

RICERCA ORIGINALE

# Inventario di motivazioni al volontariato - validazione preliminare

Antonio Capodilupo<sup>1</sup><sup>1</sup> Incaricato di insegnamento nell'Università "La Sapienza" di Roma, Psicologo dirigente dell'ASL Latina (in quiescenza)**Citation**

Capodilupo A. (2023).  
Inventario di motivazioni  
al volontariato - validazione preliminare  
Phenomena Journal, 6, 18-28.  
<https://doi.org/10.32069/pj.2021.2.219>

**Direttore scientifico**

Raffaele Sperandeo

**Supervisore scientifico**

Valeria Cioffi

**Journal manager**

Enrico Moretto

**Contatta l'autore**

Antonio Capodilupo  
[antonioapodilupo@gmail.com](mailto:antonioapodilupo@gmail.com)

**Ricevuto:** 29 aprile 2024**Accettato:** 4 settembre 2024**Pubblicato:** 4 settembre 2024**ABSTRACT**

Theoretical models identify various reasons why people choose to volunteer: multiple identities including the prosocial role, dispositional socio-educational factors, personal and organizational drives. Questionnaires are administered both for theoretical research and for the selection and accompaniment of volunteers. This study proposes the preliminary validation of an Inventory of motivations for volunteering, divided into two classes, other-directed and self-directed. The Inventory, self-produced also considering tools in use, is administered to 55 subjects who access volunteer work at two local associations. Although there are limits related to the sample representativeness, the validation of the instrument presents acceptable values: the reliability with the Cronbach's alpha statistic returns 0.772 for the other-directed dimensions, 0.603 for the self-directed dimensions and 0.749 for the set of dimensions; the fidelity tested with the Guttman split half coefficient reports 0.614 in the other-directed dimensions and 0.786 in the self-directed dimensions; the factor analysis clusters the variables into 4 components, which explain 69.6% of the total variance and which can be entitled as a coping: psycho-balancing, reparative, collaborative and solidarity. The results support the applicability of the Inventory, which can be confirmed by further studies. The tool, fully validated, can be used both to capture the pro-social or psycho-balancing profile of the new members to be admitted into the associations, and to pay attention to the subjects who report a low score in the other-directed dimensions and those who report a score above the average on the self-directed dimensions.

**KEYWORDS****Volunteering, other-directed motivations, self-directed motivations, inventory validation.****ABSTRACT IN ITALIANO**

I modelli teorici enucleano vari motivi, per cui le persone scelgono di fare volontariato: le identità multiple tra cui il ruolo prosociale, i fattori socio-educativi disposizionali, le spinte personali e organizzative. Vengono somministrati questionari sia per la ricerca teorica che per la selezione e l'accompagnamento dei volontari. Questo studio propone la validazione preliminare di un Inventario di motivazioni al volontariato, ripartite nelle due classi, eterodirette e autodirette. L'Inventario, autoprodotta anche considerando strumenti in uso, è somministrato a 55 soggetti che accedono al volontariato presso due associazioni locali. Sebbene siano presenti limiti connessi alla rappresentatività campionaria, la validazione dello strumento presenta valori accettabili: l'affidabilità con la statistica alpha di Cronbach restituisce 0,772 per le dimensioni etero-dirette, 0,603 per le dimensioni auto-dirette e 0,749 per l'insieme delle dimensioni; la fedeltà testata con il coefficiente split half di Guttman riporta 0,614 nelle dimensioni eterodirette e di 0,786 nelle dimensioni autodirette; l'analisi fattoriale clusterizza le variabili in 4 componenti, che spiegano il 69,6% della varianza totale e che sono intitolabili, in termini di coping psico-equilibratore, riparativo, collaborativo e solidaristico. I risultati depongono per l'applicabilità dell'Inventario, che può essere confermata da studi ulteriori. Lo strumento, compiutamente validato, si presta ad essere impiegato sia per cogliere il profilo prosociale o psico-equilibratore dei nuovi candidati da ammettere nelle associazioni, sia per attenzionare i soggetti che nelle dimensioni eterodirette riportino un punteggio basso e quelli che riportino un punteggio eccedente la media nelle dimensioni autodirette.

