

## ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО КАТО ИНДИВИДУАЛНА И КОЛЕКТИВНА ПОЛЕЗНОСТ

Симеон Петров<sup>1</sup>, Софийски университет „Св. Климент Охридски“

### Резюме

*Целта на студията е да се проблематизира мястото и ролята на доброволчеството в съвременните общества. Акцентира се на различните фактори, които мотивират доброволците и на ролята им социално-икономическите процеси. Разгледани са възможностите за управление и стимулиране на доброволчеството на организационно и национално равнище. Анализирани са състоянието на доброволчеството в България и възможното му развитие с оглед на използването на социално-икономическия му потенциал в условията на разрастващата се криза на легитимността на съвременната държава.*

**Ключови думи:** доброволчество, доброволци, гражданска ангажираност, индивидуализация, реципрочност.

## VOLUNTEERING AS AN INDIVIDUAL AND COLLECTIVE UTILITY

Simeon Petrov<sup>2</sup>, Sofia University “St. Kliment Ohridski”

### Abstract

*The purpose of the article is to problematize the place and role of volunteering in modern societies. Emphasis is placed on the various factors that motivate volunteers and on their role in socio-economic processes. Possibilities for managing and stimulating volunteering at the organizational and national levels are considered. The state of volunteering in Bulgaria and*

---

<sup>1</sup> Симеон Петров е преподавател в катедра „Публична администрация“ във Философския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Следвал е публична администрация и политология. Специализирал е в областта на международните отношения и счетоводството. Докторската му дисертация изследва промяната на публичните политики. Автор е на множество изследвания и публикации за проблемите на пазара на труда на национално и международно равнище. Работил е като външен експерт по десетки изследователски и практико-приложни програми и проекти на национални институции и неправителствени организации. Научните му интереси са насочени към публичните политики, публичното управление, мениджмънта, социалната политика, стандартизацията, организациите с идеална цел, гражданския сектор и др.

<sup>2</sup> Simeon Petrov is Associate Professor at the Public Administration Department of Sofia University. He graduated in public administration, political science and international relations. He holds a PhD in political science and public administration. His PhD thesis focused on the public policy change. He is author of several articles analyzing labor market problems at the national and European level. He worked as an expert and researcher for government institutions and NGOs on projects related to the administrative reform, education policy, standardization, social reform, and others. He works as a lecturer on fundamentals of management, public policy study, public policy analysis, social policy, European social policy and others.

*its possible development with a view to the use of its socio-economic potential in the conditions of the growing crisis of the legitimacy of the modern state are also analyzed.*

**Keywords:** *volunteering, volunteers, civil engagement, individualization, reciprocity.*

Безспорно е, че чрез доброволството гражданите дават значителен принос за социалното и икономическото развитие на своите общности. Темата за доброволството и работата на доброволците се появява епизодично в общественото ползрение в България, но почти отсъства от академично-изследователския дневен ред. На експертно ниво пък, най-често се дискутира липсата на отделен закон за доброволчество и дори бъдещото му наличие се разглежда като панацея за разрастване на доброволческата активност.

Обикновено конкретни кризисни събития водят до „положителна енергия“ и общо разбиране за ползата от доброволческото включване. Такава роля напоследък имаха доброволческите инициативи за преодоляване на наводненията в Карловско от есента на 2022 г., вълната от съпричастност и десетките доброволци, включително спасители и лекари, заминали за епицентъра на апокалиптичното земетресение от 6 февруари 2023 г. в Турция и Сирия. Емблематичен стана и случаят с издирването на 12-годишно дете Перник, което продължи 9 дни през ноември 2022 г. Детето беше открито от спасители доброволци, а в крайна сметка се създаде усещане, че подобно събитие може силно да обединява, а самото доброволчество спечели допълнително съмишленици. Макар и по-рядко се обръща внимание на събития със социална насоченост като иницирането на събирането на пластмасови капачки, което се популяризира и организира от доброволци или стотиците успешни акции за кръводаряване годишно. С тези циклични форми на внимание, обаче, дебатът за развитието и стимулирането на доброволците в България сякаш се изчерпва. То се схваща основно като инцидентна спасително-кризисна дейност, а не като важна институция в съвременното общество, която има много по-широки обществени, социални и икономически мотиви и ефекти.

Идентифицираната при конкретните събития липса на синхрон и ясни процедури за взаимодействие между различните органи, граждански формирания и инцидентно ангажирали се доброволци, всъщност са част от далеч по-широката тема за осмислянето на мотивацията за доброволството и неговата роля в съвременните общества. Според разбиранията в европейските институции доброволството е важен израз на активното гражданско участие като то изгражда социален капитал, допринася за социалното сближаване и солидарността, предоставя ценни икономически ползи на обществото и възможност на отделните личности да реализират своя потенциал (СОМ, 2011). Доброволците изпълняват множество функции в различни области на живота и в общностите. Те подпомагат бездомни и болни, възпитават деца, настаняват бежанци, предлагат помощ в болниците, грижат се за малтретирани жени и деца, осигуряват грижи и дейности за възрастни хора. Те подкрепят изкуствата и провеждат развлекателни дейности, защитават каузи, наблюдават правителството и бизнеса,

помагат на учители, оказват здравна помощ, събират пари за различни организации и каузи и създават нови организации за адресиране на нови нужди (Kaltenbrunner, 2018). Теоретичното и емпирично проучване на доброволчеството и доброволците като икономическо явление и социален феномен е свързано с изследванията на гражданското общество и неправителствените организации, а често е и самостоятелно изследователско поле. За разлика от макротеориите, които се занимават с естеството на гражданското общество и гражданския сектор като цяло, или мезотеориите, обясняващи аспектите на самите организации, микротеориите обясняват членството и участието на индивидите като доброволци, членове или активисти, или по-общо казано, „просоциалното поведение“ (Smith, Van Puyvelde, 2016).

Много учени изучават доброволчеството и в контекста на гражданското общество и гражданския сектор, но най-често дефинирането и измерването на гражданския сектор и неговата институционализация се фокусират изцяло върху официалните граждански организации, а доброволчеството остава на заден план (Fioramonti, Kononykhina, 2014). Предварително е важно да се отбележи обаче, че вроденият политически аспект на това, което се разбира като гражданското общество, в известна степен го отличава принципно от доброволчеството, дори да се приеме, че всяка форма на гражданско и политическо участие в съвременното общество е по природа доброволна дейност. Специфичният научен интерес към доброволчеството също се ускорява от теориите за гражданската и политическата култура, подети през 50-те и 60-те години на миналия век от Алмънд и Верба, и стъпва на изследването на Токвил от 30-те години на XIX век. Така тръгва водещото разбиране за ключовата роля на доброволната гражданска ангажираност за развитието и поддържането на цивилизовано общество, сближаване и демокрация. В такъв смисъл доброволчеството е друга форма на доброволно социално и политическо участие наред с пасивното и активното членство в доброволни сдружения, инцидентния политически активизъм или пък участието в публичния дискурс на отделните физически лица (Dekker, Halman, 2003).

Макар в много изследвания гражданските организации с идеална цел да се определят като „доброволчески организации“, отъждествяването на двете понятия е погрешно. Понякога самото членство в доброволческа (гражданска, неправителствена) организация (асоциация) директно се възприема като доброволчество, а друг път фокусът е върху извършването на дейности с достатъчно широк обществен (общностен) обхват. От една страна, организациите имат постоянен щат и някаква степен на професионализация, а редица големи организации с идеална цел – особено в сферата на услугите, използват силно ограничен кръг от доброволци. От друга, самото доброволчество нерядко е неформално или инцидентно и в рамките на ad hoc инициативи. Макар и в по-редки случаи доброволци подпомагат публични и местни органи и дори конкретни кампании на стопански организации със социална и екологична насоченост. Трезвият поглед към съвременната платена ангажираност в гражданските организации отправя повече към бягството от безработица, отколкото към активни субекти с гражданска позиция, които заедно изграждат света около себе си. Възвръщаемостта в организациите с идеална цел обаче все пак е повече в

удовлетвореността (от постигнатото) и по-рядко в компенсацията на личния труд, а не е „рента“ за риска (като класическата пазарна награда).

Доброволчеството е сложен феномен, предприема се през свободното време, но е форма на работа. Осъществявано е приоритетно без парична компенсация, но произвежда както материални, така и нематериални ползи не само за своите бенефициенти, но и за самите доброволци. Макар по презумпция да е резултат на свободна воля, то често е мотивирано от чувство за личностно, културно, религиозно или друго задължение (Salamon, Haddock, Sokolowski, 2017).

В много отношения англосаксонското разбиране води и до идеята за доброволчеството като алтернатива на намесата на публичните органи, като проявление на индивидуалната и общностна свобода. Това е постоянна част от дискурса в САЩ в последните десетилетия. След встъпването в длъжност през 1981 г. президентът Рейгън обръща специално внимание на доброволните дейности с призив за подновяване на тази култура на сътрудничество. Той изтъква, че федералният бюджет не е подходящ барометър на социална съвест или загриженост и са необходими повече доброволчески дейности и по-малко управление на правителството.

В крайна сметка ако се приеме, че има относителен консенсус в България относно необходимостта от разрастване и стимулиране на доброволчеството, за да не остане той декларативен, трябва значително да се повиши знанието за същността и природата му, за мотивите на доброволците, за индивидуалните и колективни ползи, за социалните и икономически ефекти. Част от тези теми са маркирани в предстоящото изложение.

## **КАК СЕ РАЗБИРА И ОПРЕДЕЛЯ ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО**

Различните форми на доброволна дейност и изключително разнообразните подбуди на доброволците в различните страни затрудняват унифицирането на разбиранията за тях. В различни актове на международни организации и научната литература съществуват много определения. Има две по-широко използвани дефиниции – тази на Програмата на ООН за доброволчество и тази на Международната организация на труда. Дефиницията на Програмата на ООН за доброволчеството (1999) приема, че то има три ключови характеристики. Първо, дейността не трябва да се предприема с цел финансово възнаграждение, въпреки че възстановяването на разходи е възможно. Второ, дейността трябва да се възприема като доброволна, по собствена свободна воля на индивида, въпреки че има и „сиви зони“, като например университетските стажове. Трето, дейността трябва да е от полза на някой различен от доброволеца или за обществото като цяло, въпреки че е признато, че доброволчеството носи значителна полза и на самия доброволец (United Nations Volunteers, 1999).

През 2001 г. Програмата на ООН за доброволчеството създава инструментариум, за да подпомогне страните да проектират и внедрят своите национални проучвания на доброволчеството. Дефинират се четири вида доброволчество: взаимопомощ или самопомощ; благотворителност или обслужване на други; кампании и застъпничество и участие и самоуправление. Всеки вид доброволчество може да бъде управляван или координиран от организация, или осъществяван чрез слабо организирани групи,

спонтанни действия на общността или индивидуални инициативи (United Nations Volunteers, Independent Sector, 2001). През 2010 г. Международната организация по труда приема Наръчник за измерване на доброволчеството с участието на международни експерти и Университета Джонс Хопкинс и определя доброволчеството като неплатена и незадължителна работа, т.е. време, което хората отделят без заплащане за дейности, извършвани или чрез организация, или директно, за други хора извън собственото им домакинство (Johns Hopkins University, International Labor Organization, 2010).

