МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВМОТИВОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0533-з-4
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Левада Оксана Юріївна
Керівник: Хрустальова М. С., к. психол. н,
доцентка кафедри психології
Рецензент: Грандт В.В., к.психол.н.,
доцент кафедри психології

Запоріжжя
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
к.психол.н., доцент, Н. О. Губа
«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Леваді Оксані Юріївні

Тема роботи Психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності

керівник роботи Хрустальова М.С., к.психол.н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1447-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз проблеми виникнення і формування мотивації особистості в психологічній літературі; виокремити й обґрунтувати психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності; провести емпіричне дослідження психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності; розробити програму формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності; скласти рекомендації з розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

5. Перелік графічного матеріалу: 7 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Хрустальова М.С., доцент		
Розділ 1	Хрустальова М.С., доцент		
Розділ 2	Хрустальова М.С., доцент		
Розділ 3	Хрустальова М.С., доцент		
Висновки	Хрустальова М.С., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень-серпень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	вересень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	жовтень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____О. Ю. Левада

Керівник роботи _____М.С. Хрустальова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 96 сторінок, 5 таблиць, 7 рисунків, 92 джерела, 1 додаток.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування мотивації особистості до волонтерської діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз психологічних, соціологічних, соціально-педагогічних джерел (для уточнення наукових поглядів на досліджувану проблему), систематизація й узагальнення теоретичних положень (для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження в психологічній науці); емпіричні: спостереження (для виокремлення особливостей мотивації до волонтерської діяльності), використання психодіагностичних методик для вивчення особливостей мотивації до волонтерської діяльності; методи математичної статистики (для узагальнення та унаочнення результатів дослідно-експериментальної роботи).

Теоретичне значення роботи полягає у здійснені теоретичного аналізу понять, які утворюють підґрунтя розуміння проблеми вмотивованості до волонтерської діяльності: «волонтерство», «волонтерська діяльність», «мотивація», «вмотивованість до волонтерської діяльності».

Практичне значення роботи полягає в розробці програми формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності і рекомендацій для психологів.

Галузь використання: заклади вищої освіти, заклади післядипломної освіти та соціальні установи.

АКТИВНІСТЬ, ВМОТИВОВАНІСТЬ, ВОЛОНТЕР, ВОЛОНТЕРСТВО, ДІЯЛЬНІСТЬ, МОТИВАЦІЯ, ТРЕНІНГ

SUMMARY

Levada O. Psychological Peculiarities of Personality Motivation for Volunteering.

The qualifying work consists of Iintroduction, 3 Chapters, Conclusion, References (92 items, 20 of foreign origin), 1 appendix on 2 pages. The qualifying work volume is 98 pages long, 83 of them – main text. There are 5 tables and 7 illustrations.

The object of research: motivational sphere of personality.

The subject of the study: psychological features of the formation of personal motivation for volunteering.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological features of personality motivation for volunteering.

The research tasks are: 1) to carry out a theoretical analysis of the problem of the emergence and formation of personality motivation in psychological literature; 2) to identify and substantiate the psychological features of personality motivation for volunteering'; 3) to conduct an empirical study of the psychological characteristics of personality motivation for volunteering; 4) to develop a programme for the formation and development of personal motivation for volunteering; 5) to make recommendations for the development of personal motivation for volunteering.

The practical significance of the work lies in the development of a programme for the formation and development of personal motivation for volunteering and recommendations for psychologists

Field of application: higher education institutions, postgraduate education institutions and social institutions.

Key words: activity, motivation, volunteer, volunteering, activity, motivation, training

ЗМІСТ

ВСТУП……. 7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ…….. 11
1.1. Аспекти вивчення мотивації у вітчизняній та зарубіжній психології 11
1.2. Психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності…… 21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВМОТИВОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ……. 37
2.1. Методика організації емпіричного дослідження…….. 37
2.2. Аналіз результатів вивчення вмотивованості особистості до волонтерської діяльності…… 43
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ……. 59
3.1. Зміст і структура програми формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності…….. 59
3.2. Рекомендації з розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності…… 73
ВИСНОВКИ……. 84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……... 87
ДОДАТКИ…… 97

ВСТУП

У сучасному середовищі волонтерство є важливою ознакою успішного соціального розвитку. Воно сприяє формуванню у громадян просоціальних життєвих стратегій, є джерелом соціальних зв'язків та дає можливість людині бути потрібною в тій чи іншій сфері діяльності. Нині з'являються у педагогіці, соціології, соціальній роботі, психології наукові дослідження, що присвячені проблемам волонтерської діяльності.

Волонтерство в Україні в умовах воєнного стану набуває все більшого поширення. Така діяльність відповідно до економічного підходу аналізується через оцінку соціально-економічної вигоди для суспільства, громад та окремого індивіда. З позиції соціологічного підходу волонтерство розглядається як соціальний феномен, який формується на основі взаємодії як окремих людей, так і організацій. У свою чергу волонтерська діяльність відображається як соціальний рух, соціальний ресурс та особистісно-суспільна цінність. У межах психологічного підходу дослідники обґрунтовують психологічні й індивідуальні характеристики тих, хто займається волонтерством.

У дослідженнях зарубіжних і вітчизняних науковців щодо питань волонтерської діяльності йдеться про її психологічний зміст і функції (Ю. Кривенко, Н. Кривоконь), ціннісні орієнтації волонтерів (К. Кучина), мотиваційні складові волонтерської роботи (К. Алексейченко, М. Біндер (M. Binder), Т. Лях, Л. Матвієнко, А. Худзіцка-Чупала, І. Юрченко); психологічні засади та визначальні чинники волонтерської роботи (О. Вовчик-Блакитна, Ю. Швалб), особливості організації волонтерства (Н. Заверико, А. Льовочкіна), технології залучення та підготовки молоді до волонтерської діяльності (З. Бондаренко, Л. Люта, О. Чуйко) та ін. Опанування мотиваційно-ціннісної сфери індивідів, які залучені до волонтерства, має важливе значення для розуміння стратегій розбудови громадянського суспільства в кризових умовах.

У сучасних наукових розвідках з проблем вивчення особливостей мотивації особистості до діяльності майже не розглянуто особливості вмотивованості до волонтерства. Ця проблема заслуговує на комплексний розгляд. Окрім того, не отримали достатнього наукового обґрунтування форми і методи роботи психологів з формування мотивації до волонтерської діяльності. У зв'язку з цим обрано тему дослідження «Психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності».

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування мотивації особистості до волонтерської діяльності.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що вмотивованість особистості до волонтерської діяльності залежить від її провідних мотивів, професійної спрямованості, рівнів емоційного вигорання.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми виникнення і формування мотивації особистості в психологічній літературі.

2. Виокремити й обґрунтувати психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

3. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

4. Розробити програму формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності.

5. Скласти рекомендації з розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

У дослідженні використано методи дослідження: теоретичні: аналіз психологічних, соціологічних, соціально-педагогічних джерел (для уточнення наукових поглядів на досліджувану проблему мотивації і волонтерства),

систематизація й узагальнення теоретичних положень (для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження в психологічній науці); емпіричні: бесіда, спостереження (для виокремлення особливостей вмотивованості до волонтерської діяльності), використання психодіагностичних методик для вивчення психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності; методи математичної статистики (для узагальнення та унаочнення результатів дослідно-експериментальної роботи).

У ході емпіричного дослідження використано спостереження, психодіагностичні методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» О. Потьомкіна; методика діагностики мотивації волонтерів (визначення провідного типу мотивації); методики «Діагностика самооцінки психічних станів» Г. Айзенка, «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка та методика діагностики професійної спрямованості (орієнтаційна анкета Б. Басса).

Базою дослідження стала благодійна організація «Благодійний фонд «Стабілізейшен Суппорт Сервісез» у Запорізькому регіоні.

Наукова новизна роботи:

- уточнено і проаналізовано психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності;

- розроблено програму формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності;

- дістали подальшого розвитку погляди на роботу психолога з волонтерами з урахуванням психологічних особливостей їхньої мотивації.

Практична значущість дослідження полягає у розробці рекомендацій для психологів, що працюють з волонтерами в умовах воєнного стану.

Результати дослідження можуть бути використані в процесі фахової підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти, у системі підвищенні кваліфікації психологів і соціальних працівників, у волонтерських організаціях.

Надійність і достовірність результатів дослідження визначається репрезентативністю вибірки респондентів (у загальній кількості 52 особи), узгодженістю психодіагностичних методик і методів дослідження.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який охоплює 92 найменування, 1 додатка (на 2 сторінках). Загальний обсяг роботи складає 98 сторінок, із них обсяг основного тексту становить 83 сторінки. Робота містить 5 таблиць та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Аспекти вивчення мотивації у вітчизняній та зарубіжній психології

Проаналізуємо поняття «мотив», «мотивація», «мотивація до професійної діяльності», «мотивація до волонтерської діяльності».

Розглядаючи мотиви і мотивацію людини як психологічний феномен, науковці зіткнулися з багатьма труднощами.

Перш за все, виникла термінологічна неточність: у наукових джерелах однаково (навіть як синоніми) вжито поняття «мотивація», «мотив». Термін «мотивація» дослідники використовують частіше, оскільки, розуміючи її як процеси детермінації активності людини, або як сформоване в особистості спонукання до діяльності, в її зміст включають різні психологічні властивості і якості людини.

З філософської точки зору «мотив» – це не поняття, яке щось описує, це поняття, що покликане щось пояснити. Людям приписується різний ступінь виявлення одних і тих же мотивів. При цьому мотиви розглядаються як стійкі в часі диспозиції, проте кожний мотив завжди охоплює певний змістовний перелік вчинків і дій [41].

К. Роджерс зазначав, що найважливішим мотивом у виборі типу поведінки є потреба розвитку та актуалізації. Людина усвідомлено обирає поведінку, що сприяє її власній актуалізації [41].

Мотиви визначають як такі змістовні класи цілей дії, які існують у формі стійких і відносно постійних ціннісних диспозицій. Певному мотиву відповідає безліч окремих параметрів.

У психологічному словнику мотив визначено як рушійну силу, що «спонукає людину до дії, до боротьби за досягнення поставленої мети… Водночас діяльність може бути полімотивованою, тобто мати кілька різних мотивів» [48].

В. Петренко, В. Роменець, О. Сагач з поняттям «мотив» зв'язують різні психологічні феномени: уявлення і ідеї, відчуття і переживання, потреби і потяги, спонуки і схильності, бажання, звички, думки і почуття обов'язку, морально-політичні установки і помисли, психічні процеси, стани і властивості особи. Будь-яка причина вчинку та появи дії у розвитку людства називається мотивом [44; 60; 61].

Поняття «мотив», з точки зору В. Петренко, включає такі складові як бажання, потреба, спонукання, потяг, схильність, прагнення тощо. З такого загального представлення можна вивести розуміння вживання понять «мотив» і «мотивація». Якщо розуміти мотив як бажаний цільовий стан у відносинах «індивід – середовище», то можна визначити основні проблеми психології мотивації [44].

Аналіз поняття «мотив» у психології охоплює кілька ключових аспектів: сутність мотиву (коли мотив виступає як рушійна сила, що спрямовує людину до досягнення її цілей, задоволення потреб або реалізації особистісних цінностей; це не лише зовнішнє спонукання, але й внутрішній стан, що може бути усвідомленим або неусвідомленим); взаємозв'язок мотиву з іншими психологічними поняттями таким як потреба (мотив часто виникає на основі фізіологічної, соціальної, особистісної, емоційної потреби); мета (мотив визначає спрямованість поведінки та формування мети); емоції та цінності (емоційний стан впливає на актуалізацію мотиву; мотиви часто відображають глибинні цінності особистості, наприклад, прагнення до самореалізації чи допомоги іншим).

Отже, можна констатувати, що мотив є однією із базових категорій психології, яка описує внутрішнє спонукання до дії, що визначає поведінку людини, спрямовану на досягнення певної мети.

Розуміння мотивів важливе для багатьох сфер: педагогіки (формування мотивації до навчання), управління (мотивування працівників), психотерапії (усвідомлення клієнтом своїх мотивів для вирішення внутрішніх конфліктів).

Таким чином, мотив є багатогранним явищем, що лежить в основі людської поведінки, поєднуючи в собі біологічні, соціальні та індивідуальні аспекти. Його вивчення допомагає глибше зрозуміти, чому людина обирає притаманні їй способи дії і поведінки.

У змісті мотиваційної сфери структура мотивів характеризується певною ієрархією, наявністю певної системи підпорядкованих одна одній різних мотиваційних тенденцій на основі ведучих і суспільно значущих мотивів. Стосовно механізму дії мотивів, то вони починають діяти не безпосередньо, а виникають на основі свідомо поставленої мета та намірів [44].

В. Роменець описує призначення мотивації у переборенні конфліктності ситуації. Учений зазначав, що психологічним ядром мотивації особистості стає боротьба мотивів [60].

В. Загалка зазначає, що поняття «мотивація» виступає як узагальнююче позначення численних процесів і явищ, суть яких зводиться до того, що людина вибирає свою поведінку, виходячи з її очікуваних наслідків, і управляє нею в аспекті її напряму і витрат енергії [24].

Ю. Трофімов наголошує, що складний психологічний процес мотивації полягає в усвідомленні особистістю міри суб'єктивної та об'єктивної сторін потреби і дії, що спрямовані на її задоволення [51].

Мотивацію науковці частіше пов'язують з потребами, світоглядом і особливостями уявлень людини про себе, про власні емоційними переживання і з очікуваними наслідками оцінювання власних дій іншими людьми [44]. Мотивацію варто розуміти як процес вибору між різними можливими діями, як процес, що регулює ці дії на досягнення цілі.

Процес мотивації охоплює те, що ми розглядаємо в контексті взаємодії особистості і соціальної ситуації. Мотивація у такому розумінні є підготовчою стадією до виконання дії.

Сучасна українська психологічна думка визначає мотивацію як процес. У такому контексті мотивація реалізується у вигляді стадій, що поступово змінюють одна одну.

Перша – це стадія виникнення потреб, коли виявляється у вигляді того, що людина починає усвідомлювати, що їй чогось бракує. Ці потреби умовно можна розподілити на фізіологічні, соціальні і психологічні.

Друга стадія – це пошук шляхів задоволення чи усунення потреб. Потреба вже виникла і почала створювати проблеми для людини, а людина починає шукати можливості для її задоволення.

Третя стадія – це визначення напрямків діяльності. Людина розуміє якими засобами вона повинна домогтися, щоб усунути потребу.

Четверта стадія – це одержання винагороди за здійснення дій. Націй стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало людині бажаний результат.

Найбільш ґрунтовно мотивація досліджувалась засновниками сучасних теорій мотивації, які теорії мотивації розподілили на дві групи:

1) змістові, згідно яких основу поведінки людини визначають потреби та бажання. Засновниками цієї групи теорій є Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд, які вивчали соціальні потреби та їх вплив на мотивацію персоналу;

2) процесуальні, які відображають способи мотивування людей та процес вибору людиною певної моделі поведінки. До засновників цих теорій належать С. Адамс, Е. Локе, Л. Портер і Е. Лоулер.

У статті «Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки» Н. Міценко та М. Стецишин обґрунтували, що Л. Портер і Е. Лоулер стали засновниками теорії мотивації, у якій наявними є п'ять категорій у такій послідовності: зусилля – сприйняття – отримані результати – винагорода – міра задоволення. На результати праці, з точки зору цих науковців, впливають такі чинники як : зусилля, здібності і особливості людини, усвідомлення людиною своєї ролі в трудовому процесі. Згідно моделі Портера-Лоулера саме результативна праця дає задоволення [39].

Згідно теорії Д. Мак-Клеланда мотивація людей визначається такими видами потреб:

1) потреба в досягненні, що проявляється у бажанні бути успішними, самостійно визначити цілі, вільно приймати рішення, брати на себе відповідальність за результати діяльності;

2) потреба в належності, яка передбачає прагнення бути членами груп і спільнот, асоціювати себе з іншими, налагоджувати і підтримувати дружню взаємодію, отримувати підтримку оточуючих;

3) потреба у владі, при якій виникає бажання впливати на поведінку інших людей, брати на себе відповідальність за її дії і вчинки [83].

А. Маслоу, описуючи піраміду потреб людини зазначав, що первинні ієрархії – найпростіші потреби, саме їм людина приділяє першочергову увагу. Також психолог наголошував на тому, що задоволення вищої потреби неможливо без задоволення нижчої(попередньої), бо людина не зможе займатися саморозвитком, якщо голодний чи знаходиться в несприятливій ситуації). Відповідно до поглядів А. Маслоу, самого факту наявності потреби у людини недостатньо для формування мотиву.

Теорія мотивації розглядає проблему вибору з безлічі альтернативних способів досягнення мети. Згідно цієї теорії, чим повно особистість бачить майбутній результат, тим більше замотивована на нього. За А. Маслоу, людина порівнює витрачені зусилля з кінцевим результатом. І якщо він витратив більше ресурсів, ніж отримав на виході, то виникає дискомфорт, який трансформується у відчуття справедливості [11; 24; 51].

У сучасності мотивація як психічне явище визначається по-різному. В одному випадку – як сукупність чинників, які підтримують, спрямовують та характеризують поведінку, в другому випадку – як сукупність мотивів, як спонукання, яке викликає активність і визначає її напрямок спрямування зусиль.

Узагальнюючи відзначимо, що мотивація може розглядатись як процес психічної регуляції діяльності, як процес і механізм, які визначають напрямок реалізації конкретних форм діяльності, як сукупна система стимулів, які відповідають за спонукання до діяльності.

У контексті вивчення предмета дослідження доцільним уявляється саме науковий підхід, запроваджений С. Максименко, згідно з яким мотивацію можна розглядати як сукупність мотивів, інтересів, переконань, установок, цінностей та ідеалів, спрямованих на задоволення потреб людини; спонукань до дії; особистісно значущої для неї [54].

Мотиви професійної діяльності – це внутрішні або зовнішні чинники, які спонукають людину до вибору, виконання та вдосконалення певного виду роботи. Вони можуть бути різноманітними і залежать від особистісних характеристик, цілей, цінностей та життєвих обставин.

Основні типи мотивів професійної діяльності:

1. Матеріальні мотиви (бажання отримувати гідну оплату праці. прагнення до фінансової стабільності. мотиви накопичення чи інвестування коштів).

2. Соціальні мотиви (потреба у визнанні з боку суспільства чи колег. створення та підтримка соціальних зв’язків. бажання приносити користь суспільству).

3. Особистісні мотиви (самореалізація та розвиток власного потенціалу. отримання задоволення від роботи. інтерес до виконуваних завдань. прагнення до незалежності чи самостійності) .

4. Кар'єрні мотиви (бажання просуватися по кар’єрних сходах. прагнення до підвищення статусу чи авторитету. досягнення професійних вершин).

5. Мотиви стабільності та безпеки (гарантія стабільного доходу. соціальний пакет (медичне страхування, відпустка тощо). робота в надійній компанії з тривалим існуванням).

6. Творчі мотиви (прагнення створювати щось нове та оригінальне. можливість реалізовувати креативні ідеї. інтерес до нестандартних підходів у

вирішенні задач).

7. Етичні мотиви (дотримання внутрішніх моральних переконань. бажання дотримуватися професійної етики. намір впливати на світ у позитивний спосіб).

8. Пізнавальні мотиви (інтерес до вивчення нового. прагнення до професійного навчання та зростання. бажання освоювати нові технології чи методи).

9. Мотиви служіння іншим (бажання допомагати людям чи вирішувати суспільно важливі проблеми. потреба бути корисним у професійній діяльності).

10. Внутрішня мотивація (робота як спосіб реалізувати власні мрії. задоволення від процесу праці, незалежно від винагороди).

Мотиви професійної діяльності можуть змінюватися з часом під впливом життєвих обставин, накопиченого досвіду та особистісного розвитку. Їх розуміння допомагає людині зробити правильний вибір професії та гармонійно розвиватися у своїй діяльності.

