

ההתנדבות פנים רבות לה: הוויית ההתנדבות בגל הראשון של מגפת הקורונה בראי דפוסי ההתנדבות

ליאת קוליק, רונית בר² וליאורה ארנון³

מטרת המחקר הייתה לבחון הבדלים בחוויית ההתנדבות במגפת הקורונה על פי שלושה דפוסי התנדבות: התנדבות מסורתית – המתבצעת בעיקר פנים אל פנים, התנדבות וירטואלית – המתבצעת באמצעים דיגיטליים, והתנדבות היברידית – המשלבת התנדבות וירטואלית והתנדבות מסורתית. מדגם המחקר כלל 657 מתנדבים שנדגמו מכלל אוכלוסיית המתנדבים בגל הראשון של מגפת הקורונה, וחויית ההתנדבות נבחנה בארבעה היבטים: המוטיבציוני, האפקטיבי, הקוגניטיבי וההתנהגותי. המחקר נערך בשיטה משולבת (Mixed Method), והנתונים נאספו באמצעות שאלונים שהופצו בקישור מקוון. בחלק האיכותני נערך ניתוח תמטי של תשובות המשתתפים לשאלה פתוחה, שבה הם התבקשו לתאר רגעים מיוחדים שחוו בהתנדבות. ממצאי המחקר העלו כי בהיבטים מסוימים חוויית ההתנדבות של המתנדבים ההיברידיים חיובית יותר מזו של האחרים: הם מונעים מתוך סולידריות חברתית יותר מאחרים, תחושת התרומה שלהם לקהילה היא הגבוהה ביותר, והם מגלים מחויבות רבה יותר להתנדבות. עם זאת, שביעות הרצון שלהם מהליווי המקצועי שהם מקבלים בהתנדבות נמוכה מזו של האחרים, והאפקט השלילי שהם חווים בהתנדבות גבוה יחסית. המתנדבים הווירטואליים מגלים מחויבות נמוכה יחסית להתנדבות, וגם שביעות הרצון שלהם מההיזון החוזר שהם מקבלים מהמוטבים נמוכה יחסית. בקרב המתנדבים המסורתיים וההיברידיים, תוכן הרגעים המיוחדים נושא בעיקר אופי רגשי וקשור למתן סיוע

המחקר נערך בשיתוף פיקוד העורף, ומומן על ידי משרד המדע והטכנולוגיה.
1 פרופסור מן המניין, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר-אילן
2 מנכ"לית המועצה הישראלית להתנדבות
3 מנהלת היחידה לחדשנות, המועצה הישראלית להתנדבות

תכליתי, ובמרכזם עומד המוטב. על בסיס הממצאים מוצגות המלצות מעשיות לארגונים ולעמותות המפעילים מתנדבים.

מילות מפתח: התנדבות, מגפת הקורונה, התנדבות וירטואלית, התנדבות מסורתית, התנדבות היברידית

1. מבוא

מגפת הקורונה הייתה מצב חירום שהביא לפגיעה בתחומי חיים מגוונים ברחבי העולם ולצורך מידי במתנדבים,⁴ שהם משאב יקר ערך עבור קהילות המתמודדות עם המשבר. ואכן במשבר הקורונה, לצד צורת ההתנדבות המסורתית פנים אל פנים, שנתנה מענה לצרכים המגוונים של האוכלוסייה (למשל, Sandage, 2020), התפתחו צורות נוספות של התנדבות בישראל (אלמוג-בר ובר, 2020) ובעולם (Lachance, 2021; Seddighi, Salmani, Ermolaeva, & Basheva, 2020).

מחקר זה התמקד במתנדבים בגל הראשון במגפת הקורונה, ובחן באמצעות שילוב של מערך מחקר כמותי ומחקר איכותני הבדלים בחוויית ההתנדבות, על רכיביה השונים, בשלושה דפוסי התנדבות: התנדבות מסורתית – המתבצעת בעיקר פנים אל פנים (וחלקה בטלפון); התנדבות וירטואלית – המתבצעת באמצעות וואטסאפ, זום וכדומה (Miao, Schwarz, & Schwarz, 2020); והתנדבות המתבצעת באופן היברידי המשלב התנדבות מסורתית והתנדבות וירטואלית (Hester et al., 2020). מתוך הנחה כי התנסות טובה בהתנדבות תבטיח מחויבות לאורך זמן, חשוב להבין את ההבדלים בחוויית ההתנדבות על פי דפוסי השונים. מהממצאים ניתן יהיה לגזור המלצות המותאמות לסוגים השונים של המתנדבים הפועלים בעת משבר, ולהציע למנהלי מתנדבים ולאנשי מקצוע כיצד להפעיל מתנדבים בעת חירום ולשמר אותם, כך שחוויית ההתנדבות תהיה מהנה ומתגמלת ותגרום להם להיות מחויבים להתנדבות בהווה ובעתיד.

4 בכל מקום שמצוינת בו המילה מתנדבים, הכוונה היא למתנדבים ולמתנדבות.

2. סקירת ספרות

מאפייני מגפת הקורונה והשלכותיהם על ההתנדבות

מגפת הקורונה עונה על ההגדרה "מצב חירום", אך כיוון שמאפייניה ייחודיים הם נותנים את אותותיהם במגמות ההתנדבות במהלכה וקובעים את אופי הגורמים המאיצים התנדבות, וכן את החסמים להתנדבות. אחד ממאפייניה הבולטים של המגפה הוא הזמן הפנוי הרב שנוצר בקרב שיעור גבוה של האוכלוסייה בישראל בשל היפלטות ממעגל העבודה. בקרב אלו שנפלטו משוק העבודה אפשר להצביע על מובטלים, על עובדים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) ועל עובדים שפרשו מהעבודה בפרישה מוקדמת עקב מצוקה ארגונית או חשש מהידבקות בניגף בשל גילם המתקדם. מחקרים שנערכו בעולם (Blustein & Guarino, 2020) ובישראל (Achdut & Refaeli, 2020) ובחנו את סוגיית ההשפעה של ההיפלטות משוק העבודה בעת מגפת הקורונה, הצביעו על תחושות של לחץ, חרדה ומצוקה.

עובדים שנפלטו משוק העבודה ראו בהתנדבות אמצעי למלא את הזמן הפנוי ולשמור על הדימוי עצמי שלהם כחיוניים ותורמים לחברה, וכן הזדמנות ליצירת קשרים חברתיים (Bowe et al., 2020). ואומנם על פי ממצאי סקר שנערך בישראל בעת הגל הראשון במגפת הקורונה, כ-25% מהאנשים שנפלטו ממעגל העבודה התנדבו בצורה זו או אחרת (אלמוג-בר ובר, 2020). גורם נוסף במניין מאיצי ההתנדבות בתקופה זו היה המגוון הנרחב של אפשרויות התנדבות שהמציאות זימנה. בשל הסגר, חלק גדול מההתנדבות התבצע בצורה וירטואלית, ושיעור המתנדבים בערוץ זה היה גבוה לאין שיעור מזה המקובל בשגרה: 63% לעומת 4% (אלמוג-בר ובר, 2020).

לצד המאיצים, משבר הקורונה טמן בחובו חסמים לא מעטים להתנדבות, שנבעו ממצוקות שפגעו בחוסן האישי והלאומי (Bareket-Bojmel, Shahar, & Margalit, 2020). אף שלא נערכו מחקרים רבים בסוגיה זו, אפשר להניח כי המצוקות הללו עשויות להשפיע על הנטייה להתנדב. במניין החסמים להתנדבות בולטים החשש מהידבקות בעת המפגש עם המוטבים, וחסמים פסיכולוגיים אשר נבעו מהמציאות שהמגפה כפתה, ובעקבותיה – יצירת סדר עולם חדש. מצב הרוח הלאומי התאפיין בתחושת חוסר ודאות עמוקה, בטרדות במגוון תחומים – כגון פגיעה כלכלית או חשש מפגיעה כלכלית בקרב שיעור נרחב באוכלוסייה – בתחושת בדידות בתקופת הסגר ובאיום ממשי לבריאות (קמחי, מרציאנו, אשלי ועדיני, 2020). זאת ועוד, עקב הסגר תקופה זו התאפיינה בגעגועים לסבים ולסבתות או לבני משפחה מבוגרים שהמגע עימם נמנע, והם הודגשו בשל חוסר היכולת להיפגש במועדים שהחברה הישראלית נוהגת להתכנס, כגון פסח ויום העצמאות. מצוקה זו עשויה הייתה לפגוע במורל ולהביא להתכנסות פנימה, ובעקבותיה להיעדר רצון לסייע לאחר הנזקק.

הסגר במגפת הקורונה יצר גם לחצים חריפים בשל העומס במערכת המשפחה-עבודה שחוו הורים אשר עבדו מהבית, בעיקר הורים שילדיהם קטנים והם נדרשו להשגיח עליהם, לטפל בהם ולהפעיל אותם (קוליק, רמון ובלקאני-נהוראי, טרם פורסם). זאת ועוד, המעבר של מערכת החינוך ללמידה מקוונת דרש התגייסות של הורים לסייע לילדיהם בסוג חדש של למידה. התגייסות זו גזלה מההורים אנרגיות פיזיות, אנרגיות נפשיות וזמן, ומכיוון שכך, פחתו המשאבים שהיו זמינים עבורם להתנדבות. יתר על כן, מקומות רבים המהווים בשגרה כר נרחב להתנדבות (כגון בתי חולים או מערכת החינוך) נסגרו בפני מתנדבים בשל החשש מהידבקות, בפרט של בני הגילים המבוגרים או מי שנמנים עם קבוצות סיכון. ייתכן שמגמות סותרות אלו (מאיצים לעומת חסמים) גרמו לכך שבגל הראשון של מגפת הקורונה היה שיעור המתנדבים בישראל דומה לשיעור ההתנדבות בעת שגרה, ועמד על 20.3% (אלמוג-בר ובר, 2020).

