

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

Кафедра клінічної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Роль мотиваційно-ціннісного компонента особистості у волонтерській діяльності в Україні під час воєнних дій

Виконала:

студентка 2-го курсу групи ПМ - 215
спеціальності 053 Психологія

освітньо-професійна програма Клінічна
психологія

Яковенко Олександра Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник:

д.психол.н., проф.

(наукова ступінь, вчене звання)

Завязкіна Наталія Володимирівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології

Протокол № _____ від «_____» червня 2023р.

Зав. кафедри _____ д.психол.н.,с.н.с. Лисенко Ірина Павлівна
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ — 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОГО КОМПОНЕНТА ОСОБИСТОСТІ	
1.1 Поняття мотиву та цінності.....	8
1.2 Поняття копінгу. Зв'язок копінгу та мотивації.....	18
1.3 Сучасні дослідження про психологічні особливості мотивації до волонтерства.....	22
Висновки до розділу 1.....	28
 РОЗДІЛ 2. ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ	
2.1 Обґрунтування методичного інструментарію.....	31
2.2 Розширена характеристика вибірки.....	41
Висновки до розділу 2.....	49
 РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ	
3.1 Організація та проведення емпіричного дослідження.....	51
3.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	51
3.3 Рекомендації для залучення та утримання волонтерів.....	75
Висновки до розділу 3.....	79
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86

ВСТУП

Актуальність теми. С початком повномасштабного вторгнення Росії в Україну, 24 лютого 2022 року, в Україні з новою силою поновився волонтерський рух. Так, згідно з опитуванням U-Report, 38% респондентів вказали, що волонтерять, серед них більш ніж половина долучилися до волонтерства після 24 лютого, і ще половина почала волонтерити більше [13]. Також в Україні створили понад 1700 громадських об'єднань, які займаються наданням гуманітарної допомоги. До 24 лютого таких зареєстрованих організацій було близько 150, йдеться у звіті UK Humanitarian Innovation Hub [50]. Таким чином роль волонтерства у соціальному житті за останній рік помітно зросла, перетворюючи цей вид діяльності на важливу рушійну силу розвитку суспільства.

Водночас на початку червня 2022 року в Міністерстві охорони здоров'я оголосили досить невтішну попередню статистику — за їхніми прогнозами через війну психологічної підтримки потребуватимуть близько 15 млн українців [12]. Також згідно з дослідженням, опублікованим у медичному журналі The Lancet, кожна п'ята людина, яка проживає в зоні військових конфліктів має проблеми з психічним здоров'ям [22].

На цьому фоні привертають увагу дослідження, які показують, що переваги волонтерства не обмежуються одержувачами волонтерських послуг (Dulin and Hill, 2003; Brown et al., 2005; Brown et al., 2003; Liang et al., 2001; Morrow-Howell et al., 2003; Midlarsky and Kahana, 1994; and Schwartz et al., 2003). Навпаки, вони показують, що іноді самі волонтери отримують більшу користь для здоров'я, аніж ті, кому вони допомагають. Наприклад, результати опитування великої, етнічно різноманітної вибірки людей похилого віку не виявили зв'язку між отриманням соціальної

підтримки та покращенням здоров'я; однак дослідження виявило, що ті, хто надавав соціальну підтримку іншим, мали нижчий рівень смертності, ніж ті, хто цього не робив, навіть за умови того самого рівня соціально-економічного статусу, освіти, сімейного стану, віку, статі та етнічної приналежності [18].

У дослідженні, опублікованому у 2020 році в *Journal of Happiness Studies*, вчені вивчили дані майже 70 000 респондентів із Великої Британії, які кожні два роки у період з 1996 по 2014 рік проходили опитування про свої волонтерські звички та психічне здоров'я [36]. Порівняно з людьми, які не були волонтерами, люди, які були волонтерами минулого року, були більш задоволені своїм життям і оцінили свій загальний стан здоров'я як кращий. Крім того, хоча люди, які є щасливішими, насправді більш схильні займатися волонтерством, дослідники виявили, що ті, хто починає займатися волонтерством, з часом стають щасливішими незалежно від того, який рівень добробуту вони мали до цього.

В опублікованому у 2008 році систематичному огляді 87 наукових статей, переконливо доводиться, що принаймні в певних обставинах волонтерство цілюще впливає на волонтерів [20]. Зокрема, волонтерство може позитивно впливати на самооцінку здоров'я, депресію, смертність, здатність виконувати повсякденні дії без функціональних порушень, задоволеність життям, стрес, оцінку самоефективності тощо.

Усе це спонукало нас до думки, що однією з причин зростання кількості волонтерів може бути не лише потреба суспільства у неоплачуваній добровільній праці, але й потреба окремих індивідів, для яких допомога іншим може бути складовою індивідуальної копінг-поведінки. З метою довести гіпотезу, що індивідуальні копінг-стратегії волонтерів мають позитивний вплив на їхню соціально-психологічну адаптацію в умовах

воєнних дій в Україні, було проведено емпіричне дослідження для курсової роботи. Ми опитали 64 людини віком від 18 до 60+ років. З них 38 осіб склали волонтери, 26 — контрольна група, не залучена до волонтерської діяльності. Копінг-стратегії та особливості адаптації опитаних були досліджені за допомогою трьох методик: «Методика соціально-психологічної адаптації» (К.Роджерс, Р. Даймонд), «Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR)» та Тест-опитувальник «Копінг-стратегії». Однак отримані результати не дозволили нам встановити жодного зв'язку між волонтерством та кращою соціально-психологічною адаптацією, та й загалом відмінності між досліджуваною на контрольною групою виявилися значно менш виразними, ніж ми очікували.

Неоднозначні результати курсового дослідження змусили нас поставити під сумнів коректність його проведення, адже багато факторів, які могли впливати на опитуваних, не були враховані. Наприклад, лонгітюдне дослідження про вплив волонтерства на психічне здоров'я у випадку економічної бездіяльності, опубліковане у 2022 році, показало, що результати можуть залежати від статі людини та її особистих обставин [52]. Також здається логічним, що вплив волонтерства на тих, хто вперше почав ним займатися, і досвідчених волонтерів буде неоднаковий. Крім того, відомо, що до волонтерства людей штовхають різні мотиви, та й сама волонтерська діяльність за змістом може сильно відрізнятися. Отже, ми прийшли до висновку, що, досліджуючи волонтерів, важливо звертати увагу на індивідуальні відмінності, а не розглядати всіх волонтерів як гомогенну групу.

Тема нашої дипломної роботи є логічним продовженням курсової, спробою виправити допущені помилки.

Об'єкт дослідження — мотиваційно-ціннісний компонент особистості.

Предмет — роль мотиваційно-ціннісного компонента особистості у волонтерській діяльності в Україні під час воєнних дій.

Мета — дослідити мотиваційно-ціннісний компонент у різній частоті залученості до волонтерської діяльності в умовах воєнних дій в Україні.

Завдання дослідження:

- 1) Визначити поняття мотиваційно-ціннісного компонента особистості.
- 2) Дослідити, які копінг-стратегії та індивідуальні психологічні характеристики властиві особам, залученим до волонтерської діяльності в Україні під час воєнних дій.
- 3) Встановити, яка мотивація та ціннісні орієнтири переважають серед осіб, залучених до волонтерської діяльності під час воєнних дій в Україні.
- 4) Визначити, як частота та тривалість залучення до волонтерської діяльності пов'язані з копінг-стратегіями, індивідуальними психологічними характеристиками та мотиваційно-ціннісним компонентом особистості.
- 5) Розробити рекомендації для залучення та утримання волонтерів, з огляду на особливості їхнього мотиваційно-ціннісного компонента особистості.

Методи: теоретичні; емпіричні: авторський опитувальник А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі; методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча; опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк; короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ в українській адаптації М. Кліманської та І. Галецької; **статистичні:** Microsoft Excel, Jamovi.

Характеристика вибірки. 63 особи, залучені до волонтерської діяльності різного спрямування (43 жінки та 20 чоловіків). З них до досліджуваної групи увійшли 34 респонденти, які волонтерять щонайменше кілька разів на тиждень. Решта 29 респондентів склали контрольну групу. Більше про характеристику вибірки дивіться підрозділ 2.2.

Теоретико-методологічної основи дослідження забезпечені працями О. М. Леонтєва та С. Л. Рубінштейна про мотивацію до діяльності, М. Рокіча про цінності особистості, Е.Дж. Кларі про мотиви волонтерської діяльності, основоположників вчення про копінг Р. Лазаруса і С. Фолькман та ін.

Теоретична значущість роботи полягає в актуальності теми та вибірки (волонтери під час повномасштабної війни в Україні).

Практична значущість роботи полягає у можливості використати отримані результати для більш ефективного залучення до волонтерства нових людей, а також для психологічної роботи з уже наявними волонтерами.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОГО КОМПОНЕНТА ОСОБИСТОСТІ

1.1 Поняття мотиву та цінності

До поняття мотивації зверталися різні вчені, зокрема: К. Платонов, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн, П. Якобсон, Є. Іллін, М. Магомед-Емінов. Серед західних дослідників великий внесок у розробку теорії мотивації зробили К. Левін, А. Маслоу, Г. Гекгаузен, Д. Макклелланд і Дж. Аткинсон та ін.

Вперше слово «мотивація» вжив А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910). Потім цей термін увійшов у психологічний дискурс для пояснення причин поведінки людини та тварин. Як зазначає Є. Іллін, проблема мотивації цікавила людей з давніх-давен, але лише у 20-ті роки ХХ ст. в західній психології з'являються перші теорії мотивації, які стосуються саме людської діяльності (К. Levin, 1926). Цьому сприяло виділення, окрім органічних, також вторинних (психогенних) потреб, що виникають у результаті навчання та виховання. У ХХ столітті поняття «мотивація» було тісно пов'язано з поняттям «потреба». При цьому теорії мотивації, що базувалися на потребі, протиставлялися поглядам біхевіористів, які вважали, що мотивація має суто фізіологічну природу [5].