Специфіка мотиваційної сфери особистості є об’єктом досліджень у сучасній психології. О. Білостоцька виокремила такі підходи до вивчення мотивації:

1) структурний – мотивація розглядається як сукупність мотивів;

2) динамічний – мотивація як процес чи механізм;

3) системний – мотивація як поєднання особистісних та ситуативних параметрів [2].

Проблематика професійної мотивації вивчалась багатьма науковцями. Зокрема, автори розглядали професійну мотивацію в контексті продуктивності праці. Професійна мотивація є складним та многогранним явищем, яке визначає загальний стан задоволеності особистістю в обраній діяльнісній сфері. Її основними компонентами є бажання, інтереси, цілі, цінності, потреби та очікування, які взаємодіють між собою, впливаючи на професійну діяльність.

Професійна мотивація, з психологічної точки зору, формується під впливом не лише рис особистості, але й зовнішніх факторів і соціальних умов,

що впливають на людину. Зокрема, важливо розглядати вплив соціокультурного середовища, специфіки сімейного виховання на формування системи професійних мотивів.

Такі особистісні риси як самооцінка, саморегуляція визначають ступінь внутрішньої готовності людини до досягнення поставленої перед нею мети. Відомо, що людина, що володіє високим рівнем самосвідомості та може координувати власні психоемоційні стани, здатна вирішувати різні завдання та досягати успіху в обраній професійній сфері.

В останні роки було проведено дослідження впливу соціокультурного середовища на формування професійної мотивації окремих індивідів і спільнот.

Аналіз психологічних досліджень з проблеми формування професійної мотивації особистості показує, що цьому явищу приділяється значна увага, оскільки саме мотивація визначає характер і особливості професійної діяльності фахівця та орієнтує його на різні активності.

Мотивація до професійної діяльності посідає одне із основних місць в структурі діяльності людини та пояснює вмотивованість людини до певної професії. Стадії формування професійної мотивації розглядаються різними науковцями як поступовий процес, що включає такі етапи:

- усвідомлення людиною особистих інтересів та потреб у виборі професійного шляху;

- огляд і вивчення можливостей для реалізації обраної професійної діяльності;

- активний вибір та здійснення людиною професійної діяльності, що відповідає визначеним особистісним цілям.

Професійна мотивація, на думку О. Сагач, є системою чітко усвідомлених спонукань, що мають внутрішню природу, знаходяться в певній ієрархії та визначають особистісний зміст діяльності. Змістовна наповненість професійної мотивації визначається сукупністю особистісних потреб, мотивів та цілей, що зумовлюють напрям активності людини, наповненість його діяльності, в

результаті чого задоволеність професійною самореалізацією стає структурним компонентом «Я-концепції» особистості [61].

Таким чином, мотивація волонтерської діяльності передбачає сукупність мотивів та потреб волонтера, що знаходять своє вираження і задоволення в процесі цієї діяльності. Переважання внутрішніх мотивів над зовнішніми забезпечує чітку структуру мотиваційної сфер на волонтерську діяльність, створює умови реалізації всіх особистісних потреб. Позитивна мотивація сприяє отриманню задоволення від виконання волонтерської діяльності, створює умови для успішної самореалізації волонтера. Натомість негативна мотивація супроводжується відчуттям внутрішньої напруги, тривоги, що деструктивно впливає на формування особистості волонтера.

Особливість мотивації волонтерської діяльності полягає тому, що вона не є цілісною. У волонтерів можуть бути одночасно присутні різні мотиви, які можуть викликати протиріччя між собою. Наприклад, волонтер може одночасно прагнути матеріального успіху та вільної творчої самореалізації.

Загалом, специфіка мотивації волонтерської діяльності виглядає як складний образ, де важливо брати до уваги як зовнішні, так і внутрішні чинники впливу.

О. Ратушняк зазначає, що систематичний та індивідуалізований підхід до розвитку мотиваційної сфери волонтера може стати ключем до формування стабільної та відповідальної поведінки у майбутньому [57].

Узагальнимо і порівняємо зміст поняття «мотивація» і «вмотивованість».

Вмотивованість у психології характеризує стан, який дає уявлення про готовність людини до здійснення певних дій чи досягнення цілей, зумовлений внутрішніми чи зовнішніми факторами. Це своєрідна рушійна сила, яка спонукає до активності, спрямованої на задоволення потреб, бажань чи прагнень.

Основними аспектами вмотивованості є внутрішня і зовнішня мотивації, цільова спрямованість та емоційна складова.

Внутрішня мотивація – зумовлена особистими інтересами, цінностями чи задоволенням від самого процесу діяльності.

Зовнішня мотивація – пов'язана із зовнішніми чинниками, такими як винагороди, похвала чи уникнення покарання.

Цільова спрямованість – наявність чіткої мети, яка є орієнтиром для дій.

Емоційна складова – емоції, які супроводжують процес і впливають на рівень залученості.

На вмотивованість впливають потреби, цінності, очікування і середовище, в якому діє особистість. Вмотивованість важлива в навчанні, роботі, спорті та інших сферах життя. Висока вмотивованість допомагає долати труднощі, зберігати наполегливість і досягати успіху.

Мотивація і вмотивованість – взаємопов’язані, але не тотожні поняття. Їх можна порівняти за декількома основними критеріями:

Таблиця 1.1

Порівняння мотивації і вмотивованості

Критерій	Мотивація	Вмотивованість
Сутність	Це процес, що спонукає людину до дії для досягнення певної мети.	Це стан особистості, що відображає готовність діяти під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників.
Природа	Являє собою динамічний, змінний механізм.	Є більш статичним станом, що виникає в результаті реалізації мотивації.
Спрямованість	Спрямована на спонукання до початку дії.	Спрямована на підтримку і реалізацію активності.
Тривалість	Може бути короткочасною, ситуативною.	Характеризується більш стійким, довготривалим характером.
Результат	Сформованість системи мотивів	Готовність до виконання діяльності

Мотивація: людина хоче допомогти іншим, бо бачить у цьому сенс (внутрішній мотив) або отримує схвалення від оточення (зовнішній стимул).

Вмотивованість: людина починає регулярно займатися волонтерством і демонструє стійке прагнення допомагати.

Мотивація – це початковий поштовх до дії, механізм, що запускає активність. Вмотивованість – це стан, що відображає закріплену внутрішню готовність і рішучість діяти для досягнення мети.

1.2. Психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності

Проаналізуємо поняття «волонтерство» і наддамо характеристику волонтерської діяльності.

У документах Організації Об'єднаних Націй (ООН) волонтерство визначено як: «вклад особи у розвиток благополуччя своїх сусідів суспільства в цілому, що зроблений поза рамками власної кар'єрної діяльності на засадах безкорисливості, безоплатності» [73, 2].

У доповіді «Стан світового волонтерства: трансформуючи управління» волонтерство представлено як «додатковий ресурс і засіб для залучення навичок, знань і досвіду для того, щоб голос та участь, підзвітність і чутливість (responsiveness), як ключові засади доброго врядування (good governance), доповнювали інші рішення у сфері розвитку і ресурси» [89, 7].

Х. Анхейером (H. Anheier) та Л. Саламон (L. Salamon) здійснивши аналіз поняття «волонтерство» у різних країнах з'ясували, що англоамериканський концепт «volunteering», італійський «voluntariato», французький «voluntariat», скандинавський «frivillig verksamhet» та німецький «ehrenamt» мають різну історичне виникнення і різне соціокультурне розуміння [73].

З точки зору європейських дослідників у фінальному звіті «Залучення громадян третіх країн до волонтерської діяльності як засіб кращої інтеграції», волонтерство визначено як «сума дій, які громадяни здійснюють одне для

одного безоплатно зі своєї доброї волі» [81, 7].

У Законі України «Про волонтерську діяльність» (2011 р.) у ст.1 визначено, що «волонтерська діяльність – добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги», є формою благодійної діяльності та «ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості» [47].

І. Чайка, описуючи сутність феномена волонтерства та особливості його функціонування в сучасній Україні зазначає, що у волонтерській діяльності «суб'єкт може використовувати свої професійні знання, потенціал, але така діяльність не має сприяти досягненню його професійних, кар'єрних цілей і є безоплатною без будь-яких застережень,… умовою здійснення волонтерської діяльності для суб'єкта є наявність основної оплачуваної роботи чи інших джерел доходу» [68, 74].

Розгорнутим є твердження В. Вашковича, що «волонтер (від лат. «voluntarius» – воля, бажання, від англ. «voluntary» – добровільний, доброволець, йти добровільно) – це особа, яка за власним бажанням допомагає іншим» [12, 7]. Волонтер, на думку автора, може провадити волонтерську діяльність або самостійно, або як член затвердженої волонтерської організації.

О. Трубнікова в статті «Волонтерство як форма соціальної активності особистості» [65] виокремлює такі критерії волонтерства як: суспільно корисний характер роботи; власна ініціатива; діяльність, що здійснюється у вільний час; відсутність у суб'єкта, що займається волонтерством, очікування на фінансову винагороду; діяльність, що безпосередньо не пов'язана з захистом власних інтересів та вирішенням особистих проблем; діяльність, що не передбачає включеності до організаційної структури організації чи установи та діяльність, що має прояв у праці [65, 208].

О. Панькова, О. Касперович та О. Іщенко досліджуючи ресурсний потенціал волонтерського руху в українському суспільстві зазначають, що волонтерство є глобальним процесом «об'єднання людей, які прагнуть зробити

внесок на благо своєї громади та світової спільноти. Волонтери – це люди, які добровільно і безоплатно беруть участь у суспільно-політичній діяльності для вирішення соціально значущих проблем. Волонтерами, з точки зору дослідниць, можуть бути люди будь-якого віку та професії з різних сфер і прошарків суспільства, які віддають частину своїх сил, часу, знань на благо інших людей і суспільства в цілому» [42, 26-27].

В Україні в останні роки з'явилась значна кількість досліджень особливостей волонтерської діяльності. Так А. Коломієць вивчали психологічні засади оптимізації волонтерської діяльності студентської молоді засобами інформаційно-комунікаційних технологій [26]. В Скіданович аналізує когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісний і поведінковий компоненти структури волонтерської діяльності [63]. Д. Подолянчук вивчає когнітивну складову ціннісних орієнтацій волонтерів та їхню мотивацію [45].

Так за В. Скідановичем, волонтерська діяльність розуміється у двох різновидах: по-перше, як результат творчого саморозвитку і самовдосконалення; по-друге, як форма громадянської участі в суспільно корисних справах, спосіб колективної взаємодії та ефективний механізм вирішення актуальних соціальних проблем [63].

Український психологічний дискурс доповнила монографія П. Горінова та Р. Драпушки «Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження» [20], у якій волонтерська діяльність досліджується як соціальний феномен і складова загальної соціальної роботи.

Погоджуємось з О. Левченко, що активність і діяльність різняться тим, що «діяльність виходить із потреби в предметі, а активність – із потреби в діяльності. Активність визначає діяльність і є рушійною силою, джерелом пробудження в людини її «потенціалів» [31, 72].

Л. Матвієнко та К. Алексейченко обґрунтовують волонтерську діяльність як тип «соціально схваленої та визнаної діяльності, різновидом безкорисливої суспільної поведінки, яка характеризується моральним і творчим рівнями соціальної активності, виражається у будь-яких суспільно корисних заходах з

метою зміни навколишнього середовища, і є однією з умов інтелектуального, особистісного та діяльного розвитку людини, визначаючи її життєву позицію як гуманістичну» [37, 55].

Суб'єктом волонтерської діяльності завжди є волонтер як представник певної організації чи фонду. Досить поширеною є думка, що у всьому світі більшість волонтерів складає найбільш соціально активна частина населення – молодь віком від 18 до 25 років. Проте на фоні воєнних подій в Україні спостерігаємо іншу ситуацію [30].

Так за даними Фонду «Демократичні ініціативи ім. І. Кучеріва» [67] та відкритими аналітичними джерелами [15] портрет українського волонтера можна охарактеризувати таким чином: середній вік волонтера складає 30–40 років, це переважно чоловіки (33% поряд із 16% жінок).

Підсумуємо, що науковці і дослідники розглядають волонтерство у загальному вигляді в трьох площинах:

- волонтерство як неоплачувана робота;
- волонтерство як діяльність;
- волонтерство як дозвілля.

На основі аналізу визначень волонтерства, в яких знайшли своє відображення погляди фахівців із соціальної роботи, психології, педагогіки, юриспруденції, соціології, можна констатувати, що волонтерство є видом діяльності, який заснований на принципах ціннісно-моральної діяльності, свободи і альтруїзму, можливості вибору варіантів впливів і дії.

О. Круцюк зазначає, що психологічні зміст та структуру волонтерської діяльності розкрито у структурно-морфологічній парадигмі психологічного аналізу діяльності. Психологічна структура волонтерської діяльності складається з таких компонентів як:

1) потреби (альтруїстичні та соціальні) та мотиви;

2) мета щодо вирішення соціальної проблеми, покращення благополуччя інших людей;

3) система особистісних смислів, які пов'язані із внутрішньою необхідністю, присутністю соціальних та ідеальних смислів;

4) задачі, що вирішується в різноманітних соціальних ситуаціях та відповідні їм дії;

5) результати для особистості (самореалізація) та результати для суспільства (отримання соціальних благ) [30].

Упродовж 2015 р. волонтерською діяльністю займалося лише 13 % населення. Найбільш активними волонтерами виявилися жителі Донбасу (19 %), Західних регіонів (14 %) та центральних регіонів (13,5 %). Переважна більшість волонтерських зусиль припадало на допомогу армії (65 %), допомогу хворим та людям з інвалідністю (21 %) і внутрішньо переміщеним особам (12 %). У 2019 р. скоротилася частка українців, які займалися волонтерством: показник зменшився у два рази – з 18 % (за 2018 рік) до 9 % [67].

У дослідження «Волонтерський рух України в умовах військової агресії» українських науковців визначено, що в країні значно активізувався Волонтерська Платформа, яка була запущена ще на початку 2021 р., Українською Волонтерською Службою, Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ) та ІТ-компанією SoftServe за підтримки Міністерства молоді та спорту для об'єднання волонтерів та організацій зі всієї України. На 2022 р. Волонтерська Платформа об'єднала більше ніж 400 тис. користувачів, понад 500 організацій і локальних волонтерських ініціатив та 1150 волонтерських можливостей [15, 32]. Також за час з березня 2022р. і донині, в Україні з'явилося 4 365 громадських та благодійних волонтерських ініціатив і організацій.

Зарубіжні дослідження на початку 2000-х рр. [76; 84; 87] підтвердили, що волонтерська діяльність може компенсувати людині відсутність виконання інших соціальних ролей або замінити ролі, утрачені внаслідок життєвих криз і змін.

Волонтерську діяльність і волонтерство в межах нашого дослідження вважаємо однаковими за використанням в тексті поняттями. Їх можна також розглядати в контексті активності.

Виокремимо і проаналізуємо психологічні чинники волонтерської діяльності в Україні. Суть «чинника» у довідковій літературі тлумачиться як причина появи чогось, що визначає його характер, або це є рушійна сила.

О. Круцюк досліджуючи визначає, що волонтерство висуває вимоги до наявних у людини психологічних особливостей, бо вона часто працює в екстремальних умовах, коли існують ситуації обмеженого часу на прийняття рішень. Відповідність психологічним особливостям є запорукою ефективного виконання завдань, а інколи може сприяти збереженню життя самому волонтеру в критичних обставинах [30].

Н. Говоруха зазначає, що «участь у волонтерській діяльності передбачає наявність у волонтера таких цінностей і пріоритетів, як доброта, милосердя, турбота, бажання поділитися своїми навичками і вміннями безкорисливо, прагнення віддавати (час, сили, таланти) з ціллю допомогти іншим та поліпшити ситуацію» [18, 10].

Узагальнюючи наукові джерела з вивчення психологічних чинників волонтерської діяльності можна констатувати, що до них слід віднести такі:

1) особистісні смисли як внутрішня необхідність творчої самореалізації;
2) власні потреби у визнанні, спілкуванні;
3) альтруїстичні мотиви діяльності;
4) цілі, як спрямованість волонтера на вирішення психологічних і соціальних проблем та поліпшення благополуччя інших людей.

Нині в кризових умовах спостерігаємо зростання кількості волонтерів, які беруть участь у міжнародних і національних соціальних ініціативах і волонтерській діяльності.

У психологічному закордонному дискурсі волонтерської діяльності досліджувалися мотиви та соціально-фінансова підтримка волонтерів, їхня задоволеність роботою та життям, вивчались взаємини у волонтерській організації, напрацьовувалися тренінгові програми для мотивації волонтерів тощо. З’ясовано, що гострою є проблема мотивування менш просоціальних волонтерів, щоб підтримати їхні наміри до виконання роботи. Дослідників

також цікавили мотиви волонтерства (А. Стукас та інші) [86], його зв'язок з особистісним щастям волонтерів (С. Ліві й інші) [92].

Колектив дослідників під керівництвом М. Аранди (M. Arandi) довів, що існує кореляції між мотивацією волонтерства, задоволеністю волонтерською діяльністю та наявним емоційним вигоранням у волонтерів [85]. Також приділено увагу вивченню мотивація волонтерства та її зв'язку із задоволеністю життям волонтерів [82].

У дослідженні М. Л. Весіна (M. L. Vecina)і Д. Марзани (D. Marzana) «Мотивація волонтерства: чи вимірюють мотиваційні анкети те, що насправді рухає волонтерами?» на вибірці у 240 іспанських волонтерів-медиків було доведено, що вік волонтерів пов'язаний із мотивами волонтерства, задоволенням від волонтерства та емоційним виснаженням [91, 798].

Зарубіжні дослідники М. Аранда (M. Arandi) [85], Е Родіти (E. Roditi) [88] підкреслюють, що для молодших волонтерів задоволення від волонтерства знижується, якщо соціальні мотиви вищі, і навпаки, емоційне виснаження зростає, коли мотиви зростання високі. Для старших за віком волонтерів маємо іншу картину: коли соціальна мотивація висока то значущим і вищим є задоволення від волонтерської роботи [85, 45].

Е. Клері (E. Clary) та М. Снайдер (M. Snyder) з'ясували, що людину до волонтерства спонукають такі чинники:

- цінності (діяти відповідно до загальнолюдських цінностей; проявити турботу до інших);

- покращення (отримати нові враження, дізнатися про світ, виявити себе в нових обставинах, засвоїти нові навички);

- соціальність (в контексті ідентифікації бути причетним до інших, отримувати схвалення своєї особистості);

- розуміння (підвищити самооцінку, відчувати себе корисним, знайомитися з новими людьми);

- кар'єра (отримати професійний досвід, який буде важливим для працевлаштування);

- захист (втеча від особистих проблем і негараздів, самоповага, зменшення впливу негативних емоцій, почуття провини) [77, 158].

Аналіз наукових філософських, соціологічних, психологічних джерел дозволив констатувати, що мотивами участі у волонтерській діяльності виступають: бажання допомагати людям; орієнтованість на знайомство з новими людьми і обставинами, можливість завести друзів в різних країнах та отримати нові враження від життя; релігійні міркування; почуття співчуття вразливим категоріям населення; бажання відчути свою необхідність у суспільстві; громадянська активність і почуття відповідальності; а також бажання «врятувати світ», «зробити його кращим», «виправити помилки влади».

Існує типологія мотивів, яка поділяє мотиви волонтерів на зовнішні (значущості набувають зовнішні стимули) та внутрішні (особливості ціннісно-мотиваційної орієнтації самої особистості) [87; 90].

Зовнішня мотивація завжди зорієнтована на зовнішні суспільні цінності та стандартні типи соціальної поведінки. Внутрішня мотивація характеризується бажанням людини до волонтерської роботи внаслідок інтересу до неї і появи відчуття цінності цієї суспільної роботи. ді

Внутрішня мотивація, на нашу думку, об'єднує ціннісно-орієнтовані мотиви. У цьому випадку можна говорити про волонтерство як метод особистісного зростання і творчої реалізації особистості через суспільно значущі ініціативи. У такому розумінні значущими мотивами виступають: потреба у спілкуванні та друзях, бажання допомагати іншим, почуття причетності до великої суспільно значущої справи.