אופיו של מצב החירום בגל הראשון של המגפה, אשר מנע מאנשים בקבוצות סיכון לצאת מהבית, הכתיב את תחומי ההתנדבות. הבולטים שבהם היו סיוע ברכישה ובשינוע של תרופות ומזון לאוכלוסייה מוחלשת, תמיכה נפשית עקב הבדידות והאיום הקיומי, והתנדבות בתחום החינוך. תחומי התנדבות בולטים נוספים בגל הראשון היו העברת סדנאות, הרצאות ושיעורים מקוונים, ושמרטפות לילדיהם של עובדים שהוגדרו כחיוניים למשק, דוגמת הצוותים הרפואיים. יש לציין כי לצד המאפיינים הייחודיים של ההתנדבות שנבעו מאופי התקופה, מאפיינים מסוימים של ההתנדבות בשגרה נשמרו גם בתקופת הקורונה. כך, מספר המתנדבים היה גדול ממספר המתנדבות – מגמה האופיינית לישראל, אך לא לרוב מדינות העולם, ושיעור המתנדבים הדתיים והחרדים היה גבוה מזה של החילונים (אלמוג-בר ובר, 2020).

על פי סקר שנערך בישראל בגל הראשון של המגפה (אלמוג-בר ובר, 2020), 25% מהנפלטים משוק העבודה התנדבו בצורה כלשהי, ו-65% מהאנשים שאיבדו את מקום עבודתם הביעו נכונות להתנדב לו היה מוצע להם תפקיד מעניין. המשבר הלא צפוי והסגר יצרו דרישה לסייע, בפרט לאוכלוסייה מוחלשת שחסינותה נמוכה יחסית. עבור החפצים להירתם למשימה זו, נוצרו צורות מגוונות של התנדבות. חלקן מוכרות, כגון התנדבות שאופייה מסורתי, וחלקן חדשות יותר, כגון ההתנדבות הווירטואלית וההתנדבות ההיברידית (המשלבת התנדבות מסורתית והתנדבות וירטואלית), ששכיחותן עלתה בעשורים האחרונים (Cravens, 2000). על כן, בשל מאפייניה הייחודיים של מגפת הקורונה, כפי שצוין, התפתחו בעת המגפה מגוון דפוסי של התנדבות.

3. המחקר

במחקר זה נבחנו ההבדלים בחוויית ההתנדבות בעת מגפת הקורונה בין שלושה דפוסים של התנדבות: התנדבות שאופייה מסורתי, התנדבות שאופייה וירטואלי והתנדבות שאופייה

היברידי. חוויית ההתנדבות נבחנה מכמה היבטים היוצרים תמונה כוללת של אופי ההתנדבות: המוטיבציה, הרגש, הקוגניציה וההתנהגות.

ההיבט המוטיבציוני

היבט זה של חוויית ההתנדבות נבחן באמצעות שני גורמים: מניעי ההתנדבות, והחשיבות שהמתנדבים מייחסים לפעילות ההתנדבות. על פי התיאוריה הפונקציונליסטית, אנשים פונים להתנדבות כדי למלא באמצעותה צרכים בעלי אופי מגוון (Clary & Snyder, 1999). במהלך השנים הוצגו מודלים שונים לחקר מניעי ההתנדבות: המודל החד-גורמי (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991), המודל הדו-גורמי (Frisch & Gerrard, 1981), המודל התלת-גורמי (Butt, Hou, Soomro, & Morrow-Howell & Mui, 1989), מודלים הכוללים ארבעה גורמים (Acquadro Maran, 2017; Neely & Lengnick-Hall, 2013) ומודל ששת הגורמים (Clary & Snyder, 1999).

אף שהוצעו מודלים שונים למניעי ההתנדבות, בקרב חוקרים קיימת הסכמה כי לעוצמתם של מניעי ההתנדבות יש תרומה רבה להסבר המחויבות להתנדבות, על מדדיה השונים, לאורך זמן (Clary & Snyder, 1999; Güntert, Neufeind, & Wehner, 2015; Omoto, Snyder, & Hackett, 2010; Stukas, Hoyer, Nicholson, Brown, & Aisbett, 2016). במחקר זה בחנו את ההיבט המוטיבציוני של ההתנדבות באמצעות שלושה סוגי מניעים: המניעים האינסטרומנטליים ומניעי הבריחה מהמציאות באמצעות ההתנדבות – שהם דוגמה למניעים אגואיסטיים, שכן שני הסוגים מתייחסים למילוי צרכיו של הפרט, ומניעי הסולידריות החברתית – שהם דוגמה למניעים אלטרואיסטיים המכוונים למלא את צרכי האחר. נוסף על המניעים הספציפיים, הנחנו גם כי החשיבות שהמתנדבים מייחסים לפעילות ההתנדבות היא כוח מניע רב-עוצמה להתנדבות, ועל כן כללנו גם גורם זה בהיבט המוטיבציוני של ההתנדבות והתייחסנו אליו כאל מניע שאופיו כללי. יש להדגיש כי החשיבות שהמתנדבים מייחסים להתנדבות כהיבט מוטיבציוני של ההתנדבות טרם נבחנה, ובחינת הסוגיה במחקר זה היא ראשונית.

ההיבט הרגשי

מצבו הרגשי של המתנדב קשור לנטייה להתנדב. מצב רגשי חיובי מביא לפתיחות, לקשב לאחר ולערנות לצרכיו ולמצוקותיו, ומתוך כך מגביר את הנטייה להושיט לו סיוע בעת הצורך (Kaliterna-Lipovčan & Zvezdana Prizmić, 2016). מנגד, מצב רגשי שלילי מביא להתכנסות פנימה ולרצון לדאוג לעצמי, ולכן במקרה זה פוחתת הנטייה להושיט סיוע לזולת (MacDougall & McCann, 2020). מתוך כך, במחקר זה נבחנה תרומתן של הרווחה הנפשית בעת ההתנדבות ושל תחושת התרומה למוטבים כרכיבים רגשיים של חוויית ההתנדבות.

א. רווחה נפשית

לצורך הגדרת המושג אימצנו במחקר זה את הגישה הדו-גורמית, המבחינה במושג הכללי "רווחה נפשית" בשני רכיבים: אֶפֶקט חיובי (Positive affect), המתייחס למדדים של אושר וסיפוק, ואֶפֶקט שלילי (Negative affect), המתייחס למדדים של דאגה, חרדה ודיכאון (Watson, Clark, & Carey, 1988). על בסיס גישה זו, במחקר הנוכחי נבדקה הרווחה הנפשית בהתנדבות באפקט החיובי ובאפקט השלילי.

ב. תחושת תרומה למוטבים

תחושת התרומה למוטבים היא דוגמה למצב רגשי המיטיב עם המתנדבים, שכן תחושה זו משפרת את האינטראקציה החברתית שלהם (Musick & Wilson, 2003), ותורמת להערכתם העצמית ולרווחתם הנפשית (Narushima, 2005).

ההיבט הקוגניטיבי

מקובל להתייחס לעמדותיו של הפרט כאל סכמה קוגניטיבית המייצגת את הערכותיו ותפיסותיו באשר לסוגיה מסוימת או לתחום מסוים. בהמשך לכך, חוקרים מזהים שביעות רצון בתחומים שונים כעמדה חברתית (Rhodes, 1983). במחקר זה שביעות הרצון מההתנדבות מייצגת את ההיבט הקוגניטיבי של חוויית ההתנדבות. בהמשך לגישה הדו-גורמית לשביעות רצון בעבודה שהציגו הרצברג ואחרים (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959), ואומצה מאוחר יותר לתחום ההתנדבות (Haski-Leventhal, Kach, & Pournader, 2016), הבחנו במושג "שביעות רצון מההתנדבות" בשני גורמים: שביעות רצון אינטרינזית, המתייחסת לתוכן ההתנדבות – כגון תחושות משמעות, אתגר, גיוון ועשייה באמצעות ההתנדבות (Oostlander, Güntert, & Wehner, 2014); ושביעות רצון אקסטרינזית, המתייחסת לסיפוק מתנאי ההתנדבות, מהיחסים עם המוטבים ומהיבטים נוספים שאינם קשורים לתוכן ההתנדבות (Kulik, Bar, & Dolev, 2016).

ההיבט ההתנהגותי

היבט זה נבחן באמצעות התנהגויות או נטייה להתנהגויות עתידיות המצביעות על מחויבותם של משתתפי המחקר להתנדב לאורך זמן. אפשר להגדיר מחויבות להתנדבות על בסיס המושג "מחויבות לארגון", המשקף נאמנות לעשייה הארגונית והתמדה בארגון, ומתבטא בקשר מתמשך בין הפרט לארגון (Muchinsky, 2006). בהמשך לחוקרים אחרים שבחנו מחויבות להתנדבות בעת חירום (Kulik et al., 2016; Plummer et al., 2008), בחנו היבט זה באמצעות שלושה מדדים: שכיחות ההתנדבות בעת המגפה, הנטייה להתנדב בעתיד, וכן מדד עקיף שבחן את הנטייה להמליץ לחברים להתנדב כדי להעמיק את מערך ההתנדבות.