В преглед на над 300 статии за доброволчеството Кнаан, Хенди и Уодсуърт (Снаан, Handy, Wadsworth, 1996) установяват, че повечето изследователи не са дефинирали изрично какво разбират под „доброволчество“ или са използвали много различни дефиниции. Същевременно определенията за доброволчество и за доброволна работа отбелязват няколко общи елемента: то е непринудително, извършва се в полза на другите, не е платено и не се провежда непременно във формално организиран контекст (Dekker, Halman, 2003).

Някои определения са по-ограничителни по отношение на възможните крайни ползи и формулират изискването за създаване на публично благо, изключвайки доброволци, работещи за собствена организация или група (Wilson, 2000) и предполагайки липса на пряка връзка на доброволческите дейности с платената работа на самия доброволец. Тези ограничения очертават разликата между доброволческата дейност и заниманията в свободното време, от една страна, и платената заетост, от друга. Все пак въпросът с липсата на възнаграждение не бива да се абсолютизира, тъй като в определени ситуации са възможни някои възстановявания на разходи (например за храна, транспорт, осигуровки), малки материални подаръци в знак на благодарност или приемането на заплащания под пазарната им стойност. В някои страни дори съществуват ограничения за услуги, които да не се извършват под фиксирана минимална цена (правни консултации или медицински услуги).

Изглежда извън съмнение, че отклонение от общото разбиране за доброволчество има при полагане на доброволен труд, водещ до директно избягване на негативни задължения, като например полагането на обществено полезен труд като алтернатива за лишаване от свобода или военна служба. Донякъде сходна е ситуацията с доброволната работа на студенти за получаване на кредити за обучение или доброволните дейности за реинтеграция на дългосрочно безработни на пазара на труда, придружени с финансови или някакви други ограничения при отказ.

Исторически съществуват и разбирания, които напълно разграничават доброволчеството от трудова дейност. Дейвид Адамс сравнява доброволните действия с дейности, като работа, игра и любов, и казва, че те трябва да се разбират като различен начин на поведение. Действието е самоцел, доброволческите действия са забавни, забавлението на доброволците е водеща характеристика на това явление, която изцяло е пренебрегвана в литературата (Mason, 1984). Все пак според преобладаващите актуални разбирания за дейността на доброволците тя трябва да включва „работа“, което означава, че има някаква икономическа стойност за някой различен от

изпълнителя. Работата трябва да включва и значителен елемент на избор дори ако е включено някакво социално задължение (Rogers, Jiang, Rogers, Intindola, 2016).

Предоставянето на време и усилия от доброволеца може да се извършва формално (организирано участие, което изисква специално урегулиране) и неформално (като помощ за съсед или близък, за което трудно може да има регулация). Формалната доброволческата дейност може да бъде организирана за постоянни дейности или конкретни събития и проекти от неправителствени организации, държавни и общински организации, управления на паркове, центрове за социална дейност, здравни организации, образователни институции и др. Може би най-известната формална организация с официални длъжностни характеристики за доброволци е Червеният кръст. Официалното доброволчество се осъществява, ако човек допринася за организация, като болница, социална асоциация или училище, обикновено периодично и относително структурирано (Anheier, 2005).

Неформалното доброволчество пък се провежда в по-малки асоциации или групи без официално признати роли за доброволци и ad hoc участие „при нужда“ (например в случай на извънредни ситуации или за специални събития, като панаири и спортни прояви). То е израснало от корените на традицията и изразите на солидарност (Butcher, Einolf, 2017). Социологическата теория, простираща се поне до Макс Вебер, предполага, че по-слабо развитите общности ще изглеждат по-добре от развитите в процента на директна доброволческа работа с неформален характер. Това е така, защото именно по-слабо развитите общества зависят повече от обичая и харизмата, отколкото от официалните правила. За тях властта и роднинските мрежи имат голяма роля за осигуряване на нуждите. В модерното общество директното (неформално) доброволчество се измества от официализирани публични и граждански организации.

Въпреки това доброволството за неформални организации не винаги е законодателно или практически признато. Във Франция и Германия, например, привилегии и закрила се дават само на онези доброволци, които работят за регистрирани нестопански или държавни организации (БЦНП [BCNP] 2002). В Австрия неформалното доброволчество, като помощта на съседите, се възприема като доброволчество, а в Швейцария разбирането е разширено дори и с даренията (парични или в натура).

Въпреки сериозната база изследвания в последните години терминологията и конотациите на доброволството все още се различават и между отделните страни. Англосаксонското разбиране за доброволческия труд е преди всичко за неплатен труд в сферата на благотворителността и услугите за общността, а участието в политиките и застъпничеството остават на заден план. Тук доброволството е свързано с помощ и подкрепа за нуждаещи се групи. Тази перспектива често доминира в дефинициите и за гражданското общество. Освен английската дума *volunteering* в другите езици се използват различни термини с различен обхват.

Германците говорят в контекста на доброволците за „*ehrenamtliches engagement*“ – понятието е по-широко и включва ангажименти като председателство на местен спортен клуб или членство в градски съвет. В немския език се среща и *bürgerschaftliches engagement* (гражданска ангажираност), което подчертава идеята за

доброволците като активни граждани, но се отнася и до всички видове доброволчески дейности. Като цяло традиционната германска перспектива е за „почетна работа“ (ehrenamt) (Dekker, Halman, 2003). Доброволческите дейности се възприемат като необходими за политическата общност и като предпоставка за участие в сдружения, групи за самопомощ, църкви, предприятия и обществени дейности.

Във френския език също могат да се разграничат поне два термина: bénévolat и volontariat. Volontariat се отнася до доброволческите услуги, а bénévolat описва индивидуални доброволчески дейности в полза на обществото, а не за близките (ГНК, 2010). В българския език думата „доброволчество“ произлиза от „добро“ и „воля“, давайки общ смисъл за „добра воля“. Така то има едновременно ценностен и волеви аспект. Като цяло обаче, в бившите комунистически страни, където дълго време съществува „задължителна доброволна работа“ (Covaart, 2001), има историческо натоваване на термина с отрицателна конотация, което продължава в определена степен и до днес.

На терминологично ниво в българската литература се приема, че доброволството може да приема множество форми – от спонтанни квартални инициативи по конкретен повод до организирани, формални и дори договорно обвързани ангажименти, които се извършват редовно или непрекъснато (Хаджи-Мицева [Hadzhi-Mitseva] 2005). Според Радев (2012) разбрано като социален феномен, доброволството допринася за по-активното участие на гражданите в обществения живот, спомага за изграждане на мрежи на местно ниво и създава чувство за отговорност и основа за решаване на проблемите в отделните общности (Радев [Radev], 2012). Отбелязано, е, че макар понятието за доброволец да се различава чувствително поради различните исторически, културни и правни традиции, най-общо като такъв може да се разглежда дееспособно лице, което по собствен свободен избор предоставя своето време за изпълнение на доброволна дейност, без да очаква възнаграждение от благодетелствалата се от неговата работа организация (БЦНП [BCNP] 2002).

## **КАКВО МОТИВИРА ДОБРОВОЛЦИТЕ**

Един от най-важните изследователски въпроси е защо хората участват доброволно в различни дейности. Сред най-лесните обясненията е, че доброволството отразява личността на човека и някои хора по природа искат да са по-полезни, активни и щедри, а други не. Алтернативно обяснение за просоциалното поведение пък подчертава самите обстоятелства, състояние на обществото, традициите. Основната идея тук е, че хората са склонни да правят неща заради това къде са, а не какви са.

Много автори посочват алтруизма като мотивиращ фактор, когато обясняват причините за доброволството (Hibbert, Piacentini, Dajai, 2009). Алтруизмът се отнася до идеята, че хората помагат на другите и са полезни на общността, без да се очакват някаква награда в замяна. Според това разбиране хората участват защото вярват, че доброволството ще подобри обществото. Целта е да се осигури помощ на други индивиди, групи, организации или общност като цяло без очаквания за материална награда (Musick, Wilson, 2008). Това определение явно клони към културна

перспектива, в която доброволството се извършва заради другите. При него то има ясно външно измерение (Henriksen, Strømsnes, Svedberg, 2019).

Актуалните разбирания са, че хората могат да участват доброволно и по причини, които звучат чисто егоистично или поне не толкова просоциално, без това по никакъв начин да намалява нивото им на ангажираност. Въпреки това са установени определени стереотипи и изглежда неприемливо някой да твърди, че се грижи за пациенти или е доброволец в общностна организация, воден от идеята за забавление и запълване на време, или пък твърде претенциозно друг да има по-големи очаквания от забавлението при участието си в местен хор, спортен клуб или читалищна дейност.

Ранните изследвания на доброволството, разбрано като непринуден принос чрез труд и свободно време, го различават съществено от филантропията и даряването. Последните значително по-често са в резултат от социален натиск (Collard, 1978) или дори корпоративна стратегия и имат по-слаб социален заряд. Все пак актуалните изследвания на доброволците отчитат някои сходства с мотивите и подбудите за дарителство и помагат за разграничаването между идеалистичното разбиране за доброволството като чиста форма на алтруизъм и начина, по който се разбира и приема то в съвременното общество, където сякаш прагматизмът е далеч по-видим. А в крайна сметка, както заключава Бекер (Becker, 1976), разсъждавайки върху благотворителните вноски – „всеки акт е и алтруистично и егоистично мотивиран“.

Най-общо има две линии за съвременните изследвания на мотивацията за доброволчество. Едната се фокусира върху микроструктурни фактори, разбирайки дейността на доброволците преди всичко като индивидуално поведение, обяснимо с индивидуални ценности, вярвания, предпочитания, интереси или социални връзки (Wilson, 2000). Централен е въпросът какво мотивира отделния доброволец. Двата най-често идентифицирани фактора са социалните взаимоотношения и индивидуалните ценности. Личните ценностни системи включват алтруизъм, саморазбиране и емоционално удовлетворение (Arrow, 1975). Въпреки че микроструктурният подход към доброволството доминира, неговата полезност при обяснение на вариациите в различните страни е под въпрос, защото е трудно да се приписват национални модели на индивидуалните различия, без да се обяснява защо индивидуалните различия систематично варират от място на място.

Втората група изследвания се фокусира върху макроструктурните фактори и колективните действия в контекста на по-широките социални сили и институции. Този подход се концентрира върху възможните социални условия, които позволяват или възпрепятстват доброволните действия. Смята се, че тези условия включват етническо и културно многообразие, икономическа и политическа стабилност или пък наличието на правителствени политики, които стимулират или ограничават доброволството.