Задля характеристики зовнішньої і внутрішньої мотивації до волонтерства звернемося до досвіду зарубіжних дослідників цієї проблематики.

Так група мотивів сучасних волонтерів, з точки зору М. Філіпса (M. Phillips) включає в себе волонтерство на умовах «взаємовигідної співпраці». Йдеться про усвідомлене волонтерство, коли волонтер витрачає свій час і свою працю в обмін на необхідні для себе навчання та досвід.

Найпоширенішими в умовах «взаємовигідної співпраці» є такі мотиви як: отримання особистого досвіду робота в певній сфері та можливість безкоштовного навчання (курси, семінари, тренінги), можливість побачити світ і познайомитися з іншими культурами та країнами [87].

Ф. Ч. Фуентес (F. C. Fuentes) на початку 2000-х років у статті «Корисливість чи добра воля?» розкриває погляди на мотивацію волонтерської діяльності американських учених А. Омото та М. Снайдера [79].

З точки зору Ф. Ч. Фуентеса, А. Омото і М. Снайдер визначили й описали п'ять основних мотивів волонтерської діяльності. Першим мотивом є віра людини в певний набір цінностей. Другий мотив як достатньо значущий характеризує прагнення людини до отримання нових знань і досвіду. Третій мотив характеризує те, що волонтером рухає бажання зустріти інших, особливо близьких за моральними цінностями людей. Четверта група мотивів відображає потребу людини в ідентифікації, приналежності до певної соціальної спільноти чи групи [79].

Автор зазначає, що всі наукові розвідки, які були проведені цими дослідниками, зводяться до виокремлення двох груп причин, які визначають у людини бажання займатися волонтерською діяльністю. Так перша група причин пов'язана з моральним або релігійним обов'язком допомагати іншим людям, вирішувати їхні проблеми. Ф. Ч. Фуентес усвідомлено визначає таких волонтерів як альтруїстів або називає їх «гетероорієнтованими», тобто зосередженими на інших. Друга група причин – отримання людиною будь-якої вигоди для себе. Таких волонтерів науковець характеризує як егоїстів або називає «егоцентристами» [79, 26].

Твердження Ф. Ч. Фуентеса поділяють австралійські науковці С. Елхауг (C. Elshaug) та Ю. Метзер (J. Metzer), які довели, що волонтери, рухомі почуттям релігійного обов'язку, мають особистісні психологічні особливості: вони більшою мірою відкриті зовнішньому світу, прагнуть розширювати коло спілкування, доброзичливіта комунікабельні [80].

Друга точка зору щодо виокремлення «егоцентрістів» набула поширення в Національному центрі волонтерської роботи Великої Британії, представники якого вважають, що сучасні волонтери не мають іміджу «альтруїстів», що робить цілком законним отримання з добровольчої діяльності вигоди для себе [90].

У людей особливо виражений мотив набуття нових знань, умінь, досвіду. Це пояснюється тим, що праця волонтера сприймається як прямий шлях до подальшого працевлаштування або отримання постійної роботи. Зазначимо, що специфікою Великій Британії є те, що в процесі вступу до університету важливо вказати, що працював у якості волонтера в соціальних проєктах.

Остання група мотивів зустрічається набагато рідше і її важче пояснити. Вона позначається психологами як самозахист. Коли комусь дуже страшно або тривожно, він іноді стає волонтером виться волонтером з метою протистояти страху [79, 26].

Х. Ангаєр і Л. Саламон виокремлюють три базові групи мотиваційних чинників: альтруїстичні, інструментальні та чинники обов'язку. Так альтруїстичні мотиви визначені наступними проявами: допомога знедоленим, співчуття нужденним, ототожнення з тими, хто даним, ототожнення себе зі страждаючими людьми. Інструментальні мотиви волонтера характеризуються набуттям нового досвіду і навичок, бажанням робити що-небудь вартісне у вільний час, можливістю знайомитися з людьми та отримувати особисте задоволення. Мотиви обов'язку мають таку специфіку прояву як: можливість віддати моральний, релігійний, громадянський обов'язок; бажання робити внесок у розвиток місцевої спільноти [73, 11].

Порівнюючи групи мотивів зазначимо, що в цій класифікації слід звернути увагу на те, що Х. Ангаєр і Л. Саламон, на відміну від Ф Ч. Фуентеса, виокремлюють ще третю групу мотивів: мотиви обов'язку. Пари мотивів «альтруїзм-альтруїзм» та «інструменталізм-егоїзм» у цих науковців співпадають, проте мотиви обов'язку спрямовують нас к до релігійних поглядів і моралі, які не описувались Ф. Ч. Фуентесом.

З точки зору теорії соціального обміну М. Філіпс, аналізуючи егоїстичні та безкорисливі аспекти волонтерської діяльності, вважає: щоб підтримувати старання волонтера, іноді нагорода за відданий час має перевершувати або хоча б бути нарівні з внеском. Однак проведені в подальшому емпіричні дослідження співвідношення безкорисливих корисливих та егоїстичних спонукань у діях волонтерів дали змогу автору це співвідношення скоригувати: ступенем, до якого виправдовувалися очікування волонтер та фазою зусилля волонтера [87].

Проведений вище теоретичний аналіз структури мотивів показує, що серед мотивів присутні як альтруїстичні, так і соціально-нормативні і навіть егоїстичні. Ті чи інші мотиви надання допомоги можуть бути зумовлені характеристиками соціальної ситуації, або особистісними особливостями самого того, хто надає цю допомогу [78].

Порівняльний аналіз мотивів волонтерів показує, що наукових точок зору на проблему мотивації до волонтерської діяльності існує багато. Інтерпретовані результати зарубіжних емпіричних досліджень [74; 78; 79; 87] свідчать про те, що волонтерами в їхній діяльності рухає сукупність мотивів, причому з плином часу на перший план виходять різні за змістом мотиви. Волонтерство дає змогу людині поєднати задоволення власних особистих потреб та суспільних вимог.

Поєднавши ці дві типології, ми отримаємо розширену типологію, яка детально відображає, на наш погляд, мотивацію волонтерів.

Перша група, це кар'єрні мотиви: особисте задоволення, заслужити повагу і підтримку оточення, можливість доступу до високого статусу, можливість безкоштовного навчання (курси, курси, курси, курси можливість безкоштовного навчання (курси, семінари, тренінги), можливість побачити світ і познайомитися з іншими культурами та країнами, бажання розв'язати власні проблеми, лідерство, набувати нового досвіду та навичок, вдосконалити трудові навички.

Друга група, це мотиви розширення соціальних зв’язків (контактів): зустрічатися, знайомитися з людьми, бути членом команди, потреба в ідентифікації, приналежності до групи, можливість приналежності до групи, можливість завести друзів, відчуття причетності до великої суспільно значущої справи, прагнення відчувати себе потрібним, корисним людям.

Третя група, це компенсаторні мотиви: захист власних прав, реалізація власних ідей, самозахист, розв'язання власних проблем, очікування відповідної допомоги, поліпшення власного самопочуття, подолання почуття самотності.

Четверта група – це альтруїстичні мотиви: ентузіазм, допомога знедоленим, співстраждання нужденним, прагнення до створення вільного, справедливого суспільства, бажання «врятувати світ», «спроба зробити світ кращим», «можливість виправити помилки людства».

До п’ятої групи варто віднести мотиви обов'язку: можливість віддати моральний, релігійний обов'язок, «віддати» борг суспільству за отриману свого часу допомогу від таких самих волонтерів, почуття громадянської відповідальності.

Шоста група – це мотиви особистісного зростання: самоактуалізація та самореалізація особистості, розвиток самосвідомості, вдосконалення особистості.

Узагальнимо вищезазначені зовнішні і внутрішні мотиви на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Групи мотивів волонтерської діяльності

Психологічні особливості вмотивованості стосуються внутрішніх механізмів, що формують і підтримують бажання діяти. Ось основні характеристики та особливості вмотивованості з точки зору психології:

- її суб'єктивна природа (вмотивованість є індивідуальною, адже кожна людина має свої потреби, бажання, цілі та способи їх досягнення, одні й ті самі чинники можуть стимулювати різний рівень активності у різних людей);

- наявність потреб (основою вмотивованості є потреби (фізіологічні, соціальні, духовні, задоволення яких спрямовує людину на активність);

- динамічність (вмотивованість не є статичною, вона змінюється залежно від ситуації, стану людини або її досвіду);

- емоційна складова (емоції відіграють важливу роль: позитивні емоції посилюють мотивацію, тоді як негативні можуть її знижувати, а отримана радість від досягнень підкріплює бажання продовжувати зусилля);

- вольова регуляція (для підтримання мотивації важливо залучати вольові якості, особливо якщо мета вимагає значних зусиль чи є довготривалою, людина може продовжувати діяти навіть за умови тимчасової втрати інтересу, якщо вольові механізми працюють ефективно);

- спрямованість на мету (вмотивованість завжди пов’язана з наявністю мети (свідомої чи несвідомої), тобто чим конкретніше мета, тим сильніше бажання діяти);

- соціокультурний вплив (суспільство та культура формують систему цінностей, яка впливає на вмотивованість).

Вмотивованість особистості до волонтерської діяльності може бути визначена різноманітними психологічними аспектами. Однією з ключових складових є особистісні цінності та вірування, які впливають на бажання людини допомагати іншим без винагороди. Також важливою є самооцінка та внутрішня мотивація особистості, які можуть бути джерелом енергії для здійснення волонтерських дій. Вмотивованість особистості до волонтерської діяльності є складним психологічним феноменом.

Основні психологічні особливості, що впливають на формування та підтримку такої мотивації, узагальнимо так:

1. Альтруїстична спрямованість (бажання допомагати іншим без очікування матеріальної чи іншої винагороди; високий рівень емпатії – здатність розуміти почуття і потреби інших людей. орієнтація на цінності добра, підтримки та гуманізму).

2. Внутрішня мотивація (прагнення самореалізації через суспільно корисну діяльність; потреба відчувати себе потрібним і важливим у суспільстві; особисте задоволення від виконання волонтерської роботи).

3. Ціннісно-смислова мотивація (сприйняття волонтерства як можливості робити внесок у зміни в суспільстві; установки на взаємодопомогу та соціальну справедливість; зв'язок між волонтерською діяльністю та особистими життєвими цілями.

4. Соціальна мотивація (потреба у встановленні нових соціальних контактів і розширенні кола спілкування; прагнення бути частиною спільноти однодумців; вплив позитивного прикладу інших волонтерів.

5. Зовнішні стимули (соціальне визнання та схвалення; можливість отримати нові навички чи досвід; підтримка з боку сім'ї, друзів або громади).

Вмотивованість до волонтерства базується на поєднанні внутрішніх (особистісні риси, емпатія, прагнення самореалізації) та зовнішніх (соціальна підтримка, позитивний приклад)характеристиках особистості. Важливо, що ефективна підтримка таких мотивів може забезпечуватися через створення умов для особистісного розвитку волонтера, зміцнення відчуття причетності до соціально важливих ініціатив і підкріплення цінностей альтруїзму.

Аналіз результатів досліджень дає змогу констатувати, що люди з високим рівнем емпатії та соціальної відповідальності частіше виявляють інтерес до волонтерства. Психологічний комфорт у взаємодії з іншими, здатність до співчуття та розвинений етичний компас також відіграють важливу роль у формуванні мотивації до волонтерських зусиль.

Формування і розвиток вмотивованості до волонтерської діяльності в усвідомленні власної самореалізації волонтера ґрунтуються на індивідуальних якостях та здібностях, які він може успішно використовувати у благодійних ініціативах. Додатково, індивідуальні риси особистості, такі як внутрішня самодостатність, віра у свої можливості та почуття задоволення від надання допомоги, можуть визначити ступінь вмотивованості до волонтерської діяльності. Розуміння цих психологічних особливостей може допомогти організаторам волонтерських програм залучати та підтримувати учасників зі стійким інтересом і залученістю до справи.

У розділі теоретично проаналізовано аспекти вивчення мотивацій у вітчизняній та зарубіжній психології, виокремлено й обґрунтовано психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

Вмотивованість у психології представляє рушійну силу, стан, який характеризує готовність людини до здійснення певних дій чи досягнення цілей, зумовлений внутрішніми чи зовнішніми чинниками. Вмотивованість спонукає особистість до активності, спрямованої на задоволення потреб, мотивів.

Проаналізувавши різні визначення поняття «професійна мотивація» у наукових джерелах, можна зробити висновки, що усі вони зводяться до таких значень: 1) процес впливу на людину суб’єктом управління за допомогою комплексу засобів з метою формування необхідного типу соціальної поведінки; 2) процес усвідомленого вибору людиною певного типу соціальної поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів; 3) сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які впливають на людину і визначають її поведінку, з подальшою активізацією до діяльності; 4) внутрішній стан людини, що визначається його особистими потребами та інтересами.

Нині волонтерство як вид активності може аналізуватися в аспектах поведінки та діяльності. Волонтерська діяльність сприяє особистісному росту та саморозвитку волонтерів, має суспільно корисний характер та допомагає самореалізації, ураховуючи вимоги суспільства. Аналізуючи психологічний зміст понять «волонтерство» та «волонтерська діяльність», узагальнюємо їх як

готовність добровільно пожертвувати своїми ресурсами заради блага інших. У такому визначенні закладена психологічна суть діяльності волонтера та його психологічні особливості. Узагальнено особистісні риси волентерів: високий рівень відповідальності та дисциплінованості; розвинуті комунікативні навички; оптимізм та позитивне ставлення до життя.

З’ясовано, що до психологічних чинників волонтерської діяльності віднесено: особистісні смисли; потреби у визнанні, спілкуванні; альтруїстичні мотиви; цілі, як спрямованість волонтера на вирішення проблем та поліпшення благополуччя людей.

Існує кілька наукових точок зору на виникнення і формування мотивації волонтерів. Дані результатів досліджень зарубіжних й українських психологів показують, що мотивація волонтерів і волонтерської діяльності вельми багатоаспектна і не завжди містить лише кар’єрні чи альтруїстичні мотиви. Волонтерство є особливою системою трудових відносин, яка, будується на певних механізмах нематеріального і матеріального стимулювання.

Доведено, що чинниками, які спонукають людину до волонтерської діяльності є її цінності, бажання отримати нові враження і досвід, соціальність, підвищення власної самооцінки, кар’єра та захист.

Узагальнено групи мотивів волонтерської діяльності: кар’єрні та альтруїстичні мотиви, мотиви розширення соціальних зв'язків, компенсаторні мотиви, мотиви обв’язку та мотиви особистісного зростання.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВМОТИВОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Методика організації емпіричного дослідження

Методика організації емпіричного дослідження характеризує систему методів, прийомів і процедур, які використовуються для збору та аналізу даних у науковому дослідженні. Ця методика дозволяє отримати об'єктивні та перевірені результати, які базуються на спостереженнях, вимірах та експериментах. Вона включає в себе етапи планування дослідження, вибір методів збору даних, їх обробку та інтерпретацію результатів [11].

Методика емпіричного дослідження допомагає отримати достовірні дані для висновків та висунення гіпотез у дослідженнях.

У відповідності до завдань нашої кваліфікаційної роботи було організовано і проведено емпіричне дослідження з вивчення психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності, яке складалася з п’яти етапів:

1) теоретико-методологічний аналіз проблеми дослідження вмотивованості особистості до волонтерської діяльності (див. розділ 1);

2) збір первинних емпіричних даних (методами спостереження та опитування);

3) констатувальний етап дослідження, який був проведений із застосуванням відібраних психодіагностичних методик для вивчення психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності;

4) формувальний етап дослідження – це розробка програми формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності;

5) узагальнюючий етап – систематизація, інтерпретація та узагальнення результатів емпіричного дослідження, складання рекомендацій.

Мета емпіричного дослідження – визначити та дослідити психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

Основні завдання емпіричного дослідження полягали у:

1) визначенні психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності;

2) діагностуванні мотиваційних орієнтацій волонтерів;

3) в розробці програми формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності.

На констатувальному етапі дослідження було сформовано вибірку респондентів-волонтерів і використано комплекс психодіагностичних методик. Цей етап дослідження виконувався методом спостереження і проведення комплексу психодіагностичних методик. На цьому етапі за результатами діагностики було сформульовано гіпотезу дослідження.

Наукова цінність спостереження, як зазначає О. Бондарчук, полягала в узагальнені вмотивованості волонтерів, а сутність – у можливості достатньо тривалого спостереження за поведінкою волонтерів під час виконання волонтерської діяльності [6].

До вибірки випадковим чином було відібрано представників Благодійної організації «Благодійний фонд «Стабілізейшен Суппорт Сервісез», яка з 2015 р. координує гуманітарну допомогу, захищає права внутрішньо переміщених осіб та ветеранів в усіх областях України. Всі респонденти є волонтерами, які співпрацюють з цією Благодійною організацією у Запорізькому регіоні.

Опрацювавши низку практичних психологічних досліджень (Н. Булатевич [8], С. Демида [22], Л. Помиткіна [46], Л. Романовська [59], І. Щербакова [72]) нами складено комплексний діагностичний інструментарій.

Так у процесі діагностики волонтерів у дослідженні було відібрано і використано такі психодіагностичні методики:

1) методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» О. Потьомкіна [46, 223-224];

2) методика діагностики мотивації волонтерів (визначення провідного типу мотивації), що надають допомогу [72, 59];

3) методика «Діагностика самооцінки психічних станів» Г. Айзенка [50];

4) методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка [53];

5) методика діагностики професійної спрямованості (орієнтаційна анкета Б. Басса) [72, 112].

Пропонуємо короткий опис мети і змісту вищезазначених методик.

1. Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивації і потреб О. Потьомкіної, метою якої є виявлення ступеня виразності соціально-психологічних установок. Методика детально описана в підручнику Л. Помиткіної «Психологія сім'ї» [46, 223].

Методика містить шкалу А «Виявлення установок, спрямованих на альтруїзм — егоїзм» та шкалу Б «З'ясування установок на «процес діяльності» — «результат діяльності», кожна із яких містить по 20 тверджень, на які респондент відповідає або «так», або «ні».

За кожну позитивну відповідь на твердження респондент одержує 1 бал.

За даними опрацювання результатів діагностування волонтерів можна встановити їх мотиваційні орієнтації і настанови. Виокремлено такі:

Орієнтація на процес (людьми більше рухає інтерес до справи).

Орієнтація на результат (люди можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч суєті, перешкодам, невдачам).

Орієнтація на альтруїзм (люди, що орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують поваги).

Орієнтація на егоїзм (респонденти часто демонструють «розумний егоїзм»).

Орієнтація на працю (праця приносить респондентам більше радостей і задоволення, чим якісь інші заняття).

Орієнтація на гроші (провідною цінністю для респондентів із цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту).

Орієнтація на волю (часто у респондентів орієнтація на волю сполучається з орієнтацією на працю).

Орієнтація на владу (провідною цінністю є вплив на інших та на суспільство загалом).

2. У нашому дослідженні використання опитувальника щодо визначення провідного типу мотивації необхідно для встановлення типів мотивації волонтерів: внутрішні індивідуально-значущі мотиви, внутрішні соціально-значущі мотиви, зовнішні позитивні мотиви та зовнішні негативні. До змісту опитувальника входить бланк опитування. Респондентам-волонтерам для всіх наведених тверджень треба виставити оцінку за визначеною п'ятибальною шкалою, що характеризує якою мірою ці твердження вплинули на їх вибір волонтерської діяльності.

Під час опитування респондентам-волонтерам необхідно відповісти на 20 тверджень. Бали виставляються за п'ятибальною шкалою від «дуже сильно вплинуло» (5 балів) до «ніяк не вплинуло» (1 бал).

Результати опитування опрацьовують за спеціальним ключом. Інтерпретація здійснюється за рахунок підрахування суми балів за кожним типом мотивів. Максимальна сума вказує на переважний тип мотиву вибору волонтерської діяльності.