ארבעת ההיבטים שצוינו – המוטיבציוני, הרגשי, הקוגניטיבי וההתנהגותי – סיפקו תמונה כוללת של חוויית ההתנדבות בגל הראשון של מגפת הקורונה, ועל בסיסם בחנו הבדלים בין מתנדבים המייצגים בפעילותם שלושה דפוסי התנדבות: המסורתי (להלן **המתנדבים המסורתיים**), הווירטואלי (להלן **המתנדבים הווירטואליים**) וההיברידי (להלן **המתנדבים ההיברידיים**). גוף הידע בסוגיית דפוסי ההתנדבות החלופיים לדפוס המסורתי מצומצם ביותר, ועד כה פורסמו מחקרים אחדים השופכים אור על הגורמים המאייצים את השימוש בדפוסים אלו. כך למשל מצאו הורסטמן, וינטר, רוזנר וקרמר (Horstmann, Winter, Rösner, & Krämer, 2018) כי הנעה לבטא ערכים או לפתח קריירה באמצעות ההתנדבות היו מנבאים מובהקים לרצון להשתמש בטכנולוגיה המוטמעת בטלפונים החכמים כדי לקדם פעילות התנדבות בעת חירום. נוסף על כך, במחקרם של קוקס ואחרים (Cox et al., 2018) נמצא קשר חיובי בין התנדבות וירטואלית מקוונת והתמדה בה לבין מוטיבציה, הבנה ולמידה יעילה. מחקרים אחרים שנערכו בתקופת מגפת הקורונה התמקדו בתוצאות החיוביות של השימוש בדפוסי התנדבות חלופיים. כך למשל טען לצ'אנס (Lachance, 2021) כי בד בבד עם היותן של צורות ההתנדבות החלופיות אמצעי לתרום לחברי הקהילה הזקוקים לסיוע בעת המגפה, הן גם אמצעי העומד לרשות המתנדב לשימור קשרים חברתיים ולמילוי הזמן הפנוי אשר נכפה על האוכלוסייה עקב המגבלות שהוטלו. לבסוף, במחקר שנערך באירן בעת מגפת הקורונה נמצא כי ההתנדבות המקוונת מאפשרת למגוון אוכלוסיות – כגון נכים, קשישים או תושבי אזורים לא עירוניים – להצטרף למערך המתנדבים בקהילה, אם כי במחקר זה נמצא גם כי צורות ההתנדבות החלופיות מפחיתות את המחויבות להתנדבות (Sedighi et al., 2020).

המחקרים שעסקו בהתנדבות חלופית התמקדו בחקר הגורמים המנבאים התנדבות זו או בתוצאותיה, אולם למיטב ידיעתנו לא נערכו מחקרים שהשוו את חוויית ההתנדבות על היבטיה השונים בין מתנדבים הפועלים בדפוסי ההתנדבות השונים. על כן, בהיעדר ידע מוקדם, בחנו את שאלת המחקר בצורה אקספלורטיבית, ללא השערות מוקדמות.

4. מערך המחקר

המחקר נערך בשיטה משולבת (Mixed Method), ברובו בשיטה כמותית ובחלקו בשיטה איכותנית. במחקר האיכותני התבקשו המשתתפים לענות על כמה שאלות פתוחות. במאמר זה ערכנו ניתוח תמטי לשאלה אחת, שבה הם התבקשו לתאר את הרגעים המיוחדים שחוו בהתנדבות. ממצאיהם של שני מערכי המחקר משלימים זה את זה ומעמיקים את ההבנה באשר להבדלים בחוויית ההתנדבות על פי דפוסי השונים.

המחקר הכמותי

א. המדגם ואיסוף הנתונים

נתוני המחקר נאספו בחודש מארס 2020, בגל הראשון של מגפת הקורונה. הנתונים נאספו באמצעות קישור מקוון שהפיצה המועצה להתנדבות לעמותות התנדבות שונות הפועלות בשגרה, וכן בעת מגפת הקורונה. מקור נוסף היה קישור מקוון שהופץ באתרי התנדבות שונים הפועלים בשגרה וכן בעת מגפת הקורונה.

מדגם המחקר כלל 657 משתתפים, מהם 225 גברים (37.0%) ו-432 נשים (69.0%). התפלגות משתתפי המחקר על פי דפוס ההתנדבות: מתנדבים מסורתיים – 508 (77.3%); מתנדבים וירטואליים – 47 (7.2%); מתנדבים היברידיים – 102 (15.6%). גילם הממוצע של משתתפי המחקר היה 32.5 (SD=14.5).⁵ יש לציין כי למעט מין המשתתפים, לא נמצאו בין שלוש קבוצות המחקר הבדלים מובהקים במשתני הרקע. בשלושת דפוס ההתנדבות שיעור הנשים היה גבוה בהשוואה לזה של גברים, אך ההבדלים בין המינים בלטו בעיקר בדפוס ההיברידי, שבו הפער בין שיעור המתנדבות לשיעור המתנדבים גבוה מזה שנמצא בשני הדפוסים האחרים.

תחומי ההתנדבות העיקריים של משתתפי המחקר היו רכישת מזון ותרופות וחלוקתם, פעילות בתחום החינוך, שמרטפות לילדי עובדים חיוניים במשק ועידוד ומתן תמיכה נפשית לנוקדים. ההתנדבות הווירטואלית התבצעה באמצעות דואר אלקטרוני, פייסבוק, שיחות וידאו אישיות או קבוצתיות ומערכות מקוונות אחרות שבאמצעותן המתנדבים נתנו עצות ותמיכה, סייעו לילדים הלומדים מהבית בשיעורים פרטיים והעבירו סדנאות שונות והרצאות.

ב. כלי המחקר

כלי המחקר כללו שאלונים המתייחסים למגוון גורמים המגדירים את ארבעת ההיבטים של חוויית ההתנדבות.

▪ ההיבט המוטיבציוני

שאלון מניעי ההתנדבות: השאלון הוא גרסה מקוצרת של שאלון שפיתחו קלארי ואחרים (Clary, Snyder, & Ridge, 1992). השאלון המקוצר פותח על ידי קוליק ואחרים (Kulik et al., 2016) במטרה להעריך את מניעי התנדבות במצב חירום אחר בישראל – מבצע "צוק איתן", והוא מכיל 12 פריטים. מניעי ההתנדבות כפי שנבחנו בשאלון נמצאו קשורים למחויבות להתנדבות לאורך זמן במבצע "צוק איתן" (Kulik et al., 2016), ובמחקר נוסף נמצא כי הוא מבדיל בין גברים לנשים ובין קבוצות גיל שונות במשתנים המגדירים את חוויית ההתנדבות

5 להתפלגות משתני הרקע האחרים ראו לוח 1.

(Kulik, 2017). משתתפי המחקר התבקשו לציין את עוצמת המניע שהביא אותם להתנדב בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (כלל לא) ועד 5 (במידה רבה).

לוח 1: התפלגות משתני הרקע על פי דפוס ההתנדבות

χ^2	דפוס היברידי (N=102)	דפוס וירטואלי (N=47)	דפוס מסורתי (N=508)	המשתנה
				מגדר
$\chi^2_{(2)}=7.24^*$	22 (21.3%)	15 (31.0%)	188 (37.0%)	גברים
	80 (78.7%)	32 (69.0%)	320 (63.0%)	נשים
				השכלה
$\chi^2_{(4)}=8.58$	8 (7.8%)	2 (3.5%)	43 (8.5%)	תיכונית חלקית
	47 (46.4%)	11 (24.1%)	244 (48.0%)	תיכונית מלאה
	47 (45.8%)	34 (72.4%)	221 (43.5%)	אקדמית
				סטטוס משפחתי
$\chi^2_{(4)}=3.41$	71 (69.7%)	29 (62.1%)	320 (62.9%)	רווק/ה
	22 (21.1%)	16 (34.5%)	150 (29.6%)	נשוי/ה
	9 (9.2%)	2 (3.4%)	38 (7.5%)	גרופ/ה או אלמ/ה
				סטטוס תעסוקתי
$\chi^2_{(4)}=8.58$	47 (46.1%)	32 (69.0%)	239 (47.0%)	עובד/ת
	40 (39.5%)	8 (17.2%)	158 (31.1%)	אינו עובד/ת
	15 (14.5%)	7 (13.8%)	111 (21.9%)	לומד/ת
$t_{(4)}=2.35$				גיל
	32.34	38.29	32.12	M
	15.20	15.15	14.35	SD

* p<.05

ניתוח גורמים שבוצע בשיטת ה-Varimax חשף שלושה עולמות תוכן המשקפים שלושה מניעים להתנדבות, שהסבירו 65% מהשונות ($Eigenvalue > 1$): מניעים אינסטרומנטליים – פריטים המצביעים על רווח אישי שהמתנדב מפיך באמצעות ההתנדבות, לדוגמה: "אני מתנדב כי ההתנדבות מאפשרת לי לרכוש ולשפר מיומנויות חברתיות"; מניעי בריחה מהמציאות – פריטים המתארים את ההתמודדות עם המצוקה באמצעות ההתנדבות, לדוגמה: "אני מתנדב כי ההתנדבות היא בריחה טובה מהצרות שלי"; ומניעי סולידריות

חברתית המתארים רצון לסייע לקהילה, לדוגמה: "אני מתנדב כי שלומם של חברי הקהילה חשוב לי". עבור כל אחד מהמניעים חושב ציון אחד באמצעות ממוצע כל הפריטים שהוא כולל. ככל שהציון גבוה יותר, עוצמת המניע גבוהה יותר. המהימנות הפנימית אלפא קרונבך שנמצאה לשלושת הגורמים הייתה טובה: המניעים האינסטרומנטליים $\alpha=0.87$; מניעי הבריחה מהמציאות $\alpha=0.83$; ומניעי הסולידריות החברתית $\alpha=0.86$.

