

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра практичної психології

«ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ ОСОБИСТОСТІ ВОЛОНТЕРА»

кваліфікаційна робота
здобувачки вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
Тетяни КОТЕЛЬКО
4 курсу заочної форми навчання
спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»

Науковий керівник:
Старший викладач кафедри
практичної психології
Наталія КАЛЬКА

Рецензент:
доцент кафедри теоретичної
психології,
кандидат психологічних наук
Олена ВАВРИНІВ

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
« ____ » _____ 2024 р., протокол № ____
Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології
доктор психологічних наук, доцент
_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів
2024

Котелько Т. Психологічний профіль особистості волонтера

У теоретичному дослідженні подано характеристику основних мотивів та структури волонтерської діяльності. Описано типові особистісні характеристики волонтерів та визначено особливості структури їхньої особистості. Наведено основні типології волонтерів у психологічній літературі.

Емпіричне дослідження дало змогу з'ясувати особливості мотивації до волонтерства у сучасних реаліях, домінуючі базові установки та типові особистісні характеристики. Шляхом порівняльного та кореляційного визначено взаємозв'язки між особистісними якостями, мотивацією до волонтерства та установками.

Ключові слова: волонтерська діяльність, альтруїзм, волонтер, соціальна активність, самореалізація.

Kotelko T. Psychological profile of the personality of the volunteer

The theoretical research describes the main motives and structure of volunteering. Typical personal characteristics of volunteers are described and features of their personality structure are determined. The main typologies of volunteers in the psychological literature are presented.

Empirical research made it possible to find out the features of motivation for volunteering in modern realities, dominant basic attitudes and typical personal characteristics. Relationships between personal qualities, motivation for volunteering, and attitudes were determined by means of comparative and correlational methods.

Keywords: volunteer activity, altruism, volunteer, social activity, self-realization.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ ВОЛОНТЕРА.....	6
1.1. Волонтерська діяльність як шлях самореалізації особистості.....	6
1.2. Структурні компоненти особистості волонтера.....	8
1.3. Основні підходи до типології волонтерів та їхня характеристика....	12
Висновки до Розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ВОЛОНТЕРА.....	23
2.1. Характеристика вибірки та методик емпіричного дослідження	23
2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження:.....	27
2.2.1. Результати порівняльного аналізу.....	27
2.2.2. Кореляційний аналіз результатів	37
Висновки до Розділу 2.....	40
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	44
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Воєнний конфлікт України із росією дав черговий поштовх до потужного волонтерського руху: можна помітити, що волонтерство стало практично мейнстрімом. Проте особистість волонтера безперечно характеризується своєю структурою специфікою діяльності та мотивацією. Хоча побутово цей термін вживається у різних варіантах, оскільки чіткого юридичного визначення немає. Зазвичай, волонтерами називають людей, що надають безоплатні послуги одній людині або ж групі в різних соціальних сферах життя.

Най масштабніші дослідження волонтерського руху та особливостей особистості волонтера у вітчизняній психології викладені у наукових працях О. Безпалько, Р. Вайноли, А. Капської, О. Карпенко, Н. Комарової, Т. Лях, Л. Міщик, І. Середи, В. Сокурєнко, О. Стецькова, О. Яременко та ін.

Так, І. Серєда у своїх дослідженнях виділила такі особливості особистості волонтера, як співпереживання, емпатію, альтруїзм, відповідальність, організованість та комунікабельність.

В. Сокурєнко звернула увагу на такі особистісні прояви у волонтерів, як соціальна активність, цінність соціальної допомоги, цінність інноваційності.

Д Тригуб виокремила наступні особистісні характеристики, альтруїзм, громадську активність, організованість та відповідальність, а також комунікабельність.

Тому часто діяльність волонтера більшість науковців розглядають з позиції альтруїстичної та про соціальної поведінки, що базується на обов'язку та співчуття. Тому людина з почуттям морального обов'язку схильна до альтруїстичних вчинків заради морального задоволення, зростання самоповаги, гордості, самоцінності і при цьому може ставитися до об'єкта допомоги по-різному. Тому такий тип особистості волонтера здебільшого орієнтований на підвищення соціального статусу, отримання

на город і його діяльність часто носить прагматичний характер, хоча по замовчуванню вважається волонтерською.

Також тип волонтерів з високим рівнем морального обов'язку мають значний рівень відповідальності, тому вони орієнтуються на надання допомоги іншим і стають волонтерами. Часто такі особистості з високим рівнем емпатійності, що призводить до ідентифікаційно-емпатійного злиття, ототожнення з іншими мають потребу у про соціальних діях, що виражається саме через волонтерство. Але їхні альтруїстичні прояви нестійкі і вкрай різноманітні.

Варто підкреслити, що у своїй діяльності волонтери опираються на внутрішні і на зовнішні мотиви, серед яких основними є прагнення допомагати іншим, бажання отримати від цього внутрішнє задоволення, потреба бути соціально корисним, сприяти змінам у суспільстві, «творити добро» і реалізувати свій моральний обов'язок стосовно інших.

Метою роботи є теоретичне та обґрунтування та емпіричне дослідження психологічних особливостей та характеристик особистості волонтера.

Об'єкт дослідження: особистість волонтера.

Предмет дослідження є психологічні характеристики особистості волонтера.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз особливостей формування особистості у зрізі волонтерської діяльності;
2. Визначити та обґрунтувати мотивацію волонтерської діяльності та особливості формування особистості волонтера.
3. Описати основні типології волонтерів та їх психологічні особливості.
4. Емпірично дослідити особистісні прояви та характеріологічні особливості особистості волонтера.

Теоретико-методологічна основа дослідження є сучасні дослідження волонтерської діяльності та особистості волонтера висвітлені

у наукових працях О. Безпалько, Р. Вайноли, А. Капської, О. Карпенко, Н. Комарової, Т. Лях, О. Стецькова, О. Яременко

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукової літератури (узагальнення, абстрагування, дедукція, індукція) та емпіричні методи (психодіагностичні методики) та математичні методи обробки даних.

Теоретичне значення дослідження полягає розширенні знань та підходів щодо трактування структури особистості та особливостей прояву у осіб, що займаються волонтерською діяльністю

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використанні для організації соціально-психологічного супроводу формування самоповаги здобувача вищої освіти в умовах освітнього простору.

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ ВОЛОНТЕРА

1.1. Волонтерська діяльність як шлях самореалізації особистості

Волонтерська діяльність може розглядатися через призму двох моделей: моделі особистої вигоди та моделі суспільних благ. Згідно з першою моделлю, існують два фактори, які обґрунтовують витрати волонтерів, зокрема ресурсні та тимчасові:

- волонтери мають змогу здобути освіту, встановити корисні контакти або набути важливих навичок, які в перспективі сформують особистісний капітал (інвестиційна модель);
- волонтери отримують емоційну вигоду у процесі здійснення волонтерської діяльності (модель споживання) [14].

Друга модель базується виключно на альтруїзмі волонтерської діяльності. Волонтер готовий жертвувати особистим часом заради задоволення потреб інших [15].

Вважається, що волонтерську діяльність часом визначають соціально-культурні норми і традиції і для волонтерів важливими орієнтирами виступають людські моральні цінності, які здебільшого є світськими.

Р. Інглхарт запропонував теорію міжгенераційних ціннісних змін. Дослідник виявив у розвинених країнах тенденцію переходу від «цінностей виживання» до «цінностей самовираження». Він стверджує, що «ці зміни у ціннісній сфері людей побічно ведуть до зміни умов їхнього життя. Цінності виступають своєрідним каталізатором у процесі зміни переконань людей, зміни характеру волонтерської діяльності, в якій вони можуть бути задіяні» [17, с. 9].

Однією з головних рис волонтерської діяльності є її нерегулярність.

Часто волонтерська робота реалізується епізодично.. Цьому новому типу волонтерства властива егоїстична мотивація і слабка прихильність до будь-яких організацій» [18, с. 232]. У суспільстві назріла необхідність створення умов для професіоналізації фахівців «третього сектору» економіки, зокрема шляхом впровадження професійного підходу до його планування, організації та управління, а також з урахуванням вікових та соціально-демографічних характеристик волонтерів.

Найчастіше у рамках волонтерської діяльності вивчається структура та ієрархія її мотивів, ціннісні орієнтації волонтерів, їхня особистісна спрямованість, сприйняття, досвід та організаційні зобов'язання [9].

Багато дослідників зазначають, що важливими компонентом волонтерської діяльності є психологічна готовність людини до її виконання, яка полягає в спрямованості на діяльність, що базується на окремих потребах та мотивах.

Важливо, що майбутній волонтер був готовим до різних видів діяльності, а його психологічна готовність повинна першочергово включати в себе сформованість усвідомленої мотивації до добровільної діяльності наявність смислоутворюючих мотивів у роботі волонтера.

Стан психологічної готовності до волонтерської діяльності особистості передбачає наявність таких особистісних характеристик, як бажання досягати результатів та успішно виконувати роботу, інтерес до діяльності, стрімке досягнення успіху, бажання позитивної саомпрезентації.

Щодо пізнавального компоненту то тут важливим є розуміння обов'язків, вміння розв'язувати завдання, оцінка значущості, бажання отримувати результат шляхом виконання завдань. Емоційна складова включає в себе почуття професійної та соціальної відповідальності, натхнення, емпатійність), вольова складова полягає у зданості мобілізувати власні сили та вміння долати сумніви та страхи, а поведінкова – готовність реагувати на специфічні дії.

