).

## חווית ההתנדבות

מאפיינים אישיים אינם הגורם הבלעדי המשפיע על נטייה להתנדבות, גם להזדמנויות ההתנדבות ואופן ניהולן תפקיד משמעותי, לרבות השפעה על החלטת המתנדב האם להמשיך או לפרוש. מתנדבים מפגינים יותר מחויבות כאשר יש להם גמישות בתפקיד (למשל גמישות לשנות את שעות העבודה), פיקוח נאות, הכשרה טובה, תגמולים (לרבות מלגות והחזר הוצאות), והכרה חברתית (Tang et al., 2009).

באופן אינטואיטיבי מתנדבים שאינם מרוצים הם אלו שנמצאים בסיכון גבוה יותר לפרוש מההתנדבות. מחקר בקרב מתנדבים במרכז לנפגעי אונס אושש הנחה זו, והראה שמתנדבים בעלי שביעות רצון גבוהה היו אלו שדיווחו הכי פחות על מחשבות להפסיק להתנדב (Hellman & House, 2006). מחקר אחר, בקרב מתנדבים ספרדיים מצא שהכוונה להמשיך ולהתנדב הושפעה באופן חיובי מקשרים חברתיים לארגון שנמדדו ע"י: יחסים טובים עם חברים אחרים בארגון, קבלת תמיכה מהצוות וממתנדבים אחרים, קבלת הערכה חיובית על מילוי תפקידם, והכשרה לתפקיד. גורמים אלו ידועים כגורמים המשפיעים על שביעות רצון (Hidalgo & Moreno, 2009). מחקר

בקרב מתנדבים בקליפורניה מצא שמתנדבים שהיו מרוצים מהתמיכה שקיבלו מהארגון הביעו יותר כוונות להתנדב בעתיד (Garner & Garner). בישראל מצאה קוליק (Kulik, 2007) ששביעות רצון ממשימות התנדבות קשורה באופן חיובי לפיקוח מקצועי, ובאופן שלילי לרמת העמימות של המשימות ולחץ רגשי. שביעות רצון מתגמולים הייתה קשורה באופן חיובי להעצמה, לרמת התמיכה של המשפחה ולרמת הפיקוח המקצועי. שחיקה הופיעה יותר בקרב מתנדבים שחשו שהם מבזבזים את זמנם לעומת מתנדבים שהרגישו מוערכים. מחקר שנערך בקרב מתנדבים בקנדה מצא שתפקידים שהוגדרו באופן ברור הביאו ליתר שביעות רצון (Souza & Dhami, 2008), ומחקר נוסף בקרב מתנדבים בבתי חולים מצא שחוסר שביעות רצון נבע מתמיכה לא מספקת ממתנדבים אחרים, מצוות בית החולים, והעדר אימון והכשרה מתאימים (Skoglund, 2006).

שביעות רצון מהתנדבות מושפעת לא רק מהיבטים של ניהול ההתנדבות בפועל, אלא גם מהמניעים להתנדבות: פינקלשטיין (Finkelstein, 2008) מצא שביעות רצון גבוהה כאשר יש הלימה בין המשימות והתפקידים שמתנדבים מבצעים לסיבות שהביאו אותם להתנדב. ובכיוון ההפוך, סימנים של שחיקה זוהו יותר בקרב מתנדבים שהונעו מתגמולים חיצוניים ביחס למתנדבים שהונעו מתגמולים פנימיים (Moreno-Jiminez et al., 2010).

ניתן לסכם ולומר ששביעות רצון מהתנדבות ורצון להמשיך ולהתנדב מושפעים מאופן ניהול ההתנדבות: הגדרה ברורה של משימות, התאמה נכונה של משימות למתנדבים, הכשרה, פיקוח מקצועי ותמיכה במתנדבים, כמו גם מתן הכרה והערכה לפועלם מעלות את שביעות הרצון. עמימות במשימות, העדר אימון והכשרה לתפקיד, לחץ רגשי, תמיכה לא מספקת והעדר הערכה מביאים לשחיקה. תחושת הגיבוי והתמיכה של מתנדבים מושפעת ממספר מעגלים – מארגון ההתנדבות עצמו, מקולגות להתנדבות וממעגלים חיצוניים לפעילות ההתנדבות כגון בני משפחה. בנוסף לכל אלו גם המניעים להתנדבות, הציפיות שהם יוצרים ואופן מימושן משפיעים על שביעות הרצון והנטייה להמשיך ולהתנדב.

