

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

**Факультет управління
Кафедра психології**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему МОТИВАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Виконала:

студентка групи ПС21-1
спеціальність 053 «Психологія»
Залогіна К.І.

Науковий керівник:

Доктор біологічних наук, професор,
професор кафедри психології
Лихолат О.А.

АНОТАЦІЯ

Залогіна К.І. Мотивація волонтерської діяльності.

У роботі досліджується психологічна природа мотивації до волонтерства в умовах сучасних соціальних викликів, зокрема під час війни в Україні. Проаналізовано теоретичні підходи до мотиваційних процесів у психології, визначено ключові чинники формування волонтерської активності. Емпіричне дослідження включало психодіагностичні методики для виявлення взаємозв'язку між психоемоційними станами та мотиваційною готовністю. Результати підтвердили роль соціальних потреб і ціннісних орієнтацій у волонтерстві, запропоновано практичні рекомендації для підвищення ефективності волонтерської діяльності.

Ключові слова: мотивація, волонтерство, волонтерська діяльність, громадянська активність, альтруїстичні мотиви, емоційне вигорання, самореалізація.

SUMMARY

Zalohina K.I. Motivation of Volunteer Activity.

The study explores the psychological nature of motivation for volunteering in the context of modern social challenges, particularly during the war in Ukraine. Theoretical approaches to motivational processes in psychology were analyzed, and key factors shaping volunteer activity were identified. The empirical research employed psychodiagnostic methods to reveal correlations between psychoemotional states and motivational readiness. Results confirmed the role of social needs and value orientations in volunteering, with practical recommendations proposed to enhance the effectiveness of volunteer work.

Keywords: motivation, volunteering, volunteer activity, civic engagement, altruistic motives, emotional burnout, self-realization.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1	8
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПИТАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ	8
1.1 Підходи до вивчення мотивації у вітчизняній та зарубіжній психології	8
1.2 Психологічні чинники, що визначають мотивацію особистості до волонтерської діяльності	20
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИРОДИ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРСТВА	37
2.1. Організація та етапи дослідження	37
2.2. Характеристика методик дослідження	38
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	43
2.4. Рекомендації щодо підвищення мотивації особистості до волонтерської діяльності	60
Висновки до розділу 2	69
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	81
Додаток А	81

ВСТУП

Актуальність. У сучасних умовах волонтерство сприяє успішному розвитку суспільства, формуючи у громадян соціально спрямовані життєві цінності, орієнтири на принципи. Воно створює соціальні зв'язки та надає можливість кожній людині відчувати свою значущість у певній сфері діяльності. Останнім часом у таких галузях, як педагогіка, соціологія, психологія та соціальна робота, з'являється все більше наукових досліджень, присвячених питанням волонтерської діяльності.

У період дії воєнного стану в Україні волонтерство стає дедалі більш поширеним явищем. З економічної точки зору така діяльність досліджується шляхом аналізу її соціально-економічної користі як для суспільства загалом, так і для окремих громад чи індивідів. Соціологічний підхід розглядає волонтерство як суспільний феномен, що формується у процесі спільної діяльності окремих індивідів, так і різних організацій. У цьому контексті волонтерська діяльність постає одночасно і як суспільний рух, так і як ресурс суспільства, і як особистісно-суспільна цінність. З погляду психології дослідники вивчають індивідуальні та психологічні характеристики людей, які займаються волонтерством.

У працях як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, присвячених волонтерській діяльності, висвітлюються психологічна сутність та функціональні аспекти (Н. Кривоконь, Ю. Кривенко), ціннісні установки волонтерів (К. Кучина), мотиваційні складові волонтерства (М. Біндер (M. Binder), К. Алексейченко, Т. Лях, І. Юрченко, А. Худзіцка-Чупала, Л. Матвієнко), а також психологічні основи та вирішальні чинники, що впливають на волонтерську діяльність (О. Вовчик-Блакитна, Ю. Швалб). Науковці приділяють окрему увагу аспектам організаційного устрою волонтерства (А. Львовчикіна, Н. Заверико), стратегіям залучення молоді та її підготовки до волонтерської діяльності (Л. Люта, З. Бондаренко, О. Чуйко). Дослідження мотиваційно-ціннісної сфери осіб, залучених до волонтерської

роботи, є важливим для формування ефективних стратегій розвитку на рівні громад у контексті кризи.

Попри значний інтерес до проблеми мотивації особистості, у сучасному науковому дискурсі практично відсутні комплексні дослідження особливостей спонукання до волонтерської діяльності, що потребує детального аналізу. Крім того, форми та методи психологічної роботи, спрямованої на розвиток мотиваційної готовності до волонтерської діяльності, залишаються недостатньо обґрунтованими з наукової точки зору. Зважаючи на це, обрано тему дослідження: «Мотивація волонтерської діяльності».

Об'єкт дослідження: мотивація особистості до волонтерства.

Предмет дослідження: психологічні закономірності формування мотиваційної готовності особистості до волонтерства.

Гіпотеза дослідження базується на твердженні, що мотиваційна спрямованість особистості на волонтерську діяльність зумовлюється інтегральною взаємодією провідних мотиваційних векторів, професійних орієнтацій та рівнів емоційного виснаження.

Мета дослідження – теоретично розкрити та емпірично верифікувати психологічні особливості мотиваційної готовності особистості до волонтерства.

Завдання дослідження:

1. Здійснити комплексний теоретичний аналіз генези мотиваційних процесів у психологічній літературі.
2. Ідентифікувати та концептуалізувати психологічні характеристики мотиваційної спрямованості особистості на волонтерську діяльність.
3. Реалізувати емпіричне дослідження мотиваційних особливостей особистості у волонтерстві.
4. Розробити методичні рекомендації щодо формування готовності особистості до волонтерської діяльності.

Теоретико-методологічна база дослідження ґрунтується на

системному підході, що охоплює теоретичні та емпіричні методи наукового пошуку. На теоретичному рівні дослідження передбачало глибокий аналіз психологічних, соціологічних та соціально-педагогічних джерел, спрямований на уточнення наукових поглядів щодо проблематики мотивації та волонтерської діяльності. Систематизація й узагальнення теоретичних положень дозволили всебічно з'ясувати стан розробленості досліджуваної проблеми в психологічній науці.

Емпірична частина дослідження реалізовувалася через застосування комплексу взаємодоповнюючих методів. Зокрема, використовувалися бесіди та спостереження, що уможливило виокремлення тонких нюансів вмотивованості до волонтерської діяльності. Центральним інструментарієм виступили психодіагностичні методики, спрямовані на глибинне вивчення внутрішніх механізмів формування особистісної мотивації.

Набір психодіагностичних інструментів включав: методику діагностики соціально-психологічних установок О. Потьомкіна, спеціалізовану методику діагностики мотивації волонтерів для визначення провідних мотиваційних типів, методики діагностики психічних станів Г. Айзенка та оцінки рівня емоційного вигорання В. Бойка, а також орієнтаційну анкету професійної спрямованості Б. Басса.

База дослідження. До вибірки було відібрано волонтерів Дніпропетровської обласної організації Товариства Червоного Хреста України. Вибірка склала 42 досліджуваних.

Наукова унікальність дослідження виявляється у оригінальному теоретико-методологічному підході до вивчення мотиваційної сфери волонтерської діяльності. Зокрема, проведено поглиблений аналіз психологічних характеристик мотиваційних процесів особистості в контексті волонтерської діяльності, що дозволило суттєво розширити наукове уявлення про внутрішні детермінанти волонтерської активності.

Дослідження запропонувало концептуально нові перспективи професійної роботи психологів з волонтерами, враховуючи складну

мотиваційну структуру їхньої діяльності, особливо в умовах суспільних трансформацій.

Практична значущість роботи концентрується на розробці науково обґрунтованих рекомендацій для психологічного супроводу волонтерської діяльності в складних соціальних контекстах, зокрема в умовах воєнного стану.

Результати дослідження мають широкий спектр впровадження: вони можуть бути інтегровані в освітні програми підготовки психологів, використані в системах підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери, а також адаптовані безпосередньо у волонтерських організаціях.

Структурно кваліфікаційна робота є класичним науковим дослідженням і складається з традиційних компонентів: вступу, двох розділів, загальних висновків та додатків. Загальний обсяг становить 82 сторінку, з яких 67 сторінок припадає на основний текст. Робота містить 4 таблиць та 7 ілюстративних рисунків, що підсилюють аргументацію та унаочнюють основні наукові положення.

Бібліографічний список дослідження включає 54 найменування наукових джерел, що демонструє ґрунтовність опрацювання теоретичного матеріалу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПИТАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

1.1 Підходи до вивчення мотивації у вітчизняній та зарубіжній психології

Здійснимо концептуальний аналіз семантичного поля понять «мотивація», «мотив», «професійна мотивація» та «мотиваційна детермінанта волонтерської діяльності»

Процес наукового пізнання мотиваційних механізмів людської поведінки супроводжується комплексом методологічних викликів. Насамперед виникла термінологічна невизначеність: у науковій літературі поняття «мотив» і «мотивація» нерідко використовуються як синоніми. Однак термін «мотивація» є більш уживаним, оскільки його розглядають як процес детермінації людської активності або як цілісну внутрішню систему спонукальних чинників особистісної динаміки. При цьому до її структури інтегруються різноманітні психологічні характеристики та особливості людини.

З позиції філософії «мотив» постає не лише описовою категорією, а складним пояснювальним конструктом. Ступінь прояву тих самих мотивів може значно відрізнятись у різних людей. Мотиви, хоча й залишаються відносно стабільними в часі, завжди охоплюють певний спектр дій і вчинків, які визначають поведінку особистості [22].

На думку К. Роджерса, ключовим мотивом, що впливає на вибір поведінки, є прагнення до розвитку та самореалізації. Людина свідомо обирає ту лінію поведінки, яка максимально корелює з її потенціалом особистісної самоактуалізації [22].

Мотиви виступають внутрішніми рушійними силами діяльності, які

формуються через стійкі ціннісні установки особистості. Кожен мотив являє собою складну структуру, що охоплює різноманітні взаємопов'язані складові.

У психологічному контексті мотив концептуалізується як внутрішня детермінанта, що «спонукає особистість до цілеспрямованої активності, ініціює боротьбу за досягнення стратегічних цілей... При цьому діяльність може мати поліваріативну мотиваційну природу, ґрунтуючись на множинності взаємодоповнюючих спонукань» [24].

В. Скиданович, О. Трубінкова пов'язують поняття «мотив» із різними психологічними феноменами, зокрема з уявленнями та ідеями, переживаннями та відчуттями, потребами та потягами, спонуканнями та схильностями, бажаннями, звичками, думками і почуттям обов'язку, морально-політичними установками та намірами, а також із психічними процесами, станами й особистісними властивостями. У контексті розвитку людства будь-яка причина, що зумовлює вчинок або дію, визначається як мотив [32].

Із перспективи В. Скидановича, поняття «мотив» інтегрує комплекс психологічних конструктів: бажання, потреби, спонукання, потяги, схильності, прагнення. Таке інтегральне тлумачення дозволяє інтерпретувати мотив як бажаний цільовий стан у системі взаємовідносин «індивід – соціальне середовище», що уможливорює визначення фундаментальних проблемних площин психології мотивації [32].

Психологічна інтерпретація поняття «мотив» розкривається через систему взаємопов'язаних аспектів. Передусім, мотив розглядається як внутрішня рушійна сила, що спрямовує особистість до досягнення стратегічних цілей, задоволення актуальних потреб або реалізації особистісних цінностей. Він постає не лише зовнішнім стимулятором активності, а й репрезентує глибинний внутрішній стан, що може функціонувати як на усвідомленому, так і на підсвідомому рівнях.

Мотив тісно пов'язаний із такими психологічними явищами, як:

– потреба – часто мотив формується на основі фізіологічних,

соціальних, емоційних чи особистісних запитів людини;

- мета – мотив визначає напрямок поведінки та слугує основою для формування конкретних цілей;
- емоції та ціннісні орієнтації – емоційний контекст безпосередньо впливає на актуалізацію мотиваційних патернів, а самі мотиви часто слугують індикатором глибинних особистісних переконань – від прагнення до самореалізації до альтруїстичного бажання допомагати іншим.

Таким чином, мотив є фундаментальним поняттям психології, оскільки пояснює внутрішні імпульси, що визначають людську поведінку та спонукають до досягнення певних результатів.

Розуміння мотивації має визначальне значення в різних галузях життєдіяльності::

- освіта – допомагає формувати зацікавленість учнів у навчальному процесі;
- менеджмент – використовується для розробки ефективних стратегій мотивації працівників;
- психотерапія – дозволяє клієнту усвідомити власні внутрішні мотиви та вирішити внутрішньо особистісні конфлікти.

Отже, мотив постає складним феноменом, який інтегрує біологічні, соціальні та особистісні виміри людської активності. Його вивчення дозволяє розкрити глибинні механізми вибору індивідом певних поведінкових стратегій.

Структура мотиваційної сфери характеризується ієрархічною організацією, де різні мотиви підпорядковуються один одному відповідно до їхньої значущості. При цьому механізм дії мотивів не є миттєвим – вони активізуються через свідомо сформульовані цілі та наміри, які визначають подальші дії особистості [33].

Н. Вайнілович розглядає мотивацію як ключовий механізм подолання конфліктних ситуацій. Науковець підкреслював, що центральним елементом

мотиваційної сфери особистості є суперечність між мотивами, що зумовлює їхню боротьбу [7].

В. Злишков трактує мотивацію як узагальнене поняття, що охоплює широкий спектр психологічних процесів і феноменів. На його думку, сутність мотивації полягає в тому, що людина, оцінюючи можливі наслідки своїх дій, свідомо обирає певну модель поведінки та контролює її, визначаючи напрям і рівень витрачених зусиль [16].

М. Біндер (M. Binder) та А. Фрейтег (A. Freytag) акцентують увагу на складності мотиваційного процесу, підкреслюючи, що він включає усвідомлення людиною як внутрішніх, так і зовнішніх аспектів її потреб, а також реалізацію дій, спрямованих на їх задоволення [38].

Дослідники часто розглядають мотивацію через призму взаємозв'язку з потребами, світосприйняттям і уявленнями особистості про себе, власні емоційні стани та очікувані реакції інших на її дії [32]. Мотивація, у такому розумінні, є механізмом вибору серед можливих варіантів поведінки, спрямованим на досягнення конкретних цілей.

Феномен мотивації розкривається через взаємодію людини з навколишнім середовищем. У цьому контексті вона виступає як підготовчий етап перед здійсненням дії.

Українська психологічна школа трактує мотивацію як динамічний процес, що складається з кількох послідовних фаз.

На початковому етапі формується відчуття нестачі чогось важливого — людина усвідомлює виникнення певних потреб. Вони можуть мати фізіологічний, соціальний або психологічний характер.

Наступний крок передбачає пошук способів подолання цієї нестачі. Оскільки потреба вже впливає на поведінку, особистість намагається знайти можливості для її задоволення.

Далі йде визначення стратегії дій: людина обирає, якими методами та ресурсами досягне бажаного.

Завершальний етап полягає у підбитті підсумків — оцінці отриманого

результату. На цьому рівні особистість аналізує, наскільки виконані дії відповідали її очікуванням і чи вдалося усунути початкову потребу.

Дослідження мотивації глибоко розкривали засновники сучасних теорій, які поділили їх на два основних напрями.

1) Перший підхід – змістові теорії, що ґрунтуються на припущенні, що людська поведінка визначається потребами та прагненнями. До числа науковців, які сформулювали цей підхід, належать А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд і Д. Мак-Грегор. Вони досліджували, як соціальні потреби впливають на мотивацію людей, особливо в контексті трудової діяльності.

2) Другий напрям – процесуальні теорії, що акцентують увагу не лише на причинах мотивації, а й на механізмах її реалізації. Ці концепції розглядають, яким чином люди обирають певну модель поведінки, реагуючи на стимули. До основних представників цього підходу належать Л. Портер, Е. Лоулер, Е. Локе та С. Адамс.

У науковій праці І. Семків «Волонтерська активність студентської молоді» тлумачить суть мотиваційної моделі Л. Портера і Е. Лоулера, яка включає п'ять основних етапів: докладені зусилля, їхню оцінку, досягнуті підсумки, матеріальне заохочення та ступінь особистого задоволення. Дослідники наголошують, що ефективність роботи людини залежить від кількох чинників: її здібностей, докладених зусиль, а також розуміння індивідуальної функції під час трудової діяльності. Безпосередньо продуктивність праці, на їхню думку, зумовлює рівень задоволеності працівника [31].

Своєю чергою, Д. Мак-Клеланд виокремив три ключові потреби, які визначають мотивацію особистості. Перша – потреба досягнення, що виражається в прагненні до успіху, самостійного встановлення цілей та відповідальності за результати своєї діяльності. Друга – потреба в належності, яка проявляється у бажанні бути частиною спільноти, налагоджувати зв'язки з іншими та отримувати підтримку. Третя – потреба у владі, яка формує прагнення впливати на оточуючих, контролювати процеси й брати на себе

відповідальність за рішення та їхні наслідки.

Відповідно, різні наукові підходи до мотивації розглядають її або через призму внутрішніх потреб, або через механізми вибору поведінки, проте всі вони визнають її важливу роль у житті людини [45].

А. Маслоу, досліджуючи ієрархію людських потреб, стверджував, що на першому місці у людини завжди стоятимуть найпростіші, базові потреби. Саме їм вона приділяє найбільше уваги, оскільки без їхнього задоволення неможливо перейти до вищих рівнів розвитку. Він наголошував, що людина не може займатися самореалізацією чи прагнути досягнення вищих цілей, якщо, наприклад, відчуває фізичний дискомфорт або перебуває у несприятливому середовищі. Однак сам факт існування певної потреби ще не означає, що вона автоматично перетворюється на мотив, який визначає поведінку [38].

З точки зору теорії мотивації, процес вибору серед можливих варіантів досягнення мети безпосередньо залежить від чіткості уявлення особистості про кінцевий результат. Чим чіткіше цей образ вимальовується у свідомості, тим сильніше прагнення до його реалізації. Маслоу підкреслював, що людина порівнює зусилля, які вона витратила, із тим, що отримала в результаті. Якщо ж вкладені ресурси виявляються значно більшими за кінцевий результат, виникає почуття дискомфорту, яке трансформується у сприйняття ситуації через призму справедливості.

У сучасних наукових підходах мотивацію розглядають по-різному. Частина дослідників характеризує її як комплексну динамічну систему чинників, що детермінують, підтримують та спрямовують поведінку. З іншого – як сукупність мотивів, що спонукають до активності, визначаючи напрямок, у якому людина прикладає свої зусилля.