**PAROLE CHIAVE****Volontariato, motivazioni eterodirette, motivazioni autodirette, validazione inventario.**

Attribution-NonCommercial 4.0  
International (CC BY-NC 4.0)

## 1. Introduzione

A chi svolge attività di volontariato capita frequente, sia per finalità selettive che per mera curiosità, di sentirsi rivolgere la domanda “Perché hai scelto di fare il volontario?”.

Il quesito non è di poco conto e gli studiosi hanno proposto vari modelli di inquadramento delle risposte.

Il modello di identità di ruolo del volontariato sostiene che tra le identità multiple, che gli individui si formano attraverso le interazioni e le aspettative sociali, è interiorizzabile il ruolo di volontario: questo diventa parte del proprio concetto di sé, portando il volontario a ricercare attivamente opportunità di impegno prosociale e a permanere nella partecipazione alle attività specifiche [1-3].

Il modello funzionalista del volontariato sottolinea che le persone fanno volontariato per vari motivi, che possono essere classificati in diverse funzioni, come quelle sociali, legate alla carriera, protettive dell’ego e guidate dai valori [4-6].

Il modello di previsione dell’azione volontaria esamina i fattori disposizionali (età, genere, istruzione, aspetti psico-sociali) antecedenti alla scelta del volontariato, considerando l’organizzazione come l’ambiente in cui crescono i semi del volontariato [7].

Il modello integrato del processo del volontariato si incentra sull’identità di ruolo del volontario, in quanto determinata da tre fattori principali: motivazione valoriale *other-oriented*, integrazione con l’organizzazione, soddisfazione con l’organizzazione [8].

Grube e Piliavin [9] ipotizzano una possibile connessione tra motivazioni ed identità di ruolo, cioè una relazione tra l’identità di ruolo e le motivazioni ego-difensive, valoriali e sociali, sostenendo un rafforzamento reciproco delle due variabili nel favorire il mantenimento dell’attività di volontariato nel tempo.

Omoto & Snyder [5] hanno composto il *Voluntary Function Inventory*, diffusamente impiegato, in-dividuoando sei classi di motivazioni che spingono le persone a dedicarsi al volontariato:

- Valori altruistici e umanitari, per cui i volontari sentono di voler contribuire al bene comune e alla solidarietà;
- Comprensione o messa in pratica di abilità altrimenti inespresse e sviluppo di competenze e capacità specifiche;
- Valori sociali o interesse per le relazioni sociali e coinvolgimento nella costruzione di legami all’interno della comunità;
- Carriera o acquisizione di esperienze per un potenziale avanzamento d’impiego;
- Protezione dai sensi di colpa per avere o aver avuto più successo di altri;
- Miglioramento del Sé e dell’autostima o contributo alla propria crescita personale e aumento della fiducia in sé stessi.

Lo strumento si compone di 30 *item*, 5 per ciascuna classe di motivazioni, con risposte su scala Likert da 1 = per nulla importante a 7 = estremamente importante.

Ne è disponibile la versione italiana curata da Capanna, Steva e Imbimbo [10]. L'inventario, oggetto del presente studio, riconosce la pluralità delle motivazioni al volontariato ed espande il numero dei fattori considerati, clusterizzandoli nelle due aree *other-oriented* e *self-oriented*.

## 2. L'Inventario delle motivazioni al volontariato

### 2.1 Composizione

L'autore aveva già autoprodotta, in precedenza, un questionario e lo aveva somministrato a una classe di studenti, per cogliere le loro motivazioni nella scelta della professione di fisioterapista. Il "Questionario sulle motivazioni della scelta professionale di fisioterapista", si componeva di 12 affermazioni, con risposta su scala Likert a 4 gradini, da 1 = per nulla a 4 molto, aggregate in due sottoscale: motivazioni solidaristiche, o rivolte verso altri (i clienti), che esprimono la volontà di impegnarsi nell'aiuto personale ai pazienti, di mettere le proprie competenze a servizio della collettività più ampia e di lavorare in modo integrato con altre professionalità; e motivazioni ego-centrate, o rivolte verso sé, che esprimono il desiderio di riparare disagi interiori, di potenziare il livello dell'autostima e di espiare remoti o attuali sensi di colpa [11].