Також додатково готовність до волонтерської діяльності забезпечується позитивним ставленням до інших, бажання надавати допомогу, володіння належним рівнем комунікабельності, стресостійкості та толерантності і в той же час необхідним рівнем активності, ініціативності, стійкості, цілеспрямованості та емоційного відгуку.

1.2. Структурні компоненти особистості волонтера

Волонтерська діяльність відрізняється від інших видів діяльності тим, що не висуває високих вимог до професійної підготовки людини чи наявності досвіду, проте потребує особливих особистісних якостей.

Волонтер повинен мати певні вміння та навички, зокрема такі, як вміння визначати потреби людей і бути готовим надавати різні види допомоги тим, хто опинився в кризовій ситуації, не допускаючи емоційного вигорання. Щоб розкрити сутність волонтерської діяльності, необхідно звернути увагу на те, як її сприймають самі волонтери.

Так, більшість волонтерів розглядають добровольчу діяльність як «позитивне явище у своєму житті, що сприяє процесу їх самореалізації; не визначають для себе тимчасових обмежень для здійснення волонтерської діяльності, оцінюючи її, наприклад, як перспективну чи не перспективну» [3, с. 50]. Сама собою волонтерська діяльність виступає як «діяльність заради діяльності», тобто не оцінюється ними з точки зору труднощів, небезпеки або можливої матеріальної вигоди.

Незважаючи на це, що волонтерство не висуває високих вимог до професійної підготовки, важливими є саме особливості особистості, тому що часто поставлені завдання необхідно виконувати в екстремальних умовах або в ситуаціях з обмеженим часом прийняття рішень. Відповідність таким критеріям сприяє ефективному та результативному виконанню завдань і, як наслідок, досягненню мети.

Т. Лях пропонує перелік якостей особистості потенційного волонтера, необхідних для ефективного виконання завдань, серед них:

- психолого-педагогічна компетентність, що включає у собі відповідальність і саме дисципліну;
- зацікавленість у реалізації волонтерської діяльності та у позитивних результатах роботи;
- ціннісна основа діяльності, що складається з таких цінностей, як гуманність, справедливість, конфіденційність, безкорисливість та чесність;
- диференційоване застосування комунікативних навичок;
- наявність рис особистості, які викликають довіру з боку осіб, які приймають допомогу [4, с. 38].

Також більшість науковців підкреслюють, що серед особистісних якостей для волонтера необхідними є організаторські та комунікативні навички, альтруїзм, відкритість новому досвіду, доброзичливість, навички міжособистісної взаємодії та вміння працювати в команді [1; 6].

Перелік особистісних якостей варіюється в різних дослідників, проте варто відзначити, що за своєю суттю вимоги, що пред'являються до волонтерів, багато в чому схожі.

Часто в науковій літературі зустрічається модель волонтерської діяльності в рамках неадаптивної теорії особистості, що використовує полісистемний підхід.

Полісистемний підхід розглядає волонтерську діяльність як цілісну та системну освіту, а процес її становлення – як психолого-педагогічний процес, завдяки якому формується ціннісно-сміслова, духовно-моральна та комунікативно-регуляторна сфери особистості [5]. Це дозволяє виділити складові волонтерської діяльності, виявивши їх особливості, а також розкрити зміст факторів, які впливають на неї. До запропонованої моделі волонтерської діяльності вносять:

- ресурсний компонент (особистісні якості, які сприяють включенню до волонтерської діяльності);
- смисловий компонент (розкриває необхідність здійснення волонтерської діяльності);
- зовнішній компонент (як зовнішній стимул, навколо якого здійснюється волонтерська діяльність) [6].

Найчастіше у науковій літературі описують мотивацію волонтерської діяльності. Вона наочно представляється через модель прийняття морального рішення Шварца (Norm Activation Model), згідно з якою потенційний волонтер приймає рішення, керуючись такими трьома аспектами:

- усвідомлення наслідків своєї діяльності (до чого вона призведе);
- ступінь власної відповідальності за діяльність та за її наслідки;
- моральні норми, що домінують у суспільстві, і ті з них, які волонтер обрав як власні [7].

Перевагою цієї моделі є те, що вона враховує особистісні характеристики волонтерів. Простежується зв'язок між прийнятими людиною соціальними нормами та здійсненням допомоги. Домінуючим є мотив морального зобов'язання, який активізується засвоєними соціальними нормами. Якщо ніщо не перешкоджає усвідомленню наслідків діяльності та прийняттю відповідальності за рішення, то описана поведінка зберігається [9].

Мотиви волонтерської діяльності у кризові періоди та у мирний час можуть відрізнятися. Так, у ситуації кризи провідним мотивом є збереження безпеки своєї сім'ї та свого суспільства як середовища для життя. У мирний час мотивація переважно є безкорисливою. Проте закордонні дослідники зазначають, що волонтерство може мотивуватися навіть особистим інтересом. Як особистий інтерес може виступати, наприклад, самоактуалізація особистості.

Американські вчені М. Снайдер та О. Омото поділяють мотиви волонтерської діяльності на дві групи. Першу групу складають мотиви морального чи релігійного обов'язку за допомогою інших. Автори називають людей із подібною мотивацією альтруїстами. До другої групи дослідники відносять мотиви, пов'язані з отриманням власної вигоди (ними керуються егоцентристи). Вчені зазначають, що ці мотиви не виключають один одного, проте завжди є провідний мотив [10].

Деякі психологи схильні категоризувати мотиви волонтерської діяльності залежно від віку, статусу волонтерів, особливостей включення до цієї діяльності. Так, вважається, що у молодих волонтерів переважаючими є мотиви особистісного зростання та розширення соціальних контактів, у середньому віці – самореалізація, а для осіб старшого віку основна мотивація зосереджується на прояві співчуття та милосердя. Таким чином, волонтерська діяльність може бути детермінована не одним, а кількома мотивами [12, с. 41].

У сучасних зарубіжних дослідженнях все частіше простежується тенденція до дослідження волонтерської діяльності в контексті раціональності та прагматизму, коли альтруїстичні мотиви тісно пов'язані з егоїстичними мотивами та взаємно доповнюються.

Мотиваційною підставою участі у волонтерському русі в цьому випадку є насамперед відчуття відповідальності та прагнення до соціального визнання та самореалізації через участь у престижній та соціально схвалюваній діяльності. Дослідники роблять висновок, що таке поєднання основних мотивів з урахуванням соціально-мобілізаційного потенціалу волонтерства робить його перспективним у контексті пошуку та залучення соціальних ресурсів та розвитку волонтерського руху.

1.3.Основні підходи до типології волонтерів та їхня характеристика

Волонтерство є складним і багатогранним явищем, тому існує багато різних підходів до його типологізації. Найбільш поширеними є такі класифікаційні ознаки за критерієм мотивації, де виокремлюють:

- Альтруїстів– волонтери, які допомагають іншим безкорисливо, з бажанням зробити світ кращим.
- Кар'єристів – волонтери, які використовують волонтерську діяльність для розвитку своїх професійних навичок і отримання досвіду.
- Соціальних активістів– волонтери, які займаються волонтерською діяльністю з метою просування певних соціальних змін.

За критерієм тривалості виокремлюють постійних волонтерів, тобто тих, які регулярно беруть участь у волонтерській діяльності протягом тривалого часу; періодичних волонтерів, які беруть участь у волонтерській діяльності періодично, наприклад, кілька разів на рік та одноразові волонтерів, які беруть участь у волонтерській діяльності одноразово.

Відповідно до сфери діяльності можна виокремити:

- соціальних волонтерів, які працюють у соціальній сфері, наприклад, допомагають людям з інвалідністю, бездомним, сиротам тощо;
- екологічних волонтерів, які працюють у сфері охорони навколишнього середовища, наприклад, очищають пляжі, ліси, беруть участь у рециклінгу тощо.
- освітні волонтерів, які працюють у сфері освіти, наприклад, допомагають дітям, які не можуть відвідувати школу, проводять заняття з дітьми тощо.
- медичних волонтерів, які працюють у сфері охорони здоров'я, наприклад, допомагають у лікарнях, поліклініках, будинках для людей похилого віку тощо.

- культурних волонтерів, які працюють у сфері культури, наприклад, допомагають у музеях, театрах, бібліотеках тощо.
- За критерієм рівня кваліфікації можна виокремити професіоналів (волонтери, які мають професійну освіту та досвід у певній галузі) та непрофесіоналів (волонтери, які не мають професійної освіти та досвіду у певній галузі).

Також можна знайти комбіновані типології волонтерів, наприклад:

- Постійні соціальні волонтери – це особи, які регулярно беруть участь у волонтерській діяльності у соціальній сфері.
- Періодичні екологічні волонтери – це особи, які беруть участь у волонтерській діяльності у сфері охорони навколишнього середовища періодично, наприклад, кілька разів на рік.
- Одноразові освітні волонтери – це особи, які беруть участь у волонтерській діяльності у сфері освіти одноразово, наприклад, під час літніх канікул.