Біхевіористи пояснювали поведінку через схему «стимул — реакція», розглядаючи подразник як активне джерело реакції організму. Оскільки організм не завжди реагує на стимул, у схему вводиться фактор названий мотивацією, який пояснює відмінності в реактивності [5]. Прикладом біхевіористичного підходу є, наприклад, теорія підкріплення Б. Скіннера, також відома як теорія оперантного обумовлення. За Скіннером, поведінка людей обумовлена наслідками їхніх дій у минулому, тобто поведінка, яка

має позитивні наслідки повторюється, а яка має негативні наслідки — ні. Скіннер вважав, що причини поведінки знаходяться поза індивідумом, а поведінка людини, хоча і значно складніша за поведінку тварини, насправді принципово відрізняється від останньої лише наявністю мови [49].

У другій половині ХХ століття у західній психології головним психічним процесом, що пояснює поведінку людини, стає ухвалення рішення. В цей час виникають мотиваційні концепції Г. Гекгаузена, Дж. Аткинсона, Д. Макклелланда та інших, які об'єднують визнання провідної ролі свідомості у детермінації поведінки [5]. Свій вклад у розуміння мотивації людської поведінки зробив Зігмунд Фрейд, який вважав, що, окрім свідомості, індивід також керується несвідомими потягами, переважно сексуальними (лібідо) та агресивними [26].

За Є. Ілліним, у світовій психології є близько 50 теорій мотивації, що свідчить про відсутність консенсусу в цьому питанні [5]. М. Магомед-Емінов також зазначає, що різні автори не лише по-різному розуміють природу та функції мотивації, але й інколи використовують різні терміни для її позначення [9].

За М. Варієм, теорії мотивації можна поділити на дві групи: змістові й процесуальні. У змістових теоріях акцент робиться на вивченні внутрішніх мотивів, які лежать в основі поведінки людей. До цієї групи належать доробки Маслоу, Альдерфера, Макгрегора і Макклелланда. Процесуальні теорії мотивації розкривають закономірності організації цілісної мотивованої поведінки з урахуванням взаємодії мотивів з іншими процесами (сприйняття, пізнання, комунікації). До цієї групи належать теорії Врума, Локка, Портера та Лоулера, Гекгаузена [1].

З метою систематизувати різноманітні теорії мотивації, Магомед-Емінов пропонує таку класифікацію [9]:

1. Мотивація зводиться до фізіології. В такому разі вчені аналізують вісцерогенні потреби, потяги та умови їхнього виникнення.
2. Феноменологічний підхід розглядає мотиваційні утворення (мотиви, потреби тощо) як усвідомлені спонукання. Такий підхід ототожнює мотивацію з цілями, намірами, вольовими процесами.
3. Розуміння мотивації як енергетичної функції організму. Мотивація в такому разі бере участь у розподілі енергії, а функцію регуляції виконують когнітивні змінні, інформаційні процеси або механізми навчання.
4. Розуміння мотивації як гіпотетичного проміжного процесу, що опосередковує стимульно-реактивні зв'язки.
5. Формалістичні підходи зводять процеси мотивації до ухвалення рішення в наявному полі альтернатив, максимізації цільової функції.
6. Атрибутивні підходи розглядають мотивацію як процес приписування результату дії відповідного мотиву з певного тезауруса мотивів, що є сукупністю культурно-специфічних причинних стереотипів.
7. Динамічний підхід розглядає мотивацію як певну динамічно-енергетичну тенденцію, яка є результатом дії багатьох чинників.
8. За принципом драйву-навички, на детермінацію поведінки більше впливають асоціативні процеси навічання, ніж процеси мотивації.
9. Підхід «очікування X цінність» розуміє мотивацію як зважування очікувань та цінностей із мотивом. Іноді це зважування розглядають без мотиву.

Розглянемо, як тлумачили поняття мотивації деякі вибрані вчені.

За К. Платоновим, мотив — це психічне явище, яке стає спонуканням до дії. Мотивація — це сукупність стійких мотивів (причому один із них є домінантним), яка виражає направленість особистості, ціннісні орієнтації, та визначає її діяльність. Платонов вважає, що мотивація формується завдяки вихованню [14].

В. Хеннінг вивчав мотивацію до навчання у школярів. Цей німецький вчений розглядав мотиви як цілеспрямовані та орієнтуючі в засобах спонукання до реалізації ціннісних домагань. Він проаналізував особливості впливу мотиву на різних етапах дії (ініціації, здійснення та закінчення) і довів, що на першому етапі мотив є головною детермінантою дії, потім під його безпосереднім впливом відбувається вибір та реалізація засобів та методів досягнення мети, а на стадії закінчення мотив впливає на оцінку результатів дії. Тому закінчення дії та успішне досягнення мети підкріплює мотиви, сприяючи появі нових навчальних установок. Таким чином, розвиваючи та закріплюючи мотиви, можна розвивати особистість [32].

О. Леонтьєв визначає мотив діяльності як матеріальний або ідеальний предмет потреби. На його думку, мотиви виконують дві функції: спонукання та смислоутворення. При чому обидві зазначені функції можуть розподілятися між різними мотивами однієї й тієї діяльності, оскільки людська діяльність є полімотивованою, тобто регульованою одночасно двома або навіть кількома мотивами. На думку Леонтьєва, людина у своїй діяльності реалізує цілу систему відносин: до предметного світу, до інших, до суспільства в цілому і до самого себе. Таким чином вивчення мотивів діяльності вимагає проникнення до їхньої ієрархії, тобто внутрішньої структури мотиваційної сфери людини [7].

Є. Іллін вважає, що мотив варто розглядати як складне інтегральне (системне) психологічне утворення, у той час, як мотивація — це процес формування мотиву [5].

Г. Гекгаузен розуміє мотив як бажаний цільовий стан у рамках відносин «індивід — середовище». Мотиви формуються в процесі індивідуального розвитку як відносно стійкі оцінювальні диспозиції. Мотивація у такому разі — це процес вибору між різними можливими діями, що регулює, спрямовує дію на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів та підтримує цю спрямованість [31].

У психологічному словнику Американської психологічної асоціації мотивація визначається як імпульс, який дає мету або напрямок поведінці та діє в людині на свідомому чи несвідомому рівні [17]. За цим джерелом, мотиви часто поділяють на (а) фізіологічні, первинні або органічні мотиви, такі як голод, спрага та потреба уві сні; та (b) особисті, соціальні або другорядні мотиви, такі як приналежність, конкуренція та індивідуальні інтереси та цілі. Слід також розрізняти внутрішні мотиваційні сили та зовнішні фактори, такі як винагорода чи покарання, які можуть заохочувати або перешкоджати певній поведінці.

Розглянемо різні підходи до класифікації мотивацій. Перш за все, мотивація буває зовнішня та внутрішня. Як стверджує М. Варій, продовж тривалого часу в психології панувала думка про зумовленість поведінки біологічними потребами та стимулами середовища [1]. Однак наприкінці 50-х років ХХ ст. Г. Харлоу з колегами помітили, що коли тварини задовольняють усі свої фізіологічні потреби, їхня активність не припиняється, а триває далі, ніби на новому мотиваційному підґрунті: задоволення базових потреб змінюється цікавістю. Нові факти спонукали дослідників виокремити два класи мотивів: інтринсивні (процесуальні,

внутрішні) та екстринсивні (зовнішні). Внутрішньо мотивовану діяльність здійснюють заради неї самої (інтерес становлять її процес та зміст). Зовнішньо мотивована діяльність здійснюється тоді, коли головною метою є отримання чогось, що перебуває поза цією діяльністю (гроші, слава, влада тощо) [30].

Однак, важливо зазначити, що відрізнити внутрішню мотивацію від зовнішньої може бути не так-то просто. Наприклад, людина може стверджувати, що обожає спорт, хоча насправді займається спортом для того, щоб схуднути. Гекгаузен виділяє такі ознаки, що притаманні саме внутрішній мотивації [31]:

- 1) Прагнення без послаблення інтенсивності (після задоволення потреби активність зберігається).
- 2) Свобода мети (поведінка формується на основі бажання або на досягненні мети, яка дорівнює поведінці).
- 3) Оптимальний рівень активації та розузгодження (баланс між кількістю прийнятої інформації й адекватним рівнем адаптації або очікування).
- 4) Самовизначення (внутрішня мотивація можлива тоді, коли люди мають змогу вибирати способи поведінки й виокремлювати в них етапи для ефективнішого контролю).
- 5) Готовність зануритися з головою в діяльність.

Ще однією з найвідоміших спроб узагальнити різноманітні види людської мотивації є піраміда А. Маслоу. А. Маслоу у своїй теорії мотивації виділяв прагнення індивіда до безперервного розвитку як провідний мотив. За Маслоу, у людини з моменту народження послідовно з'являються і супроводжують дорослішання такі сім класів потреб: 1) фізіологічні (органічні) потреби; 2) потреби у безпеці; 3) потреби у приналежності та

любові; 4) потреба у повазі; 5) пізнавальні потреби; 6) естетичні потреби; 7) потреба у самоактуалізації. Завдяки цьому з віком змінюється як структура мотиву (збільшується кількість чинників, врахованих під час формування наміру), але і її зміст внаслідок зміни домінантних мотиваторів, зокрема панівних потреб [41].

Д. Макклелланд вважає, що вчинками людини керують три основних прагнення: до влади, успіху та приналежності (афіліації). Згідно з теорією Макклелланда, у кожного є основна потреба, яка впливає на його мотивацію та формується протягом життя. Таким чином, люди матимуть різні характеристики залежно від їхньої панівної мотивації. Разом з тим, окрім позитивних мотивацій, чинником, що впливає на постановку людиною певних цілей, є рівень домагань особистості, який залежить від самооцінки. Рівень домагань особистості може бути адекватним чи неадекватним (заниженим, завищеним) щодо можливостей. Якщо, наприклад, провідним мотивом індивіда є прагнення до успіху, але його самооцінка дуже низька, такий індивід може відхилитися від свого справжнього бажання і вибрати мотив уникнення невдачі [42].