Sulla base del *format* impiegato e delle indicazioni in letteratura, è stato creato l'Inventario di motivazione al volontariato, riportato in appendice, multidimensionale e agile da compilare.

Esso si compone di 20 item, 2 per ciascun fattore motivazionale, con una scala di risposta Likert da 1 = per nulla a 5 = molto.

Le variabili, talune sovrapponibili alle 6 classi di Omoto & Snyder [5], sono declinate e raggruppate in:

a) etero-dirette:

Solidarietà (Sd), analoga ai Valori altruistici e umanitari, volti al bene della comunità;

Sviluppo delle abilità (Sa), analoga alla Comprensione, cioè pratica di conoscenze e abilità;

Relazionalità (Rl), analoga ai Valori sociali, per la costruzione di rapporti interpersonali;

Sostegno (So), indirizzato ad alleviare le pene e promuovere risorse nelle persone che soffrono;

Lavoro in équipe (Eq), come opportunità di lavorare in squadra e cooperare a risolvere i problemi;

b) auto-dirette:

Sensi di colpa (Sc), analoga alla Protezione, per psico-equilibrare benessere proprio e sfortuna altrui;

Distrazione (Ds), quale *coping* di distanziamento dai problemi personali, familiari e lavorativi;

Auto-fiducia (Fd), analoga al Miglioramento, nel darsi valore riconoscendosi meriti;  
Riparazione sociale (Rs), con il fine di mitigare con il bene il male diffuso nella società;

Auto-compensazione (Cm), per rimediare alla percezione di insicurezze del proprio Ego.

### 2.2 Somministrazione

L’Inventario è stato consegnato per auto-somministrazione a 55 soggetti, che hanno fatto domanda di ammissione a due associazioni locali di volontariato, nel biennio 2022-3.

Il campione, non casuale, è di genere prevalentemente femminile: 47 donne e 8 uomini; l’età media è di 48, 3 anni, con un minimo di 18 anni e un massimo di 70 anni.

### 2.3 Validazione preliminare

Lo strumento è stato sottoposto a test di affidabilità con la statistica *alpha* di Cronbach, che ha restituito i seguenti valori:

per le dimensioni etero-dirette: 0,772;

per le dimensioni auto-dirette: 0,603;

per l’insieme delle dimensioni: 0,749.

I numeri del primo e terzo risultato, tra 0,70 e 0,80, indicano buona qualità delle variabili misurate, che si rileva anche dalle elevate correlazioni entro il gruppo di impronta etero-diretta (Tav. 1a) e dalla correlazione tra le dimensioni etero- ed auto-dirette, pari a .339, significativa a livello 0,05 a due code.

Tav. 1a – Correlazioni di Pearson tra le dimensioni etero-dirette

N = 110 <sup>(a)</sup>	Solidarietà	Svil_abilità	Relazionalità	Sostegno	Lav_équipe
Solidarietà	1	0,094	,301**	,269**	,220*
Svil_abilità		1	,301**	,226*	,392**
Relazionalità			1	,212*	,278**
Sostegno				1	0,149
Lav_équipe					1

\*\* La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

\* La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code).

(a) Il valore di N è 110, poiché i soggetti (= 55) rispondono a 2 item per ogni dimensione

Il secondo risultato di *alpha* pari a 0,603 risulta soddisfacente e le correlazioni entro il gruppo delle dimensioni auto-dirette risultano parimenti elevate (Tav. 1b)

Tav. 1b - Correlazioni di Pearson tra le dimensioni auto-dirette

N = 110 <sup>(a)</sup>	Sensi_di_colpa	Distrazione	Autofiducia	Riparaz_sociale	Auto_compensaz
Sensi_di_colpa	1	,395**	0,114	,440**	,376**
Distrazione		1	,588**	,424**	,549**
Autofiducia			1	,333**	,481**
Riparaz_sociale				1	,372**
Auto_compensaz					1

\*\* . La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

L'*alpha* delle dimensioni auto-dirette potrebbe essere migliorato verosimilmente, riformulando gli *item* 2 e 12, relativi al Senso di colpa, dal momento che essi, nell'analisi delle associazioni tra un item e il totale di dimensione, presentano la correlazione più bassa.