Якщо описувати типологію волонтерів, то найпоширеніший тип є альтруїсти. Вони допомагають іншим безкорисливо, з бажанням зробити світ кращим. Альтруїсти часто мотивовані власними цінностями, наприклад, співчуттям, милосердям, справедливістю. Вони відчують задоволення від того, що допомагають іншим, і не очікують нічого натомість.

Волонтери-кар'єристи, як правило, використовують волонтерську діяльність для розвитку своїх професійних навичок і отримання досвіду. Кар'єристи часто мотивовані прагненням до успіху і кар'єрного зростання. Вони вважають, що волонтерство може допомогти їм отримати нові навички, які будуть корисні в їхній професійній кар'єрі.

Соціальні активісти займаються волонтерською діяльністю з метою просування певних соціальних змін. Соціальні активісти часто мотивовані власними ідеями та переконаннями. Вони вважають, що волонтерство може допомогти їм змінити світ на краще.

Постійні волонтери регулярно беруть участь у волонтерській діяльності протягом тривалого часу. Постійні волонтери часто є частиною волонтерської організації або групи. Вони беруть на себе довгострокові зобов'язання і віддані своїй волонтерській діяльності.

Періодичні волонтери беруть участь у волонтерській діяльності періодично, наприклад, кілька разів на рік. Періодичні волонтери часто допомагають у конкретних проектах або заходах. Вони можуть бути залучені до волонтерської діяльності на короткий термін, наприклад, під час літніх канікул або в період відпустки.

Одноразові волонтери часто допомагають у конкретних проектах або заходах. Вони можуть бути залучені до волонтерської діяльності на короткий термін, наприклад, під час одного дня або тижня.

Соціальні волонтери працюють у соціальній сфері, наприклад, допомагають людям з інвалідністю, бездомним, сиротам тощо. Соціальні волонтери часто працюють з людьми, які потребують допомоги. Вони можуть надавати соціальну підтримку, допомогу повсякденному життю, освіту тощо.

Екологічні волонтери працюють у сфері охорони навколишнього середовища, наприклад, очищають пляжі, ліси, беруть участь у рециклінгу тощо. Екологічні волонтери часто працюють з природою та навколишнім середовищем. Вони можуть очищати територію, проводити заходи з охорони навколишнього середовища тощо.

Освітні волонтери працюють у сфері освіти, наприклад, допомагають дітям, які не можуть відвідувати школу, проводять заняття з дітьми тощо. Освітні волонтери часто працюють з дітьми та молоддю. Вони можуть допомагати дітям у навчанні, проводити заняття з додаткових предметів тощо.

Медичні волонтери працюють у сфері охорони здоров'я, наприклад, допомагають у лікарнях, поліклініках, будинках для людей похилого віку тощо. Медичні волонтери часто працюють з людьми, які потребують

медичної допомоги. Вони можуть допомагати медичному персоналу, проводити догляд за пацієнтами тощо.

Культурні волонтери працюють у сфері культури, наприклад, допомагають у музеях, театрах, бібліотеках тощо. Культурні волонтери часто працюють з культурними цінностями та традиціями. Вони можуть допомагати в організації заходів, провадити освітні програми тощо.

Основна важлива вимога до особистості волонтера це відповідальність та мотивованість. Оскільки, волонтерство - це не просто спосіб провести час, а це можливість допомогти іншим і зробити світ кращим.

У класифікаціях зарубіжних науковців С. Маккарлі та Р. Лінч описуючи довгострокових волонтерів, звертає увагу на те, отакі особи приділяють волонтерству значну частину свого життя, віддають багато енергії, тому для це важлива і необхідна частина життя, завдяки якій вони відчують його повноту. Для таких волонтерів властива повна самовідданість справі чи організації. Вона активно включаються в роботу і хочуть виконати її із максимальною користю. Основна мотивація їхньої волонтерської діяльності «приєднання» і «досягнення», що допомагає максимально себе проявити у справі.

Короткострокові волонтери зосереджені на волонтерській діяльності з конкретною метою або ж для отриманні конкретного досвіду. Такий тип волонтерів може досить ефективно поширювати інформацію та залучати до волонтерства інших.

К. Наваратнам, дослідник Центру розвитку волонтерства (США) виокремлює два типи волонтерів, а саме:

- Традиційні волонтери, що мають сильну прихильність до організації чи справи, «горять» нею.
- Нерегулярні волонтери включені у волонтерські діяльність виключно із особистісних прагматичних мотивів.

Кожен із цих типів волонтерів виконує свою важливу роль: традиційні волонтери сприяють стабільності та підтримці волонтерських організацій, а нерегулярні допомагають вирішувати конкретні завдання і поширювати інформацію про волонтерство.

У своїх наукових дослідженнях він поділяє волонтерів на такі групи:

- постійні волонтери – беруть участь у волонтерських програмах і виконують різні завдання на постійній основі;
- тимчасові волонтери – включені у волонтерську діяльність лише, коли їм цікаво;
- сезонні волонтери – особи, що залучені у волонтерську діяльність в певний період в рамках програм, що відповідають їхнім інтересам.

К. Наваратнам вважає, що волонтерів можна поділити ролями в організації, тому також поділяє волонтерів за ролями, рівнем зайнятості, плануванням та менеджментом.

Канадські дослідники у своїх класифікаціях виокремлюють волонтерів-менеджерів, волонтерів-помічників, волонтерів прямої допомоги. Так, волонтери – менеджери допомагають у роботі громади, проведенні різноманітних зборів. Зазвичай, вони працюють один раз тиждень. Волонтери –помічники сприяють залученню коштів в організації, проведенні рекламних компаній, виступають керівниками волонтерських програм. Волонтери прямої допомоги працюють безпосередньо з клієнтами, вони хочуть надавати безпосередню волонтерську допомогу.

Також виокремлюють волонтерів, що здійснюють соціальне обслуговування, захист громадянських прав, волонтери з керівною діяльністю, волонтери, що займаються самодопомогою.

За деякими класифікаціями доречно виокремити такі типи волонтерів:

- волонтери, залучені до проектної та програмної діяльності;
- волонтери підтримки, що включені в офісну та адміністративну роботу;

- волонтери-фандрайзери, що беруть участь у зборі благодійних пожертв;
- волонтери, що входять у ради правління, комітети правління, експертні ради,
- волонтери-менеджери, що допомагають у здійсненні управління [8].

Також типи волонтерів можна виокремити за вибором волонтерської діяльності, а саме: вільний вибір, відносно вільний (запрошення колег, друзів); вимушений вибір (альтернатива відбування покарання); за характером стосунків між волонтером та організацією (формальні або неформальні); за спрямованістю на цільову аудиторію

У Програмі "Волонтери ООН" виділяють такі основні типи волонтерства за сферою діяльності:

- громадські ініціативи - діяльність, спрямована на розвиток громадянського суспільства, захист прав людини, соціальну справедливість тощо;
- культура та спорт - діяльність, спрямована на розвиток культури, мистецтва, фізичної культури та спорту;
- освіта - діяльність, спрямована на надання освітніх послуг, підтримку освітніх ініціатив тощо;
- подолання наслідків стихійних лих і катастроф - діяльність, спрямована на надання допомоги постраждалим від стихійних лих і катастроф;
- захист довкілля - діяльність, спрямована на захист навколишнього середовища;
- гендер - діяльність, спрямована на забезпечення гендерної рівності;
- державне управління - діяльність, спрямована на сприяння розвитку державного управління;
- профілактика ВІЛ/СНІДу - діяльність, спрямована на запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу;
- сприяння громадському здоров'ю - діяльність, спрямована на забезпечення громадського здоров'я;

- бездоглядність, безпритульність - діяльність, спрямована на допомогу бездоглядним і безпритульним дітям, людям;
- права людини - діяльність, спрямована на захист прав людини;
- інформаційно-комунікаційні технології - діяльність, спрямована на використання інформаційно-комунікаційних технологій для вирішення суспільних проблем;
- миротворча діяльність - діяльність, спрямована на сприяння миру і примиренню;
- бідність - діяльність, спрямована на боротьбу з бідністю;
- приватний сектор - діяльність, спрямована на співпрацю з приватним сектором для вирішення суспільних проблем;
- сексуальність - діяльність, спрямована на забезпечення сексуального здоров'я та прав людини;
- соціально-педагогічна підтримка дітей, людей з особливими потребами - діяльність, спрямована на надання соціальної та педагогічної підтримки дітям, людям з особливими потребами;
- молодіжне лідерство - діяльність, спрямована на розвиток молодіжного лідерства;
- соціальний захист та підтримка біженців і переселенців - діяльність, спрямована на надання соціальної підтримки біженцям і переселенцям [22].

За цільовою групою діяльності волонтерство може бути спрямоване на групи дітей, молоді, людей похилого віку, малозабезпечених осіб, мігрантів, біженців, людей з особливими потребами,

Крім того, у різних міжнародних організаціях виділяють такі додаткові види волонтерства:

- адвокація (просування інтересів) - діяльність, спрямована на сприяння реалізації певних інтересів;
- корпоративне волонтерство - діяльність, спрямована на співпрацю з підприємствами та організаціями для вирішення суспільних проблем;

- розвиток інфраструктури - діяльність, спрямована на розвиток інфраструктури;
- менеджмент - діяльність, спрямована на управління волонтерськими проектами;
- Internet-волонтерство - діяльність, спрямована на надання різноманітних послуг дистанційно, за допомогою Інтернету;
- політика - діяльність, спрямована на участь у політичному житті суспільства;
- проведення досліджень - діяльність, спрямована на проведення досліджень у суспільно важливих сферах.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій призвів до появи нових видів волонтерства, таких як on-line чи “віртуальне” волонтерство - діяльність, спрямована на надання різноманітних послуг дистанційно, за допомогою Інтернету;

В Україні перші спроби класифікації волонтерів були пов’язані зі становленням волонтерського руху в мережі соціальних служб та створенням волонтерських загонів у різноманітних громадських організаціях. Тому першою класифікаційною ознакою волонтерів для багатьох дослідників цього питання є “приналежність до певної організаційної структури”.

