

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра теоретичної психології

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МОЛОДІ ДО  
ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

**Софії ЛЕВИТСЬКОЇ**

4 курсу, денної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

**Науковий керівник:**

кандидат психологічних наук, доцент

**Оксана БОРИСЕНКО**

**Рецензент:**

кандидат психологічних наук, доцент

**Олександр КУЦІЙ**

***Кваліфікаційна робота допущена до захисту***

« 1 » травня 2023 р., протокол № 11

завідувач кафедри теоретичної психології

доктор психологічних наук, професор

\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів

2023

## АНОТАЦІЯ

**Левитська С. Соціально-психологічна готовність молоді до волонтерської діяльності.**

Кваліфікаційна робота присвячена розкриттю теми соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності. Авторка стверджує, що люди стають волонтерами з різних причин, починаючи від альтруїстичних і закінчуючи особистими мотивами. У даній роботі проаналізовано різні чинники, які мотивують людей до волонтерства. Люди, які займаються волонтерством з альтруїстичних міркувань, вважають, що вони мають моральний обов'язок зробити свій внесок у суспільство і позитивно вплинути на життя людей. Волонтерство також надає людям можливості для особистого зростання та розвитку. Багато людей стають волонтерами, тому що відчують соціальну відповідальність перед суспільством. Вони хочуть щось змінити і зробити свій внесок у розвиток суспільства. Волонтерство також допомагає людям стати більш обізнаними в соціальних питаннях і зрозуміти проблеми, з якими стикаються маргіналізовані спільноти. Волонтерство може дати відчуття особистого задоволення та самореалізації. Допомога іншим може створити відчуття мети і сенсу в житті. Це також може підвищити впевненість у собі та самооцінку. Ці наративи підтверджуються також і експериментальним дослідженням.

**Ключові слова:** волонтерство, молодь, мотивація, причини волонтерства, психологічна готовність.

## ABSTRACT

**Levitska S. Social and psychological readiness of young people for volunteering.**

The qualification work is devoted to the disclosure of the topic of social and psychological readiness of young people for volunteering. The author claims that people become volunteers for various reasons, ranging from altruistic to personal motives. This paper analyzes various factors that motivate people to volunteer. People who volunteer for altruistic reasons believe that they have a moral obligation to contribute to society and make a positive impact on people's lives. Volunteering also provides people with opportunities for personal growth and development. Many people become volunteers because they feel a social responsibility to society. They want to change something and contribute to the development of society. Volunteering also helps people become more aware of social issues and understand the challenges facing marginalized communities. Volunteering can provide a sense of personal satisfaction and fulfillment. Helping others can create a sense of purpose and meaning in life. It can also boost self-confidence and self-esteem. These narratives are also confirmed by experimental research.

**Key words:** volunteering, youth, motivation, reasons for volunteering, psychological readiness.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	7
1.1. Історична ретроспектива виникнення волонтерства.....	7
1.2. Види волонтерської діяльності .....	12
1.3. Мотиваційна складова волонтерської діяльності.....	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	26
2.1. Характеристика методів та процедури емпіричного дослідження.....	26
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження .....	31
ВИСНОВКИ .....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	40
ДОДАТКИ .....	44

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження визначено сучасними тенденціями розвитку суспільства. Останні десятиліття відбувається велика кількість політичних, культурних, а також соціально-економічних перетворень, що призводять до якісної зміни стилю та способу життя людини. Тому в суспільстві виключно важливим вважається відродження гуманістичних традицій, орієнтація на людину, з розвиненою установкою «на інших».

Готовність до участі у житті інших людей, надання їм допомоги безоплатно, гуманність – важливі цінності особистісного розвитку людини. Однією з форм прояву цих цінностей є добровільна діяльність. Волонтерський рух виступає одним із головних ресурсів вирішення суспільних проблем та соціального розвитку в Україні. Добровільна допомога, що надається людиною суспільству в цілому або окремим людям, заснована на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства і не має на меті отримання прибутку, отримання оплати або кар'єрного зростання. Волонтерська активність відроджує у молодіжному середовищі гуманні цінності та соціально-психологічні якості особистості, такі як співчуття, справедливість, толерантність, альтруїзм та інші важливі цінності.

Внаслідок поширення волонтерського руху на теренах України, підвищення його суспільної значущості та результативності для об'єктів волонтерського супроводу феномен волонтерства став предметом цілеспрямованої уваги вчених та змістом дискусійного обговорення провідних соціальних інститутів. У психологічній площині, зокрема, розробляються такі аспекти проблеми волонтерської діяльності студентської молоді: вивчення сутності й складових волонтерства (О. Безпалько, Н. Заверинко, І. Зверєва, Т. Лях [14] та ін.), його психологічної структури (Е. Балашов [7]), мотиваційно-ціннісних ресурсів волонтерської діяльності (К. Алексейченко [16], Л. Коломієць [15], Л. Матвієнко [19] та ін.); трактування волонтерства з точки зору суб'єктивних диспозицій, людського

потенціалу, життєвого шляху й соціальних контекстів (J. Wilson [6]); виділення гендерних особливостей реалізованих форм волонтерської діяльності (J. Wilson [9] ), ролі освіти як предиктора результативності волонтерства (T. Janoski, M. Musick, J. Wilson [25]).

У зв'язку з цим виявляється необхідність підвищення ефективності волонтерської діяльності, що зумовлює вивчення факторів, які можуть вплинути як на особистісне становлення, так і на реалізацію мотиву волонтерської діяльності. Соціально-психологічна готовність до такої діяльності виступає одним із найважливіших регуляторів успішної її реалізації. Вищезазначене дозволяє визначити, що існує необхідність досліджувати соціально-психологічну готовність потенційних молодих людей, які бажають брати участь у волонтерській діяльності, на ранніх етапах вступу до добровольчого руху.

Дослідження різних авторів показують, що більшість наукових праць присвячено мотивації людей, які бажають займатися волонтерством. У психологічній літературі не визначено поняття соціально-психологічної готовності до волонтерської діяльності як окремого феномена. Можна зробити висновок, що проблема соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності залишається досить новою і до кінця не вивченою. Соціальна значущість і недостатня розробленість цієї проблеми й зумовили вибір теми дослідження.

**Мета дослідження:** розкрити зміст і специфіку соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності;
2. Обґрунтувати мотиваційну складову волонтерської діяльності;
3. Описати процедуру проведення дослідження та обґрунтувати вибір методик;

4. Здійснити інтерпретацію результатів емпіричного дослідження визначивши особливості соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності.

**Об'єкт дослідження:** волонтерська діяльність.

**Предмет дослідження:** соціально-психологічна готовність молоді до волонтерської діяльності.

**Обґрунтування теоретичного і практичного значення отриманих результатів.** Матеріали даної роботи мають досить широкий діапазон свого практичного застосування. Зокрема, вони можуть бути використані у науково-дослідній діяльності – при подальших дослідженнях проблематики; у навчальному процесі – при викладанні психологічних та педагогічних дисциплін. Зібраний фактичний матеріал, узагальнення та висновки можуть використовуватися студентами та психологами з даної тематики та в процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, орієнтованих на роботу у практичній та віковій психології.

**Методи дослідження:** аналіз науково-теоретичних джерел з проблеми дослідження, синтез, узагальнення, класифікації, спостереження, опитування, анкетування.

**Структура роботи складається** зі вступу, двох розділів з підрозділами, висновків до кожного розділу, загальних висновків та списку використаних джерел 40 позиції. Загальний обсяг роботи становить 53 сторінки.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 1.1. Історична ретроспектива виникнення волонтерства

Історія людства не пам'ятає такого суспільства, якому були б чужі ідеї добровільної та безкорисливої допомоги. Добровільна допомога, що надається людиною або групою людей суспільству в цілому або окремим людям, заснована на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства і не має на меті отримання прибутку, отримання оплати або кар'єрного зростання.

П. Джордан [7] розумів волонтерство як допомогу у створенні дружнішого, згуртованого суспільства, а також послуги, які надає нам держава.

Волонтерство, або добровільництво, в сучасній термінології розуміється як діяльність, яку люди здійснюють безкоштовно, орієнтована на досягнення досить актуальних життєвих цілей [8].

Слово «волонтер» прийшло до нас із Франції. Воно утворилося від слова «volontaire», що перекладається як доброволець чи бажаючий допомогти. У XVIII-XIX століттях добровольцями були люди, які добровільно йшли на державну службу. Волонтером може бути абсолютно будь-хто, хто хоче допомогти людям.

Волонтерство починає формуватися відразу після прийняття християнства 988 року. Православне середовище відоме наполегливою працею на славу Божу, коли люди приходять у монастирі просто працювати. За правління Ярослава Мудрого найталановитіших дітей, незалежно від класу, віддавали у так зване «книжкове вчення», тобто до шкіл, які утримувалися за рахунок благодійності. За часів козацтва історія волонтерства вщільно пов'язана з принципами християнської чесноти, тому що і у військовий, і в мирний час храм завжди допомагає ближньому. До

Жовтневої революції суспільство дбайливо зберігало давні традиції взаємодопомоги. Коли в когось траплялося лихо, йому завжди допомагав увесь світ [10].

Першу «гуманну спільноту» було сформовано в Україні у XVIII столітті. У XIX вже з'явилися перші «некомерційні громадські організації», які називаються земствами.

Під час першої світової війни рух серед жінок, які добровільно допомагали в лікарнях, на фронті, у місцях, що потерпали від природних катаклізмів, набирає обертів в Україні і за кордоном (Червоний Хрест) [7]. Незабаром після I світової війни у жовтні 1917 року волонтерство стало «добровільно-примусовим». Тепер добровільним рухом керувала держава. Відділення Міжнародного Червоного Хреста, останньої неурядової організації, було закрито у 1930-х роках.

У деяких державах система волонтерства до запровадження загальної військової повинності була основним способом комплектування армій. Наприклад, у XVIII - першій половині XIX століття в Австро-Угорщині, Франції та Італії існували волонтерські батальйони та полки, що вливались до складу регулярної армії. У другій половині XIX століття в більшості держав система волонтерства втратила своє значення; вона залишилася як спосіб комплектування армії лише у Великобританії (з 1961) і як доповнення до регулярної армії, особливо у воєнний час, в деяких державах. В цілому ж волонтерство як ідея соціального служіння майже так само давня, як і поняття «соціум». У суспільстві завжди знаходилися люди, для яких способом самореалізації, самовдосконалення, зв'язку та спілкування з іншими людьми була праця на благо того співтовариства, в якому цій людині довелося народитися і жити.

Тільки в XX столітті, на європейському континенті добровольчість стало набувати рис всезагального соціального феномену. Після Першої Світової війни, 1920-го у Франції, під Страсбургом, було здійснено перший волонтерський проект за участю німецької та французької молоді, в рамках



якого волонтери відновлювали зруйновані Першої Світової Війної ферми в районі місць найбільш жорстоких боїв між німецькими та французькими військами. З того часу волонтерство встигло набрати розмаху і популярності всесвітнього масштабу. У добровольстві визначилися різноманітні форми, види, тривалість діяльності.

Праця добровольців у 90-ті роки ХХ століття стала для США та європейських країн вагомим економічним ресурсом, що підтверджують статистичні дані. У 1998 році цим видом діяльності було охоплено майже половину громадян, а з урахуванням підлітків віком від 14 років - 79%. У цій роботі брали участь усі верстви населення незалежно від рівня освіти, професії та доходів.

Кожен третій німець, що становить 34% населення Німеччини - є волонтером, присвячуючи роботі в добровольчих асоціаціях, проектах і групах взаємодопомоги більше 15 годин на місяць. Багато хто вважає волонтерство унікальною можливістю для здобуття життєвого знання та досвіду.

Досвід волонтерства у минулому мають 26% японців. З них 48% впевнені, що добровільна праця дуже корисна для особистісного зростання і суспільства в цілому.