Загалом мотивацію можна трактувати як психологічний механізм, що забезпечує регуляцію діяльності. Вона проявляється як процес, що визначає, у якому напрямку людина буде діяти, і як система стимулів, які підштовхують її до дії.

З точки зору наукового підходу, запропонованого Н. Кривоконь, мотивацію можна інтерпретувати як комплексний механізм, що охоплює мотиви, інтереси, переконання, цінності та ідеали особистості. Вона визначає прагнення людини задовольнити свої потреби і є рушійною силою її діяльності [19].

Людина обирає професію, виконує свої обов'язки та прагне до майстерності під впливом різних внутрішніх і зовнішніх чинників. Ці спонукальні сили формуються залежно від її характеру, переконань, прагнень та життєвих умов.

Основні категорії мотивів, що визначають професійну діяльність:

1. Фінансова зацікавленість – потреба в гідному заробітку, прагнення до матеріальної незалежності, можливість накопичувати чи інвестувати кошти.
2. Соціальний фактор – прагнення до схвалення в колективі та суспільстві, бажання бути частиною професійного середовища, мотив допомагати людям.
3. Самореалізація та розвиток – бажання повною мірою розкрити свої здібності, отримувати задоволення від виконання завдань, працювати за покликанням.
4. Кар'єрний ріст – амбіції досягти високих посад, прагнення до лідерства та впливу, бажання мати вагомий статус у професійній сфері.
5. Стабільність та впевненість у майбутньому – робота в компанії, яка гарантує соціальний захист, передбачуваний дохід та надійні умови праці.
6. Творчий підхід – необхідність реалізовувати нестандартні ідеї, створювати щось нове, отримувати натхнення від нестандартних завдань.
7. Етичні орієнтири – прагнення слідувати моральним принципам, відповідати професійним нормам та позитивно впливати на суспільство.
8. Жага знань – інтерес до пізнання нового, прагнення до постійного навчання, освоєння сучасних технологій та методик.
9. Служіння людям – внутрішня потреба сприяти добробуту суспільства, допомагати іншим та вирішувати важливі проблеми.

10. Мотивація зсередини – натхнення працювати заради самого процесу, задоволення від діяльності незалежно від матеріальної вигоди.

Таким чином, кожна людина обирає власний набір мотивів, які визначають її професійний шлях та ставлення до роботи.

Мотивація людини до професійної діяльності не є сталою величиною – вона поступово трансформується, підлаштовуючись під зміну життєвих обставин, накопичення досвіду та особистісний розвиток. Усвідомлення власних мотивів допомагає не лише визначитися з професією, а й знайти баланс між особистими прагненнями та робочими реаліями.

Сучасна психологія активно досліджує, що саме спонукає людину до професійного зростання та як формується її мотиваційна сфера. Зокрема, О. Білостоцька виокремила три основні підходи до вивчення цього явища. Структурний підхід розглядає мотивацію як набір різних чинників, що спонукають людину до дій. Динамічний підхід сприймає її як процес – змінний, гнучкий механізм, що змінюється під впливом зовнішніх і внутрішніх обставин. Системний підхід зосереджується на взаємозв'язку між особистими характеристиками людини та ситуаційними умовами, що визначають її поведінку.

Питання професійної мотивації завжди було у фокусі науковців, особливо в контексті ефективності роботи. Дослідження свідчать, що вона складається з кількох ключових компонентів: бажань, інтересів, цінностей, потреб та цілей. Усі ці елементи взаємодіють між собою, формуючи рівень задоволеності людини своєю діяльністю та впливаючи на її продуктивність.

Процес формування професійної мотивації зумовлений взаємодією особистісних характеристик та зовнішніх соціальних чинників. Вплив соціальних факторів, родинного виховання та культурних традицій має значну вагу у становленні системи професійних цінностей. Водночас індивідуальні характеристики, такі як рівень саморегуляції та самооцінки, визначають, наскільки людина готова досягати поставлених перед нею завдань.

Людина, яка усвідомлює власні психологічні стани, може керувати

емоціями та чітко координувати свої дії, має значно вищі шанси на професійний успіх. Саме здатність адаптуватися, аналізувати свої мотиви та змінювати їх відповідно до обставин є ключем до гармонійного розвитку в будь-якій професійній сфері.

Останні дослідження засвідчили, що соціокультурне середовище відіграє значну роль у формуванні професійних прагнень як окремих осіб, так і цілих груп. Психологічний аналіз цієї тематики доводить, що мотиваційна сфера особистості є ключовою в процесі професійного становлення, адже саме вона визначає, як людина сприймає свою роботу, які завдання для себе ставить і наскільки активно залучається до діяльності.

Професійна мотивація – це важливий елемент загальної структури людської діяльності, що пояснює, чому людина обирає ту чи іншу сферу зайнятості й наскільки вона залучена до неї. Формування мотиваційного підґрунтя відбувається поступово, і цей процес, за твердженням науковців, складається з кількох етапів. Спершу людина усвідомлює власні зацікавлення, прагнення та внутрішні потреби, що можуть визначити її професійний вибір. Далі вона знайомиться з можливостями, які відкриває перед нею та чи інша сфера, аналізує варіанти розвитку й розглядає шляхи реалізації своїх амбіцій. І нарешті, після оцінки всіх факторів, особистість приймає рішення та розпочинає професійну діяльність, що найбільше відповідає її цілям і внутрішнім переконанням.

На думку П. Горінова та Р. Драпушко, професійна мотивація є системним утворенням, що базується на внутрішніх імпульсах і стимулює людину до дій. Вона має ієрархічну будову та формується під впливом особистих потреб, цінностей і довгострокових планів. Саме мотивація визначає рівень зацікавленості людини своєю роботою та ступінь її задоволеності професійною реалізацією. Відтак, коли професійна діяльність гармонійно поєднується з особистими прагненнями, це позитивно впливає на самосприйняття людини та стає невід'ємною складовою її самоідентифікації [14].

Мотивація волонтерської діяльності охоплює широкий спектр прагнень і потреб людини, які знаходять своє вираження у процесі безкорисливої допомоги іншим. Коли домінують внутрішні мотиви, формується стійка мотиваційна структура, що сприяє гармонійному розвитку особистості волонтера та забезпечує йому можливість задовольняти свої глибинні потреби. Завдяки цьому участь у волонтерських ініціативах приносить не лише користь суспільству, а й глибоке відчуття задоволення та самореалізації. Однак, якщо мотивація базується переважно на зовнішніх факторах, таких як соціальне схвалення чи матеріальні вигоди, це може породжувати внутрішній дискомфорт, викликати напруженість і навіть призводити до емоційного вигорання.

Особливість мотиваційної сфери волонтера полягає в її неоднорідності та суперечливості. Нерідко людину одночасно рухають різні, а іноді навіть протилежні мотиви. Наприклад, прагнення до особистісного розвитку й бажання допомагати можуть переплітатися з очікуванням певних вигод або суспільного визнання. Це створює складну систему стимулів, що визначає характер і стійкість волонтерської діяльності. Мотивація волонтерської діяльності складається з комплексної взаємодії внутрішніх спонукань та зовнішніх впливів, а їхня динаміка визначає рівень залученості людини та її задоволеність від виконуваної роботи..

На думку П. Горінова та Р. Драпушко, розвиток стабільної мотиваційної бази волонтера потребує індивідуального підходу та систематичного впливу. Це дозволяє сформувати в людині відповідальне ставлення до діяльності та сприяє її довготривалому залученню до волонтерських ініціатив [14].

Варто також розмежувати поняття «мотивація» та «вмотивованість». Якщо мотивація визначає сукупність стимулів, що спонукають людину до дій, то вмотивованість відображає її внутрішню готовність реалізовувати певні завдання чи досягати конкретних цілей. Це своєрідна рушійна сила, що змушує особистість діяти, орієнтуючись на власні або зовнішньо нав'язані потреби.

Ключовими складовими вмотивованості є внутрішні та зовнішні фактори, цільова спрямованість і емоційне наповнення процесу. Внутрішня мотивація народжується із власних зацікавлень, переконань і цінностей, коли сам процес діяльності викликає глибоке особисте натхнення та радість. Мотивація формується під впливом навколишнього соціального середовища – через винагороди, визнання або страх покарання. Важливу роль у мотиваційному процесі відіграє також чіткість поставленої мети, яка допомагає спрямовувати зусилля у потрібному напрямку, та емоційний фон діяльності, адже саме переживані емоції визначають рівень зацікавленості й залученості людини [39].

Рівень вмотивованості людини визначається широким спектром взаємопов'язаних чинників, що формують її мотиваційну сферу, серед яких головну роль відіграють її особисті потреби, система цінностей, сформовані очікування та соціальне оточення. Саме ці елементи визначають ступінь зацікавленості у виконанні певної діяльності та готовність докладати зусилля для досягнення бажаного результату. Вмотивованість має величезне значення в різних сферах людського життя – від освіти й професійної діяльності до спорту та саморозвитку. Внутрішня мотивація стає потужним ресурсом подолання перешкод на шляху до мети, підтримує рішучість і зосередженість, а також сприяє досягненню успіху.

Попри тісний зв'язок між поняттями «мотивація» та «вмотивованість», їх не можна вважати тотожними. Мотивація відображає внутрішні чи зовнішні стимули, що спонукають людину до певних дій, тоді як вмотивованість є показником її особистої готовності та прагнення діяти, виходячи з цих стимулів.

Для наочності порівняємо поняття «вмотивованості» та «мотивації» за критеріями (табл.1.1):

Таблиця 1.1

Порівняння мотивації і вмотивованості

Критерій	Мотивація	Вмотивованість
Сутність	Динамічний імпульс, що ініціює активність особистості для досягнення визначеної мети	Цілісний стан готовності до дії, що відображає внутрішню налаштованість на реалізацію діяльності
Природа	Тимчасовий механізм спонукання	Стійкий психологічний стан, що формується внаслідок усвідомлених мотиваційних процесів
Спрямованість	Створення первинного імпульсу до початку дії	Підтримка та забезпечення тривалої активності
Тривалість	Може бути ситуативною, короткочасною	Характеризується стабільністю та пролонгованістю
Результат	Формування готовності до виконання діяльності	Стійка система внутрішньої готовності до послідовної та цілеспрямованої реалізації завдань

Складено автором за джерелами [12, 23, 27, 45].

Особистість здатна знаходити внутрішню мотивацію через прагнення підтримати інших, відчуючи глибокий сенс і душевне задоволення від такої діяльності або керуватися зовнішніми соціальними очікуваннями. Якщо це прагнення трансформується в усталену життєву практику, вона починає систематично присвячувати себе волонтерству та виявляти послідовну відданість справі допомоги.

Мотивація виступає своєрідним стартовим імпульсом, який спонукає до дії, слугує пусковим механізмом активності. Вмотивованість, своєю чергою, є глибоко вкоріненим внутрішнім станом, що визначає наполегливість і готовність невпинно рухатися до поставленої мети.

1.2 Психологічні чинники, що визначають мотивацію особистості до волонтерської діяльності

Розглянемо сутність поняття «волонтерство» та детальніше охарактеризуємо його основні риси.

Згідно з визначенням, у документах ООН волонтерська діяльність трактується як соціально значущий внесок громадян, що здійснюється поза межами її професійної зайнятості та не передбачає матеріальної вигоди. Основним принципом такого залучення є добровільність і щире прагнення допомогти іншим без очікування винагороди [39].

У звіті про глобальні тенденції волонтерства «State of the World's Volunteerism Report. Transforming Governance», воно постає як інструмент соціальних перетворень, що сприяє залученню досвіду, знань і навичок для посилення підзвітності, активної громадської участі та чутливості до соціальних викликів. Ці складові, які є основою ефективного управління, дозволяють волонтерству доповнювати інші ресурси та механізми розвитку [51].

Провівши порівняльний аналіз терміну «волонтерство» в різних країнах, Л. Саламон (L. Salmon) і Х. Анхейер (N. Anheier) встановили, що поняття англomовного «volunteering», німецького «ehrenamt» італійського «voluntariato», французького «volontariat» та скандинавського «frivillig verksamhet» сформувалися під впливом історичних і соціокультурних особливостей кожної країни, що зумовлює різні підходи до розуміння сутності волонтерської діяльності [39].

Європейські науковці визначають волонтерство як систему безкорисливих соціально орієнтованих дій, які люди здійснюють добровільно, без очікування матеріальної винагороди, прагнучи допомогти одне одному [43].

Відповідно до українського законодавства, волонтерська діяльність розглядається як добровільна, соціально корисна форма громадянської

активності, що реалізується через безпосередню допомогу та підтримку тих, хто її потребує. Основні принципи включають законність, гуманність, рівність, добровільність, безоплатність і неприбутковий характер [28].

Аналізуючи феномен волонтерства та його роль у сучасній Україні, І. Чайка наголошує, волонтерська діяльність розглядається як альтруїстична форма соціальної активності, що передбачає використання особистих знань і навичок, але не має слугувати засобом для професійного чи кар'єрного зростання. Така діяльність здійснюється без будь-якої грошової компенсації, а її ключовою умовою є наявність у волонтера основного джерела доходу, наприклад, оплачуваної роботи [34].

Розширене визначення поняття «волонтер» пропонує В. Вашкович, який зазначає, що цей термін походить від латинського «voluntarius» (воля, бажання) і англійського «voluntary» (добровільний, доброволець, діяти за власним бажанням). Особа, яка добровільно присвячує себе соціально значущій діяльності. Він може реалізовувати свою діяльність як самостійно, так і в складі офіційно зареєстрованої організації [8].

У своїй праці «Волонтерство як форма соціальної активності особистості» О. Трубнікова виокремлює основні характеристики волонтерства. Воно ґрунтується на добровільності, соціальній користі та безкорисливості. Волонтери не очікують матеріальної винагороди, діють з власної ініціативи та витрачають на це власний вільний час. Волонтерська діяльність не має на меті вирішення особистих проблем чи захисту індивідуальних інтересів, а також не вимагає обов'язкової інтеграції у структуру певної організації [33].

Досліджуючи потенціал волонтерського руху в Україні, О. Панькова, О. Касперович та О. Іщенко розглядають його як глобальне явище, що об'єднує людей, які прагнуть зробити внесок у розвиток суспільства. Волонтери безкоштовно долучаються до суспільно-політичних процесів і працюють над вирішенням актуальних соціальних проблем. На думку дослідниць, учасниками волонтерського руху можуть бути представники

різних вікових категорій, професій і соціальних груп, які готові присвятити свій час і зусилля задля блага громади та суспільства загалом [25].

Протягом останніх років в Україні значно зросла увага до дослідження волонтерської діяльності. Зокрема, А. Коломієць зосереджується на психологічних основах покращення волонтерства серед студентів через використання інформаційно-комунікаційних технологій [17]. Водночас В. Скіданович розглядає волонтерську діяльність крізь призму її структурних складових, аналізуючи такі аспекти, як когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий, поведінковий і ціннісний [32].

На думку В. Скідановича, волонтерство постає як багатогранний соціальний феномен, який має два ключові прояви. Насамперед, воно виступає як засіб особистісного розвитку, що сприяє самовдосконаленню та розширенню власних можливостей. Зокрема, волонтерська діяльність розглядається як форма суспільної участі, яка забезпечує взаємодію між людьми, дозволяє спільно вирішувати важливі соціальні завдання та робить значний внесок у громадське життя [32].

В українському науковому просторі також з'являються праці, що досліджують волонтерство як соціально-правове явище. Наприклад, у монографії П. Горінова та Р. Драпушки «Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження» ця тема розглядається з боку її впливу на загальну систему соціальної роботи [14].

Цікаву думку висловлює А. Матійчик, який проводить розмежування між активністю та діяльністю. На його думку, активність формується як потреба у самій діяльності, тоді як діяльність виникає з прагматичної потреби реалізації конкретної мети. Як наслідок, внутрішня динаміка виконує роль рушійної сили, що пробуджує внутрішні можливості людини. [24].

Зі свого боку, Л. Матвієнко та К. Алексейченко описують волонтерство як різновид суспільно схваленої та визнаної діяльності, що є формою альтруїстичної соціальної поведінки. Вони наголошують на його

моральному та творчому аспектах, які проявляються у прагненні змінити навколишнє середовище на краще. На думку цих дослідниць, волонтерська діяльність сприяє інтелектуальному та особистісному розвитку, формуючи гуманістичний світогляд людини [23].

У волонтерському русі ключову роль відіграє безпосередньо сам волонтер, який може діяти як індивідуально, так і в межах певної організації чи благодійного фонду. Побутує поширена думка, що в усьому світі більшість тих, хто займається волонтерством, – це соціально активна молодь віком від 18 до 25 років. Однак у контексті військових подій в Україні ця тенденція дещо відрізняється [20].

Загалом науковці розглядають волонтерство у трьох основних аспектах:

- як працю, що здійснюється на безоплатній основі;
- як особливу форму суспільної активності;
- як варіант проведення вільного часу.

Аналіз різних підходів до визначення волонтерської діяльності, які ґрунтуються на дослідженнях у сфері соціальної роботи, психології, педагогіки, права та соціології, дає підстави стверджувати, що волонтерство – це специфічний вид активності, який поєднує принципи моральних і ціннісних орієнтацій, добровільності, альтруїзму та свободи вибору щодо шляхів реалізації своєї допомоги.

На думку О. Круцюк [20], змістовна складова та структура волонтерської діяльності можуть бути осмислені через структурно-морфологічний підхід у психологічному аналізі діяльності. Вона формується з кількох ключових елементів, зокрема:

1) системи мотивів та потреб, серед яких виділяють соціальні й альтруїстичні;

2) орієнтації на досягнення певної мети, що пов'язана з вирішенням соціальних питань та покращенням добробуту людей [23].

Основні психологічні фактори, які впливають на волонтерську діяльність в Україні. У своїх дослідженнях О. Круцюк звертає увагу на те, що волонтерська діяльність висуває особливі вимоги до психологічних характеристик людини. Часто волонтери діють у складних обставинах, де необхідно швидко робити вибір в короткий проміжок часу. Саме відповідність особистісних якостей волонтера до таких вимог визначає його здатність ефективно виконувати завдання, а в критичних ситуаціях навіть забезпечує збереження життя [20].

Як зауважує Н. Говоруха, бути волонтером означає дотримуватися певної системи цінностей, у якій домінують милосердя, доброта, прагнення ділитися своїм досвідом і навичками без очікування винагороди. Волонтерство ґрунтується на готовності віддавати свої сили, час і таланти задля підтримки інших і покращення їхнього становища [12].