## חסמים להתנדבות

בעוד שקיימת ספרות ענפה אודות מניעים להתנדבות, ההתייחסות לחסמים נדירה, בפרט במחקר האקדמי. חלק זה יתמקד בסקירה של החסמים המרכזיים להתנדבות כפי שעולים מהספרות האקדמית והמקצועית בתחום, אולם אנו מציעים לקוראו תוך השענות על הרקע והמניעים להתנדבות שפורטו בחלק הקודם, ומתוך הסתכלות רחבה על קשרים שאופיינו בו בין משתנים שונים והתנדבות. פרשנות מרחיבה של ספרות המניעים להתנדבות מציעה מגוון חסמים או קשיים שעולים כתוצאה מקשרים בין משתנים סוציו-דמוגרפיים לנטייה להתנדב, גם אם טרם זכו להתייחסות ישירה כחסמים בספרות. לדוגמא, מהקשרים החיוביים בין רמת ההשכלה והכנסה לנטייה להתנדב שהוצגו בפרק הקודם, משתמע שהעדר השכלה ו/או הכנסה עשויים להוות חסמים להתנדבות בקרב אוכלוסיות מעוטות יכולת.

דואליות זו של קשר חיובי בין משתנים לתוצאה (התנדבות) שמביא להשפעות חיוביות (עידוד התנדבות) בקרב אוכלוסייה אחת אך הופך לחסם בקרב אוכלוסייה אחרת, עוברת כחוט השני לאורך כל חלקי הסקירה.

אסופת המחקרים שהתמקדה במפורש בחסמים להתנדבות עוסקת בעיקר בחסמים הנובעים ממאפיינים סוציו-דמוגרפיים של המתנדבים כמו גם בהיבטים ארגוניים של ההתנדבות, בטרם נרחיב על חסמים אלו בקרב קבוצת שונות, יש לציין שישנם גם חסמים הנובעים ממאפייני אישיות. אנשים הסובלים למשל מפחדים חברתיים נוטים פחות להתנדב, דוגמא לכך ניתן לראות במחקרם של הנדי וכנען (Handy & Cnaan, 2007) אשר מצאו ציונים גבוהים של חרדה חברתית בקרב אנשים שציינו שאינם מתנדבים.

סקירה זו לא תתמקד במאפייני אישיות, לרבות תסמונות שונות או תופעות קליניות.

## חסמים בקרב לא מתנדבים

בהתייחס לסיבות מדוע לא מתנדבים, אנשים נוטים באופן ראשוני לציין העדר משאבים ובפרט חוסר זמן (Sundeen, Raskoff et al., 2007). לאחר מכן, עולים טיעונים של חוסר מידע על אפשרויות ההתנדבות, חוסר עניין/רצון להתנדב, וגם חשש שלא יתקבלו בברכה כיוון שאין להם כישורים מתאימים (Sundeen et al., 2007). העדר הון חברתי וקשרים בקהילה יכולים אף הם להוות מכשול עבור התנדבות (Putman, 2000). מחקר שניתח את הגורמים שמונעים מחברי כנסיה להתנדב מצא שאלו שלא התנדבו נטו להיות עניים יותר, לאחר פרישה, פחות מעורים בקהילה,



וגרים בשכונות המאופיינות בהכנסה נמוכה (Wuthnow, 2004).

ניתן להכליל ולומר שגם כאן, בדומה למניעים להתנדבות, עולה תמונה רב-גונית ומורכבת הכוללת היבטים אישיים, חברתיים וכלכליים גם יחד, אך עם זאת הזמן מסתמן כמשאב אישי מרכזי בעל השפעה דומיננטית.

גם מסקרי השטח עולה תמונה דומה: בקנדה עלו אילוצי זמן כסיבה המרכזית המונעת מאנשים להתנדב, ובפרט חוסר יכולת להתחייב לאורך זמן (Sinha, 2015; Lasby, 2004). בבריטניה נמצא שהחסם המרכזי להתנדבות פורמלית הוא מחויבות למקום העבודה. מחויבויות בבית לרבות טיפול בילדים דורגו גם במקום גבוה, ובהמשך היבטים של העדר מודעות לאפשרויות להתנדבות והעדר מודעות לקבוצות שצריכות עזרה (UK civil society Alamac 2015). בישראל נמצא כי הסיבה העיקרית להימנעות מהתנדבות הינה העובדה שלא ביקשו/הציעו למשיב להתנדב. סיבות עיקריות נוספות היו בעיות בריאות ונסיבות אישיות אחרות, העדר זמן צוין כסיבה הרביעית בחשיבותה בלבד (חסקי-לוונטל ואחרים, 2011).