Anche la fedeltà (o attendibilità), ovvero la proprietà di un test di fornire delle misurazioni stabili, risulta accettabile, poiché le due sezioni dell'inventario, sottoposte al test di divisione a metà (*split half*) di Guttman, riportano coefficienti di 0,614 (discreto) nelle dimensioni eterodirette e di 0,786 (molto buono) nelle dimensioni autodirette.

L'analisi fattoriale clusterizza le variabili in 4 componenti, che spiegano il 69,6% della varianza totale e che sono titolabili, in termini di *coping* (Tav. 2), come:

- 1 – *Coping* psico-equilibratore;
- 2 – *Coping* riparativo;
- 3 – *Coping* collaborativo;
- 4 – *Coping* solidaristico.

Tav. 2 – Analisi fattoriale delle variabili dell'inventario

Fattori	1	2	3	4
Solidarietà	-0,292	0,184	0,170	0,715
Sviluppo abilità	0,040	0,191	0,781	0,072
Relazionalità	0,180	0,487	0,344	0,436
Sostegno	0,231	-0,112	0,065	0,773
Lavoro in équipe	0,148	-0,124	0,819	0,155
Sensi di colpa	0,106	0,838	0,115	-0,097
Distrazione	0,764	0,366	0,097	-0,059
Auto-fiducia	0,881	-0,010	0,063	0,247
Riparazione sociale	0,367	0,692	-0,187	0,238
Auto-compensazione	0,657	0,382	0,210	-0,212

Metodo di estrazione: Analisi dei componenti principali.

Metodo di rotazione: Varimax con normalizzazione Kaiser.<sup>a</sup>

a. Convergenza per la rotazione eseguita in 7 iterazioni.

### 3. Applicazione dell’Inventario

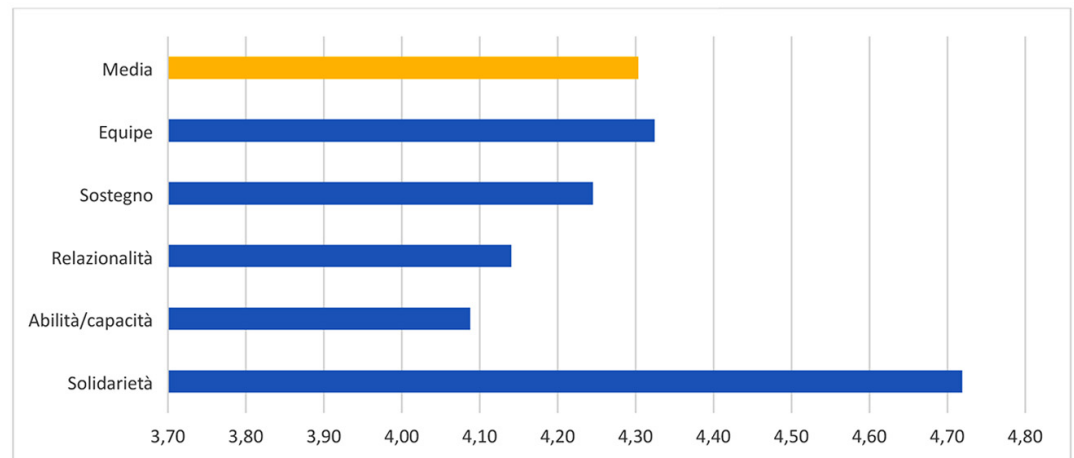
#### 3.1 Profilo delle motivazioni

Nella Tav. 3a sono riportate le medie e le deviazioni standard delle motivazioni eterodirette del campione interessato, che generano il profilo tracciato in Fig. 1a:

Tav. 3a - Statistiche descrittive delle motivazioni eterodirette

N = 110	Solidarietà	Svil_abilità	Relazionalità	Sostegno	Lav_équipe	TOT.
Media	4,7	4,1	4,1	4,2	4,3	4,30
Dev. std.	0,5	1,0	1,1	0,9	0,7	0,88

Fig. 1a – Profilo delle motivazioni eterodirette rispetto alla media



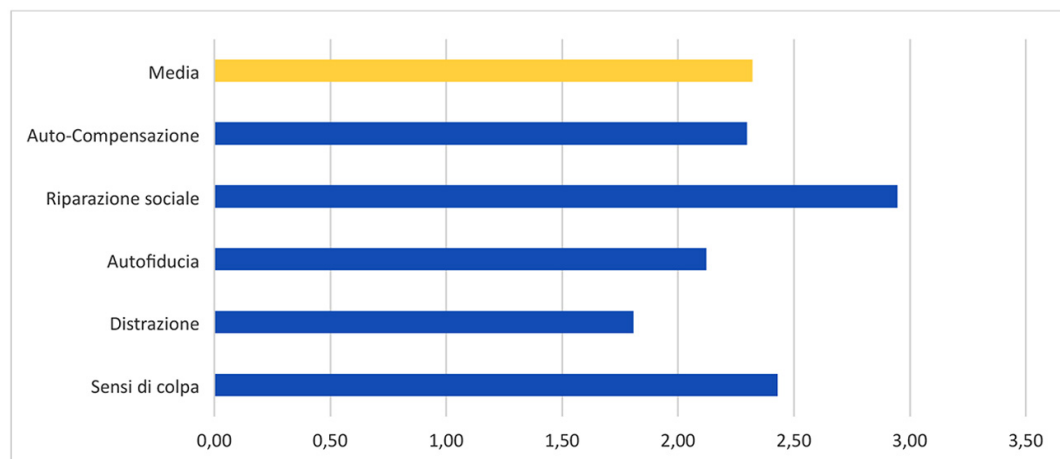
Nel profilo, spicca la dimensione solidarietà, quale espressione di motivazione umanitaria e altruistica dei volontari.

Nella Tav. 3b sono riportate le medie e le deviazioni standard delle motivazioni autodirette del campione interessato, che generano il profilo tracciato in Fig. 1b:

Tav. 3b – Statistiche descrittive delle motivazioni autodirette

N = 110	Sensi_di_colpa	Distrazione	Autofiducia	Riparaz_sociale	Auto_compensaz	TOT.
Media	2,5	1,8	2,2	2,9	2,3	2,32
Dev. std.	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,42

Fig. 1b – Profilo delle motivazioni autodirette rispetto alla media



Nel profilo, prevale la motivazione della riparazione sociale, quale desiderio di riparare con il bene personale il male diffuso nella società; le altre motivazioni si avvicinano alla media, mentre se ne distanzia in basso la distrazione, quale distanziamento dai problemi personali, familiari e lavorativi.

Al fine di semplificare la profilazione individuale e di gruppo, lo score delle motivazioni può essere espresso anche come somma aritmetica dei punteggi nei due *item* di ciascuna variabile, che, nel campione, riporta le seguenti medie e deviazioni standard:

a) etero-dirette: Solidarietà (Sd) 9,4 ( $\pm 0,8$ ); Sviluppo delle abilità (Sa) 8,2 ( $\pm 1,8$ ); Relazionalità (Rl) 8,3 ( $\pm 1,7$ ); Sostegno (So) 8,5 ( $\pm 1,1$ ); Lavoro in équipe (Eq) 8,6 ( $\pm 1,1$ ); Totale 52,47 ( $\pm 5,02$ );

b) auto-dirette: Sensi di colpa (Sc) 4,9 ( $\pm 2,3$ ); Distrazione (Ds) 3,6 ( $\pm 2,5$ ); Auto-fiducia (Fd) 4,2 ( $\pm 2,0$ ); Riparazione sociale (Rs) 5,9 ( $\pm 2,4$ ); Auto-compensazione (Cm) 4,6 ( $\pm 2,6$ ); Totale 23,21 ( $\pm 9,49$ ).

