

<<志愿者>>

图书基本信息

<<志愿者>>

前言

这本书集中了我们以及其他学者近些年有关志愿服务研究的最好成果。在第1章，我们解释了处理顺序，在第2章，我们研究了定义和测量的基本问题，在此章节之后便不必按照某种顺序来阅读了。在我们自己的分析中，我们以图表的形式提供了一些调研结果，但是还有100多个体现我们研究经验成果的表格并没有收录书中。

<<志愿者>>

内容概要

马克·A·缪其克教授和约翰·威尔逊教授所著的《志愿者》讲述了：谁愿意做志愿者，为什么？什么原因吸引了特定类型的志愿者？又是什么激励人们做志愿者？怎样说服志愿者继续他们的服务？马克·A·缪其克以及约翰·威尔逊通过一系列的调查信息对当今世界的志愿者做了详细的描绘，并且利用最先进的视角收集了美国以及世界各地的数据来进行分析，对志愿服务的因果进行综合检验。

《志愿者》一书为当今社会每一位志愿工作者和志愿者组织提供了重要且有价值的信息！

<<志愿者>>

作者简介

马克·A·缪其克 (Marc A. Musick) , 得克萨斯大学奥斯汀分校社会学系教授、自由艺术学院学生事务副院长。

他的研究兴趣包括志愿的因果分析、宗教行为及信仰等。

他的研究成果已经在《美国社会学评论》、《健康与社会行为杂志》、《老年学杂志：社会科学版》、《社会科学研究杂志》以及《社会力量》等杂志上发表。

约翰·威尔逊 (John Wilson) , 杜克大学社会学系教授。

他已经在志愿主义以及种族、性别、兴趣对于志愿的影响方面发表了50余篇论文,《当代社会学》、《社会力量》、《社会科学季刊》以及《美国社会学评论》等杂志都曾发表过其论文。

魏娜中国人民大学公共管理学院教授,中国人民大学人文奥运研究中心副主任,北京志愿服务发展研究会副会长。

研究方向为公共组织理论、社区治理、志愿服务等。

出版专著、教材10余部,论文几十篇,其中和志愿服务相关的著作多部,论文10余篇。

主持“志愿精神与奥运志愿服务”、“北京奥运会志愿者工作成果转化研究”等多项省部级课题,其中《经验·价值·影响》(中英文版)一书,获得第十二届北京市哲学社会科学优秀成果奖(2012年)。

20世纪90年代以来,随着北京志愿服务事业的发展,志愿服务研究工作也日新月异,尤其是2008年北京奥运会之后,北京市志愿者联合会(原志愿者协会)先后成立志愿服务研究兴趣小组、北京志愿服务发展研究会,承担了奥运会志愿者培训和志愿服务成果转化工作。

2011年4月,北京志愿服务发展研究会正式获批成立。

研究会是全国首个专业从事志愿服务研究的地方性社会团体,自成立至今,建设了一支超过百人的志愿服务领域权威专家的研究队伍,承担了志愿服务研究、学术交流和志愿者骨干人才培养等工作,编辑出版29本志愿服务研究图书、近200册调研材料,与英国、德国、瑞典、冰岛、芬兰、韩国、哈萨克斯坦、巴西、南非、新加坡等国家和地区的志愿者组织建立了长期的联系。

北京志愿服务发展研究会的研究和培训工作,传播了志愿服务理念,为首都志愿服务事业发展提供了智力支持和决策参考。

国内第一部志愿服务研究学术译著。

<<志愿者>>

书籍目录

第一部分 志愿服务概论

第1章 研究志愿服务的重要性

第2章 什么是志愿服务

第二部分 志愿服务的主观倾向

第3章 志愿者性格

第4章 志愿服务动机

第5章 价值观、规范和态度

第三部分 志愿服务的个人资源

第6章 社会经济资源

第7章 时间和健康

第8章 性别

第9章 种族

第四部分 志愿服务的社会背景

第10章 生命历程的早期阶段

第11章 生命历程的中后期阶段

第12章 社会资源

第13章 志愿者招募

第14章 学校和宗教团体

第15章 社区、邻里、城市及地区

第16章 跨国差异

第17章 志愿服务的趋势

第五部分 志愿者服务的组织

第18章 志愿服务工作的任务

第19章 志愿者的角色

第六部分 志愿服务的影响

第20章 公民资格和亲社会行为

第21章 职业影响、收入和身体状况

第22章 结论

附录 数据描述

注释

参考文献

<<志愿者>>

章节摘录

我们准备用这一概念来描述和解释志愿者忠诚度的变化程度，我们是指志愿者个体志愿服务历史的长度和结构。

在对这一主题的研究上我们需要做的工作还可以使用很多，但是我们还可以使用一种描述志愿服务活动持久性水平的方法，那就是志愿者个体在同一特定志愿服务工作岗位的时间长短——或至少是在同一志愿组织里服务的时间长短。

一段长时间的志愿服务历史可能会涵盖很多个志愿服务岗位，而承诺度是指停留在同一个志愿服务岗位的时间。

承诺度的缺乏对于志愿岗位或志愿组织来说都是一个严峻的问题，因为招募和培训新的志愿者需要花费大量的时间和成本。

志愿组织的管理者都在寻求增强志愿者对志愿任务承诺度的方法，但通常志愿者做出退出志愿服务的选择也是很正常的，因为志愿者个体不能将志愿服务作为谋生的方式。

这种任务就变成了控制高离职率的方法。

例如，“施世面包”是一个反饥饿的游说志愿组织，这个志愿组织6年内的志愿者个人离职率达到了60%（Cohneta1, 1993：128）。

一份对收容所志愿者的调查发现，在完成培训后的4~11个月里有43%的志愿者离开了这一计划（Black & Kovacs, 1999：483）。

收容所志愿者的高离职率有可能是由志愿服务工作性质的压力带来的，但也有其他压力巨大的志愿任务没有如此高的离职率。

以消防志愿者为例，他们的平均服务年限是10年半。

与火灾作斗争是一项很高压力的工作，但是消防小分队却能保持很高的团结性：这是因为消防队员和分队里面的大多数人都成了朋友，这种团结性就可以解释消防志愿者的低离职率（Perkins, 1988）。

解释承诺度的变化程度是社会学的一个重要任务。

志愿组织的管理者是通过什么方法来减少志愿者离职带来的损失呢？

因为志愿服务的性质，志愿组织不可能使用企业里的降低离职率的方法来保证志愿者的承诺度，他们必须使用其他方法。

在这一部分我们将会讨论志愿组织管理者面临的提高组织承诺度需解决的问题和他们解决这一问题时所使用的办法。

正如我们所看到的那样，志愿组织的管理者处于进退两难的境地：一方面他们必须培养那些不计报酬做出奉献的志愿者的志愿服务精神，另一方面他们必须控制这种精神来满足志愿组织的需要。

他们既要激励志愿者又要规范他们的行为，并且他们否定了将很多在企业中用于激励和控制员工的方法用于志愿组织中。

.....

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>