ניתוח חסמים לפי גיל העלה שנסיבות בריאותיות, תחושה שכבר התנדבו מספיק או תרומת כספים כחלופה להתנדבות, מאפיינים יותר אנשים מעל גיל פרישה, ואילו העדר זמן ופניה/בקשה להתנדבות מאפיינים יותר צעירים שלא מתנדבים (Lasby, 2004).

### חסמים בקרב מתנדבים

בסקר התנדבות עדכני בבריטניה בו נשאלו אנשים ישירות מדוע הפסיקו להתנדב, התשובות הרווחות היו נסיבות משתנות והיבטים פרקטיים. ההסבר השכיח שצוין היה העדר זמן כתוצאה משינויים בבית/מקום העבודה, נושאים הקשורים לניהול ההתנדבות (כדוגמת תחושה של חוסר הערכה, הליכים בירוקרטיים מיותרים, ניהול/ארגון לא טוב) עלו כמרכזיים פחות (UK civil society Alamac 2015). ממצאים דומים עלו ממחקר בקרב מתנדבים לשעבר בצלב האדום: עניינים אישיים כגון אחריות בבית או בעבודה צוינו בשכיחות הגבוהה ביותר, היבטים ארגוניים עלו בשכיחות נמוכה יותר, לרבות התייחסות לחוסר התאמה בין רצון המתנדב והמשימות שקיבל או חוסר תמיכה ופיקוח מצד הארגון (Hellman & House, 2006).

בשנים האחרונות מסתמנת מגמה של צמצום תדירות ושעות ההתנדבות ברמת הפרט המתנדב. במחקר קנדי שניתח את הסיבות לתופעה זו נמצא שאילוצי זמן (העדר זמן, חוסר יכולת להתחייב לאורך זמן) מוזכרים כגורמים הדומיננטיים ביותר לכך שאנשים לא מתנדבים יותר. סיבות מרכזיות

נוספות שעלו היו תחושה שהתרומה בהיקף ההתנדבות הנוכחי מספיקה, וראיית

תרומה כספית כתחליף להתנדבות (Lasby, 2004).

מחקרים שעוסקים בחוויית ההתנדבות מעלים מספר חסמים וקשיים העומדים בפני מתנדבים. העדר כללים ודפוסי עבודה מובנים ומסודרים (Kreutzer & Jager, 2010), הפרה של כללים ע"י מתנדבים חדשים (Taylor et al, 2008) או ניגוד אינטרסים בין מתנדבים ועובדים בשכר (Kreutzer & Jager, 2010), הינן דוגמאות לחוויית המשפיעות על מורל המתנדבים ותחושת המחויבות להתנדבות, שעלולות להביא לנטישה. מחקרים ספורים התמקדו בפרישה מהתנדבות לאחר תקופה ארוכה וניסו לאפיין קהלים וסיבות לנטישה: מחקר אמריקאי מצא שהסיכוי לפרוש מפעילות התנדבותית לאחר שמונה שנים היה גבוה ביותר בקרב מתנדבים בעלי השכלה נמוכה, מעט ניסיון התנדבותי קודם, גרושים או אלמנים, שעברו מקום מגורים או חוו דכאון לאחרונה (Johnson & Zedlewski, 2009). מחקר דומה מצא שהסיכוי לפרוש בקרב אנשים המתנדבים מעל עשר שנים היה גדול יותר עבור מבוגרים יותר, משכילים פחות, דתיים פחות, ופחות מקושרים חברתית (McNamara & Gonzales, 2011).