В останні роки в Японії відбувається відчутне розширення поняття «волонтерська діяльність», або «волонтерська активність». Це не просто надання допомоги одними громадянами іншим, а вже зміни в ціннісних орієнтаціях, зокрема перехід від принципу «мати більше речей» до принципу «займати активну життєву позицію в суспільстві». Раніше волонтерська робота розглядалася як прояв соціальної активності та відповідальності незначної групи свідомих громадян, а зараз багато хто розцінює її як невід'ємну частину свого життя. Таке розуміння допомагає залучати до цієї роботи не тільки активну, за визначенням, молодь, але, що надзвичайно важливо, людей середнього та старшого віку, а також істотно розширює сферу її застосування. Якщо спочатку волонтерство охоплювало переважно

соціальне забезпечення, то тепер майже всі сфери життя людини. У багатьох дослідженнях (SHARE, European Social Survey та інші) лідируючі позиції щодо відсотку населення, залученого до волонтерських практик, посідають Швеція та Норвегія.

Близько 33% населення Ірландії є волонтерами. Загальна кількість часу, віддана на волонтерську роботу, дорівнює 96,454 робочих годин на рік. 72% населення вважає, що волонтери роблять те, що ніколи не може бути зроблено руками оплачуваних співробітників [18].

У Канаді існують дві основні категорії людей, які йдуть у волонтери. Це, насамперед, літні, матеріально забезпечені люди (найчастіше пенсіонери), які хочуть продовжувати жити активним життям, використовуючи свої знання і практичний досвід. Інша категорія людей використовує волонтерську роботу як стартовий майданчик для початку або продовження трудової кар'єри.

У Японії, США, Канаді, Австралії, Англії, Італії та інших розвинених країнах вважають, що волонтерська діяльність сприяє підтриманню та зміцненню основних принципів демократії, в першу чергу тим, що залучає велику кількість громадян у процес прийняття рішень. Уряди цих країн надають добровільному руху всіляку та різноманітну підтримку, в т.ч. шляхом видання різних законодавчих актів, що стимулюють його розвиток, створенням системи державних добровольчих центрів і спеціальних добровольчих програм [22].

В Україні волонтерство з'явилося на початку 90-х минулого століття, а офіційно його визнано Постановою Кабінету Міністрів України від 10 грудня 2003 року. Серед волонтерів переважну більшість (понад 80%) складає молодь віком від 15 до 19 років, а понад 72% волонтерів – жінки. До осені 2014 р. наймасовішим волонтерським проектом в історії України було Євро–2012. Волонтерська діяльність на даний час класифікується за чотирма типами (взаємодопомога, філантропія, захист інтересів та участь в

управлінні), кожен з яких має місце в структурі волонтерської діяльності нашого суспільства.

Розвиток волонтерського руху та реалізація волонтерської діяльності в Україні здійснюється на основі і за рахунок функціонування трьох типів організацій, які використовують працю добровільних помічників і представлені державними установами, громадськими об'єднаннями і групами взаємодопомоги. Ці організації розрізняються за рівнем формалізації відносин між організацією, волонтерами та клієнтами, джерелами залучення ресурсів, рівнем структурної організації, розвиненістю інституціональної інфраструктури.

Але волонтерство було й є. Сьогодні воно розвивається дуже стрімко з огляду на сучасні події в Україні – вторгнення військ росії на територію України. Ця війна сколихнула весь світ своєю жорстокістю і нова хвиля волонтерської діяльності кожного дня рятує мільйони життів. Саме на війну припала активна фаза волонтерської активності, коли потрібно було діяти швидко й відповідально за відсутності необхідних державних механізмів. Крім того, фактична розрізненість громадських організацій, їхня конкуренція за поширені з лютого 2022 року, іноземні гранти, призвела до ситуації, коли волонтерами по суті ставали фізичні особи, а не вже створені офіційно зареєстровані громадські об'єднання.

Керуючись історією, можна виділити деякі цікаві факти, пов'язані з волонтерством: Міжнародний день волонтерства відзначається 5 грудня, дата свого часу увійшла до ООН. Так би мовити «фірмовим знаком» волонтера вважається відкрита піднята рука [25].

Проведені вченими дослідження показали, що на трьох добровольців-жінок припадає лише один доброволець-чоловік. З кожних 10 добровольців 8 стверджують, що пішли цим шляхом через своє глибоке співчуття до оточуючих і бажання змінити чийсь долю на краще. Водночас більшість волонтерів за допомогою таких волонтерських програм прагнуть отримати нові погляди не лише на життя, а й на роботу та людей, які їх оточують.

## 1.2. Види волонтерської діяльності

За останній рік волонтерський рух став дуже популярним серед молоді. Масштаб і роль волонтерського руху в Українському суспільстві вражає. Для багатьох людей волонтерство стало способом життя. Волонтери знаходять однодумців у будь-якому найвіддаленішому куточку планети.

Основні принципи, яких дотримуються волонтери у своїй діяльності:

- добровільності: ніхто не має права змусити людину робити те, чого вона не хоче або з чим не згодна;
- волонтерські організації беруть участь у добровольчих проектах з особистої ініціативи;
- єдності: безліч добровільних організацій по всьому світу служать одному ідеалу-допомагати людям і робити добрі справи;
- незалежності: надаючи допомогу людям, завжди залишатися самим собою;
- дотримання режиму праці та відпочинку: допомагаючи іншим і не шкодуючи при цьому собі, волонтер може перетворитися на страждальця – це руйнування себе і неможливість приносити користь іншим людям.

Волонтерство пов'язане з такими видами діяльності:

- охороною навколишнього середовища, відстеженням браконьєрів, благоустроєм територій парків, заповідників, врахуванням популяції рідкісних і зникаючих тварин;
- наданням допомоги людям, які постраждали в результаті стихійних лих або військових конфліктів: психологічна підтримка їжі, робота на відновленні зруйнованих об'єктів, розшук зниклих і зниклих людей, тварин, надання медичної допомоги;
- спостереженням за природним катаклізмами та техногенними виробництвами: завчасне попередження населення у разі виникнення небезпеки;

- розвитком освіти, інновацій, науки: популяризацією спорту та активного способу життя;
- робота в закладах освіти: дитячі садки, школи, клуби, училища, університети;
- збереженням пам'яток старовини, історії, культури, відновлювальні роботи;
- організацією заходів спортивної, культурної, освітньої, релігійної спрямованості;
- для осіб з обмеженими можливостями здоров'я створенням сприятливого середовища, що сприяє розкриттю творчого потенціалу

Добровільна допомога може здійснюватися в різних формах: це можуть бути як традиційні види підтримки незахищених людей, так і спільні зусилля безлічі людей, що ліквідують наслідки стихійних лих, що врегулюють конфліктні ситуації. Залучення волонтерів у добровольчі проекти відбувається з особистої ініціативи і рішення. Діючи з спонукань альтруїзму, волонтери накопичують багатий професійний і життєвий досвід, вдосконалюють знання та навички, які можуть стати в нагоді в професійній діяльності, набувають нових знайомств, друзів [17].

Напрями волонтерської діяльності: -

- соціальне волонтерство: надання допомоги незахищеним верствам населення: дітям-сиротам, багатодітним сім'ям, літнім самотнім людям, бездомним, біженцям;
- екологічне волонтерство: допомога при охороні заповідних територій, тварин, озеленення;
- волонтерство на різних заходах: допомога на конференціях, з'їздах, форумах, святах, концертах;
- спортивне волонтерство: участь в організації та проведенні фізкультурних та спортивних заходів, популяризації спорту та пропаганда здорового способу життя;

- культурне волонтерство: проведення екскурсій, робота з туристичними групами, з музейними та бібліотечними фондами, допомога в реставрації пам'яток історії та культури;
- донорство: популяризація добровільної здачі крові донорами, допомога в організації заходів та донорських акцій, просвітницька діяльність;
- волонтерство громадської безпеки: допомога службам швидкого реагування у профілактиці та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, допомога в організації забезпечення безпеки на масових заходах, пошуку зниклих людей, сприяння;
- медіа-волонтерство: інформаційна підтримка соціальних проєктів, створення контенту та його поширення у ЗМІ та соціальних мережах, робота як волонтери-фотографи, журналісти, відео-оператори;
- медичне волонтерство: просвітницька діяльність з профілактики захворювань, допомога в рамках медичного супроводу масових і спортивних заходів;
- патріотичне волонтерство: цивільно-патріотичне виховання, допомога в організації патріотичних акцій і заходів, допомога ветеранам і ветеранським організаціям, пошукові роботи, історичні реконструкції та ін.

Волонтерами стають заради допомоги іншим людям та набуття життєвого досвіду. Добровільна діяльність дає багато можливостей, що дозволяють по-новому подивитися на себе і навколишній світ, навчитися чогось нового, познайомитися з цікавими людьми. Пожити на березі озера, в джунглях, у вічній мерзлоті або степах, оселитися в палатці, юрті, будинку з історією або в бунгало, спати в гамаку під відкритим небом. Волонтерство дозволяє отримати досвід роботи поза офісом і квартири, пекарем, лісорубом, гідом, ресторатором, медиком, учителем, тощо. Подібний досвід дуже корисний тим людям, які не визначилися з вибором професії. Сучасна людина звикла до грошової мотивації. У зв'язку з цим її відсутність може надати неоціненну послугу: людина реалізує цінне прагнення бути добрим, бачити у своєму оточенні людей, а не функціонал.

Займаючись волонтерською діяльністю, можна набути цінний досвід:

- багата мовна практика: у людини з'являється реальна можливість попрактикуватися в мові і поліпшити навички спілкування;
- з'являються справжні друзі та приємні знайомства: при спільній діяльності люди стають ближче один до одного, стираються мовні та міжнаціональні бар'єри;
- обмінюючись життєвим досвідом знаннями, люди набагато швидше набувають будь-яких умінь;
- з'являється подальша перспектива, основою якої є накопичений досвід (портфоліо досягнень), що буде бонусом при вступі до навчальних закладів, при отриманні грантів на навчання в різних країнах світу, при працевлаштуванні
- знайомство з побутом і культурою приймаючої країни;
- вихід із зони комфорту, пов'язаний з повною зміною ритму життя і зануренням у нові сфери життя [9, с. 17].

Волонтерство буває груповим чи індивідуальним. Добрі справи можна вершити поодиноці або в компанії однодумців, але вирішувати проблеми спільно все ж таки краще – так більше можливостей допомогти людям. Тому ті, для кого волонтерство не разова акція, а система вступають у добровольчі організації.

Форми здійснення волонтерської діяльності виділяються в залежності від того, яким чином вона може бути організована і в рамках якої організації здійснюється. Так, на наш погляд, волонтерська діяльність може здійснюватися у формі:

- некомерційних неурядових організацій;
- волонтерського корпусу;
- волонтерських загонів та центрів, що функціонують на базоосвітніх установах;
- корпоративного волонтерства [25, с. 72].

Причини, чому люди стають волонтерами можуть бути різними, і ось основні:

*Ідея*, шляхетна ідея, що відображає важливість та принципи діяльності. Саме ідея визначає, чи людина розумітиме, що вона робить і навіщо, чи з'являться в неї гордість, самоповага та задоволення від роботи та результатів діяльності.

*Внутрішня психологічна потреба*. Волонтерський рух дає змогу реалізувати цю потребу, відчувати свою корисність.

*Потреба у спілкуванні*. Якщо підбирається весела компанія і в ній цікаво та комфортно, то хочеться бути поряд. Розширюється коло спілкування. Саме це часто стає основною причиною роботи волонтером.

*Інтерес*. Робота волонтером часто пов'язана з нестандартними підходами та новими можливостями.

*Антураж*. Початківців більше цікавить зовнішня привабливість руху (кепки, футболки, значки тощо), ніж ідея, цілі чи кінцевий результат, особливо це стосується дітей та підлітків.