Ф. Герцберг у своїй теорії мотивації, також відомій як двофакторна теорія, показав, що мотивацією можуть бути не тільки задоволеність, але і незадоволеність тих чи інших потреб. Потреби Герцберг розбив на дві групи: мотиваційні та гігієнічні. Мотиваційні фактори — це такі умови, при наявності яких досягається високий рівень мотивації до діяльності (визначення успіху, можливості творчого росту, просування по службі та ін.). При відсутності цих умов неможливо досягти ефективної мотивації або задоволення. Гігієнічні фактори пов'язані з умовами діяльності, при відсутності яких люди не можуть одержати від неї задоволення (політика компанії, відносини з керівництвом, умови праці, розмір заробітної плати, відносини з колегами, безпека). Герцберг доводив, що гігієнічні фактори не

мотивують, а тільки запобігають появі відчуття незадоволеності діяльністю та її умовами. Щоб стимулювати людей, необхідно включати мотиваційні фактори. Наприклад, керівник повинен зняти незадоволеність у підлеглого, забезпечивши його комфортними умовами праці, а потім вже добиватися його задоволеності за допомогою мотиваційних факторів [33].

Теорія справедливості або неупередженості Дж. Адамса стверджує, що людина завжди суб'єктивно співвідносить отриману винагороду з кількістю докладених зусиль, а потім співвідносить розмір отриманої винагороди з розміром винагороди інших людей, які виконували аналогічну роботу. Якщо при порівнянні виявляється несправедливість, тобто людина вважає, що інший отримав більше за ту саму роботу, то в неї виникає незадоволення. Таким чином, щоб мотивувати когось до певної діяльності, важливо не допускати несправедливості. Можлива також ситуація, коли винагорода перевищує затрачені зусилля для її досягнення, і тоді людина відчуватиме сором. В такому випадку, наступного разу вона буде мотивована працювати краще, щоб рівень винагороди відповідав рівню затрачених зусиль [16].

Л. Портер і Е. Лоулер розробили комплексну теорію мотивації, яка включає елементи теорії очікувань та теорії справедливості. Модель Портера-Лоулера складається з п'яти факторів: 1) витрачених зусиль; 2) сприйняття; 3) отриманих результатів; 4) винагороди; 5) ступеня задоволення. Згідно з цією моделлю, досягнуті результати залежать від докладених людиною зусиль, її здібностей, характеру та усвідомлення своєї ролі. Рівень цих зусиль визначається цінністю винагороди і рівнем впевненості в тому, що між затраченими зусиллями і можливою винагородою існує тісний зв'язок. Результатом справедливої винагороди є задоволення, однак воно також залежить від суб'єктивного сприйняття цінності винагороди у того, хто її отримує. Усе це свідчить про те, що

механізм мотивації складний і вимагає всебічного врахування індивідуальних психологічних особливостей учасників певної діяльності, їхніх потреб, інтересів, спрямованості, ціннісних орієнтацій [15].

Важливою для пояснення мотивів волонтерської діяльності є також теорія «альтруїзму-егоїзму» А. Омото та М. Снайдера. Ці американські вчені вважають, що мотиви волонтерів можна поділити на дві основні групи. Одна з них пов'язана з альтруїзмом, тобто почуттям морального обов'язку допомагати іншим. Друга — з бажанням отримати користь для себе. Ці два мотиви не виключають один одного, проте якийсь із них завжди буде переважати [45]. На нашу думку, ця теорія перегукується з теорією зовнішньої та внутрішньої мотивації, доповнює її.

Р. Кнаан та Р. Голдберг-Глен (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991) пропонують виділити три виміри мотивації до волонтерської діяльності: альтруїзм, егоїзм та соціальну мотивацію. М. Монга (Monga, 2006) також виділяє три типи мотивації: альтруїзм, матеріальну та соціальну мотивацію. Поняття матеріальної мотивації дещо вужче за поняття егоїстичної мотивації, яка охоплює не лише матеріальні, а й будь-які інші особисті вигоди. Під соціальною мотивацією мається на увазі мотивація до спілкування з іншими та соціальної взаємодії.

Мотиваційна сфера тісно пов'язана з ціннісною сферою особистості. Як помічає Д. Макклелланд, мотивам властиві певні цілі, а значення цих цілей у свідомому світосприйнятті людини (тобто цінності) є одним із факторів, що впливають на послідовність «мотивація — дія» [42].

За Т. Колтунович, цінності — це духовні ідеї, які мають високий ступінь узагальнення; це феномен, який має для людини велике значення і відповідає її актуальним потребам та ідеалам; опосередковане культурою поняття, яке є еталоном у досягненні потреб. Основні функції цінностей у

нашому житті: орієнтувальна, регулятивна, спонукальна. Визначають такі групи цінностей:

- універсальні або традиційні (краса, добро, істина, свобода);
- ситуативні або динамічні;
- термінальні (дальні, цільові) та інструментальні (ближні, які є засобами досягнення термінальних);
- інтегрувальні та диференціювальні;
- реальні та ідеальні;
- матеріальні, соціальні, екологічні та ін.;
- загальноприйняті або опозиційні [6].

К. Платонов виділяє поняття ціннісної орієнтації особистості, що визначається як зміст соціального рівня направленості особистості, яка взаємодіє з важливими для неї оцінками довколишньої дійсності, забарвленими емоціями [14]. За Колтунович, ціннісні орієнтації — це спрямованість інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність надавати перевагу одним цінностям і заперечувати інші, спосіб диференціації особистісних об'єктів і явищ за їх особистісною значущістю; вибіркоче ставлення людини до матеріальних і духовних цінностей; система її настанов, переконань, переваг, виражена в поведінці. Основним змістом ціннісних орієнтацій є філософські, моральні переконання людини, глибока та постійна прив'язаність, моральні принципи поведінки [6].

Таким чином ми вважаємо, що мотиваційно-ціннісний компонент особистості є доцільним розглядати як складне інтегральне психологічне утворення, що полягає у сукупності стійких мотивів, які виражають направленість особистості, ціннісні орієнтації, та визначають її діяльність.

1.2 Поняття копінгу. Зв'язок копінгу та мотивації

Поняття coping походить від англійського cope (справлятися, долати). Але щодо перекладу з англійської на українську слова coping є певні складнощі. Проблема полягає у виборі для наукової літератури кальки — копінг або перекладу — подолання, опанування. Варто зазначити, що в останні роки українські психологи, в тому числі для того, щоб підтримати науковий діалог, часто використовують термін копінг, розуміючи його як адаптивну поведінку, спрямовану на опанування ситуації.

Уперше термін «копінг-стратегія» запропонувала Л. Мерфі у 1962 р. для позначення поведінкових реакцій дитини, яка долає кризу розвитку [43]. Пізніше, в 1966 році Р. Лазарус, один з основоположників вчення про копінг-стратегії, у своїй книзі «Психологічний стрес і процес його подолання» використав це поняття для позначення усвідомленої стратегії поведінки для подолання стресу [37]. Таким чином копінг історично розглядається у зв'язку зі стресом, як чинник, який може сприяти соціально-психологічній адаптації або навпаки, мати негативний вплив на адаптацію.

За Лазарусом та Фолькман, копінг у науковій літературі розглядається з двох дуже різних точок зору: одна з них походить від експериментальної психології та біхевіоризму, інша — від психоаналізу, а саме егопсихології.

З точки зору біхевіоризму, копінг часто розуміють як дії, направлені на збалансування несприятливих умов навколишнього середовища та зниження психофізіологічного дискомфорту. Наприклад, Ніл Елгар Міллер стверджував, що копінг складається із засвоєних поведінкових реакцій, які успішно знижують збудження шляхом нейтралізації небезпечних або шкідливих умов. На думку Лазаруса та Фолькман, біхевіористичний підхід

до копінгу є спрощеним і позбавленим когнітивно-емоційного багатства та складності, притаманних функціонуванню людини [39].

З точки зору егопсихології, копінг розглядається як реалістичні та гнучкі думки та дії, спрямовані на розв'язання проблеми та зменшення стресу. Основна відмінність цього підходу від біхевіористичного полягає у зверненні більшої уваги не стільки на поведінку людини, скільки на її способи сприйняття та мислення про власні стосунки з навколишнім середовищем [39].

Психоаналітичний підхід також розрізняє низку процесів, які люди використовують для адаптації до навколишнього середовища, та класифікує їх за рівнем розвитку. Наприклад, Карл Меннінгер запропонував ієрархію, в якій різні види регуляції співвідносяться з різними рівнями функціонування его, від найбільш розвинених та зрілих до найбільш ранніх, регресивних рівнів.

Меннінгер визначає п'ять рівнів механізмів регуляції, які ранжуються за рівнем внутрішньої дезорганізації, на яку вони вказують. На вершині цієї ієрархії розміщуються стратегії зменшення напруги, викликані стресовими подіями звичайного життя. Ці стратегії у доробку Меннінгера називаються засобами подолання або копінг-засобами (coping devices), і включають самоконтроль, гумор, плач, лайку, вихваляння, виговорювання, обдумування та витрачання енергії. Копінг-засоби розглядаються як умовно нормальні. Хоча, якщо такі стратегії використовуються невідповідно або надлишково, вони теж можуть переходити у категорію симптомів, що вказують на загрозу внутрішньої дезорганізації [39].

Чим сильніша внутрішня дезорганізація, тим примітивнішими стають засоби регуляції. Наприклад, засоби другого рівня за Меннінгером включають відсторонення шляхом дисоціації (нарколепсія, амнезія,

деперсоналізація), відсторонення шляхом зміщення агресії (відраза, упередження, фобії та контрфобії), заміну символів та модальностей на більш відкрито ворожу розрядку (компульсії, ритуали) та заміну об'єкта зміщеної агресії собою або частиною себе (самообмеження, самоприниження, самоотруєння або наркотизація). До засобів третього рівня належать епізодичні вибухові спалахи агресії, включаючи активне насильство, судоми та панічні атаки. Засоби четвертого рівня характеризуються підвищеною внутрішньою дезорганізацією, а засоби п'ятого рівня свідчать про повний розпад еґо. У цій системі засобами подолання вважаються лише ті засоби регуляції, які вказують на мінімальну дезорганізацію, тобто будь-які дезадаптивні, нездорові способи реагування на труднощі за Меннінгером не є можуть вважатися копінг-засобами [39].