Разбирането защо хората правят нещо доброволно е разглеждано през обектива на социологията, политологията, икономиката, психологията. Именно психолозите са склонни да се фокусират върху отделните мотиви за доброволческо поведение и дарителство. Социолозите пък виждат доброволческата дейност като подтиквана от социални детерминанти и структури, съсредоточавайки се върху характеристики, като



пол, раса, възраст, образование, доходи, трудов статус, семейно положение или религия. Икономистите и политолозите са склонни да подхождат към доброволческите мотиви като към рационален отговор на стимули и подбуди от личен интерес или пък загриженост за конкретни въпроси, въплътена в политическо участие.

За Баркър (Barker, 1993) има три основни групи мотивационни фактори за обяснение на доброволческите действия на хората:

- Алтруистичните мотиви включват понятия като солидарност към бедните; състрадание към нуждаещите се; идентифициране със страдащи хора; надежда и достойнство за хората в неравностойно положение.
- Инструменталните мотиви са свързани с придобиване на нов опит и нови умения; осмисляне на свободното време; среща с хора; лично удовлетворение.
- Мотивите за задължения са схващания за морален или религиозен дълг; принос към местната общност; изплащане на дълг към обществото; политически дълг за промяна и др.

Смит (Smith, 1994) категоризира детерминантите на доброволческото участие по отношение на контекст, социален произход, личностни характеристики и ситуационни фактори. Според него хората с принципна социална ориентация е по-вероятно да станат доброволци, защото доброволческата дейност е в корелация с други форми на социално участие, включително приятелски кръгове, църква, политически ангажменти, отдих и спорт, благотворителни дарения и други дейности за взаимодействие.

Батсън и неговите колеги (Watson, Ahmad, Tsang, 2002) предлагат четирифакторно обяснение на доброволческите мотиви, което включва егоизъм, алтруизъм, колективизъм и следване на принципи. Егоизмът и алтруизмът в теорията на Батсън отразяват собствено вътрешно възприятие. Колективизмът се отнася до индивидуалното желание за повишаване на благосъстоянието на дадени групи, с които доброволецът се идентифицира. Принципността отразява желанието на човек да отстоява някакъв морален принцип, като например дълг или справедливост. Сходен е моделът, застъпващ вида и съдържателната страна на мотивацията. Могат да се разграничат стъпващите предимно на алтруизъм доброволчество и заетост в граждански организации, от една страна, и стъпващите на егоизъм занимания през свободното време и платена бизнес заетост, от друга. Разликата между съответните подгрупи е във вида на мотивацията – вътрешна или външна (Kaltenbrunner, 2018).

Функционалистските подходи за доброволна работа по принцип тръгват от идеята, че хората се занимават с доброволчество, когато вярват, че се обслужва една или повече от техните психологически нужди и че един и същ акт може да изпълнява различни функции за различните индивиди (Musick, Wilson, 2008). Теорията на шестфакторния функционален подход (Clary, Synder, Stukas, 1996) цели да разбере психологическите и социалните нужди, които хората се опитват да задоволят чрез доброволчество. Авторите описват шест функционални нужди, които съответстват на мотивациите: ценности, знание и опит, уважение, кариера, социални контакти и защита. Всяка от тези потребности представлява различен източник на мотивация. Ценностната функция представлява желанието на доброволците да помагат на другите по смислен начин

поради техните алтруистични вярвания. Функцията за знание и опит символизира интереса към разширяване на познанията за света, докато функцията за уважение представлява желанието на доброволците да се чувстват важни в обществото. Функцията за кариера съответства на желанието на доброволците да надграждат своите професионални умения, социалната функция се отнася до интереса им към развиване на междуличностни умения и принадлежност към социална група. И накрая, защитната функция показва желанието на доброволците да облекчат или избягват каквато и да е лична вина, която могат да имат в резултат на статута им в обществото (Clary, Synder, Stukas, 1996).

Волевата концепция за доброволчество се сблъсква със социологическата и икономическата (Stebbins, 2012). Последната е до голяма степен описателна и изобразява доброволството като съзнателно продуктивна неплатена работа. Доброволците възнамеряват да генерират нещо ценно за себе си и други лица, група или общност. За Стебинс (Stebbins, 2012) „доброволството е непринудена, умишлено продуктивна, алтруистична дейност, оформена в социален, културно-исторически контекст, ангажираща хората през свободното им време“. Едно от предизвикателствата в подобно разбиране е да се раздели доброволството от традиционните занимания в свободното време. Икономисти са разработили и теории за алтруизма, които се отклоняват от тясно замисления модел на *homo economicus*. Ециони (Etzioni, 1986) и Саймън (Simon, 1990) разглеждат действията като произтичащи от морална подбуда, като например задължителните правила за честност.

Много доброволци търсят основно възможности да развият своите професионални умения или да създадат връзки за бъдещи възможности за работа. Менчик и Вайсброд (Menchik, Weisbrot, 1987) теоретизират икономически модел на доброволчество, който предполага, че макар актът на доброволчество да не води до директна парична печалба за хората, доброволството развива в бъдеще индивидуални ползи. Доходите на индивида в крайна сметка се увеличават в резултат на доброволството поради опит на работното място, обучение и потенциал за свързване в мрежа с оглед на бъдещо наемане на работа. Зиemek (Ziemek, 2005) предполага в тази връзка, че актът на доброволството увеличава „пазарната стойност“ на доброволеца чрез развиване на неговите лидерски умения. Така, освен да задоволява нуждата да се помогне на другите, доброволческата работа може да отвори кариерни възможности. Помагайки на другите, доброволците развиват контакти, умения и опит. Това е особено ценно за по-младите доброволци без опит. Следователно, докато самото доброволчество е неплатено, хората получават предимства чрез доброволческия си опит. Силата на тази теория е, че тя демонстрира на организациите, разчитащи на доброволци, че задържането на последните е възможно чрез развиване на умения и убеждаване в дългосрочните ползи. Критиката към нея е, че не всички индивиди се присъединяват към някоя гражданска организация с водещ мотив за професионално развитие и че тя е по-тясно приложима.

Същевременно доброволството може да се разглежда като специфичен вид в широката категория на кооперативно поведение и реципрочност. В англоезичната

литература много влиятелна е идеята за реципрочните модели на сътрудничество, стъпваща на работата на Акселрод (Axelrod, 1984), който твърди, че някой може да сподели доходите си с друг, за да предизвика взаимен трансфер в бъдеще. Френският социолог Марсел Мос, чието есе за размяната на подаръци в архаичните общества, също е основополагащо за съвременната теория за реципрочността, анализира различните форми на обмен между групи от различни краища на света и прави сравнения. Той разграничава три вида задължения. Задължението да се даде „подарък“, задължението да се получи и най-важното - задължението да се отвърне със същото. Реципрочността е форма на обмен. Това, което я отличава от пазарния обмен, е участието на социални ограничения като връзката между участниците, която е социално натоварена. Счита се повече за „подарък“ или „услуга“, отколкото за „стока“ (Mauss, 2002). Размяната се разглежда като „даване“ и „получаване“, а не като покупко-продажба. Обменът е най-старата известна икономическа система и обществата си остават далеч от хладното утилитарно изчисление. Икономиката на подаръците предизвиква утилитаризма и правилата на свободния пазар. Размяната се изплъзва от логиката на изчислените транзакция и икономическа рационалност. Това е морална и културна практика. Не става въпрос за баланса на това колко е дадено и получено. Обменът на стоки не е механична, а морална транзакция, създаваща и поддържаща човешки, лични отношения между индивидите и групи (Mauss, 2002).

Теоретиците на социалните мрежи предполагат, че хората си помагат един на друг от личен интерес и класифицират поведението като обмен, разделен в поне три категории: пряка реципрочност (А помага на В, а В по-късно помага на А), индиректна реципрочност (А помага на В, който помага на С, който помага на А) и непряк генерализиран обмен (А помага на някой от голяма група, а по-късно и някой друг в групата помага на А) (Ekeh, 1974). Застъпниците на идеите за социалния обмен понякога признават, че хората помагат на другите дори когато косвената реципрочност е малко вероятна, но твърдят, че такова поведение пък позволява спечелване на власт и престиж. Подкрепа на възгледа за неформалното доброволчество като мотивирана от очакванията реципрочност е фактът, че повечето неформални доброволчески дейности са насочени към хора, които доброволецът познава, и по-рядко към непознати (Amato, 1990).

В тази връзка Салинс (Sahlins, 1965) вижда реципрочността като континуум, където всяко взаимодействие попада някъде между обобщена и отрицателна реципрочност. Обобщената реципрочност се характеризира с алтруизъм. Задължението за реципрочност е неясно и не е задължително да се случи в определен период от време. Очакването не е за пряка и незабавна реципрочност, а се предполага, че когато актьорът, който дава помощ, ще я получи обратно, когато има нужда от нея. По-важен от икономическата стойност на обмена е социалният му аспект. В средата на спектъра е балансираната реципрочност. За разлика от общата реципрочност, в този случай се очаква директен обмен. Предполага се, че дадените и получените стоки са на сходна стойност и идват без забавяне. Материалният аспект на взаимодействието е поне еднакво важен както социалния. Балансираната реципрочност е социален договор, при

който и двамата участници имат личен интерес, който е и взаимен. Отрицателната реципрочност пък възниква, когато участниците в сделката имат противоположни интереси. Това е опит да се получи нещо под себестойност - един човек се стреми да се възползва от другия. Обобщената реципрочност обикновено е норма в близкото родство. Колкото по-голямо е разстоянието, толкова по-големи са очакванията за директна и незабавна реципрочност и толкова по-висок е рискът от отрицателна реципрочност.

Друг начин за класифициране на реципрочността е като пряка и непряка. Пряката реципрочност винаги се случва между две фиксирани страни и даващият очаква да бъде получател в даден момент. Разменената помощ трябва да бъде със сравнима стойност и баланс. Непряката реципрочност пък е размяна, при която лицето, което дава и получава подаръка, не е точно определен член на общността. Даващият не знае кой ще му върне помощта (или как или кога) и участва в генерализиран обмен (Moody, 2008). Мууди говори за серийната реципрочност, при която човек отвърща със сходно действие на това, което е получил преди, но на трета страна, а не на лицето, от което е получено. Серийна реципрочност съществува, когато хората реагират на това, че са бенефициенти на нещо добро, като го „предават“ на свой ред на някой друг. В много случаи този някой друг се разглежда като смислено подобен на първоначалния дарител или естеството или целта на връщането е подобно на природата или целта на първоначалния подарък (Moody, 2008). Серийната реципрочност се основава на смисъл, а не на балансиран обмен и хората участват в размяната не толкова защото са мотивирани от това, което могат да получат в замяна, а поради социално задължение.

Разглеждайки доброволчеството именно като един вид услуга за другите, Робърт Коулс (Coles, 1994) напомня, че има елементи на учене, реципрочност и обмен и за двете страни – тези, които помагат, и тези, които са бенефициенти на дадена услуга. Утнау (Wuthnow, 1991) пък използва термина „актове на състрадание“ за доброволческите дейности, тъй като според него, когато хората се занимават с доброволческа дейност, изразяват своя индивидуализъм най-добре. Надграждайки психологическите обяснения за състрадание, чрез което се помага на други с идеята за собствено удовлетворение, и икономическите разбирания, в които доброволчеството помага на държавата да предоставя услуги, авторът изгражда социологическа трактовка за страстта на доброволците като „ценност, която говори не само за личностните нагласи, но и за чувството за живот заедно с другите“.