## חסמים בהקשר ישראלי עכשווי

בהקשר רחב יותר של נתינה, הצביע שמיד (שמיד, 2011) על שלושה חסמים אישיים המאפיינים את הציבור הישראלי בתחילת המאה ה 21:

1. העדר חינוך לנתינה.
2. שבר אישי באשר לאחריות ולמחויבות המדינה כלפי אזרחיה – תחושה שבאה כתגובה לתהליכי הפרטה של שירותים ציבוריים ושירותי רווחה שהביאו להתערערות מושג האחריות הקולקטיבית ואחריות המדינה כלפי אזרחיה, וכפועל יוצא הביאה להתערערות מחויבות האזרח כלפי המדינה ומוסדותיה.
3. נטל התחייבויות - תחושה שלאזרח הישראלי יש התחייבויות רבות כלפי המדינה בהשוואה למדינות מערביות אחרות.  
בנוסף טוען שמיד, שתחושת הקולקטיב שליוותה שנים רבות את החברה הישראלית פינתה את מקומה לרמה גבוהה של אינדיווידואליזם, אגוצנטריות, חומרנות וצרכנות, ושהאזרח הישראלי ממוקד יותר בקידום מטרות אישיות ופחות מתעניין במטרות ובצרכים חברתיים ולאומיים. לאור כל זאת יש פחות מוטיבציה לתרום ולהתנדב לטובת הכלל, למעט במצבי חירום בהם גוברים גילויי הנתינה.

## חסמים בקרב מגזרים ספציפיים

**בני נוער** – החסמים המאפיינים בני נוער שאינם מתנדבים תואמים לחסמים בקרב האוכלוסייה הבוגרת שאינה מתנדבת. עם זאת, בני נוער מציינים יותר חוסר מודעות לאפשרות להתנדב או העדר פניה להתנדבות כסיבות לכך שאינם מתנדבים. סיבות אלו עולות בקנה אחד עם דפוסי התנהגויות ילדיים של פעולה בעקבות הנחיה/הכוונה של דמות סמכותית (הורה/מורה וכו'), ובני נוער שהינם צעירים בגילם, עדיין רגילים ומצפים ככל הנראה להנחיה שכזו (Volunteer Canada, 2010). במחקר נוסף שהתמקד בצעירים שהפסיקו להתנדב עלו תפיסות של ההתנדבות כמשעממת, מאורגנת לא טוב, מאפיינת נשים מבוגרות, לא נגישה (קשה למצוא אנשים שיגידו מתי ואיפה להתנדב) ושקיימת תחושת התנגדות כלפי מתנדבים צעירים (Gaskin, 1998). בנוסף לקשיים ולחסמים המוכרים, עלתה במחקר זה תדמית שלילית שקיימת להתנדבות, נושא הזוכה לחשיבות יתרה בקרב צעירים העוסקים רבות בשאלות של זהות, הערכה עצמית ואופן תפיסתם ע"י החברה.

בהקשר ישראלי עכשווי וברוח החסמים שאפיין שמיד (שמיד, 2011) לחברה הישראלית בכללותה, הצביעה בר (בר, 2008) על חסמים נוספים להתנדבות בני נוער וצעירים: אווירה ציבורית בישראל שאינה מדגישה ומקדמת התנדבות בכלל והתנדבות נוער בפרט; מחסור בהבנה מקצועית של דרכים לקדם ולפתח התנדבות נוער; מחסור במודלים לחיקוי; אי-שיתוף פעולה בין המגזרים השונים הנוגעים לחיי המתבגרים בישראל; מגוון דל וברובו לא אטרקטיבי של תפקידים התנדבותיים המוצעים לבני נוער; נכונות נמוכה של ארגוני מתנדבים לקלוט ולהפעיל בני נוער.

**משפחות** – התנדבות משפחות מורכבת מטבעה מאחר והיא מצריכה תיאום ומתן מענה למספר אנשים בעלי צרכים ורצונות שונים. אילוצי זמן עולים כקושי מרכזי בהקשר זה, בעיקר מציאת זמן פנוי להתנדבות שיתאים למספר בני המשפחה. בהתאם לכך עולות המלצות לגמישות בתוכניות התנדבות למשפחות, בפרט יצירת הזדמנויות להתנדבות חד פעמית ולטווח קצר (Reilly & Vesic, 2003). מעבר למורכבות התיאום ביצירת מפגש משותף, עולים בהתנדבות משפחות החסמים הרלוונטיים לכל אחד מבני המשפחה בנפרד בהתאם למאפייניהם האישיים כגון גיל, מניעים וכו'. ליטלפייג' (Littlepage, 2003) הבחינה כי אילוצי זמן והתאמה ללוח זמנים עמוס עלו בעיקר בקרב מבוגרים, ואילו ילדים ציינו חשש שלא יהיו עצמאים אם יתנדבו עם משפחותיהם, העדפה לבלות עם חברים מאשר עם בני משפחה, וחוסר רצון להיות עם אחיהם במידה ורבו עימם לאחרונה. בקרב בני