החשיבות המיוחסת להתנדבות: זו נבדקה באמצעות שאלה אחת, ובה המשתתפים התבקשו לציין את מידת החשיבות שהם מייחסים להתנדבות, בסולם בן עשר דרגות: מ-1 (בכלל לא חשוב) ועד 10 (חשוב מאוד).

▪ ההיבט הרגשי

שאלון הרווחה הנפשית: הרווחה הנפשית נבחנה באמצעות שאלון הבודק אפקט חיובי ואפקט שלילי (Watson et al., 1988; Positive and Negative Affect Schedule-PANAS). השאלון כולל 29 פריטים ומורכב משני גורמים: האחד משקף את האפקט החיובי של תחושת הרווחה הנפשית, לדוגמה "מאושר", "מתרגש", "עליז"; האחר משקף את האפקט השלילי, לדוגמה "עצוב", "מבוהל", "עצבני". משתתפי המחקר התבקשו לציין בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (בכלל לא) ועד 5 (תמיד), באיזו מידה הם חוו בעת ההתנדבות את התחושות המוצגות בשאלון. לכל אחד מהסולמות חושב ציון אחד, וכך עבור גורם האפקט החיובי ככל שהציון היה גבוה יותר, תחושת הרווחה הנפשית בעת ההתנדבות הייתה גבוהה יותר; ועבור גורם האפקט השלילי ככל שהציון היה גבוה יותר, תחושת הרווחה הנפשית בעת ההתנדבות הייתה נמוכה יותר. המהימנות הפנימית אלפא קרונבך שנמצאה במחקר זה הייתה טובה: עבור האפקט החיובי $\alpha=0.87$, ועבור האפקט השלילי $\alpha=0.85$.

תחושת התרומה לקהילה: זו נבדקה באמצעות שאלה אחת, שבה התבקשו המשתתפים לציין את תחושתם באשר למידת התרומה שלהם לקהילה בסולם בן חמש דרגות: מ-1 (תחושת תרומה נמוכה) ועד 5 (תחושת תרומה גבוהה).

▪ ההיבט הקוגניטיבי

שאלון שביעות רצון אינטרינזית מההתנדבות: גורם זה נבחן על בסיס שאלון שפותח על ידי קוליק (2006). השאלון כולל 12 פריטים הבוחנים את שביעות רצונם של המתנדבים מהיבטים אינטרינזיים המתייחסים לתוכן ההתנדבות, לדוגמה: "באיזו מידה אתה מרוצה מתחושת המשמעות המוענקת על ידי ההתנדבות?" המשתתפים התבקשו לדרג את תשובותיהם בסולם בן חמש דרגות, מ-1 (כלל לא) ועד 5 (במידה רבה), והציון חושב באמצעות ממוצע של כל הפריטים. ככל שהציון גבוה יותר, שביעות הרצון האינטרינזית מההתנדבות (להלן **שביעות רצון אינטרינזית**) גבוהה יותר. המהימנות הפנימית אלפא קרונבך שנמצאה לשאלון במחקר זה הייתה גבוהה, $\alpha=0.90$.

שאלון שביעות רצון אקסטרניזית מההתנדבות: מתוך שאלון שפותח על ידי קוליק ואחרות (Kulik et al., 2016) במטרה לבחון שביעות רצון מהיבטים שאינם שייכים לתוכן ההתנדבות אלא לתנאי החיצוניים, נבחרו שני פריטים אשר תוכנם רלוונטי לשלושת דפוסי ההתנדבות שנבחנו: קבלת היזון חוזר מהמוטבים, וליווי מקצועי בהתנדבות. סולם התשובות היה בן חמש דרגות, מ-1 (בכלל לא מרוצה) ועד 5 (מרוצה מאוד). הציון חושב לכל שאלה בנפרד, מתוך התייחסות לכל אחת מהן כמייצגת היבט שונה של ההתנדבות שאופיו אקסטרניזי. ככל שהציון היה גבוה יותר, שביעות הרצון מאותו היבט הייתה גבוהה יותר.

▪ **ההיבט ההתנהגותי**

היבט זה נבחן באמצעות שלוש שאלות שבחנו התנהגויות בהווה והתנהגויות עתידיות צפויות המשקפות מחויבות לפעילות ההתנדבות: שכחות ההתנדבות מדי שבוע בעת המגפה; השכיחות הצפויה של ההתנדבות בעתיד לאורך זמן; ושאלה עקיפה: "עד כמה תמליץ לחבריך להתנדב בעתיד?" סולם התשובות היה בן חמש דרגות, מ-1 (בכלל לא) ועד 5 (במידה רבה). הציון חושב לכל שאלה בנפרד.

שאלון רקע: השאלון כלל מגוון מאפיינים: גיל, השכלה, מידת דתיות, סטטוס משפחתי, הורות, סטטוס תעסוקה, מקום מגורים, מקום ההתנדבות וסוג ההתנדבות (בשגרה, ספונטנית).

ג. ממצאים

כדי לבחון את ההבדלים בין שלוש קבוצות המחקר בוצעו ניתוחי שונות חד-כיווניים. במקרים שבהם נמצאו הבדלים מובהקים, נערך מבחן פוסט-הוק מסוג בונפרוני כדי למצוא את מקור ההבדל בין הקבוצות. נציג להלן את ההבדלים בחוויית ההתנדבות על פי שלושת ההיבטים.

▪ **ההיבט המוטיבציוני**

ניתוח השונות מגלה כי בקרב שלוש קבוצות המתנדבים נמצא דמיון במדרג עוצמת המניעים, ונמצא כי הראשונים במדרג היו מניעי הסולידריות החברתית, אחריהם המניעים האינסטרומנטליים, ולבסוף מניעי הבריחה מהמציאות. בצד דמיון זה, נמצא בין הקבוצות דמיון גם בעוצמת המניעים האינסטרומנטליים ומניעי הבריחה מהמציאות, ואולם במניעי הסולידריות החברתית נמצאו הבדלים: עוצמת מניעים אלו בקרב המתנדבים ההיברידיים הייתה גבוהה מזו שנמצאה בקרב המתנדבים הווירטואליים והמסורתיים (ראו לוח 2).

הבדלים בין קבוצות המתנדבים נמצאו גם בגורם הנוסף של ההיבט המוטיבציוני – החשיבות המיוחסת להתנדבות. על פי מבחן פוסט-הוק מסוג בונפרוני, ההבדל מקורו בכך שהמתנדבים ההיברידיים מייחסים להתנדבות חשיבות רבה יותר מהמתנדבים המסורתיים

והווירטואליים, והמתנדבים המסורתיים מייחסים להתנדבות חשיבות רבה יותר מהמתנדבים הווירטואליים.

לוח 2: הבדלים במשתני חוויית ההתנדבות על פי דפוס ההתנדבות

משתנה	דפוס מסורתי		דפוס וירטואלי		דפוס היברידי		F	Eta ²
	SD	M	SD	M	SD	M		
היבט מוטיבציוני: מניעים								
אינסטרומנטלי	0.90	3.14	0.97	3.14	0.84	3.25	0.38	.001
בריחה מהמציאות	1.30	2.18	1.36	2.18	1.21	2.47	0.60	.002
סולידריות	0.74	4.20	0.82	4.20	0.56	4.58	**6.32	.021
חשיבות ההתנדבות	1.79	7.90	2.10	7.90	1.55	8.84	* 3.09	.012
היבט רגשי								
אפקט חיובי	0.80	3.32	1.10	3.32	0.83	3.52	1.80	.007
אפקט שלילי	0.78	1.79	1.07	1.79	0.77	1.85	* 3.24	.012
תחושת תרומה	0.78	4.12	0.98	4.12	0.75	4.54	** 5.49	.017
היבט קוגניטיבי: שביעות רצון								
אינטרינזית	0.92	3.65	1.01	3.65	0.75	3.92	1.82	.008
היזון חוזר	0.99	3.87	1.31	3.87	1.02	4.32	* 3.01	.01
ליווי מקצועי	1.24	3.75	1.17	3.75	1.47	3.08	*** 11.48	.045
היבט התנהגותי								
התנדבות בהווה	1.50	2.68	1.12	2.68	1.31	3.78	*** 9.34	.028
התנדבות בעתיד	1.05	4.39	1.01	4.39	0.85	4.52	1.72	.006
המלצה לחברים	0.99	4.21	1.08	4.21	0.71	4.60	** 4.14	.013

p<.05 *
 p<.01 **
 p<.001 ***

▪ **ההיבט הרגשי**

באפקט החיובי של הרווחה הנפשית בהתנדבות לא נמצאו הבדלים בין שלוש הקבוצות, אולם נמצאו ביניהן הבדלים באפקט השלילי. בקרב המתנדבים המסורתיים האפקט השלילי היה הנמוך ביותר, אחריהם המתנדבים הווירטואליים, והאפקט השלילי הגבוה ביותר נמצא בקרב המתנדבים ההיברידיים. כן נמצאו הבדלים בין הקבוצות באשר לתחושת התרומה לקהילה: בקרב המתנדבים המסורתיים וההיברידיים תחושת התרומה לקהילה הייתה גבוהה יותר מזו שנמצאה בקרב המתנדבים הווירטואליים.