Авторський колектив монографії “Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку” за цією класифікаційною ознакою поділяє волонтерів на два типи:

- Волонтерів, які працюють при центрах соціальних служб. Ці волонтери здійснюють свою діяльність у рамках програм і проектів, які реалізуються центрами соціальних служб. Їхня діяльність спрямована на вирішення соціальних проблем, таких як безпритульність, бідність, соціальна ізоляція тощо.
- Волонтерів громадських організацій. Ці волонтери здійснюють свою діяльність у рамках програм і проектів, які реалізуються громадськими

організаціями. Їхня діяльність спрямована на вирішення широкого спектру суспільних проблем, таких як захист прав людини, розвиток громадянського суспільства, екологічна освіта тощо.

Така класифікація є досить узагальненою, оскільки не враховує інших важливих характеристик волонтерства, таких як сфера діяльності, цільова група, мотивація тощо. Однак вона є корисною для розуміння особливостей волонтерського руху в Україні.

Візьмемо до уваги класифікацію І. Ткач, що виділяє такі типи волонтерів:

– Workplace volunteer (за своїм основним місцем роботи) – особи з числа працівників компанії, що працюють волонтерами у вільний від роботи час;

– Retiree volunteers- це особи старшого віку (пенсіонери), що мають сили та бажання працювати, виконувати роботу, корисну для суспільства.

– Alternative sentencing volunteers – волонтерство як альтернатива вироку. Переважно це умовно засуджені громадяни, які відпрацьовують певну кількість годин на користь суспільству.

– Professional volunteers, особи, що є представниками певних професій, яких залучають через професійні асоціації чи спілки.

– Episodic volunteers – це волонтери, що залучені в окремих проектах, працюють нетривалий проміжок часу.

– Transitional volunteers часто особи, які прагнуть змін у житті, тому беруть участь у волонтерських програмах.

– Unemployed volunteers – це переважно особи, які працюють волонтерами задля набуття вмій і навичок і подальшого пошуку оплачуваної роботи.

– Stipended volunteers – це особи, які за свою роботу отримують фінансову винагороду, однак вона не покриває всього трудового внеску [17].

За мотиваційним критерієм також доцільно виокремити такі типи волонтерів, як волонтери, що орієновані на досягнення, волонтери,

орієнтовані на членство в групі, волонтери, що орієнтовані на визнання керівництвом та владою.

У медіапросторі поширена асоціативна класифікація волонтерів, а саме в ній зосереджують увагу на тип волонтер-«плаксивий» (The cantankerous complainer), який постійно скаржиться на неможливість виконання роботи та незадоволення усім; волонтер-цуценя (The puppydog) - це достатньо контактний та дружній волонтер, але непостійний у своїх інтересах, захоплюється різними видами діяльності, не закінчуючи розпочату роботу; волонтер-мрійник (The dreamer) часто незадоволений, має власне бачення вдосконалення діяльності та послуги, однак його ідеї недосяжними або нереальними; волонтер з потребами (The needy):, для якого характерна підвищена комунікабельність і постійне бажання висловитися з приводу проблеми; волонтер-бос (The “boss”) – особа, що перевіряє виконання роботи або прагне досягти корпоративного рішення, займає лідерську позицію, може виконувати роботу самостійно, збирає навколо однодумців; волонтер «мабуть завтра» (The “maybe later”) – особа, що залюбки береться до роботи, але не встигає її виконати у зазначений термін, він завжди розраховує на підтримку та допомогу інших; волонтер «найгірший нічний жах» (the Worst Nightmare)- це особа, яка нездатна працювати на волонтерських засадах і завжди створює проблеми для менеджера волонтерської діяльності [22].

Ця класифікація є умовною, але особливості типів варто враховувати під час залучення осіб до волонтерської діяльності.

Висновки до Розділу 1

Волонтерство є складним і багатогранним явищем, тому існує багато різних підходів до його типологізації. Найбільш поширеними є такі класифікаційні ознаки: за мотивацією (альтруїсти, кар'єристи, соціальні активісти); за тривалістю (постійні, періодичні та одноразові); за сферою діяльності (соціальне волонтерство, екологічне волонтерство, освітнє волонтерство, медичне волонтерство, культурне волонтерство); за рівнем кваліфікації (професіонали та непрофесіонали); за характером стосунків між волонтером та організацією (формальні та неформальні); за спрямованістю на цільову аудиторію (діти, молодь, люди похилого віку, малозабезпечені особи, мігранти, біженці, люди з особливими потребами)

Важливою характеристикою волонтерів є їхні особистісні якості, які сприяють ефективному виконанню волонтерської діяльності. До таких якостей належать відповідальність, мотивованість, організаторські та комунікативні навички, альтруїзм, вміння працювати в команді

Волонтерство є важливим чинником суспільного розвитку. Воно сприяє вирішенню соціальних проблем, розвитку громадянського суспільства, підвищенню рівня соціальної активності населення.

Волонтерство також має важливе значення для особистісного розвитку волонтерів. Воно допомагає їм розвивати такі якості, як самостійність, ініціативність, відповідальність, комунікативні навички, вміння працювати в команді, емпатію, толерантність.

Волонтерство може стати для людини джерелом позитивних емоцій, натхнення та самореалізації. Воно допомагає людям відчувати себе корисними та потрібними, внести свій внесок у розвиток суспільства.

Отже, волонтерство є важливим чинником суспільного розвитку та особистісного зростання. Воно сприяє підвищенню рівня добробуту суспільства та якості життя людей.

РОЗДІЛ II.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ВОЛОНТЕРА

2.1. Характеристика вибірки та методик емпіричного дослідження

У дослідженні взяло участь 53 особи, що включені у волонтерську діяльність. Серед досліджуваних 25 осіб жіночої статі, а 28 – чоловічої статі. Вік досліджуваних від 20 до 50 років. Окрім волонтерської діяльності досліджувані включені у професійну та навчальну діяльність вибірки (10 – студентів, 20 – представники бізнесу, 23 – інші професії).

Дослідження проводилося у листопаді-грудні 2023 року.

Досліджуваним запропоновано дати відповіді на запитання наступних психодіагностичних методик:

1. Опитувальник мотивації до волонтерства (VMI).
2. Методика «Велика п'ятірка» (OCEAN).
3. Шкала базових переконань (WAS).
4. Методика визначення установок у соціально-потребнісній сфері.

Опитувальник мотивації до волонтерства (VMI) - це інструмент, який використовується для вимірювання мотивації людей до волонтерської діяльності. Він складається з 32 пунктів, які поділені на п'ять шкал:

- Соціальна відповідальність (SO): мотивація до волонтерства, яка базується на вірі в те, що кожен має відповідальність допомагати іншим.
- Особистісне зростання (PG): мотивація до волонтерства, яка базується на вірі в те, що волонтерство може допомогти людям розвиватися як особистості.
- Взаємодія з іншими (IW): мотивація до волонтерства, яка базується на вірі в те, що волонтерство може допомогти людям взаємодіяти з іншими та створювати соціальні зв'язки.

- Задоволення від допомоги (PH): мотивація до волонтерства, яка базується на вірі в те, що волонтерство може приносити задоволення від допомоги іншим.
- Задоволення від діяльності (PD): мотивація до волонтерства, яка базується на вірі в те, що волонтерство може приносити задоволення від самої діяльності.

Методика «Велика п'ятірка» (OCEAN) – це модель особистості, яка описує п'ять основних рис особистості, серед яких:

- Екстраверсія (Extraversion) – схильність до соціальної активності, спілкування з іншими людьми та прагнення до нових вражень.
- Нейротизм (Neuroticism) – схильність до негативних емоцій, таких як тривога, депресія та гнів.
- Відкритість досвіду (Openness to experience) – схильність до нових і незнайомих досвідів, творчості та інновацій.
- Сумлінність (Conscientiousness) – схильність до дисциплінованості, організації та прагнення до досягнення цілей.
- Приємність (Agreeableness) – схильність до співпраці, доброти та розуміння інших людей.

Шкала базових переконань (WAS) – це опитувальник, який використовується для оцінки базових переконань особистості. Базові переконання – це стійкі уявлення людини про світ і себе, які впливають на її мислення, емоційні стани і поведінку. Шкала WAS складається з 45 пунктів, які оцінюють три основні категорії базових переконань:

- Безпека: впевненість у тому, що світ є безпечним і справедливим місцем.
- Цілісність: впевненість у тому, що людина є цінною і гідним поваги.
- Контроль: впевненість у тому, що людина може контролювати своє життя.

Шкала 1. Прихильність світу (BW, benevolence of world). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що світ є безпечним і доброзичливим місцем. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що світ є заповнений добрими людьми, які хочуть допомагати іншим. Вони також

вважають, що світ є справедливим місцем, де люди отримують те, що заслуговують.