### 3.2 Discussione

In passato, la dialettica ha dibattuto sulla matrice altruista o egoista dell'impegno nel sociale. La questione appare oggi del tutto superata, poiché la presenza di motivazioni diverse da quelle di natura prosociale non contraddice il valore dell'agire volontario e perché, nelle attività di aiuto, il miglioramento personale si realizza, implicitamente, attraverso lo star meglio di altri [12].

A parere di Bramanti [13], citato da Marta, Guglielmetti e Pozzi [14], *“coloro che sono in grado di dichiarare che l'azione, che hanno messo in atto, risponde anche a bisogni propri mostrano una percezione più completa del proprio agire sociale. Solo in questo modo è possibile superare la tradizionale contrapposizione tra azione espressiva e azione solidaristica che sottende quasi l'idea che l'orientamento al sé sia totalmente in contrapposizione con l'orientamento agli altri. Al contrario si potrà essere più solidali quanto più si darà spazio alle esigenze intime e profonde che, necessariamente, saranno presenti nell'azione”*.

Omoto e Snyder [6,15] rilevano che molteplici motivazioni sostengono l'azione singola e Marta e Pozzi [16] affermano che molteplici sono le motivazioni all'interno delle due macro-categorie (*self-oriented* e *other-oriented*), che inducono le persone ad impegnarsi in azioni di volontariato.

Per taluni [17], la presenza simultanea di più motivazioni può ingenerare conflitti irrisolvibili nell'individuo, che si troverebbe a perseguire contemporaneamente obiettivi tra loro differenti e talvolta incompatibili, con la possibile conseguenza di un abbassamento della soddisfazione e di abbandono; per altri [18-21], la combinazione di molteplici motivazioni, in un *pattern* specifico, può incrementare la soddisfazione, poiché la presenza di più motivazioni può svolgere una funzione di *buffering* riguardo ai costi e allo stress prodotti dall'impegno e perché, qualora una delle motivazioni non trovasse appagamento, le altre motivazioni possono svolgere una funzione di protezione da esiti negativi derivanti dall'attività ed indurre la persona a mantenere nel tempo il suo impegno.

Per la composizione del presente Inventario si è optato per il modello multi-motivazionale, accogliendo l'idea di Marta e Pozzi [16], secondo cui, negli atteggiamenti e nei comportamenti dei volontari, possano essere lette diverse spinte attivatrici, e facendo tesoro dell'esperienza già fatta dall'autore con la produzione di un questionario per la disamina delle scelte della professione di fisioterapista [11]. Delle classi di motivazioni proposte da Omoto & Snyder [5] si è ommesso il riferimento alla Carriera, come acquisizione di esperienze per un potenziale avanzamento d'impiego, poiché ritenuta poco significativa, applicata al campione disponibile, potendo la stessa essere recuperata su un contingente più ampio che veda la presenza significativa di giovani.

La validazione dell'Inventario è preliminare, in questo studio, poiché risente di alcuni limiti: il modesto numero di soggetti arruolati, la prevalenza di genere femminile del campione, l'età elevata delle persone che si propongono al volontariato in quiescenza dal lavoro.

Il superamento di siffatti limiti permetterà di irrobustire la validità dello strumento, consentendo anche di attrezzare norme statistiche di analisi, stratificate per età, genere e occupazione.

### 3.3 Impiego

L'Inventario, con l'utile copresenza di più motivazioni, etero e autodirette, visualizza il profilo del volontario, prestandosi ad apprezzarne le dimensioni prosociali e a rafforzarne il desiderio di migliorare nei suoi psico-equilibratori.

Rammentando, infatti, che, nella curva normale, l'area compresa tra la media e una deviazione standard accoglie il 68,34% dei soggetti, il *range* per le motivazioni eterodirette va da 3,48 a 5,0 e quello delle autodirette va da 0,90 a 3,74.

Pertanto, l'Inventario può essere impiegato, nell'ammissione dei nuovi soci, per attenzionare i soggetti che, nel totale delle dimensioni eterodirette, riportano un punteggio inferiore a 3,48 e quelli che, nel totale delle dimensioni autodirette,

riportano un punteggio superiore a 3,74.