נוער עלתה תדמית שלילית להתנדבות וחשש מסטיגמות חברתיות ("עושה עבודה בחינם", "אתה חושב שאתה יותר טוב מאתנו", "חנון"). חסמים אישיים נוספים הינם עלויות לרבות שמרטפות (Brenan & Larson, 2003); קושי במציאת תוכניות שמתאימות לילדים; אפקט נשירה חזק – כאשר מתנדב אחד מחליט לפרוש פורשת משפחה שלמה; היבטים של סודיות, אחריות ופיקוח על ילדים במהלך ההתנדבות (Hegel & McKechnie, Unupdated). חסמים ארגוניים שזוהו כוללים: מחסור בתמיכה של אנשי צוות, סוגיות הנובעות מהשתתפות ילדים בתוכניות ההתנדבות (ביטוח, סודיות, תהליכי סינון), ובאופן כללי מורכבות ניהול של אנשים שונים בעלי צרכים שונים הדורשת תיעודף וגמישות (Hegel & McKechnie, Unupdated; Gil, 2006).

**אנשים מבוגרים (גילאי פרישה ומעלה) – חסמים אישיים הנובעים מהיבטים פרקטיים כגון בעיות בריאות, נגישות ועלויות משמעותיים יותר בקרב מבוגרים מאשר בשאר האוכלוסייה (Gill, 2005).** בקרב אנשים מבוגרים ובפרט מבוגרים מאד, עולים גם חסמים אישיים הנובעים מתפישות שהם אינם מסוגלים לתרום ולבצע פעילות התנדבותית (Warburton & Terry, 2000), בנוסף לחסמים אלו קיימות בפועל פרקטיקות של אפליה לפי גיל בארגוני ההתנדבות, בפרט במדינות בהן יש קושי בהשגת ביטוח למתנדבים בגיל מבוגר (Gil, 2005). מחקר שנערך בקרב מתנדבים מבוגרים מצא שמתוך תשעה גורמים שניבאו הפסקת התנדבות, שבעה היו קשורים לחוויה של המתנדב או לתוכנית ההתנדבות ואילו רק שניים היו מאפיינים אישיים (הכנסה גבוהה יותר, מצב נפשי טוב יותר) (Tang, Morrow-Howell, & Choi, 2010), מכאן עולה חשיבות רבה של חווית ההתנדבות בקרב אנשים מבוגרים, וניהול נכון של תוכניות התנדבות.

**אנשים עם מוגבלויות – בקבוצה זו ניכרים הן חסמים אישיים והן חסמים ארגוניים רבים ומשמעותיים, אשר באים לידי ביטוי בשיעורי התנדבות נמוכים ביחס לכלל האוכלוסייה. אנשים עם מוגבלויות חווים רמות נמוכות של פעילות חברתית ותחושה רבה של ניכור ובדידות. מעבר להשפעות של משתנים וחסמים המאפיינים את כלל האוכלוסייה (ובפרט השכלה תעסוקה והכנסה שיותר קשות להשגה בקרב אנשים אלו), חסם אישי מרכזי נוסף הוא חומרת הנכות/מוגבלות. ככל שאדם רואה את נכותו חמורה יותר, הוא מעריך את סביבתו כנגישה פחות ונוטה להיות מעורב פחות בחברה (ארטן-ברגמר ורימרן 2009). חסמים אישיים רגשיים נוספים הינם חווית דחיה וחשש מפני ניצול. אנשים עם מוגבלות הביעו את חששם, כי במידה ויציעו את עצמם כמתנדבים, הדבר יביא לכך שארגונים יחדלו מלהציע להם תעסוקה בשכר ויראו בכך הזדמנות להעסיקם בחינם (Roker et al., 1998). בלדין ואחרים (Balandin et al., 2006) התייחסו לפערי ידע אודות**

התנדבות והתועלות הגלומות בה אשר עלולים למנוע מאנשים עם מוגבלויות

להצטרף לפעילויות התנדבותיות.