Аналізуючи наукові джерела, що стосуються психологічних аспектів волонтерства, можна визначити основні чинники, що спонукають людей до цієї діяльності. Передусім це внутрішня потреба в самореалізації через творчу активність, а також прагнення до соціального визнання та комунікації. Важливу роль відіграють і альтруїстичні мотиви, коли людина свідомо спрямовує свої зусилля на допомогу іншим. Крім того, волонтерство часто стає засобом вирішення соціально-психологічних проблем та покращення умов життя тих, хто цього потребує [13].

В умовах суспільних викликів та трансформацій, помітно збільшилась чисельність осіб, які долучаються до волонтерської роботи як у межах країни, так і на міжнародному рівні, стаючи частиною різних соціальних ініціатив.

У закордонних психологічних дослідженнях волонтерства активно вивчалися питання фінансової та соціальної підтримки волонтерів, їхнє задоволення роботою та життям загалом. Також увага приділялася аналізу стосунків у волонтерських організаціях і розробці тренінгових програм, покликаних підвищити мотивацію до роботи. Окремо дослідники акцентували на складності утримання менш соціально орієнтованих волонтерів і

необхідності розробки механізмів, що підтримували б їхню залученість [33].

Мотиви волонтерської діяльності стали об'єктом наукового аналізу вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких А. Стукас [48]. С. Ліві та його колеги [54] досліджували зв'язок між волонтерською діяльністю та суб'єктивним відчуттям щастя.

Група науковців під керівництвом М. Аранди (M. Arandí) [47] встановила, що між рівнем мотивації, ступенем задоволеності волонтерством і рівнем емоційного вигорання існує тісний взаємозв'язок. Інші дослідження підтвердили, що задоволення життям волонтерів значною мірою залежить від їхньої мотивації [44].

М. Л. Весіна (M. L. Vecina) та Д. Марзана (D. Marzana) у своїй роботі «Мотивація волонтерства: чи вимірюють мотиваційні анкети те, що насправді рухає волонтерами?» вивчали цю проблему на основі вибірки з 240 іспанських медичних волонтерів. Результати підтвердили, що вік має вплив на мотивацію волонтерів, їхнє задоволення від діяльності та рівень емоційного виснаження [53].

Дослідники з-за кордону, зокрема М. Аранда (M. Arandí) [47] та Е. Родіті (E. Roditi) [50], звертають увагу на те, що молодші волонтери менше задоволені своєю діяльністю, якщо їхні основні мотиви ґрунтуються на соціальних прагненнях. Навпаки, коли їхні мотиви спрямовані на особистий розвиток, рівень емоційного вигорання підвищується. У старших волонтерів спостерігається протилежна тенденція: що вища їхня соціальна мотивація, то більше вони задоволені своєю волонтерською діяльністю [47].

Науковці Е. Клері (E. Clary) та М. Снайдер (M. Snyder) визначили ключові фактори, які впливають на рішення людини займатися волонтерством. Вони виділяють такі мотиви:

- цінності – прагнення діяти відповідно до загальнолюдських принципів, проявляти турботу про інших;
- саморозвиток – бажання відкривати для себе нові горизонти, пізнавати світ, випробовувати себе в незвичних умовах і набувати нових

навичок;

- соціальність – прагнення відчувати свою приналежність до певної спільноти, отримувати схвалення оточення;
- усвідомлення власної значущості – прагнення зміцнити самооцінку, бути корисним суспільству, налагоджувати нові знайомства;
- кар'єрні перспективи – нагода здобути практичний досвід, який стане у пригоді при працевлаштуванні;
- уникнення особистих проблем – можливість абстрагуватися від власних труднощів, підтримувати почуття самоповаги, мінімізувати вплив негативних емоцій та знизити рівень провини [39].

Детальний аналіз наукових праць у сферах філософії, соціології та психології показує, що головними рушіями волонтерської діяльності є різноманітні особистісні та соціальні чинники. Серед них можна виокремити прагнення допомагати іншим, бажання розширити коло знайомств, можливість знайти друзів у різних країнах і здобути нові враження. Деяких волонтерів спонукають релігійні переконання, інших – глибоке співчуття до соціально вразливих груп населення. Додатковими мотивами можуть бути відчуття власної корисності для суспільства, активна громадянська позиція, прагнення вплинути на соціальні процеси або навіть змінити світ на краще, виправивши недоліки влади.

У науковій літературі також зустрічається поділ волонтерських мотивів на дві великі категорії. Зовнішні мотиви пов'язані з впливом зовнішніх чинників, таких як визнання, схвалення чи кар'єрні можливості. Внутрішні мотиви визначаються особистими ціннісними орієнтаціями та глибинними переконаннями людини [49].

Мотивація волонтерів може мати різноспрямовану природу, включаючи зовнішні та внутрішні детермінанти. Зовнішня зосереджена на суспільно прийнятих нормах, цінностях і соціальних стандартах поведінки. Друга, навпаки, формується через особистий інтерес до волонтерської діяльності та внутрішнє усвідомлення її важливості для суспільства.

Внутрішня мотивація безпосередньо пов'язана з особистісними цінностями людини, адже в цьому випадку волонтерська діяльність сприймається як спосіб саморозвитку й можливість реалізувати себе через суспільно значущі ініціативи. До ключових внутрішніх мотивів можна віднести прагнення до спілкування, бажання знайти однодумців, відчуття причетності до великої спільної справи та природне бажання допомагати іншим.

Щоб краще розглянути різницю між цими типами мотивації, варто звернутися до зарубіжних досліджень у цій сфері. Зокрема, за твердженням дослідника М. Філіпса, сучасне волонтерство все частіше базується на принципах «взаємовигідної співпраці». Йдеться про свідомий вибір людини вкладати свої зусилля в обмін на корисні знання та новий досвід. У такій моделі мотивації найчастіше спостерігаються прагнення здобути практичні навички в певній сфері, отримати безкоштовний доступ до навчальних програм, тренінгів чи семінарів, а також нагода подорожувати й знайомитися з культурними особливостями різних країн [38; 46; 49].

Ф. Ч. Фуентес (F. C. Fuentes) у своїй статті «Корисливість чи добра воля?» на початку 2000-х років аналізував підходи американських дослідників А. Омото та М. Снайдера до вивчення мотивації волонтерів [41]. Згідно з їхніми висновками, існує п'ять головних причин, що спонукають людину до волонтерства. Перший мотив – це переконаність у певних моральних і суспільних цінностях. Другий пов'язаний із прагненням розширювати світогляд, здобувати нові знання та вміння. Третій мотив характеризується потребою у соціалізації – волонтери часто шукають спільноти, де їхні погляди та ідеї будуть поділятися іншими. Четвертий стосується бажання людини знайти свою ідентичність, відчувати себе частиною певної групи чи соціального руху. П'ятий мотив демонструє волонтерство, як можливість набути професійний досвід, розширити мережу контактів [41].

Автор наголошує, що всі дослідження, проведені в цій галузі,

зводяться до визначення двох основних груп мотивів, які спонукають людей займатися волонтерською діяльністю. Перша група мотивів пов'язана з моральним або релігійним покликанням допомагати іншим, вирішувати їхні труднощі та підтримувати тих, хто цього потребує. Ф. Ч. Фуентес свідомо поділяє таких волонтерів на альтруїстів, називаючи їх «гетероорієнтованими» – людьми, які зосереджені не на собі, а на допомозі іншим. Інша група мотивів, за його дослідженнями, пов'язана з особистою вигодою, яку людина отримує від волонтерської діяльності. Такі волонтери, яких Фуентес визначає як егоїстів або «егоцентристів», першочергово шукають у волонтерстві користь для себе [41].

Австралійські дослідники С. Елхауг (S. Elshaug) і Ю. Метзер (J. Metzger) підтримують погляди Фуентеса та доводять, що люди, які займаються волонтерством через релігійні переконання, мають певні особистісні риси. Вони зазвичай відкриті до нових знайомств, товариські та прагнуть розширити своє коло спілкування [42].

Концепція «егоцентристів» отримала підтримку в Національному центрі волонтерської роботи Великої Британії. Дослідники цієї установи вважають, що уявлення про волонтерів як виключно альтруїстичних людей є застарілим. Сучасні добровольці дедалі частіше використовують волонтерську діяльність для отримання особистої вигоди, і це не вважається чимось неприйнятним [52].

Особливо яскраво проявляється мотив здобуття нових знань, навичок та професійного досвіду. Волонтерська робота сприймається як важливий крок до майбутньої кар'єри, адже вона дає змогу набратися практичного досвіду та отримати переваги при працевлаштуванні. У Великій Британії навіть існує традиція вказувати в університетських анкетах досвід волонтерства в соціальних проєктах, оскільки це підвищує шанси на вступ.

Окремо виділяють групу мотивів, яку психологи називають «самозахистом». У деяких випадках люди звертаються до волонтерства, коли стикаються з особистими страхами або тривожністю. Вони несвідомо

прагнуть подолати власні переживання через допомогу іншим [41].

Дослідники Х. Ангаєр і Л. Саламон поділяють мотиваційні фактори на три основні групи: альтруїстичні, інструментальні та обов'язкові. Альтруїстична мотивація проявляється через співчуття до нужденних, бажання допомогти тим, хто перебуває в скрутному становищі, і прагнення ототожнити себе з тими, хто потребує підтримки. Інструментальна мотивація пов'язана з прагненням здобути нові навички, цікаво провести вільний час, познайомитися з людьми та отримати задоволення від діяльності. Мотивація обов'язку базується на бажанні виконати моральний, релігійний чи громадянський обов'язок, зробити внесок у розвиток громади [39].

Порівнюючи підходи цих науковців із класифікацією Ф. Ч. Фуентеса, варто зазначити, що Ангаєр і Саламон вводять додаткову категорію – мотиви обов'язку. Хоча в їхній моделі альтруїстична та інструментальна мотивація перегукуються з підходом Фуентеса, новий елемент класифікації акцентує увагу на релігійних і моральних аспектах волонтерства, які в попередніх дослідженнях залишалися поза увагою.

Відповідно до теоретичних положень соціального обміну, запропонованої М. Філіпсом, взаємозв'язок між егоїстичними та безкорисливими аспектами волонтерства ґрунтується на принципі рівноваги: винагорода за витрачений волонтером час має хоча б дорівнювати його внеску, а інколи й перевищувати його. Проте подальші емпіричні дослідження, присвячені співвідношенню альтруїстичних та особистісно мотивованих факторів у волонтерській діяльності, дозволили автору уточнити цей баланс залежно від ступеня реалізації очікувань волонтера та етапу його залученості [49].

Аналіз структури мотивації демонструє, що волонтерська діяльність не обмежується лише альтруїстичними спонуками – вона включає також соціально-нормативні та навіть егоїстичні мотиви. Певні чинники, що спонукають до допомоги, можуть бути зумовлені як соціальними

обставинами, так і індивідуальними особливостями особистості волонтера [40].

Порівняльне дослідження різних підходів до мотивації волонтерів засвідчує, що існує значна варіативність наукових поглядів на цю проблему. Аналіз зарубіжних емпіричних досліджень [38; 40; 41; 49] свідчить про те, що люди, які займаються волонтерською діяльністю, керуються комплексом мотивів, причому домінуючі спонуки можуть змінюватися з часом. Волонтерство дозволяє одночасно задовольнити особистісні потреби та відповідати суспільним очікуванням.

Об'єднавши наявні типології, можна сформуувати більш деталізовану класифікацію мотиваційних чинників волонтерів.

1. Професійні (кар'єрні) орієнтації: прагнення до особистого розвитку, здобуття поваги та підтримки в соціальному оточенні, можливість підвищення соціального статусу, безкоштовне навчання (курси, семінари, тренінги), розширення світогляду через подорожі та знайомство з іншими культурами, розвиток лідерських навичок, набуття досвід та вдосконалити професійні компетенції.

2. Соціальна інтеграція: формування нових знайомств, інтеграція в колектив, потреба в ідентифікації із соціальною групою, пошук друзів, відчуття приналежності до значущої справи, усвідомлення своєї корисності суспільству.

3. Психологічна адаптація: захист особистих прав, можливість реалізувати власні ідеї, подолання почуття самотності, психологічний комфорт, розв'язання внутрішніх проблем, надія на взаємну підтримку в майбутньому.

4. Моральні (альтруїстичні) мотиви: безкорисливе прагнення допомагати, емпатія до людей у скрутному становищі, бажання сприяти побудові справедливого суспільства, прагнення змінити світ на краще.

5. Соціальна відповідальність: виконання морального чи релігійного покликання, відчуття відповідальності перед суспільством, прагнення

віддячити за отриману колись допомогу, громадянська свідомість.

6. Особистісний розвиток: прагнення до особистісного зростання, самоактуалізація, підвищення рівня самосвідомості та вдосконалення власних якостей.

Узагальнені зовнішні і внутрішні мотиви представлені на рисунку 1.1.

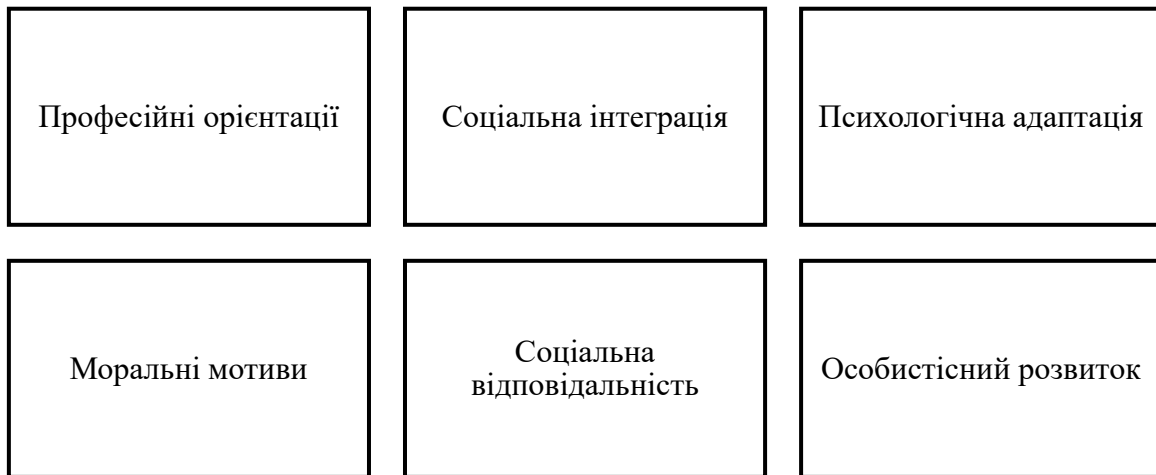


Рис. 1.1. Групи мотивів волонтерської діяльності
Складено автором за джерелами [20, 29, 49]

Психологічні аспекти мотивації пов'язані з внутрішніми процесами, що пробуджують, підтримують та спрямовують прагнення до діяльності. Вона має низку особливостей, які визначають її механізм дії:

Мотивація носить суто індивідуальний характер, оскільки кожна людина керується у своїх діях унікальним поєднанням потреб, прагнень і цілей. Ті самі обставини можуть викликати абсолютно різну реакцію у різних людей, оскільки стимули впливають на кожного по-своєму.

Основою мотивації виступає система потреб – від фізіологічних до соціальних і духовних. Саме необхідність їх задоволення підштовхує людину до активності, визначаючи вектор її дій.

Важливою характеристикою мотивації є її мінливість: вона не є сталою величиною, а змінюється під впливом нових життєвих обставин, набутого досвіду або навіть поточного емоційного стану.

Рівень мотивації безпосередньо залежить від емоційного фону. Позитивні переживання посилюють прагнення діяти, а негативні, навпаки, можуть його приглушувати. Задоволення, яке людина отримує від досягнень, слугує своєрідним підкріпленням і стимулює її продовжувати рух до мети.

Не менш значущу важливу роль відіграє вміння контролювати внутрішню мотивацію. Якщо досягнення мети вимагає значних зусиль або є тривалим процесом, вольові якості допомагають зберігати мотивацію, навіть коли інтерес до діяльності тимчасово згасає.

Мотивація завжди орієнтована на певну мету, незалежно від того, усвідомлює це людина чи ні. Чим чіткіше сформульована мета, тим сильніше прагнення до її реалізації.

Культурне та соціальне середовище відіграє визначальну роль у формуванні системи цінностей, яка, у свою чергу, впливає на характер мотивації. Людина підсвідомо орієнтується на суспільні норми й очікування, що може як зміцнювати, так і послаблювати її мотиваційний потенціал [49].

Схильність особистості до волонтерської діяльності визначається цілою низкою психологічних чинників. Одним із ключових аспектів є система особистісних переконань і моральних орієнтирів, що стимулюють людину безкорисливо допомагати іншим. Не менш значущими є рівень самооцінки та внутрішня мотивація, які можуть слугувати джерелом енергії для активної участі в суспільно важливих ініціативах. Загалом, мотивація до волонтерства є багатогранним психологічним явищем, що формується під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

Альтруїстичне налаштування особистості відіграє вирішальну роль у прагненні безкорисливо підтримувати інших. Високий рівень емпатії дозволяє тонко відчувати потреби людей та знаходити внутрішнє задоволення в допомозі. Орієнтація на ідеї гуманізму, співчуття та соціальної підтримки є важливою передумовою для залучення до

волонтерської діяльності.

Ще одним значущим компонентом є внутрішня мотивація, що спонукає до самореалізації через активну соціальну участь. Потреба відчувати себе корисним, важливим для суспільства та отримувати позитивні емоції від власних дій – усе це стимулює людину присвячувати себе волонтерству [22].

Ціннісно-сміслова мотивація базується на сприйнятті волонтерства як інструменту впливу на суспільні зміни. Установки на взаємодопомогу, відчуття соціальної відповідальності та прагнення до справедливості створюють підґрунтя для свідомого вибору на користь громадської діяльності. Коли волонтерська діяльність узгоджується з особистими життєвими пріоритетами, вона стає невід'ємною частиною самореалізації [15].

Суспільний аспект мотивації також відіграє значну роль. Люди, які прагнуть розширити коло соціальних контактів, знайти однодумців або приєднатися до спільноти, часто залучаються до волонтерських ініціатив. Приклад інших активістів може надихати на власні дії, підсилюючи відчуття приналежності до спільної справи [26].

Зовнішні чинники також сприяють підвищенню вмотивованості. Соціальне визнання, можливість здобуття нових компетенцій або підтримка з боку родини й друзів можуть стати додатковими стимулами для участі у волонтерських проєктах [22].

У підсумку, мотивація до волонтерства є результатом поєднання особистісних якостей (емпатії, альтруїстичних переконань, прагнення до саморозвитку) та зовнішнього впливу (суспільного схвалення, позитивних прикладів, підтримки з боку оточення). Для її ефективного розвитку !варто забезпечити сприятливе середовище для професійної та особистої самореалізації! волонтерів, посилювати їхню залученість до соціальних ініціатив і підтримувати ключові гуманістичні цінності.