A livello organizzativo, l'Inventario traccia il profilo del gruppo dei volontari arruolati o in servizio, indicando le motivazioni eterodirette da potenziare e quelle autodirette eventualmente da moderare.

In appendice, lo strumento è riportato tal quale è stato somministrato, dove ciascuna delle dimensioni è rappresentata da due item che compaiono in ordine fisso da 1 a 20 (per esempio, la dimensione Solidarietà è espressa dalle frasi 1 e 11, la dimensione Sviluppo delle abilità è espressa dalle frasi 2 e 12 e così via). Per i futuri impieghi, di ricerca e di indagine, si suggerisce di disporre le frasi in modo casuale, onde ridurre il possibile trascinamento del punteggio di risposta da una frase alla sua omologa.

#### 4. Conclusione

L'intento dell'autore è stato quello di comporre uno strumento multi-motivazionale, di rapida e facile somministrazione, ad uso delle associazioni che accolgono le adesioni per lo svolgimento delle attività di volontariato.

Lo strumento abbina fattori prosociali e fattori psico-equilibratori, in ragione del composito carattere di ogni persona.

Nel profilo dei volontari esaminati spiccano la dimensione solidarietà, quale motivazione eterodiretta, e la variabile riparazione sociale, quale motivazione autodiretta.

Considerato che lo scopo di questo studio attiene alla validazione preliminare di un Inventario di motivazioni al volontariato e che le statistiche psicometriche sono risultate apprezzabili, le ricerche future potranno correggerne i limiti ampliando la numerosità del campione e stratificando la sua composizione per genere ed età.

Ciò permetterà di costruire anche norme di correzione più articolate, permettendo il confronto delle motivazioni tra uomini e donne, tra giovani e adulti e anziani, e anche tra possessori di titolo di studio diversi e tra provenienti da professioni varie.

#### BIBLIOGRAFIA

1. Finkelstein, M., Penner, L., & Brannick, M. (2005). "Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity". *Social Behavior and Personality: An international journal*, 33(4), 403-418.
2. Widjaja, Emmeline, *Motivation Behind Volunteerism*. CMC Senior Theses. Paper 4. 2010 [http://scholarship.claremont.edu/cmc\\_theses/4](http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4)
3. Mateiu-Vescan, R., Ionescu, T. & Opre, (2021). "A. Reconsidering Volunteering: Individual Change as a Result of Doing Good for Others". *Voluntas* 32, 1213–1227. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00247-0>
4. Omoto, A. M., & Snyder, M. (1990). "Basic research in action: Volunteerism and society's response to AIDS". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16(1), 152–165. <https://doi.org/10.1177/0146167290161011>
5. Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). "Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of ser-vice, and perceived attitude change among AIDS volunteers". *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 68(4), 671–686. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671>
6. Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). “Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism”. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846–867. <https://doi.org/10.1177/0002764202045005007>
7. Penner, L. A. (2002). “Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective”. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
8. Marta, E., Pozzi, M. (2008). “Young People and Volunteerism: A Model of Sustained Volunteerism During the Transition to Adulthood”. *J Adult Dev*, 15, 35–46. <https://doi.org/10.1007/s10804-007-9033-4>
9. Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). “Role identity, organizational experiences and volunteer performance”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108–1119.
10. Capanna, C., Steca, P., Imbimbo, A. (2002). “Una scala per la misura della motivazione al volontariato”. *Rassegna di Psicologia*, XIX (1): 73–89.
11. Capodilupo, A. (2008). “Motivazioni della scelta della professione di fisioterapista e relazioni di attaccamento adulto”. *La rivista di Servizio Sociale*. n. 1, p. 59–70.
12. Del Rio, G. (1991), “Formazione di base, aggiornamento e formazione permanente per lo sviluppo professionale e la prevenzione del burnout”. *Rassegna di Servizio Sociale*, 2, 76–86.
13. Bramanti, D. (1989). “Soggettività e senso nell’agire volontario (Subjectivity and sense in voluntary acting)”. In: V. Cesareo & G. Rossi (Eds.), *L’azione volontaria nel mezzogiorno tra tradizione e innovazione*. (pp. 23–45). Bologna: Edizioni Dehoniane.
14. Marta, E., Guglielmetti, C., e Pozzi, M. (2006). “Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns”. *Voluntas*, 17:221–232, doi 10.1007/s11266-006-9015-3
15. Snyder, M., & Omoto, A. M. (2012). “Doing good for self and society: Volunteerism and the psychology of citizen participation”. In *Cooperation in Modern Society: Promoting the Welfare of Communities, States and Organizations* (pp. 144–158). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203354254-15>
16. Marta, E., Pozzi, M. (2003). “Le motivazioni all’azione volontaria: la ricomposizione di un puzzle”. In L. Boccacin, E. Marta. *Giovani-adulti, famiglia e volontariato*. Cap. 2, 124–136. Publisher: Milano: Unicopli Editors.
17. Kiviniemi, M. T., Snyder, M., & Omoto, A. M. (2002). “Too Many of a Good Thing? The Effects of Multiple Motivations on Stress, Cost, Fulfillment, and Satisfaction”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 732–743. <https://doi.org/10.1177/0146167202289003>
18. Clary, E. et al. (1998). “Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
19. Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). “Dispositional and structural determinants of volunteerism”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525–537. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.525>
20. Clary, E., Snyder, M. (2002). “Community Involvement: Opportunities and Challenges in Socializing Adults to Participate in Society”. *Journal of Social Issues*, 58, 581–591, <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00277>
21. Batson, C. D., Ahmad, N., & Tsang, J.-a. (2002). “Four motives for community involvement”. *Journal of Social Issues*, 58(3), 429–445. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00269>