חסמים ארגוניים להתנדבות אנשים עם מוגבלויות כוללים: העדר נגישות וקושי בהגעה פיזית, העדר עידוד מצד ארגונים חברתיים, העדר גישה למידע והזדמנויות למעורבות חברתית (ארטן-ברגרמן ורימרמן, 2009; Balandin et al., 2006). חסמים נוספים הינם העדר תפקידים המתאימים לאנשים עם מוגבלויות, העדר הכשרה ומשאבים נוספים הנדרשים למנהלי התנדבות כאשר הם מפעילים מתנדבים בעלי מוגבלויות (Roker et al, 1998). חסמים אלה נובעים, לעיתים קרובות, מתפיסות סטריאוטיפיות ודעות קדומות הקיימות בחברה. מתנדבים עם מוגבלות מתארים לעיתים קרובות, כי עליהם "לשכנע" את הארגון לגבי יכולתם להתנדב ולתרום. במקביל, חלק מן החסמים נובעים מתפיסה שעל מנת להפעיל מתנדבים עם מוגבלות, יש צורך בהשקעה ניכרת של הארגון (זמן, כח אדם, הכשרה וכסף).

כאשר אנשים נשאלים ישירות מהן הסיבות המרכזיות שמונעות מהם להתנדב עולות לרב סיבות אישיות הקשורות בעיקר לאילוצי זמן (חוסר יכולת להתחייב, העדר זמן בשל מחויבויות אחרות כגון עבודה משפחה וכו'), היבטים ארגונים הקשורים לאופן ניהול ההתנדבות עולים בקרב מתנדבים ולא מתנדבים, אך משקלם פחות. המחקר התיאורטי כמו גם האמפירי בתחום התנדבות מנסה להתחקות אחר רבדים סמויים ועמוקים יותר, נדמה כי הספרות הענפה בנושא, נטתה להתמקד במניעים ובהשלכות החיוביות של ההתנדבות ואילו החסמים והקשיים הנובעים ממנה לא נחקרו לעומקם. עם זאת, הידע שנצבר עד כה מצביע שהן המניעים והן החסמים מושפעים מאותם גורמים, ושלמעשה מדובר בצדדים שונים של אותה מטבע – ההחלטה להתנדב או לא להתנדב. החלטה זו מושפעת ממכלול מורכב של שיקולים הכוללים היבטים אישיים, חברתיים, ערכיים ותועלתניים, כמו גם מהזדמנות ההתנדבות עצמה ומהאופן שבו היא מנוהלת (ובפרט נגישות, הגדרה ברורה ומתן מידע, חלוקת תפקידים ומשימות והתאמתם למתנדבים, הכשרה, פיקוח, תמיכה והערכה). ההחלטה להתנדב מושפעת גם ממאפיינים סוציו-דמוגרפיים כגון גיל, הכנסה, השכלה, סטטוס תעסוקתי, מידת אדיקות דתית, הון חברתי ואחרים. בהתאם לערכים של מאפיינים אלו ולהשפעות ההדדיות שלהם הם עשויים להתפרש כמניעים או כחסמים. רמת הכנסה למשל מהווה חסם להתנדבות בקרב אוכלוסיות מעוטות יכולת ואילו בקרב אוכלוסיות מבוססות מזוהה דווקא כגורם המעודד התנדבות. המניעים והחסמים כרוכים אלו באלו, ואותם גורמים שמשפיעים על אדם אחד להתנדב עשויים להוות בפני אדם אחר חסם להתנדבות.

מן הספרות ומעולם הפרקטיקה ניתן לראות שאוכלוסיות שונות מאופיינות ע"י חסמים וקשיים בעוצמות שונות, הנובעים ממאפייניהן הספציפיים. בני נוער למשל עוסקים רבות בדימוי עצמי ותדמית, ובהתאמה חסמים הקשורים לתדמית של מתנדבים והתנדבות עולים מקרבם ביתר שאת. במחקר זה ננסה להעמיק ולאפיין ביתר פירוט את החסמים והקשיים העכשוויים העומדים בקרב מתנדבים בכלל ובחברה הישראלית בפרט, מתוך זיקה לדואליות וליחסי הגומלין ההדוקים בין המניעים והחסמים להתנדבות.