Аналіз емпіричних досліджень свідчить, що особи з високою

емпатійністю та соціальною відповідальністю виявляють значно більшу схильність до волонтерської діяльності. Комфортність у міжособистісній взаємодії, здатність співпереживати та сформоване почуття етичної відповідальності є важливими чинниками, що сприяють залученню до суспільно корисної діяльності [49].

Формування мотивації до волонтерської діяльності та її подальший розвиток безпосередньо залежать від здатності особистості усвідомлювати власну самореалізацію у цій сфері. Важливу роль відіграють індивідуальні характеристики людини, її здібності та навички, які вона може ефективно застосовувати у благодійних проєктах. Впевненість у власних силах, внутрішнє відчуття самодостатності, а також задоволення від допомоги іншим є визначальними факторами, що впливають на рівень залученості до волонтерської активності. Усвідомлення цих психологічних аспектів дозволяє організаторам волонтерських ініціатив ефективніше залучати людей та підтримувати їхню довготривалу зацікавленість [51].

У межах теоретичного аналізу було розглянуто різні підходи до вивчення мотиваційних механізмів у вітчизняній та зарубіжній психології, а також визначено ключові психологічні характеристики, що сприяють формуванню інтересу до волонтерської діяльності.

Мотивація в психологічному контексті розглядається як рушійна сила, що спонукає людину до певної діяльності, забезпечуючи її готовність до досягнення визначених цілей. Цей процес формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, які визначають поведінкові реакції особистості. Вплив цих факторів активізує дії, спрямовані на задоволення актуальних потреб і прагнень.

Висновки до розділу 1

Теоретичні концепції дослідження професійної мотивації дозволяють узагальнити кілька основних підходів до його трактування. По-перше,

мотивація може розглядатися як механізм впливу на людину через певний набір стимулів, що спрямовують її поведінку у потрібне русло. По-друге, вона може бути процесом, у межах якого людина самостійно визначає свою поведінкову модель, враховуючи як зовнішні, так і внутрішні стимули. По-третє, її можна розуміти як систему чинників, що визначають вибірковість дій особистості, впливаючи на її активність у певній сфері. По-четверте, мотивація тісно пов'язана з внутрішніми переживаннями людини, її особистісними потребами та життєвими пріоритетами.

Волонтерська активність може бути розглянута як у площині поведінки, так і через призму діяльнісного підходу. Такі ініціативи не лише мають соціальну цінність, але й значною мірою сприяють саморозвитку та особистісному зростанню учасників. Волонтерство можна визначити як свідоме прагнення людини витратити власні ресурси на благо суспільства, не очікуючи матеріальної вигоди. Такий підхід відображає психологічну суть цього явища, а також особливості мотиваційної складової його учасників.

На основі аналізу визначено характерні риси волонтерів, серед яких — високий рівень відповідальності, дисциплінованість, здатність до ефективної комунікації, позитивне ставлення до життя та оптимізм. Крім того, до ключових психологічних чинників, що визначають волонтерську активність, належать система особистісних цінностей, потреба у соціальному схваленні та комунікації, прагнення до допомоги іншим, а також орієнтація на розв'язання важливих соціальних проблем і покращення добробуту суспільства.

Різні наукові підходи пояснюють процес виникнення та формування мотивації до волонтерства по-різному. Дослідження українських і зарубіжних психологів підтверджують, що причини залучення до такої діяльності є багатогранними й не обмежуються лише прагненням до кар'єрного зростання чи бажанням допомагати іншим. Волонтерська діяльність функціонує як специфічна система трудових відносин, у якій поєднуються як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

Науково підтверджено, що людина долучається до волонтерства під впливом різних факторів. Це можуть бути її життєві цінності, прагнення до нових вражень і знань, соціальна активність, бажання підвищити рівень самоповаги, можливості кар'єрного розвитку чи навіть потреба у захисті.

Узагальнюючи причини залучення до волонтерської діяльності, можна виділити кілька основних груп мотивів: прагнення до професійного розвитку, альтруїстичні цінності, бажання розширити коло соціальних зв'язків, компенсаторні механізми, відчуття відповідальності, а також мотивація, пов'язана з особистісним самовдосконаленням.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИРОДИ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРСТВА

2.1. Організація та етапи дослідження

Процес організації емпіричного дослідження охоплює комплекс методологічних підходів, що включають методи, техніки та процедури, які забезпечують збір і аналіз інформації в межах наукового дослідження. Завдяки цій методиці вдається отримати перевірені й достовірні результати, що ґрунтуються на експериментальних даних, спостереженнях та вимірюваннях. Вона охоплює весь дослідницький процес: від формулювання плану, вибору методів збору інформації до її обробки й тлумачення отриманих результатів [6].

Завдяки такій методиці можна зібрати надійну емпіричну базу для формулювання висновків та перевірки наукових гіпотез. У контексті нашого дослідження, присвяченого вивченню психологічних аспектів вмотивованості особистості до волонтерства, було реалізовано п'ятиетапну схему емпіричного аналізу.

Перший етап полягав у ґрунтовному теоретико-методологічному розгляді проблеми, що стосується мотивації до волонтерської діяльності, детально висвітленому в першому розділі. Далі відбувався збір первинних даних, що здійснювався за допомогою таких методів, як спостереження та опитування. На констатувальному етапі було застосовано низку психодіагностичних інструментів, що дали змогу виокремити психологічні риси мотивації волонтерів.

На завершальному, узагальнюючому, етапі отримані дані були систематизовані, проаналізовані та представлені у вигляді рекомендацій.

Головною метою дослідження було визначення психологічних характеристик мотивації особистості, яка бере участь у волонтерській

діяльності. До основних завдань належали: аналіз психологічних аспектів мотиваційних процесів у волонтерстві, виявлення мотиваційних орієнтацій добровольців, а також створення ефективної програми, яка сприятиме розвитку їхньої мотивації.

На стадії констатувального аналізу було визначено досліджувану вибірку волонтерів, а також застосовано комплекс психодіагностичних методик. Ця частина дослідження передбачала активне використання спостереження, що дозволило не лише зафіксувати поведінкові особливості волонтерів, а й сформулювати дослідницьку гіпотезу.

Як зазначає О. Богучарова, спостереження має важливу наукову цінність, оскільки дозволяє узагальнити особливості вмотивованості волонтерів. Його суть полягає в можливості тривалого аналізу їхньої поведінки під час виконання волонтерських обов'язків [2].

2.2. Характеристика методик дослідження

Аналізуючи дослідження в галузі психології, зокрема роботи таких науковців, як Н. Булатевич [5], С. Демид [15] та Л. Романовська [30], нами був сформований комплексний набір діагностичних методик. Він дозволяє всебічно оцінити мотиваційні аспекти волонтерської діяльності та психологічні особливості її учасників.

У ході діагностичного процесу для дослідження волонтерів було відібрано кілька психодіагностичних методик, що сприяли визначенню мотиваційних орієнтацій та особистісних установок респондентів. До переліку використаних методик увійшли:

- 1) Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері, запропонована О. Потьомкіною [33];

2) методика оцінювання мотиваційних чинників волонтерів, яка спрямована на виявлення домінуючих типів мотивації осіб, що надають допомогу [30];

3) методика Айзенка «Діагностика самооцінки психічних станів», що дозволяє визначити емоційний стан респондентів [29];

4) методика, сформульована В. Бойком “Діагностика рівня емоційного вигорання”, яка допомагає ідентифікувати рівень стресового виснаження у волонтерів [31];

5) методика оцінки професійної спрямованості, яка представлена у вигляді орієнтаційної анкети Б. Басса [27].

З метою роз’яснення методологічних засад зазначених психодіагностичних інструментів подаємо їх коротку характеристику.

1. Методика, створена О. Потьомкіною, спрямована на дослідження психологічних орієнтацій особистості в сфері потреб і мотиваційних процесів. Її головним завданням є визначення ступеня вираженості певних установок, які формують поведінкові пріоритети особистості.

Інструментарій методики включає дві шкали. Перша – шкала А – аналізує орієнтацію респондента на альтруїзм або егоїзм. Друга – шкала Б – досліджує, що для особистості є важливішим у діяльності: сам процес чи кінцевий результат. Кожна шкала містить двадцять тверджень, на які учасники дослідження відповідають за принципом до дихотомічної системи. За кожну позитивну відповідь нараховується один бал.

За результатами обробки даних діагностики можна виокремити кілька мотиваційних орієнтацій волонтерів:

- Орієнтація на процес – такі респонденти найбільше зацікавлені в самій діяльності, а не в її підсумках.

- Орієнтація на результат – люди з цією установкою здатні долати труднощі й зосереджені на досягненні поставленої мети.

- Орієнтація на альтруїзм – волонтери, які віддають перевагу допомозі іншим, часто навіть на шкоду власним інтересам.

- Орієнтація на егоїзм – передбачає наявність «раціонального егоїзму», коли особа враховує власні інтереси, але не нехтує потребами інших.
- Орієнтація на працю – робота для цих осіб є основним джерелом задоволення та натхнення.
- Орієнтація на матеріальну вигоду – головним стимулом для них є фінансове забезпечення та покращення рівня життя.
- Орієнтація на свободу – особи з такою установкою прагнуть незалежності та самостійності у своїх рішеннях.
- Орієнтація на владу – головною цінністю є вплив на суспільство та можливість контролювати певні процеси.

Ці мотиваційні спрямованості дозволяють краще зрозуміти психологічні особливості волонтерів та розробити ефективні механізми для їхньої підтримки і розвитку.

2. У рамках цього дослідження була проведена оцінка мотивації волонтерів за допомогою спеціально розробленого опитувальника. Він слугував інструментом для ідентифікації основних рушійних факторів, що впливають на рішення займатися волонтерською діяльністю. Розглядалися чотири основні категорії мотивації: особистісно значущі внутрішні стимули, соціально орієнтовані внутрішні мотиви, зовнішні позитивні фактори та зовнішні негативні впливи.

До складу опитувальника входила анкета, у якій волонтери оцінювали кожне з поданих тверджень відповідно до п'ятибальної шкали. Це дозволяло визначити ступінь впливу різних чинників на їхнє рішення долучитися до волонтерського руху. Учасники експерименту відповідали на 20 запитань, позначаючи ступінь впливу запропонованих тверджень на своє рішення. Найвищий бал (5) означав, що певний фактор мав значний вплив, тоді як мінімальний (1) свідчив про його відсутність.

Після завершення анкетування отримані дані проходили спеціальну обробку, що передбачала підрахунок загальної кількості балів за кожним з типів мотивації. Найвищий показник визначав, який із мотивів є домінуючим

у конкретного волонтера, надаючи можливість зробити висновки щодо провідних рушійних сил вибору волонтерської діяльності [30].

3. У ході цього дослідження була застосована методика, розроблена Г. Айзенком, яка спрямована на визначення рівня самооцінки психоемоційних станів волонтерів. Даний інструмент дозволяє оцінити такі аспекти, як схильність до тривоги, рівень фрустрованості, наявність агресивних тенденцій і ступінь ригідності особистості.

Опитувальник складається з 40 тверджень, які розподілені на чотири категорії відповідно до оцінюваних психічних станів. Відповідно до інструкції, респонденти оцінювали подані твердження, виставляючи бали в межах від 0 до 2 залежно від того, наскільки вони збігаються з їхнім власним станом. Для визначення кінцевого результату необхідно було підсумувати набрані бали в кожній групі тверджень.

Згідно з критеріями методики, результати інтерпретувалися за шкалою рівнів: якщо загальна сума балів за певною шкалою складала від 0 до 7, це свідчило про низьку вираженість відповідного психічного стану; якщо показник знаходився в межах 8–14, це відповідало середньому рівню, а результати від 15 до 20 балів вказували на високий рівень вираженості певного психоемоційного стану [30].

Учасникам дослідження було запропоновано оцінити наявність або відсутність у себе таких характеристик, як схильність до тривожності, рівень фрустрації, прояви агресії та ригідність мислення. Щоб допомогти волонтерам адекватно оцінити свій стан, їм надавався детальний опис кожного з параметрів.

4. Методика, розроблена В. Бойком, слугує ефективним інструментом для оцінки рівня емоційного вигорання серед волонтерів [31]. Основне завдання цього дослідження — виявити наявність та інтенсивність трьох ключових стадій вигорання: фази напруження, періоду резистенції та етапу виснаження.

Формування синдрому емоційного вигорання залежить від

різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів. Для визначення ступеня його розвитку респонденти проходять тестування за 84 питаннями, які згруповані у 12 шкал. Ці шкали розподілені відповідно до трьох етапів вигорання, кожен з яких відображає специфічні симптоми. Відповідаючи на запитання, учасники опитування обирають між варіантами «так» або «ні». Метою цього дослідження є оцінка рівня психологічного захисту, який проявляється через феномен емоційного вигорання. Більш детальну інформацію про методику можна знайти на платформі «Психолого-педагогічна скарбничка» [31].

Результати аналізу отриманих відповідей дозволяють визначити рівень сформованості кожної з фаз вигорання. Інтенсивність прояву фази «напруження», стадії «резистенції» та етапу «виснаження» оцінюється в межах шкали від 0 до 120 балів. Якщо респондент набирає 36 або менше балів, це свідчить про відсутність сформованої фази. Показник у діапазоні від 37 до 60 означає, що фаза перебуває на стадії розвитку. Якщо ж отримано 61 або більше балів, це вказує на те, що відповідна стадія вигорання вже сформувалася [31].

5. Для визначення професійної орієнтації волонтерів у рамках дослідження була застосована методика діагностики професійної спрямованості, яка включає орієнтаційну анкету Б. Басса. Ця методика передбачає наявність 27 запитань з трьома варіантами відповідей на кожне, що дозволяють визначити тип спрямованості особистості волонтера. У результаті опитування респонденти обирають один з трьох варіантів, який найкраще відображає їх орієнтацію у волонтерській діяльності.

Типи спрямованості волонтерів, які розглядаються в анкеті, поділяються на такі категорії:

1) Орієнтація на себе — включає прагнення до негайного винагородження, досягнення статусу через агресивність, суперництво, тривожність, роздратованість і бажання бути кращим.

2) Орієнтація на спілкування — передбачає націленість на встановлення контактів з оточенням, орієнтація на соціальне визнання, потреба в груповій

підтримці та емоційній взаємодії.

3) Орієнтація на справу — виражається в зацікавленості в досягненні професійних результатів у волонтерській діяльності та намаганні виконувати свої обов'язки на найвищому рівні [27].

У вибірці брали участь волонтери Дніпропетровської обласної організації Українського Червоного Хреста.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Розглянемо результати діагностування волонтерів на етапі констатації дослідження. У цьому етапі брали участь 42 волонтери, що належать до Дніпропетровської обласної організації Товариства Червоного Хреста України. Вибірка респондентів була випадковою, і всі волонтери дали свою добровільну згоду на проведення дослідження.

Аналіз зібраних матеріалів, отриманих через онлайн-форму, була виконана у певній послідовності: спочатку була представлена загальна характеристика респондентів (вік, стать, стаж волонтерської діяльності), а потім — результати діагностики за використаними методиками.

Що стосується розподілу респондентів за статтю, то серед 42 волонтерів було 34 жінки (80,95 %) та 8 чоловіків (19,04 %) (рис. 2.2):

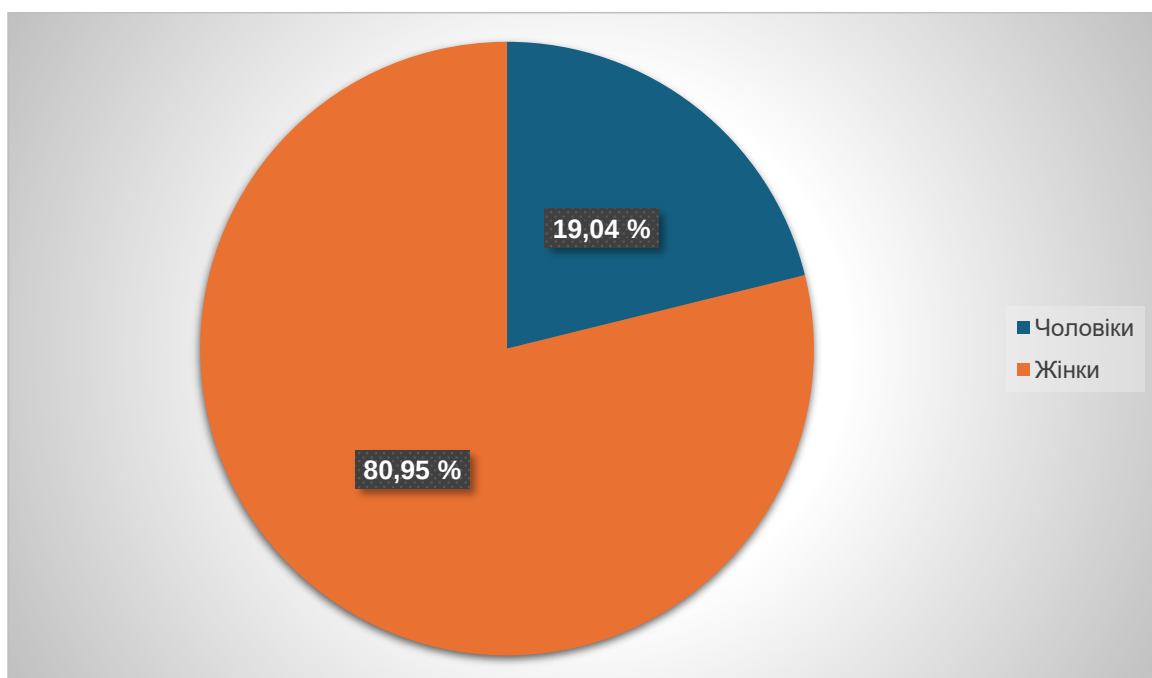


Рис. 2.2. Співвідношення гендерної структури волонтерської вибірки

За даними опитування встановлено значну диспропорцію гендерного представництва в українському волонтерському русі, де чисельність жінок перевищує кількість чоловіків у 4,25 рази. Цей дисбаланс свідчить про значну перевагу жінок серед волонтерів, що може бути зумовлено різними соціальними, культурними та психологічними факторами, які впливають на їх участь у таких ініціативах.

Використовуючи онлайн-опитування для збору даних, було виявлено наступні віковий розподіл : (14,28 %) перебували в віковій категорії 18-20 років, (11,9 %) — у віці від 21 до 25 років, (16,66 %) — від 26 до 30 років, (30,95 %) — від 31 до 40 років, і решта (26,19 %) — старші за 40 років. Такий розподіл вказує на наявність активної участі волонтерів різних вікових груп, хоча найбільша частка волонтерів все ж припадає на молодь (рис 2.3).