Слідом за Л. Мерфі, Лазарус і Фолькман наголошують, що копінг-поведінку слід відрізнити від автоматизованої адаптивної поведінки, адже копінг-поведінка спочатку передбачає свідоме докладання зусиль, хоча і може стати автоматизованою внаслідок навчіння.

Також, під час оцінки адаптивності певної копінг-стратегії, Лазарус і Фолькман застерігають від змішування способу подолання та його результату. На їхню думку, жодна стратегія не є кращою чи гіршою за іншу сама по собі, судження щодо адаптивності стратегії повинні прийматися залежно від контексту. Нарешті, не слід ототожнювати копінг з опановуванням, оскільки певні стресові ситуації неможливо подолати, у такому разі ефективним копінгом буде те, що дозволяє людині терпіти, приймати або ігнорувати явища, які неможливо засвоїти [39]. Таким чином Лазарус і Фолькман визначають копінг як постійно змінювані когнітивні та поведінкові зусилля з управління конкретними зовнішніми та/або

внутрішніми вимогами, які оцінюються як такі, що вимагають використання великої або надмірної кількості внутрішніх ресурсів.

Щоб встановити зв'язок між копінгом та мотивацією, дослідники Гонконзького університету пропонують звернутися до теорії очікувань Врума [21]. Мотиваційна теорія очікувань В. Врума є однією з найвідоміших теорій процесу мотивації. За Врумом, мотивацію визначають три важливі фактори: очікування, інструментальність та валентність. Очікування залежать від нашої оцінки власних здібностей, а також від наявності перешкод. Інструментальність полягає в тому, що людям властиво пов'язувати вищу якість роботи з вищою винагородою. Валентність — це індивідуальна значущість результату для конкретного індивіда. Таким чином теорія очікувань Врума стверджує залежність зусиль, які робить людина, від усвідомлення нею реальності досягнення поставленої мети та бажаності її досягнення [51].

Відповідно до моделі Лазаруса та Коена [38], індивід проходить два рівні оцінювання, перш ніж перейти до копінгу. При зустрічі з потенційно загрозливою подією, людина спочатку оцінює її значущість. Якщо подія сприймається як стресор, людина намагається оцінити, наскільки цей стресор піддається контролю з огляду на її власні ресурси. Потім, якщо людина вважає, що у неї є ресурси, щоб впоратися зі стресовим фактором, буде застосовано засоби подолання (копінгу). Нездатність справлятися з проблемами призводить до стресу. Теорія вказує на роль копінгу в опосередкуванні зв'язку «стресор — стрес». Копінг є результатом процесу оцінки стресора, який передуює виникненню стресу.

Таким чином, базуючись на цих двох теоріях та результатах проведених глибинних інтерв'ю, дослідники Гонконзького університету доводять, що:

- 1) люди можуть свідомо контролювати власну поведінку та приймати рішення про те, скільки зусиль варто докласти, щоб впоратися зі стресом у різних ситуаціях;
- 2) люди приймають рішення щодо копінг-поведінки в залежності від:
 - очікуваної ефективності впливу копінг-поведінки на їхній рівень стресу,
 - очікуваного впливу стресу на їхню діяльність,
 - валентності (суб'єктивної значущості) їхньої діяльності [21].

На нашу думку, така модель взаємозв'язку між копінгом та мотивацією не є єдиною можливою. Однак вона є наочним прикладом того, як мотиваційно-ціннісний компонент конкретного індивіда може сприяти ефективному подоланню стресової ситуації або, навпаки, призводити до стресу.

1.3 Сучасні дослідження про психологічні особливості мотивації до волонтерства

Мотиваційній сфері волонтерів присвячено чимало доробків як закордонних (Г. П. Бондаренкова, А. Гольдберг-Глен, С. Кнван, А. Омото, М. Снайдер, Дж. Трамбауер, Н. В. Черепанова та ін.), так і вітчизняних науковців (Л. Г. Коломієць, Н. А. Вайнілович, Т. Л. Лях, Л. І. Матвієнко, І. В. Юрченко). Звісно, ми не можемо зробити огляд усіх наявних праць на цю тему, тому назвемо лише кілька з них, на які ми спиралися протягом розробки нашого дослідження.

Американський психолог М. А. Оукен у 1994 опублікував дослідження, присвячене зв'язку мотивації до волонтерства та частоті залучення до цієї діяльності серед людей похилого віку. Для цього він опитав 435 волонтерів віком від 65 років. У ході цього дослідження Оукен з'ясував, що бажання

бути корисним/продуктивним та відчуття морального обов'язку були двома основними мотивами, що сприяли збільшенню частоти залучення до волонтерської діяльності серед його респондентів. Крім того, виявилось, що на частоту залучення до волонтерства також впливає наявність або відсутність постійного працевлаштування та політичні погляди: безробітні та демократи були схильні волонтерити частіше, ніж ті, хто має постійну роботу та підтримує республіканську партію. Оукен говорить, що 78% опитаних ним добровольців мали два основні мотиви для волонтерства. Він також доводить, що люди похилого віку більш схильні звертатися до волонтерства через альтруїстичні цінності та потребу в самоповазі (бажання бути корисними), аніж мотив розуміння (бажання отримати нові навички) чи захисний мотив (зменшення почуття самотності). На думку цього вченого, люди похилого віку можуть використовувати волонтерство для підтримки гарної самооцінки [44].

У 2005 році той самий М. А. Оукен, а також Г. Карло, Дж. Найт і М. Р. де Гузман опублікували дослідження про взаємодію особистісних рис і мотивів у волонтерстві. Цього разу вони опитали 796 студентів коледжів та встановили, що виразність егоїстичної та альтруїстичної мотивації залежить від наявності у волонтерів певних психологічних характеристик. Зокрема, було встановлено, що серед факторів Великої п'ятірки доброзичливість має найбільшу кореляцію з волонтерством, а слідом за нею йде екстраверсія. Також виявилось, що альтруїстична мотивація до волонтерства властива людям з високим рівнем доброзичливості та екстраверсії. Причому чим менш доброзичлива людина, тим більшого значення набуває рівень екстраверсії. Крім того, це дослідження показало, що жінки більш схильні до волонтерства, ніж чоловіки [19].

Важливим прикладом дослідження мотиваційної складової волонтерства у контексті нашої роботи є дослідження А. Омото та М. Снайдера (1995). Ці

американські вчені опитали 116 добровольців, що були залучені в волонтерську діяльність, пов'язану з темою СНІДу. В результаті дослідження, Омото та Снайдер приходять до цікавих висновків. Зокрема, вони доводять, що загальний рівень мотивації передвіщає час, протягом якого волонтери залишатимуться активними. Волонтери, які були більш мотивовані на початку своєї роботи, з більшою ймовірністю залишалися активними через 2,5 роки. Цікаво також, що люди, більш егоїстично мотивовані, тобто орієнтовані на отримання від волонтерства користі для себе, більш схильні займатися волонтерством протягом тривалого часу, ніж альтруїсти. Таким чином Омото та Снайдер доводять, що хоча ми й схильні розглядати волонтерство як альтруїстичну діяльність, на практиці самих лише альтруїстичних мотивів виявляється недостатньо для того, щоб люди продовжували займатися волонтерством протягом тривалого часу та справлялися з різноманітними складнощами та викликами, які часто супроводжують таку діяльність. Іще один несподіваний феномен, який вдалося зафіксувати в рамках цього дослідження: було встановлено негативний зв'язок між соціальною підтримкою та тривалістю залучення до волонтерства. Учасники, що повідомляли про більшу соціальну підтримку у своєму житті були схильні раніше припиняти волонтерську діяльність. Дослідники пояснюють це тим, що люди, які мають багато соціальної підтримки, стикаючись із неминучими труднощами волонтерства, схильні шукати розраду в інших сферах свого життя. В той час як люди з низьким рівнем соціальної підтримки в буденному житті звертаються до волонтерства в тому числі для того, щоб компенсувати цю нестачу і знайти нових друзів [45].

У 2008 трое вчених з різних країн дослідили волонтерів Philadelphia Ronald McDonald House (PRMH). Вони з'ясували, чим епізодичні волонтери відрізняються від регулярних. Наприклад, було встановлено, що

епізодичні та регулярні волонтери в PRMH були залучені в зовсім різні види діяльності. Епізодичні волонтери частіше пояснювали своє залучення ідеалістичними мотивами, як от релігійністю та почуттями громадянського обов'язку. Дослідники пов'язують це з тим, що, оскільки досвід епізодичних добровольців є короткочасним, вони менш схильні ставитися до волонтерства як до рутини. Що ж стосується задоволення від діяльності, як виявилось, частота волонтерства не має жодного впливу на його рівень [34].

Колектив учених з США та Італії у 2014 провели дослідження для того, щоб встановити взаємозв'язок між мотивацією волонтерів та частотою волонтерської діяльності. В рамках дослідження вони опитали 589 американських та 993 італійських студентів. Було виділено шість класів мотивації: 1) низька внутрішня і низька зовнішня; 2) середня внутрішня і низька зовнішня; 3) висока внутрішня і низька зовнішня; 4) висока внутрішня і висока зовнішня; 5) висока амотивація 6) клас з установкою на соціально схвалювані відповіді. Як виявилось, найвищі середні показники частоти волонтерства були притаманні класу з високою внутрішньою і низькою зовнішньою мотивацією, тим часом як клас із високою внутрішньою і високою зовнішньою мотивацією продемонстрував середній показник частоти. Звідси дослідники роблять несподіваний висновок, що зовнішні стимули можуть негативно впливати на внутрішню мотивацію людини до волонтерства. Вони пояснюють це тим, що внутрішня мотивація більш автономна, а тому більш стійка, тим часом як зовнішня мотивація залежить від мінливих факторів зовнішнього середовища. Варто також зазначити, що чоловіки в середньому виявилися значно менш вмотивованими до волонтерства, ніж жінки, крім того, продемонстрували непропорційно високі показники амотивації та

установки на соціально схвалювані відповіді [28]. Це змушує вважати гендер волонтерів важливим фактором, на який варто звертати увагу.