Ценностите могат да се проявят в мотивация за доброволчество, но те се пак те са по-обща и могат да се разглеждат повече като насоки в живота на хората, отколкото като напълно ясни подбудители на поведението. Уилсън (Wilson, 2000) приема в своето емпирично изследване, че като цяло връзките между ценностите и доброволчеството са слаби и непоследователни. Противно на предварителните хипотези, повечето изследвания, целящи да обяснят доброволчеството, намират и слаби корелации със социално-демографски характеристики, като възраст, пол, доходи, образование и друг граждански клас. В литературата например няма консенсус относно ефекта на пола върху доброволчеството. Няколко проучвания подчертават високия процент на

доброволчество сред жените. Уилсън (Wilson, 2000) твърди, че жените „постигат по-висока мотивация, водена от алтруизъм и съпричастност, и придават по-голяма стойност на помощта за другите“. Логиката е, че жените са по-малко активни на пазара на труда и имат повече свободно време и по-гъвкав график. Други автори обаче твърдят, че мъжете са по-склонни да участват като доброволци, по-добре образовани са, имат повече ресурси за споделяне, имат повече свободно време, тъй като не отговарят за домашната работа (Dekker, Van den Broek, 1998)

Промените в ценностите или културата, разбира се, няма как да нямат определени последици за доброволството. Според Пътнам (Putnam, 2000) факторите, които обясняват предположението му за спад в доброволческите дейности, включват: повишен натиск на потребността от време и пари, запълващ цялото ежедневие с работа; повишена мобилност; упадък на традиционното семейство; въздействието на технологиите и средствата за масова информация, които променят ежедневието. Така не е задължително икономическото развитие да допринесе за нарастващите нива на гражданско участие и всъщност дори може да го възпрепятства (Inglehart, 2003).

Макар в практиката това да се подценява, хората често се включват в доброволчески труд не като последица от съзнателно търсене, а защото са попитани или поканени. Те са привлечени към дадена кауза чрез семейство, приятели, колеги, съседи, които вече са участвали в доброволен труд или са били свързани с организация, която се нуждае от доброволци. Същевременно, след като са приели задължения и са влезли в споразумения с други, хората се чувстват длъжни да ги спазват (Kaltenbrunner, 2018).

В крайна сметка факторите, които карат хората да участват доброволно в дадени дейности, могат да бъдат разделени на поне три категории: ресурси, мотивация и социални мрежи (Musick, Wilson, 2008). Първата категория, фокусирана върху ресурсите, включва идеята, че доброволците разбират дейността си основно като процес на обучение и изграждане на умения. Втората категория, мотивацията, включва голямо разнообразие от личностни черти, ценности и желания, включително способност за емпатия, просоциална ролева идентичност, морално задължение. Третата категория фактори включва значението на социалните мрежи – както броя на хората в мрежа, така и характера на тези мрежи. Ако повечето индивиди участват доброволно, защото някой ги е помолил, то хората с широки социални контакти е по-вероятно да бъдат попитани. Социалните мрежи могат да изградят доверие, а хората, които имат силно чувство на доверие, са по-солидарни и по-склонни към помощ (Butcher, Einolf, 2017).

Мотиваторите не действат изолирано. Факторът, който ги свързва в миналото, често е религията, или по-точно религиозността. Соколовски (Sokolowski, 1996) предполага, че степента на религиозност е един от най-важните фактори за обяснение на вариациите в доброволството в рамките на държавите. Това обаче е фактор, който намалява по важност – особено в Европа и други части на развития свят със силно изразени тенденции на секуларизация. В тези страни инструменталните ориентации са натрупали относителна тежест след 80-те години на миналия век, докато религиозните ценности и безкористните мотиви изглеждат са загубили позиции (Inglehart, 1997). Освен това по-

младите поколения разкриват по-инструментални и по-малко религиозно-моралистични нагласи към доброволството (Barker, 1993). Така съвременното доброволчество има множество обяснения и подбуди, които трябва да се познават и управляват в гражданските и публичните организации като основен плацдарм на доброволците.

### **АКТУАЛНО РАЗВИТИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО**

Модерното доброволчество се оформя в края на XIX в. предимно за нуждите на църквата и постепенно започва да се институционализира през 20-те години на XX век, когато е учредена организацията Международни граждански услуги като средство за сближаване на младите хора от различните европейски страни. В периода след Първата световна война и в годините на Голямата депресия след 1929 г. тази организация помага на младите безработни да извършват социално полезни дейности и да получават храна и подслон. Ролята на доброволната дейност и доброволците при възстановяването на Европа и създаването на трансгранично сътрудничество е много голяма. През годините на Студената война е създаден Доброволният корпус на ООН, а през 1970 г. е иницирана Програмата на ООН за доброволци. Доброволните дейности се развиват в международен план с подкрепа на ЮНЕСКО и на Координационния комитет за международна доброволна дейност (БЦНП [BCNP] 2002). Постепенно доброволците започват да изпълняват множество и разнообразни дейности и се оказват движеща сила на т. нар. граждански сектор.

Трудно може да се оспори, че мотивацията на доброволците, формите на доброволчество и конкретните практики и дейности се променят значително в последните години в резултат на множество социални, икономически и технологични фактори. Природата на доброволството се развива с преминаването към постмодерно общество. „Новите“ доброволци се различават от традиционните по своите мотиви, желания и очаквания (Vantilborgh, Bidee, Pepermans, Willems, Huybrechts, Jegers, 2011). Индивидуализацията е може би най-важната ценностна промяна, която засяга доброволчество в последните десетилетия. Утнау (Wuthnow, 1991) стига до извод, че интензивното отдаване на самореализация и материално удоволствие не изглежда съвместимо с доброволческата работа. Доброволческите организации се оплакват и от нарастващ брой „циркулиращи“ доброволци, преминаващи от една сфера на дейност в друга, която става модерна и популярна. Но намаляването на организационната лоялност не означава непременно спад в привързаността на доброволците към изпълнение на задачи и при повече организационна гъвкавост организациите са в състояние да привлекат нови доброволци и да използват техния индивидуализъм като ресурс.

След работите на Пътнам (напр. Putnam, 2000) за социалния капитал известно време доминират изследванията, изразяващи страхове за намаляващото политическо участие и желание на доброволчество. Като цяло силата на реалните корелационни връзки изостава от теоретичните и политическите очаквания и не е ясно до каква степен социалният капитал и доверието са условие за доброволно участие или са негов

резултат (Dekker, Uslander, 2001). Повечето ранни изследванията потвърждават констатациите на Алмънд и Верба, че участието в доброволни сдружения стимулира политическата компетентност и участието. Същевременно не бива да се подценява идеята, че социалното участие може да се развие не само като основа за политическо участие, но и като негова алтернатива. Галстън и Левин (Galston, Levine, 1997) твърдят, че гражданите – особено най-младите, променят предпочитанията си за гражданско участие от официалната политическа дейност към доброволческия сектор. Това е отклонение от класическата теза на Токвил, защото в случая гражданският живот служи и като убежище в съзнанието на гражданите (Kaltenbrunner, 2018).

Улрих Бек (Beck, 2000) разглежда изолираното участие в съвременните развити страни от различна и интересна гледна точка. Той го нарича „алтруистичен индивидуализъм“ или „сътруднически егоизъм“ и го характеризира като отношението на много младежи, които допринасят за организации от гражданския сектор, за да изпитат как индивидуализмът и социалният морал могат да бъдат съвременно разбрани, а същевременно това съвпада със свободната воля и индивидуалността при съвместния „живот с другите“.

Така естеството на доброволството се променя от стари към нови форми, включително промяна от базиран на членство към базиран на програма ангажимент (Meijs, Brudney, 2007), от постоянно към епизодично доброволчество (Anheier, Salamon, 1999) или от „колективен“ към „рефлексивен“ стил на доброволството (Hustinx, Lammertyn, 2003). Като цяло се смята, че традиционното доброволчество включва твърд ангажимент и изисква чести дейности, водени от силно чувство за задължение към определена общност или организация и алтруизъм. За разлика от това, съвременното доброволчество е по-спорадично и епизодично, с намален ангажимент към организацията, тъй като дейностите най-често обслужват по-индивидуален интерес.

Колективното доброволчество в организациите с идеална цел е свързано със силни чувства на принадлежност и близост (Eckstein, 2001). В резултат на това то се инициира, управлява и контролира от групата и намеренията или предпочитанията на индивида са вторични спрямо тези на групата. Членовете споделят нужди и желаниа и има силна групова идентичност, осигуряваща дългосрочен, безусловен и редовен доброволчески ангажимент (Hustinx, Lammertyn, 2003).

Традиционните доброволци предпочитат организации с ясна йерархия и силно структурирана организация (Eckstein, 2001). За разлика от тях, рефлексивните доброволци пренасочват фокуса си от колектива към индивидуалното ниво. Те участват епизодично, когато доброволческите дейности са от значение за индивида и се вписват в неговите други дейности. Чувството за принадлежност не е свързано с групата, а по-скоро с определен споделен интерес. Освен това тези интереси изглежда се отдалечават от политическите въпроси и проблемите на социалната класа в посока на културни проблеми и качество на живот (Inglehart, Baker, 2000). Идеализмът прави път на по-осезаеми и прагматични цели. Рефлексивните доброволци очакват голяма доза гъвкавост и мобилност от организациите, като се предпочитат краткосрочни, базирани

на проекти задания. Постмодерното общество се характеризира с по-голяма индивидуализация и секуларизация, както и повече инструментални ориентации (Anheier, Salamon 1999).

Същевременно технологиите имат спорно въздействие върху социалните връзки, но не бива да се отрича, че в съвременните развити общества комуникацията и социалните взаимодействия приемат нови форми с помощта на мобилни и уеб технологии. Електронната комуникация също се превръща в ключова предпоставка за участие в групи, мрежи и по-големи социални системи. Въпросът за ефекта от различните нови цифрови форми на доброволно участие върху традиционните форми на доброволчество е важен (Eimhjellen, 2019). Цифровото доброволчество може да се определи като доброволческа работа през интернет, без среща лице в лице и изключва частното използване на интернет и доброволна работа за сдружение или организация. Една от най-популярните форми на участие е т.нар. краудсорсинг (crowdsourcing). Той е модерен метод за привличане на външно участие при поставянето на цели и вземането на решения, което надхвърля организационните граници в публичния и гражданския сектор. Краудсорсингът, превеждан от някои като „отворена ангажираност“, в буквален смисъл означава „използване на ресурса на тълпата“, и представлява получаване на необходимите услуги, идеи или продукти чрез привличане на голяма група от хора, всеки от които споделя идеи и алтернативи, извършва задачи, като най-често те са организирани онлайн. Проектите обикновено се обявяват публично и всеки може да се включи като доброволец. Краудсорсингът комбинира усилията на множество хора, като всеки има своя собствен принос в крайния резултат (Brabham, 2008).