3. У нашому дослідженні методика «Діагностика самооцінки психічних станів» Г. Айзенка призначення для оцінювання психоемоційних станів волонтерів (тривога, фрустрація, агресія) та таких їхніх властивостей як тривожність, фрустрованість, агресивність і ригідність.

Методика містить 40 тверджень по 10 в кожній із 4-х груп в залежності від назви шкал. В інструкції до проведення дослідження вказано, що якщо твердження з опису збігаються оцінюються від 0 до 2 балів. Для оцінки підсумкових результатів респондентам необхідно підрахувати суму балів за кожною із 4-х шкал тверджень методики.

Інтерпретація результатів опитування респондентів щодо їхньої самооцінки психічних станів: якщо в сумі за кожною шкалою отримано від 0 до 7 балів, то це низький рівень; від 8 до 14 балів – це середній рівень та від 15 до 20 балів – це високий рівень психічних станів [50].

Волонтерам було пропоновано визначити у себе наявність (чи відсутність) різних психічних станів за шкалами тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності. Для оцінювання волонтерам пропонувався опис вищезазначених особливостей.

4. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка для виявлення рівня емоційного вигорання волонтерів [53]. Мета цієї методики полягає у можливості діагностувати у респондентів три фази вигоряння: напругу, резистенцію та виснаження.

Зазначимо, що виникнення синдрому емоційного вигорання залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників. Ступінь емоційного вигорання в опитувальнику волонтерам пропоновано оцінити за 84 пунктами, поділеними на 12 шкал. Кожна шкала, згрупована за трьома стадіями, які визначають певні симптоми вигорання. Відповідаючи на твердження, волонтерові потрібно писати «так» або «ні». Результатом діагностування за методикою є встановлення, наскільки у респондента сформований психологічний захист у формі емоційного вигорання. Детальний опис цієї методики представлено на сайті «Психолого-педагогічна скарбничка» [53].

Інтерпретації отриманих результатів характеризує значення показників фаз «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінювання у балах від 0 до 120. За кількісними показниками можна визначити наскільки кожна фаза сформувалася: 36 і менше балів – фаза ще не сформована; 37-60 балів – фаза ще на стадії формування; 61 і більше балів – фаза вже сформована [53].

5. Методика діагностики професійної спрямованості (орієнтаційна анкета Б. Басса) використана в дослідженні з метою визначення виду спрямованості волонтерів у волонтерській діяльності.

Зазначена методика містить текст опитування (27 пунктів-суджень, по кожному з яких можна дати три варіанти відповіді, які відповідають трьом видам спрямованості особистості) і бланк відповідей. До видів спрямованості волонтерів віднесено такі:

1) спрямованість на себе як орієнтація волонтера на пряме винагородження та задоволення, тривожність, наявна агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, роздратованість, прагнення бути кращим;

2) спрямованість на спілкування як прагнення волонтера підтримувати стосунки з оточуючими людьми, орієнтація на спільну діяльність на соціальне схвалення, залежність від групи, наявна потреба в емоційних стосунках;

3) спрямованість на справу як зацікавленість волонтера у вирішенні професійних проблем волонтерської діяльності, виконанні професійних обов'язків якнайкраще [72, 112].

Узагальнення й унаочнення методики організації емпіричного дослідження представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Етапи емпіричного дослідження вмотивованості особистості до волонтерської діяльності

Констатувальний етап	**Формувальний етап**	**Узагальнюючий етап**
Мета: формування вибірки респондентів, відбір діагностичних методик	Мета: розробити авторську програму формування і розвитку вмотивованості	Мета: систематизація й узагальнення результатів емпіричного дослідження
Методи: спостереження, опитування, тестування	Методи: аналіз, синтез, тренінг, інтерактивні вправи	Методи: порівняння, систематизація, узагальнення
Результат: гіпотеза дослідження	Результат: авторська програма	Результат: рекомендації

Таким чином, емпіричне дослідження проводилось з вересня 2024 р. по листопад 2024 р. і містило етапи: констатувальний, формувальний та узагальнюючий. Для діагностування було складено комплекс із п’яти психодіагностичних методик.

2.2. Аналіз результатів вивчення вмотивованості особистості до волонтерської діяльності

Проаналізуємо результати діагностування волонтерів на констатувальному етапі дослідження. На цьому етапі взяло участь 52 волонтера, які співпрацюють з Благодійною організацією «Благодійний фонд «Стабілізейшен Суппорт Сервісез» у Запорізькому регіоні. Вибірка респондентів випадкова. Усі волонтери дали згоду на добровільну участь в опитуванні.

Обробка отриманих емпіричних даних діагностування у Google-формі здійснювалась у такій послідовність їх представлення: загальна характеристика (стать, вік, стаж волонтерської діяльності);результати діагностики за комплексом методик.

Розподіл респондентів-волонтерів за статтю: 11 (21,15 %) – чоловіки та 41 (78,86 %) – жінки (див рис. 2.2):

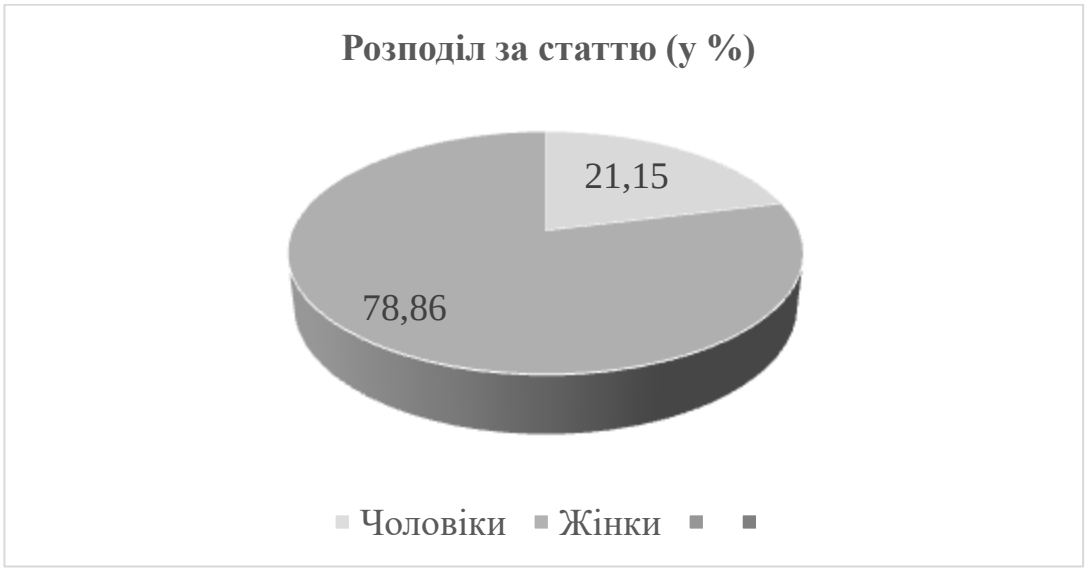


Рис. 2.2. Розподіл волонтерів за статтю

Спостерігаємо відсутність гендерної рівності серед волонтерів в Україні в умовах війни, жінок в 3,7 рази більше.

За допомогою google-форм було визначено такий віковий розподіл волонтерів: 16 (30,77 %) осіб – 18-20 років, 6 (11,54 %) осіб –21-25 років, 9 (17,31 %) осіб – 26-30 років, 7 (13,46 %) осіб – від 31 до 40 років, решта 14 (26,92 %) – старше 40 років (див. рис 2.3).

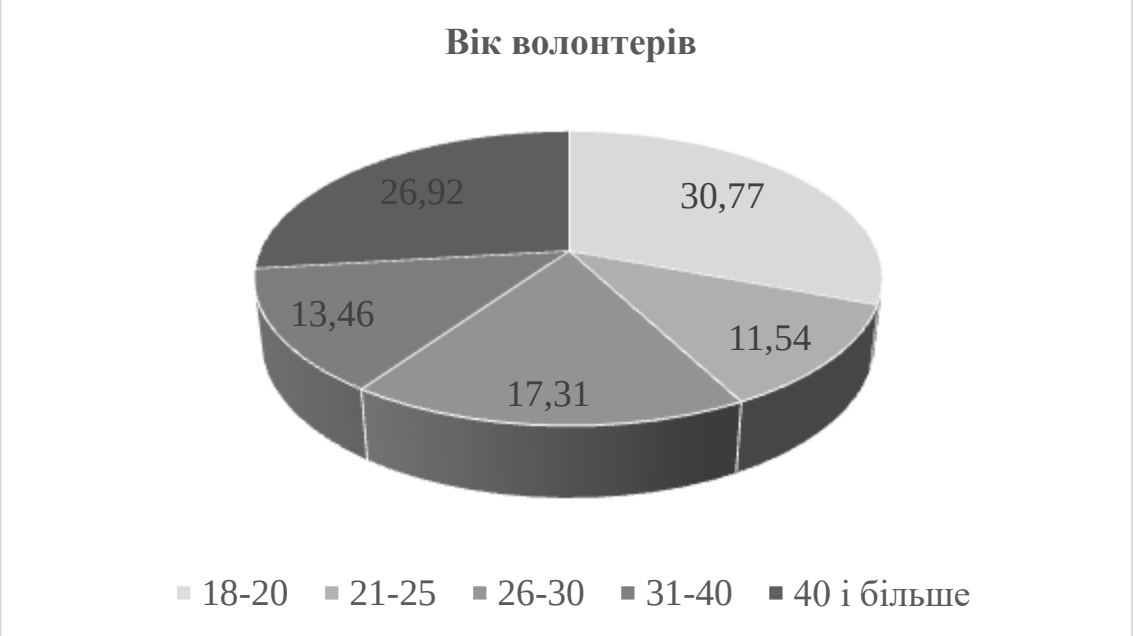


Рис. 2.3. Розподіл волонтерів за віком

Найбільшу за показниками (30,77 %) групу волонтерів складає молодь у віці від 18 до 20 років. Їх вмотивованість до волонтерської діяльності зумовлена особливостями і спрямованістю вікової категорії. Молодь частіше стає волонтерами через бажання допомагати і змінювати світ на краще, розвивати навички, зустрічати нових людей та збільшувати свою соціальну активність. Також волонтерство може бути частиною їхньої освіти або кар'єри, де вони можуть навчитися комунікації, лідерства та інших корисних навичок.

Цікавим є те, що люди старше 40 років також визначають себе волонтерами – у нашому дослідженні це 26,92 % респондентів. За нашими спостереженнями, люди у віці можуть стати волонтерами щоб мати соціальний статус, щоб допомагати іншим, знаходячи задоволення у допомозі та внесенні позитивних змін у світ навколо себе. Деякі дорослі відчувають потребу

допомогти тим, хто опинився у скрутному становищі, або вважають, що це їх обов'язок і місія в житті. Також волонтерство може приносити велику задоволення від взаємодії з іншими людьми та співпраці в команді для досягнення спільної мети.

Стаж волонтерської діяльності: від 1 до 3 років 3 – 11 (21,15 %) осіб, від 3 до 5 – 14 (26,92 %) респондентів, від 5 до 10 – 27 (51,93 %) волонтерів.

Більше половини волонтерів мають від 5 до 10 років волонтерської діяльності.

Проаналізуємо результати діагностування респондентів за психодіагностичними методиками.

1. Згідно проведеної з волонтерами методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері» за шкалою А «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм – егоїзм» нами було отримано такі результати (див. рис. 2.4):

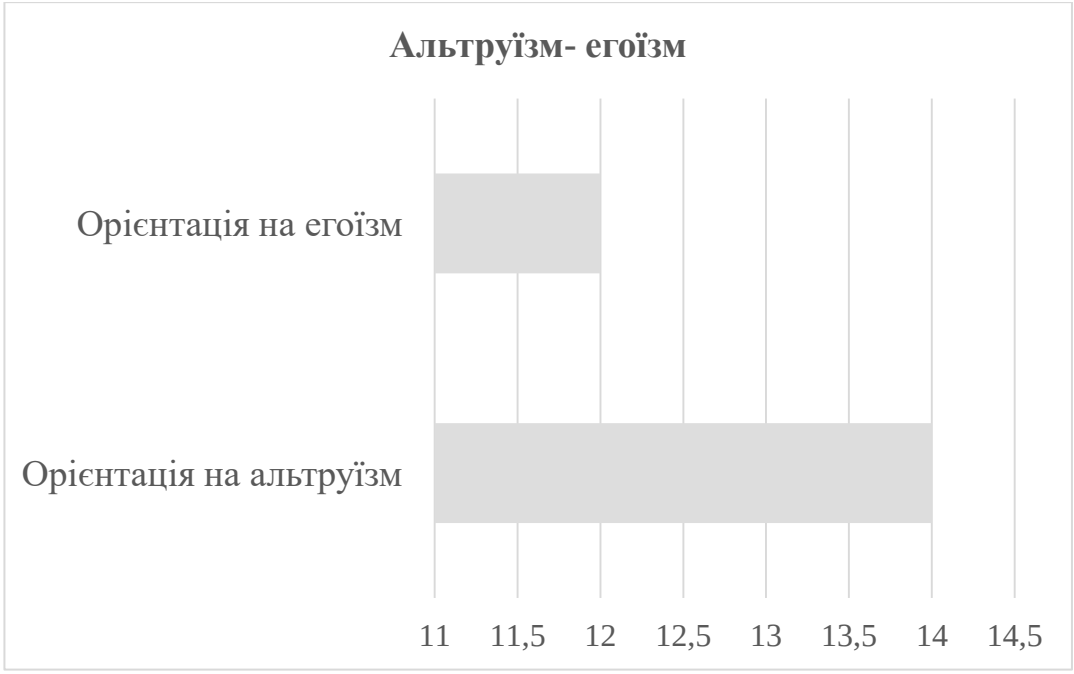


Рис. 2.4. Результати діагностування волонтерів за шкалою «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм – егоїзм»

Середня оцінка результатів «альтруїзм» за шкалою складає 14 балів. Цей бал свідчить про те, що волонтери прагнуть змінити світ на краще, мають менш особистих зобов'язань, що дозволяє їм більше часу приділяти волонтерській

діяльності, вони достатньо енергійні, що є ознакою альтруїстичної поведінки. Альтруїстичні мотиви у волонтерів характеризуються бажанням допомогти іншим безоплатно, з власної волі, з відчуттям задоволення від наданої допомоги та без матеріальної вигоди. Це може бути спонукано моральними принципами, співчуттям, повагою до людей або бажанням зробити світ кращим місцем.

Показник «орієнтація на егоїзм» має середній бал респондентів 12. Це вказує на те, що волонтери більш орієнтовані на баланс між поєднанням власного та чужого інтересу, на їхню більшу увагу до власних потреб та інтересів. Егоїстичні мотиви у волонтерів можуть характеризуватися тим, що люди вибирають волонтерську діяльність з метою отримати вигоду або задоволення для себе, підвищити свою самооцінку, здобути нові навички чи залучитися до цікавих ініціатив чи проєктів.

Встановлено, що мотиваційна складова, яка спонукає до волонтерської діяльності, виступає системою мотивацій, де домінуючим є альтруїстичний мотив, а мотиваційна орієнтація на егоїзм має менший вплив.

Егоїстична мотивація є протилежною альтруїстичній, бо інтереси волонтера зосереджені не на власній особистості, а на допомозі іншим. Мотиваційна орієнтація на процес у волонтерів передбачає наявність інтересу до волонтерської діяльності. Тобто волонтери долучаються до допомоги іншим через те, що у них така діяльність викликає інтерес і вони отримують задоволення.

Також до мотиваційної складової структури чинників діяльності волонтерів входить мотиваційна орієнтація на свободу. У процесі виконання волонтерської діяльності людина може реалізувати своє прагнення до ствердження свободи, відстоювання власної автономності і незалежності.

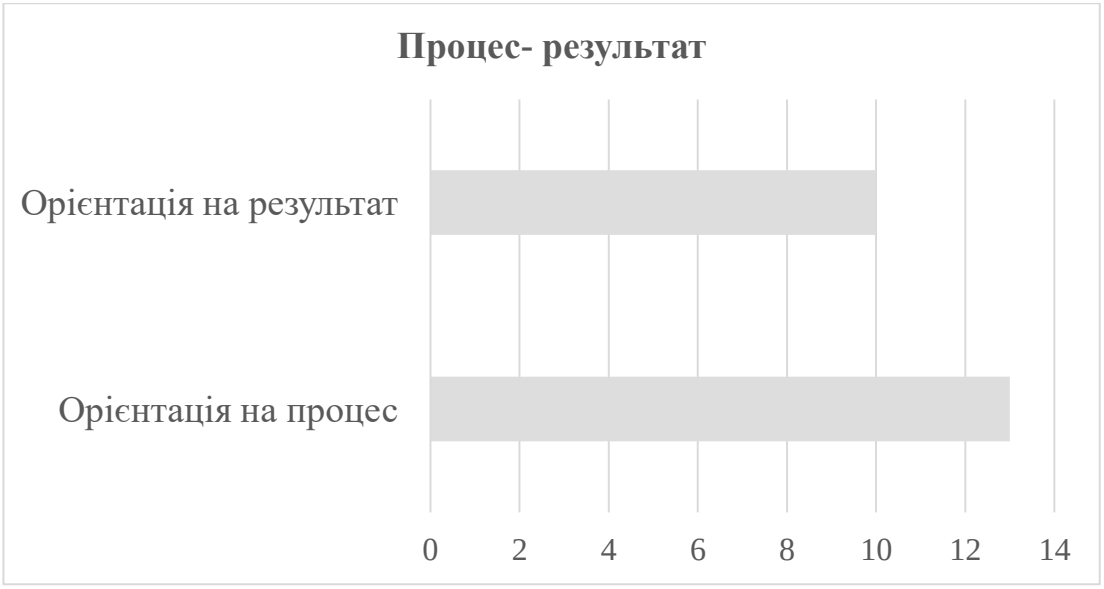


Рис. 2.5. Результати діагностування волонтерів за шкалою «Виявлення установок на «процес діяльності» – «результат діяльності»

Такий підхід може вплинути на якість волонтерської роботи, оскільки головною метою повинна бути допомога іншим, а не власні користі.

Шкала «Орієнтація на процес» має середній показник в 13 балів. Завдяки отриманим даним можемо констатувати за цією ж шкалою те, що волонтери приділяють більшу увагу на самий процес волонтерської діяльності. Для них важливий процес досягнення цілей так, що вони більше спрямовані на увагу до деталей і забезпечення якості виконання своїх завдань.

Мотиви, що орієнтовані на процес у волонтерів можуть характеризуватися як особиста потреба у самореалізації, задоволення від самого процесу допомоги без прагнення до отримання матеріальної вигоди чи соціального визнання. Такі волонтери зазвичай цінують можливість відчувати себе корисними та допомагати іншим, отримуючи задоволення від самого процесу волонтерства.

Шкала «Орієнтація на результат» має середній показник в 10 балів, що говорить про те, що волонтери приділяють велику уваги досягнення завершальних результатів, вони схильні зосереджуватись на ефективності, продуктивності, такий підхід може бути корисним у волонтерський спрямованості.

Мотиви, що орієнтована на результат у волонтерів вказують на їхню готовність до досягнення конкретних цілей та результатів під час волонтерської діяльності. Це означає, що вони зосереджені на досягненні певних відмінних результатів і ставлять перед собою специфічні завдання, які хочуть виконати. Зумовлена такими мотивами мотивація може стимулювати волонтерів до більш ефективної та продуктивної роботи, оскільки вони вкладають зусилля у досягнення конкретних результатів.

2. Результати визначення провідного типу мотивації волонтерів та співвідношення зі стажем професійної діяльності узагальнено в таблиці 2.3.

Залежність типу провідного мотиву від стажу волонтерської діяльності є нашим припущенням і може бути досліджена при вивченні психологічних аспектів мотивації волонтерів. Зазвичай, люди з різним стажем роботи можуть мати різні типи провідних мотивів, такі як зокрема індивідуальний, колективний мотиви.