*Фінансові міркування*. Можливість щось заробити також може бути стимулом. Безоплатності як такої не буває, волонтер все одно щось отримує, чи то моральне задоволення, чи то фінансові компенсації. Точно одне — волонтер у його розумінні працює не заради грошей. Але він може отримувати будь-які матеріальні вигоди у тій чи іншій формі, якщо це етично та дозволено для проекту чи організації.

*Кар'єра, авторитет та самореалізація*. Сюди належить можливість покращити своє соціальне становище у кар'єрній чи міжособистісній сфері. Іноді кар'єра психолога та педагога починається саме у волонтерському русі. Будучи волонтером, можна встановити нові зв'язки, навчитися новому та за рахунок цього придбати повагу та вагу в суспільстві. Найчастіше саме у волонтерському русі проявляються деякі здібності, наприклад, керівні чи організаторські.



*Творчі здібності.* Можна проявити себе в різних видах діяльності незалежно від віку або від професії, що вже є — журналістика, викладання, менеджмент, виступи, написання сценаріїв, дизайн.

*Вирішення своїх проблем.* Якщо профіль організації збігається з твоїми проблемами, то це вихід.

*Дозвілля.* Час можна витратити двома способами – з користю та без. Перший варіант – це волонтерський рух.

*Спосіб поділитись своїм досвідом.* Найчастіше люди, які припинили пити, пережили кризу, можуть точно і чітко прогнозувати і запобігати ситуаціям, подібним до тих, які раніше трапилися з ними самими або їх близькими. Замість озлоблення можна винести свою енергію на боротьбу із тим злом, яке довелося пережити.

*Захист своїх інтересів,* при відстоюванні яких потрібна підтримка офіційних осіб, організацій чи просто ініціативних людей.

*Підтвердження своєї самостійності та дорослості.* Ставши волонтером та працюючи над серйозними проблемами, люди доводять оточуючим свою зрілість, самостійність та оригінальність.

*Ресурсні можливості.* Працюючи волонтерами, люди стають володарями супутніх благ - поїздок, цікавих книг та фільмів, нових зв'язків, Інтернет-ресурсів, комп'ютерів тощо [19].

### **1.3. Мотиваційна складова волонтерської діяльності**

Основна ідея волонтерства полягає у наданні допомоги нужденним і вирішенні соціально значущих питань. Нині волонтерство у суспільному дискурсі стає дедалі популярнішим. За останні десятиліття волонтери привернули увагу громадськості, політиків, менеджерів, громадських активістів та вчених [21].

Перша спроба створення моделі мотивації волонтерів належить американському вченому Д. Сміту (D. Smith). Саме він у 1981 р. розробив

двофакторну модель для розуміння мотивації [14]. У роботі вчений виділив відмінності між альтруїстичними мотивами (нематеріальними вигодами – гарним самопочуттям, допомогою іншим) та егоїстичними (наприклад, матеріальними заохоченнями). Ця стаття є першою спробою теоретично класифікувати мотиви волонтерів. Цінність першого дослідження полягає у виявленні егоїстичної складової волонтерства. Весь масив подальших робіт базується на даних цієї публікації.

Пізніше вагомий внесок у вивчення мотивації волонтерів зробили вчені, котрі займаються загалом темою мотивації. У 1991 р. Г. Клері і М. Снайдер (G. Clary, M. Snider) почали розробляти теорію для пояснення різних типів мотивів [2]. Ми можемо екстраполювати результати цієї роботи на волонтерську діяльність. За логікою вчених, люди можуть брати участь у волонтерській роботі з різних причин і задовольняти різні індивідуальні потреби за допомогою волонтерства. У наступні роки цей напрямок досліджень розвивалося в міждисциплінарних рамках, наприклад на стику психології та соціології. До недостатньо розроблених сторін розглянутого підходу можна віднести неухагу до особливостей волонтерської діяльності.

Теорія Г. Клері та М. Снайдера отримала продовження. Пізніше вчені на її базі сформулювали шість основних мотивів волонтерів: захисний (зменшення негативних емоцій), ціннісний (вираз пріоритетів), соціальний (зміцнення соціальних відносин), інформаційний (отримання інформації про світ), кар'єрний (придбання відповідного досвіду) та підвищення самооцінки [9]. Далі М. Вікон та Е. Шульц (M. Okun, A. Schultz) додали ще один мотив, не описаний раніше: пошук дружніх зв'язків [18]. Цей мотив відбиває бажання волонтерів завести нових друзів.

У 1991 р. Р. Кнаан і Р. Гольдберг-Глен (R. Cnaan, R. Goldberg-Glen) зробили одну з перших спроб аналізу та систематизації літератури щодо мотивації волонтерів [25]. У результаті автори відзначили обмеженість попередніх робіт та їх переважно описовий характер. Також вони визначили 28 мотивів волонтерства та за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта

створили шкалу мотивації волонтерів. Потім її використовували у дослідженні, результати якого підтвердили, що мотивація волонтерів має не лише альтруїстичні, а й егоїстичні елементи. При цьому самі волонтери не роблять відмінностей між типами мотивів і діють не тільки в рамках одного мотиву (або однієї категорії мотивів). Вчені запропонували альтернативний погляд на оцінку тогочасної мотивації волонтерів. Відповідно до нього, мотивація кожного волонтера є комбінацією мотивів. Розгляд кожного волонтера як носія індивідуального набору мотивацій є важливим результатом досліджень для розуміння основ їхньої мотивації. Ця ж теза відкидає можливість пошуку єдиної відповіді на питання про те, що призводить людей до зайняття волонтерством.

У 1992 р. Г. Клері, М. Снайдер і Р. Рідж [1] проаналізували практичну діяльність волонтерів і склали набір з шести основних мотивацій:

- 1) значимість (важливість допомоги іншим);
  - 2) інформація (участь у заходах, що дозволяють набути знання);
  - 3) кар'єра (можливість працевлаштування чи просування у роботі);
  - 4) соціалізація (отримання навичок спілкування, зокрема з людьми високого соціального становища);
  - 5) повага (зароблення авторитету);
  - 6) захист (отримання позитивних емоцій і набуття позитивного настрою).
- Результати дослідження дозволили класифікувати мотиви даної діяльності, причому у кожного волонтера переважають різні типи мотивів.

У подальшому дослідженні ці шість функцій були об'єднані з серією з 5 тверджень для кожної функції та 7-бальною шкалою Лайкерта. Це дозволило створити Volunteer Functions Inventory (VFI) – шкалу для оцінки мотивації волонтерів, що включає 30 критеріїв.

Модель ґрунтується на великій кількості емпіричних даних: тестування VFI пройшли близько 1 000 волонтерів різних організацій, а також 500 студентів. Постулатами даної моделі є такі твердження: люди за природою цілеспрямовані, волонтери ж ще більш цілеспрямовані, будь-яка діяльність,

включаючи волонтерство, виконується людьми з різних причин, сукупність причин у кожної людини індивідуальна.

Пізніше Х. Анхейєр і Л. Селемон (H. Anheier, L. Salamon) запропонували комплекс мотиваційних факторів, які приводять людей у волонтерство: альтруїстичні, інструментальні причини та зобов'язання [16]. Перший фактор включає альтруїзм, солідарність, ситуації, коли волонтери ідентифікують себе з людьми, які потребують допомоги. Інструментальний фактор відображає бажання набути досвіду та навичок, зробити щось вагоме у вільний час, сформувати нове коло спілкування. Третій чинник – зобов'язання – визначається моральним і релігійним боргом, бажанням зробити внесок у життя місцевого співтовариства, і навіть почуттям обов'язку стосовно змін у соціумі. Автори припускають тісний зв'язок між посиленням інструментальних причин та можливими трансформаціями волонтерства, аж до перетворення на квазиволонтерство, яке вже не можна вважати повноцінною волонтерською діяльністю. Однак всі фактори мотивації не можуть розглядатися ізольовано один від одного, оскільки існують їх комбінації.

Ще один напрямок досліджень - пошук відмінностей у мотивації волонтерів залежно від соціального статусу або віку [6]. М. Давіла та Х. Діас-Моралес (M. Dávila, J. Díaz-Morales) показали, що існують стандартні відхилення у мотивації для кожної вікової групи [4]. Найважливіший показник для учасників волонтерського руху різного віку – цінності. Для волонтерів у віці до 35 років придбання нових знань є найважливішою мотивацією, для волонтерів старшого віку найбільш значущим стимулюючим фактором є ціннісна основа діяльності. Для людей старше 26 років побудова кар'єри – найменш важлива складова, тоді як для волонтерів молодших 45 років максимально суттєвий елемент – заводити нових друзів, що важливіше за соціальну мотивацію.

У. Норд і С. Фокс (W. Nord, S. Fox), говорячи про ранні роботи, присвячені мотивації волонтерів, стверджують, що в той час дослідники

вважали неможливим побудову універсальних теорій через вибудовування індивідуальної системи мотивації кожної людини [8]. Однак автори відзначають необхідність розуміння складності феномену мотивації та недоречності єдиного підходу до його оцінки. З цього моменту поширення набувають багатовимірні моделі мотивації волонтерів. Дані підходи ґрунтуються на описаних статтях Г. Клері та М. Снайдера.

В даний час функціональна теорія мотивації є найбільш важливим підходом до розуміння причин роботи на громадських засадах [26]. Функціональна модель забезпечує практичну основу, яка може бути застосована для залучення потенційних добровольців. Ця теорія має емпіричну підтримку та використовується дослідниками у всьому світі. Завдяки практичним ресурсам дана теорія мотивації підходить і для визначення факторів, що впливають на мотивацію волонтерів [18]. Основу функціональної моделі складають такі положення: люди беруть участь у волонтерській роботі для досягнення значних особистих цілей; індивіди можуть керуватися різними причинами - волонтери, що виконують однакові дії, можуть мати різні причини для участі в даній діяльності; будь-який волонтер може бути мотивований декількома різними завданнями та потребами; задоволення волонтерів залежить від співвідношення потреб та можливостей, які забезпечує середовище; успішність волонтера безпосередньо залежить від задоволення його мотивів.

Крім того, волонтерство може бути способом саморозвитку для людини, наприклад, важливим джерелом спілкування, задоволення інтересів та самоперевірки протягом життя [17]. При виборі аналізованої діяльності люди керуються різними причинами в залежності від конкретної ситуації, а участь у волонтерстві сприяє посиленню позитивного впливу на різні сфери життєдіяльності людини. Розвиток захисних можливостей може розглядатися як емоційна винагорода добровольчої діяльності.

Також слід звернути увагу на необхідність додаткового мотивування, стимулювання волонтерів до роботи з метою підвищення її результативності.

Так, соціологи виокремлюють три види нематеріальної мотивації або стимулювання: професійно-прикладна, інформаційна та корпоративна. До першого виду слід віднести надання волонтерам можливості набути додаткові знання, уміння та навички; до другого – забезпечення вільного доступу до інформаційних джерел, нових технологій, науково-дослідних розробок; до третього – надання права безкоштовно користуватися послугами організації, брати участь у її заходах.

У Всеукраїнському громадському центрі «Волонтер» для мотивації волонтерів до подальшої роботи застосовують усі види соціального мотивування, а саме:

- інформування громади про заслуги волонтера. До навчального закладу або підприємства надсилається лист подяки на ім'я волонтера. Про результати його роботи й досягнення розповідається в щоквартальному інформаційному бюлетені організації, на веб-сайті та дошці пошани тощо;
- створення можливості спілкування з новими значущими людьми, експертами з різних питань соціальної та соціально-педагогічної роботи, надання доступу до нових соціальних груп. В організації проводяться неформальні зустрічі зі спеціалістами, майстер-класи, вечори відпочинку тощо;
- допомога в організації дозвілля. Волонтери мають можливість не лише взяти участь у пропонованих заходах, але й ініціювати їх, заручившись підтримкою організації;
- залучення до нових видів діяльності, важливих проектів та програм, акцій, конференцій;
- створення умов для самореалізації та кар'єрного зростання. Усі без винятку волонтери мають можливість спробувати свої сили у нових видах діяльності, реалізувати свої вміння та таланти;
- навчання. Волонтери проходять курс навчання, набуваючи знань, умінь та навичок, необхідних для подальшої роботи;

➤ залучення до участі у керівництві важливим новим проектом. У процесі роботи волонтери набувають навичок управління групами людей та організації їхньої діяльності [29].