Шкала 2. Доброта людей (BP, benevolence of people). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що інші люди є доброзичливими і гідними довіри. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що інші люди готові допомогти їм, коли це необхідно. Вони також вважають, що інші люди не будуть використовувати їх або зраджувати.

Шкала 3. Справедливість світу (Justice). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що світ є справедливим місцем, де люди отримують те, що заслуговують. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що погані люди будуть покарані, а хороші люди будуть винагороджені.

Шкала 4. Контрольованість світу (Control). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що вона може контролювати своє життя. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що вони можуть впливати на те, що відбувається в їхньому житті. Вони також вважають, що вони можуть подолати труднощі і досягти своїх цілей.

Шкала 5. Випадковість як принцип розподілу подій (R, Randomness). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що події в житті відбуваються випадково. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що вони не можуть контролювати те, що відбувається в їхньому житті. Вони також вважають, що їхні успіхи та невдачі залежать від випадку.

Шкала 6. Цінність власного «Я» (SW, self-worth). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що вона є цінною і гідним поваги. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що вони є хорошими людьми, які заслуговують на любов і повагу інших. Вони також вважають, що вони можуть досягти успіху в житті.

Шкала 7. Ступінь самоконтролю, тобто контролю над подіями, що відбуваються (SC, self-control). Ця шкала вимірює впевненість людини в

тому, що вона може контролювати свої емоції та поведінку. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що вони можуть стримувати свої негативні емоції і поводитися відповідно до своїх цінностей.

Шкала 8. Ступінь удачі чи везіння (L, luckiness). Ця шкала вимірює впевненість людини в тому, що вона є щасливою або везучою людиною. Люди з високим балом за цією шкалою вважають, що у них часто трапляються хороші речі, незалежно від їхніх зусиль. Вони також вважають, що вони уникають поганих речей.

Усі шкали можна об'єднати у наступні три категорії:

- Загальне ставлення до прихильності навколишнього світу (шкали «прихильність світу» і «доброта людей»).
- Загальне ставлення до свідомості світу, тобто контрольованості і справедливості подій (шкали «справедливість світу», «контрольованість світу» і «випадковість»).
- 3. Переконавання щодо власної цінності, здатності управління подіями і везіння (шкали «цінність " Я "», «самоконтроль» і «везіння»).

Методика установок у мотиваційно-потребнісній сфері дає можливість визначити наступні групи установок:

- «альтруїзм–егоїзм»;
- «процес–результат»;
- «свобода–влада»;
- «праця–гроші».

2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження

2.2.1. Результати порівняльного аналізу

Результати кількісного опрацювання результатів дослідження за опитувальником діагностики мотивації волонтерської діяльності демонструють наступні результати (Рис.2.1.):

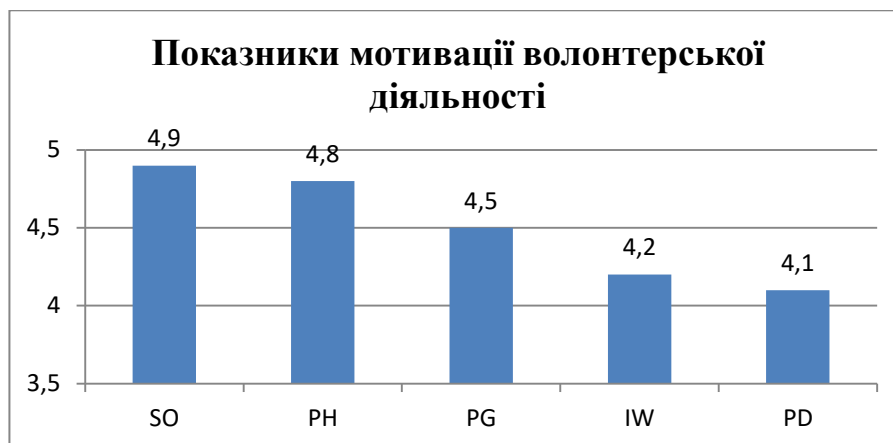


Рис.2.1. Показники мотивації волонтерської діяльності

Найвищий середній бал отримала шкала SO (5,3). Це означає, що волонтери у досліджуваній вибірці в цілому мотивовані до волонтерства на основі відчуття соціальної відповідальності. Вони вважають, що волонтерство є важливим для суспільства і що кожен має відповідальність допомагати іншим. Саме ця мотивація волонтерської діяльності базується на соціальній справедливості і прагненні до побудови справедливого суспільства. Також важливо зазначити, що у таких волонтерів загострений гуманізм, що базується на цінності іншого і бажанні допомагати людям

Другий достатнього високий бал за шкалою PH (4,8) задоволення від допомоги іншим. Вони відчують задоволення від того, що можуть допомогти іншим людям і зробити світ кращим місцем для них.

За шкалою PG середній бал 4,5 (волонтерство як розвиток особистості). Завдяки волонтерству вони можуть набути нових навичок, покращити свої соціальні якості та розвивати певні особистісні якості. Часто завдяки волонтерству можна отримувати нові знання та навички, що допоможе у професійному та особистому житті.

Шкали IW та PD отримали середні бали 4,2 та 4,1 відповідно. Такі волонтери на основі взаємодії з іншими та задоволення від самої діяльності. Вони вважають, що волонтерство може допомогти їм познайомитися з новими людьми, створити соціальні зв'язки та відчуття радості від діяльності, якою вони займаються. Тому вони часто можуть отримувати через включеність у волонтерство відчуття спільноти, групи та задоволення від соціальної взаємодії.

Як показують результати емпіричного дослідження, найвищий середній бал респонденти отримали за шкалою «Екстраверсія» (Рис.2.2), що доводить їхню соціальну активність, контактність, налаштованість на взаємодію з людьми та готовність допомагати їм. Це важлива особісна якість для волонтера, оскільки завдяки їй особи можуть налагоджувати успішну комунікацію і міжособистісні зв'язки з іншими.

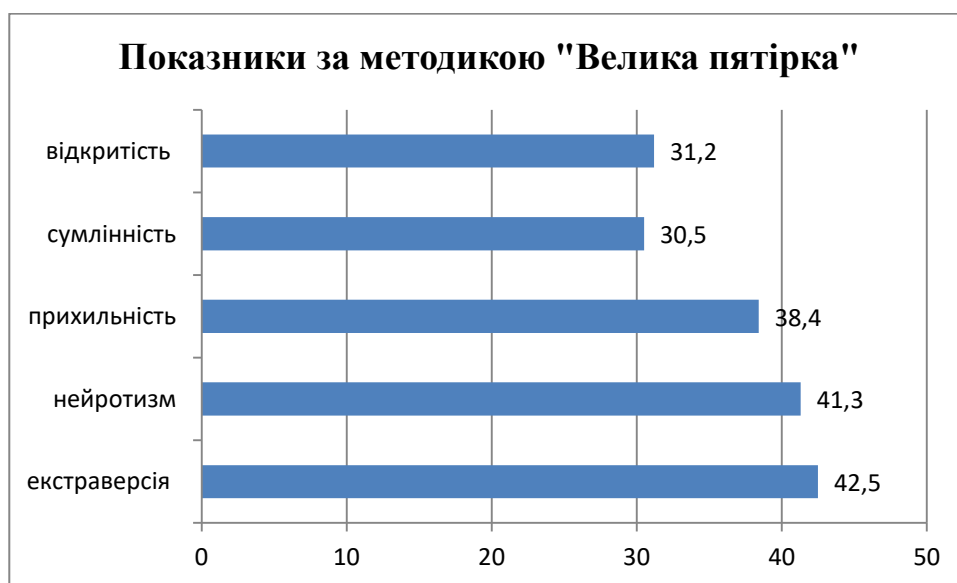


Рис.2.2. Показники за методикою «Велика п'ятірка»

Відзначимо, що у волонтерів відстежуємо достатньо високі показники нейротизму, що свідчать про наявність негативних емоцій, проте можна припустити, що саме включеність у волонтерську діяльність допомагає їх коригувати і зменшувати. Більшість із волонтерів вибірки зайняті у волонтерській діяльності, пов'язаній із війною, тому наявність негативних емоцій внаслідок розуміння ситуацій війни та постійний

потреб на фронті очевидна звичайно, високий рівень нейротизму вказує на перепади настрою, емоційну нестійкість, тривожність та дратівливість. Проте саме включеність у діяльність та мотивація на допомогу людям допомагає змінювати негативні стани на позитивні або оптимізувати їх.

Також вище середнього рівень прихильності проявляється у піклуванні про інших, емпатії та турботі, здоровлення від допомоги інших.

Найнижчий рівень прояву у волонтерів такої особистісної характеристики, як відкритість досвіду, тобто вони можуть бути достатнього консервативними, з вузьким колом інтересів.

Підсумовуючи особливості прояву, особистісних характеристик можна зробити висновок, що більшість волонтерів є представниками так званого середнього типу для якого властивий високий рівень екстраверсії, невротизму та низький рівень відкритості. Представники цього типу є товариськими, енергійними, але також схильними до тривоги, страху та депресії. Вони схильні до швидких змін настрою та емоцій. здебільшого вони отримують енергію від спілкування з іншими людьми та активності. Вони схильні бути товариськими, життєрадісними та доброзичливими. Проте для них властиво переживання тривоги, страху та депресії. Вони часто переживають такі негативні емоції, такі як гнів, смуток та страх. Для них властива чутливість до стресу та негативних подій.