Таблиця 2.3

Провідні типи мотивів волонтерів

Стаж (у роках)	**Провідні мотиви вибору (кількість)**			
	Внутрішні індивідуальні	**Внутрішні соціальні**	**Зовнішньо позитивні**	**Зовнішньо негативні**
1–3	2	7	1	-
3–5	6	3	4	1
5–10	7	19	2	2
Разом	15 (28,84 %)	27 (51,92 %)	7 (13,46 %)	3 (5,77 %)

Загалом у респондентів домінуючими є внутрішні індивідуальні мотиви – встановлено у 15 (28,84 %) осіб, зовнішні соціальні мотиви – визначено у 27 (51,92 %) респондентів.

Отримано, що більшість волонтерів має прагнення виконувати волонтерську діяльність заради самої діяльності, а єдиною винагородою, яку вони очікують від неї, є отримання нових знань, власний професійний розвиток,

відчуття задоволення. Незначна кількість волонтерів (зокрема лише 13, 46 % опитаних) проявили домінантною зовнішню позитивну мотивацію як спонукання волонтера до активної роботи зовнішніми обставинами або соціальними стимулами.

Також цікавим є висновок за даними табл. 2.2, що у волонтерів зі стажем роботи від 3 до 5 років домінуючими мотивами є внутрішні індивідуальні мотиви, а у волонтерів зі стажем від 5 до 10 років – внутрішні соціальні мотиви. Ці мотиви також характерні і для молодих волонтерів зі стажем від 1 до 3 років.

3. Результати діагностики за методикою «Діагностика самооцінки психічних станів» Г. Айзенка, дозволили оцінити у волонтерів наявність таких неадаптивних психічних станів як агресія, фрустрація, тривожність, ригідність.

Результати діагностування всіх респондентів на констатувальному етапі узагальнено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Діагностика самооцінки психічних станів волонтерів

Психічні стани	**Рівні прояву**					
	низький		**середній**		**високий**	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Агресивність	12	23,08	31	59,61	9	17,31
Фрустрація	14	26,92	21	40,38	17	32,69
Тривожність	8	15,38	26	50,00	18	34,62
Ригідність	15	28,85	23	44,23	14	26,92

У нашому дослідження тривожність виступає як переживання волонтером емоційного дискомфорту, що пов’язаний з очікуванням і передчуттям неусвідомленої небезпеки у волонтерській діяльності.

Фрустрація розуміється як психічний стан, викликаний неуспіхом у задоволенні волонтером професійної потреби, як неможливість реалізації волонтерських обов’язків.

Наявність агресії характеризує появу у волонтера ворожості по відношенню до оточуючих та навколишнього світу, а це є не припустимо. Агресивність як властивість особистості у психологічній практиці досліджена як амбівалентний феномен: з одного боку, як негативна особистісна властивість, з іншого – як пристосувальна функція, що спрямована на адаптацію людини до нових умов і змін [11].

Також важливо в роботі з волонтерами враховувати, що причини агресивності і тривожності можуть знаходитись як в психологічних особливостях самої людини, так і у впливі соціуму, тому ця властивість у практичній психології характеризується як амбівалентний феномен.

Ригідність характеризує наявність ускладненості (або повну нездатність) волонтера використовувати інструменти психологічного впливу на діяльності в умовах війни.

Проаналізуємо отримані показники самооцінки психічних станів волонтерів.

Стосовно агресивності отримано такий розподіл: високий рівень агресивності властивий 9 (17,31 %) волонтерам, середній рівень визначено у більшості 31 (59,61 %), а низький – лише у 12 (23,08 %).

Висока агресивність волонтерів характеризується емоційним вигоранням, раптовою появою фізичної або непрямої агресії. За даними спостережень і діагностування у більшості волонтерів спостерігається середній рівень агресивності, який свідчить про наявність у них схильності переносити агресію на оточуючі неживі предмети. Такі дії, на нашу думку, можна пояснити страхом волонтерів бути незрозумілими для клієнтів.

У волонтерів встановлено значний показник високої тривожності, який виявлений у 18 (34,62 %) опитаних. Це свідчить, що переважній більшості волонтерів з високим рівнем тривожності властиві замкнутість, неадекватна оцінка поведінки оточуючих людей, наявність почуття небезпеки. Їм характерна провина, яка у подальшому сприяє появі негативної самооцінки.

Такі фахівці вирізняються наявністю певних соціальних стереотипів, які сприяють виникненню негативних емоцій.

У половині 26 (50,00 %) волонтерів встановлено середній рівень тривожності. Цей рівень характеризує наявність у них адекватного сприйняття існуючої складної життєвої ситуації, в якій вони опинилися під впливом воєнного стану в країні. Підкреслимо, що лише у незначній кількості 8 (15,38 %) волонтерів спостерігаємо низьку тривожність.

Фрустрація низького рівня властива 14 (26,92%) волонтерам, на середньому рівні вона визначена у 21 (40,38 %) респондентів, водночас високі показники за цією шкалою властиві для 17 (32,69 %) осіб.

Високий рівень фрустрації визначається при негативних переживаннях волонтером свого стану волонтерської діяльності. Спостереження доводять, що волонтер має розчарування, роздратування, розпач від результатів власних вчинків і дій. Серед волонтерів визначена велика частка жінок, тому у них висока фрустрація характеризується як реакції агресії чи ігнорування. Середній рівень фрустрації волонтерів відображено в їхніх поведінкових реакціях, що мають як зовнішню, так і внутрішню мотивацію і спрямованість.

Цікавим є те, що показники високого рівня агресивності і фрустрації у респондентів незначні (17,31 % та 32,69 % відповідно). Також важливо в дослідженні підкреслити, що причини агресивності волонтерів можуть знаходитись як в психологічних особливостях самого волонтера, так і у впливі на нього існуючих вимог і соціальних умов. Таке співвідношення даних може характеризувати ситуативну поведінку волонтерів, яка визначається спалахами дратівливості, проявами імпульсивності у поведінці.

Результати діагностики ригідності волонтерів: високий рівень встановлено у 14 (26,92 %) респондентів, середній – у 23 (44,23 %), а низький у 15 (28,85 %) осіб. Як бачимо, майже однакова кількість волонтерів має в протилежні рівні ригідності – високий і низький.

Так волонтери з низькою ригідністю характеризуються повільним пристосуванням до різних змін у волонтерській діяльності, відсутністю гнучкості сприйняття і мислення. Волонтери з високою і середньою ригідністю мають можуть швидко адаптуватись, гнучко мислити, знаходити нові форми соціальної поведінки та комунікації. Ригідні волонтери відрізняються акуратністю, практичністю, вірністю соціальним принципам й настановам.

У дослідженні ми використовували середнє значення показників за шкалами тривожності, фрустрації і ригідності щодо визначення рівнів самооцінки, яке обчислили з а формулою:

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

де 3 – це кількість показників за методикою.

За нашими узагальненнями отриманих середніх показників за шкалами тривожності, фрустрації і ригідності встановлено рівні самооцінки волонтерів: низький рівень 24 (46,15 %) респондентів, середній (адекватна самооцінка) – у 26 (50,00 %), високий рівень – лише у 2 (3,85 %) волонтерів (див. рис. 2.6).

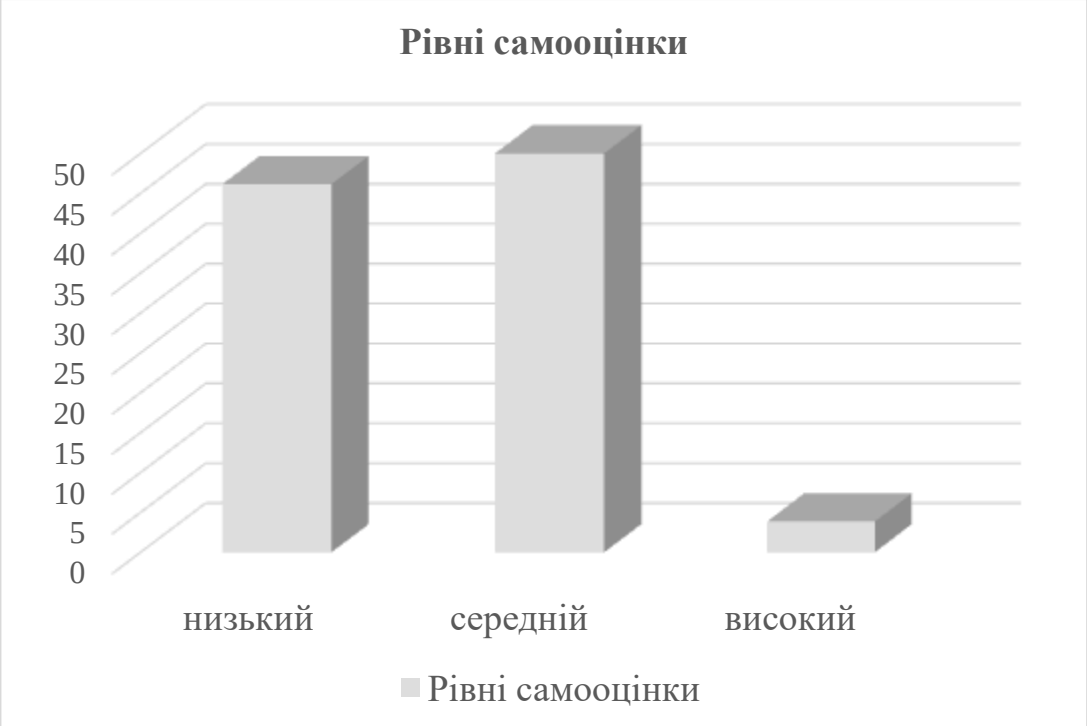


Рис. 2.6. Самооцінка психічних станів волонтерів

У половині волонтерів (50,00 %) визначена адекватна самооцінка. Це свідчить про наявність у цих респондентів адекватного сприйняття мотивів і особливостей волонтерської діяльності, водночас у них спостерігається підвищена турбота про власне фізичне і психічне здоров'я, його збереження та підтримку.

Низька самооцінка характерна достатньо значної кількості волонтерів – 24 (46,15 %). Вона відзначається підвищенням турботи про власні дії і вчинки в процесі волонтерської діяльності, турботою про власне психічне здоров'я, наявною потребою у спілкуванні.

Високий рівень самооцінки встановлений у лише у 2 (3,85 %) волонтерів, які мають завищенні вимоги до власного волонтерської діяльності. Такі волонтери потребують від членів команди до себе уваги, урахування їхніх мотивів до виконання дій і реалізацію їх особистісних потреб.

4. Результати діагностування волонтерів за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Характеристика фаз емоційного вигорання

Кількісні показники	**Фаза «Напруження»**	**Фаза «Резистенції»**	**Фаза «Виснаження»**
36 і менше балів – фаза не сформована	53,85 %	86,54 %	50 %
37–60 балів – фаза на стадії формування	34,62 %	13,46 %	38,46 %
61 і більше балів – фаза сформована	11,53 %	0 %	7,69 %

Фаза «напруження» як нервове (тривожне напруження) у волонтерів є передвісником і «пусковим» механізмом у формуванні емоційного вигорання. Ця фаза сформована лише у 6 (11,53 %) волонтерів. На стадії формування вона

визначена у 18 (34, 62%) респондентів. У більшості – 28 (53,85 %) – волонтерів вона не сформована.

Фаза «резистенції», що характеризує опір стресу, починається з моменту появи у людини неусвідомленого тривожного напруження. Людина усвідомлено прагне до психологічного благополуччя і психічного комфорту, намагається знизити вплив і тиск зовнішніх обставин. Наявності сформованості цієї фази у волонтерів не виявлено. Ця фаза не сформована у 45 (86, 54 %) та знаходиться на стадії формування у 7 (13,46 %) волонтерів.

Фаза «Виснаження» є вираженням падінням загального енергетичного тонусу у людини та ослабленням її нервової системи. Емоційний захист стає необхідним атрибутом такої особистості. У половини 26 (50,00%) волонтерів ця фаза не сформована. У 20 (38,46 %) вона на стадії формування, у 4 (7,69 %) волонтерів вона сформована.

Емоційне вигорання є поширеним явищем серед волонтерів, особливо тих, хто працює в умовах високого стресу або займається гуманітарною допомогою.

Емоційне вигорання для волонтерів є процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення, особистої відстороненості та зниженням задоволення від волонтерської діяльності. Поява емоційного вигорання негативно впливає не тільки на самих волонтерів, а також на їх діяльність і на тих, хто знаходиться поруч з ними.

Згідно результатів діагностування можна зробити висновок що, фази напруження та резистенції у переважної більшості волонтерів не сформовані або знаходяться на етапі формування. Щодо фази виснаження, у 38,46 % волонтерів вона знаходиться на стадії формування, а у декількох осіб – вже сформована. Для цієї фази характерна емоційна перевтома, фізична втомленість порушення комунікацій у волонтерському середовищі.

Не забуваємо, якщо працюємо з волонтерами, що турбота про себе – це не лише дозволено, але й необхідно для ефективної допомоги іншим.

5. Результати діагностування волонтерів за методикою діагностики професійної спрямованості (орієнтаційна анкета Б. Басса) (див. рис. 2.7):

- у 12 (23,08 %) респондентів встановлена спрямованість на себе;
- у 28 (53,84 %) волонтерів визначено спрямованість на спілкування;
- у 12 (23,08 %) опитаних – спрямованість на справу.

У словниково-довідковій літературі під спрямованістю особистості розуміють існуючий світогляд особистості, її духовні потреби і мету практичної діяльності [48; 66].

Професійна спрямованість особистості волонтера є не лише сукупністю мотиваційно-професійних утворень, а системою, що визначає напрям його поведінки як суб'єкта волонтерської діяльності.



Рис. 2.7. Результати діагностування волонтерів за типами професійної спрямованості

Тип професійної спрямованості на спілкування має 53,84 % волонтерів. Це є найвищим показником. Волонтери з таким типом спрямованості мають особливий інтерес та навички до взаємодії з іншими людьми. Вони віддають перевагу роботі, де можуть спілкуватися, взаємодіяти та вирішувати проблеми разом з іншими людьми. Такий тип професійної спрямованості може бути корисним у волонтерській діяльності, де важливо вміти ефективно спілкуватися

з різними групами людей, вирішувати конфлікти та сприяти позитивним міжособистісним відносинам. Волонтери з таким типом спрямованості можуть бути добрими слухачами, емпатичними та вміти знаходити спільну мову з іншими людьми.

Тип професійної спрямованості на справу визначено для 23,08 % респондентів. Така спрямованість для волонтерів означає, що вони мають особливий інтерес та навички у виконанні конкретних завдань або проєктів. Волонтери з таким типом спрямованості на волонтерську діяльність віддають перевагу роботі, де вони можуть активно долучатися до вирішення певних проблем або досягнення конкретних цілей. Такий тип професійної спрямованості може бути корисним у волонтерській діяльності, де важливо мати чітку мету та бути готовими приділяти час та зусилля для досягнення конкретних результатів. Волонтери з таким типом спрямованості можуть бути відповідальними, цілеспрямованими та вміти працювати в команді для досягнення спільних цілей.

Тип професійної спрямованості на себе (також 23,08 %) у волонтерів означає, що вони мають особистий інтерес у волонтерській діяльності, який може бути пов'язаний з особистим розвитком, самореалізацією або задоволенням власних потреб. Це означає, що волонтери віддають перевагу роботі, яка задовольняє їхні власні потреби або допомагає їм розвивати власні навички та здібності. Такий тип професійної спрямованості може бути корисним у волонтерській діяльності, оскільки задоволення власних потреб може стимулювати волонтерів до активної участі та внесення позитивного внеску у суспільство. Волонтери з таким типом спрямованості можуть бути мотивованими, самостійними та готовими до особистого зростання через волонтерську діяльність.

За результатами спостережень що мотивації до здійснення волонтерської діяльності й опитування волонтерів встановлено, що людина з більшою ймовірністю долучиться до волонтерської діяльності, якщо її друзі чи знайомі мають досвід волонтерства. За спостереженнями, такі люди мають більш

високий рівень освіти й соціально-економічний статус, а також вони є більш релігійно орієнтовані.

Також виявлено статеві відмінності психологічних особливостей волонтерів: чоловіки-волонтери більшою мірою здатні позитивно реагувати і демонструвати конструктивні активні дії у відповідь на впливи навколишнього середовища, проте жінкам-волонтерам більшою мірою властива емоційна реакція зациклення на подіях позитивного характеру.

Сформульовано за результатами емпіричного дослідження висновки: умотивованість особистості до волонтерської діяльності залежить від комбінації таких психологічних особливостей як самооцінка, потреба в самореалізації, прагнення до соціальної значущості, причому ці психологічні особливості визначають у волонтерів рівень емоційного вигорання.

Отримані результати діагностування волонтерів дозволили підтвердити гіпотезу дослідження. Гіпотеза припускає, що розуміння провідних мотивацій та психологічних особливостей волонтерів допоможе покращити систему підтримки для них. Це може включати психологічну допомогу, тренінгові програми зниження стресу та створення умов для підтримки внутрішньої мотивації.

У розділі представлено обґрунтування процедури і методики емпіричного дослідження, висвітлено результати діагностування волонтерів.

Методика організації емпіричного дослідження має три етапи, для кожного з яких визначено мету і методи. Основними методами є спостереження, опитування, тестування в контексті проведення психодіагностичних методик.

У процесі спостережень за респондентами встановлено, що часто серед психологічних характеристик волонтерів варто виділити одну з форм професійної деформації у сфері мотивації, яка має прояв в надмірному захопленні волонтерською взаємодією і соціальними комунікаціями.

За діагностичними методиками встановлено, що: високий рівень агресивності мають 17,31 % волонтерів, середній рівень 59,61 %, а низький – лише 23,08 %; фрустрація високого рівня притаманна 32,69 % волонтерів, середнього рівня визначена в 40,38 % респондентів, у 26,92 % волонтерів спостерігалась низька фрустрація; високої тривожність визначена в 34,62 % волонтерів, половина (50,00 %) волонтерів має середній рівень, проте в 15,38 % респондентів встановлено низьку тривожність.

Визначено й узагальнено рівні самооцінки волонтерів: низький рівень мають 46,15 % осіб , середній, що відповідає адекватній самооцінки визначено у 50,00 %, а високий рівень – лише незначній кількості волонтерів (3,85 %).

Отримані результати діагностування дозволили зробити висновок про те, що в переважної більшості волонтерів фази напруження та резистенції не сформовані чи знаходяться на етапі формування.

З’ясовано, що типи професійної спрямованості волонтерів мають такі основні характеристики: стійкість, широта, інтенсивність. Так інтенсивність пов'язана з емоційним забарвленням волонтерської діяльності. Стійкість характеризує, у першу чергу, усталеність вмотивованості до волонтерської діяльності. Коло інтересів і настанови діяльності волонтерів зазвичай фіксуються у понятті «широта спрямованості».

Доведено, що волонтерам характерна висока вираженість мотиваційної орієнтації на свободу у поєднанні із низькою вираженістю мотиваційної орієнтації на владу. Співвідношення цих мотиваційних спрямованостей указують на те, що волонтерам необхідно відчувати незалежність, свободу прийняття рішень.

РОЗДІЛ 3
ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Зміст і структура програми формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності

З метою створення й опису програми формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності було опрацьовано результати наукових праць психологів [3; 4; 5; 17; 23; 27; 28; 33; 34; 35; 38; 40; 58; 64].

Представимо зміст програми на тему «Формування і розвиток мотивації до волонтерської діяльності».

Структура програми розрахована на 10 годин взаємодії, містить 5 занять по 2 години кожне. Основою розробленої програми стали результати проведеної у підрозділі 2.2 первинної діагностики волонтерів**.**

У змісті програми враховано специфіку волонтерської діяльності, механізми психологічної адаптації людини (зниження рівнів емоційного вигорання, підвищення соціальної і пізнавальної активності, розвиток навичок життєстійкості особистості тощо).