Отже, координатору діяльності волонтерів у намаганні мотивувати волонтера до подальшої роботи доречно:

➤ визнати, що волонтери можуть бути мотивованими чимось взагалі не пов'язаним з їхньою волонтерською роботою. Слід враховувати бажання волонтерів досягати високих результатів у галузі, у якій вони працюють, навчаються, щоб стимулювати їхнє зростання й мотивацію на посаді волонтера;

➤ навчити волонтерів вимірювати ступінь успішності, результативності їхньої роботи. Цьому сприятимуть щоденники волонтера, впровадження рейтингової системи, супервізії та інтервізії роботи волонтерів тощо;

➤ слідкувати за зміною мотивації волонтерів;

➤ вивчати потреби волонтерів з метою забезпечення можливостей для їхнього розвитку та зростання;

➤ здійснювати моніторинг волонтерської діяльності з налагодженим зворотним зв'язком. Важливо цікавитись результатами роботи волонтерів, ініціювати постійні взаємопрезентації результатів роботи між волонтерськими групами, адже володіння інформацією сприяє підвищенню внутрішньої мотивації;

➤ розробити систему винагородження волонтерів;

➤ посилити взаємодію оплачуваних співробітників та волонтерів. Наприклад, проведення заходів з обов'язковою участю оплачуваних співробітників та волонтерів, залучення волонтерів до розробки стратегічного плану або соціальних проектів тощо;

➤ створити банк ідей волонтерів щодо покращення результативності їхньої роботи та діяльності організації в цілому;

- мотивувати знаннями. Це може бути навчання у Школі волонтерів, на семінарах та тренінгах, участь у конференціях тощо;

- винагороджувати окремих волонтерів за сукупний внесок групи.

У процесі командної роботи людям часто здається, що їхні індивідуальні заслуги залишаються неврахованими, адже організації з більшою готовністю визнають успіхи групи в цілому.

Відтак координатору слід визнавати членів груп і на індивідуальному рівні. Тільки так він зможе підвищити їхню мотивацію. Цього можна досягти, наприклад, поставивши перед лідерами волонтерських груп завдання періодично звітувати про успіхи окремих учасників;

- підтримати позитивний обмін інформацією між волонтерами.

Особисті позитивні оцінки роботи волонтерів волонтерами — дієвий мотивуючий фактор. Корпоративна культура, яка підтримує бажання давати одне одному позитивні оцінки за результатами кожного виконаного завдання, підвищує рівень мотивації та результативність роботи [6].

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що мотиви участі у волонтерських програмах та ступінь самопожертви при цьому можуть бути різними. Координаторам слід застосовувати увесь арсенал способів мотивування волонтерів. І чим оригінальнішими вони будуть, чим точніше відповідатимуть потребам волонтерів, тим більше людей займатимуться волонтерством.

Таким чином, закордонні соціологи сформували кілька підходів щодо визначення мотивації волонтерів. Висновок, якого дійшли вчені, у тому, що єдиний спосіб розуміння причин діяльності добровільних засадах неможливо сформулювати. Кожна людина має індивідуальний набір мотивацій.

Отже, волонтерство має досить давню історію та розвивається й сьогодні. Варто відмітити, що в Україні воно почало розвиватися досить стрімко з початком війни 2014 року та набуло глобальних масштабів з 24 лютого 2022 року. Волонтери для українського народу, для військових, для людей, що опинились в окупації стали не тільки рятівниками життя, а й



армією, яка забезпечує першочергові та нагальні потреби. Волонтери України об'єднали однодумців по всьому світу, які активно долучаються до руху. Створюються хаби, штаби, центри, осередки, тощо.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 2.1. Характеристика методів та процедури емпіричного дослідження

Нами визначено основні фактори, які можуть впливати на готовність молоді до волонтерської діяльності.

По-перше, молодь, яка має сильне почуття емпатії та бажання допомагати іншим, швидше за все, будуть більш готовими та охочими до волонтерства. Така молодь часто мотивована щирим бажанням зробити позитивний вплив у своїй громаді або за її межами.

По-друге, молодь, яка має попередній досвід волонтерства або громадських робіт, швидше за все, почуватиметься комфортніше і буде готова до нових волонтерських можливостей. Цей досвід може допомогти їм розвинути важливі навички та знання, пов'язані з волонтерством, такі як комунікація, робота в команді та вирішення проблем.

По-третє, молодь, яка має підтримку своєї сім'ї, друзів або громади, з більшою ймовірністю почуватимуться впевнено і заохочуються до волонтерства. Ця підтримка може надаватися у різних формах, наприклад, у вигляді порад щодо пошуку можливостей для волонтерства, заохочення до реалізації своїх інтересів або визнання їхніх зусиль.

Нарешті, варто зазначити, що різні волонтерські можливості можуть вимагати різного рівня готовності або підготовки. Наприклад, волонтерство в місцевому осередку розвитку для дітей може вимагати інших навичок і досвіду, ніж волонтерство в лікарні або допомога при стихійних лихах.

Загалом, молодь, яка має мотивацію, досвід і підтримку, швидше за все, буде більш готова та успішна у своїй волонтерській діяльності. Однак важливо пам'ятати, що волонтерство може бути складним і корисним

досвідом, а готовність кожного може відрізнятись залежно від його індивідуальних обставин і цілей [7].

В дослідженні взяли участь 110 осіб, зокрема студенти-волонтери Донецького Національного Університету імені Василя Стуса. А саме 103 дівчини та 7 хлопців. Серед респондентів були такі спеціальності як філологи (42 особи віком від 17 до 20 років), з них 39 дівчат та 3 хлопців; психологи (32 особи віком від 17 до 23), з них 30 дівчат та 2 хлопці; прикладні лінгвісти (8 осіб віком 19 років); іноземні мови (23 особи віком від 17 до 21 року), прикладні математики (5 осіб віком від 22 до 24), з них 3 дівчини та 2 хлопці.

Етапи дослідження:

- На першому етапі проводився теоретичний аналіз та систематизація досліджень проблеми мотивації волонтерської діяльності, проводився добір літератури.

- На другому етапі був визначений контингент досліджуваних, які склали студенти-волонтери Донецького Національного Університету імені Василя Стуса, визначені діагностичні критерії та обраний методичний інструментарій.

- На третьому етапі було здійснено емпіричне дослідження з використанням методик для визначення мотивації волонтерської діяльності під час війни, також проводилося анкетування для визначення ставлення досліджуваних до волонтерства.

- На четвертому етапі була здійснена обробка та інтерпретація результатів дослідження, і сформульовані основні висновки та рекомендації.

В роботі для досягнення поставленої мети використовувались наступний психодіагностичний інструментарій такий, як анкета «Мотиви волонтерської діяльності», методика діагностики соціально-психологічних установок особистості мотиваційно-потребової сфері О.Ф. Потьомкіної, методика «Ціннісні орієнтації» Рокича, Опитувальник «Життєві завдання особистості» (розробка колективу лабораторії соціальної психології особистості ІСПП НАПН України під керівництвом Т. М. Титаренко).

*Анкета «Мотиви Волонтерської Діяльності»* складається з 15 питань, мета якої спрямована на дослідження оцінки мотивації, ставлення до волонтерства, та вплив на життя респондентів в час війни (Додаток А).

Анкета має такі діагностичні критерії:

1. Причина яка підштовхнула до початку волонтерської діяльності.
2. Досвід досліджуваних у волонтерській діяльності.
3. Основні функції респондента як волонтера.
4. Волонтерська діяльність як спосіб пошуку.
5. Час який витрачається на волонтерську діяльність.
6. Заняття волонтерською діяльністю в майбутньому.
7. Відношення близьких до волонтерської діяльності.
8. Учасники бойових дій серед оточення.
9. Відчуття підтримки волонтерської діяльності серед оточення сьогодні.
10. Основні мотиви для здійснення добровільної діяльності.
11. Важливість мотивів для респондента в волонтерській діяльності.
12. Вимушено переміщені особи серед досліджених.

*Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості мотиваційно-потребової сфері О.Ф. Потьомкіної* (Додаток Б) використовувалася для діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребової сфері та для отримання відповіді на питання «Що важливо людині в житті?». Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребової сфері О.Ф. Потьомкіній складається з 80 питань про те, що важливо в житті. Перша частина (40 питань) показує, що важливіше для людини: альтруїзм чи егоїзм, процес або результат. Друга частина (такі 40 питань) спрямована на оцінку значущості свободи або влади, змісту роботи або грошей.

Для дослідження було взято дві шкали, а саме: шкала А. «Виявлення установок, спрямованих на «альтруїзм — егоїзм» та шкала Б. «Виявлення установок на «процес діяльності» — «результат діяльності».

Інтерпретація результату. Значення за шкалами позначають важливість для людини кожного з описуваних нижче типів мотивів. Важливо не тільки те, яке (або які) з цих значень найбільш велике, але і те, як вони співвідносяться між собою і яке з них найменше.

Люди більш орієнтовані на процес, менш замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності; ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати.

Люди, які орієнтуються на результат, одні з найбільш надійних. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч суєті, перешкод, невдач.

Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на повагу. Альтруїзм найцінніша громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілої людини.

Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка "" розумного егоїзму "" не може нашкодити людині. Швидше за більш шкодить його відсутність, причому це серед людей "" інтелігентних професій "" зустрічається досить часто.

*Методика «Ціннісні орієнтації» Рокича* - розроблена Мілтоном Рокичем як тест особистості, спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя».

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо і групове тестування. Респонденту пред'явлені два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки

розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання випробуваним у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад, виділяються «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

Достоїнством методики є універсальність, зручність і економічність у проведенні обстеження й обробці результатів, гнучкість - можливість варіювати як стимульний матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Істотним її недоліком є вплив соціальної бажаності, можливість нещирості. Тому особливу роль у даному випадку відіграє мотивація діагностики, добровільний характер тестування і наявність контакту між психологом і випробуваним. Методику не рекомендується застосовувати з метою відбору і експертизи.

Для подолання зазначених недоліків і більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни інструкції, які дають додаткову діагностичну інформацію і дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки.

*Опитувальник “Життєві завдання особистості” (розробка колективу лабораторії соціальної психології особистості ІСПП НАПН України під керівництвом Т. М. Титаренко) - тест розроблений колективом лабораторії*

соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології АПН України під керівництвом Т.М. Титаренко (Додаток В). Методика охоплює 87 суджень, які стосуються різних аспектів постановки молоддю життєвих завдань, що є доцільним у використанні для вивчення ціннісно-мотиваційного компоненту.

Опитувальник дозволяє підрахувати кількість набраних балів за шістьма шкалами. Перша шкала – мотивація життєвих завдань – складається із таких підшкал:

- 1) мотивація матеріального задоволення, гроші, комфорт;
- 2) мотивація досягнення успіху, престижу, влади, визнання;
- 3) мотивація самоконституювання;
- 4) мотивація творчості;
- 5) локалізація життєвих завдань за сферами (сім'я, навчання та робота, здоров'я, друзі).