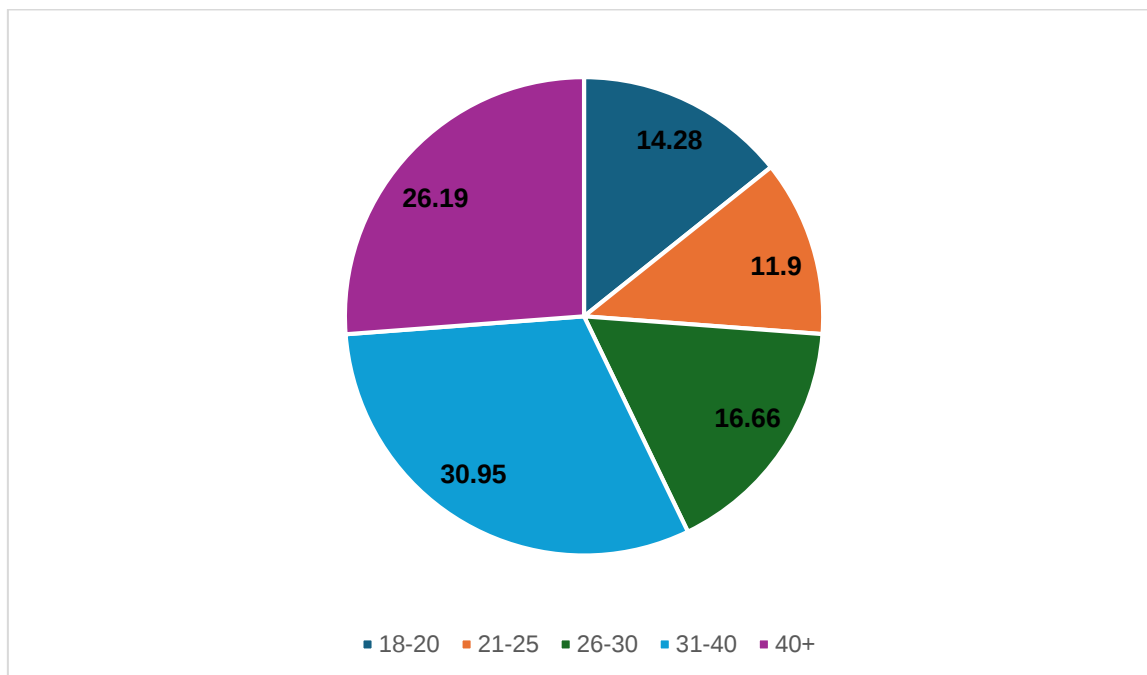


Рис. 2.3. Віковий розподіл волонтерів

Проведене дослідження вікової структури волонтерського руху розкриває соціальну динаміку громадянської активності населення. Домінуюча вікова група 31-40 років, яка становить 30,95 % від загальної чисельності волонтерів, відображає системні закономірності соціальної поведінки дорослого населення. Наукове пояснення високої активності цієї вікової групи ґрунтується на комплексі соціально-психологічних чинників. Зокрема, особи віком 31-40 років перебувають у найбільш продуктивному соціальному періоді, що характеризується оптимальним балансом професійної зрілості, життєвого досвіду та соціальної активності. Професійна підготовка, сформована система цінностей, усталені комунікативні навички створюють сприятливе підґрунтя для волонтерської діяльності.

Контрастним виглядає становище вікової групи 21-25 років, яка демонструє найнижчу волонтерську активність (11,9%). Цей феномен зумовлений комплексом об'єктивних та суб'єктивних чинників перехідного періоду професійного становлення. Молоді люди цієї вікової категорії перебувають у стані інтенсивного особистісного формування, що

характеризується невизначеністю соціальних орієнтирів, обмеженістю часових та особистісних ресурсів.

Структура вікового розподілу волонтерів демонструє поступове нарощування соціальної активності з віком: від 14,28% у групі 18-20 років до 30,95% у групі 31-40 років, з подальшим збереженням високої активності у групі старше 40 років (26,19%). Цей розподіл відображає закономірність поступового усвідомлення соціальної відповідальності та громадянської позиції.

Результати опитування свідчать про сформованість соціальної свідомості та усвідомлену мотивацію до соціально значущої діяльності. Кожна вікова група привносить у волонтерський рух власні унікальні характеристики: молодші групи – ентузіазм та романтизм, старші – життєвий досвід та системність.

Щодо стажу волонтерської діяльності, то 16,66 % респондентів мають досвід роботи від 0 до 1 року, 26,19 % — від 1 до 3 років, найбільша група волонтерів (33,33 %) має від 3 до 5 років досвіду в цій сфері і остання група волонтерів має стаж 5-10 років, що становить 23,80 % від загальної кількості. Таким чином, групи з досвідом від 1 до 10 років підтверджують тезу про поступове нарощування соціального капіталу та розвиток стійкої мотивації до громадської діяльності.

Найменша група волонтерів з мінімальним стажем (0-1 рік), яка складає 16,66 %, репрезентує "вхідний потік" волонтерського руху. Ця категорія характеризується початковим етапом соціальної адаптації, формуванням первинних установок та апробацією соціально значущих практик. Низький відсоток початкової групи може свідчити як про певні бар'єри входження в волонтерську діяльність, так і про високий поріг вмотивованості для початку соціальної активності.

Структура стажу волонтерської діяльності демонструє еволюційну траєкторію розвитку соціальної активності: від епізодичної участі (0-1 рік)

до системної, усвідомленої діяльності (3-5 років). Кожен наступний період стажу характеризується поглибленням соціальних компетенцій, розширенням мережі соціальних контактів та трансформацією первинної мотивації.

Процес аналізу результатів діагностування респондентів за допомогою психодіагностичних методик включає наступні дані.

Згідно з проведеним дослідженням за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері», на шкалі А, яка визначає установки, орієнтовані на «альтруїзм – егоїзм», нами були отримані такі результати. (рис. 2.4):

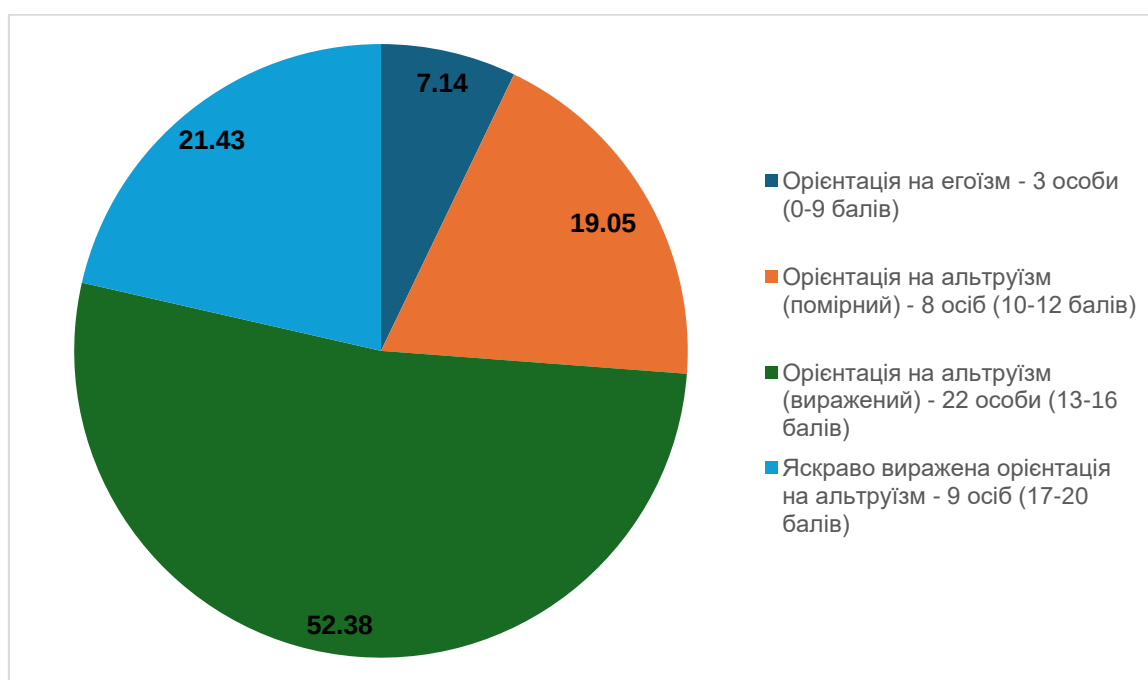


Рис. 2.4. Результати діагностування волонтерів за шкалою «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм – егоїзм»

За шкалою «альтруїзм» середній бал респондентів становить 14,7, аналіз засвідчує домінування просоціальних установок у середовищі волонтерів. Понад 73,81% досліджуваних мають виражену та яскраво виражену альтруїстичну спрямованість, що характеризується стійкою мотивацією до

безкорисливої допомоги, емпатією та соціальною відповідальністю. що свідчить про те, що волонтери орієнтовані на зміну світу на краще. Мотиви альтруїзму у волонтерів полягають у бажанні безкорисливо допомагати іншим, отримуючи задоволення від цього процесу та не очікуючи матеріальної вигоди. Це може бути спричинено моральними переконаннями, співчуттям, повагою до інших людей або прагненням зробити світ кращим.

Всього 3 респондента мають від 0 до 9 балів, що свідчить про «орієнтацію на егоїзм», ці волонтери шукають баланс між власними та чужими інтересами. Вони більше звертають увагу на свої потреби та інтереси. Егоїстичні мотиви волонтерства проявляються в тому, що деякі респонденти обирають цю діяльність, аби отримати вигоду або задоволення для себе, підвищити свою самооцінку, набратися нових навичок чи долучитися до цікавих проектів або ініціатив.

Наукова інтерпретація результатів дозволяє стверджувати:

1. Волонтерський рух має потужний альтруїстичний потенціал
2. Соціально-психологічний портрет волонтера характеризується високим рівнем емпатії та соціальної відповідальності
3. Домінуючою мотивацією волонтерської діяльності є бажання надавати підтримку безоплатно та безкорисливо

Наукові вивчення показали, що мотиваційна складова волонтерської діяльності є системою різних мотивів, серед яких найпотужнішим є альтруїстичний мотив, в той час як егоїстичні орієнтації мають менш виражений вплив. Егоїстичний мотив є прямим контрапунктом альтруїстичного, оскільки у випадку егоїзму волонтер зосереджується на своїх особистих інтересах, в той час як альтруїстичний мотив орієнтує його на допомогу іншим. Мотивація волонтерів також включає орієнтацію на процес, що передбачає інтерес до самої діяльності. Це означає, що волонтери беруть участь не виключно з метою допомоги, а й через те, що сам процес їм цікавий і приносить задоволення (рис.2.5).

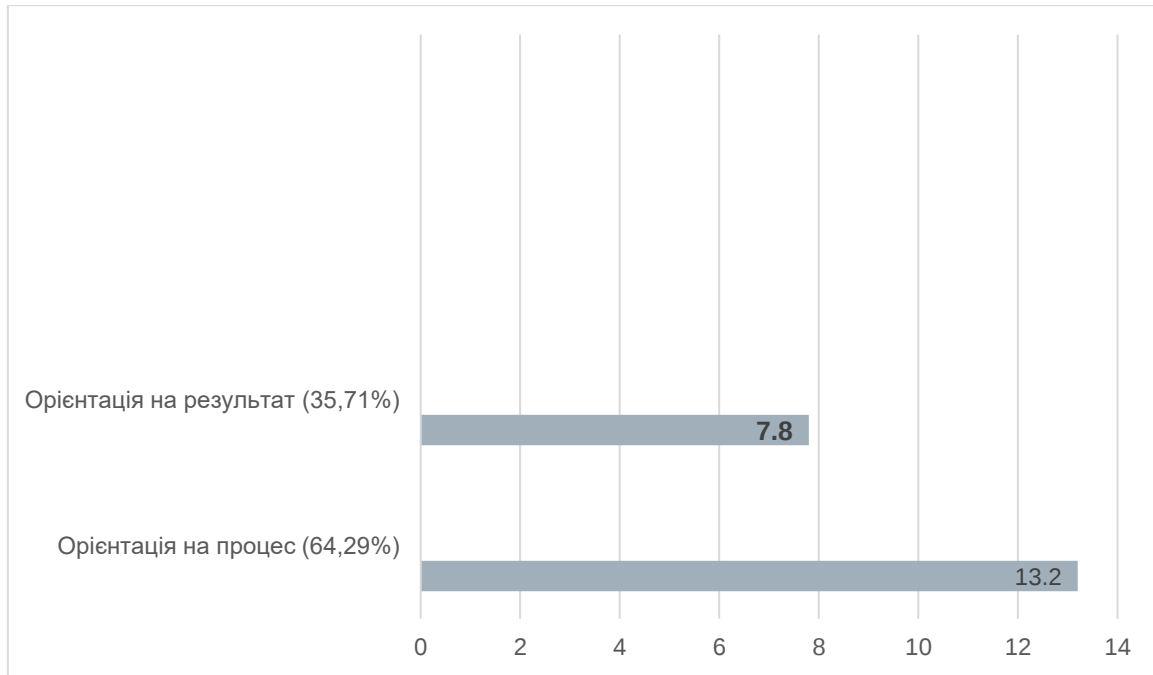


Рис. 2.5. Результати діагностування волонтерів за шкалою «результат діяльності» – «процес діяльності»

До структури мотиваційних чинників волонтерської діяльності входить також орієнтація на свободу. Особи, залучені до волонтерської роботи можуть реалізовувати своє прагнення до самовираження, незалежності та автономії через участь у волонтерстві, що дозволяє їм відстоювати свою свободу.

Цей підхід може мати вплив на якість волонтерської діяльності, оскільки основною метою має бути не особиста вигода, а надання допомоги іншим. Шкала «Орієнтація на процес» показала середній бал у 13,2, що свідчить про те, що волонтери надають значну увагу самому процесу волонтерської роботи. Для них важливо не тільки досягти мети, але й ретельно виконувати кожен етап, приділяючи увагу деталям і забезпечуючи якість роботи.

Мотиви, що орієнтовані на процес, можуть бути визначені як бажання волонтерів самореалізуватися і отримувати задоволення від самого процесу допомоги без прагнення до матеріальної вигоди чи соціального визнання. Такий тип волонтерів зазвичай цінує можливість бути корисними та надавати допомогу, відчуючи задоволення від процесу волонтерства.

Щодо шкали «Орієнтація на результат», емпіричні дані демонструють середній показник 7,8 балів, що репрезентує прагматичну спрямованість волонтерів на безпосередню результативність соціально значущої діяльності. Досліджувані виявляють чітку установку на досягнення конкретних, вимірюваних результатів, де пріоритетними є ефективність та продуктивність волонтерських інтервенцій. Такий цільовий підхід забезпечує високу дієвість та інструментальність волонтерських практик у розв'язанні актуальних суспільних завдань.

Мотиви, орієнтовані на результат, вказують на готовність волонтерів до досягнення чітких цілей і результатів у процесі волонтерства. Вони чітко ідентифікують очікувані соціально значущі завдання та концентрують зусилля на їх безпосередньому досягненні. Така мотиваційна стратегія стимулює підвищення продуктивності волонтерської роботи, оскільки учасники налаштовані на максимально ефективно втілення поставлених цілей і готові докладати цілеспрямованих системних зусиль для отримання вимірюваного результату.

У таблиці 2.3 висвітлено результати аналізу мотиваційних профілів волонтерів у контексті їхнього професійного стажу. Гіпотеза щодо кореляції між домінуючим типом мотивації та тривалістю волонтерської діяльності потребує поглибленого наукового дослідження. Припускається, що мотиваційна структура волонтерів може суттєво диференціюватися залежно від індивідуального та колективного досвіду, демонструючи варіативність спонукальних чинників на різних етапах соціальної активності.

Таблиця 2.3

Домінантні мотиваційні детермінанти волонтерської діяльності

Стаж	Спонукальні чинники волонтерської діяльності			
	Внутрішні Індивідуальні орієнтація	Внутрішні Соціальні орієнтації	Зовнішньо Позитивні орієнтації	Зовнішньо негативні орієнтації

0-1	3	2	4	0
1-3	2	5	2	0
3-5	3	4	1	1
5-10	4	10	0	1
Разом	12 (28,57 %)	21 (50 %)	7 (16,66 %)	2 (4,76 %)

Серед респондентів домінують автентичні індивідуальні спонукання, що репрезентовані у 28,57 % учасників, водночас колективні соціальні орієнтації превалюють у 50 % опитаних. Встановлено, що переважна більшість волонтерів реалізують свою місію передусім через глибинну потребу допомагати, де єдиною компенсацією слугує акумуляція професійного досвіду, особистісне зростання та внутрішнє задоволення від діяльності. Лише 16,66 % опитаних показала домінування зовнішньої мотивації, де активність волонтерів стимулюється зовнішніми факторами або соціальними заохоченнями.

Цікавим є той факт, що волонтери зі стажем від 1 до 10 років в основному мотивовані внутрішніми соціальними причинами, в той час як у волонтерів з досвідом роботи від 0 до 1 років спостерігається домінування зовнішньо позитивних мотивів.

Застосовуючи психодіагностичний інструментарій Г. Айзенка для ідентифікації дезадаптивних психоемоційних феноменів, було здійснено комплексне дослідження психічних станів волонтерів, зокрема: агресивності, фрустраційної толерантності, тривожного стану та когнітивної ригідності. Емпіричні результати первинного діагностичного зрізу систематизовано та представлено у відповідній таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Діагностика самооцінки психічного стану при волонтерській діяльності

Психічний стан	Інтенсивність прояву
----------------	----------------------

	низький		середній		високий	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Агресивність	14	33,33	20	47,61	8	19,04
Тривожність	7	16,66	22	52,38	13	30,95
Ригідність	18	42,85	16	38,09	8	19,04
Фрустрація	13	30,95	14	33,33	15	35,71

У рамках нашого дослідження тривожність визначається як емоційний дискомфорт, який волонтер переживає через очікування або передчуття неусвідомленої небезпеки, що супроводжує його волонтерську діяльність.

Фрустрація розглядається як психоемоційна динаміка, що виникає через невдачі в задоволенні професійних потреб волонтера, зокрема, через неможливість виконати покладені на нього обов'язки.