▪ **ההיבט הקוגניטיבי**

בין שלוש הקבוצות לא נמצאו הבדלים בשביעות הרצון האינטרינזית, אולם נמצאו הבדלים בשני המדדים של שביעות הרצון האקסטרינזית. כך באשר להיזון חוזר מהמוטבים, שביעות רצונם של המתנדבים הווירטואליים בגורם זה הייתה נמוכה בהשוואה לזו של המתנדבים המסורתיים וההיברידיים, ובאשר לליווי המקצועי, שביעות רצונם של המתנדבים ההיברידיים בגורם זה הייתה נמוכה מזו של המתנדבים הווירטואליים והמסורתיים.

▪ **ההיבט ההתנהגותי**

שכיחות ההתנדבות בקרב המתנדבים ההיברידיים בעת המגפה הייתה גבוהה מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות, ושכיחות ההתנדבות בקרב המתנדבים המסורתיים הייתה גבוהה מזו שנמצאה בקרב המתנדבים הווירטואליים. כלומר שכיחות ההתנדבות בקרב המתנדבים ההיברידיים הייתה הגבוהה ביותר, לאחריה זו של המתנדבים המסורתיים, ולבסוף זו של המתנדבים הווירטואליים. כמו כן, בהשוואה למתנדבים המסורתיים והווירטואליים, המתנדבים ההיברידיים נטו יותר מאחרים להמליץ לחברים להתנדב. יש לציין כי לא נמצאו הבדלים בין שלוש הקבוצות בנטייה להתנדב בעתיד.

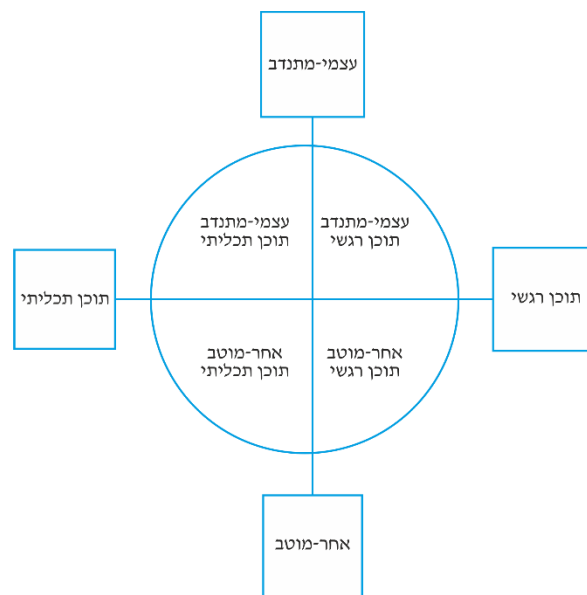
המחקר האיכותני

מטרת המחקר האיכותני הייתה להעמיק את הידע שעלה במחקר הכמותי באשר להבדלים בחויית ההתנדבות במגפת הקורונה על פי שלושה דפוסי התנדבות. לשם כך בחנו את החוויה הסובייקטיבית של משתתפי המחקר באמצעות שאלה פתוחה: "ציין/ני בכמה משפטים רגע מיוחד שחווית בהתנדבות". לשאלה זו התקבלו 391 תשובות שתיארו את הרגעים המיוחדים בהתנדבות באמצעות משפט אחד או יותר. התפלגות המשתתפים שענו לשאלה זו לפי דפוסי ההתנדבות הייתה: 305 בדפוס המסורתי, 68 בדפוס ההיברידי, ו-18 בדפוס הווירטואלי.

ניתוח התשובות בקבוצות השונות בוצע בנפרד בשיטת הניתוח התמטי (Thematic Analysis; (Clarke & Braun, 2013), שהיא שיטה מקובלת לניתוח באמצעות זיהוי תכנים, ארגונים והענקת משמעויות מוכללות העולות מתוך תיאוריהם של משתתפי המחקר. הניתוח התמטי נערך בכמה שלבים. בתחילה נקראו תשובותיהם של המשתתפים ונכתבו רשמים ראשוניים

באשר לנושאים העולים מהחוויות שתיארו. בהמשך נערך קידוד פתוח של יחידות משמעות העולות מהתיאורים, והן סווגו לקטגוריות. על בסיס הקטגוריות זוהו שתי תמות מרכזיות, דהיינו רעיונות הטומנים בתוכם משמעות מוכללת העולה מתשובותיהם של המשתתפים באשר למקור הרגע המיוחד בהתנדבות. התמה האחת מתייחסת למי שעומד במוקד הרגע המיוחד: העצמי (המתנדב) או האחר (המוטב); התמה האחרת מתייחסת לתוכנו של הרגע המיוחד: רגשי או תכליתי. על בסיס שתי התמות שזוהו בנינו מודל של חוויית רגעים מיוחדים, המציג שני צירים דו-קוטביים: הציר העצמי-אחר (ציר המתנדב-מוטב) והציר התכליתי-רגשי. השילוב ביניהם יוצר מטריצה המשקפת ארבעה פרופילים של רגעים מיוחדים שחוו המתנדבים (ראו תרשים 1): העצמי-רגשי; העצמי-תכליתי; האחר-רגשי; האחר-תכליתי. בכל אחד מהפרופילים זוהו קטגוריות מובחנות, כפי שנציג בהמשך.

תרשים 1: פרופילים של רגעים מיוחדים בהתנדבות



א. פרופיל העצמי-רגשי

בפרופיל זה נכללו רגעים מיוחדים בהתנדבות אשר במוקד שלהם עמד המתנדב (העצמי), והם נוגעים לפן הרגשי שלו, ומתוך כך גורמים לו להתרגשות ולהרגשה טובה. הפרופיל כלל שתי קטגוריות: הכרת תודה מצד המוטבים, ותחושות קרבה והשתייכות.

▪ הכרת התודה

הכרת התודה שהביעו המוטבים כלפי המתנדבים התבטאה לעיתים בצורה מילולית, לעיתים בתקשורת לא מילולית – למשל באמצעות העיניים או הבעות פנים, ולעיתים בצורה מוחשית כגון הענקת מתנה למתנדב בגלוי או בסתר. הכרת התודה, על שלל צורותיה, ריגשה את המתנדבים, והייתה במקרים רבים מקור לחוויה של רגע מיוחד בהתנדבות. לדוגמה: "כשהתקשרתי לקשישים לוודא שהם בבית לפני חלוקת המזון, חלקם האריכו בדיבור בטלפון והודו לנו, רגעים מרגשים שכאלו".

▪ קרבה והשתייכות

תחושות הקרבה וההשתייכות התבטאו ברגעים מיוחדים שבהם המתנדבים הרגישו כי בינם לבין המוטבים נרקמה תחושת קרבה, לעיתים עד כדי חוויה של אינטימיות, שנוצרה מתוך תחושת השתייכות לקהילה או לחברה הישראלית בכללותה. לדוגמה: "רגע מיוחד בשבילי היה כשהילדים שהייתי איתם באו וביקשו ממני לעזור בדברים, או שיתפו אותי בדברים אישיים מהחיים שלהם"; או "התרגשתי באותם רגעים בהם הרגשתי קרוב לעשרות שעזרתי להם בחודש זה".

ב. פרופיל העצמי-תכליתי

פרופיל זה כלל חוויות של התרגשות אשר במוקד שלהם עומד המתנדב, והן נובעות מהשלמה מוצלחת של פעילות בעלת אופי תכליתי וחיוני בהתנדבות אשר העצימה את המתנדב. הפרופיל כלל שתי קטגוריות: השלמת משימה חיונית ופיתוח עצמי ולמידה.

▪ השלמת משימה חיונית

קטגוריה זו התבטאה ברגעים מיוחדים שבהם המתנדב הגיע להכרה של תכליתיות בהתנדבות באמצעות השלמת פעילות, אשר עצם השלמתה העצים אותו וגרם לו נחת. לדוגמה: "הרגשתי שאני מוביל לשינוי, חזרה ממשימה של 14 שעות במשמרת דגימת בדיקות (קורונה), וההרגשה שאני עוזר במלחמה הזאת".

▪ פיתוח עצמי ולמידה

קטגוריה זאת התבטאה ברגעים מיוחדים שבהם בוצעו פעילויות שיש בהן תכלית עבור המתנדב, כגון צמיחה אישית באמצעות ההתנדבות, רכישת מיומנויות או למידה חדשה. לדוגמה: "שיפרתי את הידע שלי בתקשורת מקוונת באמצעות ההתנדבות. זה נתן לי תחושה טובה של למידה חדשה, התפתחות ועדכניות".

ג. פרופיל האחר-רגשי

בפרופיל זה נכללו רגעים מיוחדים אשר במוקד שלהם עמדו המוטב או הקהילה, והם נבעו מתחושה של התרגשות בקרב המוטבים. מתוך כך, הרגעים המיוחדים שחוו המתנדבים התרחשו באמצעות תיווך של התרגשות שחוו המוטבים. פרופיל זה כלל קטגוריה אחת:

▪ **תחושת סיפוק והנאה של המוטב**

זו התבטאה ברגע מיוחד שחוו המתנדבים באמצעות חוויה טובה או מרגשת שעברו המוטבים, מתוך מילוי צורכיהם של האחרונים. לדוגמה: "אני עוזר לילדים בתיכון במתמטיקה בזום, והבעת הפנים (של התלמידה) כאשר היא הצליחה, האושר שלה אמר הכול".