Друга шкала – структурованість часу – складається з таких підшкал: 1) наявність структурування часу; 2) віддаленість структурування («сьогодні», «один рік», «п'ять років», «40–50 років», «усе життя»). Третя шкала – ставлення до майбутнього; четверта – суб'єктна активність. П'ята шкала – операціональні характеристики життєвих завдань – складається із таких підшкал: 1) стратегія; 2) стійкість; 3) цілісність життя; 4) гнучкість; 5) активність/ виснажливість. І, нарешті, шоста шкала – шкала брехні.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження**

Перша методика, яка була використана це «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості мотиваційно-потребової сфері» О.Ф. Потьомкіної. Для дослідження респондентів, щодо альтруїстичних та егоїстичних тенденцій. Та особливостей орієнтації на

процес та результат. Результати дослідження респондентів представлені на Рисунку (1)

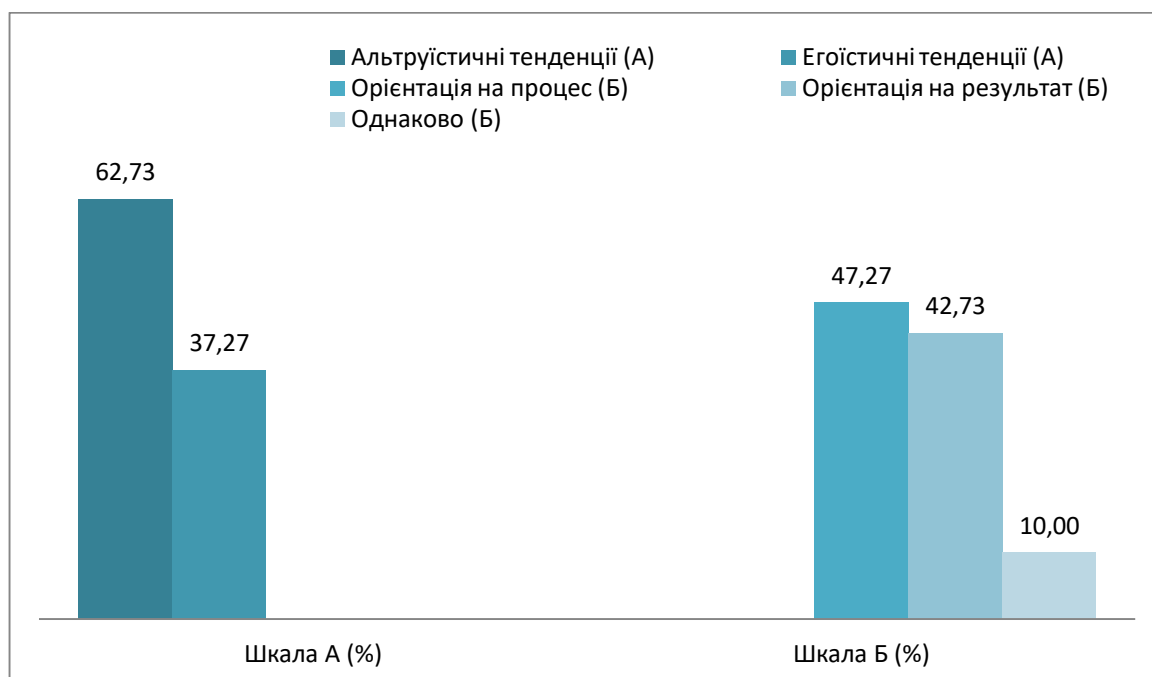


Рисунок 1 – Розподіл результатів по методиці О.Ф. Потьомкіної

Аналізуючи діаграму можна говорити про те, що по шкалі А в 62,73% респондентів переважають альтруїстичні тенденції. І лише у 37,27% респондентів переважають егоїстичні тенденції. Альтруїстичні тенденції є досить цінними в волонтерській діяльності. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на повагу. Альтруїзм найцінніша громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілу людину.

А люди з вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Швидше за більш шкодить його відсутність, причому це серед людей «інтелігентних професій» зустрічається досить часто.

Також по шкалі Б у 47,27 % досліджуваних орієнтація спрямована на процес. При орієнтації на процес люди, менш замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності. Ними більше



рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати. Для волонтерства інтерес до справи є дуже важливим, бажання участі у чомусь новому та допомога завжди буде невід'ємною частиною цього процесу.

У 42,73% досліджуваних орієнтація спрямована на результат. Люди, які орієнтуються на результат, одні з найбільш надійних. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч перешкодам та невдачам.

Та лише 10% респондентів однаково орієнтуються як на процес так і на результат. Що говорить про раціональний розподіл сил та енергії в процесі діяльності.

Далі була використана методика «Ціннісні орієнтації» Рокіча. При аналізі враховувався середній бал по кожній із цінностей, який розраховувався шляхом складання всіх балів, зазначених за цією цінністю та її розподіл суми на кількість осіб у групі. Оскільки найменш важлива цінність розташовується на 18 місці у списку, то найбільший середній бал відображає найменш важливу цінність. Наочно отримані результати представлені як діаграми (Рисунок 2 і Рисунок. 3).

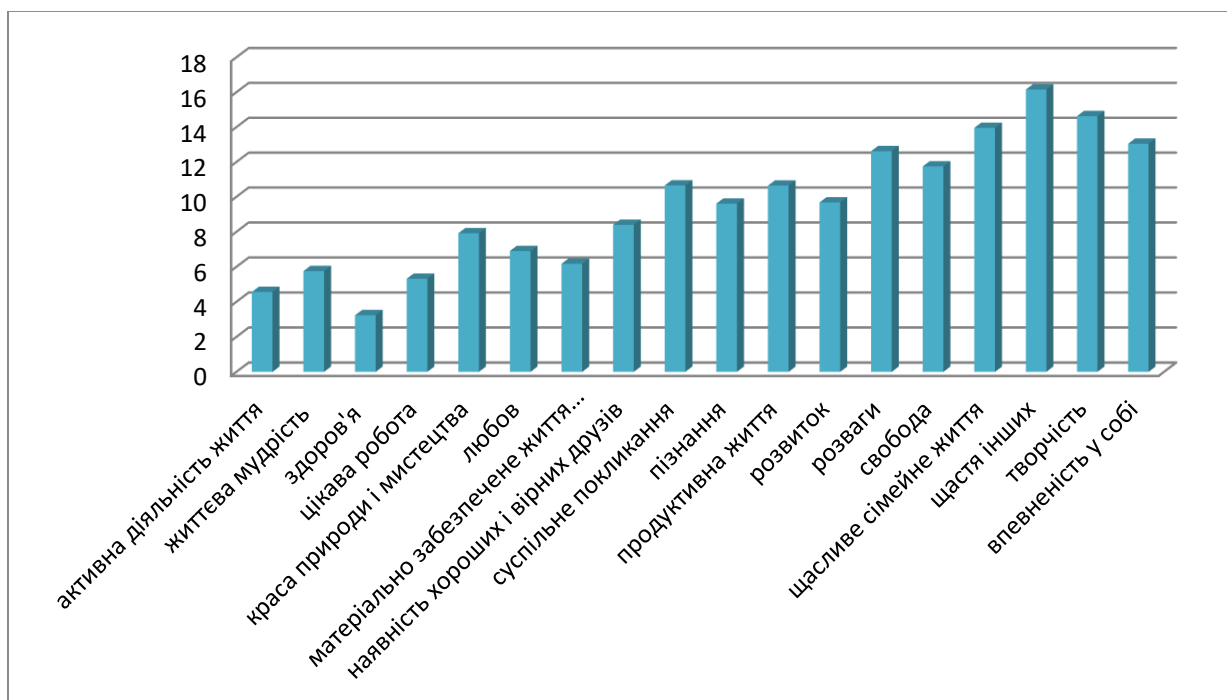


Рисунок 2 - Термінальні цінності студентів-волонтерів

При аналізі термінальних цінностей на початку навчального року цінності розподілилися таким чином: найбільш значущі термінальні цінності: «здоров'я» (3.2), «активна діяльність життя» (4.6), «цікава робота» (5.3).

Середні позиції займають такі цінності: «життєва мудрість» (5.8), «матеріально забезпечене життя» (6.2), «любов» (6.9).

Найменш значущі цінності – «краса природи і мистецтва» (7.9), «наявність хороших і вірних друзів» (8.4), «пізнання» (9.6), «розвиток» (9.7), «продуктивна життя» (10.6), «суспільне покликання» (10.7), «свобода» (11.7), «розваги» (12.6), «впевненість у собі» (13.0), «щасливе сімейне життя» (14.0), «творчість» (14.6), «щастя інших» (16.2).

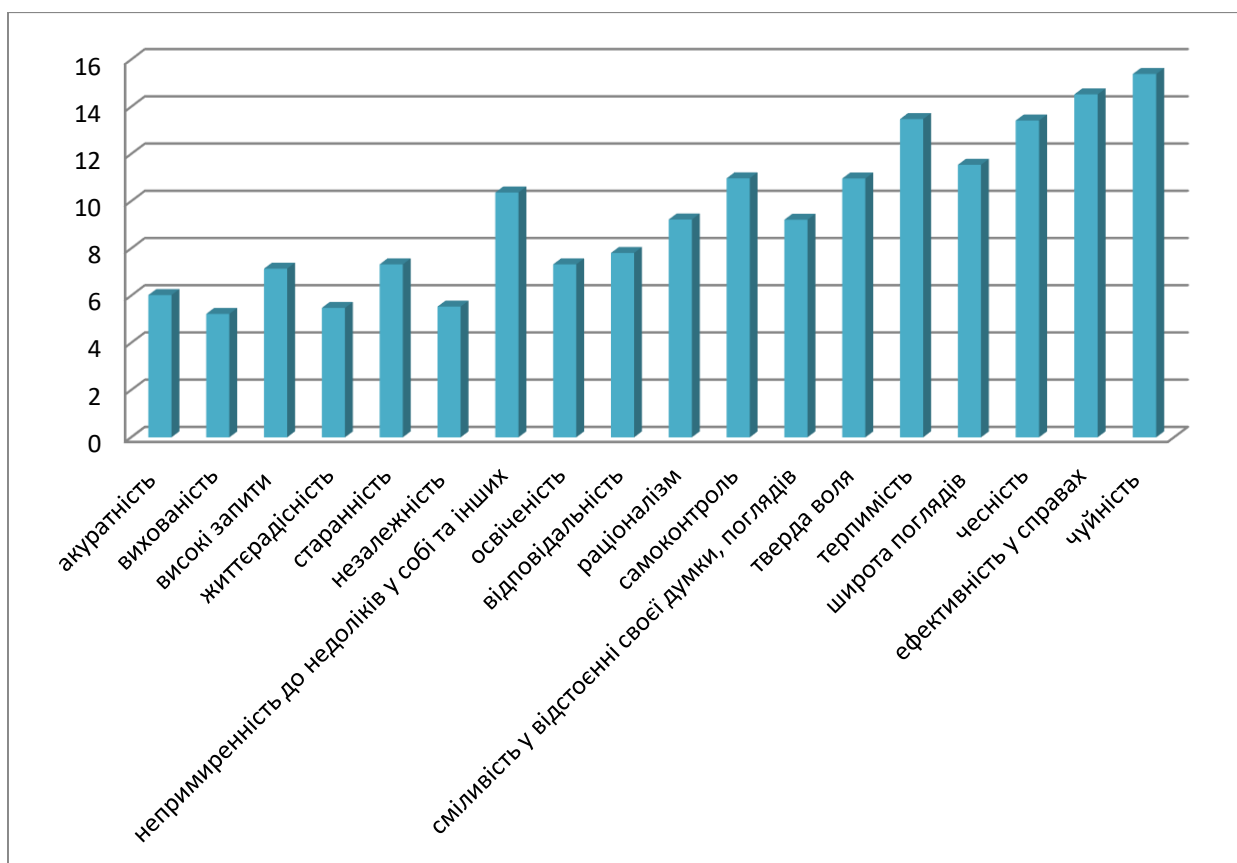


Рисунок 3 - Інструментальні цінності студентів волонтерів

Лідерство серед інструментальних цінностей займають такі цінності, як «вихованість» (5.2), «життєрадісність» (5.5), «незалежність» (5.5).

Середні місця в ієрархії цінностей відведено: «акуратність (охайність)» (6.0), «високі запити» (7.1), «старанність» (7.3).