Польська вчена Анна Серединська у 2019 опублікувала дослідження, присвячене мотивації волонтерів у хоспісі. Волонтерство в хоспісі — це дуже специфічний вид волонтерства, пов'язаний з доглядом за смертельно хворими, тож метою праці було встановити причини, які змушують людей вибирати саме цей вид діяльності та продовжувати займатися ним протягом тривалого часу. Емпіричне дослідження було проведено у 2017 році серед 46 волонтерів хоспісу Святого Лазаря в Кракові. В результаті було встановлено, що особисті мотиви, в тому числі наявність родичів або друзів, хворих на рак, є важливими лише на початку волонтерства, а з часом перестають мати значення. Таким чином дослідження підтверджує гіпотезу, що внутрішня мотивація є кращим прогнозом для тривалого волонтерства ніж зовнішня. Крім того, було встановлено позитивні кореляції волонтерства в хоспісі з такими факторами: самотність, пошук дружнього оточення, спілкування з членом родини чи другом, хворим на рак. Цікавим також є висновок, що зі збільшенням стажу мотивація волонтерів стає все більш і більш конкретною, оскільки ті, хто не розуміє, навіщо їм це потрібно, в певний момент просто йдуть [48].

У 2021 колектив канадських авторів опитали близько 100 добровольців, які надавали медико-санітарну допомогу людям похилого віку, з метою дослідити, що змушує одних людей залишатися волонтерами, а інших іти, та чим ці дві групи відрізняються між собою [27]. Загалом учені виходили з того, що мотивація та задоволення є основними, хоча й не єдиними факторами, що впливають на утримання волонтерів у добровольчій діяльності. В результаті дослідження було встановлено, що волонтери, які залишалися у програмі, частіше за все:

- були старшими;
- були чоловіками;
- мали більш негативне ставлення до літніх людей;
- демонстрували вищі рівні когнітивної емпатії та вторинного травматичного стресу;
- демонстрували нижчий рівень задоволення від співчуття;
- частіше пояснювали свою залученість до волонтерської діяльності мотивом самовдосконалення та соціальним мотивом.

Однією з цікавих знахідок канадських дослідників було те, що волонтери, які залишалися, та ті, хто пішли, по-різному описували одну й ту саму програму, в якій брали участь. Добровольці, які залишалися, частіше були задоволені графіком, відчували себе добре натренованими та в цілому були більш схильні говорити про переваги програми, а не про її недоліки. Волонтери, які пішли, частіше описували протилежне, зокрема вони жалілися на те, що програма не допомагає тим, хто цього найбільше потребує. Базуючись на отриманих даних, учені дають кілька рекомендацій. Так вони вважають, що для успішного утримання волонтерів, організації мають робити дві речі: по-перше, підтримувати внутрішню мотивацію добровольців (наприклад, звертати увагу на їхнє особистісне та професійне зростання), по-друге, чітко інформувати учасників ще до початку волонтерської діяльності про те, який саме внесок вони зможуть зробити (таким чином запобігаючи формуванню у волонтерів нереалістичних очікувань щодо результатів їхньої діяльності) [27].

Серед робіт вітчизняних вчених, хочемо звернути увагу на дослідження Матвієнко та Алексейченко, які у 2015 на базі ТОВ «Карамелія» опитали 80 респондентів, з яких 40 склали групу волонтерів. Дослідження мало на меті розглянути особистість волонтера у контексті психологічного аналізу,

виявити мотиви та цінності, властиві особам, що зайняті волонтерською діяльністю. Зокрема, було встановлено, що 50% волонтерів (проти 27,5% працівників, не зайнятих волонтерською діяльністю) мають високий рівень орієнтації на успіх та низький рівень уникнення невдач. Також виявилось, що волонтерам та людям, не залученим до волонтерської діяльності, притаманні різні ціннісні орієнтації. Так для волонтерів найважливішими цінностями були: універсалізм (себто розуміння, терпимість, захист добробуту всіх людей і природи); самостійність; доброта; безпека; традиції. Для осіб, не включених у волонтерську діяльність найважливішими були наступні цінності: досягнення; гедонізм; конформність; самостійність; універсалізм. Загалом автори роблять висновок, що волонтери мають низькі показники егоцентричної мотивації та прагнення до влади, більше цінують традиції та соціальні контакти. Ціннісно-мотиваційна сфера осіб, зайнятих волонтерською діяльністю, характеризується наявністю чіткого, диференційованого уявлення про власні цілі, альтруїстичною спрямованістю, високим рівнем розвитку національної свідомості [10].

Висновки до розділу 1

Тема людської мотивації до діяльності розробляється у світовій психологічній науці уже понад століття. Існує щонайменше кілька десятків різних теорій мотивації, що свідчить про відсутність консенсусу в цьому питанні. Важливо розуміти, що мотивація є феноменом саме людського існування, а також тісно пов'язана з цінностями конкретної особистості. Вивчивши різні підходи, ми визначаємо мотиваційно-ціннісний компонент особистості як складне інтегральне психологічне утворення, що полягає у

сукупності стійких мотивів, які виражають направленість особистості, ціннісні орієнтації, та визначають її діяльність.

Поняття coping від англійського cope (справлятися, долати) увійшло в психологічний дискурс у 60-х роках ХХ ст. та історично розглядається як чинник, що може сприяти соціально-психологічній адаптації або мати негативний вплив на адаптацію до стресу. Копінг-поведінку слід відрізняти від автоматизованої адаптивної поведінки, адже копінг-поведінка спочатку передбачає свідоме докладання зусиль, хоча і може стати автоматизованою внаслідок наuczіння. Також важливо не змішувати спосіб подолання та його результат: жодна копінг-стратегія не є адаптивною сама по собі, висновки щодо адаптивності певних способів подолання варто робити залежно від контексту. Нарешті, не слід ототожнювати копінг з опануванням, оскільки певні стресові ситуації неможливо опанувати, у такому разі ефективним копінгом буде те, що дозволяє людині терпіти, приймати або ігнорувати явища, які неможливо засвоїти. Таким чином копінг визначається як постійно змінювані когнітивні та поведінкові зусилля з управління конкретними зовнішніми або внутрішніми ситуаціями, які суб'єктивно оцінюються людиною як такі, що вимагають використання великої кількості внутрішніх ресурсів.

На нашу думку, мотиваційно-ціннісний компонент конкретного індивіда може сприяти ефективному подоланню або, навпаки, призводити до стресу. Ми робимо такі висновки, базуючись на теорії очікувань Врума, а також моделі Лазаруса та Коена. Теорія Врума стверджує залежність зусиль, які робить людина, від усвідомлення нею реальності досягнення поставленої мети та бажаності її досягнення. За моделлю Лазаруса та Коена, індивід переходить до копінгу лише в тому разі, якщо оцінює стресову подію як значущу та водночас відчуває, що має ресурси, необхідні для її подолання. Отже, ми вважаємо, що люди приймають

рішення щодо копінг-поведінки в залежності від того, наскільки стрес впливає на їхню діяльність, суб'єктивної значущості цієї діяльності, а також очікувань щодо ефективності певної копінг-поведінки на рівень стресу.

Аналіз досліджень, присвячених психологічним особливостям мотивації до волонтерської діяльності, дозволив нам виокремити кілька цікавих гіпотез:

1. Високий рівень мотивації на початку волонтерської роботи є предиктором тривалої залученості до цього виду діяльності.
2. Люди, орієнтовані на отримання від волонтерства користі для себе, більш схильні займатися волонтерством протягом тривалого часу, ніж альтруїсти.
3. Люди, що мають більшу соціальну підтримку у житті, схильні раніше припиняти волонтерську діяльність.
4. Епізодичні та регулярні волонтери займаються різними видами волонтерської діяльності.
5. Внутрішня мотивація є кращим прогнозом для тривалого волонтерства ніж зовнішня.
6. Зовнішні стимули можуть негативно впливати на внутрішню мотивацію людини до волонтерства.
7. Бажання бути корисним/продуктивним та почуття морального обов'язку можуть позитивно впливати на частоту залучення до волонтерства.
8. Певні особистісні характеристики, зокрема екстраверсія та доброзичливість, можуть сприяти залученню до волонтерської діяльності.

РОЗДІЛ 2. ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Обґрунтування методичного інструментарію

В нашому емпіричному дослідженні були використані такі психодіагностичні методики: авторський опитувальник А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі; методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча; опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк; короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ в українській адаптації М. Кліманської та І. Галецької.

З огляду на тему дослідження, нам необхідно було визначити провідну мотивацію волонтерів для здійснення добровольчої діяльності. Для розв'язання цієї задачі ви вирішили звернутися до функціонального підходу Е. Дж. Кларі. Цей американський психолог багато років присвятив вивченню мотивації волонтерів та став співавтором багатьох статей на цю тему.

Функціональний підхід ґрунтується на кількох вихідних ідеях [24]:

1. Люди цілеспрямовані, планомірні та орієнтовані на результат. Волонтери займаються волонтерською діяльністю, щоб досягти важливих особистих цілей.
2. Різні люди можуть виконувати ті самі дії для забезпечення різних психологічних функцій. Волонтери, які займаються однією добровольчою діяльністю, можуть мати на те різні причини.

3. Індивід може бути мотивованим кількома потребами чи цілями. Волонтер може намагатися задовольнити два чи більше мотивів за допомогою однієї діяльності.

4. Результати залежать від відповідності потреб і цілей можливостям, які надає середовище. Успішний набір волонтерів, їхнє задоволення та утримання залежать від того, наскільки конкретна волонтерська діяльність відповідає особистій мотивації певного індивіда.