Вправи для занять програми було взято із наукових джерел (С. Глаголич [21], В. Зливков та С. Лукомська [25], О. Коробкіна [55], Н. Кривоконь [29], О. Овчаренко [52], І. Семків [62], В. Шебанова [70]. Увесь використаний психологом практичний матеріал, практичні вправи і кейси мали чітку структуру і були офіційно апробовані.

Зміст розроблених програмних занять мав особистісно-орієнтовану спрямованість на учасників. Розроблені заняття зорієнтовані на зміну соціальної поведінки волонтерів і розвиток у них мотивації до роботи і стресостійкості в умовах війни. В основу занять покладено інтерактивні методи групової роботи психолога з волонтерами.

Мета програми: допомогти волонтерам уникати емоційного вигоряння та запобігати стресу; взаємодіяти в команді; вирішувати конфлікти.

Завдання програми:

1) ознайомити волонтерів з прийомами зниження рівнів стресу і подолання емоційного вигорання;

2) проінформувати волонтерів про ефективні формами, методи і прийоми формування мотивації до діяльності;

3) розвивати вмотивованість до волонтерської діяльності, сприяти розумінню волонтерами мотивів виконання волонтерської діяльності.

Методи роботи психолога з волонтерами під час впровадження програми: інформування та повідомлення, кейси; групові дискусії та обговорення; тренінг, інтерактивні вправи.

В основу програми покладено низку принципів і вимог, серед яких: група волонтерів має бути укомплектована за такими характеристиками: стать (бажано представлення обох статей); стаж діяльності; рівень освіти, сімейний стан; рівень емоційного вигорання; група працює в однаковому складі впродовж усіх занять; принцип зворотного зв'язку та партнерства; принцип людиноцентризму; принцип гуманізму; принцип довірливого ставлення, конфіденційність та нерозголошення інформації.

Очікувані результати впровадження програми: волонтери-учасники отримають знання та інструменти для ефективного виконання власної волонтерської роботи, поділяться досвідом та мотивацією, створять нову спільноту партнерів для волонтерських ініціатив і проєктів.

Цільова аудиторія: волонтери, координатори волонтерських проєктів.

Охарактеризуємо структуру і зміст занять пропонованої програми.

Заняття 1. Тема «Вітання!» (2 година).

Мета: практична підтримка волонтерів і сприяння створенню дружньої атмосфери для обміну волонтерським досвідом.

Інформування учасників про правила на заняттях, мету і задачі, процедуру проведення програми «Формування і розвиток мотивації до волонтерської діяльності» (5 хвилин).

Ознайомлення і прийняття правил роботи в групі (10 хвилин).

Вправа на знайомство «Моя історія» (15 хвилин). Кожен учасник заняття по черзі розповідає про себе.

Вправа «Мої очікування від нашої роботи» (15 хвилин). Це ефективна вправа для подолання напруження, яке є типовим на початку взаємодії учасників у групі.

Мозковий штурм (30 хвилин).

Мета: взаємодія учасників та обмін інформацією з досвіду волонтерства, структурування отриманої інформації.

Мозковий штурм відноситься до методів виконання завдання, коли один або кілька учасників групи генерують максимальну кількість ідей. У ході обговорення в групі йде добір найкращих ідей, їх доопрацювання та подальша реалізація.

Запитання для учасників: «З якими категоріями населення взаємодії волонтер?»

Робота в парах (10 хвилин).

Проведення діагностичної вправи «Моє ставлення до волонтерської діяльності».

Мета: узагальнити ставлення учасників до волонтерської діяльності.

Групове обговорення відповіді на запитання «Чому я став/ стала волонтером» (10 хвилин).

Завдання «Описати портрет сучасного волонтера» (20 хвилин).

Мета: отримання описового портрета сучасного волонтера.

Група об’єднується у 2 підгрупи учасників для виконання завдання. Напрацювання двох підгруп презентується та обговорюється на загал.

Підведення підсумків першого заняття (5 хвилин).

Рефлексія. Зворотній зв'язок від волонтерів як учасників.

Заняття 2. Тема «Емоційне вигорання волонтера» (2 години).

Мета: ознайомити учасників із поняттям емоційного вигорання, його причинами та проявами; надати практичні інструменти для профілактики емоційного вигорання; створити безпечний простір для обговорення проблеми і взаємопідтримки.

Матеріали для проведення заняття:

1) роздаткові матеріали: короткий опис симптомів емоційного вигорання; приклади технік релаксації та вправи для самодопомоги;

2) онлайн-ресурси: мобільні додатки для медитації; посилання на відео-заняття з дихальних практик і нейровправ.

1. Міні-лекція з презентацією: Що таке емоційне вигорання? (10 хвилин)

Поняття емоційного вигорання.

Основні причини: стрес, надмірна відповідальність, тривале перевантаження.

Симптоми: емоційне виснаження, цинізм, зниження ефективності.

2. Інтерактивна вправа (10 хвилин): учасники у групах діляться прикладами, коли відчували емоційне виснаження, і обговорюють, що могло бути його причиною.

3. Методи профілактики та подолання стресу (50 хвилин)

Практичні інструменти:

Тайм-менеджмент і встановлення пріоритетів.

Техніки релаксації: дихальні вправи, медитація, фізична активність.

Баланс між роботою і відпочинком.

Навички асертивності: уміння говорити «ні» і визначати власні межі.

Групова робота. Мета: удосконалення навичок взаємодіяти в команді.

Учасники обговорюють у міні-групах власні стратегії боротьби зі стресом.

Презентація напрацювань на загал.

4. Практична вправа «Колесо життєвого балансу» (20 хвилин)

Учасники заповнюють «колесо життєвого балансу» (розділи: робота, відпочинок, сім’я, здоров’я, особистісний розвиток тощо).

Аналіз результатів вправи: відповідь кожного учасника на запитання «Які сфери, на Ваш погляд, потребують більше уваги?»

Розробка персональних планів відновлення енергії.

5. Зворотний зв’язок і завершення (20 хвилин).

Організація «**к**ола обговорення» відповідей учасників на запитання: «Що для Вас на занятті сьогодні було корисним?»**, «**Які методи профілактики і боротьби зі стресом Ви готові застосовувати у своєму житті?».

Побажання учасникам і завершальне слово психолога.

Роздаткові матеріали: чек-лист для профілактики емоційного вигорання.

Заняття 3–4. Тема «Тренінг для волонтерів» (4 години).

Мета: в умовах тренінгової взаємодії сприяти розвитку у волонтерів мотивації до їх професійної діяльності.

При розробці цього тренінгу враховували рекомендації О. Шевчук [71]. Наголосимо, що тренінг є за суттю соціально-психологічним і проходив у форматі роботи з експериментальної групою. Сформована тренінгова група характеризується тим, що «члени групи спочатку не зв’язані між собою ніякою системою відносин, тобто група початково не структурована. Налагодження внутрішніх зв’язків в такій групі відбувається поступово в процесі тренінгу» [71, с. 32].

Тренінг для волонтерів має свої спеціальні особливості. До них, на наш погляд, належать:

- наявність спеціально обладнаного приміщення та приладдя для проведення тренінгу (стільці, фліп-чарт, маркери тощо);
- тренер та група учасників;
- тренінгове коло;
- правила групи і кола;
- структура тренінгового заняття (вступна, основна і заключна частини);
- застосування інтерактивних методів і вправ, ділових ігор;

- оцінювання ефективності тренінгу.

Заняття у складі тренінгової групи передбачає, що всі учасники сидять поряд, їхня увага зосереджена на тренері. Зазначимо, що така тренінгова діяльність, застосовується на першому занятті під час привітання або як вступна частина щоденних занять, а також під час обговорення учасниками результатів виконаних завдань та наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення тренінгової роботи.

Опишімо більш детальніше зміст тренінгів для формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності

Зміст тренінгу з формування мотивації у волонтерів.

Мета тренінгу: сприяти розумінню в учасників мотивів (особистих та групових) щодо виконання волонтерської діяльності, розвинути навички розвитку внутрішньої мотивації та надихнути учасників до активної участі у волонтерських ініціативах і проєктах.

Тренінг розрахований на 1 день, на три години тренінгових занять з однією перервою на 20 хвилин.

Кількість учасників від 7 до 12 осіб.

Додаткові матеріали для тренінгу: підготовлена презентація про мотивацію; пам’ятка з порадами для волонтерів щодо підтримки мотивації; список ресурсів для профілактики вигоряння «Скарбничка волонтера».

Очікувані результати тренінгу: учасники усвідомлюють свої особисті мотиви та навчаються підтримувати їх; команда волонтерів отримує практичні навички роботи з боротьби щодо зниженням мотивації; в учасників підвищується командний дух і вмотивованість до волонтерської діяльності.

Пропонуємо зміст тренінгу і послідовність тренінгових вправ.

1. Вступна частина (10 хвилин).

Привітання учасників тренінгу.

Мета: ознайомлення учасників з правилами, цілями та планом проведення тренінгу; сприяння створенню сприятливої психологічної атмосфери для проведення тренінгових занять.

Проведення вправи на знайомство (до прикладу, це може бути «Коло очікувань»: кожен учасник коротко ділиться своїми очікуваннями від тренінгу).

2. Основна частина (3,5 години).

Тема «Що таке мотивація?» (20 хвилин)

Теоретичний блок:

1) визначення поняття мотивації та її значення у волонтерській діяльності;

2) різновиди мотивації: внутрішня та зовнішня (приклади з реального життя);

3) організація групової дискусії на тему: «Чому я став/стала волонтером?».

Міні-лекція «Що таке мотивація?».

Мета: ознайомити волонтерів з визначеннями мотивації у психологічній теорії і практиці.

Завдання: надати знання про внутрішню і зовнішню мотивацію; пояснити основні мотиватори у волонтерській роботі (допомога іншим, командна підтримка, досягнення цілей).

Тема «Чинники, що впливають на мотивацію волонтерів» (30 хвилин)

Практична вправа: «Мотиваційне дерево»: учасники пишуть на маленьких аркушах причини, чому вони вирішили стати волонтерами, і прикріплюють їх до намальованого дерева.

Обговорення результатів вправи:

Що підсилює у Вас мотивацію до волонтерської діяльності?

Що може, на Вашу думку, її знижувати?

Тема «Формування стійкої мотивації» (30 хвилин)

Роль координатора та команди в підтримці мотивації.

Інструменти підтримки внутрішньої мотивації:

Похвала та визнання.

Розуміння особистих цілей волонтера.

Навчання та розвиток навичок.

Міні-лекція: Як уникати волонтерові «емоційного вигоряння»?

Проведення комплексу вправ для підсилення мотивації (40 хвилин).

Мета: допомогти волонтерам усвідомити власні мотиви, відчути значущість волонтерської діяльності та отримати натхнення для подальшої роботи.

«Криголам»: «Позитивні риси волонтера».

Мета: у груповому обговоренні систематизувати позитивні риси сучасного волонтера.

Вправа «Мій особистий внесок».

Мета: Усвідомити, як кожен волонтер сприяє досягненню спільної мети.

Опис: учасникам роздають аркуші паперу та просять записати відповіді на запитання: «Що конкретно я роблю як волонтер?», «Як моя робота впливає на інших (команду, організацію, суспільство)?», «Що мене найбільше тішить у волонтерстві?»

Потім кожен із учасників пропонує один пункт зі своїх відповідей та виносить його на групове обговорення.

Результат: учасники бачать значущість своєї діяльності та відчувають гордість за свій внесок.

Вправа «Створимо мотиваційний плакат».

Мета: візуалізувати місію, цінності та мету волонтерства.

Опис: групу учасників розподіляють на команди (3–5 осіб).

Кожній команді видають ватман, кольорові фломастери, вирізки з журналів, наклейки.

Учасники отримують групове завдання: створити мотиваційний плакат, який відповідає на запитання: «Чому ми волонтеримо?», «Що надихає нас продовжувати свою діяльність?»

Після роботи над створенням плакатів кожна команда учасників презентує свій плакат.

Результат: зміцнення командного духу та формування в учасників спільного бачення волонтерської діяльності.

Вправа «Капсула мотивації».

Мета: навчити учасників зберігати мотивацію у важких моментах.

Опис: кожен учасник пише на аркуші паперу відповідь на запитання: «Що мене надихає продовжувати волонтерство?», «Що я хочу досягти у цій роботі?»

Папірці складають у спільну «капсулу мотивації» (до прикладу, це може бути коробка чи банка). Потім всі домовляються, що відкриють капсулу через певний період (2–3 місяця) або в момент, коли мотивація в команді буде знижуватися.

Результат: учасники матимуть особисте нагадування про свої цілі та натхнення.

Вправа «Низка подяки».

Мета: Визнати вклад кожного волонтера і підтримати позитивний емоційний клімат.

Опис: учасники стають у коло. Кожен передає уявний «ланцюжок» подяки своєму сусідові, висловлюючи конкретну вдячність (наприклад, «Дякую тобі за твою ідею з організацією заходу»).

Ланцюжок проходить по колу, поки всі учасники не отримають і не висловлять подяку.

Результат: Створення атмосфери підтримки, що посилює відчуття важливості участі кожного.

Організація і проведення командної рольової гри: «Ситуація в команді».

Мета проведення гри: учасникам пропоновано відпрацювати навички вирішення конфліктів у волонтерській команді, знайти причин зниження мотивації та пошуку спільних рішень.

Завдання для учасників гри:

- зрозуміти різні точки зору всередині команди;
- навчитися шукати компроміси у складних ситуаціях;
- розвинути вміння вести конструктивний діалог.

Зміст гри: розбір практичного кейсу, де мотивація команди волонтерів знижена, а завданням є пошук шляхів її відновлення.

Сценарій проведення гри.

Вступ (підготовча робота).

Тренер пояснює мету гри: навчитися аналізувати та вирішувати конфліктні ситуації, які можуть виникати у волонтерській роботі.

Учасники розподіляються на ролі.

Опис ситуації (практичний кейс).

Ситуація: у волонтерській команді, що організовує благодійний захід, виникла проблема. Частина учасників скаржиться на перевтому та нерівномірний розподіл завдань. Інші члени команди вважають, що всі працюють однаково, але деякі просто "недооцінюють свої сили". Через це атмосфера напружена, продуктивність знижується, а мотивація падає.

Якщо на тренінгу для волонтерів розбирається кейс, то учасники вчаться спілкуватися конструктивно й ефективно, отримують практичний досвід у пошуку компромісу, розуміють, як можна підвищувати мотивацію через відкриту командну підтримку.

Ролі для учасників:

Координатор: намагається знайти компроміс між членами команди, аби завершити захід.

Волонтер 1: відчуває перевтому, вважає, що інші працюють менше.

Волонтер 2: мотивований і активний, але роздратований через скарги інших.

Волонтер 3: виконує завдання нерегулярно через особисті проблеми, але про це нікому не повідомив.

Незалежний спостерігач (фасилітатор): слідкує за динамікою дискусії, аналізує.

Характеристика ігрового процесу.

Кожен учасник виконує свою роль, згідно заданих настанов.

Координатор організовує зустріч для обговорення проблем у команді.

Волонтери висловлюють свої думки, емоції та пропозиції щодо вирішення конфліктної ситуації.

Обговорення результатів командної гри.

Учасники обов'язково виходить з ролей.

Обговорення: «Що Вам допомогло знайти компроміс?», «Які Ваші дії сприяли/заважали розв'язанню конфлікту?», «Як, на Вашу думку, можна уникнути таких ситуацій у реальному житті?».

Результат командної гри: учасники отримують досвід вирішення конфліктів у волонтерській діяльності, підвищують розуміння важливості підтримки один одного та збереження командного духу.

Командні гри мотивують волонтерів до взаєморозуміння та співпраці.

Перерва (20 хвилин).

Проведення вправи «Мій особистий внесок»: учасники обмірковують і діляться тим, що їм приносить задоволення у волонтерській діяльності.

Тема «Створення плану особистої мотивації» (30 хвилин)

Інструкція: Як створити персональний мотиваційний план?

Організація індивідуальної роботи в тренінговій групі: учасники пишуть власний «мотиваційний маніфест» (що надихає, що є метою та як підтримувати себе).

Обмін думками учасників у групі.

3. Завершення тренінгу (20 хвилин).

Мета: проведення й обговорення підсумків тренінгового дня.

Підбиття підсумків тренінгу.

Відповіді на запитання учасників.

Проведення вправи «Коло підтримки» (кожен учасник висловлює один комплімент або подяку своєму сусіду).

Закриття тренінгу: вручення учасникам символічних подяк.

Зазначимо, що пропонований план тренінгу можна адаптувати залежно від складу волонтерів, їх спрямованості та конкретних потреб волонтерської організації.

Важливо підкреслити, що для формування і розвитку мотивації до волонтерської діяльності варто використовувати на тренінгах практичні кейси, як реальні або змодельовані ситуації, які учасники аналізують і розв’язують під час тренінгу.

Їх використання на тренінгах із формування і розвитку мотивації має такі ключові переваги:

1) зв'язок з реальністю (кейси дають змогу учасникам зіставити отримані знання з реальними викликами: учасники бачать приклади типових мотиваційних проблем, таких як емоційне вигоряння, конфлікти в команді, або зниження внутрішнього натхнення, це допомагає їм зрозуміти, як теорія застосовується на практиці);

2) формування практичних навичок (через роботу з кейсами учасники навчаються аналізувати проблеми, визначати їхні причини та наслідки, у них формуються навички прийняття рішень, вирішення конфліктів і підтримки мотивації у реальних ситуаціях, також учасники отримують досвід роботи в групі, що є важливим у мотиваційній діяльності);

3) розвиток критичного мислення (робота з кейсами стимулює учасників до пошуку інноваційних рішень, усвідомлення різних точок зору на одну проблему, аналізу своїх дій і їхніх наслідків для команди чи проєкту);

4) емоційне залучення (практичні кейси допомагають учасникам глибше зануритися в ситуацію, їх використання на тренінгу викликає емоційний відгук, що посилює навчальний ефект, учасники краще запам’ятовують інформацію, бо вони використовують власний минулий досвід у вирішенні кейсу);

5) підготовка до реальних викликів (практичні кейси дозволяють учасникам передбачити можливі проблеми в мотиваційній діяльності, отримати алгоритми дій, які можна застосувати у подібних ситуаціях у волонтерській діяльності, відчувати себе більш упевненими у складних обставинах).

Використання практичних кейсів на тренінгах із формування і розвитку мотивації до волонтерської діяльності є потужним інструментом, який допомагає перевести інформацію чи знання в навички, створити емоційний

зв’язок із матеріалом та підготувати учасників до реальних викликів волонтерства. Це забезпечує більшу ефективність та довгострокові результати.

Заняття 5. Тема «Підсумки нашої взаємодії» (2 години).

Мета: підвести підсумки роботи волонтерів як учасників програми, підвищити їхню мотивацію до волонтерської діяльності, створити атмосферу підтримки, натхнення і вдячності.

1. Привітання (10 хвилин).

Вітаємо всіх учасників та дякуємо за їхню працю. Створюємо позитивну атмосферу.

Мета останньої зустрічі: озвучуємо, чому важливо підводити підсумки роботи: це сприяє розумінню внеску кожного, стимулює до розвитку і зміцнює командний дух.

Рефлексія: запитуємо учасників про їхні очікування від заняття (дуже коротко, у форматі «мозкового штурму»).

2. Підведення підсумків роботи на заняттях під час впровадження програми (30 хвилин).

Інтерактив: показ презентації/відеоролика про досягнення волонтерів за весь період. Наприклад, кількість допомог, заходів, фото або історії успіху.

Обговорення: просимо учасників поділитися своїми найкращими моментами або досягненнями, які їх надихнули.

Подяка: вручення символічних подяк (грамот, листівок, медалей або сувенірів).

3. Практична вправа (15 хвилин) на тему «Дякую своєму партнеру».

Учасники сідають в парах і висловлюють вдячність один одному за конкретні дії або допомогу, яку вони отримали.

Підкреслюється, що взаємна вдячність є потужним чинником мотивації.

4. Групова дискусія (15 хвилин).

Запитання для дискусії «Як кожен учасник може підтримувати свою мотивацію до волонтерської діяльності навіть у складні моменти?»