ד. פרופיל האחר-תכליתי

פרופיל זה כלל רגעים מיוחדים אשר במוקד שלהם עמד המוטב, והוא מבטא התרגשות שחוו המתנדבים מתוך סיוע תכליתי וחיוני למוטבים שנעזרו בהם בצורה ממשית. מתוך כך, הרגע המיוחד שחוו המתנדבים נובע מסיפוק מוצלח של צרכי המוטב באמצעות פעילות ההתנדבות. פרופיל זה כלל קטגוריה אחת:

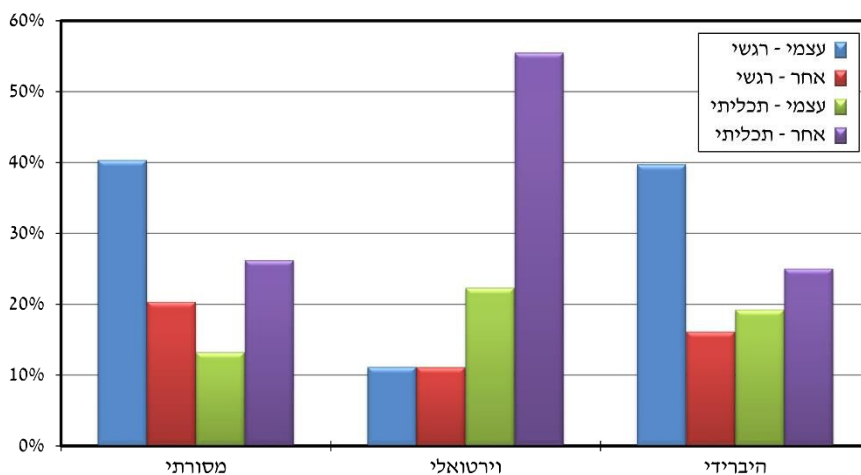
▪ **מילוי צרכיו של המוטב**

לדוגמה, "הבאתי תרופות חיוניות לאשה זקנה שחששה שלא יהיו לה תרופות בקורונה והסרתי דאגה מליבה".

ה. שכיחות הפרופילים

הצגה של שכיחות הפרופילים מאפשרת להסיק מסקנות באשר להבדלים בין שלוש קבוצות המתנדבים ברגעים המרגשים שחוו בהתנדבות (ראו תרשים 2).

תרשים 2: שכיחות הפרופילים על ההתנדבות. על פי דפוסי ההתנדבות



כפי שאפשר לראות בתרשים 2, בקרב המתנדבים הווירטואליים הרגעים המיוחדים נקבעים על ידי תוכן תכליתי עבור העצמי או עבור האחר, אך התוכן התכליתי עבור האחר בולט יותר.

כך בקרבם הפרופיל הדומיננטי של הרגעים המיוחדים בהתנדבות הוא פרופיל האחר-תכליתי (55%), אחריו פרופיל העצמי-תכליתי (22.3%), ושכיחות הפרופילים העצמי-רגשי והאחר-רגשי נמוכה יותר (11% בכל אחד מהם). נוכל אפוא לטעון כי המתנדבים הווירטואליים ממוקדים בעשייה ההתנדבותית בקידום סיוע תכליתי לאחר, ובמידה מסוימת בקידום האישי התכליתי, וכי הפן הרגשי בולט פחות בתיאור הרגעים המיוחדים שחוו.

לעומתם, בקרב המתנדבים המסורתיים וההיברידיים הפרופיל הדומיננטי הוא העצמי-רגשי (40.3%-ו-39.7%, בהתאמה), ואחריו מופיע הפרופיל האחר-תכליתי (26.2% בקרב המסורתיים; 25.0% בקרב ההיברידיים). על כן נוכל לטעון כי בקרב המתנדבים המסורתיים וההיברידיים, תוכן הרגע המיוחד הוא בעיקר רגשי ובמוקד שלו עומד העצמי. כלומר מתנדבים אלו רואים את היחסים עם המוטבים כחוויית השיא בהתנדבות, והם שגורמים להם להתרגשות.

במבט כולל נוכל להסיק כי בקרב המתנדבים הווירטואליים אופיים של הרגעים המרגשים קשור לתכליתיות המסייעת לאחר, ואילו בקרב המתנדבים המסורתיים הרגעים המרגשים קשורים לפן הרגשי של עצמם. בתוך בין שני דפוסים מובחנים אלו מצויים המתנדבים ההיברידיים, המדגישים את ההיבט הרגשי הקשור לעצמי, אך במידה פחותה מזו של המסורתיים.

5. דיון

ממצאינו מצביעים על דמיון לצד הבדלים בולטים בהיבטיה השונים של חוויית ההתנדבות בין המתנדבים בשלושת הדפוסים. בהיבט המוטיבציוני, יש דמיון בין שלוש הקבוצות במדרג מניעי ההתנדבות, ובראש סולם המניעים עומדים מניעי הסולידריות החברתית, אחריהם המניעים האינסטרומנטליים, ולבסוף מניעי הבריחה מהמציאות. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקר קודם (Kulik et al., 2016) שנערך במבצע "צוק איתן", וכן עם ממצאי מחקרים אחרים שנערכו בעולם בעת חירום (Aminizadeh, Eslamishahr Babaki, Beyramijam, Aminizadeh, & Sheikhbardsiri, 2016; Lowe & Fothergill, 2003). נראה כי בעת חירום – ללא הבדל בדפוס ההתנדבות – המניע האלטרואיסטי הוא הבולט ביותר מבין יתר מניעי ההתנדבות.

דמיון נוסף בין שלוש הקבוצות בהיבט המוטיבציוני נוגע לעוצמה שנמצאה למניעים האגואיסטיים (המניעים האינסטרומנטליים ומניעי הבריחה מהמציאות באמצעות ההתנדבות), אולם בקרב המתנדבים ההיברידיים עוצמתם של מניעי הסולידריות החברתית גבוהה במובהק מזו שנמצאה בקרב שתי הקבוצות האחרות. באשר לגורם הנוסף בהיבט המוטיבציוני של חוויית ההתנדבות – החשיבות המיוחסת להתנדבות – המתנדבים ההיברידיים מייחסים לפעילות ההתנדבות בעת חירום חשיבות רבה יותר משמייחסים לה

המתנדבים האחרים. לפיכך אפשר להסיק כי בקרב קבוצה זו המוטיבציה להתנדב גבוהה מזו שנמצאה בקרב המתנדבים הווירטואליים והמסורתיים.

בהיבט ההתנהגותי של חוויית ההתנדבות, מהממצאים עולה כי מחויבותם של המתנדבים ההיברידיים להתנדבות היא רבה יותר מזו של שתי הקבוצות האחרות. כך לעומת שתי הקבוצות האחרות, בקרב המתנדבים ההיברידיים נמצאו שכיחות גבוהה יותר של ההתנדבות בהווה, ונטייה להרחיב את מערך המתנדבים באמצעות גיוס חברים להתנדב.

כלל הממצאים באשר למתנדבים מגלים בקבוצה זו אוריינטציה מגובשת להתנדבות, ככל הנראה בשל המודעות לכך שהתנדבות בעת חירום היא צו השעה ונועדה להעמיק את הסיוע לחברי הקהילה. זאת ועוד, המתנדבים ההיברידיים הם בעלי הנעה המבוססת על אוריינטציה לאחר, הם מגלים עוצמה גבוהה של מניעי סולידריות חברתית, מייחסים להתנדבות חשיבות רבה, ומבטאים בהתנהגותם מחויבות להתנדבות המתבטאת במדדים שונים של גורם זה. ואולם בצד היבטים אלו, שביעות הרצון של המתנדבים ההיברידיים מהליווי המקצועי שהם מקבלים בהתנדבות נמוכה מזו שנמצאה בקרב המתנדבים המסורתיים והווירטואליים, והאפקט השלילי שהם חווים גבוה יותר מזה שנמצא בשתי הקבוצות האחרות.

החסבר לממצא בדבר שביעות הרצון הנמוכה יחסית מהליווי המקצועי עשוי להיות קשור לאופי פעילותם של המתנדבים ההיברידיים. ייתכן שהם נהגו להתנדב בדרכים מסורתיות לפני המגפה, ובעת משבר הקורונה רצו להרחיב את פעילותם למען הקהילה והוסיפו צורת התנדבות נוספת, ההתנדבות הווירטואלית, אשר כפי שצוין, שיעורה בישראל בתקופה זו גדל. לפיכך, ייתכן שתחושת החסר בליווי מקצועי בקרב מתנדבים אלו נובעת מכך שבעת מגפת הקורונה הם הוסיפו לדפוס ההתנדבות המסורתי שפעלו בו קודם לכן את הדפוס הווירטואלי, שהיה חדש עבורם, והרגישו כי הוא אינו מגובה בליווי מקצועי מספק.

בצד הסבר זה, ייתכן הסבר נוסף ולפיו ההנעה הגבוהה של המתנדבים ההיברידיים, מחויבותם הרבה להתנדבות והרצון לסייע בצורה מיטבית, כל אלה מצביעים על כך שהם שואפים לליווי מקצועי יסודי יותר מזה הניתן כיום על ידי עמותות ואנשי מקצוע המלווים מתנדבים, שכן מטרתם היא לשפר את תפקודם ולתת מענה מרבי לצורכי המוטבים. אשר לרמה הגבוהה יחסית של האפקט השלילי בקרב המתנדבים ההיברידיים, המתבטא בעצב ובדאגה, יש לזכור כי מתנדבים אלו משלבים בפעילותם בעת ובעונה אחת שתי צורות התנדבות, וייתכן שבשל החשיפה האינטנסיבית למצוקת המוטבים הם חווים בהתנדבות אפקט שלילי רב יותר מהמתנדבים האחרים.