Найменш значущими цінностями стали «освіченість» (7.3), «відповідальність» (7.8), «сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів» (9.2), «раціоналізм» (9.2), «непримиренність до недоліків у собі та інших» (10.4), «тверда воля» (11.0), «самоконтроль» (11.0), «широта поглядів» (11.5), «чесність» (13.4), «терпимість» (13.5), «ефективність у справах» (14.5), «чуйність» (15.4).

Для дослідження мотивації життєвий завдань був обраний опитувальник “Життєві завдання особистості” Т. М. Титаренко та взяті такі шкали як: мотивація життєвих завдань та її підшкали, ставлення до майбутнього, суб’єктна активність, брехня.

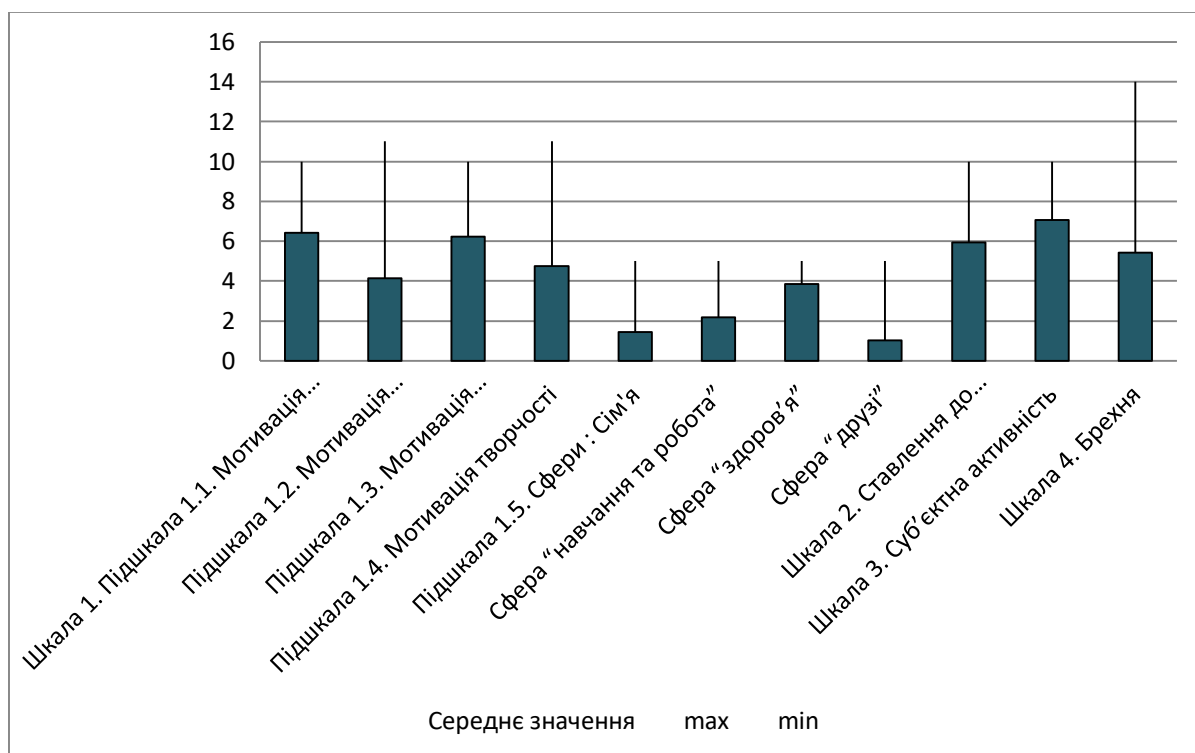


Рисунок 4 – Середні значення по шкалах

Використавши анкету «Мотиви Волонтерської Діяльності» для дослідження оцінки мотивації, ставлення до волонтерства, та вплив на життя респондентів в час війни, з'ясувалось, що причина яка підштовхнула до початку волонтерської діяльності це безкорисливе бажання допомогти та

вимушена ситуація війни. Заняття волонтерською діяльністю у 72,7% досліджуваних почалося під час війни та 27,3 % до війни.

Основною функцією респондента як волонтера було визначено фізичну допомогу, яка склала 58,2 %, а також психологічну та матеріальну допомогу. Для студентів-волонтерів волонтерська діяльність стала способом пошуку однодумців. Час який витрачається на волонтерську діяльність складає менше як 5 годин. Більшість досліджуваних в майбутньому планують продовжувати волонтерську діяльність. Щодо відношення близьких до волонтерської діяльності у 94,5% ставлення позитивне та в переважній більшості є хороша підтримка. У 66,4% студентів-волонтерів серед оточення є учасники бойових дій.

Основним мотивом для здійснення добровільної діяльності було визначено потребу в допомозі людям 83,6%. Для респондента в волонтерській діяльності важливими мотивами стали: «хочу бути корисним», «для власного задоволення», «хочу вирішити проблему, що хвилює мене особисто», «хочу отримати новий досвід чи знання», «не можу дивитися байдуже на страждання інших». Також серед досліджених вимушено переміщені особи склали лише 7,3%. Більш детальніше з даними методики можна ознайомитися в Додатку Г.

## ВИСНОВКИ

Отже, волонтерство - це безкорисливий акт допомоги іншим, без очікування будь-якої грошової чи матеріальної вигоди натомість. Люди стають волонтерами з різних причин, починаючи від альтруїстичних і закінчуючи особистими мотивами. У даній роботі ми проаналізували різні фактори, які мотивують людей до волонтерства.

Альтруїстичні мотиви: однією з основних мотивацій волонтерства є бажання допомогти іншим. Люди, які займаються волонтерством з альтруїстичних міркувань, вважають, що вони мають моральний обов'язок зробити свій внесок у суспільство і позитивно вплинути на життя людей. Вони отримують задоволення від усвідомлення того, що їхні зусилля допомогли покращити чиєсь життя.

Особистісний розвиток: волонтерство надає людям можливість для особистого зростання та розвитку. Займаючись волонтерством, люди можуть розвинути нові навички, отримати досвід роботи та покращити своє резюме. Це також дає можливість познайомитися з новими людьми і сформувати цінні соціальні зв'язки.

Соціальна відповідальність: багато людей стають волонтерами, тому що відчують соціальну відповідальність перед суспільством. Вони хочуть щось змінити і зробити свій внесок у розвиток суспільства. Волонтерство також допомагає людям стати більш обізнаними в соціальних питаннях і зрозуміти проблеми, з якими стикаються маргіналізовані спільноти.

Особисте задоволення: волонтерство може дати відчуття особистого задоволення та самореалізації. Допомога іншим може створити відчуття мети і сенсу в житті. Це також може підвищити впевненість у собі та самооцінку.

Визнання громади: волонтерство може бути способом для людей отримати визнання і повагу у своїй громаді. Займаючись волонтерством, людина може створити собі репутацію відповідального і небайдужого члена громади.

Отже, люди стають волонтерами з різних причин - від альтруїстичних до особистих мотивів. Мотиви волонтерства різноманітні, і на них можуть впливати особисті цінності, переконання та досвід. Розуміючи мотиви волонтерства, організації можуть розробити ефективні волонтерські програми, які відповідатимуть потребам і очікуванням волонтерів.

Під час емпіричного дослідження ми з'ясували, що 62,73% респондентів переважають альтруїстичні тенденції. І лише у 37,27% респондентів переважають егоїстичні тенденції. При аналізі термінальних цінностей на початку навчального року цінності розподілилися таким чином: найбільш значущі термінальні цінності: «здоров'я», «активна діяльність життя», «цікава робота». Середні позиції займають такі цінності: «життєва мудрість», «матеріально забезпечене життя», «любов». Найменш значущі цінності – «краса природи і мистецтва», «наявність хороших і вірних друзів», «пізнання», «розвиток», «продуктивна життя», «суспільне покликання», «свобода», «розваги», «впевненість у собі», «щасливе сімейне життя», «творчість», «щастя інших».

Основним мотивом для здійснення добровільної діяльності було визначено потребу в допомозі людям 83,6%. Для респондента в волонтерській діяльності важливими мотивами стали: «хочу бути корисним», «для власного задоволення», «хочу вирішити проблему, що хвилює мене особисто», «хочу отримати новий досвід чи знання», «не можу дивитися байдуже на страждання інших». Також серед досліджених вимушено переміщені особи склали лише 7,3%.

Отже, Волонтерська діяльність є не лише важливою опорою для держави, але й чудовою нагодою отримати цінний досвід кожному, хто бере в ньому участь. Дослідження показало, що потрібно більш активно популяризувати волонтерський рух в країні, розширювати та поповнювати знання молоді про історію виникнення та напрямки роботи сучасного волонтерства, зокрема в нашій країні та місті; сформулювати глибоке осмислення молодими людьми значення волонтерської роботи в житті

суспільства; формувати духовну потребу допомагати; виховувати повагу до праці волонтерів, роз'яснювати молоді про можливий їх посильний внесок в допомогу людям і те, що є ще в житті речі більш цінні, ніж отримання матеріальної нагороди. В цьому напрямку важлива роль належить бібліотекам, в яких доцільно проводити зустрічі з волонтерами, представниками громадських і молодіжних організацій, проводити інформаційну роботу, оформляти книжкові виставки, папки-досьє.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка : схеми, таблиці, коментарі : навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Безпалько. – К. : Центр навч. літератури, 2009. – 208 с.
2. Берадзе Т. 19 ознак того, що Вашій психиці потрібна допомога / BBC News Україна. URL : <https://www.bbc.com/ukrainian/blogs-50005240>
3. Богданова І. М. Соціальна педагогіка: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 343 с.
4. Бондаренко З.П., Журавель Т.В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посібник / за ред. Т.Л. Лях. Київ: Версо-04, 2012. 288 с. 15. Smith, J.D. Volunteering and Social Development. New York City, 1999.
5. Бондаренко З. П. Волонтерська робота у вищому навчальному закладі // Вісник Запорізького національного університету. – 2008. – № 1. – С. 25–30.
6. Букач М.М., Клименюк Н.В., Горлачук В.В. Словник-довідник із соціальної роботи: навч. посібник / за ред. М.М. Букача. Миколаїв: ФОП Швець В.Д., 2015. - 384 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови [ уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел] – К.: Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.
8. Вивчення практики щодо волонтерської діяльності в країнах європейського союзу з метою її запровадження в Україні: звіт про науково-дослідну роботу / науковий керівник Л.І. Ільчук. Київ, 2014. 117 С. URL: <http://ipzn.org.ua/wpcontent/uploads/2015/07/VOLONTERSTVO.pdf>
9. Волонтерство. URL: <https://www.bitlex.ua/uk/blog/terms/post/volonterstvo>.
10. Волонтерський рук в Україні. URL: [https://pidruchniki.com/16330826/pravo/volonterskiy\\_ruh\\_ukrayini](https://pidruchniki.com/16330826/pravo/volonterskiy_ruh_ukrayini).



11. Вчимося жити разом. Курс підготовки вчителів. URL : <http://lt.multycourse.com.ua/ua/page/22/97#2>
12. Голуб В. Л. Державне визнання волонтерської діяльності як чинник розвитку взаємовідносин держави та суспільства / В. Л. Голуб // Теорія та практика державного управління. - 2014. - Вип. 4. - С. 110-118.
13. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
14. Дейчаківський М. Роль громадських організацій в Україні. Громада. 1995. № 3. - С. 10-15.
15. Єржабкова Б. Вибрані питання соціальної педагогіки. – Дрогобич: Вимір, 2003. – 364 с.
16. Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів. Права людини: навч. посіб. — К.: Просвіта, 2002. — С. 67—80.
17. Закон України «Про волонтерську діяльність» чинний, редакція від 01.04.2015, підстава 246 –19.
18. Занюк С.С. Психологія мотивації / Занюк С.С. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
19. Зверева І. Д. Дефініції соціальної роботи та соціальної педагогіки // Практична психологія та соціальна робота / І. Д. Зверева. – 2001. – № 1. – С. 20 – 26
20. Історія волонтерського руху [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.volunteer.kiev.ua/pages/History\\_volunteer](http://www.volunteer.kiev.ua/pages/History_volunteer).
21. Капська А.Й. Соціальна робота / Капська А.Й. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с.
22. Капська А.Й. Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю / Капська А.Й. – К.: УДЦСС, 2001. – 220 с.
23. Кириленко Т. С. Психологія: Емоційна сфера особистості: навч.посібн. Т. С. Кириленко. – К.: Либідь, 2007. – 256 с.