Такі особи, які є представниками середнього типу за методикою Велика п'ятірка часто є центром уваги. Вони схильні бути популярними та мати багато друзів. Вони також схильні бути успішними в кар'єрі, яка вимагає соціальних навичок та енергії. Водночас вони схильні до емоційних проблем.

Розглянемо розподіл установок у мотиваційній сфері у волонтерів. У нашій вибірці середні показники, розподілилися наступним чином (Рис.2.3.)

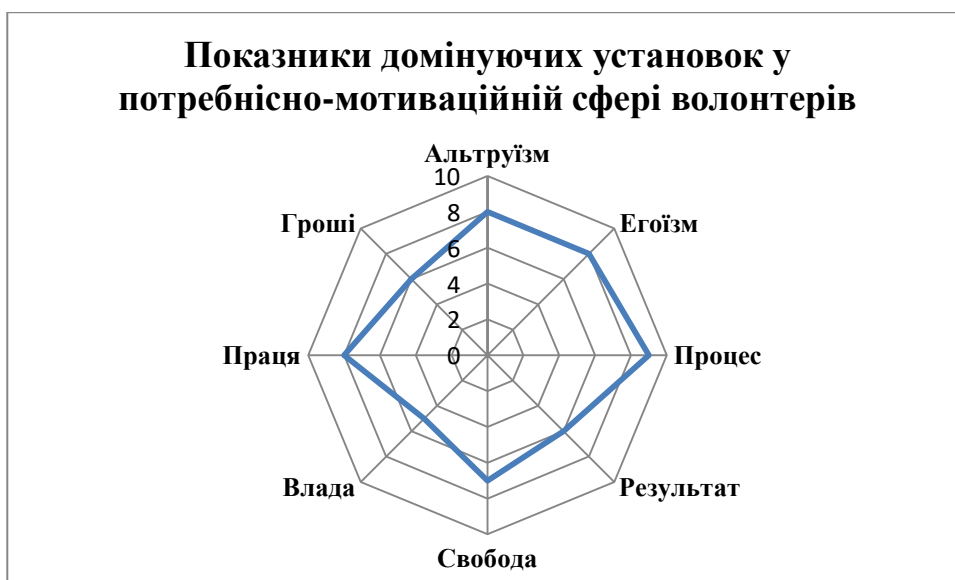


Рис.2.3. Показники домінуючих установок у потребнісно-мотиваційній сфері волонтерів

Так, серед установок «альтруїзм–егоїзм» показники виявилися однакові, що свідчить про те, що волонтери демонструють однаковий рівень альтруїзму та егоїзму і відповідно прагнуть до балансу між задоволенням власних потреб та потреб інших людей. Вона схильні до співпереживання та допомоги іншим, але також цінує власну свободу та незалежність. Відповідно до появи цих установок у них одночасно можуть бути сформовані такі психологічні якості, які співпереживання, відповідальність, само прийняття та незалежність

Мотиваційна установка «процес–результат» вказує на перевагу процесу, тобто отримання задоволення від самої діяльності, а не від її результату. Вона схильні до експериментів, цінують новий досвід та знаходження нових рішень. Внаслідок цього часто домінуючими є такі якості та особистісні прояви, як експерименти, інновації та творчі підходи у роботі.

Мотиваційна установка «свобода–влада» чітко вказує на домінування свободи, тобто бажання діяти за власним покликом та не орієнтуватися на рамки та обмеження. Тому для волонтерів вибірки

властива самостійність, здатність впливати на інших, довіра до себе та віра в інших.

Також домінування орієнтації на праці у порівнянні з грошима вказує на сприйняття діяльності як способу реалізації себе та власних здібностей, вміння проявляти працьовитість а не наполегливість, вкладання ресурсів у роботу. Тому таких волонтерів з позиції домінування установки на працю можна описати, як таких, що прагнуть успіху та самореалізації.

Відповідно волонтери з таким набором установок є самодостатніми та незалежними індивідами. Вони цінують власну свободу і не схильні підкорятися чужій волі. Вони також має розвинене почуття справедливості і прагнуть до гармонії між власними потребами та потребами інших людей. Вони схильні до творчості і експериментів, цінують новий досвід і знаходження нових рішень. Вони прагнуть до самореалізації і вважає, що робота є важливим аспектом життя.

Варто зазначити, що помітні певні відмінності у мотиваційних установках чоловіків-волонтерів та жінок-волонтерів. Так, чоловіки волонтери демонструють орієнтацію на егоїзм, владу та працю (Рис.2.4.)



Рис.2.4. Домінуючі установки у чоловіків- волонтерів

У чоловіків-волонтерів орієнтація на егоїзм може свідчити, що вони хочуть отримати певні особисті вигоди, такі як, підняття самооцінки, відчуття гордості та причетності до допомоги іншим допомагають і відповідно зростання власної самоцінності. У такому випадку волонтерство може дати їм можливість відчувати себе корисними та значущими, що може призвести до підвищення їхньої самооцінки.

Цей мотив може бути особливо важливим для чоловіків, які прагнуть до професійного розвитку або просто хочуть урізноманітнити свій досвід. Волонтерство може дати їм можливість навчитися новому, що може бути корисним у їхній кар'єрі або особистому житті.

Щодо орієнтації на владу, то участь у волонтерстві дає можливість чоловікам відчувати себе сильними та впливовими, що відповідно може бути пов'язано з такими мотивами, як потреба в контролі, а саме відчуття контролю над власним життям. Вони можуть відчувати себе сильними та впевненими, знаючи, що вони можуть внести свій внесок у вирішення певної проблеми. Також вони можуть через волонтерство задовольняти потребу у повазі. Вони можуть відчувати себе важливими та значущими, знаючи, що їхня допомога потрібна. Цей мотив може бути особливо сильним у чоловіків, які відчувають себе недооціненими або не мають достатньо поваги з боку інших людей. Волонтерство може дати їм можливість відчувати себе більш шанованими та значущими.

Також завдяки волонтерству вони можуть реалізувати свої лідерські якості та потенціал. Вони можуть відчувати себе успішними, знаючи, що вони можуть впливати на життя інших людей.

Орієнтація на працю свідчить про те, що чоловіки волонтери беруть участь у волонтерській діяльності, тому що вони цінують саму працю, а не лише її результат. Це може бути пов'язано з такими мотивами, як потреба в активності. Волонтерство може бути способом для чоловіків залишатися активними та залученими у життя. Вони можуть відчувати себе задоволеними та щасливими, коли вони щось роблять. Цей мотив може бути особливо сильним у чоловіків, які мають активний спосіб життя або відчувають, що їхнє життя є занадто одноманітне.

Натомість у жінок-волонтерів виявлено домінуючу орієнтацію на альтруїзм та свободу (Рис.2.5).



Рис.2.5. Домінуючі установки у жінок- волонтерок

У контексті волонтерства це означає, що жінки-волонтерки беруть участь у волонтерській діяльності, щоб допомогти іншим людям, не очікуючи на нічого взамін. Це може бути пов'язано з такими мотивами, як потреба в приналежності і є способом для жінок відчувати себе частиною спільноти та відчувати, що вони роблять щось важливе для інших людей. Цей мотив може бути особливо сильним у жінок, які відчувають себе самотніми або ізольованими. Волонтерство може дати їм можливість познайомитися з новими людьми та відчувати себе частиною чогось більшого. Також альтруїзм може бути пов'язаним із пошуком сенсу життя і дає можливість жінкам відчувати, що вони роблять щось, що має значення. Цей мотив може бути особливо сильним у жінок, які відчувають, що їхнє життя є безцільним або безсеновним. Волонтерство може дати їм можливість відчувати, що вони роблять позитивний внесок у зміну світу. Також волонтерство може бути способом для жінок реалізувати свої цінності та переконання. Цей мотив може бути особливо сильним у жінок, які мають сильні моральні принципи або цінують соціальну справедливість. Волонтерство може дати їм можливість діяти відповідно до своїх цінностей та переконань.

Жінки-волонтерки беруть участь у волонтерській діяльності, тому що вони хочуть мати можливість робити щось корисне для інших людей, не будучи обмеженими формальними правилами або вимогами. Це може бути пов'язано з такими мотивами, як потреба в самовираженні. Може бути особливо сильною у жінок, які мають сильні ідеї або думки, які вони хочуть поділитися з іншими людьми. Волонтерство може дати їм можливість робити це в рамках діяльності, яка є для них важливою.

Волонтерство може бути способом для жінок розвивати свої навички та вміння. Цей мотив може бути особливо сильним у жінок, які прагнуть до професійного розвитку або просто хочуть урізноманітнити свій досвід. Волонтерство може дати їм можливість навчитися новому та покращити свої навички.

Волонтерство для жінок може бути способом реалізувати свій потенціал. Цей мотив може бути особливо сильним у жінок, які мають амбіції або хочуть досягти успіху в житті. Волонтерство може дати їм можливість реалізувати свій потенціал і досягти своїх цілей.

Звичайно, не всі жінки волонтери демонструють домінуючу орієнтацію на альтруїзм та свободу. Є й такі, які беруть участь у волонтерській діяльності з інших мотивів, наприклад, щоб покращити свої професійні навички або познайомитися з новими людьми. Однак, орієнтація на альтруїзм та свободу є досить поширеною серед жінок-волонтерок.