## Appendice

## INVENTARIO DI MOTIVAZIONI AL VOLONTARIATO

Cognome: \_\_\_\_\_ Nome: \_\_\_\_\_ Sesso: ( ) M ( ) F

Età: \_\_\_\_\_ Professione attuale o pregressa \_\_\_\_\_

*Pensando di accedere al volontariato, sento di essere spinto/a dalle seguenti motivazioni in misura:  
Nulla (1) - Poco (2) - Discretamente (3) - Abbastanza (4) - Molto (5)*

1 (Sd) - interesse umanitario per gli altri	1	2	3	4	5
2 (Sc) - proteggermi dai sensi di colpa per essere più fortunato di altri	1	2	3	4	5
3 (Sa) - mettere in pratica abilità, capacità e conoscenze	1	2	3	4	5
4 (Ds) - sviare l'attenzione dai miei problemi personali	1	2	3	4	5
5 (Rl) - instaurare relazioni significative con gli altri	1	2	3	4	5
6 (Fd) - attivare la fiducia in me e l'autostima	1	2	3	4	5
7 (So) - dare conforto umano a coloro che soffrono	1	2	3	4	5
8 (Rs) - riparare i mali prodotti nella società	1	2	3	4	5
9 (Eq) - avere opportunità di lavorare in squadra	1	2	3	4	5
10 (Cm) - compensare le debolezze del mio carattere	1	2	3	4	5
11 (Sd) - praticare valori di solidarietà	1	2	3	4	5
12 (Sc) - non sentirmi egoista	1	2	3	4	5
13 (Sa) - condividere le mie competenze	1	2	3	4	5
14 (Ds) - avere una valvola di sfogo ai problemi familiari e/o lavorativi	1	2	3	4	5
15 (Rl) - scambiarsi il sostegno sociale	1	2	3	4	5
16 (Fd) - attribuirsi riconoscimenti ed elogi	1	2	3	4	5
17 (So) - stimolare nelle persone le risorse per gestire i problemi	1	2	3	4	5
18 (Rs) - correggere il male diffuso con le buone azioni	1	2	3	4	5
19 (Eq) - condividere emozioni e soluzioni di problemi	1	2	3	4	5
20 (Cm) - superare le mie insicurezze	1	2	3	4	5

(riservato alla correzione)

Tot. pari: \_\_\_\_\_

Tot. dispari: \_\_\_\_\_