24. Комаренко В. Тільки факти про : що таке стрес і як він виникає.  
URL : <https://www.cocacola.ua/live-drive/pump-yourself-up/stress>
25. Кратінова В. О., Ларіонова Н. Б., Песоцька О. П., Волонтерство як фактор особистісного професійного розвитку майбутніх соціальних педагогів та працівників // Збірник наукових праць ЛПУ, 2007. – С. 70-77.
26. Кружева Т. В. Психофізіологічні детермінанти стресостійкості осіб в процесі навчання. Т. В. Кружева, Л. В. Піпченко. Актуальні проблеми психології. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України: за ред. Максименка С.Д. – К., 2005. – с.96-102.
27. Крулько І. Волонтерство в Україні: як підтримати і посилити мотивацію? URL: <https://dt.ua/internal/volonterstvo-v-ukrayini-yak-pidtrimatiiposilitimotivaciyu-.html>.
28. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. посіб. / Т. Л. Лях. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 160 с.
29. Матвєєв В.М . Життя. Здоров'я. Доля. В.М. Матвєєв. — Черкаси : Відлуння-Плюс, 2008. — 186 с.
30. Методи та технології роботи соціального педагога / Авторів-укладачі: С. П. Архипова, Г. Я. Майборода, О. В. Тютюнник. – Черкаси, 2008. – 456 с.
31. Мусій О. С. Інноваційні підходи до організації психологічної допомоги при стресовому розладі. О. С. Мусій, І. Я. Пінчук. Методичні рекомендації. Український вісник психоневрології. – Київ, 2014. – с.12-17
32. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.17.
33. Пенішкевич О. І. Соціальна педагогіка : модульна технологія вивчення навчального курсу : навч. посібн. / О. І. Пенішкевич, Л. І. Тимчук. – Чернівці : Рута, 2007. – 336 с.
34. Полтавець В. І. Соціальна робота в Україні: перші кроки / Полтавець В. І. – К.: Академія, 2002. – 240 с.

35. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник [у співавторстві]. За ред. З. Г. Кісарчук — К. : ТОВ «Видавництво «Логос». — 207 с.

36. Савчин М. В. Вікова психологія: навчальний посібник. М. В. Савчин, Л. П. Василенко. – К.: Академвидав, 2005. – 360с.

37. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / за заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. Київ, 2000.

38. Сорочинська В. Є. Організація роботи соціального педагога : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Сорочинська В. Є. – К. : Кондор, 2005. – 208 с.

39. Соціальна робота в Україні : навч. посібн. / І. Д.Зверєва, О. В. Безпалько, С. Я. Марченко та ін.; за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 256 с.

40. Сучасний тлумачний словник української мови [за заг. ред. В.В. Дубічинського] – Харків: ВД Школа, 2006. – 1008с.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### АНКЕТА «МОТИВИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

**Шановні учасники!** Зараз волонтерська діяльність є дуже важливою та невід’ємною частинкою життя кожного. У зв’язку з значним впливом війни на особистість, ми хочемо дізнатись про Ваше ставлення до волонтерства, що Вас мотивує, та як воно впливає на Ваше життя.

Тут немає “правильних” і “неправильних” відповідей. Ваша думка цінна для нас саме такою, якою вона є. Ваші відповіді конфіденційні і будуть використані тільки у вигляді статистичних даних.

**Інструкція:** Вам потрібно обрати варіанти або написати відповідь, яка найточніше описує Вашу думку, підкресліть або обведіть їх.

1. Чому Ви почали займатися волонтерською діяльністю?

---

2. Ваш досвід волонтерської діяльності \_\_\_\_\_

3. Опишіть Ваші основні функції як волонтера?

---

4. Мені подобається волонтерська діяльність як змога знайти:

1) Друзів

2) Кохану людину

3) Однодумців

4) Свій варіант \_\_\_\_\_

5. Скільки Ви витрачаєте часу на волонтерську діяльність? (кількість годин на тиждень):

1) менше ніж 5 годин;

2) 5-10 годин;

3) понад 11 годин.

6. Скільки часу Ви ще плануєте займатися волонтерською діяльністю?

---

7. Чи схвалюють Вашу волонтерську діяльність сім'я та близькі люди?

1) Так

2) Ні

8. Чи є серед вашого оточення учасники бойових дій?

1) Так

2) Ні

9. Оцініть за шкалою від 0 до 5, наскільки сильно ви відчуваєте підтримку вашої діяльності оточуючими сьогодні? (виберіть одну відповідь)

- 0 - перешкоджають мені у реалізації цього прагнення;  
 1 - трохи перешкоджають мені у реалізації цього прагнення;  
 2 - не підтримують мене і не перешкоджають мені у реалізації цього прагнення;  
 3 - трохи підтримують мене у реалізації цього прагнення;  
 4 - підтримують мене у реалізації цього прагнення;  
 5 – повністю підтримують мене у реалізації цього прагнення
10. Що, на вашу думку, є основним мотивом для здійснення добровільної діяльності (виберіть одну відповідь):

1. Бажання заявити про себе
2. Потреба допомагати людям
3. Значимість і престиж
4. Достатня кількість вільного часу

11. Оцініть кожен із запропонованих мотивів за шкалою від 1 до 5. Залежно від того, наскільки він для Вас важливий у Вашій діяльності?

Твердження	1 - зовсім не важливо; 2 - майже не важливо; 3 - відносно важливо; 4 - безперечно важливо; 5 - дуже важливо;
1. Хочу приносити користь	
2. Хочу відплатити людям добром за добро	
3. Для власного задоволення	
4. Хочу вирішити проблему, що хвилює мене особисто	
5. Хочу отримати новий досвід чи знання	
6. Хочу мати якийсь заняття	
7. Хочу познайомитися з новими людьми	
8. Хочу підвищити свою самооцінку	
9. Хочу самореалізуватися	
10. Хочу отримати повагу та визнання оточуючих	
11. Не можу дивитися байдуже на страждання інших	
12. Тому що друзі (знайомі, родичі) беруть участь	

12. Чи Ви є вимушено переміщеною особою?

13. Ваша спеціальність/професія \_\_\_\_\_

14. Ваш вік \_\_\_\_\_

15. Стать

1) Чоловіча

2) Жіноча

ДОДАТОК Б

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ  
УСТАНОВОК ОСОБИСТОСТІ МОТИВАЦІЙНО-ПОТРЕБОВОЇ СФЕРИ  
О.Ф.ПОТЬОМКІНОЇ

**Інструкція.** Прочитавши запитання, дайте на них відповіді «так» чи «ні».

Таблиця Б.1

Запитання	Так/ні або +/-
Вам часто кажуть, що ви більше думаєте про інших, ніж про себе?	
Вам легше просити за інших, ніж за себе?	
Вам важко відмовити людям, коли вони про щось просять?	
Ви часто намагаєтеся допомогти людям, якщо у них трапилися неприємності і біда?	
Для себе ви робите щось з більшим задоволенням, ніж для інших?	
Ви намагаєтеся зробити якомога більше для інших людей?	
Ви переконані, що найбільша цінність — жити для інших людей?	
Вам важко примусити себе щось зробити для інших?	
Ваша характерна риса — безкорисливість?	
Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить вам?	
Ви засуджуєте людей, котрі не вміють потурбувати ся про себе?	
Ви часто просите людей зробити щось із корисливих спонук?	
Ваша характерна риса — намагання допомогти іншим людям?	
Ви вважаєте, що спочатку людина повинна думати про себе, а потім уже про інших?	
Ви багато часу приділяєте своїй персоні?	
Ви переконані, що не потрібно для інших сильно напружуватися?	
Для себе у вас не вистачає ні сил, ні часу?	
Вільний час ви використовуєте лише для своїх захоплень?	
Ви можете назвати себе егоїстом?	
Ви здатні зробити максимальні зусилля лише за високу винагороду?	

**Інструкція.** Дайте відповідь «так» або «ні».

Таблиця Б.2

Запитання	Так/ні або +/-
Процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж її завершення?	
Для досягнення мети ви не шкодуєте сил?	
Ви довго не відважуєтеся розпочати робити те, що вам нецікаво, навіть якщо це необхідно?	
Ви впевнені, що у вас вистачить наполегливості для завершення будь-якої справи?	
Закінчуючи цікаву справу, ви шкодуєте, що вона вже завершена?	
Вам більше до вподоби люди, здатні досягати результату, ніж ті, головною характеристикою яких є доброта і чуйність?	
Ви отримуєте задоволення від гри, в якій не важливий результат?	
Ви вважаєте, що успіхів у вашому житті більше, ніж невдач?	
Ви більше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?	
Ви часто завершуєте роботу, якщо не вистачає часу, склалася неприємна ситуація, існують зовнішні перешкоди?	
Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте їх закінчити?	
Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті?	
Чи можете ви захопитися справою настільки, що забуваєте про себе та час?	
Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця?	
Чи буває, що, захоплюючись справами, ви не можете закінчити розпочате?	
Ви уникаєте зустрічей із людьми, які не наділені діловими якостями?	
Ви часто навантажуйте свої вихідні дні чи відпустку роботою, усвідомлюючи потребу щось зробити?	
Ви вважаєте, що головне у будь-якій справі результат?	
Погоджуючись на справу, ви думаєте про те, наскільки вона для вас є цікавою?	
Прагнення до результату в будь-якій справі — риса, що вас вирізняє з-поміж інших?	

## ДОДАТКИ В

Опитувальник “Життєві Завдання Особистості” (Розробка Колективу Лабораторії Соціальної Психології Особистості Іспп. Напн. України Під Керівництвом Т. М. Титаренко)

**Інструкція.** Зазначте, будь ласка, навпроти кожного із запропонованих висловлювань свою згоду чи незгоду з ним, відмітивши один з варіантів: “згоден/згодна” або “не згоден/не згодна”. Навіть якщо Ви не можете погодитися із жодною відповіддю, все ж оберіть варіант, який більше для Вас прийнятний.

Тут немає “правильних” і “неправильних” відповідей. Ваша думка цінна для нас саме такою, якою вона є. Ваші відповіді конфіденційні і будуть використані тільки у вигляді статистичних даних.