5. Натхнення на майбутнє (40 хвилин)

Запросіть на заняття людину з надихаючою історією успіху (можна колишнього волонтера або людину, якій волонтери допомогли).

Інтерактивна вправа: «Моя мрія як волонтера». Учасники пишуть на стікерах свої цілі в волонтерській діяльності на майбутнє. Потім їх прикріплюють до плаката «Дорога в майбутнє до мрії» [70].

6. Закінчення (10 хвилин).

Заключне слово та групове фото з метою закріплення моменту взаємодії всіх учасників і створення пам'яті. Обмін контактами.

Пропонована авторська програма для волонтерів і координаторів волонтерських рухів є комплексною системою соціально-психологічних технологій і методів психологічної допомоги. Використання на заняттях інтерактивних ігор, тренінгових вправ, ситуаційних завдань спрямовано на відпрацювання волонтерами технік внутрішньо організаційної комунікації та надання послуг різним верстам населення на положенні людиноцетризму і принципу гуманізму.

Психологи розробляють програми формування і розвитку вмотивованості до волонтерської діяльності з метою підтримки ефективності, задоволення і професійного зростання волонтерів як професіоналів. Успішна програма мотивації завжди базується на врахуванні психологічних потреб волонтера (самореалізація, визнання, безпека тощо) і специфіки його роботи. Такі ініціативи сприяють гармонії між особистими цілями волонтерів та завданнями організації.

Таким чином, на формувальному етапі емпіричного дослідження було розроблено програму формування і розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності, яка розрахована на 10 годин взаємодії психолога з волонтерами і містить тренінг та інтерактивні вправи.

На узагальнюючому етапі систематизовано отримані на констатувальному і формувальному етапі дані і зроблено висновок про правомірність висунутої гіпотези дослідження, а також складено рекомендації, які пропоновані у наступному підрозділі.

3.2. Рекомендації з розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності

Одним із напрямів розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності є використання моделі мотивації. Слід визначити весь діапазон форм мотивації, які могли б бути пристосовані до волонтерської діяльності. Якщо звернутися до сучасної з наукової літератури (З. Бондаренко [5]; Н. Вайнілович [10]; О. Веремеєнко [13]; В. Голуб [19]; Н. Заверико [23]; Г. Крапівіна [27]; Ю. Кривенко [28], Т. Лях [34; 35]; В. Перетятько [43]; О. Трубнікова [65]; О. Чуйко [69]), то неважко побачити, що однією із головних тем досліджень стають питання, пов'язані з мотивацією волонтерів. Утім, на нашу думку, ця проблема завжди не втрачала актуальності.

Актуальним для розуміння сутності розвитку вмотивованості до волонтерської діяльності також є твердження І. Чайки про те, що волонтерство «здійснюється задля благополуччя громади чи суспільства, тобто волонтерство є суспільно корисною діяльністю, що не має на меті досягнення інших цілей крім суспільного блага» [68, 77].

Аналізуючи зарубіжні дослідження нами з'ясовано, щоб виокремити напрями розвитку мотивації у волонтерів необхідно спочатку треба знайти відповіді на такі питання: «Що змушує волонтерів взяти на себе відповідальність і виконувати благодійну діяльність?», «Як заохотити волонтерів до узгодженості зусиль та зацікавленості між ними?», «У який спосіб можна отримати забезпечення відданості волонтерів?».

Зарубіжні дослідники проблем волонтерського руху рекомендують звертати увагу на мотивацію волонтера. Необхідно проаналізувати, які переваги можуть мати волонтери, якщо беруть участь у конкретній ініціативі чи проєкту. Зазвичай на старті мотивація волонтерів до виконання дій є високою, але в процесі вона може знижуватись. Тому керівникові дуже важливо її підтримувати у кожного підлеглого та створювати можливості для подальшої самореалізації волонтерів. До прикладу, якщо бачите, що волонтер хоче

розвивати творчі здібності, то давайте йому завдання в творчій сфері [7; 17; 74; 85; 90].

Варто не забувати твердження В. Вашковича, що «волонтерство – це спосіб, за допомогою якого кожний представник суспільства може брати участь у покращенні якості життя» [12, 4].

Нині в Україні активно розвивається і продовжує розвиватися волонтерський рух. Для країни цей рух є актуальним і важливим, бо він приносить у соціальну сферу творчі та інноваційні ідеї щодо вирішення найгостріших суспільних питань. Тобто існує об'єктивна передумова займатися волонтерською діяльністю.

Виокремимо і кратко обґрунтуємо типи волонтерської діяльності, зміст яких зумовлює мотивацію волонтера до роботи.

По-перше, це взаємодопомога та самодопомога (вони є ключовими для підтримки ефективності, психологічного здоров'я та довгострокового успіху у волонтерській роботі. Вони стосуються способів збереження мотивації, подолання труднощів і створення здорового середовища для допомоги іншим).

Взаємодопомога є підтримкою, яку волонтери надають один одному під час виконання спільних завдань. Взаємодопомога базується на принципах командної роботи, емпатії та спільної відповідальності. Прикладами взаємодопомоги, що впливають на мотивацію до волонтерської діяльності є: емоційна підтримка (волонтери обговорюють власні переживання, вислуховують один одного, створюють атмосферу довіри); професійна допомога (досвідчені волонтери навчають новачків, діляться знаннями та навичками з волонтерського досвіду); розподіл обов'язків (у волонтерській команді члени домовляються про рівномірне виконання завдань, щоб уникнути перевантаження і емоційного вигорання); організація заміни (виникають ситуації, коли один волонтер може підмінити іншого у випадку, якщо той потребує відпочинку).

До переваг взаємодопомоги можна віднести вплив на згуртованість команди; на зниження стресу у членів команди; підтримку високої мотивації в команді.

Рекомендуємо врахувати, що перелічені аспекти важливі у волонтерській діяльності. Вони забезпечують довгостроковість виконання волонтерської діяльності: волонтери, які піклуються один про одного і про себе, довше залишаються активними і мотивованими. Взаємодопомога та самодопомога є ознакою якості надання волонтерської допомоги: психологічно стабільні й задоволені волонтери мають високу мотивацію і надають ефективнішу і якіснішу підтримку. Не забуваємо про командний дух: взаємодопомога створює відчуття причетності та спільної мети, а самодопомога робить кожного члена команди сильнішим і автономним.

По-друге, це філантропія та послуги іншим людям (є основоположними елементами волонтерської діяльності. Вони визначають сенс та мету волонтерства, спрямованого на допомогу суспільству та розв'язання нагальних проблем). Філантропія у волонтерстві включає: безкорисливу допомогу, фінансову підтримку, сприяння розвитку людини чи спільноти, визначають емпатію та співчуття.

Волонтери діють не для отримання особистої вигоди, а щоб допомогти тим, хто цього потребує, спрямовують власні зусилля на підтримку освіти, культури, медицини або екології. Вони щиро зацікавлені в покращенні життя людей, які потрапили в складні обставини.

Послуги іншим людям, які надають волонтери можна визначити як конкретні дії, що спрямовані на підтримку та допомогу іншим у повсякденному житті. Послуги можуть бути як практичними, так і емоційними [9; 14; 32].

Отже, філантропія задає ідеологічне підґрунтя, бо визначає моральну потребу допомагати, яка проявляється через надання послуг. Послуги, ту свою чергу, є практичним втіленням філантропії, тобто конкретними діями, які волонтери виконують для досягнення змін у суспільстві. Обидва ці аспекти зумовлені мотивацією до волонтерської діяльності, зміцнюють соціальну

єдність, формують довіру в суспільстві та сприяють покращенню якості життя і волонтерів, і тих, кому вони допомагають.

У третіх, до волонтерської діяльності можна віднести участь або громадянський обов'язок. Ці поняття розкривають мотивацію та значення волонтерства як частини соціальної відповідальності. Вони показують, як волонтерська діяльність пов'язана з активною позицією громадян і їхнім бажанням зробити внесок у добробут суспільства. Участь у волонтерській діяльності характеризує активне залучення людей до виконання завдань, спрямованих на допомогу іншим, розвиток громади чи вирішення соціальних проблем. Це добровільний внесок часу, зусиль і ресурсів на благо суспільства.

Мотивацією для участі у волонтерській діяльності є:

- бажання допомогти іншим або відчути свою корисність;
- інтерес до конкретної соціальної проблеми (наприклад, екологія чи підтримка ветеранів);
- прагнення стати частиною змін, зробити світ кращим.

Громадянський обов'язок відображає моральну та соціальну відповідальність людини перед своєю громадою чи країною. Це усвідомлення важливості дій, які сприяють загальному благу та соціальній справедливості.

Вияви громадянського обов'язку: участь у волонтерських проектах під час війни, стихійних лих чи гуманітарних криз; захист прав людей, розвиток місцевих ініціатив або екологічна активність; допомога у відновленні громади після конфліктів чи катастроф.

Особливості громадянського обов'язку волонтерів:

- соціальна відповідальність: волонтер визнає, що її внесок необхідний для підтримки суспільства, особливо в кризових ситуаціях;
- патріотизм: обов'язок перед своєю країною або громадою мотивує волонтера діяти у її найкращих інтересах;
- етика взаємодопомоги: розуміння того, що підтримка одне одного є основою сильного суспільства.

Ще один тип – це рекламно-пропагандистська діяльність або проведення кампаній (це діяльність, спрямована на поширення інформації, привернення уваги до важливих соціальних проблем і залучення людей до участі у волонтерських ініціативах. Вона є важливим інструментом для досягнення цілей волонтерських організацій і підтримки суспільства) [12].

Волонтери завжди активно використовують різні засоби комунікації, щоб надихнути суспільство чи спільноту на активні дії.

Таким чином, участь у волонтерській діяльності є не лише актом добра, але й способом виконання свого обов'язку перед країною та суспільством. Це те, що робить кожного волонтера частиною великої і потужної спільноти.

Рекомендуємо узагальнити основні цілі розробки програм формування і розвитку вмотивованості до волонтерської діяльності. Вони, на нашу думку, включають наступне:

1. Збільшення продуктивності волонтерської роботи.

Мотивація сприяє покращенню результатів, допомагаючи волонтерам зосереджуватись на обов'язках і досягати поставлених цілей.

Створюються умови, в яких волонтери охоче виявляють ініціативу, виконують завдання якісніше й швидше.

2. Підвищення задоволеності волонтера від своєї праці.

Умотивовані волонтери отримують більше задоволення від самого процесу виконання волонтерської діяльності, оскільки розуміють її цінність і відчувають зв'язок між власними зусиллями та результатами.

Емоційно задоволені волонтери менш схильні до вигорання чи конфліктів у колективі.

3. Формування у волонтера почуття причетності до спільності чи дії.

Мотиваційні програми допомагають волонтерам усвідомити, як їхня праця впливає на організацію, команду, спільноту чи суспільство.

Це сприяє зміцненню командного духу.

4. Розвиток у волонтера навичок самореалізації.

За допомогою засвоєних на заняттях мотиваційних практик волонтери можуть краще розкрити свої здібності, знайти натхнення для професійного та особистісного розвитку.

Психологи допомагають волонтерові встановлювати чіткі цілі, знаходити внутрішні ресурси для їх досягнення і долати перешкоди.

5. Зниження плинності кадрів у волонтерському русі.

Програми з мотивації до праці зменшують ризик того, що волонтер шукатимуть іншу діяльність, оскільки він відчуває себе важливими і цінними в організації.

6. Профілактика професійного вигорання й емоційного вигорання у волонтера.

Психологи працюють над усуненням негативних факторів (стрес, перевантаження, брак визнання), які демотивують волонтера.

Сприятливе і гармонійне середовище сприяє збереженню фізичного й емоційного стану волонтерів.

7. Підтримка інноваційності та творчості у волонтерській діяльності.

Мотивовані волонтери частіше пропонують нові ідеї, експериментують і шукають ефективніші способи вирішення завдань.

Це особливо важливо для волонтерських організацій, які прагнуть до розвитку та адаптації до змін.

Визначимо, що для формування і розвитку мотивації до волонтерської діяльності варто використовувати такі етапи:

- діагностика системи мотивації волонтерів, формулювання цілей мотиваційної політики волонтерської організації та визначення структури мотивації, розробка заходів з и матеріального і нематеріального стимулювання, розробка внутрішніх нормативних документів (до прикладу, проходження навчання, курсів з відновлення психічного здоров’я тощо) в сфері мотивації волонтерів.

Не забувайте, що формування і розвиток мотивації до волонтерської діяльності повинні базуватись на принципах гуманізму, системності, цілеспрямованої творчості, орієнтації на кінцевий результат, комплексності, доступності і зрозумілості, керованості, гнучкості.

Важливо підкреслити, що для формування і розвитку мотивації до волонтерської діяльності необхідно в навчальні програми з підготовки волонтерів впроваджувати соціально-психологічні тренінги.

Рекомендовано ознайомитись з матеріалами всеукраїнського спеціалізованого тренінгу «Залучення та координація волонтерів», який був проведений у грудні 2021 р. у м. Суми. Цей тренінг був розроблений за Програмою Волонтери ООН в Україні під час реалізації програми «Молодіжний працівник». Під час тренінгу учасникам було пропоновано теми для обговорення як залучення молоді і дорослих до волонтерства; адаптація та мотивація активістів волонтерських ініціатив; методи формування спільнот; специфіка навчання та розвитку волонтерів [16].

Підкреслимо, що кожний тренінг організовується і проводиться за такою схемою: вітання, розминка, активізація учасників групи, інформування у форматі міні-лекцій, основні частина, аналіз та групове обговорення вправ, підсумкова частина як рефлексія й обговорення проведеного заняття, прощання.

Тренінг також містить загальні етапи реалізації:

Перший етап – організаційний.

Другий етап – презентаційний. Рекомендація: не завжди треба розповідати учасникам теоретичну інформацію, варто і доцільніше надати її або в паперовому, або електронному вигляді (як презентації чи посилання на сайт) [36; 49].

Третій етап – змістовий (виконання відібраних тренінгових вправ, проведення інформаційних міні-лекцій, рольових ігор, які були відібрані за метою і завданнями тренінгу).

Рекомендуємо під час тренінгових занять для волонтерів приділити увагу практичним вправам на релаксацію і нейровправам.

У ході впровадження тренінгів виникає професійна взаємодія між психологом і волонтерами. Така взаємодія є соціальною за своїм професійним змістом. Також ця взаємодія може бути окреслена як соціально-психологічна, оскільки передбачає поліпшення соціальної ситуації волонтера, його подальшої вмотивованості, налагодження соціальних зв'язків, тобто розвитку та набуття досвіду волонтерської діяльності.

Четвертий етап – заключний – як підбиття загальних підсумків тренінгу, його обговорення, побажання волонтерам-учасникам на майбутнє.

Під час розроблення тренінгу на розвиток мотивації до волонтерської діяльності варто враховувати такі особливості:

1. Цільова спрямованість тренінгу. Тренінг на мотивацію має чітко визначену мету та завдання, спрямовані на досягнення учасниками конкретних результатів з підвищення мотивації.

2. Інтерактивність змісту. Включає в себе активні дії учасників тренінгу, створення гармонійної комунікативної взаємодії та використання практичних вправ для підвищення мотивації учасників тренінгу до волонтерської діяльності.

3. Практична спрямованість тренінгу. Така особливість сприяє розвитку в учасників практичних мотиваційних навичок, які можна застосувати в реальних ситуаціях волонтерської діяльності.

4. Персоналізація як особливість, яка враховує індивідуальні потреби, минулий досвід та рівень знань волонтерів для забезпечення ефективного навчання з розвитку мотивації до подальшої волонтерської діяльності.

5. Оцінювання ефективності тренінгу. Передбачає систематичну і поточну оцінку результатів учасників (можливо проведення діагностики з використанням психодіагностичних методик) для визначення успішності та корекції тренінгових занять.

6. Професіоналізм психологів-ведучих тренінгу. Ведення тренінгів повинно проводитись кваліфікованими і досвідченими психологами.

Зазначені особливості допомагають зробити тренінг на розвиток мотивації до волонтерської діяльності ефективним та корисним для учасників.

Наддамо практичні рекомендації щодо зниження емоційного вигорання у волонтерів, що, у свою чергу призведе до підвищення їхньої вмотивованості до волонтерської діяльності.

Визначимо, що у волонтерів виникають ознаки емоційного вигорання коли вони:

- набирають багато проєктів і завдань, на які не вистачає ні часу, ні особистих ресурсів;

- прагнуть підвищити свою ефективність і продуктивність діяльності без відпочинку;

- часто незадоволені собою (з постійним зростанням ступеня самокритики);

- не вміють (або не бажають) розслаблятися;

- не бажають зробити паузу в діяльності через страх втратити можливості професійного зростання.

Запобігання першим ознакам емоційного вигорання наддасть змогу ввести корективи у волонтерську діяльність та попередити погіршення емоційного стану. Щоб вийти волонтерові зі стану емоційного вигорання та відновити особисті ресурси, необхідно щоб змінилася поточна ситуація.

Рекомендовано за можливості встановити волонтерові дистанцію між собою та роботою. «Дистанція» може бути значною (або звільнення з роботи, або відпустка). Також вона може бути несуттєвою: кілька годин на тиждень для свого емоційного здоров'я чи догляду за власним психічним здоров’ям. Це можуть буди консультації з психологом, відсутність працювати в режимі багатозадачності, зосередженість на відновлені власного здоров'я. Волонтерові також важливо здійснити переоцінку своїх цілей і цінностей. До прикладу, під час відновлення психічного самопочуття необхідно подумати про ситуації, які

призвели до появи стану емоційного вигорання, запитати себе, чого ви не отримуєте з того, що вам потрібно для задоволеності життям, що є для вас найважливіше й чому. Після аналізу власного стану і розуміння, які потреби у житті волонтера не задовольняються, необхідно звернутись за допомогою до психологів.

Аналізуючи доробки психологічних праць, можна рекомендувати такі кроки щодо розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності:

1. Підвищення професійної компетентності (соціальної, психологічної, загальнокультурної тощо).

2. Проходження волонтерами тренінгів, майстер-класів, спрямованих на особистісне та професійне зростання.

3. Засвоєння прийомів психологічної саморегуляції емоційно-вольової сфери та самокорекції деформацій, що виникають у волонтерській діяльності. Допомагати волонтерам зміцнювати особистісні ресурси стресостійкості, що пов'язані із волонтерською діяльністю.

За результатами опрацювання праць Л. Бевзенко [1], Л. П'янківської [56], К. Романенко [58], В. Шебанової [70] нами встановлено, що в волонтерів треба розвивати в процесі проведення з ними навчальних програм, тренінгів, навички формування готовності до конструктивних змін та мотивації до волонтерської діяльності; ознайомлювати їх зі способами оновлення власної життєвої та волонтерської позиції; навчати їх продуктивним технікам взаємодії, конструктивним копінг-стратегіями; сприяти формуванню у них комунікативних навичок, умінь і навичок самодопомоги та взаємодопомоги, навичок саморегуляції власного емоційного стану. Також наголосимо на важливості засвоєння волонтерами правил тайм-менеджменту.

Таким чином, мовою ефективності використання пропонованих рекомендацій є усвідомлення волонтерами і керівниками волонтерських організацій існуючих проблем з вмотивованість до волонтерської діяльності. Узагальнюючи відзначимо, що формування і розвиток такої вмотивованості полягає у використанні соціально-психологічної технології, яка може

реалізовуватися на двох основних рівнях: на рівні волонтерської організації та на рівні особистості.

У розділі описано структуру і зміст програми формування і розвитку мотивації до волонтерської діяльності, представлено рекомендації з розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

Розроблено авторську програму «Формування і розвиток мотивації до волонтерської діяльності», метою якої є організація допомоги волонтерам щодо уникнення емоційного вигоряння та запобігання стресу. Програма розрахована на 10 годин і складалася з 5 занять, темами яких були «Вітання!», «Емоційне вигорання волонтера», «Тренінг для волонтерів», «Підсумки нашої взаємодії». У ході програми проведено соціально-психологічний тренінг, в межах якого учасники отримали необхідні знання та навички з розвитку мотивації до волонтерської діяльності. Програмні заняття включали інтерактивні вправи, вправи на релаксацію, рольові ігри, кейси та інші практичні завдання, що сприяють ефективному навчанню. Приділено увагу тренігу для волонтерів.