יש להדגיש כי לעומת המתנדבים המסורתיים וההיברידיים, שביעות הרצון של המתנדבים הווירטואליים מההיזון חוזר שהם מקבלים מהמוטבים נמוכה יותר. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקר שהצביע על רמות נמוכות של שביעות רצון בקרב אנשי צוות העובדים ב"קווים חמים" המעניקים תמיכה נפשית למוטבים, ועל כך שהם מתאפיינים ברמות גבוהות

של תחלופה ושל היעדרות (Johnson et al., 2018). נראה כי המגע פנים אל פנים עם המוטבים בהתנדבות המסורתית וההיברידית מאפשר ערוצי תקשורת פתוחים המעודדים היזון חוזר מידי זמין במפגש שנוצר עם המוטבים. זאת לעומת ערוצי התקשורת הווירטואליים, היוצרים אינטראקציה בעלת אופי טכני שבה לא בכל המקרים מתקבל היזון חוזר בסיום המפגש, וגם אם הוא מתקבל הוא מועבר באמצעות מסך המחשב, ולכן מגיע בצורה שאינה מספקת את המתנדבים.

על רקע היעדר מגע ישיר של המתנדבים הווירטואליים עם המוטבים, הצביעו קוקס ואחרים (Cox et al., 2018) על חשיבותו של היזון חוזר לפעילותם של מתנדבים אלו בעת ההתנדבות. ייתכן אפוא שהיעדרו של היזון חוזר מספק בקרב המתנדבים הווירטואליים עשה את החוויה שלהם בהתנדבות שונה מזו של שתי הקבוצות האחרות. כפי שמתקף מממצאי המחקר האיכותני, ממיפוי הרגעים המיוחדים בקרב המתנדבים הווירטואליים עולה כי אופיים תכליתי וממוקד בעיקר במילוי צורכי האחר, ואילו ההנאה מהצד הרגשי בתוך האינטראקציה בעת ההתנדבות, כפי שהיא מתבטאת בקבוצות המתנדבים האחרות, בולטת אצלם פחות. לעומת זאת, בקרב המתנדבים המסורתיים וההיברידיים דפוס ההתנדבות מאפשר מפגש פנים אל פנים, וזה מספק היזון חוזר וחוויה של רגעי שיא בהתנדבות אשר תוכנם רגשי, והם מתרחשים בתוך קשר בלתי אמצעי עם המוטבים.

על אף הבדלים אלו בין שלוש הקבוצות, נמצא ביניהן דמיון בשביעות הרצון האינטרינזית מההתנדבות, ונראה כי ללא קשר לדפוס ההתנדבות – המתנדבים חשים שביעות רצון באשר לתוכן ההתנדבות, למשמעותה, לאתגר הטמון בה ולאפשרות להתפתח באמצעותה.

מגבלות המחקר

למחקר הנוכחי יש כמה מגבלות. ראשית, המדגם בקבוצת המתנדבים הווירטואליים קטן יחסית. שנית, אף שמדגם המחקר היה נרחב והנתונים נאספו מעמותות רבות שפעלו בעת מגפת הקורונה, הדגימה הייתה דגימת נוחות. מגבלות אלו עשויות לפגום בהכללת הממצאים על כלל אוכלוסיית המתנדבים בישראל. שלישית, נתוני המחקר נאספו בעת הגל הראשון של מגפת הקורונה, ועל כן מספקים תמונה חלקית בלבד של חוויית ההתנדבות, על פי דפוסייה השונים, לאורך השלבים השונים של המגפה. לפיכך, במחקרים נוספים שיעסקו בעתיד בסוגיה זו יש להביא בחשבון מגבלות אלו.

מסקנות

נראה כי נוכל לאמץ את גישתם של האסטינקס ולמרטין (Hustinx & Lammertyn, 2003), אשר ראו בהתנדבות המודרנית (ההתנדבות החדשה) מעין סופרמרקט של הזדמנויות שעל מדפיו מונחות צורות שונות של נתינה למוטבים. המתנדבים משוטטים בסופרמרקט, ועליהם

לבחור את צורת הנתינה המתאימה להם ביותר. הצרכים הרבים של הקהילה בעת משבר מחד גיסא, ומגוון צורות ההתנדבות שהתפתחויות הטכנולוגיות מאפשרות מאידך גיסא, מאפשרים שפע של צורות נתינה – כמעט בכל זמן ובכל מקום שהמתנדבים והמוטבים מצויים בו. עוד עולה מהמחקר הכמותי והאיכותני כי חוויית ההתנדבות דומה במובן מסוים בכל אחד מהדפוסים שנבחנו, אך בה בעת היא ייחודית. מתוך כך, אף שהמתנדבים הווירטואליים מזהים רגעים מיוחדים בהתנדבות כקשורים לעשייה תכליתית למען האחר – המוטב, הם חשים חסר בהיזון חוזר מספק מהמוטבים, ואולי בשל כך המחויבות שלהם להתנדבות לאורך זמן נמוכה מזו שנמצאה בקרב המתנדבים האחרים. עקב מיעוט המתנדבים הווירטואליים שהשתתפו במחקר זה, יש להמשיך ולחקור בעתיד את מהימנותם של ההסברים שהוצעו באשר להבדלים בין הדפוסים השונים של ההתנדבות שנבחנו.

מסקנה נוספת העולה מהמחקר היא כי מחויבות רבה יותר להתנדבות, המתבטאת בהקדשת שעות רבות יחסית להתנדבות במגפת הקורונה, נמצאה בהתנדבות אשר שילבה ישן וחדש. כך היה בקרב המתנדבים ההיברידיים, אשר שילבו דפוסי התנדבות מסורתיים פנים אל פנים עם דפוסי התנדבות וירטואליים. מתוך כך, המתנדבים ההיברידיים מייחסים לפעילות ההתנדבות חשיבות רבה יותר מכפי שמייחסות לה הקבוצות אחרות, והבסיס המוטיבציוני שלהם מונע מתוך סולידריות חברתית. ואולם בצד חוויה חיובית זו, שביעות הרצון שלהם מהליווי המקצועי שהם מקבלים בעת ההתנדבות לוקה בחסר. על בסיס הממצאים, ובהנחה כי גם כאשר מגפת הקורונה תחלוף נמשיך לראות את דפוסי ההתנדבות הללו – אשר חלקם ישנים וחלקם חדשים ומייצגים את דפוסי ההתנדבות החדשה – עולות המלצות מעשיות לאנשי מקצוע ולארגונים המפעילים מתנדבים בעת שגרה ובעת חירום.

המלצות מעשיות

בכל מלחמה יש לוחמים וגיבורים, ונראה כי בעת המלחמה בנגיף הקורונה, בצד הצוותים הרפואיים שעמדו בחזית הלוחמה, פעלו גיבורים נוספים: המתנדבים שתרמו לקהילה במגוון צורות, אשר כולן הגבירו את החוסן הלאומי והעצימו את הנזקקים לסיוע. עם זאת, בקרב הציבור רווחת התפיסה כי בעת פעילות גומלין בין מתנדבים למוטבים יש לשים דגש על המוטב, וכך צרכיו וחסיכו של המתנדב זוכים להתייחסות ולתשומת לב פחותות. לכן אחת מהמלצותינו לאנשי מקצוע המגייסים ומפעילים מתנדבים היא להפנות את תשומת הלב להעצמת המתנדבים, המהווים משאב יקר ערך בעת שגרה – לא כל שכן בעת משבר. מומלץ אפוא לקיים לצרכני פעילות ההתנדבות, דהיינו הציבור הרחב, פעילות הסברה המעודדת הכרת תודה למתנדבים.

זאת ועוד, כפי שעולה ממחקר אשר הצביע על שחיקה נפשית גבוהה ואינטנסיבית בקרב מתנדבים ב"קווים חמים" המעניקים סיוע נפשי (Johnson et al., 2018), על אנשי המקצוע לשים לב לצורכי המתנדבים הפועלים בדפוסים החדשים יחסית (הווירטואליים

וההיברידיים), ומגלים חוסר שביעות רצון מהיבטים שונים של ההתנדבות. בהתבסס על מחקרים שהבליטו את תרומתן של תמיכה מקצועית והדרכה שוטפת למתנדבים בצורות ההתנדבות האלטרנטיביות (Cyr & Dowrick, 1991), יש לספק למתנדבים ההיברידיים ליווי מקצועי הולם ורחב המציע מענה לשתי צורות ההתנדבות שהם משלבים, ולהפעיל ערוצי תקשורת הולמים שיספקו היזון חוזר שוטף למתנדבים הווירטואליים באמצעים הדיגיטליים שהתנדבות זו מתקיימת בהם.

על מפעילי המתנדבים לגלות ערנות לצרכים המשתנים של המתנדבים הפועלים בדפוסים השונים, וכפי שצינו האסטינקס ולמרטין (Hustinx & Lammertyn, 2003), מתוך הצורות הרבות המצויות ב"סופרמרקט ההתנדבות", ומתגבשות לידי דפוסי התנדבות ישנים וחדשים, לכוון ולהדריך אותם לבחור את זו המתאימה להם ביותר. זאת ועוד, יש להביא בחשבון כי ההתנדבות ממלאת כיום פונקציות שונות עבור מתנדבים שונים. בקרב חלק מהמתנדבים ההתנדבות מהווה מעין קריירה שנייה, הזוכה לדגש רב יותר לאחר הפרישה מהעבודה ומעניקה לחייהם תוכן, תכלית ומשמעות (Van der Horst, Vickerstaff, Lain, Clark, & Baumberg Geiger, 2017), ובקרב אחרים היא ממלאת פונקציה משלימה לחיי העבודה ומפצה על עבודה שאינה מספקת או אינה מאתגרת (Rodell, 2013). על כן בתהליך של התמקצעות ההתנדבות, ובדומה לשירותי ייעוץ והכוון מקצועי, אפשר להציע למתנדבים שירותי ייעוץ והכוון אשר יסייעו להם לגלות את יכולותיהם, את תחומי העניין שלהם ואת נטיותיהם הגליויות והסמויות, ולתרגם בפועל לעשייה התנדבותית יצירתית, מאתגרת ותורמת. התאמת דפוס ההתנדבות לצורכי המתנדב, והתאמת פעילות ההתנדבות ליכולותיו הטכנולוגיות, לידע ולכישרון שלו, וכן לצורכי הקהילה בשגרה ובעת חירום, ייטיבו עם המוטבים והמתנדבים כאחד, ויבטיחו מחויבות להתנדבות לאורך זמן – לטובת כל השותפים בפעילות גומלין זו, שהיא רבת ערך.