В сравнение с аутсорсинга при краудсорсинга задачите се делегират не само на професионалисти, а и на аматьори. Обикновено за пример се дава Wikipedia, която е онлайн енциклопедията, чието съдържание се попълва и редактира от доброволци. Основна мотивация при използване на краудсорсинг е възможността за събиране на голям брой решения и информация на сравнително ниска цена, като участниците допринасят предимно поради социални и интелектуални мотиви, а не търсейки печалба. Дори американската космическа агенция NASA използва метода, например за откриване на системи с екзопланети в рамките на проекта „Exoplanet Explorers“. Привлечени са голям брой доброволци, които са както учени професионалисти, така и любители.

Въпреки новите тенденции в доброволството и силната му индивидуализация, изглежда две важни връзки на доброволците – с неправителствените организации и общностите, продължават да са важен предмет на изследване и изучаване. Основно предизвикателство за привличането на доброволци в организациите от гражданския сектор е, че професионализацията им може да намали уникалния им доброволчески характер и да застраши тяхната мисия и ценностна база (Dolnicar, Irvine, Lazarevski, 2008). Изискванията за нови доброволци стават по-специализирани и само висококвалифицираните имат място, а по-малко квалифицираните доброволци може вече да не са „достатъчно добри“. Професионализацията извежда сериозни ребуси и заплашва връзките с доброволството и доброволците, които, макар да подлежат на



организиране, трябва да запазят автентичност и граждански дух (Eikenberry, Kluver, 2004). Това предполага преосмисляне на част от управленските подходи по отношение на доброволците в гражданския сектор, на което ще се обърне внимание в следващата част от настоящото изложение.

Същевременно идеята, че съвременното доброволчество в развитите страни напълно е скъсало с традиционното прообщностно извършване на доброволен труд, не се потвърждава в културните практики на някои общества. Една специфична общностна доброволческа практика се открива в Норвегия. Тя е еволюирала от относително чисто комунитарната си природа до фактор за общественоеикономическо развитие. По един или друг начин култивирането на просоциално и кооперативно поведение, което е от основно значение в конкретната норвежка културна практика *dugnad*, играе съществена роля в успеха на страната. *Dugnad* е трудна за превод дума, защото няма пряк еквивалент в българския, английския или дори на датски или шведски. Основният речник на норвежкия писмен език *Vokmålsordboka*, описва етимологията на думата като комбинация от глагола *duge* и суфикса *nad*. *Duge* означава „да мога“, „да бъда полезен“, докато *nad* съответства на латинското *atus*, което се добавя към съществително за обозначаване на пасивни качества.

*Dugnad* включва често и периодично взаимно участие в доброволна работа, която е трудоемка и извършвана като общност или колектив и е последвана от тържество или друго социално събиране. Така социалното събиране често следва утилитарното събитие. Дейностите се основават на сътрудничество и могат да включват всичко – от организиране на пролетно почистване в местната общност до изграждане на зала за спортния клуб на децата. Поддържа се общностното, докато се извършва някаква специфична работа, а отказът като цяло се възприема като неприемлив. Най-важното е „да си там“, като инвестираш времето си в общи усилия с други членове на общността. Разбирането на моралната предпоставка на този модел минава през понятието „социално отговорен гражданин“. Индивидуалната автономия се комбинира със специфично чувство за колективизъм и на това кръстовище между индивидуалните права и колективната отговорност най-важно е доверието, стъпващо на взаимно очакване.

Поведенческите анализатори Симон и Мобек (Simon, Mobekk, 2019) твърдят, че това е специфична културна практика, която насърчава просоциалното поведение. Според тях, тъй като е тя е обвързана със специфичен манталитет, трудно може да бъде пренесена другаде. Крайъгълният камък на *dugnad* е усещането за местна общност и солидарност (Wilson, Hessen, 2014). Традицията може да бъде проследена до селските общности от четиринадесети и петнадесети век. В преиндустриалната селска общност *dugnad* е установен като жизненоважна част от социалната организация в суровите северни територии. С променените структурните условия и процеса на модернизацията съседската взаимопомощ спира да е средство за оцеляване, а *dugnad* се превръща в термин, отнасящ се до съвместни усилия за колективен интерес. След двадесети век думата описва всякакъв вид обща работа, която служи на общностни цели и е мотивирана от лоялност и солидарност. Основните елементи на *dugnad* са: неплатен

труд; среща лице в лице; дефинирани задачи с начални и крайни точки; работата е последвана от социално събиране (Simon, Mobekk, 2019). Така dugnad е добре установена културна практика, която поддържа значителни социални ползи. Организиран е в почти всички общности като детски градини, квартали, училища и организации. Децата се включват от ранна възраст.

В голяма степен може да се твърди, че реципрочността е в основата на осъзнаването на ползите от dugnad. В старите селски общности реципрочността е икономическа необходимост. Социалната институция dugnad обаче оцелява като обичай, въпреки че проблемите, които първоначално е трябвало да реши, могат да бъдат решени по други начини или вече не съществуват. Dugnad е близък и до разбирането за принадлежността като определящ фактор за участието. Чувството за принадлежност е свързано както с физическото пространство, така и със социалните отношения.

Учени като Сенет (Sennett, 2012) или Уилсън (Wilson, 2015) предполагат, че липсата на сътрудничество във и между обществата стои зад много кризи на 21-ви век. В тази връзка Уилсън и Хесен (Wilson, Hessen, 2014) предполагат, че примиряването на конфликта между личния интерес и взаимната изгода, който протича естествено и спонтанно в по-малки групи, може да бъде пренесено, за да се предотвратят етичните нарушения, които се случват в по-големи мащаби. Изучаването на подобни практики, въпреки очевидната им културна специфика, не бива да се подценява, а да се използва при търсенето на решения за управлението и стимулирането на доброволците на организационно, общностно и национално ниво.

## **УПРАВЛЕНИЕ НА ДОБРОВОЛЦИТЕ КАТО КЛЮЧОВ ОРГАНИЗАЦИОНЕН И ОБЩНОСТЕН РЕСУРС**

Непринуденият характер на доброволството и разбирането за множеството мотиви на доброволците съвсем не бива да се възприемат като причини за отказ от преднамерено стимулиране на участието на организационно и общностно ниво. Някои практики се отнасят с пренебрежение към управлението на доброволческите организации и доброволците като нежелано „разсейване“ от по-важната работа по предоставяне на жизнено важни дейности и услуги (Worth, 2019).

Една от най-отличителните черти на гражданския сектор е неговият доброволен характер – организациите са свободно създадени доброволно и разчитат на доброволен труд. Доброволците имат както официален, така и психологически договор със своите организации. Официалният договор включва очакваната продължителност на ангажимента и естеството на очакваните задачи и роли. Психологическият договор включва доброволческите нагласи относно това, което доброволците дължат на организацията и какво им дава тя в замяна извън формалното (Englert, 2019).

Въпреки идиосинкратичната роля на доброволците в рамките на гражданския сектор малко организации притежават знания за стратегическо максимизиране на това предимство. Съществуват и редица заблуди, като например, че доброволците са безплатни и поради това не изискват особени допълнителни управленски и организационни усилия. Да, те работят, без да получават компенсация по пазарна

стойност за извършената работа, но всяка сериозна организационна инициатива изисква стратегическа визия и разходи за време, организиране и инфраструктура. Някой трябва да наблюдава начинанието, да подготви доброволците за задачите и т.н. Персоналът и ръководството трябва да са пряко ангажирани с доброволците. Усилията, свързани с тях, се нуждаят от визия и план, ресурси, достатъчни за съответната задача, квалифициран персонал, който да гарантира, че задачите се изпълняват гладко и се завършват.

Друга заблуда е, че не може да се „инвестира“ в доброволчески усилия, но всъщност ефективната доброволческа ангажираност изисква инвестиции, особено финансови. Тези инвестиции в обучение и трайна ангажираност и съпричастност се връщат с отложено действие. Същевременно доброволците не искат непременно само това, което иска организацията и ръководството ѝ – нуждите и мотивите невинаги съвпадат. Трябва да се познава и анализира не само това, с което доброволците допринасят за организацията, но и обратната връзка (Rehnborg, Bailey, Moore, Sinatra, 2009).

Гражданските и публичните организации не бива да залитат към наивни, чисто алтруистични обяснения за подбудите на доброволците, защото това може да намали потенциалния принос на доброволчеството. Напротив, мотивациите за доброволчество в една организация или конкретна нейна кампания обхващат целия спектър – от чисто алтруистични цели до съвсем егоистични интереси (Esmond, Dunlop, 2004). Когато хората, движени от ценности, вярват, че изпълняват значима и ефективна роля в рамките на организацията, техният ангажимент към доброволчески усилия вероятно ще се увеличи. Когато хората са движени от по-външни мотивации (кариерно развитие, социални нужди) и са осигурени задачи и среда, които отговарят на тези нужди, те са по-склонни да се върнат отново в организацията.

Участието на доброволците в дадена организация може да бъде разделено на няколко етапа, отчитащи предшестващите очаквания, преживяванията и последици. Предшестващата фаза е катализатор, който прави едно лице доброволец (Omoto, Snyder, 2002). Преживяванията са свързани с всички оперативни ангажименти и дейности, а последващата фаза – с това как доброволческият опит влияе върху бъдещо поведение и нагласи.

На база на наличните цели и нуждите от доброволчески труд в една организация могат да бъдат идентифицирани поне три различни начина за провеждане на кампания за набиране на доброволци (McCurley, 1994): набиране, фокусирано върху количеството (набирането на голям брой доброволци за кратък период и без да се изискват особено специализирани умения); целево набиране (фокус върху предварително определена и ограничена група доброволци, които могат да предоставят конкретни умения, базирани на профил на „идеалния човек за работата“); набиране на концентрични кръгове (да се осигури малък, но постоянен поток от доброволци, като основното средство е „от уста на уста“).

От организационна гледна точка най-важен е балансът на личните мотиви с организационните цели. Когато мотивацията на доброволците е движена от традиции и норми, например принадлежност към определена социална среда или лична

загриженост, е логично да се прилага комбиниран подход между индивидуални мотиви и организационни цели. Ефективността на доброволците в една организация зависи от готовността и възможността за изпълнение на задачите. Готовността за изпълнение говори за мотивацията на доброволеца да полага усилия в работата си. А възможността за изпълнение описва дали съществуват подходящите условия, които дават възможност на лицата да си вършат работата добре (Rogers, Jiang, Rogers, Intindola, 2016). Ако водещите ценности не са ясни и не се споделят от всички членове, сътрудници и партньори, организациите лесно могат да станат жертва на външни и вътрешни противоречия и да бъдат неефективни (Steiss, 2003).