Масштабне дослідження Кларі та колег дозволило виділити такі шість функцій волонтерства [24]:

- 1) Цінності (Values): можливість транслювати та реалізовувати свої гуманістичні цінності;
- 2) Розуміння (Understanding): можливість дізнатися більше про світ, набути нових навичок або використати вже набуті навички;
- 3) Самовдосконалення (Enhancement): можливість зростати та розвиватися психологічно;
- 4) Кар'єра (Career): збільшення шансів на отримання цікавої роботи за допомогою;
- 5) Соціальна (Social): підтримка та зміцнення соціальних зв'язків;
- 6) Захисна (Protective): втеча від негативних переживань, розв'язання власних емоційних проблем за допомогою волонтерства.

Кларі та Снайдер створили методичку VFI (Volunteer Functions Inventory), яка дозволяє визначити, яка з цих шести функцій є провідною у конкретного волонтера. На жаль, ця методика не була перекладена на українську чи навіть російську мову, тому ми не могли використати її в нашому емпіричному дослідженні. Натомість ми використали авторський опитувальник А. Воробйової, створений на основі теорії функціональних мотивів Кларі [2]. Волонтерам було поставлено запитання «Я займаюся

волонтерською діяльністю тому, що...» з можливістю вибору кількох варіантів серед наступних:

I. Я думаю, що допомагати іншим — це дуже важливо. Я щиро співчуваю тим, кому допомагаю. Вважаю, що треба допомагати тому, кому пощастило менше, ніж мені (ціннісний мотив);

II. Волонтерська діяльність дозволяє дізнатися багато нового, навчитися чомусь, придбати корисні навички (мотив розуміння);

III. Серед моїх друзів багато волонтерів. Моє близьке оточення заохочує мої заняття волонтерською діяльністю (соціальний мотив);

IV. Волонтерська діяльність відкриває нові кар'єрні можливості, підвищує мою цінність на ринку праці, дозволяє мені розширити коло корисних ділових контактів (кар'єрний мотив);

V. Це відволікає мене від сумних думок, дозволяє не думати про власні проблеми. Я відчуваю себе менше самотнім (захисний, компенсаторний мотив);

VI. Подібна діяльність підтримує мою самоповагу та самооцінку, я більш задоволений собою, почуваюся необхідним та важливим. Волонтерська діяльність дозволяє мені заводити нових друзів (мотив особистого зростання).

Респонденти оцінювали ці твердження, пов'язані з шістьма функціональними мотивами, за 7-бальною шкалою від 1 до 7. Таким чином ця методика дозволяє нам визначити, які функціональні мотиви є провідними для конкретного індивіда на усвідомленому рівні.

Для визначення ціннісного компонента особистості ми використали методику «Ціннісні орієнтації» польсько-американського психолога М.

Рокіча. Ця методика спрямована на вивчення індивідуальних уявлень про систему значущих цінностей, що визначають найбільш важливі орієнтири життєдіяльності конкретної людини. Мілтон Рокіч визначає цінності як постійне переконання, що певний спосіб поведінки або кінцевий стан існування є особистісно чи соціально кращим, ніж протилежний спосіб поведінки або кінцевого стану існування [46]. Він розподіляє всі цінності на два типи: термінальні та інструментальні.

Термінальні цінності — це переконання в тому, що певні кінцеві стани індивідуального існування є бажаними з особистої та суспільної точок зору. Це ті цілі, яких людина хотіла б досягти протягом свого життя. Ці цінності відрізняються для різних груп людей у різних культурах. Рокіч виділяє такі 18 термінальних цінностей: справжня дружба; зріла любов; самоповага; щастя; внутрішня гармонія; рівність; свобода; насолода; соціальне визнання; мудрість; спасіння; сімейна безпека; національна безпека; відчуття досягнення; краса; мир; комфортне життя; захопливе життя [47].

Інструментальні цінності — це переконання в тому, що певні способи поведінки (наприклад, чесність, раціоналізм) самі по собі є бажаними з особистої та суспільної точок зору. Інструментальні цінності можуть також виступати засобами досягнення термінальних цінностей. Рокіч виділяє такі 18 інструментальних цінностей: життєрадісність; амбіції; любов; чистота; самоконтроль; здібність; мужність; ввічливість; чесність; уява; незалежність; інтелект; широта поглядів; логіка; слухняність; корисність; відповідальність; прощення [47].

Згідно з методикою Рокіча, в ході дослідження ми пропонували респондентам два списки цінностей (по 18 у кожному): термінальні та інструментальні. Цінності з кожного списку вони мали проранжувати від 1

до 18, тобто від більш значущих до менш значущих для них особисто. Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча була неодноразово використана та перевірена в емпіричних дослідженнях. Різні вчені, зокрема Фезер та Пі в 1975 році та Ч. Джонстон в 1995 році, також намагалися звести 18 інструментальних цінностей і 18 термінальних цінностей до набору базових факторів, але ці спроби були марними. Отже, ми маємо всі підстави вважати цю методичку надійною, валідною, перевіреною часом.

Для визначення копінг-стратегій, які переважають серед волонтерів, ми вирішили використати опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман. Цей опитувальник вважається першою стандартною методикою в галузі вимірювання копінгу. Методика була розроблена Р. Лазарусом та С. Фолькман у 1988 році на основі транзактної моделі подолання стресу, адаптована на російську вибірку Т. Крюковою, Е. Куфтяк, М. Замишляєвою у 2004 році. Методика призначена для визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних сферах психічної діяльності.

Опитувальник в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк включає 50 пунктів-тверджень, кожний з яких являє собою опис дії в складній ситуації. Людині пропонується уявити себе у скрутному становищі та вибрати по кожному пункту частоту його використання. Ці пункти своєю чергою утворюють 8 шкал, які відповідають основним способам подолання стресу. Підрахунок та підсумовування балів завершують копінг тест Лазаруса. Інтерпретація є виявлення кількості балів з кожної стратегії та аналіз результату. Чим більше балів набрав конкретний стиль поведінки, тим частіше він використовується особистістю при виникненні труднощів.

Опис шкал:

Конфронтаційний копінг. Агресивні зусилля щодо зміни ситуації. Передбачає певний ступінь ворожості та готовності до ризику.

Дистанціювання. Когнітивні зусилля відокремитися від ситуації та зменшити її значущість.

Самоконтроль. Зусилля щодо регулювання своїх почуттів та дій.

Пошук соціальної підтримки. Зусилля у пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки.

Прийняття відповідальності. Визнання своєї ролі у проблемі із супутньою темою спроб її вирішення.

Втеча-уникнення. Прагнення в думках та поведінкові зусилля, спрямовані на втечу або уникнення проблеми.

Планування розв'язання проблеми. Довільні проблемно-фокусовані зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до проблеми.

Позитивна переоцінка. Зусилля щодо створення позитивного значення з фокусуванням на зростанні власної особистості. Включає також релігійний вимір.

Важливо зазначити, що Р. Лазарус і С. Фолькман розуміють копінг не як стійку рису або стиль, а як динамічний процес, який змінюється з розвитком ситуації та залежить від контексту (наприклад, одна й та сама людина може демонструвати різну копінг-поведінку у випадку хвороби та в ситуації професійних труднощів). Розглядаючи копінг як процес, що забезпечує адаптацію людини в середовищі, автори підкреслюють, що не може бути єдиного способу копіngu, однозначно ефективного для будь-якого випадку. Адаптивність подолання визначається наступними

факторами: змістом загрози, стадією розвитку стресової ситуації, ставленням людини до того, що відбувається [39].

За Лазарусом та Фолькман, копінг виконує дві функції: по-перше, він змінює ситуацію, яка викликає стрес, а по-друге, регулює емоції. Відповідно до цього виділяються 2 типи копіngu: 1) проблемно-орієнтований, до якого відносять раціональні цілеспрямовані зусилля щодо розв'язання проблеми, а також наполегливі, часом навіть агресивні спроби змінити ситуацію; 2) емоційно-орієнтований копінг, який включає дистанціювання, самоконтроль, уникнення, прийняття відповідальності та позитивну переоцінку [39].

Нарешті, щоб отримати цілісне уявлення про особистість наших респондентів, ми вирішили використати в дослідженні короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ в українській адаптації М. Кліманської та І. Галецької. Методика ТІРІ є однією із багатьох, які, згідно до п'ятифакторної моделі, мають на меті виміряти п'ять фундаментальних вимірів для опису та оцінки особистості: екстраверсію, приязність, добросовісність, емоційну стабільність та відкритість новому досвіду.

Екстраверсія (vs інтроверсія) визначає схильність до соціальної взаємодії, енергійність, активність, а також переживання позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії свідчить про активність, оптимізм, товариськість і балакучість, схильність до гри, пошук активності, низький — про сором'язливість, песимістичність, надання переваги бути самотнім, уникнення соціальних активностей.

Приязність стосується вираженості у людини чутливості та зацікавленості щодо інших, альтруїстичних, дружніх та емпатійних якостей на протигагу відсутності довіри та прагнення співпраці, нездатності до співчуття і схильності до конкурентного ставлення. Високий рівень приязності

свідчить про готовність до співчуття, лагідність, скромність та прихильність до інших і готовність допомогти, низький — про егоцентризм, конкурентність, сухість та жорсткість у стосунках з іншими людьми.

Добросовісність стосується мотивації та наполегливості у ставленні людини до цілей та дій. Високий рівень свідчить про відповідальність, розсудливість та надійність, водночас трудоголізм, схильність підтримувати порядок і перфекціонізм. Низький рівень добросовісності трактують як недостатню конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнень, водночас схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень, а також спонтанності у діях.

Емоційна стабільність (vs нейротизм) стосується здатності до емоційної адаптації, долання стресу, врівноваженості та саморегуляції у разі переживання негативних емоцій, зокрема страху, гніву, провини, незадоволення, розгубленості тощо. Високий рівень емоційної стабільності свідчить про здатність контролювати та долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості чи страху, низький — про високий нейротизм, меншу здатність емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливості та розгубленості у присутності інших, переживання страху і напруги.

Відкритість новому досвіду стосується пізнавальної цікавості та толерантності до нового, схильності до пошуку, водночас позитивної оцінки нового життєвого досвіду. Висока відкритість досвіду свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уяви, нетрадиційність, водночас незалежність суджень. Низька відкритість до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового.