Важливим у прояві волонтерства є базові переконання особистості. Охарактеризуємо ці показники для досліджуваних вибірки.



Рис.2.6. Базові переконання волонтерів

Серед основних базових переконань домінуючими є:

- Віра у прихильність світу: вони вважають, світ є добрим і справедливим місцем, де люди допомагають один одному. Вони впевнені, що життя має сенс і що вони можуть контролювати свою долю.
- Цінність власного життя: вони переконані, що їхнє життя має сенс і цінність. Вони впевнені, що вони можуть внести позитивний внесок у світ.
- Ступінь самоконтролю: вони мають внутрішнє переконання, що можуть контролювати свої думки, почуття та поведінку і досягти своїх цілей.

Найнижчий показник у волонтерів має показник «Справедливість світу», це вказує на те, що вони розчаровані у справедливості світу і вважається, що багато чого відбувається несправедливо і незаслужено.

За даними дослідження, у волонтерів різних вікових груп спостерігаються певні закономірності у проявах базових переконань.

Таблиця 2.

Показники базових переконань відповідно до віку волонтерів

Шкала	Волонтери до 30 років	Волонтери 30+
Прихильність світу	16,1	14,9
Доброта людей	15,9	14,8
Справедливість світу	15	13,3
Контрольованість світу	14,9	14,1
Випадковість світу	14,7	15,8
Цінність власного життя	17,3	16,8
Ступінь самоконтролю	16,2	16
Ступінь удачі	15	15,4

Волонтери до 30 років як правило, мають більш оптимістичні базові переконання. Вони впевнені, що світ є добрим і справедливим місцем, де люди допомагають один одному. Вони також впевнені, що можуть контролювати свою долю і досягти успіху в житті. Ці закономірності можна пояснити тим, що люди до 30 років ще не мають достатнього життєвого досвіду, щоб сформуванати більш реалістичні переконання. Вони ще не зустрічалися з усіма труднощами та проблемами, які можуть виникнути в житті. Тому вони більш схильні вірити в те, що світ є добрим і справедливим місцем.

Волонтери у віці 30+ років мають більш реалістичні базові переконання. Вони впевнені, що світ є складним і неоднозначним місцем, де не завжди панує справедливість. Вони також впевнені, що не все в житті залежить від них, і що іноді вони можуть бути жертвами обставин. Ці закономірності можна пояснити тим, що люди 30+ мають більший життєвий досвід, ніж особи до 30 років. Вони вже зустрічалися з різними ситуаціями, які навчили їх бути більш реалістичними. Вони також впевнені в своїх силах і в тому, що можуть досягти успіху в житті, але вони розуміють, що це не завжди буде легко. На основі аналізу вікових відмінностей у проявах базових переконань можна визначити, що оптимізм з віком зменшується. Люди молодшого віку, як правило, більш оптимістичні, ніж люди старшого віку. Це пояснюється тим, що люди молодшого віку ще не мають достатнього життєвого досвіду, щоб сформуванати більш реалістичні переконання.

Реалізм з віком збільшується. Люди старшого віку, як правило, більш реалістичні, ніж люди молодшого віку. Це пояснюється тим, що люди старшого віку мають більший життєвий досвід, який навчив їх бути більш реалістичними. Контрольована впевненість з віком зменшується. Люди молодшого віку, як правило, більш впевнені в тому, що вони можуть контролювати свою долю, ніж люди старшого віку. Це пояснюється тим,

що люди молодшого віку ще не зустрічалися з усіма труднощами та проблемами, які можуть виникнути в житті.

2.3. Кореляційний аналіз результатів

Найбільше кореляційний зв'язків спостерігаємо шкали альтруїзм з позитивно корелює з прихильністю світу, добротою людей, справедливістю світу, контрольованістю світу, цінністю власного життя, ступенем самоконтролю, задоволенням від допомоги, задоволенням від діяльності. Альтруїзм негативно корелює з випадковістю світу, ступенем удачі, (Рис.2.7)



Рис.2.7.Кореляційна плеяда «Альтруїзм»

Кореляційні зв'язки альтруїзму з базовими переконаннями

- Волонтери з високими показниками прихильності світу вірять, що люди зазвичай добрі і що мир можна зробити кращим місцем. Ці переконання можуть сприяти альтруїзму, оскільки вони мотивують людей допомагати іншим.
- Волонтери з високими показниками доброти людей вірять, що люди піклуються один про одного і готові допомогти один одному. Ці переконання також можуть сприяти альтруїзму, оскільки вони мотивують людей допомагати іншим.

- Волонтери з високими показниками справедливості світу вірять, що мир справедливий і що люди отримують те, що вони заслуговують, як хороше, так і погане. Ці переконання також можуть сприяти альтруїзму, оскільки вони мотивують людей допомагати іншим, щоб зробити світ більш справедливим місцем.
- Волонтери з високими показниками контрольованості світу вірять, що вони можуть контролювати своє життя і що вони можуть робити позитивний вплив на світ..
- Волонтери з високими показниками випадковості світу вірять, що все, що відбувається в житті, є випадковим і що вони не можуть контролювати свої долі. Ці переконання можуть гальмувати альтруїзм, оскільки вони можуть призводити до песимізму та бездіяльності.

Також було виокремлено деякі кореляційні зв'язки, які виявилися значимими, а саме: шкала «свобода» пов'язана з випадковістю світу і ступенем удачі (прямі кореляційні зв'язки) ; шкала «влада» має обернені зв'язки із «цінністю життя», «ступенем самоконтролю», «задоволенням від допомоги»; праця має прямі зв'язки із «цінністю життя» та «задоволенням від діяльності»; шкала «гроші» має обернені зв'язки із шкалами «цінність власного життя», «ступінь самоконтролю», «задоволення від допомоги»(Таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Кореляційні зв'язки між шкалами методи емпіричного дослідження

Шкала 1	Шкала 2	Прямий зв'язок	Обернений зв'язок
Свобода	Випадковість світу	0,56	
Свобода	Ступінь удачі	0,57	
Влада	Цінність власного життя		-0,56
Влада	Ступінь самоконтролю		-0,57
Влада	Задоволення від допомоги		-0,56
Праця	Цінність власного життя	0,59	
Праця	Задоволення від діяльності	0,58	
Гроші	Цінність власного життя		-0,56

Гроші	Ступінь самоконтролю		-0,57
Гроші	Задоволення від допомоги		-0,56

Шкала «Свобода» позитивно корелює з випадковістю світу та ступенем удачі. Для таких волонтерів властиво вірити у випадковості і пояснення залежності успіху від везіння.

Оскільки шкала «Гроші» обернено корелює з цінністю власного життя, ступенем самоконтролю та задоволенням від допомоги. Це означає, що особи, орієнтовані на гроші менше цінують власне життя, мають менший самоконтроль і менше задоволені від допомоги іншим.

Праця позитивно корелює з цінністю власного життя та задоволенням від діяльності. Тобто включення в діяльність, прояв активності вселяє задоволеність та відчуття наповненості життя.

Таким чином, може припустити, що прояви свободи та віра у випадковість світу можуть сприяти альтруїзму, оскільки вони можуть призводити до того, що люди будуть більш схильні допомагати іншим, не очікуючи нагороди. Гроші можуть гальмувати альтруїзм, оскільки вони можуть призводити до того, що люди будуть більш схильні думати про себе та свої власні інтереси. Праця може сприяти альтруїзму, оскільки вона може призводити до того, що люди будуть більш схильні допомагати іншим, щоб зробити світ кращим місцем.

Висновки до розділу II

Загалом, результати дослідження показують, що мотивація волонтерів в Україні є досить різноманітною. Волонтери мотивовані до волонтерства на основі різних факторів, включаючи соціальну відповідальність, особистісне зростання, взаємодію з іншими та задоволення від діяльності.

Волонтери в цілому мотивовані до волонтерства на основі відчуття соціальної відповідальності. Вони вважають, що волонтерство є важливим для суспільства і що кожен має відповідальність допомагати іншим. Волонтери в Україні мають домінуючу орієнтацію на альтруїзм та свободу. Вони схильні до співпереживання та допомоги іншим, але також цінують власну свободу і незалежність.

Волонтери мають певні відмінності у мотиваційних установках залежно від статі. Чоловіки-волонтери демонструють орієнтацію на егоїзм, владу та працю. Жінки-волонтерки демонструють домінуючу орієнтацію на альтруїзм та свободу.

Також для волонтерів характерні певні відмінності у мотиваційних установках залежно від віку. Волонтери до 30 років як правило, мають більш оптимістичні базові переконання. Волонтери у віці 30+ років мають більш реалістичні базові переконання.

Альтруїзм волонтерів позитивно пов'язаний з прихильністю світу, добротою людей, справедливістю світу, контрольованістю світу, цінністю власного життя, ступенем самоконтролю, задоволенням від допомоги, задоволенням від діяльності. Альтруїзм негативно корелює з випадковістю світу, ступенем удачі.