## רשימת מקורות

- ארטן-ברגמן, ט., רימרמן, א. (2009). דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל, ביטחון סוציאלי, 79, 49-84.
- בר, ר. (2008). פיתוח וקידום התנדבות נוער וצעירים/ות בישראל, בתוך 60 שנות חינוך בישראל: עבר, הווה, עתיד. מכון מנדל. 113-118.
- חסקי-לוונטל, ד., יוגב-קרן, ה., וכץ, ח. (2011). פילנתרופיה בישראל 2008: דפוסי התנדבות תרומה ותרומת איברים. המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי: אוניברסיטת בן גוריון בנגב.
- כץ, ח. וחסקי-לוונטל, ד. (2008). על התורה, על העבודה ועל גמילות חסדים: השפעת הדת על פילנתרופיה והתנדבות. חברה אזרחית ומגזר שלישי בישראל. ב (1), 51-72.
- מיזם ההתנדבות הישראלי (2014). קידום התנדבות והשתתפות חברתית תלת מגזרית בישראל - מסמך המיזם לועד המנהל, אוחרזר ב 15 בפברואר 2016 מ: <http://www.hitnadvut-israel.org.il/sites/default/files/%D7%9E%D7%A1%D7%9E%D7%9A%20%D7%9E%D7%99%D7%96%D7%9D%20%D7%9C%D7%95%D7%A2%D7%93%20%D7%94%D7%9E%D7%A0%D7%94%D7%9C.pdf>
- קאופמן, ר., מירסקי, י., ואבגד ע. (2005). גורמים המשפיעים על גיוס והפעלה של מתנדבים בשירותי רווחה: חקר מקרה של תוכנית התנדבות במרכז קהילתי יהודי ברוסיה. בטחון סוציאלי, 68, 102-122.
- שמיד, ה. (2011). מאפייני הפילנתרופיה בישראל במאה ה-21: מניעים וחסמים לנתינה, דילמות, אתגרים וכיווני פעולה לעתיד. ירושלים: המרכז לחקר הפילנתרופיה בישראל, האוניברסיטה העברית.

Anheir, H.K., Salamon, L.M. & Archamault, E. (1994). US-Europe comparisons in volunteer action. *The Public Perspective*, 5(3), 16-34.

Brennan, N., and Larson, S., (2003). 'Developing Agency Capacity to Promote and Support Family Volunteerism', *e-Volunteerism*, 3(2). Retrieved February 15, 2016 from <https://www.e-volunteerism.com/quarterly/03jan/03jan-brennanlarson>

Balandin, S., Llewellyn, G., Dew, A., Ballin, L., & Schneider, J. (2006). Older disabled workers' perceptions of volunteering. *Disability and Society*, 21, 677–692.

Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505.

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*, Vol 74(6), Jun 1998.

Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.

Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 364-383.

Einolf, C. (2010). Gender differences in the correlates of volunteering and charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi:10.1177/

0899764010385949

Finkelstein, M. (2010). Individualism/collectivism: Implications for the volunteer process. *Social Behavior and Personality*, 38, 445-452.



- Garner, J., & Garner, L. (2010). Volunteering and opinion: Organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi: 10.1177/0899764010366181
- Gaskin, K. (1998). Vanishing Volunteers: Are Young People Losing Interest in Volunteering. *Voluntary Action*, 1(1), 33-44.
- Gill, Z., (November 2005) Older People and Volunteering: Produced for the Office of volunteers, government of South Australia.
- Gil, Z. (2006). Family Volunteering: Produced for the Office for volunteers, government of South Australia. Retrieved February 15, 2016 from: [http://ofv.sa.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0020/8066/family-volunteering.pdf](http://ofv.sa.gov.au/_data/assets/pdf_file/0020/8066/family-volunteering.pdf)
- Haski-Leventhal, D. (2009). Elderly volunteering and well-being: A cross-European comparison. *Voluntas*, 20(4), 388-404.
- Handy, F., & Cnaan, R. (2007). The role of social anxiety in volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 18(1), 41-57.
- Hegel, A., and McKechnie, A-J., (undated) Family Volunteering: The Final Report.
- Hellman, C., & House, D. (2006). Volunteers serving victims of sexual assault. *Journal of Social Psychology*, 146(1), 117-123.
- Hidalgo, M., & Moreno, P. (2009). Organizational socialization of volunteers: The effect of their intention to remain. *Journal of Community Psychology*, 37, 594-601.
- Janoski, T., Musick, M., & Wilson, J. (1998). Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering. In *Sociological Forum* (Vol. 13, No. 3, pp. 495-519). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Kreutzer, K., & Jager, U. (2010). Volunteering versus managerialism: Conflict over organizational identity in voluntary associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Advance online publication. doi:10.1177/0899764010369386