П'ятифакторна теорія особистості виникла як результат численних спроб визначення основних факторів особистості та вже півстоліття утримується як провідна теорія психологічних детермінант особистісних відмінностей. П. Коста та Роберт МакКрає провели метааналіз досліджень п'ятифакторної моделі та обґрунтовують її актуальність такими аргументами: 1) реальність факторів, оскільки дослідження демонструють, що всі п'ять факторів є тривалими диспозиціями, які проявляються в моделях поведінки; 2) всепроникність, бо пов'язані з кожним із факторів ознаки наявні в різних системах особистості, а також мають відповідні вербальні позначники; 3) універсальність, оскільки фактори виявлено в різних вікових, статевих, расових і мовних групах; 4) наявність біологічної предиспозиції [25].

З огляду на популярність п'ятифакторної моделі, не дивно, що у світі існує досить багато психологічних методик, створених на її основі. Привабливість саме короткого опитувальника ТІРІ зумовлюється тим, що він дозволяє отримати ті самі результати та водночас потребує значно менше часу для проходження. Цю методику розробили американські психологи С. Гослінг, П. Рентфру та В. Свонн у 2003 році.

Стратегія розробки методики ТІРІ полягала в оптимізації змісту короткого опитувальника шляхом включення в кожен із пунктів декількох дескрипторів, обраних для визначення показників великої п'ятірки. Спочатку вчені розробили опитувальник із п'яти пунктів, однак ця версія методики мала численні обмеження. В результаті був розроблений новий десятипунктовий опитувальник, логіка побудови якого передбачала використання максимально широких понять, представлення обох полюсів фактора, уникнення надто категоричних та надлишкових формулювань. Для кожного фактора було передбачено два твердження, кожне з яких описувало різні полюси фактору. Відповідно, фінальна версія

опитувальника складається з вступного (спільного для всіх пунктів) речення («Я бачу себе як людину, яка є») та десяти тверджень, кожне з яких містить по два дескриптори, розділені комами. Кожен із пунктів оцінюється за 7-бальною шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (повністю згоден) [3].

Адаптація методики здійснювалася в декілька етапів. Після отримання згоди від одного з авторів методики С. Гослінга текст методики переклали українською три незалежні перекладачі. В результаті було узгоджено одну версію та перший варіант української методики було запропоновано 233 особам. Для перевірки узгодженості шкал методики було визначено альфа Кронбаха, який виявився загалом низьким, але незадовільним для деяких шкал. Метааналіз різномовних адаптацій методики виявив, що аналогічні проблеми зауважували практично всі автори адаптованих версій. Українські дослідниці М. Кліманська та І. Галецька проаналізували проблеми вибору прикметників-дескрипторів, які зауважували автори різномовних адаптацій, а також способи їхнього розв'язання. В результаті для шкал, альфа Кронбах яких у першому варіанті перекладу був незадовільно низьким, було сформульовано декілька альтернативних варіантів перекладу [3].

Остаточний варіант адаптації ТІРІ українською мовою було здійснено на основі дослідження 405 осіб віком 18-21 років. Для кожного варіанту поєднання альтернативних формулювань було визначено альфа Кронбаха та коефіцієнт кореляції із відповідними шкалами методик п'ятифакторних опитувальників. Також було здійснено перевірку конструктної валідності та ретестової надійності тесту. Загалом коефіцієнти обох перевірок були високі, сягаючи рівня значущості $p \leq 0,01$ []. Таким чином можна стверджувати, що остаточний варіант методики, вибраний нами для

емпіричного дослідження, має високі показники внутрішньої узгодженості та валідності.

2.2 Розширена характеристика вибірки

У дослідженні взяли участь 63 особи, залучені до волонтерської діяльності різного спрямування. При цьому під волонтерською діяльністю малася на увазі добровільна, соціальна, суспільно корисна, неприбуткова та вмотивована діяльність, що проводиться шляхом надання послуг тим, хто потребує волонтерської допомоги.

За статевим розподілом 68,3% респондентів склали жінки (43 особи), решту 31,7% — чоловіки (20 осіб) (рис. 1). Таке переважання жінок серед тих, хто згодився пройти опитування, на нашу думку, можна пояснити притаманними жінкам більшою схильністю до співпраці, відкритістю та цікавістю до психологічної тематики.

Ваша стаття
63 ответа

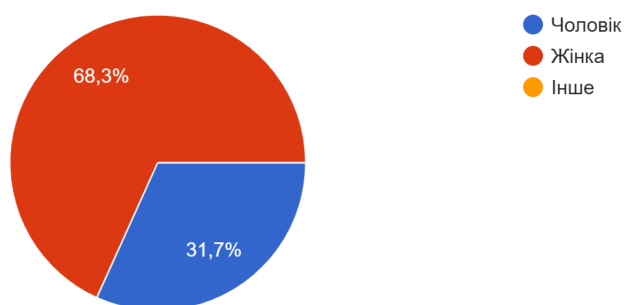


рис. 1 Статевий розподіл учасників дослідження

За віковим розподілом, 68,2% респондентів склали люди віком 30-50 років (43 особи). 20% склали люди віком 50-70 років (12 осіб), 11,7% складала молодь віком 18-30 років (7 осіб). Цікаво, що результати статевого та

вікового розподілу нашого дослідження збігаються з результатами масштабного опитування U-Report про волонтерство під час війни, проведеного у червні 2022 року. В опитуванні U-Report взяли участь 6306 респондентів, з них 76% слали жінки, що підтверджує нашу гіпотезу про те, що жінки загалом більш схильні погоджуватися на участь в опитуваннях. Водночас серед тих, хто дав ствердну відповідь на запитання «Чи займаєтеся Ви волонтерством зараз?» під час опитування U-Report, більш ніж половину (55%) склали люди віком старше 35 років [13]. На нашу думку, це дозволяє стверджувати, що віковий розподіл нашого дослідження є не випадковим, а відображає реальний стан речей.

За місцем проживання, 48 респондентів відповіли, що постійно мешкають в Україні. 10 відповіли, що тимчасово мешкають в іншій країні, і лише 5 респондентів виявилися постійними мешканцями інших країн.

Відповіді на запитання «Чи ваша волонтерська діяльність пов'язана з військовими діями на території України?» виявилися найбільш суперечливими (рис 3). Ми запропонували респондентам три варіанти відповіді: «Так, пов'язана»; «Ні, не пов'язана» і «Частково пов'язана». 60,8% опитаних відповіли, що їхня волонтерська діяльність пов'язана з війною (38 осіб). 23,8% відповіли, що їхня волонтерська діяльність частково пов'язана з війною (15 осіб). Тільки 15,9% людей сказали, що їхнє волонтерство зовсім не пов'язане з війною (10 осіб).

Ваша волонтерська діяльність пов'язана з військовими діями на території України?

63 ответа

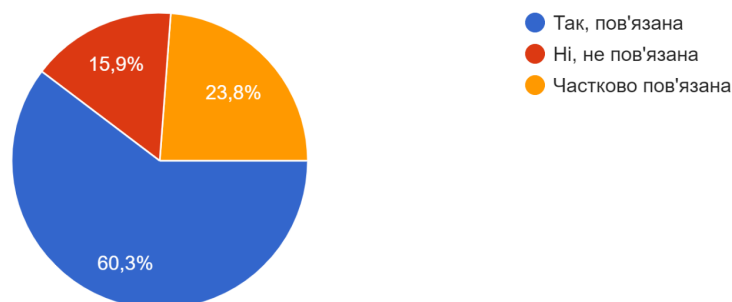


рис. 2 Пов'язаність волонтерської діяльності з військовими діями

Окрім зазначеного запитання із запропонованими відповідями, ми також передбачили можливість розповісти про свою волонтерську діяльність у довільній формі. Однак, коли ми вирішили порівняти відповіді на запитання та довільні розповіді, нам стало зрозуміло, що ступінь пов'язаності з воєнними діями є досить суб'єктивною характеристикою. Так, наприклад, дехто з респондентів визначив виготовлення окопних свічок як діяльність, частково пов'язану з війною, хоча, на нашу думку, в цьому випадку коректніше було б сказати, що така діяльність є прямо пов'язаною з війною. Водночас була зафіксована і протилежна ситуація, коли респондент, що допомагає тваринам, визначив таку діяльність як частково пов'язану з війною.

Оскільки волонтерська діяльність може бути дуже різною за змістом, ми попросили наших респондентів вибрати зі списку типи волонтерської діяльності, які найкраще відображають те, чим вони займаються. Список був створений нами спеціально для опитування на основі Закону України про волонтерську діяльність, а також даних Української волонтерської служби. У список увійшли такі типи волонтерської діяльності:

- допомога в гуманітарних штабах (сортування ліків, координація волонтерів, налаштування логістики, збір продуктів тощо);
- гуманітарна та координаційна діяльність щодо переселенців (допомога з пошуком житла, інтеграції на новому місці, гуманітарна допомога сім'ям, звичайні розмови та поради);
- допомога ЗСУ (збір та переказ коштів на потреби армії, плетіння маскувальних сіток, закупівля амуніції тощо);
- допомога незахищеним верствам населення (малозабезпеченим сім'ям, дітям-сиротам, літнім людям, людям з інвалідністю);
- медична допомога, охорона здоров'я;
- психологічна допомога;
- інтелектуальне волонтерство (освітні проєкти, профільні консультації, переклад статей та важливих документів, написання текстів для ЗМІ чи соцмереж, створення програмного забезпечення та інше);
- правозахисна сфера (моніторинг дій поліції чи судових справ, дотримання прав людини, збір доказів про злочини та інше);
- допомога тваринам;
- донорство крові;
- охорона довкілля;
- розвиток культури та мистецтва;
- інше.

Важливо зазначити, що це запитання передбачало можливість вибрати кілька варіантів відповіді, і чимало респондентів скористалися цією можливістю. Як видно на графіку (рис. 4), більшість волонтерів, а саме 40 осіб виявилися залучені до допомоги Збройним силам України. Друге місце за популярністю посіла гуманітарна та координаційна діяльність щодо переселенців — нею займаються 20 опитаних. Такий розподіл за

типом волонтерської діяльності не став для нас великою несподіванкою, а підтвердив наші попередні здогадки про те, що в умовах активних військових дій усі інші ініціативи, непов'язані з війною, як от охорона довкілля чи розвиток культури та мистецтв, відійшли на другий план.