Шкала «свобода» пов'язана з випадковістю світу і ступенем удачі (прямі кореляційні зв'язки) ; шкала «влада» має обернені зв'язки із «цінністю життя», «ступенем самоконтролю», «задоволенням від допомоги»; праця має прямі зв'язки із «цінністю життя» та «задоволенням

від діяльності»; шкала «гроші» має обернені зв'язки із шкалами «цінність власного життя», «ступінь самоконтролю», «задоволення від допомоги».

Ці висновки свідчать про те, що мотивація до волонтерства є складним і багатогранним феноменом, який залежить від різних факторів, таких як особистісні характеристики волонтерів, їхні базові переконання та соціальний контекст.

ВИСНОВКИ

Волонтерство є складним і багатогранним явищем, яке має важливе значення для суспільства та особистісного розвитку. Воно сприяє вирішенню соціальних проблем, розвитку громадянського суспільства, підвищенню рівня соціальної активності населення, а також розвитку особистих якостей волонтерів.

Волонтерство є ефективним інструментом для вирішення соціальних проблем. Воно дозволяє залучити до вирішення цих проблем додаткові ресурси, такі як час, енергія та таланти волонтерів. Волонтерство сприяє розвитку громадянського суспільства. Воно допомагає людям навчитися працювати разом, будувати взаємодію та вирішувати спільні проблеми. Волонтерство є важливим чинником особистісного зростання. Воно допомагає людям розвивати такі якості, як самостійність, ініціативність, відповідальність, комунікативні навички, вміння працювати в команді, емпатію, толерантність.

Волонтерство є цінним внеском у розвиток суспільства та особистості. Воно має широкий спектр позитивних наслідків, як для суспільства в цілому, так і для самих волонтерів.

Волонтери мотивовані до волонтерства на основі різних факторів, включаючи соціальну відповідальність, особистісне зростання, взаємодію з іншими та задоволення від діяльності.

Волонтери в Україні в цілому мотивовані до волонтерства на основі відчуття соціальної відповідальності. Вони вважають, що волонтерство є важливим для суспільства і що кожен має відповідальність допомагати іншим. Вони мають домінуючу орієнтацію на альтруїзм та свободу. Вони схильні до співпереживання та допомоги іншим, але також цінують власну свободу і незалежність.

Волонтери мають певні відмінності у мотиваційних установках залежно від статі та віку. Чоловіки-волонтери демонструють орієнтацію на егоїзм, владу та працю. Жінки-волонтерки демонструють домінуючу

орієнтацію на альтруїзм та свободу. Волонтери до 30 років як правило, мають більш оптимістичні базові переконання. Волонтери у віці 30+ років мають більш реалістичні базові переконання.

На основі отриманих результатів дослідження можна зробити наступні рекомендації для підвищення мотивації до волонтерства в Україні, а саме:

1) Сприяти розвитку альтруїзму та соціальної відповідальності в суспільстві. Це можна зробити шляхом проведення освітніх та виховних заходів, які будуть спрямовані на формування у людей цінностей альтруїзму, співпереживання та допомоги іншим.

2) Створювати умови для розвитку свободи та творчості у волонтерській діяльності. Це можна зробити шляхом надання волонтерам можливості самостійно вибирати напрямки своєї діяльності, методи та форми роботи.

3) Звертати увагу на гендерні відмінності у мотиваційних установках волонтерів. Це допоможе розробити більш ефективні програми та заходи для залучення до волонтерства чоловіків та жінок.

4) Враховувати вікові відмінності у мотиваційних установках волонтерів. Це допоможе розробити більш ефективні програми та заходи для залучення до волонтерства людей різного віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балашов Е. М. Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів. *Наукові записки національного університету «Острозька академія». Психологія і педагогіка*. 2013. Вип. 24. С. 12–16.
2. Бондаренко З. П. Добročинність та волонтерство як веління часу. *Думки, підказані серцем / ідея та заг. ред. М. В. Полякова ; авт.-упорядн. В. В. Іваненко, Н. П. Олійник*. Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2011. С. 70–81.
3. Вайнілович Н. А. Професіоналізація волонтерської діяльності як умова формування нового статусу волонтерів у суспільстві. *Вісник НТУУ КПІ”. Філософія. Психологія. Педагогіка*. Випуск 2.2011. С. 53-58.
4. Волонтери в соціальній роботі: навч. посіб. табл. Бібліотечка соціального працівника / упорядн.: О. Главник, Н. Романова, Т. Друженко. Київ : Главник, 2006. 127 с.
5. Волонтерський менеджмент: помічник. К., 2010. 112 с.
6. Голуб В. Л. Основні аспекти взаємовідносин держави та суспільства у сфері волонтерської діяльності: європейський та вітчизняний досвід. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 3. С. 12–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2016_3_4
7. Горілий А. Г. Волонтерство у соціальній роботі. Історія соціальної роботи : навч. посіб. Тернопіль : Астон, 2004. С. 155–158.
8. Гриньков С. О. Сучасні тенденції волонтерського руху в Україні. *Зб. наук. праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2015. № 10. С. 14–16.
9. Заверико Н. В. Основи управління діяльністю волонтерів: посібник для керівників волонтерських груп та програм. Запоріжжя, 2004. С. 25.
10. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Психологічні особливості волонтерської діяльності у сучасній Україні: мотиваційний аспект. *Науковий вісник*

- МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки.* 2015. № 2 (15). С. 40–46
11. Закон України Про волонтерську діяльність : Відомості Верховної Ради (ВВР). 2011. № 42. 435 с.
 12. Коломієць Л. І., Глиздова А. Ю., Узвенчук В. С. Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності. *Психологічний часопис.* 2017. № 5 (9). С. 81–88.
 13. Крапівіна Г. О. Волонтерство: інноваційна форма соціально-трудова відносин та нестандартна форма зайнятості. *Вісник Донецького університету економіки та права.* 2013. № 1. С. 70–78.
 14. Круцюк О. В. Взаємозв'язок особистісних та емоційно-вольових характеристик волонтера. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля.* Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. №3 (47). Т. 2 С. 53–59.
 15. Лях Т. Л. Волонтерство як суспільний феномен. Волинський державний університет імені Лесі Українки. *Проблеми педагогічних технологій: збірник наукових праць.* Луцьк : Волинський академічний дім, 2004. Вип. 3–4. С. 139–144. 133 9.
 16. Лях Т. Л. Мотивація до волонтерської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2012. № 22 (8). С. 84–91.
 17. Максџом К., Шульга Д. Емоційний інтелект як чинник формування стресостійкості майбутніх соціальних працівників. *Scientific Collektion «InterConf»: SCIENTIFIC RESEARCH IN XXI CENTURY.* 2021. № 11–12. С.50-55.
 18. Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах. Діагностичний інструментарій: методичні розробки / уклад. Т. О. Рудякевич. Житомир, 2004. 48 с.

- 19.Проць І. М. Суспільне та державне призначення волонтерської діяльності. *Порівняльне аналітичне право*. 2018. № 4. С. 333–335.
- 20.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.
- 21.Семків І. І. Волонтерська активність студентської молоді: статево-рольовий аспект. *Проблеми політичної психології*. 2016. № 3. С. 234–245.
- 22.Сергієнко Г. З досвіду організації волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика*. 2003. № 2. С. 130–135.
- 23.Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2021. 23 с.
- 24.Технологізація волонтерської роботи у сучасних умовах [За ред. проф. А. Й. Капської]. К., УЦДССМ, 2001. 140 с.
- 25.Трубнікова О. А. Структура соціально-психологічної готовності особистості до волонтерства. *Актуальні проблеми психології*. Київ, 2009. Т. 7. Вип. 2.
- 26.Чаплінська Ю. С. Волонтерська робота: професійні ризики. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю*. 2016. С. 120–127.
- 27.Чуйко О., Свецька Л. Партнерські стосунки як чинник розвитку корпоративного волонтерства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія*. 2016. № 1 (4). С. 113–116.

- 28.Щорс В. В. Волонтерська діяльність – провідна форма гуманістичного виховання старшокласників. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 34–47.
- 29.Groot J.I.M., Steg L. Morality and Prosocial Behavior: The Role of Awareness, Responsibility, and Norms in the Norm Activation Model. *The Journal of Social Psychology*. 2010. Vol. 149. P. 425–449.
- 30.Snyder M., Omoto A.M. Who Gets Involved and Why? The Psychology of Volunteerism. *Youth Empowerment and Volunteerism: Principles, Policies and Practices* / E. Liu, M.J. Holosko, T.W. Lo (eds). Hong Kong, 2009. P. 3–26.
- 31.Stukas A. A., Snyder M., Clary E. G. The social marketing of volunteerism. A functional approach. *Handbook of consumer psychology Mahwah* / in C. P. Haugtvedt, P. Herr, F. Kardes (Eds.). NJ : Erlbaum, 2008. P. 959–979.
- 32.Yeung A. B. The octagon model of volunteer motivation : Results of a phenomenological analysis. *Voluntas : International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 2004. № 15 (1). P. 21–46.
- 33.Vecina M. L., Chacón F., Marzana, D., Marta E. Volunteer Engagement and Organizational Commitment in Nonprofit Organizations: What Makes Volunteers Remain within Organizations and Feel Happy? (2013)
- 34.Stukas A. A., Snyder M., Clary E. G. The social marketing of volunteerism. A functional approach. *Handbook of consumer psychology* (2008)
- 35.Sundeen R., Raskoff S., Garcia, M. Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations. Lack of time versus lack of interest (2007)