В публичните и неправителствените организации най-големите разходи, но и най-големият актив, са служителите (Pynes, 2009). Ключовата разлика между фирмите и гражданските организации е, че вторите имат хора, които работят с тях, а не за тях. За разлика от производствените предприятия, които могат да използват технологии за автоматизиране на производството на своите продукти и да намаляват персонала, организациите с идеална цел разчитат на компетентността и отдадеността на служители и доброволци. Машините не могат да заменят хората в гражданските организациите. В резултат на това разходите им, свързани с персонала, обикновено са между 50 и 80 процента от бюджета (Cascio, Boudreau, 2008). Ангажираността на служителите и доброволците очевидно е ключова по отношение на производителността и качеството на работа в гражданските организации (Denhardt, Aristigueta, Rawlings, 2020).

Управлението на човешките ресурси в организациите, разчитащи на доброволци, се затруднява от необходимостта от диференциране на управлението на доброволците и това на редовите служители, макар и двете групи да имат по-слаба парична ориентация от работещите в частния сектор. По-скоро служителите са мотивирани от фактори, като подобряване на личната компетентност, автономия и чувство за принадлежност. За разлика от частните компании, в които печалбата е основната корпоративна и индивидуална цел, разбирането за успех в организации с идеална цел е многоизмерено (Helmig, Ingerfurth, Pinz, 2014).

Доброволците са мотивирани, когато имат ясни и предизвикателни цели за постигане; участват в определянето на самите цели; получават обратна връзка за напредъка по пътя към договорените цели. За разлика от това, малкото предизвикателства, слабото участие и липсата на обратна връзка могат да доведат до пасивност, зависимост и чувство за психологически провал. Хейли-Лок (Haley-Lock, 2008) определя пет водещи мотива, които повишават удовлетвореността от работата у служители и доброволци в организациите с идеална цел: отдаденост на кауза (желанието за въздействие върху големи социални проблеми); начин на живот (желанието за постигане на баланс между работни и неработни отговорности); автономност (желанието за избор как и кога да се изпълняват задачи); управленска компетентност (желанието за напредък и заемане на по-висока позиция) и предприемаческо творчество (желанието за разработване на програми според собствена визия и свобода за работа).

Управлението на доброволците логично е силно повлияно от класическите теории за управление на човешки ресурси. Натискът върху организациите да използват

ефективно и ефикасно своите оскъдни ресурси се увеличава. С оглед на тази тенденция те трябва да разработват и нови стратегии за доброволчество. В същото време литературата за доброволците подчертава, че те се различават категорично от платения персонал (Studer, 2016). Има малко емпирични изследвания, насочени специфично към доброволците от организационна гледна точка (Hager, Brudney, 2011). Различават се хронологично поне два подхода за управлението на доброволците в неправителствения сектор. Бизнес базираният модел за управление на доброволците като човешки ресурси е традиционен подход „от горе надолу“ за координация на доброволците с доминиране на начина, по който доброволческите програми се управляват в началото (Macduff, Netting, O'Connor, 2009). При тази линейна и предвидима система традиционното управление на доброволците следва функционализма като рационален модел. Новият подход за управление на човешките ресурси се фокусира върху доброволците като „уникален организационен ресурс“ (Studer, 2016). Обръща се много сериозно внимание на взаимодействието, което се осъществява между доброволците, от една страна, и платения персонал, стратегическите органи на организацията и други заинтересовани страни, от друга. Доброволците трябва да споделят визията и работната етика на организацията.

Фишър и Коул (Fisher, Cole, 1993) препоръчват доброволческите програми да се разработват пряко свързано с мисията на организацията. Отношенията на служителите с доброволците са критични и често между тях има напрежение. За да се премахне то, има нужда от ясни правила за включването на доброволците и разграничение от дейностите, които се извършват от постоянните платени служители.

Доброволците към организациите могат да бъдат класифицирани в две категории – свързани и несвързани (или спонтанни) доброволци. Особено видна е разликата между тях при дейности като реакция при бедствия. При организациите, занимаващи се с реакция при кризи, свързани доброволци са тези с постоянен ангажимент, които са обучавани специално (FEMA, 2003). Несвързани, или спонтанни доброволци, са тези, които реагират спонтанно непосредствено след бедствие или спешен случай. Способността на организациите и общностите да поемат и двата вида доброволци изисква предварително планиране. Спонтанните доброволци могат да създават опасност и дори да дадат жертви, ако са зле управлявани, защото им липсва скрининг и обучение (FEMA, 2003).

Епизодичните доброволци, въпреки това, са жизненоважни за дейностите на гражданските организациите, но теоретичните изследвания върху епизодичното доброволчество са оскъдни (Hyde, Dunn, Wax, Chambers, 2016). Поради рефлексивния характер на тези доброволци, могат да се появят предизвикателства за организациите, като загуба на ресурси; проектна и организационна информация; повишено натоварване за останалите доброволци и сътрудници и загуба на дарения или ангажименти от партньорства, причинени от циркулиращите доброволци (Clary, Synder, Stukas, 1996). Като се има предвид икономическото и обществено значение на доброволството в съчетание с призивите за повече научно обосновани насоки за

управлението на доброволци (Musick, Wilson 2008), изглежда важно да се разширят знанията по тези въпроси.

От гледна точка на публичното управление доброволството не е просто израз на индивидуална ангажираност и спонтанен резултат от живота в общността, то е съзнателно и може да се превърне в обект на политики (Dekker, Halman, 2003). Поради това доброволството трябва да се разглежда като стратегически ресурс, на който може да се влияе положително чрез целенасочени публични политики. Така доброволството попада и в обсега на намеса и регулации на държавните органи и публичната администрация. В този смисъл е добре да се избягва налагането на твърде много регулации за доброволческия труд и правенето на опити да се привлекат доброволците като собствен ресурс на администрацията. Гражданското участие на доброволците трябва да си остане гражданско и доброволно и администрацията не следва да си поставя за постоянна цел мобилизиране на доброволци. Прекомерната намеса пък вероятно намалява силата и възпитаването на ангажираността и създава пречки пред неправителствените организации, за които доброволците са основен ресурс.

Ролята на публичните власти следва да е стимулираща и улесняваща и може да включва благоприятна фискална и законодателна рамка. Наличието на доброволчески центрове е една от организационните предпоставки за стимулиране на доброволството. Създаването на постоянна „банка“ от ангажирани доброволци трябва да бъде цел на публичните органи в различните дейности и сектори. Нивото на доброволчество на национално ниво зависи от множество фактори, като например икономическата и политическа ситуация, разпознаваемостта и степента на развитие на гражданския сектор, установените традиции, пазара на труда, формите на заетост. Може би най-важната роля на публичните органи в този контекст е свързана с възпитаването на активни граждани сред подрастващите поколения, поради което образователната система трябва систематично да се обърне към стимулиране на доброволството наред с други важни категории като предприемаческо мислене и гражданска ангажираност. Това е особено важно в бившите социалистически страни от Централна и Източна Европа, включително България.

## **ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД РАЗВИТИЕТО НА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО В БЪЛГАРИЯ**

Потенциалът на доброволството и доброволците изглежда все още подценен в България. Това важи едновременно на индивидуално и организационно ниво, а и от гледна точка на публичните ползи – социални и чисто икономически. У нас нивото на доброволчество се приема за ниско спрямо другите страни в ЕС. Според различните изследвания, свързани с годината на доброволството (напр. ГНК, 2010) много високо участие на доброволци има страни като Холандия, Австрия, Швеция и Обединеното кралство (над 40% от пълнолетното население), в Дания, Финландия, Люксембург и Германия участието е между 30 и 40%, а най-ниско е участието в България, Гърция, Италия и Литва (под 10%).

Проучванията на национално ниво, макар и да се провеждат твърде рядко, също потвърждават ниския дял на доброволческо включване. Освен това се отбелязват и някои вътрешни дисбаланси. Според изследване на Българския център за нестопанско право от 2014 година под 20% от участниците в проучването са мъже и доброволците са преимуществено жени като изключение от това са само спасителните дейности. Много голяма част (около 2/3 от доброволците) са на възраст между 20 и 40 години. По-голямата част от тях живеят в София. Най-честият профил е на млади и високообразовани хора, преобладаващо жени, работещи или продължаващи своето образование, живеещи предимно в столицата и областните градове. (БЦНП [BCNP] 2014). Най-популярните дейности са подпомагане на пострадали хора, грижа за болни и самотни, грижа за деца, почистване на замърсени райони, предоставяне на безвъзмездни услуги и консултации. Най-разпознаваемата доброволческа дейност очаквано е подпомагането на пострадали хора при бедствия, аварии и катастрофи. Най-съществената причина според анкетираните за малкият брой доброволци в страната е „отчуждението и липсата на съпричастност между хората“. Ниският брой доброволци сред по-възрастното население пък вероятно се дължи и на т.нар. „задължителен доброволен труд“ от периода преди 1989 г.

Все пак трябва да се отбележи, че има изградена известна относително стабилна инфраструктура за доброволчеството като са разработени няколко успешни платформи за свързване на организации и каузи с желаещи да се включат на доброволни начала. Съществуват и някои доброволчески мрежи за постоянни или конкретни доброволчески дейности и акции. Като един от видимите дефицити може да се посочи нехармонизираната правна рамка, което води до липса на ясна визия и стандарти. Липсват механизми за компенсирание на усилията на доброволците и възстановяване на разходите им, а съществуващото данъчно законодателство и осигурително законодателство не отчита наличието на предоставяне на труд доброволно. Би следвало да се отграничи ясно доброволчеството от другите форми на полагане на труд, с което да се намали и риска от потенциални злоупотреби. От съществена важност е увеличаването на популярността на доброволчеството, което зависи и от осмислянето на ползите от него.

Най-често полемиките около доброволчеството у нас са концентрирани около необходимостта от приемането на специален закон за доброволчеството. Счита се, че приемането на такова законодателство ще създаде базата за стимулиране на доброволците. В разните проекти за закон през годините, които така и не стигат до пленарна зала, винаги доброволчеството е формулирано като организирано извършване на доброволческата дейност, при което дейността на доброволеца се организира, координира или наблюдава и не се извършва спонтанно или инцидентно от доброволеца. Така доброволческа дейност е дейност, извън трудовите и служебни правоотношения на доброволеца, която се изразява в полагането на труд или предоставяне на услуги, по собствен избор и без получаване на възнаграждение. Презюмира се, че държавата трябва да подпомага и насърчава доброволческите дейности чрез данъчни, финансови, икономически и други облекчения и стимули,

определени в съответните специални закони. Доброволческа дейност се възприема като организирана от юридически лица с нестопанска цел и читалища, вероизповедания, здравни, лечебни, социални, образователни, екологични, научни, спортни, културни учреждения, органи на държавна власт и на местно самоуправление, международни организации.

Ползата от специален закон за доброволчеството не бива да се абсолютизира. Трудно може да се защити тезата, че с нормативен акт гражданите ще станат по-активни и общностно и социално ангажирани. Въпреки това е безспорно, че доброволците би следвало да имат ясни права (напр. здравословна и безопасна работна среда, недискриминационно отношение, застраховане и осигуряване, обучение, зачитане на правата и други привилегии), но и отговорности и задължения (добросъвестно изпълняване на поети ангажименти, избягване на конфликти, спазване на етични стандарти, поверителност и др. Отговорността за злополуки и небрежност в дейността на доброволците трябва да са регламентирани. Хубаво е да се търсят правни механизми (вкл. писмено споразумение) за договаряне и гарантиране на доброволческия труд. Необходимо е определяне на организациите, на които може да се предоставя доброволно труд, техните права, задължения и отговорност. Желателно е да се създаде публичен регистър на организиращите доброволческа дейност., да се регламентира използването на доброволчески документи като идентификационна карта и доброволческа книжка.