Пропоновано практичні рекомендації здля волонтерів щодо збереження і відновлення емоційного стану. У розроблених рекомендаціях представлено узагальнені цілі розробки програм формування і розвитку вмотивованості до волонтерської діяльності, відображено значення тренінгів для розвитку мотивації волонтерів до виконання професійних дій.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено узагальнення теоретичних та емпіричних результатів дослідження психологічних особливостей умотивованості особистості до волонтерської діяльності, що дало змогу дійти таких висновків.

1. Здійснено теоретичний аналіз проблеми виникнення і формування мотивації особистості в психологічній літературі.

Обґрунтовано, що мотивація характеризує динамічний процес переходу потреби в мотив, коли особистістю відбувається усвідомлення дій, які спрямовані на задоволення її потреби. Виокремлено такі функції мотивів як спонукальна (стимулює активність), спрямувальна (задає напрямок діяльності) та регулятивна (контролює і коригує поведінку).

З'ясовано, що мотивація до волонтерської діяльності формується на основі соціальних потреб, та її реалізація відбувається в соціальних умовах діяльності волонтерів. Мотиваційна сфера є складовим елементом свідомості людини. Мотивація волонтерської діяльності характеризує готовність і бажання людини безкоштовно допомагати іншим. Вона визначає внутрішній стан волонтера, який зумовлений його особистісними цінностями, моральними переконаннями, провідними мотивами, спрямованістю, відповідальність і бажання зробити світ краще.

Встановлено, що мотивація до волонтерської діяльності може залежати від різних чинників, таких як особисті цінності, соціальні переконання, прагнення допомагати іншим, відчуття задоволення від роботи на користь громади або певної справи. Також важливою може бути підтримка оточення, стимулювання і підтримка від організації, для якої ви волонтерите.

2. Виокремлено й обґрунтовано психологічні особливості вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

З’ясовано, що в своїй первинній суті поняття «волонтерство» в контексті демократичного суспільства стало використовуватись разом із категоріями «громадянська активність», «громадянське суспільство», «громадські організації». Волонтерська діяльність є формою благодійництва, яка ґрунтується на принципах гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, безкорисливості та є неприбутковою.

Волонтери відіграють ключову роль у допомозі громадським та некомерційним організаціям у досягненні своїх цілей і допомагати в повсякденній діяльності. Встановлено, що в зарубіжних дослідженнях мотивації до волонтерства, інформація щодо пояснення чому люди починають займатися волонтерською діяльністю обмежена.

Умотивованість особистості до волонтерської діяльності визначена її різноманітними психологічними властивостями і характеристиками мотиваційно-ціннісної сфери. Однією з ключових таких властивостей є особистісні цінності та вірування, які впливають на бажання людини допомагати іншим без винагороди, її емоційний стан. Також важливою є самооцінка та внутрішня мотивація особистості.

3. Проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей вмотивованості особистості до волонтерської діяльності.

Емпіричне дослідження складалось із констатувального, формувального та узагальнюючого етапу. Методами дослідження були спостереження, опитування, використання стандартизованих психодіагностичних методик.

Встановлено, що вмотивованість особистості до волонтерської діяльності залежить від комбінації таких психологічних особливостей як самооцінка, потреба в самореалізації, прагнення до соціальної значущості, фази емоційного вигорання і спрямованість у праці.

Доведено, що суспільство і культура формують у волонтерів систему мотивації і цінностей, проте їх вмотивованість є результатом взаємодії сформованих внутрішніх потреб і зовнішніх стимулів.

4. Розроблено програму формування і розвитку мотивації особистості до волонтерської діяльності, завданнями якої є ознайомлення волонтерів з методами і прийомами зниження рівнів стресу і подолання емоційного вигорання; інформування волонтерів про ефективні формами, методи і прийоми формування мотивації до діяльності; розвиток вмотивованості до волонтерської діяльності, сприяння розумінню волонтерами мотивів виконання волонтерської діяльності. Методами роботи психолога з волонтерами під час впровадження програми є просвітництво, інформування та повідомлення, кейси; групові дискусії та обговорення; тренінгові та інтерактивні вправи. Цільовою аудиторією на кого спрямована програма є волонтери і координатори волонтерських ініціатив і проєктів.

5. Складено рекомендації з розвитку вмотивованості особистості до волонтерської діяльності. Представлені рекомендації можуть бути використані коли волонтери усвідомлюють власний стан емоційного вигорання. Зміст цих рекомендацій полягає у використанні соціально-психологічної технології, яка може реалізовуватися на двох основних рівнях: на рівні волонтерської організації та на рівні окремої особистості.

Мета роботи досягнена, завдання виконано.

Перспективою подальших досліджень може бути дослідження психологічних особливостей волонтерської діяльності в різних спільнотах, визначення та уточнення змісту функцій, які вона виконує.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бевзенко Л., Злобіна О. Волонтерство в умовах інституційних та структурних змін : генеза й агентні впливи. *Український соціологічний журнал.* № 26. 2021. С. 27–38.

2. Білостоцька О. В. Структура мотиваційної сфери особистості майбутнього вчителя музичного мистецтва. *Молодий вчений*. № 12.1(40). 2016. С. 387–391.

3. Богучарова О. І. Соціально-психологічні чинники розвитку волонтерства як нової наукової моделі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології. Зб. наук. праць*. № 1. 2015. С. 29–35.

4. Болотова В. О., Ляшенко Н. О., Байдак Т. М. Волонтерська діяльність в Україні як вид соціальної активності. *Науково-теоретичний альманах «Грані».* Т. 21. № 9. 2018. С. 47–57.

5. Бондаренко З. П. Залучення студентів до волонтерської роботи: емпіричний аспект. *Проблеми емпіричних досліджень в психології*. Матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції. Київ. № 4. 2012. С.157–164.

6. Бондарчук О. І. Професійна деформація особистості керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі їх соціалізації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. Т. Х. Ч. 1. Київ, 2018. С. 27-33.

7. Браславська О., Озерова Л. Теоретичні основи формування професійної мотивації майбутнього вчителя в умовах фахової підготовки. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. № 2 (22). 2020. С. 21–30.

8. Булатевич Н., Батракіна І. Психологічні характеристики волонтерів. *Psychological Prospects Journal*. № 33. 2019. С. 10–23. DOI: https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-10-23

9. Буркова Л. А., Кругла Н. М. Теоретичні аспекти дослідження волонтерства як категорії державного управління. *Економіка і суспільство*. Вип. 20. 2019. С. 547–557.

10. Вайнілович Н. А. Чинники формування мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності. *Вісник НТУУ "КПІ". Політологія. Соціологія. Право : зб. наук.праць*. № 2 (14). 2012. С. 53–59.

11. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.

12. Вашкович В. В. Посібник волонтера. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. 88 с.

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

14. Вовчик-Блакитна О. О., Швалб Ю. М. Психологічні засади волонтерської роботи з дітьми раннього віку в ігровій кімнаті студентської соціальної служби: методичні поради. Київ, 2011. 43 с.

15. Волонтерський рух в Україні : тенденції розвитку / Вайнола Р. Х., Капська А. Й., Комарова Н. Н. та ін. Київ : УЦССМ, 2002. 467 с.

16. 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: 20.11.2024).

17. Гапон Н. П., Худзіцка-Чупала А. Соціально-психологічні аспекти дослідження волонтерства : мотивація та організаційні очікування волонтерів. *Соціальна психологія. Юридична психологія. Теорія та історія соціології*. Вип. 47. 2023. С. 171–175. DOI: https://doi.org/10.32782/2663-5208. 2023.47.30

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

19. Голуб В. Л. Волонтерська діяльність в системі взаємовідносин держави та суспільства: дис. …канд. пед. наук: 25.00.01. Київ, 2016. 247 с.

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

21. Глаголич С. Ю. Аналіз копінг-поведінки волонтерів, діяльність яких пов'язана із забезпеченням військових у зоні АТО. *Медицинская психология.* 2016. № 4. С. 51–58.

22. Демида С., Носок М. Мотивація студентів до волонтерської діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. № 13. 2018. С. 168–174.

23. Заверико Н. В. Основи управління діяльністю волонтерів : посібник для керівників волонтерських груп та програм. Запоріжжя, 2004. 25 с.

24. Загалка В. В. Психологія. Київ: Знання, 2004. 528 с.

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

26. Коломієць Л. І., Глиздова А. Ю., Узвенчук В.С. Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності. *Психологічний часопис*. Вип. 9. № 5 (9). 2017. С. 79–90.

27. Крапівіна Г. О. Волонтерство : інноваційна форма соціально-трудових відносин та нестандартна форма зайнятості. *Вісник Донецького університету економіки та права*. № 1. 2013. С. 70–78.

28. Кривенко Ю. В. Волонтерська діяльність : поняття та ознаки. *Науковий журнал Національного університету «Одеська юридична академія» «Часопис цивілістики»*. № 18. 2015. С. 41–44.

29. Кривоконь Н. І. Волонтерська діяльність як чинник розвитку життєстійкості українців. *Проблеми сучасної психології*. Вип. 30. 2015. С. 326–336.

30. Круцюк О. В. Особливості мотивів волонтерської діяльності. *Український психологічний журнал: зб. наук. праць*. № 4 (6). 2017. С. 65–77.

31. Левчено О. Щодо визначення категорій політична активність, діяльність, участь та поведінка: критерії розбіжності. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. Вип. 13. 2008. С. 70–75.

32. Льовочкіна А. М. Теорія психології вчинку В. А. Роменця та її вплив на розвиток соціальної роботи в Україні. *Вчинкова психологія: історія та сучасність: матеріали міждисциплінарного круглого столу з нагоди 90-річчя від дня народження професора В. А. Роменця* / за ред. І. В. Данилюка. 2016. С. 22–23.

33. Люта Л. П. Соціальні мережі як ресурс розвитку волонтерського руху. *Соціальна робота в контексті соціокультурних змін* : матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю / за ред. О. В. Чуйко. Київ, 2016. С. 112–116 .

34. Лях. Т. Л. Волонтерство. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І. Д. Звєрєвої. Київ, Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.

35. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. № 22 (8). 2012. С. 84–91.

36. Манелюк Ю. М., Луценко В. Р., Савчук Н. І. Волонтерський рух України в умовах військової агресії. *Науковий журнал «ПОЛІТИКУС»*. Вип. 22. № 6. С. 29–33. DOI: https://doi.org/10.24195/24149616.2022-6.5

37. Матвієнко Л. І., Алексейченко К. С. Особистість волонтера у психологічному вимірі : ціннісно-мотиваційний аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення). *Ринок праці та зайнятість населення*. № 1. 2016. С. 55–59.

38. Матійчик А. В. Волонтерська діяльність як детермінанта розвитку громадянського суспільства. *Грані.* № 8. 2016. С. 100–107.

39. Міценко Н. Г., Стецишин М. Т. Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки. *Науковий вісник*. Вип. 15.2. 2005. С. 268–271.

40. Мирошніченко Н. О. Професійно спрямована підготовка волонтерів до соціально-педагогічного інтегрування молодих інвалідів у соціальне середовище. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. № 1. 2013. С. 155–158.

41. Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. Х. : ХНУ, 2011. 210 с.

42. 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.

43. Перетятько В. Структурні компоненти особистості, включеної до волонтерської діяльності. *Проблеми сучасної психології*. № 27. 2019. DOI: https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-27.%p

44. Петренко В. О. Психологія особистості. Київ : Академвидав, 2022. С. 110.

45. Подолянчук Д. Дослідження когнітивної складової ціннісних орієнтацій студентів-волонтерів. *Психологічні перспективи*. № 37. 2021. С. 185–201.

46. Помиткіна Л. В. Психологія сім'ї. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2010. 270 с.

47. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. ВР України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3236-17 (дата звернення: 20.10.2024)

48. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник : Навч. посіб., 4-те вид., випр. і доп. Київ : Каравела, 2020. 418 с.

49. Проць І. М. Суспільне та державне призначення волонтерської діяльності. *Порівняльне аналітичне право*. № 4. 2018. С. 333–335.

50. Психологічні особливості маніпуляцій особистості. URL: https://studwood.net/1776532/psihologiya/psihologichni_osoblivosti_manipulyatsiy_osobistosti (дата звернення: 12.09.2024)

51. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.; за ред. Ю. Л. Трофімова. 3-є вид.; стереотип. Київ : Либідь, 2001. 560 с.

52. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / Уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.

53. Психолого-педагогічна скарбничка. "Методика діагностики рівня емоційного вигоряння" (В. В. Бойко). URL: http://testik.com.ua/metodyka-diagnostyky-rivnya-emotsijnogo-vygoryannya-v-v-bojko/ (дата звернення: 10.09.2024)

54. Психологічні чинники розвиваючого навчання в різних освітніх системах. Навч. посібник (для практичних психологів) /За заг. ред. академіка С.Д. Максименка. Київ : ЗАВТ «НЕВТЕС», 2000. 272 с.

55. Психосоціальний стрес : прояви та техніки його подолання : рек. бібліограф. покажч. / відп. ред. О. Г. Коробкіна. Харків : ХНПУ, 2020. 49 с.

56. П'янківська Л. В. Програма психологічної профілактики синдрому "емоційного вигорання" у курсантів : методичні рекомендації для психологів, що працюють з курсантами закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Київ : "КОМПРИНТ", 2018. 79 с.

57. Ратушняк О. В. Психолого-педагогічні умови формування професійної мотивації студентів соціально-педагогічного напряму вищих навчальних закладів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». № 1. 2017. С. 97–102.

58. Романенко К. О. Соціально-психологічні особливості управління волонтерською проектною командою. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи досліджень*. Матеріали XVIII міжнародної конференції молодих науковців. 2016. С. 134–136.

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

60. Роменець В. А. Історія психології XX століття : навч. посібник / В. А. Роменець, І. П. Маноха; вступна стаття В. О. Татенка, Т. М. Титаренко. 2-е вид., стереотип. Київ : Либідь, 2003. 992 с.

61. Сагач О. Мотивація як складова професійного розвитку майбутнього вчителя. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. Вип. 27. 2019. С. 105–110.

62. Семків І. І. Волонтерська активність студентської молоді : статеворольовий аспект. *Проблеми політичної психології*. № 3. 2016. С. 234–245.

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

64. Сойма Н. Д. Підготовка майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи з дітьми, схильними до девіантної поведінки. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. № 1–2. 2016. С. 94–101.

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

66. Українська психологічна термінологія: словник-довідник /за ред. М. Чепи. Київ : ДП “ Інформаційно – аналітичне агентство”, 2010. 302 с.

67. Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. 2024. URL: https://dif.org.ua/ (дата звернення: 16.11.2024)

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

69. Чуйко О. Партнерські стосунки як чинник розвитку корпоративного волонтерства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія*. № 1 (4). 2016. С. 113–116.

70. Шебанова В. І, Шебанова С.Г. Механізми психологічного захисту та копінгу (совладання) особистості : навчально-методичний посібник. Херсон : ХДУ, 2012. 224 с.

71. Шевчук О. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.

72. Щербакова І. М. Психологія праці: теоретичні і методологічні основи наукових досліджень : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. 144 с.

73. 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.

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

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

76. 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*. Vol. 38. 2005.Pp. 1293–1305.

77. Clary E.G., Snyder M. The Motivations to Volunteer : Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*. № 8 (5). 1999. P. 156–159. URL: http://www.jstor.org/ stable/20182591 (date of access: 20.11.2024)

78. 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.

79. Fuentes F.C. Self-interest or goodwill? *The UNESCO courier*. 2001. № 6. P. 26.

80. Elshaug C., Metzer J. Personality attributes of volunteers and paid workers engages in similar occupational tasks. *Journal of social psychology. Provincetown*. Vol. 141. № 6. 2001. P. 752–763.

81. 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-of-VolunteeringResearch/Migrated-Resources/Documents/I/INVOLVEreportEN.pdf (date of access: 11.11.2024)

82. Kee Y. H. et al. Motivations for volunteering and its associations with time perspectives and life satisfaction : A latent profile approach. *Psychological Reports*. № 121 (5). 2018. P. 932–951.

83. McGregor D. The human side of enterprise. *Reflections*. № 2 (1). 2000. P. 6–15.

84. Mellor D., Hayashi Y., Stokes M., Firth L., Lake L., Staples M, Chambers S, Cummins R. Volunteering and its relationship with personal and neighborhood wellbeing. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. № 38(1). 2009. P. 144–159.

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

86. Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being / A. A. Stukas et al. *Nonprofit Sector Quarterly*. 2016. № 45. P. 112–132.

87. Phillips M. Motivation and expectation in successful volunteerism. Voluntarism and social work practice: A growing collaboration / ed. By F.S. Schwartz. Lanham etc.: Univ. Press of America, 1984. P. 139–147.

88. Roditi E. et al. Impact of stressful events on motivations, selfefficacy, and development of post-traumatic symptoms among youth volunteers in emergency medical services / *Int J Environ Res Public Health*. № 16 (9). 2019. P. 1613. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph16091613.

89. 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: 11.11.20124).

90. Smith J.D. Volunteering, capital of the future? *The UNESCO courier*. № 6. 2001. P. 21–23.

91. Vecina M. L., Marzana D. Motivations for volunteering : do motivation questionnaires measure what actually drives volunteers? *TPM*. Vol. 26. № 4. 2019. P. 573–587. DOI: https://doi.org/10.4473/TPM26.4.6.

92. When motivation is not enough : Effects of prosociality and organizational socialization in volunteers' intention to continue volunteering / S. Livi et al. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. № 30 (3). 2020. P. 249–261.

ДОДАТКИ

Додаток А

Рекомендації профілактики емоційного вигорання у волонтерів

Визначте для себе головні життєві цілі і зосередьте зусилля на їх досягненні.

Думайте про щось хороше, відганяйте погані думки. Позитивне мислення і оптимізм – це запорука здоров'я і благополуччя.

Щоранку, піднімаючись з ліжка, думайте про щось хороше, посміхніться, скажіть собі, що все буде добре, а ви прекрасні і щасливі, у вас чудовий настрій.

Особливе місце приділяйте відпочинку і сну. Сон повинен бути не менше 7-8 годин.

Використовуйте впродовж дня короткі паузи, дайте собі відпочити, розслабтеся.

Не згущуйте фарби. Не робіть з мухи слона! Не нехтуйте спілкуванням! Обговорюйте з близькими вам людьми свої проблеми.

Відпочивайте разом з сім'єю, близькими друзями, колегами.

Знайдіть місце для гумору і сміху в вашому житті. Коли у вас поганий настрій, подивіться кінокомедію, почитайте анекдоти, подивіться КВК та ін.

Не забувайте хвалити себе! Посміхайтесь! Адже всім відомо – сміх продовжує життя!

Знайдіть час для себе: прийміть розслаблюючу ванну, почитайте улюблену книгу, зробіть косметичні процедури, тощо. Любіть себе.

Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати.

Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні навантаження: займіться спортом, відвідайте спортивний зал, почніть ранкові пробіжки і т.п. Музика – це теж психотерапія. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.

Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, займіться улюбленою справою, вашим хобі, цим самим ваші позитивні емоції від улюбленого заняття допоможуть забути про смуток.

Приділяйте належну увагу вашому здоров'ю та харчуванню.

Плануйте не тільки свій робочий час, а й свій відпочинок. Встановлюйте пріоритети. Організована людина робить набагато більше, ніж та, яка діє хаотично і хапається відразу за кілька справ.

Візьміть перерву. Навіть якщо ви обожнюєте роботу та щоранку прокидаєтеся з думками про неї, пауза потрібна всім. Повноцінна активна відпустка може врятувати від вигорання та надати сил.

Джерело: Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни. URL: https://mon.gov.ua/news/efektivni-poradi-vid-emotsiynogo-vigorannya-pid-chas-viyni