מקורות

אלמוג-בר, מ' ובר, ר' (2020). **התנדבות ומעורבות חברתית בזמן משבר הקורונה בישראל: מידע, תובנות ואתגרים**. ירושלים: האוניברסיטה העברית בירושלים, המרכז לחקר החברה האזרחית והפילנתרופית בישראל.

קוליק, ל' (2006). חוויית ההתנדבות ומשאבי ההתנדבות בקרב נשים בשירותי הרווחה: ניתוח משווה, על-פי תקופות חיים. **ביטחון סוציאלי**, 72, 77–104.

קוליק, ל', רמון, ד' ובלקאני-נהוראי, מ' (טרם פורסם). **סומכות רק על עצמן: מתח ואסטרטגיות התמודדות בקרב אימהות שעבדו מהבית בעת הגל הראשון של מגפת הקורונה**.

קמחי, ש', מרציאנו, ה', אשלי, י' ועדיני, ב' (2020). **חוסן אישי, קהילתי ולאומי בישראל במהלך משבר הקורונה**. המכללה האקדמית תל חי – המרכז לחקר הדחק והחוסן; אוניברסיטת תל אביב.

Achdut, N., & Refaeli, T. (2020). Unemployment and psychological distress among young people during the COVID-19 Pandemic: Psychological resources and risk factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7163. <https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph17197163>

Aminizadeh, M., Eslamishahr Babaki, M., Beyramijam, M., Aminizadeh, M., & Sheikhbardsiri, H. (2016). Prioritizing motivational and satisfactorily factors of volunteer medical and health personnel in natural disasters. *Health in Emergencies and Disasters*, 1(2), 79–88. <http://hdq.uswr.ac.ir/article-1-58-en.pdf>

Bareket-Bojmel, L., Shahar, G., & Margalit, M. (2020). COVID-19-related economic anxiety is as high as health anxiety: Findings from the USA, the UK, and Israel. *International Journal of Cognitive Therapy*, 1–9. <https://dx.doi.org/10.1007%2Fs41811-020-00078-3>

Blustein, D. L., & Guarino, P. A. (2020). Work and unemployment in the time of COVID-19: The existential experience of loss and fear. *Journal of Humanistic Psychology*, 60(5), 702–709. <https://doi.org/10.1177%2F0022167820934229>

Bowe, M., Gray, D., Stevenson, C., McNamara, N., Wakefield, J. R., Kellezi, B., Wilson, I., et al. (2020). A Social cure in the community: A mixed-method exploration of the role of social identity in the experiences and well-being of community volunteers. *European Journal of Social Psychology*, 50(7), 1523–1539. <https://doi.org/10.1002/EJSP.2706>

Butt, M. U., Hou, Y., Soomro, K. A., & Acquadro Maran, D. (2017). The ABCE model of volunteer motivation. *Journal of Social Service Research*, 43(5), 593–608. DOI: 10.1080/01488376.2017.1355867

Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26(2), 120–123.

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111%2F1467-8721.00037>

Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333–350. <https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>

Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284. doi:10.1177/0021886391273003

- Cox, J., Oh, E. Y., Simmons, B., Graham, G., Greenhill, A., Lintott, C., Masters, K., et al. (2018). Doing good online: The changing relationships between motivations, activity, and retention among online volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(5), 1031–1056. <https://doi.org/10.1177%2F0899764018783066>
- Cravens, J. (2000). Virtual volunteering: Online volunteers providing assistance to human service agencies. *Journal of Technology in Human Services*, 17(2-3), 119–136. https://doi.org/10.1300/J017v17n02_02
- Cyr, C., & Dowrick, P. W. (1991). Burnout in crisisline volunteers. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 18(5), 343–354. https://www.academia.edu/36750505/Burnout_in_crisisline_volunteers
- Frisch, M. B., & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9(5), 567–579. <https://doi.org/10.1007/BF00896477>
- Güntert, S. T., Neufeind, M., & Wehner, T. (2015). Motives for event volunteering: Extending the functional approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(4), 686–707. <https://doi.org/10.1177%2F0899764014527797>
- Haski-Leventhal, D., Kach, A. P., & Pournader, M. (2016). Revisiting corporate volunteering: The impact of intrinsic and extrinsic motivation to volunteer. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.13322abstract>
- Herzberg, F., Mausner, F., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hester, T. B., Cartwright, J. D., DiGiovine, D. G., Karlic, K. J., Kercheval, J. B., DiGiovine, B., Steven E., et al. (2020). Training and deployment of medical students as respiratory therapist extenders during COVID-19. *ATS Scholar*, 1(2), 145–151. <https://doi.org/10.34197/ats-scholar.2020-0049PS>
- Horstmann, A. C., Winter, S., Rösner, L., & Krämer, N. C. (2018). SOS on my phone: An analysis of motives and incentives for participation in smartphone-based volunteering. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 26(1), 193–199. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12174>
- 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. doi: 10.1023/A:1023948027200
- Johnson, J., Hall, L. H., Berzins, K., Baker, J., Melling, K., & Thompson, C. (2018). Mental healthcare staff well-being and burnout: A narrative review of trends, causes, implications, and recommendations for future interventions. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/inm.12416>

- Kaliterna-Lipovčan, L., & Zvezdana Prizmić, L. (2016). What differs between happy and unhappy people? *SpringerPlus*, 5(1), 225. DOI 10.1186/s40064-016-1929-7
- Kulik, L. (2017). Volunteering during an emergency: A life stage perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(2), 419–441.
<https://doi.org/10.1177%2F0899764016655621>
- Kulik, L., Bar, R., & Dolev, A. (2016). Gender differences in emergency volunteering. *Journal of Community Psychology*, 44(6), 695–713.
<https://doi.org/10.1002/jcop.21795>
- Lachance, E. L. (2020). COVID-19 and its impact on volunteering: Moving towards virtual volunteering. *Leisure Sciences*, 43(1–2), 104–110
<https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1773990>
- Lowe, S., & Fothergill, A. (2003). A need to help: Emergent volunteer behavior after September 11th. *Beyond September 11th: An account of post-disaster research*, 293–314. Boulder, CO: Univ. of Colorado
- MacDougall, E. J. H., & McCann, S. J. (2020). The relation of neuroticism and social anxiety to willingness to volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 160(4), 459–464. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1677548>
- Miao, Q., Schwarz, S., & Schwarz, G. (2020). Responding to COVID-19: Community volunteerism and coproduction in China. *World Development*, 137, 105–128.
<https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.worlddev.2020.105128>
- Morrow-Howell, N., & Mui, A. C. (1989). Elderly volunteers: Reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13(3–4), 21–34.
https://doi.org/10.1300/J083V13N03_03
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56(2), 259–269.
[https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00025-4)
- Narushima, M. (2005). "Payback time": Community volunteering among older adults as a transformative mechanism. *Ageing and Society*, 25(4), 567–584.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X05003661>
- Neely, A. R., & Lengnick-Hall, M. L. (2013). The unfolding model of volunteer motivation. *Academy of Management Proceedings*, 2013(1), 12448.
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12448abstract>
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality*, 78(6), 1703–1734. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00667.x>

- Oostlander, J., Güntert, S. T., & Wehner, T. (2014). Linking autonomy-supportive leadership to volunteer satisfaction: A self-determination theory perspective. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(6), 1368–1387. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9395-0>
- Plummer, C. A., Ai, A. L., Lemieux, C. M., Richardson, R., Dey, S., Taylor, P., Spence, S., & Kim, H. J. (2008). Volunteerism among social work students during hurricanes Katrina and Rita: A report from the disaster area. *Journal of Social Service Research*, 34(3), 55–71. <http://doi.org/10.1080/01488370802086328>
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328–367. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56(5), 1274–1294. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/amj.2012.0611>
- Sandage, E. (2020). Volunteering during the Coronavirus pandemic. *The Volunteer Management Report*, 25(7), 2. <https://doi.org/10.1002/vmr.31471>
- Seddighi, H., Salmani, I., Ermolaeva, P., Basheva, O., & Sedeh, M. S. (2020). The challenges and opportunities of online volunteering for COVID-19 response in Iran: A qualitative study. *Research Square*. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-48770/v1>
- Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177%2F0899764014561122>
- Watson, D., Clark, L. A., & Carey, G. (1988). Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. *Journal of Abnormal Psychology*, 97(3), 346–353. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-843X.97.3.346>
- Van der Horst, M., Vickerstaff, S., Lain, D., Clark, C., & Baumberg Geiger, B. (2017). Pathways of paid work, care provision, and volunteering in later careers: Activity substitution or extension? *Work, Aging and Retirement*, 3(4), 343–365. <https://doi.org/10.1093/workar/waw028>