Възможните проблеми, възникващи в резултат на пълната липса на правна защита варират от неправилно прилагане на трудовото законодателство, до данъчното облагане на времето, отделено за доброволчество; загуба на помощи за безработица; въпроси, свързани с отговорността; доброволци, работещи при опасни условия и незапознати с правата и отговорностите си (Хаджи-Мицева [Hadzhi-Mitseva] 2005).

Всъщност европейските нормативни рамки са различни. Твърди се, че правно регламентирани, което ограничава или предотвратява доброволчеството, тъй като е прекалено описателно или не отчита местните доброволчески традиции, следва да се избягва, а доброволческите организации следва да бъдат включвани пряко във формулирането на подобно законодателство. Докато в някои страни липсата на законодателна рамка не е пречка за доброволците и доброволческите организации, в други тази липса затруднява дейността им, а в трети доброволците имат ограничен достъп до извършването на доброволческа дейност в резултат от ограничителни правни рамки (СОМ, 2011). Има закони, които рамкират доброволчеството, а други умишлено нямат специална правна рамка. Отговорности по отношение на доброволчеството има не само на национално, но и на поднационално ниво в страни като Германия, Белгия или Испания. Редица държави са разработили специални стратегии за своите политики относно доброволчеството. Понякога са уредени само отделни аспекти на доброволчеството - трудово законодателство, младежко доброволчество, данъчното и осигурително законодателство. В редица държави (Литва, САЩ, Германия, Холандия, Ирландия, Дания, Белгия, Чехия и др.) се предвиждат данъчни облекчения за организации и доброволци. Опитът на отделните



страни показва, че неблагоприятната нормативна уредба може да постави сериозни спънки пред доброволството, тъй като много от националните закони възпрепятстват доброволството или не го подкрепят. Това е особено валидно за онези страни от Централна и Източна Европа, в които доброволството не е неделима част от обществената култура понякога е трудно или рисково да се регулират правно всички възможни форми на доброволство. Няма универсален начин за регулиране на доброволството, най-вече поради естеството на доброволческите инициативи, но и поради различните цели, които страните се стремят да постигнат чрез законодателството (Хаджи-Мицева [Hadzhi-Mitseva] 2005). Макар в българското законодателство да не съществуват определения за безвъзмезден труд и ясна регламентация в данъчните, застрахователните и осигурителните правила, има няколко нормативни акта, които засягат дейността и статута на доброволците. В Закона за закрила на детето сред основните принципи на закрила на детето е въведено и насърчаване на доброволното участие в дейностите по закрилата на детето. Според Закона за Физическото възпитание и спорта училищата осигуряват условия за продължаване на спортните занимания извън задължителното обучение по физическо възпитание. Извънкласната спортна дейност с учениците е доброволна и се организира от директора на училището под ръководството на професионално подготвени учители и треньори. С приемането на Закона за Българския Червен кръст е извършена промяна в Кодекса на труда и е предвиден допълнителен платен отпуск за участие като доброволец в мероприятия и обучения, организирани от БЧК - до 5 работни дни за мероприятия и до 3 работни дни за обучения. Това е начин за компенсиране на усилията на доброволците, но обхваща само дейността на БЧК. В закона за младежта има отделна глава (шеста) за младежкото доброволство. Младежката доброволческа дейност е определена като общественополезна и извършвана безвъзмездно в сферата на социални, младежки, спортни и други дейност. Младежките организации следва да въвеждат и популяризират добри практики за младежка доброволческа дейност. Уредени са инструктаж за безопасност на труда, специализирано обучение, получаването на документ, удостоверяващ участието на доброволеца.

Най-подробно уредената форма на доброволческа дейност е тази, която е организирана в рамките на т. нар. доброволни формирания, ангажирани със спасителни дейности и реакции при извънредни ситуации. Основната институция, имаща отговорност за изграждане на доброволни формирания, е местната власт. Общините трябва да са движещата сила в процесите по създаване и развитие на доброволни формирания. Това всъщност е единствената делегирана от държавата дейност, средствата за която се предоставят предварително в общинските бюджети, но все още няма добре развита система от ефективно действащи доброволни формирания. Според Наредбата за реда за създаване и организиране на дейността на доброволните формирания за предотвратяване или овладяване на бедствия, пожари и извънредни ситуации и отстраняване на последиците от тях от 2012 г. за доброволци в доброволните формирания се приемат: пълнолетни български граждани на възраст до 60 години; физически и психически здрави лица; неосъждани за извършени престъпления от общ

характер. В Стратегията за развитие на доброволните формирования за предотвратяване или овладяване на бедствия, пожари и други извънредни ситуации за периода 2021-2030 година се посочва, че още през XIX век, по примера на развитите страни, в Република България е осъзната нуждата от изграждане на доброволни пожарни команди. Аргументирана е необходимостта от по-голяма ангажираност на населението в осигуряване на навременна реакция при това в условията на променящите се очаквания от доброволците, демографските промени и липсата на финансови и технически средства. Като особено важно се посочва продължаващото популяризирането на доброволчеството и повишаването на публичността и признателността към дейността, която упражняват доброволците. Според текста трябва да се насърчават работодателите към партньорство с доброволческия сектор. Счита се, че законите трябва да гарантират, че работещите лица не губят придобивките, на които имат право, в резултат на доброволческите им ангажименти. В крайна сметка според регистъра на доброволните формирования за защита при пожари, бедствия и извънредни ситуации към началото на 2023 г. са регистрирани около 3250 доброволци и е осигурено е покритието на около 92 % от общините (<https://www.mvr.bg/gdpcbzn>).

Извън темата за регламентирането на доброволчеството като инструмент за социално включване и общностна сплотеност за публичните органи има и още една по-прагматична причина за търсенето на доброволческо включване – част от дейностите и услугите в съвременното общество се предоставят по-ефикасно и по-ефективно благодарение на тях и типични примери могат да се открият не само в спасителните акции и кризисните реакции, но и в културната сфера, спорта, социалните дейности и дори образователния сектор.

Въпреки историческите традиции и постепенното осъвременяване на нормативната уредба нивата на доброволчество в България все още изглеждат значително по-ниски в сравнителните европейски изследвания. Липсва доверие и достатъчно познаване на гражданския сектор. Припознават се добре конкретни инициативи, като кръводаряване, екологични акции, събиране на пластмасови капачки, а организиранияте форми се асоциират с Червения кръст, включително младежките му организации (в България има между 5 000 и 10 000 членове и регистрирани доброволци на БЧК). Участието на доброволни начала не само на младежи, но и на квалифициран персонал, експерти, изследователи е много важно за развитието на организациите с идеална цел. Доброволчеството е основният ресурс на организациите с идеална цел, то не е само реакция при кризи и помощ за нуждаещи се, то предполага и експертно доброволчество и по-траен ангажимент.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Доброволчеството в контекста на публичните органи и неправителствените организации се нуждае от непрекъснато стимулиране и развитие. Това е в интерес и на общностното развитие и на самите публични органи, защото, макар кризата на легитимността да обгръща държавата през последните години, има полезен „страничен продукт“ от това в откриването или преоткриването на алтернативните форми на

социална сила. В България има потенциал за разширяване на доброволните дейности отвъд разбирането за реакция при бедствия и кризи и епизодични социални акции. Това предполага значително разширяване на неговия обхват като дейности и обхванати целеви групи. Така например, в европейските страни със застаряващо население, включително България, доброволството може да обхване не само активните граждани в младежка възраст, но хората с експертен и житейски опит, които формално са излезли от трудовия пазар, но могат да намерят нови форми за индивидуална и групово полезна дейност. Нужен е дебат за българския „dugnad“, който да събира индивидуални и колективни цели и да води до социални и икономически ефекти.

## БИБЛИОГРАФИЯ

Български център за нестопанско право, БЦНП (2002) Правна рамка на доброволната дейност и доброволците. София: БЦНП [Balgarski tsentar za nestopansko parvo, BCNP (2002) Pravna ramka na dobrovolnata deynost i dobrovoltsite. Sofia: BTsNP].

Български център за нестопанско право, БЦНП (2014) Нови аспекти на доброволството – проучване на нагласите сред действащи доброволци в България. Проучване в рамките на проект „Легитимност чрез видимост, знания и споделени ресурси“, финансиран от Фондация Чарлз Стюарт Мотт, за периода 01.01.2012 - 31.12.2014. София: БЦНП [Balgarski tsentar za nestopansko parvo, BCNP (2014) Novi aspekti na dobrovolchestvoto – prouchvane na naglasite sred deystvashti dobrovoltsi v Bulgaria. Prouchvane v ramkite na projekt „Legitimnost chrez vidimost, znania i spodeleni resursi“, finansiran ot Fondatsia Charlz Styuart Mott, za perioda 01.01.2012 - 31.12.2014. Sofia: BTsNP].

Хаджи-Мицева, К. (2005) Сравнителен анализ на европейските правни системи и практики по отношение на доброволството. София: БЦНП [Hadzhi-Mitseva, K. (2005) Sravnitelen analiz na evropeyskite pravni sistemi i praktiki po otnoshenie na dobrovolchestvoto. Sofia: BTsNP].

Радев, Н. (2012) Доброволен труд и гражданска инициатива. Велико Търново: УИ „Св. св. Кирил и Методий“ [Radev, N. (2012) Dobrovolen trud i grazhdanska initsiativa. Veliko Tarnovo: UI „Sv. sv. Kiril i Metodiy“].

Amato, P. (1990) Personality and Social Network Involvement as Predictors of Helping Behavior in Everyday Life, *Social Psychology Quarterly*, 53, 31–43.

Anheier, H. (2005) *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*, London, UK, Routledge.

Anheier, H., Salamon, L. (1999) Volunteering in Cross-National Perspective, *Initial Comparisons, Law and Contemporary Problems*, 62 (4), 43–65.

Arrow, K. (1975) Gifts and Exchanges, in Phelps E. (ed.), *Altruism, Money and Economic Theory*, New York, Russell Sage, 13–28.

Axelrod, R. (1984) *The Evolution of Cooperation*, New York, Basic Books.