Агресія, в свою чергу, проявляється у вигляді ворожого ставлення волонтера до оточуючих або навколишнього світу, що є неприпустимим. Психологічні дослідження агресивності показують, що це двозначне явище: з одного боку, це негативна риса особистості, з іншого — механізм адаптації до нових умов і змін у зовнішньому середовищі [39]. Враховуючи багатогранність психологічних процесів, агресивність і тривожність постають як динамічні утворення, що мають внутрішню динаміку та залежать від комплексу зовнішніх і внутрішніх чинників. Тому в психологічній практиці ці явища розглядаються як амбівалентні феномени.

Ригідність, у свою чергу, визначається як обмеженість або повна нездатність волонтера ефективно застосовувати психологічні інструменти впливу у складних умовах, зокрема, під час волонтерської діяльності в умовах війни.

Розглянемо особливості самооцінки психічних станів серед волонтерів на основі отриманих даних.

Аналіз психоемоційних станів волонтерів розкриває складну картину їхніх психологічних особливостей, зумовлену специфікою професійної діяльності в умовах соціальної напруженості.

Агресивність (47,61 % середній рівень) відображає адаптивний механізм психологічного захисту. Переважання середнього рівня пояснюється необхідністю контролювати емоційні реакції в роботі з різними соціальними групами. Низькі показники агресивності (33,33 %) демонструють емоційну стабільність певної групи волонтерів, тоді як високий рівень (19,04 %) є наслідком психоемоційного виснаження та впливу стресогенних факторів.

Тривожність має найбільш виражену диференціацію: домінування середнього рівня (52,38 %) пов'язане з усвідомленням соціальної відповідальності та адекватною оцінкою професійних викликів. Високий рівень тривожності (30,95 %) зумовлений перманентною невизначеністю соціальних обставин та постійним емоційним напруженням. Низький рівень (16,66%) притаманний особам з високим рівнем стресостійкості та сформованими копінг-стратегіями.

Фрустрація з майже рівномірним розподілом (33,33 % середній, 35,71 % високий, 30,95 % низький) демонструє складність психоемоційної адаптації. Високий рівень пов'язаний з розбіжністю між очікуваннями та реальними результатами волонтерської діяльності. Середній та низький рівні відображають здатність частини волонтерів конструктивно долати професійні перешкоди.

Ригідність з переважанням низького рівня (42,85 %) та середнього (38,09 %) вказує на гнучкість мислення більшості волонтерів. Низький рівень демонструє здатність швидко адаптуватися до змін, середній — раціональний підхід до вирішення проблем. Високий рівень (19,04 %) властивий особам з чіткою професійною позицією та усталеними принципами роботи.

Статистичні особливості розподілу психоемоційних станів

пояснюються:

1. Впливом професійного середовища
2. Індивідуально-психологічними особливостями
3. Зовнішніми соціальними чинниками
4. Особистісним потенціалом адаптації

Таким чином, як висновок можна зазначити, що психоемоційний стан волонтера – це не щось стале, а постійний процес пристосування. Це залежить, як від нього самого, так і від складних обставин, в яких він працює.

Отримані результати підкреслюють необхідність диференційованого психологічного супроводу, який враховує індивідуальні особливості кожного волонтера та спрямований на підтримку їхньої емоційної стабільності.

У ході дослідження розраховували середні значення для таких показників, як тривожність, фрустрація та ригідність, з метою визначення рівня самооцінки волонтерів. Ці обчислення були проведені за відповідною формулою.

$$\bar{X} = (X_1 + X_2 + X_3) / 3, \quad (2.1)$$

де 3 – це кількість показників за методикою.

Внаслідок комплексного аналізу усереднених показників за шкалами ригідності, тривожності, фрустрації та агресії було здійснено глибинне дослідження самооцінки волонтерів. Низький рівень 18 (42,85 %) учасників опитування, середній (збалансований тип самооцінки) 20 (47,61 %) респондентів, високий рівень – у 2 волонтерів (9,52 %) (рис. 2.6).

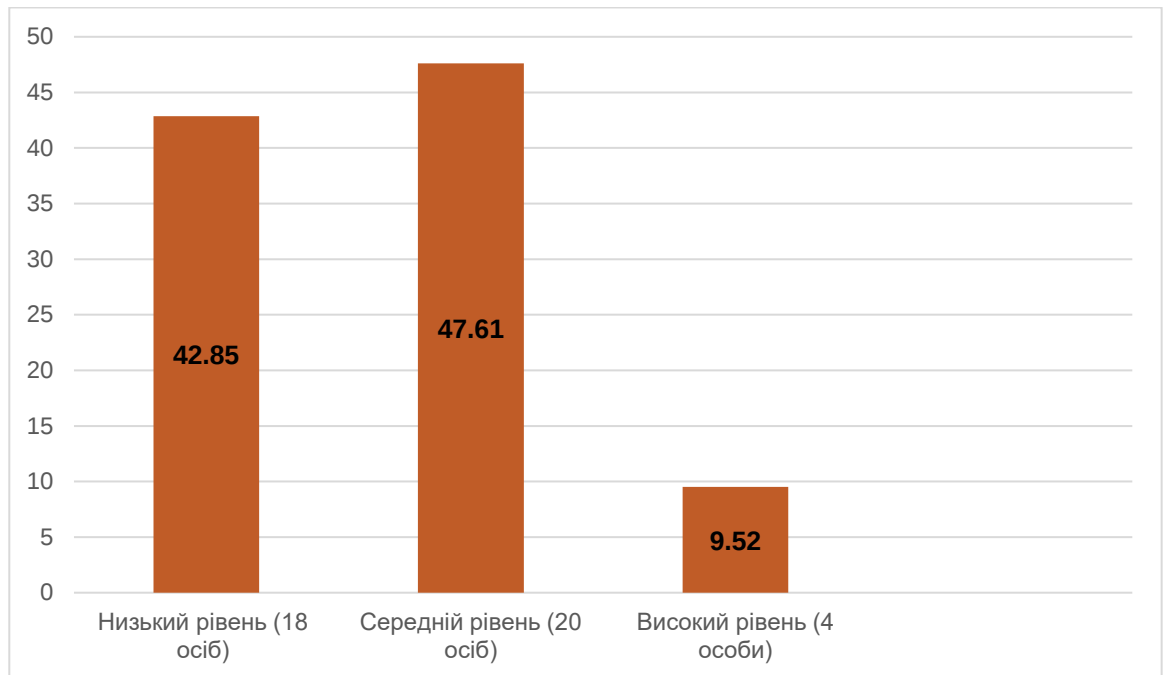


Рис. 2.6. Рівні самооцінки волонтерів

У більшості волонтерів (47,61 %) зафіксовано збалансоване сприйняття власних можливостей і ролі в волонтерській діяльності. Це вказує на їхню усвідомленість щодо власних мотивів та особливостей роботи, а також на прагнення зберігати фізичне та психологічне благополуччя, що проявляється у підвищеній увазі до власного здоров'я та його підтримки.

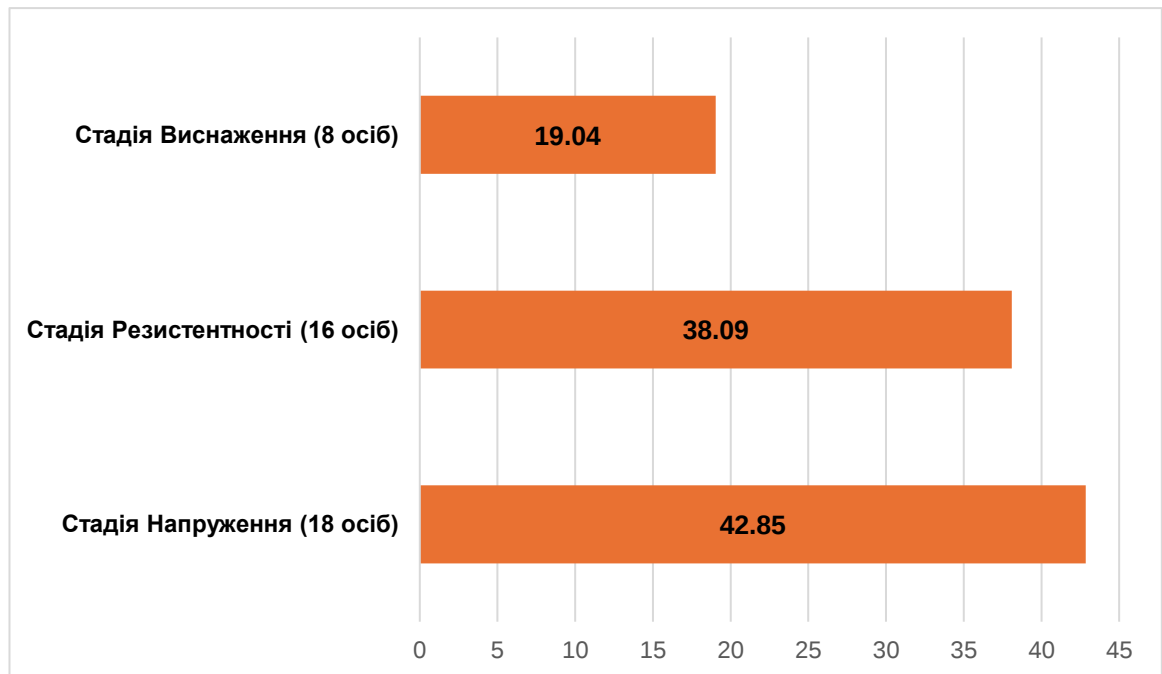
Водночас майже половина опитаних волонтерів (42,85 %) мають занижену самооцінку. Такий рівень характерний для людей, які схильні надмірно аналізувати свої дії та вчинки, проявляючи підвищену чутливість до можливих помилок. Вони також демонструють посилену турботу про свій психоемоційний стан і мають виражену потребу в соціальній підтримці та спілкуванні.

У найменшій групі опитаних, а саме 9,52 % — мають високий рівень самооцінки. Цим учасникам притаманне встановлення завищених вимог до власної діяльності, що може супроводжуватися потребою у визнанні з боку команди, очікуванню уваги до їхніх ініціатив та важливістю врахування їхніх особистісних мотивів у процесі спільної роботи.

Результати дослідження емоційного вигорання волонтерів за методикою В. Бойка, показано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Діагностика емоційного виснаження волонтерів



Найчисельніша група волонтерів, а саме 18 осіб, перебуває на стадії напруження. Це свідчить про наявність первинних ознак емоційного вигорання, характеризується накопиченням психоемоційного напруження, появою перших симптомів втоми, зниженням мотивації та емоційної стійкості. Висока частка волонтерів на цій стадії вказує на необхідність впровадження профілактичних заходів для попередження подальшого розвитку емоційного виснаження.

Друга за чисельністю група, що становить 16 опитаних, демонструє стадію опору або резистентності. На цьому етапі волонтери починають виробляти психологічні захисні механізми, намагаючись мінімізувати негативні емоційні впливи. Спостерігається часткове блокування емоційних реакцій, емоційне відсторонення як спосіб психологічного захисту. Значна частка волонтерів на цій стадії підтверджує наявність суттєвих професійних стресових навантажень.

Найменша група – 8 волонтерів, знаходиться на стадії емоційного виснаження. Ця стадія характеризується значним зниженням емоційного та фізичного потенціалу, появою хронічної втоми, деперсоналізацією та зниженням професійних досягнень. Незважаючи на менший відсоток, наявність такої групи є критичним сигналом щодо необхідності комплексної психологічної підтримки та реабілітації волонтерів.

Вигорання стало типовим явищем серед волонтерів, особливо тих, хто постійно перебуває в умовах стресу чи залучений до гуманітарної діяльності. Воно проявляється через втрату психоемоційних, розумових та фізичних ресурсів, яке спричиняє поступове виснаження, розчарування, зниження мотивації та відчуження від своєї діяльності. Цей має деструктивний вплив не лише на волонтерів, але й на їхній роботі та взаємодії з іншими людьми.

Аналіз отриманих даних свідчить, що у значній кількості учасників початковій фазі емоційного вигорання ще не сформовані або лише розвиваються. Водночас майже 20 % опитаних демонструють ознаки виснаження, що супроводжується емоційною перевтомою, фізичною втомою та проблемами у спілкуванні з оточенням.

Підтримка власного психологічного благополуччя є не просто бажаною, а життєво необхідною умовою ефективної волонтерської діяльності. Забезпечення ресурсів для відновлення та дотримання балансу між допомогою іншим і турботою про себе дозволяє мінімізувати ризики емоційного вигорання та підвищити якість підтримки, яку волонтери надають тим, хто цього потребує.

За методикою Б. Басса було проведено дослідження професійної спрямованості волонтерів (рис. 2.7):

- У 23 (54,76 %) учасників опитування прослідковується акцент на соціальній взаємодії
- У 8 (19,04 %) респондентів виявлено акцент на саму справу
- У 11 (26,19 %) волонтерів ідентифіковано акцент на особистісний

розвиток

В наукових джерелах поняття «спрямованість особистості» трактується як сукупність поглядів людини на світ, її духовні запити, прагнення до самореалізації та основні цілі життєвих пріоритетів [24; 32]. Професійна спрямованість волонтера – це набагато більше, ніж просто набір мотивів і зацікавлень, а складна структурна система, що визначає його поведінку, вибір рішень і рівень залученості у волонтерську роботу.

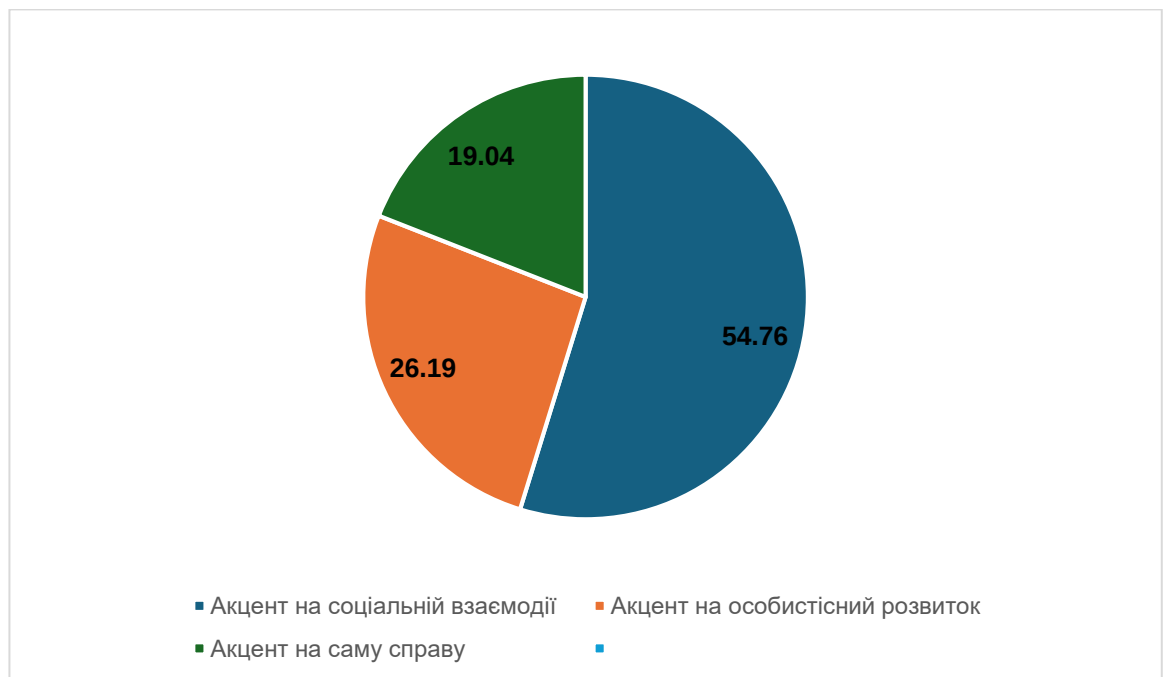


Рис. 2.7 Професійні орієнтації волонтерів

Понад половина волонтерів (54,76 %) виявили яскраво виражену схильність до соціальної взаємодії, що є домінуючою групою серед визначених типів професійної спрямованості. Ці люди мають природну зацікавленість у спілкуванні та легко знаходять контакт з іншими. Вони схильються до діяльності, що передбачає активну комунікацію, співпрацю та вирішення завдань у командному середовищі. Така орієнтація особливо цінна у волонтерстві, де важливо встановлювати зв'язки з різними категоріями людей, ефективно вирішувати конфліктні ситуації та підтримувати позитивний емоційний клімат. Волонтери з подібним типом

професійної спрямованості часто виявляють емпатію, уважно вислуховують співрозмовників і здатні створювати атмосферу довіри.

Ще 19,04 % опитаних мають чітку спрямованість на діяльність та результат. Для них волонтерська робота — це насамперед конкретні завдання, що потребують зосередженості, відповідальності й цілеспрямованості. Вони надають перевагу роботі, яка передбачає досягнення чітко окреслених цілей, виконання поставлених задач та активне залучення до процесу вирішення проблем. Така орієнтація є надзвичайно важливою в проєктній волонтерській діяльності, що вимагає високої організованості та готовності докладати зусилля для отримання конкретних результатів. Волонтери цієї категорії, як правило, дисципліновані, наполегливі та добре працюють у команді, сприяючи досягненню спільних цілей.

Ще 26,19 % волонтерів мають професійну спрямованість, орієнтовану на власний розвиток. Це означає, що їхній інтерес до волонтерської діяльності значною мірою пов'язаний із самореалізацією, вдосконаленням навичок або задоволенням особистих потреб. Вони прагнуть обирати завдання, які сприяють їхньому професійному чи особистісному зростанню, допомагають розширити кругозір або створюють простір для того, щоб відчувати власну значущість. Така мотивація може бути надзвичайно корисною, оскільки особистий інтерес до роботи часто підвищує рівень залученості та відданості справі. Волонтери, орієнтовані на власний розвиток, зазвичай відзначаються незалежністю, амбіційністю та прагненням до самовдосконалення.

Спостереження та опитування волонтерів свідчать про те, що людина з більшою ймовірністю долучається до волонтерської діяльності, якщо серед її знайомих або друзів є ті, хто вже має подібний досвід. Також помітно, що волонтери загалом мають вищий рівень освіти, стабільний соціально-економічний статус і частіше дотримуються релігійних переконань.

2.4. Рекомендації щодо підвищення мотивації особистості до волонтерської діяльності

Ключовим методом до розвитку вмотивованості особистості у сфері волонтерської діяльності є застосування моделей мотивації. Важливо визначити повний спектр мотиваційних механізмів, здатних бути адаптованими до волонтерства. Звертаючись до сучасних наукових джерел (Н. Вайнілович [7]; З. Бондаренко [4]; О. Веремеєнко [9]; В. Голуб [13]; Т. Лях [21]; Ю. Кривенко [18]; В. Перетятко [26]; О. Трубнікова [33];), слід підкреслити, що однією з центральних тем досліджень є мотивація волонтерів. Однак, на наш погляд, це питання постійно є актуальним.