- Kulik, L. (2007). Explaining responses to volunteering: An ecological model. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36, 239-255.
- Lasby, D., (2004). The volunteer spirit in Canada: Motivations and Barriers. Canadian Center for philanthropy.
- National council for voluntary organization (2015).UK civil society Alamanac. Retrieved February 15, 2016 from <https://data.ncvo.org.uk/a/almanac15/motivations-and-barriers-to-volunteering/>
- Littlepage, L., with Obergfell, E., and Zanin, G., (2003). Family Volunteering: An Exploratory Study of the Impact on Families, Centre for Urban Policy and the Environment, School of Public and Environmental Affairs Indiana University – Purdue University Indianapolis.
- McNamara, T., & Gonzales, E. (2011). Volunteer transitions among older adults: The role of human, social, and cultural capital in later life. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological and Social Sciences*, 66, 490-501.
- Moreno-Jiminez, M., & Villodres, M. (2010). Prediction of burnout in volunteers. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1798-1818.
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and applied social psychology*, 22(3), 181-197.
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60, 645-666.
- Putnam, R. D. (2001). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.
- Raskoff, S., & Sundeen, R. (1994). The ties that bond: Teenage volunteers in the U.S. California: School of Public Administration.
- Reilly, R.C. & Vesic, V. (2003). Family Volunteering: Making a difference together. *Leisure/Loisir: The Journal of the Canadian Association of Leisure Studies*, 27(3-4), 305-332.

- Roker, D., Player, K., & Coleman, J. (1998). Challenging the image: The involvement of young people with disabilities in volunteering and campaigning. *Disability and Society*, 13, 725–741.
- Shye, S. (2010). The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory. *Social Indicators Research*, 98 (2), 183–200.
- Sinha, M., (2015). Volunteering in Canada, 2004 to 2013. Statistic Canada.
- Skoglund, A. (2006). Do not forget about your volunteers: A qualitative analysis of factors influencing volunteer turnover. *Health and Social Work*, 31, 217-220.
- Souza, K., & Dhami, M. (2008). A study of volunteers in community-based restorative justice programs. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 50(1), 31-57.
- Snyder, M., & Omoto, A. (2008). Volunteerism: Social issues, perspectives and social policy implication. *Social Issues and policy review*, 2(1), 1-36.
- Sundeen, R.A., & Raskoff, S.A. (2000). Ports of entry and obstacles: Teenagers' access to volunteer activities. *Nonprofit Management & Leadership*, 11(1), 179-197.
- Sundeen, R., Garcia, C., & Wang, L. (2007). Volunteer behavior among Asian American groups in the United States. *Journal of Asian American Studies*, 10, 243-282.
- Sundeen, R., Raskoff, S., & Garcia, C. (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership*, 17, 279-300.
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Choi, E. (2010). Why do older adult volunteers stop volunteering? *Ageing and Society*, 30, 859-878.
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009). Institutional facilitation in sustained volunteering among older adult volunteers. *Social Work Research*, 33, 172-182.
- Taylor, T., Mallinson, C., & Bloch, K. (2008). 'Looking for a few good women': Volunteerism as an interaction between two organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37, 389-410.

Volunteer Canada. (2010). Bridging the gap - enriching the volunteer experience to build a better future for our communities. Ottawa.

Warburton, J and Terry, D.J., (2000). Volunteer Decision Making By Older People: A Test of a Revised Theory of Planned Behavior', *Basic and Applied Social Psychology*, 22 (3), 245-257.

Wuthnow, R. (2004). *Saving America?: Faith-based services and the future of civil society*. Princeton University Press.

Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A Review Essay. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 41(2), 176-212.

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

Wilson, J. & Musick, M. (1998). The contribution of social resources to volunteering. *Social Science Quarterly*, 79(4), 799-814.

Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: results of a phenomenological analysis. *Voluntas*, 12, 21-45.