- Barker, G. (1993) Values and Volunteering, in Smith J. (ed.) *Volunteering in Europe*, London, Voluntary Action Research, Second Series, 2, 10–31.
- Batson, C., Ahmad, N., Tsang, A. (2002) Four Motives for Community Involvement, *Journal of Social Issues*, 58 (3), 429–445.
- Beck, U. (2000) *Freiheit oder Kapitalismus, im Gespräch mit Willms, J.* Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Becker, G. (1976) Altruism, Egoism, and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology, *Journal of Economic Literature*, 4, 817–826.
- Brabham, D. (2008) Crowdsourcing as a Model for Problem Solving: An Introduction and Cases, *Convergence*, 14 (1), 75–90.
- Butcher, J., Einolf, C. (2017) Volunteering: A Complex Social Phenomenon, in Butcher, J., Einolf, C. (eds.) *Perspectives on Volunteering Voices from the South*, Springer International Publishing Switzerland, 3–26.
- Cascio, W., Boudreau, J. (2008) *Investing in People: The Financial Impact of Human Resource Initiatives.*, Upper Saddle River, N.J., Prentice Hall.
- Clary, E., Snyder, M., Stukas, A. (1996) Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (4), 485–505.
- Cnaan, R., Handy, F., Wadsworth, M. (1996) Defining Who Is a Volunteer, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (3), 364–383.
- COM (2011) 568 final, Opinion of the European Economic and Social Committee on the Communication from the Commission to the European Parliament - Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary Activities in the EU, Brussels, 2012/C, 181/26.
- Coles, R. (1994) *The call of service*, New York, Houghton Mifflin Harcourt.
- Collard, D. (1978) *Altruism and Economy: A Study in Non-Selfish Economics*, Martin Robertson, Oxford.
- Covaart, M., van Daal, H., Munz, A., Keesom, J. (2001) *Volunteering worldwide*, Netherlands Institute of Care and Welfare, Utreclit.
- Dekker, P., Halman, L. (2003) Volunteering and Values, An Introduction, in Dekker, P., Halman, L. (eds.) *The Values of Volunteering, Cross-Cultural Perspectives*, Springer Science, Business Media New York, 1–17.
- Dekker, P., Uslaner, E. (2001) *Social Capital and Participation in Everyday Life*, London, Routledge.
- Dekker, P., Van den Broek, A. (1998) Civil Society in Comparative Perspective: Involvement in Voluntary Associations in North America and Western Europe, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 9, (1), 11–38.
- Denhardt, J., Aristigueta, M., Rawlings, K. (2020) *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*, Fifth Edition, SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- Dolnicar, S., Irvine, H., Lazarevski, K. (2008). Mission or Money? Competitive Challenges Facing Public Sector Nonprofit Organisations in an Institutionalised Environment, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 13 (2), 107–117.

- Eckstein, S. (2001) Community as Gift-giving: Collectivistic Roots of Volunteerism, *American Sociological Review*, 66 (6), 829–851.
- Eikenberry, A., Kluver, J. (2004) The Marketization of the Nonprofit Sector: Civil Society at Risk?, *Public Administration Review*, 64 (2), 132–140.
- Eimhjellen, I. (2019) New Forms of Civic Engagement. Implications of Social Media on Civic Engagement and Organization in Scandinavia, in Henriksen, L., Svedberg, L., Sköndal, E. (eds.) *Civic Engagement in Scandinavia, Volunteering, Informal Help and Giving in Denmark, Norway and Sweden*, Springer Nature Switzerland, 135–152.
- Eimhjellen, I., Steen-Johnsen, K., Folkestad, B., Ødegård, G. (2018) Changing Patterns of Volunteering and Participation, in Enjolras, B., Strømsnes, K. (eds.) *Scandinavian Civil Society and Social Transformations, The Case of Norway*, Springer International Publishing AG, Springer Nature, 25–65.
- Ekeh, P. (1974) *Social Exchange Theory: The Two Traditions*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.
- Englert, B. (2019) *Personalmanagement in Nonprofit Organisationen. Zur Rolle des Person-Environment Fit*, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer.
- Esmond, J., Dunlop, P. (2004) Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia, CLAN WA Inc. research report.
- Etzioni, A. (1986) The Case for a Multiple-Utility Conception, *Economics and Philosophy*, 2, 159–183.
- Federal Emergency Management Agency, FEMA (2003). *Developing and Managing Volunteers: Student Manual*, Washington, DC, Government Printing Office.
- Fioramonti, L., Kononykhina, O. (2014) Measuring the Enabling Environment of Civil Society: A Global Capacity Index, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26, 466–487.
- Fisher, J. Cole, K. (1993) *Leadership and Management of Volunteer Programs: A Guide for Volunteer Administrators*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Galston, W., Levine, P. (1997) America's Civic Condition, *The Brookings Review*, 15 (4), 23–26.
- GHK (2010) *Study on Volunteering in the European Union – Country Report Bulgaria*, Study on behalf of the European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Published on 17 February 2010, Brussels.
- Hager, M. Brudney, J. (2011) Problems recruiting volunteers: Nature versus nurture, *Nonprofit Management & Leadership*, 22, 137–157.
- Haley-Lock, A. (2008) Happy Doing Good? How Workers' Career Orientations and Job Satisfaction Relate in Grassroots Human Services, *Journal of Community Practice*, 16 (2), 143–163.
- Helmig, B., Ingerfurth, S., Pinz, A. (2014) Success and Failure of Nonprofit Organizations: Theoretical Foundations, Empirical Evidence, and Future Research, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25 (6), 1509–1538.

- Henriksen, L., Strømsnes, K., Svedberg, L. (2019) Understanding Civic Engagement in the Scandinavian Context, in Henriksen, L., Svedberg, L., Sköndal, E. (eds.) *Civic Engagement in Scandinavia, Volunteering, Informal Help and Giving in Denmark, Norway and Sweden*, Springer Nature Switzerland, 1–31.
- Hibbert, S., Piacentini, M., Dajai, H. (2009) Understanding Volunteer Motivation for Participation in a Community Based Food Cooperative, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8 (1), 30–42.
- Hyde, M., Dunn, J., Bax, C., Chambers, S. (2016) Episodic Volunteering and Retention: An Integrated Theoretical Approach, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45 (1), 45–63.
- Hustinx, L., Lammertyn, F. (2003) Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective, *Voluntas, International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14 (2), 167–187.
- Inglehart, R. (2003) Modernization and Volunteering, in Dekker, P., Halman, L. (eds.) *The Values of Volunteering, Cross-Cultural Perspectives*, Springer Science, Business Media New York, 55–70.
- Inglehart, R., Baker, W. (2000) Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values, *American Sociological Review*, 65 (1), 19–51.
- Inglehart, R. (1997) *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Johns Hopkins University and International Labor Organization (2010) *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, Geneva, ILO.
- Kaltenbrunner, K. (2018) *Dynamisierung des Nonprofit-Managements Eine führungsorientierte Mikrofundierung von Dynamic Capabilities in NPOs*, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature.
- Macduff, N., Nettting, F., O'Connor, M. (2009) Multiple Ways of Coordinating Volunteers with Differing Styles of Service, *Journal of Community Practice*, 17, 400–423.
- Mason, D. (1984) *Voluntary Nonprofit Enterprise Management*, New York, Plenum Press.
- Mauss, M. (2002) *The Gift: Forms and Functions for Exchange in Archaic Societies*, London, Routledge Classics.
- McCurley, S. (1994) Recruiting and Retaining Volunteers, in Herman R. (ed.), *The Jossey Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management*, San Francisco, CA, Jossey-Bass, 511–534.
- Meijs, L., Brudney, J. (2007) Winning Volunteer Scenarios: The Soul of a New Machine, *The International Journal of Volunteer Administration*, 24 (6), 68–79.
- Menchik, P., Weisbrot, B. (1987) Volunteer Labor Supply, *Journal of Public Economics* 32, 159–183.
- Moody, M. (2008) Serial Reciprocity: A Preliminary Statement, *Sociological Theory*, 26 (2), 130–151.
- Musick, M., Wilson, J. (2008) *Volunteers: A Social Profile*, Bloomington, Indiana University Press.

- Omoto, A., Snyder, M. (2002) Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism, *American Behavioral Scientist*, 45 (5), 846–867.
- Putnam, R. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon & Schuster.
- Pynes, J. (2009) *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations a Strategic Approach*, N.J., John Wiley & Sons, Inc.
- Rehnborg, S. Bailey, W., Moore, M., Sinatra, C. (2009) *Strategic Volunteer Engagement: A Guide for Nonprofit and Public Sector Leaders*, OneStar Foundation, Austin, TX.
- Rogers, S., Jiang, K., Rogers, C., Intindola, M. (2016) Research Note Strategic Human Resource Management of Volunteers and the Link to Hospital Patient Satisfaction, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45 (2), 409–424.
- Sahlins, M. (1965) On the Sociology of Primitive Exchange, in Banton M. (ed.) *The Relevance of Models for Social Anthropology*, London, Tavistock, 139-236.
- Salamon, L., Haddock, M., Sokolowski, W. (2017) Closing the Gap? New Perspectives on Volunteering North and South, in Butcher, J., Einolf, C. (eds.) *Perspectives on Volunteering Voices from the South*, Springer International Publishing Switzerland, 29–51.
- Sennett, R. (2012) *Together: The rituals, pleasures and politics of cooperation*, New Haven, CT, Yale University Press.
- Simon, C., Mobekk, H. (2019) Dugnad: a Fact and a Narrative of Norwegian Prosocial Behavior, *Perspectives on Behavior Science*, 42, 815–834.
- Simon, H. (1990), A Mechanism for Social Selection and Successful Altruism, *Science*, 250, (4988), 1665–1668.
- Smith, D., Van Puyvelde S. (2016) Theories of Associations and Volunteering, in Smith, D., Stebbins, R., Grotz, J. (eds.) *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, Palgrave Macmillan, 59–89.
- Smith, D. (1994) Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23 (3), 243–263.
- Sokolowski, W. (1996) Show Me the Way to the Next Worthy Deed: Toward a Microstructural Theory of Volunteering and Giving, *Voluntas*, 7 (3), 259–278.
- Stebbins, R. (2012) Unpaid Work of Love: Defining the Work-leisure Axis of Volunteering, *Leisure Studies*, 10.1080/02614367.2012.667822.
- Steiss, A. (2003) *Strategic Management for Public and Nonprofit Organizations*, N.Y., Routledge.
- Studer, S. (2016) Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45 (4) 688–714.
- United Nations Volunteers, Independent Sector (2001) *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit*, Bonn, Germany & Washington, DC, UNV & Independent Sector.
- United Nations Volunteers (1999) *Expert Working Group Meeting on Volunteering and Social Development*, New York, November 29–30.
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M. (2011) *A New Deal for NPO Governance and Management: Implications for Volunteers Using*

Psychological Contract Theory, *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 22 (4), 639–657.

Wilson, D., Hessen, D. (2014) Blueprint for the Global Village, *Clidynamics: The Journal of Quantitative History and Cultural Evolution*, 5 (1), 123–157.

Wilson, D. (2015) *Does altruism exist?: Culture, genes, and the welfare of others*, New Haven, CT, Yale University Press.

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

Worth, M. (2019) *Nonprofit Management Principles and Practice*, The George Washington University, CQ Press, SAGE Publications, Inc.

Wuthnow, R. (1991) *Acts of Compassion*. Princeton, NJ, Princeton University Press.

Ziemek, S. (2005) Economic Analysis of Volunteers' Motivation: A Cross-country Study, *The Journal of Socio-Economics*, 35, 532–555.