Також важливим аспектом для розуміння розвитку мотивації до волонтерської діяльності є розуміння волонтерства як соціально орієнтованої діяльності, яка має на меті виключно суспільну користь, і є суспільно корисною діяльністю, не спрямованою на досягнення інших цілей, крім суспільного блага [34].

Аналіз міжнародних досліджень демонструє, що для визначення напрямків розвитку мотивації волонтерів важливо спочатку відповісти на кілька ключових питань: «Що спонукає волонтерів брати на себе відповідальність і займатися благодійною діяльністю?», «Як стимулювати волонтерів до координації своїх зусиль та залучення до спільної мети?», «Яким чином можна забезпечити відданість до волонтерської діяльності?»

Закордонні експерти, які займаються вивченням волонтерського руху, радять приділяти увагу мотивації волонтерів. Важливо розуміти, які вигоди можуть отримати волонтери, беручи участь у певних проєктах або ініціативах. Зазвичай на початковому етапі їх мотивація є дуже високою, проте з часом вона може знижуватися. Тому завдання керівника полягає в тому, щоб підтримувати мотивацію кожного волонтера, створюючи можливості для їх подальшої самореалізації. Наприклад, якщо волонтер прагне розвивати свої

творчі здібності, йому слід доручити завдання, що стосуються творчої діяльності [11; 38].

На думку В. Вашковича, який стверджує, що волонтерство становить форму особистого внеску в соціальний розвиток [8].

В Україні волонтерський рух стрімко поширюється, що має велике значення для країни, оскільки приносить в соціальну сферу нові ідеї та інноваційні підходи до вирішення найнагальніших суспільних проблем. Тому можна стверджувати, що існує об'єктивна необхідність активно реалізовувати волонтерські ініціативи.

Стисло проаналізуємо провідні форми волонтерської діяльності, які безпосередньо впливають на мотивацію волонтерів. Одним з таких типів є підтримка та особистісне зростання, що відіграють ключову роль у збереженні ефективності, психологічного благополуччя та досягненні тривалого успіху в волонтерській діяльності. Ці принципи сприяють підтримці мотивації, подоланню труднощів та створенню здорової атмосфери для здійснення соціальної підтримки..

Розглядаючи механізми взаємодії, що посилюють мотивацію волонтерів, можна навести приклади емоційного стану, підтримки та формування середовища взаєморозуміння. Професійне наставництво, коли досвідчені волонтери передають свої знання та навички новачкам. Розподіл обов'язків задля попередження стресових станів та емоційного виснаження. Також практика підміни, що дозволяє здійснювати взаємозаміну при необхідності перепочинку.

Аналізуючи переваги взаємної підтримки, варто наголосити на її конструктивному впливі на групову єдність, здатність знижувати рівень стресу серед учасників та підтримувати високу мотивацію в команді. Важливо зазначити, що ці аспекти є суттєвими для ефективності волонтерської діяльності, оскільки вони сприяють її тривалості. Добровольці, котрі турбуються не тільки про інших, а й про себе, залишаються активними та мотивованими на довший час.

Взаємна підтримка та індивідуальний розвиток слугують індикаторами ефективності волонтерської діяльності: психологічно стійкі та вмотивовані волонтери демонструють підвищену енергію та бажання надавати підтримку на високому рівні. Вони допомагають створювати командний дух, що додає відчуття єдності і спільної мети, тоді як індивідуальний розвиток підвищує рівень автономії та сили кожного члена колективу.

Другим важливим напрямком є доброчинність та служіння, що волонтери надають іншим людям. Це основні складові волонтерської діяльності, що визначають її призначення та завдання — допомогти суспільству і вирішити важливі соціальні проблеми. Доброчинність у волонтерстві включає альтруїстичну підтримку, матеріальну допомогу, сприяння розвитку особистості або громади, ґрунтуючись на співпереживанні та милосерді. Добровольці діють не задля власної вигоди, а з метою допомоги особам, що потребують підтримки, фокусуючись на розвитку соціально значущих галузей. Вони намагаються допомогти людям, які потрапили у складні життєві ситуації. Послуги, що здійснюють волонтери, можна інтерпретувати як цільові заходи, орієнтовані на підтримку інших у щоденному існуванні, причому такі послуги можуть мати як практичний, так і емоційний характер.

Доброчинність закладає ідеологічну основу волонтерства, оскільки вона визначає моральну необхідність допомагати, що реалізується через надання різноманітних послуг. У свою чергу, послуги виступають як практичне втілення благодійності, конкретні дії волонтерів, спрямовані на досягнення позитивних перетворень у соціальному середовищі. Ці два компоненти органічно взаємопов'язані з рушійними силами волонтерської активності, адже вони зміцнюють соціальну згуртованість, сприяють формуванню довіри в суспільстві і покращують якість життя як волонтерів, так і тих, хто отримує допомогу.

До волонтерської практики також доцільно зарахувати залучення до громадських ініціатив або виконання громадянського обов'язку, оскільки ці

поняття пов'язані з мотивацією волонтерів і показують соціальну відповідальність. Вони підкреслюють, як волонтерство є важливою частиною активної громадянської позиції, де люди прагнуть зробити свій внесок у покращення добробуту громади. Залучення у волонтерську роботу демонструє активну залученість громадян до вирішення соціальних проблем, допомоги іншим і розвитку громад. Це добровільне надання часу, зусиль і ресурсів на користь суспільства.

Мотиваційними чинниками для участі у волонтерських ініціативах можуть бути:

- прагнення допомогти іншим або відчутти свою значущість і корисність;
- зацікавленість конкретною соціальною проблемою, такою як екологія чи підтримка ветеранів;
- бажання стати частиною змін, створювати краще майбутнє.

Громадянський обов'язок відображає відповідальність індивіда перед громадою або державою. Це розуміння значущості зусиль, орієнтованих на загальне благо та соціальну справедливість. Прояви громадянського обов'язку можуть включати залученість до волонтерських ініціатив в умовах збройних конфліктів, природних катастроф або надзвичайних гуманітарних ситуацій, правозахисну, локальну соціальну або природоохоронну активність, а також допомогу в відновленні громад після конфліктів або катастроф.

Громадянський обов'язок волонтерів має кілька важливих аспектів. По-перше, це громадянська відповідальність: доброволець усвідомлює значущість власного внеску в підтримку соціуму, особливо за умов криз. Патріотизм також є основою для активної участі волонтера в процесах, що сприяють розвитку його країни або громади, адже відчуття обов'язку перед батьківщиною мотивує до дій на її благо. Крім того, етика взаємодопомоги є важливим аспектом, коли волонтер усвідомлює, що взаємної підтримки слугує фундаментом для створення міцного і згуртованого суспільства.

Ще одним з ключових напрямів діяльності волонтера є інформаційно-комунікативний, він включає реалізацію просвітницьких кампаній. Така

діяльність має на меті розповсюдження соціально значущої інформації, акцентування уваги на гострих суспільних проблемах та активізацію громадської участі в волонтерських проєктах. Означена робота слугує ключовим механізмом для втілення стратегічних цілей громадських організацій та підтримки соціальної єдності. Волонтери застосовують диверсифіковані комунікативні стратегії з метою мотивації громадян до соціально корисних дій та безпосередньої залученості.

Таким чином, волонтерство – це не просто прояв доброти, а й реалізація соціальної відповідальності перед державою та соціумом. Це те, що інтегрує волонтерів в масштабну та потужну спільноту.

Основні орієнтири для розробки програм, спрямованих на активізацію та розвиток мотиваційних чинників залучення до волонтерської діяльності, можна сформулювати так:

1. Оптимізація продуктивності волонтерської діяльності. Мотивація слугує ключовим драйвером, що надає волонтерам змогу досягати врівноважених результатів, концентруючись на поставлених завданнях і демонструючи підвищену емоційну залученість. Формування сприятливого середовища посилює здатність волонтерів працювати результативніше та динамічніше.

2. Розширення емоційної залученості у волонтерську діяльність. Внутрішньо вмотивовані учасники отримують максимальне задоволення від процесу волонтерства, чітко усвідомлюючи суспільну значущість власної місії та бачачи конкретні соціальні результати. Такий підхід мінімізує ризики професійного вигорання та знижує потенціал конфліктних комунікацій у команді.

3. Формування почуття належності до спільної справи. Мотиваційні програми сприяють розумінню волонтерами того, яким чином їхній внесок трансформує поступ організації або громади. Це створює відчуття причетності та посилює командний дух.

4. Розвиток навичок самореалізації у волонтерів. Мотиваційні практики

допомагають волонтерам повноцінно розкрити власний потенціал, віднайти нові імпульси для професійного та особистісного зростання.

Психологічний супровід відіграє визначальну роль у підтримці волонтерів, допомагаючи їм чітко окреслювати життєві орієнтири, активізувати внутрішній потенціал для реалізації поставлених завдань та долати перешкоди на своєму шляху.

1. Підвищення утримання волонтерських кадрів та зменшення інтенсивності їх ротації в громадських організаціях.

Програми, спрямовані на мотивацію до діяльності, знижують ймовірність того, що волонтери шукатимуть інші варіанти зайнятості, оскільки вони відчують свою важливість і цінність у рамках організації.

2. Профілактика емоційного та професійного вигорання волонтерів.

Психологи здійснюють діагностику та нівелювання деструктивних чинників, зокрема стресових станів, професійного перевантаження чи браку визнання, що потенційно провокують демотиваційні процеси. Формування підтримувального середовища сприяє збереженню психофізіологічної стійкості волонтерів.

3. Заохочення креативності та інноваційних підходів у волонтерській діяльності.

Вмотивовані волонтери більш схильні генерувати унікальні концепції, досліджувати оптимальні стратегії вирішення завдань та впроваджувати експериментальні рішення. Це має критичне значення для волонтерських організацій, які орієнтовані на поступальний розвиток та гнучку адаптацію до динамічних змін.

Процес формування та розвитку мотивації волонтерської діяльності вимагає послідовної реалізації наступних етапів:

1. Провести діагностику мотиваційної системи волонтерів
2. Визначити цілі мотиваційної політики організації
3. Розробити заходи з матеріального та нематеріального стимулювання
4. Створити внутрішні нормативні документи, наприклад, програми

психологічної підтримки та відновлення емоційного благополуччя для волонтерів.

Важливо, щоб усі ці процеси базувались на таких принципах, як гуманізм, системність, творчість, цілеспрямованість, комплексне бачення, доступність, прозорість, адаптивність і керованість.

Необхідно також інтегрувати соціально-психологічні тренінги у навчальні програми для підготовки волонтерів. Рекомендується ознайомитися з освітніми матеріалами загальнодержавного професійного тренінгу «Залучення та координація волонтерів», ччасникам були запропоновані теми, пов'язані з механізмами включення різних вікових груп до волонтерської діяльності, стратегіями підтримки громадської активності, методами формування спільнот та особливостями навчання волонтерів. [10].

Кожен тренінг організовується за певною схемою, яка включає кілька основних етапів: вітання учасників, активізацію групи, міні-лекції для інформування, виконання основних завдань, аналіз і групове обговорення вправ, підсумкову рефлексію та завершення заходу.

Тренінг також має загальну структуру реалізації, яка включає:

1. Перший етап — організаційний.
2. Другий етап — презентаційний. Рекомендується уникати теоретичних викладок для учасників і краще надавати інформацію в письмовому чи електронному вигляді (наприклад, у вигляді презентацій або посилань на відповідні ресурси) [22; 29].
3. Третій етап — змістовий, на якому учасники виконують практичні тренінгові вправи, слухають міні-лекції та беруть участь у рольових іграх, що обрані відповідно до цілей тренінгу.

Особливо корисно під час тренінгів для волонтерів включати вправи на релаксацію та нейровправи, що сприятимуть зниженню стресу.

У процесі тренінгу між психологом і волонтерами виникає професійна взаємодія, що має соціальний характер, оскільки передбачає покращення соціальних умов волонтера, підвищення його мотивації та налагодження

соціальних зв'язків. Ця взаємодія також є соціально-психологічною, оскільки вона сприяє розвитку волонтерських навичок і досвіду.

4. Четвертий етап — заключний, на якому підбиваються підсумки тренінгу, проводиться обговорення отриманих результатів і даються побажання волонтерам на майбутнє.

При розробці тренінгу для розвитку мотивації до волонтерської діяльності важливо враховувати кілька особливостей:

1. Цільова спрямованість тренінгу. Тренінг має чітко визначену мету та завдання, спрямовані на досягнення конкретних результатів, що стосуються підвищення мотивації учасників.

2. Інтерактивність змісту. Це включає активну участь учасників, розвиток комунікативної взаємодії та використання практичних вправ для посилення мотивації до волонтерства.

3. Практична спрямованість тренінгу. Цей аспект забезпечує розвиток у волонтерів практичних навичок, які вони можуть використовувати у реальних ситуаціях.

4. Персоналізація тренінгу. Оскільки кожен волонтер має свої потреби і досвід, тренінг повинен враховувати ці індивідуальні особливості, щоб забезпечити ефективне навчання.

5. Оцінка ефективності тренінгу. Потрібно регулярно оцінювати результати учасників, зокрема за допомогою психодіагностичних методик, щоб коригувати підхід та визначати успішність тренінгових занять.

6. Професіоналізм психологів-ведучих. Тренінги повинні проводити досвідчені психологи з відповідними кваліфікаціями, які можуть ефективно керувати групою та забезпечити успіх заходу.

Ці особливості сприяють підвищенню ефективності тренінгу з розвитку мотивації до волонтерства, роблячи його більш корисним і цінним для учасників. Тепер розглянемо практичні поради, які допоможуть знизити ризик емоційного вигорання серед волонтерів і, в результаті, сприятимуть підвищенню їх мотивації до діяльності.

Волонтери можуть стикатися з ознаками емоційного вигорання, якщо:

- Вони беруть на себе занадто багато проєктів і завдань, при цьому не маючи достатньо часу чи ресурсів для їх виконання.
- Намагаються збільшити свою ефективність без належного відпочинку.
- Часто відчують незадоволення собою, що супроводжується зростанням самокритики.
- Не вміють або не хочуть знаходити час для розслаблення.
- Бояться зробити перерву в роботі, щоб не упустити можливості для професійного зростання.

Раннє виявлення цих ознак допоможе коригувати волонтерську діяльність і запобігти погіршенню емоційного стану. Якщо волонтер вже переживає емоційне вигорання, важливо змінити поточну ситуацію для відновлення ресурсів.

Однією з рекомендацій є встановлення певної «дистанції» між волонтером та його роботою. Це може бути як значна перерва (наприклад, відпустка або звільнення), так і незначна — кілька годин на тиждень, що дозволяють доглядати за своїм емоційним здоров'ям. У цей час важливо отримати професійну психологічну допомогу, уникати надмірного стресу та фокусуватися на відновленні психічного здоров'я.

Крім того, волонтеру важливо переоцінити свої цілі і цінності. Наприклад, на етапі відновлення психічного здоров'я корисно задуматися, що стало причиною емоційного вигорання, а також запитати себе, чого не вистачає для відчуття задоволення життям. Визначення найважливіших потреб та цінностей дозволить зрозуміти, які аспекти життя волонтера не задовольняються, і, при необхідності, звернутися за професійною допомогою до психологів.

Огляд наукових досліджень в галузі психології і проведене емпіричне дослідження дозволяють рекомендувати кілька важливих кроків для підвищення мотивації до волонтерства:

1. Покращення професійних навичок, включаючи соціальні,

психологічні та культурні компетенції.

2. Організація тренінгів і майстер-класів для волонтерів, орієнтованих на особистісний та професійний розвиток.

3. Вивчення методів психологічної саморегуляції емоційного та вольового стану, а також самокорекції труднощів, що виникають у процесі волонтерської діяльності. Це допоможе волонтерам зміцнити свої ресурси стресостійкості, необхідні для ефективного виконання волонтерських обов'язків.

Згідно з результатами досліджень Л. Бевзенко [1], І. Семківа [31], для волонтерів важливо на етапі навчальних програм і тренінгів розвивати вміння приймати конструктивні зміни, мотивувати до волонтерства та знайомити з методами оновлення життєвої і волонтерської позиції. Крім того, важливо навчати волонтерів ефективним технікам взаємодії, копінг-стратегіям, що сприяють подоланню труднощів, а також розвивати комунікативні навички, уміння надавати допомогу собі та іншим, а також саморегулювати емоційний стан. Також слід звернути увагу на важливість освоєння волонтерами принципів тайм-менеджменту для покращення ефективності їхньої роботи.

Отже, для досягнення ефективності запропонованих рекомендацій важливо, щоб як волонтери, так і керівники волонтерських організацій усвідомлювали наявні проблеми з механізмами залучення до громадської активності. У підсумку, можна сказати, що провідні принципи становлення мотиваційної системи полягають в застосуванні соціально-психологічних технологій, які можна впроваджувати на двох стратегічних напрямках: інституційному та особистісному.

Висновки до розділу 2

У другому розділі кваліфікаційної роботи представлено результати проведеного емпіричного дослідження психологічної природи мотивації волонтерської діяльності, що дозволило сформулювати ряд важливих

висновків щодо мотиваційних аспектів волонтерства.

Дослідження включало ретельно сплановану методологію з використанням комплексу діагностичних інструментів, які дали можливість всебічно оцінити мотиваційні механізми, що діють у сфері волонтерської активності. Процес дослідження був організований у три основні етапи: констатувальний, формувальний та узагальнюючий, що забезпечило системність та послідовність отримання емпіричних даних.

На констатувальному етапі було визначено досліджувану вибірку волонтерів та застосовано комплекс психодіагностичних методик. Особливу цінність мав метод спостереження, який дозволив не лише фіксувати поведінкові особливості волонтерів, але й формулювати дослідницькі гіпотези. Діагностичний інструментарій включав методику діагностики соціально-психологічних установок О. Потьомкіна та спеціалізовані методики для визначення мотивації волонтерів, що дало змогу комплексно оцінити їхні мотиваційні характеристики.

Результати емпіричного дослідження підтвердили, що мотивація до волонтерської діяльності базується на комплексі психологічних передумов. Визначальними факторами виявилися рівень самооцінки, потреба в самореалізації та прагнення до соціальної значущості. Важливо відзначити, що ці аспекти не тільки визначають готовність особистості до волонтерства, але й впливають на її стійкість до емоційного вигорання.

Аналіз отриманих даних дозволив підтвердити початкове припущення про те, що глибоке розуміння основних мотиваційних і психологічних характеристик волонтерів створює основу для вдосконалення системи їхньої підтримки. Це включає розробку програм психологічної допомоги, проведення спеціалізованих тренінгів для зниження рівня стресу та створення умов, які сприяють підтриманню внутрішньої мотивації учасників волонтерського руху.