Таблиця В.1

№	Твердження	Згоден/ Згодна	Не згоден/ Не згодна
1.	У наш час роботу треба обирати радше за зарплатнею, ніж за уподобаннями		
2.	Мені дуже б хотілося стати відомою людиною в цьому житті		
3.	Я хочу багато чого змінити в собі		
4.	Я б хотів(-ла) у майбутньому займатися улюбленою справою, але важливіше заробляти гроші		
5.	Найактуальніше для мене сьогодні – створення сім'ї		
6.	Я завжди чітко планую майбутнє		
7.	Я більше живу сьогоднішнім днем, ніж майбутнім		
8.	Я завжди дивлюся у майбутнє з оптимізмом, і тому мені не складно ставити нові життєві завдання		
9.	Частіше я керую життєвими обставинами, а не вони мною		
10.	Коли я ставлю перед собою завдання, мені ще невідомі шляхи його розв'язання		
11.	Коли виникають перешкоди, я впевнений(-а), що впораюся з проблемою		
12.	Завдання, які я ставлю, зазвичай виключають одне, я змушений(-а) вибирати		
13.	Обставини мого життя суттєво вплинули на те, які життєві завдання я ставлю перед собою		
14.	У разі зміни зовнішньої ситуації я не змінюю своїх завдань		
15.	При постановці завдань я відчуваю, що можу гори звернути		
16.	Буває, що я порушую встановлені правила		
17.	Комфорт і безтурботність – у майбутньому мені більше нічого не треба		
18.	Усі, урешті-решт, прагнуть влади		
19.	Найголовніше життєве завдання людини – стати професіоналом у		



	своїй справі		
20.	Оскільки я не можу всіх зробити щасливими, я повинен(-на) подбати про себе		
21.	Думаю, що головне моє завдання – учитися		
22.	Я більше довіряю плину подій, щасливому збігу обставин, ніж своїм намірам		
23.	Можна не планувати життя далі ніж на рік уперед		
24.	Думаючи про майбутнє, я часто уявляю всілякі неприємності		
25.	Того, що я бачу як своє життєве завдання, я досягну власними силами		
26.	Я завжди уявляю в подробицях, як буду рухатися до бажаного результату		
27.	Переді мною постає стільки життєвих труднощів, що подолати їх усі просто неможливо		
28.	Іноді мої життєві завдання суперечать одне одному, і я не можу здійснити все		
29.	Не думаю, що життєві завдання визначаються обставинами мого життя		
30.	Я легко переключаюся з одного життєвого завдання на інше		
31.	Нові завдання мене більше бентежать, аніж мобілізують		
32.	Я завжди дотримуюся своїх обіцянок		
33.	Головне для мене в майбутньому – це матеріальна забезпеченість		
34.	Досягненням є те, що визнають інші		
35.	Єдине справжнє життєве завдання – це пошук себе, самовдосконалення		
36.	Мені подобається допомагати іншим, коли це не заважає кар'єрі		
37.	Життєвий успіх неможливий без доброго здоров'я		
38.	Час життя обмежений, але мені вдається використовувати його оптимально		
39.	Найголовніше у моєму житті відбудуватиметься протягом найближчих п'яти років		
40.	Мене лякають усілякі несподіванки, що чекають у майбутньому		
41.	Приймаючи життєве рішення, я більше орієнтуюся на “так треба”, “так прийнято”, аніж на “я хочу цього”, “це мені потрібно”		
42.	Я часто не можу вирішувати свої життєві завдання – не маю часу, грошей, інформації, допомоги		
43.	Якщо в моєму житті не вистачає складностей, я їх шукаю		
44.	Усі мої життєві завдання я легко можу розташувати за важливістю		
45.	Мені неважко проаналізувати причини та наслідки своїх життєвих завдань		
46.	Я намагаюся досягти того, що запланував(-ла), навіть у супереч обставинам		
47.	Мені неважко тривалий час бути включеним(-ою) в активну діяльність		
48.	Я ніколи не відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні		
49.	Усі хочуть мати престижні речі		
50.	У житті мало речей, важливіших за успіх		
51.	Я думаю, що впливати на власний розвиток дуже важко		
52.	Покращити світ навіть у чомусь незначному – моє життєве завдання		
53.	Молода людина може поки що не замислюватися серйозно про		

	своє здоров'я		
54.	Життя таке непередбачуване, що не варто його планувати		
55.	У віці моїх батьків я досягну справжнього успіху		
56.	Не варто очікувати від майбутнього чогось особливо хорошого		
57.	У своєму житті я дотримуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку		
58.	Ставлячи перед собою важливе життєве завдання, я знаю, чого хочу досягти в кінцевому підсумку		
59.	У мене не такий сильний характер, щоб проявляти стійкість у складних обставинах		
60.	Я завжди чітко знаю, що для мене головне в житті		
61.	Часто я не враховую далекі наслідки тих життєвих завдань, які ставлю перед собою тепер		
62.	Якщо не буде виходити так, як задумано спочатку, я робитиму це іншим чином		
63.	Я більше люблю спокійний відпочинок, ніж бурхливі розваги		
64.	Непристойні жарти викликають у мене сміх		
65.	Для щастя необхідні гроші		
66.	Між престижною і цікавою роботою я радше оберу престижну		
67.	Життєві труднощі радше перешкоджають моєму розвитку, ніж допомагають		
68.	Більшість завдань у житті вимагають насамперед сумлінної праці, а не творчості		
69.	Спочатку треба стати на ноги, а вже потім думати про все інше		
70.	Я нерідко сам(-а) не знаю, чого хочу і яким чином слід діяти в різних життєвих обставинах		
71.	У мене є завдання, розраховані на все життя		
72.	Я вірю в себе, і тому майбутнє мене не страшить		
73.	Мої життєві успіхи більше залежать від вдалого збігу обставин, ніж від моїх здібностей і зусиль		
74.	Без усебічного аналізу обставин я, як правило, не ставлю важливі для мого майбутнього завдання		
75.	Несподівані зміни на тривалий час вибивають мене з колії		
76.	Мені важко зрозуміти, які життєві завдання для мене важливіші: чи навчання, чи робота, чи дружба, чи сім'я		
77.	Для вирішення життєвого завдання не обов'язково враховувати попередній досвід		
78.	Мені подобається, коли, крім завдання, я отримую план його розв'язання		
79.	На жаль, у мене недостатньо сил та енергії для втілення в життя намічених завдань		
80.	Якщо я не правий, то ніколи не серджуся		
81.	Без друзів я не досягну успіху в житті		
82.	Я планую своє майбутнє до дрібниць, крок за кроком		
83.	У грі я люблю бути переможцем		
84.	Сім'я і діти – це поки що не для мене		
85.	Я зазвичай ставлю перед собою конкретні завдання та намічаю реальні строки їх виконання		
86.	Буває, чиясь необачність викликає у мене сміх		
87.	На першому місці завжди мають бути друзі		

## ДОДАТОК Г

## Відповіді до анкети «Мотиви волонтерської діяльності»

Таблиця Г.1 – Відповіді респондентів

№	Варіанти відповідей	Кількість	%
1. Чому Ви почали займатися волонтерською діяльністю?	1. Безкорислива допомога	54	49.1
	2. Обов'язок	7	6.4
	3. Нові знайомства	4	3.6
	4. Вимушеність через ситуацію війни	45	40.9
2. Ваш досвід волонтерської діяльності	1. До війни	30	27.3
	2. Під час війни	80	72.7
3. Опишіть Ваші основні функції як волонтера?	1. Фізична допомога	64	58.2
	2. Матеріальна допомога	23	20.9
	3. Психологічна допомога	23	20.9
4. Мені подобається волонтерська діяльність як змога знайти..	1. Друзів	15	13.6
	2. Кохану людину	0	0.0
	3. Однодумців	66	60.0
	4. Свій варіант:		0.0
	4.1 Втіху	1	0.9
	4.2 Нічого не шукаю	28	25.5
5. Скільки Ви витрачаєте часу на волонтерську діяльність? (кількість годин на тиждень):	1. менше ніж 5 годин;	105	95.5
	2. 5-10 годин;	3	2.7
	3. понад 11 годин.	2	1.8
6. Скільки часу Ви ще плануєте займатися волонтерською діяльністю?	1. До закінчення війни	17	15.5
	2. Не планується	30	27.3
	3. По можливості все життя	63	57.3
7. Чи схвалюють Вашу волонтерську діяльність сім'я та близькі люди?	1. Так	104	94.5
	2. Ні	6	5.5

8. Чи є серед вашого оточення учасники бойових дій?	1. Так	73	66.4
	2. Ні	37	33.6
9. Наскільки сильно ви відчуваєте підтримку вашої діяльності оточуючими сьогодні?	0. перешкоджають мені у реалізації цього прагнення;	5	4.5
	1. трохи перешкоджають мені у реалізації цього прагнення	0	0.0
	2. не підтримують мене і не перешкоджають мені у реалізації цього прагнення;	11	10.0
	3. трохи підтримують мене у реалізації цього прагнення;	20	18.2
	4. підтримують мене у реалізації цього прагнення;	33	30.0
	5. повністю підтримують мене у реалізації цього прагнення	41	37.3
10. Що, на вашу думку, є основним мотивом для здійснення добровільної діяльності ?	1. Бажання заявити про себе	3	2.7
	2. Потреба допомагати людям	92	83.6
	3. Значимість і престиж	0	0.0
	4. Достатня кількість вільного часу	15	13.6
11. Оцініть кожен із запропонованих мотивів.  11.1. Хочу приносити користь	1 - зовсім не важливо;	5	4.5
	2 - майже не важливо;	11	10.0
	3 - відносно важливо;	24	21.8
	4 - безперечно важливо;	34	30.9
	5 - дуже важливо;	36	32.7
11.2. Хочу відплатити людям добром за добро	1 - зовсім не важливо;	5	4.5
	2 - майже не важливо;	2	1.8
	3 - відносно важливо;	56	50.9
	4 - безперечно важливо;	29	26.4
	5 - дуже важливо;	18	16.4
11.3. Для власного задоволення	1 - зовсім не важливо;	5	4.5
	2 - майже не важливо;	6	5.5
	3 - відносно важливо;	40	36.4
	4 - безперечно важливо;	42	38.2
	5 - дуже важливо;	17	15.5
11.4. Хочу вирішити проблему, що хвилює мене	1 - зовсім не важливо;	5	4.5
	2 - майже не важливо;	18	16.4

особисто	3 - відносно важливо;	27	24.5
	4 - безперечно важливо;	48	43.6
	5 - дуже важливо;	13	11.8
11.5. Хочу отримати новий досвід чи знання	1 - зовсім не важливо;	6	5.5
	2 - майже не важливо;	0	0.0
	3 - відносно важливо;	31	28.2
	4 - безперечно важливо;	32	29.1
	5 - дуже важливо;	42	38.2
11.6. Хочу мати якусь заняття	1 - зовсім не важливо;	12	10.9
	2 - майже не важливо;	15	13.6
	3 - відносно важливо;	39	35.5
	4 - безперечно важливо;	34	30.9
	5 - дуже важливо;	10	9.1
11.7. Хочу познайомитися з новими людьми	1 - зовсім не важливо;	9	8.2
	2 - майже не важливо;	26	23.6
	3 - відносно важливо;	45	40.9
	4 - безперечно важливо;	11	10.0
	5 - дуже важливо;	19	17.3
11.8. Хочу підвищити свою самооцінку	1 - зовсім не важливо;	41	37.3
	2 - майже не важливо;	9	8.2
	3 - відносно важливо;	38	34.5
	4 - безперечно важливо;	7	6.4
	5 - дуже важливо;	15	13.6
11.9. Хочу самореалізуватися	1 - зовсім не важливо;	14	12.7
	2 - майже не важливо;	16	14.5
	3 - відносно важливо;	23	20.9
	4 - безперечно важливо;	31	28.2
	5 - дуже важливо;	26	23.6
11.10. Хочу отримати повагу та визнання оточуючих	1 - зовсім не важливо;	15	13.6
	2 - майже не важливо;	22	20.0
	3 - відносно важливо;	41	37.3

	4 - безперечно важливо;	26	23.6
	5 - дуже важливо;	6	5.5
11.11. Не можу дивитися байдуже на страждання інших	1 - зовсім не важливо;	11	10.0
	2 - майже не важливо;	9	8.2
	3 - відносно важливо;	18	16.4
	4 - безперечно важливо;	39	35.5
	5 - дуже важливо;	33	30.0
11.12. Тому що друзі (знайомі, родичі) беруть участь	1 - зовсім не важливо;	29	26.4
	2 - майже не важливо;	25	22.7
	3 - відносно важливо;	34	30.9
	4 - безперечно важливо;	5	4.5
	5 - дуже важливо;	17	15.5
12. Чи Ви є вимушено переміщеною особою?	1. Так	8	7.3
	2. Ні	102	92.7
13. Ваша спеціальність	1. Філологія	42	38.2
	2. Психологія	32	29.1
	3. Прикладна математика	5	4.5
	4. Прикладна лінгвістика	8	7.3
	5. Іноземні мови	23	20.9
14. Ваш вік	17	44	40.0
	18	10	9.1
	19	17	15.5
	20	14	12.7
	21	10	9.1
	22	6	5.5
	23	5	4.5
	24	4	3.6
15. Стать	1. Чоловіча	7	6.4
	2. Жіноча	103	93.6