Дослідження також виявило, що мотивація волонтерів має багатокомпонентну структуру, яка включає як альтруїстичні, так і соціально-

нормативні елементи. Волонтерська діяльність не обмежується виключно бажанням допомагати іншим – вона також задовольняє особисті потреби волонтерів у самореалізації та соціальному визнанні.

На основі проведеного дослідження розроблено рекомендації щодо підвищення мотивації особистості до волонтерської діяльності. Ключовим методом розвитку мотивації є застосування спеціальних моделей, які враховують повний спектр мотиваційних механізмів. Особливий акцент зроблено на розумінні волонтерства як соціально орієнтованої діяльності, що має значний потенціал для особистісного розвитку учасників.

Запропонована в роботі соціально-психологічна методика має дворівневу структуру впровадження: організаційний рівень, що передбачає системні інституційні трансформації, та індивідуальний рівень особистісної психологічної підтримки. Такий підхід дозволяє комплексно впливати на мотиваційну сферу волонтерів, забезпечуючи стійкість їхньої участі у волонтерській діяльності.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження психологічної природи мотивації волонтерства не лише розширило наукові уявлення про мотиваційні механізми волонтерської діяльності, але й створило практичне підґрунтя для розробки ефективних програм залучення та підтримки волонтерів у сучасних умовах, особливо в контексті актуальних суспільних викликів.

ВИСНОВКИ

У представленій кваліфікаційній роботі здійснене комплексне теоретико-емпіричне дослідження психологічної природи мотивації до волонтерської діяльності, що дозволило суттєво розширити наукове розуміння цього феномену та запропонувати практично орієнтовані рекомендації для підвищення ефективності волонтерської роботи в сучасному українському суспільстві.

Теоретичний аналіз наукових джерел дав підстави визначити мотивацію як складний динамічний процес, під час якого особистісна потреба трансформується у мотив, що супроводжується усвідомленням власних дій, спрямованих на задоволення цієї потреби.

Встановлено, що процес формування схильності до волонтерської діяльності відбувається на основі соціальних потреб і реалізується в динамічному соціальному середовищі, що постійно трансформується під впливом зовнішніх умов, особливо в контексті актуальних суспільних викликів, зокрема, воєнного стану в Україні.

Методологія емпіричного дослідження базувалася на системному підході та включала п'ятиетапну схему емпіричного аналізу, що дозволило забезпечити комплексність та валідність отриманих результатів.

Емпіричне дослідження проводилося на репрезентативній вибірці, що включала 42 досліджуваних - активних учасників волонтерського руху різного віку та досвіду діяльності, що дозволило забезпечити надійність та валідність отриманих результатів, а також можливість їх екстраполяції на ширші соціальні контексти.

Аналіз результатів діагностики дозволив встановити, що у значної частини волонтерів сформовані фази напруження (42,85 %) та резистенції (38,09 %), тоді як фаза виснаження зафіксована у 19,04 % досліджуваних. Ці показники свідчать про наявність суттєвого емоційного навантаження у осіб,

які залучені до волонтерської діяльності, що потребує впровадження спеціальних психологічних заходів підтримки для запобігання емоційному вигоранню.

Результати дослідження підтвердили, що мотивація волонтерів має багатокомпонентну структуру. Визначальними чинниками виявилися рівень самооцінки, потреба в самореалізації та прагнення до соціальної значущості. При цьому важливо зазначити, що ці компоненти не лише визначають готовність особистості до волонтерства, але й впливають на стійкість волонтерів до емоційного вигорання та довготривалість їхньої участі у волонтерській діяльності.

Виявлено, що основні характеристики професійної спрямованості волонтерів включають стійкість (стабільність мотивації), широту (різноманітність інтересів і орієнтацій) та інтенсивність (емоційне забарвлення діяльності).

Серед досліджуваних волонтерів спостерігалася значна варіативність цих показників, що свідчить про індивідуалізований характер мотиваційних механізмів та необхідність диференційованого підходу до психологічного супроводу волонтерської діяльності.

Аналіз емпіричних даних також дозволив визначити певні закономірності у формуванні мотивації до волонтерської діяльності. Зокрема, було встановлено, що початкова мотивація волонтерів часто базується на альтруїстичних мотивах, проте з часом трансформується у більш складну структуру, що включає особистісні та соціальні компоненти. Ця трансформація є важливим чинником, що впливає на тривалість і стабільність волонтерської діяльності.

На основі результатів емпіричного дослідження розроблено комплекс практичних рекомендацій щодо підвищення мотивації особистості до волонтерської діяльності. Ключовим методом розвитку мотивації визначено застосування спеціальних моделей, які враховують повний спектр мотиваційних механізмів та орієнтовані на розуміння волонтерства як

соціально орієнтованої діяльності з потужним потенціалом для особистісного розвитку учасників.

Особливу увагу в рекомендаціях приділено необхідності навчання волонтерів ефективним технікам взаємодії, методам подолання труднощів та принципам тайм-менеджменту, що дозволить підвищити ефективність їхньої діяльності та знизити ризик емоційного вигорання. Також наголошується на важливості розвитку у волонтерів вміння приймати конструктивні зміни, оновлювати життєву і волонтерську позицію та ефективно регулювати власний емоційний стан.

Практична значущість отриманих результатів полягає у можливості їх безпосереднього впровадження у діяльність волонтерських організацій, що дозволить підвищити ефективність залучення та утримання волонтерів, особливо в умовах тривалих соціальних криз. Розроблені рекомендації можуть бути використані для створення спеціалізованих тренінгових програм, спрямованих на підвищення мотивації до волонтерської діяльності та профілактику емоційного вигорання.

Проведене дослідження відкриває перспективи для подальших наукових розвідок у сфері психології волонтерства з наступною розробкою диференційованих програм психологічного супроводу для різних категорій волонтерів, з урахуванням їхніх вікових, гендерних та індивідуально-психологічних особливостей. Це дозволить підвищити ефективність психологічної підтримки та забезпечити більш тривалу та продуктивну участь волонтерів у соціально значущих проєктах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бевзенко Л., Злобіна О. Волонтерство в умовах інституційних та структурних змін : генеза й агентні впливи. *Український соціологічний журнал*. 2021. №26. С. 27–38.
2. Богучарова О. І. Соціально-психологічні чинники розвитку волонтерства як нової наукової моделі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: зб. наук. праць. Київ, 2015. № 1. С. 29–35.
3. Болотова В. О., Ляшенко Н. О., Байдак Т. М. Волонтерська діяльність в Україні як вид соціальної активності. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2018. Т. 21. № 9. С. 47–57.
4. Бондаренко З. П. Залучення студентів до волонтерської роботи: емпіричний аспект. *Проблеми емпіричних досліджень в психології*: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2012. № 4. С. 157–164.
5. Булатевич Н., Батракіна І. Психологічні характеристики волонтерів. *Psychological Prospects Journal*. 2019. № 33. С. 10–23. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-10-23>
6. Буркова Л. А., Кругла Н. М. Теоретичні аспекти дослідження волонтерства як категорії державного управління. *Економіка і суспільство*. 2019. Вип. 20. С. 547–557.
7. Вайнілович Н. А. Чинники формування мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності. *Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”*. Політологія. Соціологія. Право: зб. наук. праць. Київ: ІВЦ “Політехніка”, 2012. № 2 (14). С. 53–59.
8. Вашкович В. В., Василенко О. Ю., Карабін Т. О., Лазур Я. В., Манзюк В. В., Рошканюк В. М. Посібник волонтера. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 88 с.

9. Веремесенко О. В. Теоретична модель формування психологічної готовності студентів-волонтерів до роботи з людьми похилого віку. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Вип. 7. С. 87–96.

10. Всеукраїнський спеціалізований тренінг «Залучення та координація волонтерів». 2021. URL: <https://youth-worker.org.ua/events/bazovyj-trening-dlya-predstavnykiv-sums-koyi-oblasti-10-12-hrudnya-2021/> (дата звернення: 20.03.2025).

11. Гапон Н. П., Худзіцка-Чупала А. Соціально-психологічні аспекти дослідження волонтерства: мотивація та організаційні очікування волонтерів. *Соціальна психологія. Юридична психологія. Теорія та історія соціології*. 2023. Вип. 47. С. 171–175. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.47.30>.

12. Говоруха Н. Волонтерство як платформа соціальних перетворень. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2019. Вип. 3–4. С. 24–30.

13. Голуб В. Л. Волонтерська діяльність в системі взаємовідносин держави та суспільства. *Теорія та практика державного управління*. Київ, 2014. Вип. 4. С. 110–118.

14. Горінов П., Драпушко Р. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження : монографія. Київ : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.

15. Демида С., Носок М. Мотивація студентів до волонтерської діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2016. № 13. С. 168–174.

16. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Психологічних особливостей осіб, які займаються волонтерською діяльністю. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2015. № 2 (15). С. 40–46.

17. Коломієць Л. І., Глиздова А. Ю., Узвенчук В. С. Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності. *Психологічний часопис*. 2017. Вип. 9 (5). С. 79–90.

18. Кривенко Ю. В. Волонтерська діяльність : поняття та ознаки. *Часопис цивілістики*. 2015. № 18. С. 41–44.

19. Кривоконь Н. І. Волонтерська діяльність як чинник розвитку життєстійкості українців. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 30. С. 326–336.
20. Круцюк О. В. Особливості мотивів волонтерської діяльності. *Український психологічний журнал: зб. наук. праць*. 2017. № 4 (6). С. 65–77.
21. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22 (8). С. 84–91.
22. Манелюк Ю. М., Луценко В. Р., Савчук Н. І. Волонтерський рух України в умовах військової агресії. *ПОЛІТИКУС*. 2022. Вип. 22. № 6. С. 29–33. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-9616.2022-6.5>.
23. Матвієнко Л. І., Алексейченко К. С. Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісно-мотиваційний аспект. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 55–59.
24. Матійчик А. В. Волонтерська діяльність як детермінанта розвитку громадянського суспільства. *Грані*. 2016. № 8. С. 100–107.
25. Панькова О. В., Касперович О. Ю., Іщенко О. В. Ресурсний потенціал волонтерського руху українського суспільства: дослідницька розвідка. *Український соціум*. 2016. № 1 (56). С. 65–74.
26. Перетятко В. Структурні компоненти особистості, включеної до волонтерської діяльності. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 27. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-27.%p>
27. Подолянчук Д. Дослідження когнітивної складової ціннісних орієнтацій студентів-волонтерів. *Психологічні перспективи*. 2021. № 37. С. 185–201.
28. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI ВР України. 2011. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3236-17> (дата звернення: 12.03.2025).
29. Проць І. М. Суспільне та державне призначення волонтерської діяльності. *Порівняльне аналітичне право*. 2018. № 4. С. 333–335.

30. Романовська Л. І. Волонтерство як засіб професійної соціалізації майбутніх соціальних працівників. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2013. № 1. С. 77–82.

31. Семків І. І. Волонтерська активність студентської молоді: статево-рольовий аспект. *Проблеми політичної психології*. 2016. № 3. С. 234–245.

32. Скиданович В. Психологічна структура волонтерської діяльності студентів. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. Вип. 22. С. 62–68.

33. Трубнікова О. А. Волонтерство як форма соціальної активності особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2008. Т. 7. Вип. 20. Ч. 2. С. 205–209.

34. Чайка І. Ю. Волонтерство: сутність феномену та особливості його функціонування в сучасній Україні. *Грані*. 2017. Т. 20. № 7 (147). С. 72–79. DOI: <https://doi.org/10.15421/171798>

35. Камінська А.М., Панфілова Г.Б., Полянничко О.М. Використання художніх творів за темами комплексу психомалюнків у процесі глибинного пізнання психіки суб'єкта. *Науковий журнал «Габітус»*. №19, 2020. С. 117-122. Index Copernicus, Google

36. Панфілова Г.Б. Упровадження тренінгових форм роботи з формування позитивної Я-концепції студентів в умовах геополітичних викликів сьогодення. *Теорія і практика сучасної психології: збірник наукових праць*. Запоріжжя, 2018. Вип. № 5. С. 153-156. (Index Copernicus, Google Scholar). Режим доступу: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/5_2018/32.pdf

37. Anheier H., Salamon L. Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons. *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*. Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2001. № 10. 20 p.

38. Aydinli A., Bender M., Chasiotis A. Helping and Volunteering across Cultures: Determinants of Prosocial Behavior. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2013. № 5(3). P. 1–27.

39. Binder M., Freytag A. Volunteering, subjective well-being and public policy. *J. Economic Psychology*. 2013. Vol. 34. P. 97–119.

40. Carlo G., Okun M. A., Knight G. P. et al. The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*. 2005. Vol. 38. P. 1293–1305.

41. Carlo G., OClary E. G., Snyder M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 1999. № 8(5). P. 156–159. URL: <http://www.jstor.org/stable/20182591> (дата звернення: 26.03.2025).

42. Ghazali R. M. Motivational Factors of Volunteerism: A Case Study of Warrens Cranberry Festival 2002 The Graduate College University of Wisconsin-Stout, 2003. 87 p.

43. Fuentes F. C. Self-interest or Goodwill? *The UNESCO Courier*. 2001. № 6. P. 26.

44. Elshaug C., Metzger J. Personality Attributes of Volunteers and Paid Workers Engaged in Similar Occupational Tasks. *Journal of Social Psychology*. 2001. Vol. 141. № 6. P. 752–763.

45. INVOLVE (Involvement of Third Country Nationals in Volunteering as a Means of Better Integration): Final Project Report European Volunteer Centre. 2006. 61 p. URL: <http://www.ivr.org.uk/images/stories/Institute-ofVolunteeringResearch/Migrated-Resources/Documents/I/INVOLVEreportEN.pdf> (дата звернення: 21.03.2025).

46. Kee Y. H. et al. Motivations for Volunteering and Its Associations with Time Perspectives and Life Satisfaction: A Latent Profile Approach. *Psychological Reports*. 2018. № 121(5). P. 932–951.

47. McGregor D. The Human Side of Enterprise. *Reflections*. 2000. № 2(1). P. 6–15.

48. Mellor D. et al. Volunteering and Its Relationship with Personal and Neighborhood Wellbeing. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 2009. № 38(1). P. 144–159.

49. Aranda M. et al. Motivations for Volunteerism, Satisfaction, and Emotional Exhaustion: The Moderating Effect of Volunteers' Age. *Sustainability*. 2019. № 11(16). P. 44–77. DOI: <https://doi.org/10.3390/su11164477>.

50. Stukas A. A. et al. Motivations to Volunteer and Their Associations with Volunteers' Well-being. *Nonprofit Sector Quarterly*. 2016. № 45. P. 112–132.

51. Phillips M. Motivation and Expectation in Successful Volunteerism. *Voluntarism and Social Work Practice: A Growing Collaboration* / ed. by F. S. Schwartz. Lanham: Univ. Press of America, 1984. P. 139–147.

52. Roditi E. et al. Impact of Stressful Events on Motivations, Self-efficacy, and Development of Post-traumatic Symptoms Among Youth Volunteers in Emergency Medical Services. *Int J Environ Res Public Health*. 2019. № 16(9). P. 1613. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16091613>.

53. State of the World's Volunteerism Report. Transforming Governance 2015. URL: <http://www.volunteeractioncounts.org/SWVR2015-frame/21337%20%20SWVR%20report%20-%20ENGLISH%20-%20web%201.pdf> (дата звернення: 30.03.2025).

54. Smith J. D. Volunteering, Capital of the Future? *The UNESCO Courier*. 2001. № 6. P. 21–23.

55. Vecina M. L., Marzana D. Motivations for Volunteering: Do Motivation Questionnaires Measure What Actually Drives Volunteers? *TPM*. 2019. Vol. 26. № 4. P. 573–587. DOI: <https://doi.org/10.4473/TPM26.4.6>.

56. Livi S. et al. When Motivation Is Not Enough: Effects of Prosociality and Organizational Socialization in Volunteers' Intention to Continue Volunteering. *J. Community & Applied Social Psychology*. 2020. № 30(3). P. 249–261.

ДОДАТКИ

Додаток А

Підходи щодо підтримки психологічного здоров'я волонтерів

- Окресліть основні життєві орієнтири і поступово рухайтесь у напрямку їх досягнення. Це надасть сенс і чіткість вашим діям.
- Сконцентруйтеся на позитивному. Намагайтесь не затримуватись на негативних думках. Оптимістичний настрій — основа міцного здоров'я та емоційного балансу.
- Починайте день з усмішки. Щойно прокинулись — згадайте щось приємне, скажіть собі кілька добрих слів, підбадьорте себе: «У мене все вийде», «Я заслуговую на щастя».
- Додримуйтеся гігієни сну: він має тривати не менше 7–8 годин. Недосипання послаблює імунітет та негативно впливає на психіку.
- Протягом дня робіть короткі перерви, аби розслабитися та відновити сили — це дозволяє уникнути емоційного виснаження.
- Уникайте драматизації. Не перебільшуйте складнощі, намагайтесь дивитися на ситуацію тверезо.
- Діліться своїми переживаннями з рідними чи друзями — відверта розмова часто знімає напругу.
- Проводьте більше часу з близькими людьми, організовуйте спільні прогулянки або вечори — це підсилює емоційний зв'язок і підтримку.
- Додайте до свого життя більше гумору. Сміх — природний антидепресант. Дивіться веселі фільми, читайте жарти, дозвольте собі повеселитися.
- Хваліть себе навіть за дрібні успіхи. Позитивне підкріплення підвищує самооцінку і мотивацію.
- Виділяйте час на себе: прийміть ванну з ароматичними оліями, почитайте улюблену книжку, зробіть доглядові процедури. Піклування про себе — це прояв любові до себе.

- Пам'ятайте: проблеми не варто носити в собі — їх слід вирішувати по мірі можливості.
- Фізична активність — чудовий спосіб скинути напругу. Прогулянки, спортзал, танці, пробіжки — усе це сприяє зняттю стресу. А ще — не забувайте про силу музики та природної тиші.
- Щоб розвіятись, змініть рід занять. Займіться тим, що вам до душі — хобі заряджає позитивом і дозволяє відволіктись.
- Слідкуйте за харчуванням та здоров'ям. Те, що ви їсте і як себе відчуваєте фізично, напряду впливає на настрій.
- Плануйте не лише роботу, а й відпочинок. Людина, яка вміє розставляти пріоритети та організовувати день, краще справляється зі стресом.
- Незважаючи на пристрасть до своєї справи, не забувайте про відпочинок. Повноцінна зміна обстановки та відпустка допомагають відновити енергію та зменшити ризик вигорання.