Виберіть тип волонтерської діяльності, який найкраще відображає те, чим ви займаєтеся (можна обрати кілька варіантів відповіді).

63 ответа

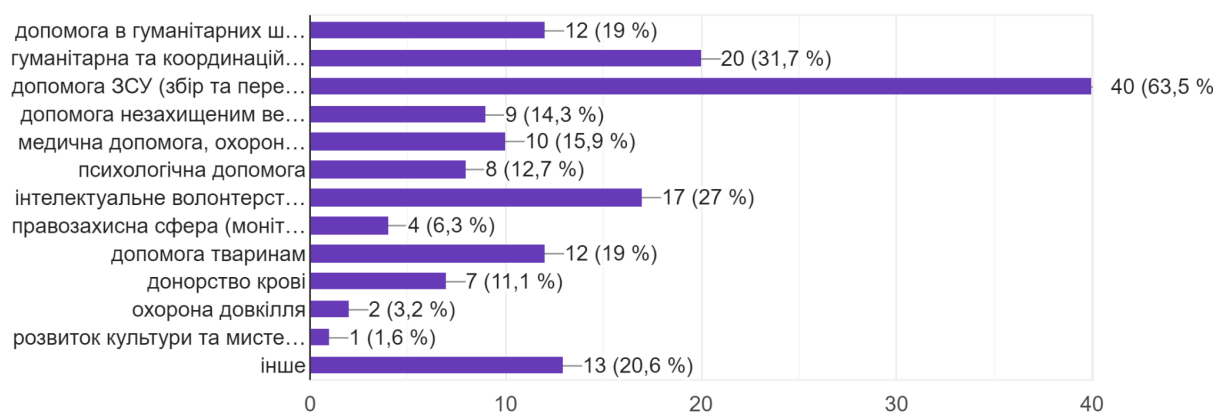


рис. 3 Тип волонтерської діяльності

Той факт, що більшість опитаних волонтерів виявилися залучені до допомоги ЗСУ, є логічним та зрозумілим також з огляду на те, що 46% респондентів (29 осіб) зізналися, що почали займатися волонтерською діяльністю після 24 лютого 2022 року, тобто після початку повномасштабного російського вторгнення. Ще 38,1% респондентів (24 особи) почали волонтерити після 12 квітня 2014, тобто після початку Антитерористичної операції на сході України — нам було важливо зафіксувати цю дату для того, щоб виокремити серед опитаних волонтерів, які займаються допомогою військовим від самого початку російсько-українського конфлікту. Решта 15,9% опитаних (10 осіб) розпочали волонтерити до 2014 року, тобто їхня цікавість до цієї

діяльності точно не могла бути пов'язана з військовими діями на території України (рис. 4).

Коли ви розпочали займатися волонтерством?

63 ответа

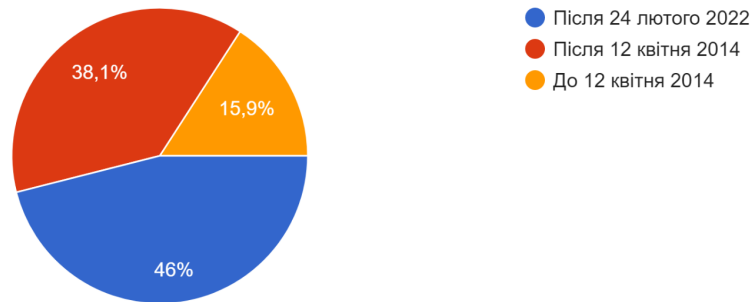


рис. 4 Початок залучення до волонтерської діяльності

Нашу досліджувану групу склали респонденти, які займаються волонтерською діяльністю щонайменше кілька разів на тиждень. Таких у нашій вибірці виявилось 35 осіб. Контрольну групу склали решта 28 людей, які приділяють волонтерству в середньому один день на тиждень або менше (рис. 5).

Як часто ви займаєтеся волонтерською діяльністю?

63 ответа

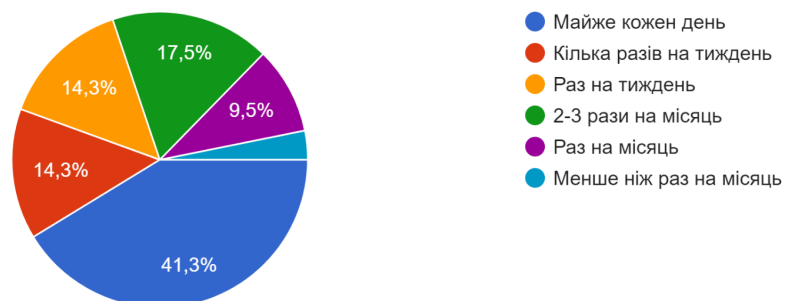


рис. 5 Частота залучення до волонтерської діяльності

З огляду на таку інтенсивну залученість до волонтерської діяльності, цікаво, що 25,4% респондентів (16 осіб) відповіли, що не мають постійного працевлаштування окрім волонтерства, тим часом як решта 74,6% (47 осіб) також працюють на звичайних роботах (рис. 6).

Окрім волонтерства, чи маєте ви постійне працевлаштування?

63 ответа

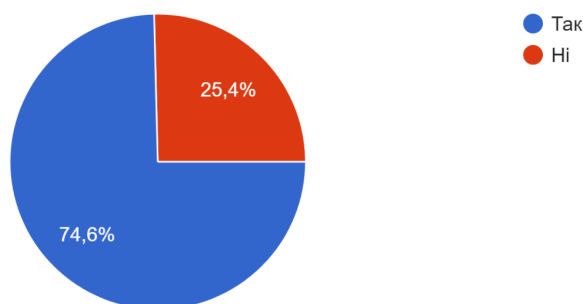


рис. 6 Наявність постійного працевлаштування окрім волонтерства

Щоб з'ясувати, якою мірою залучення до волонтерської діяльності є способом справитися зі стресом, ми запитали у волонтерів, чи вони або їхня близька людина постраждали від воєнних дій в Україні (рис. 7). 49,2% респондентів (31 особа) відповіли, що ніхто не постраждав. 39,7% опитаних (25 осіб) відповіли, що постраждала їхня близька людина. Тільки 11,1% (7 осіб) постраждали самі. Звісно, кожен сам вирішував, вважати себе постраждалим чи ні, а отже відповіді на це запитання могли бути суб'єктивними. Проте, стає зрозуміло, що безпосередня втрата чи травматична подія рідко є стимулом до волонтерства.

Ви чи ваша близька людина постраждали від воєнних дій в Україні?

63 ответа

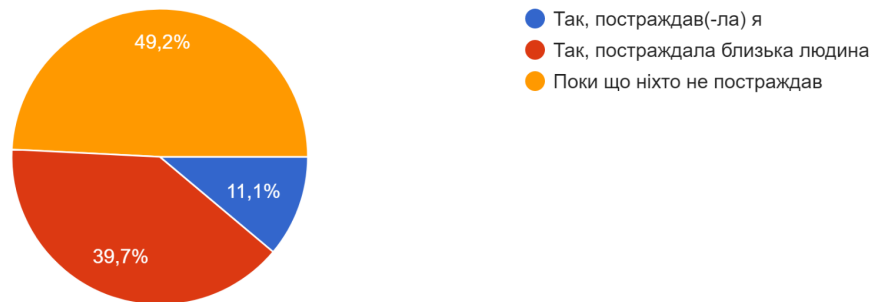


рис. 7 Ураженість війною серед волонтерів та їхніх близьких

На завершення, ми запитали в учасників опитування, чи планують вони продовжувати волонтерську діяльність після закінчення війни (рис. 8). 50,8% респондентів (32 особи) дали ствердну відповідь. Майже стільки ж опитаних, а саме 46% (29 осіб) відповіли, що поки що не вирішили, чи продовжувати волонтерити після закінчення військових дій. Лише 2 людини зізналися, що не планують продовжувати волонтерити після війни.

Чи плануєте ви продовжувати свою волонтерську діяльність після закінчення війни?

63 ответа

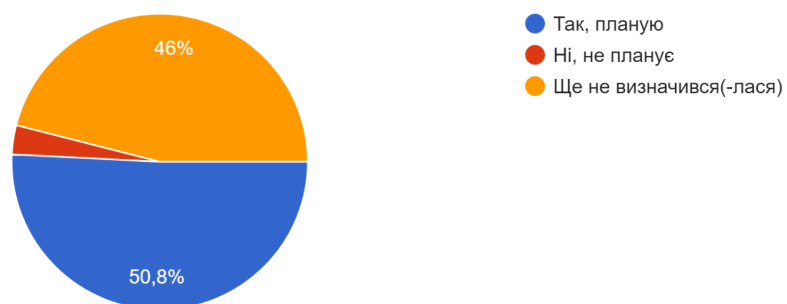


рис. 8 Плани щодо волонтерства після закінчення війни

Висновки до розділу 2

У цьому розділі ми обґрунтовуємо вибір наступних психодіагностичних методик: авторський опитувальник А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі; методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча; опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк; короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ в українській адаптації М. Кліманської та І. Галецької. На нашу думку, ці методики найкраще відповідають поставленій меті дослідження, а саме дозволяють визначити мотиваційно-ціннісний компонент волонтерів та їхні провідні копінг-стратегії:

- авторський опитувальник А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі дозволяє визначити, які основні функціональні мотиви змушують респондентів долучатися до волонтерської діяльності;
- методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча допомагає виокремити індивідуальні уявлення про систему значущих цінностей, що визначають найбільш важливі орієнтири життєдіяльності нашої вибірки;
- опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман дозволяє встановити, якими копінг-механізмами, способами подолання труднощів користуються учасники дослідження у різних сферах психічної діяльності;
- короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ дозволяє виміряти п'ять фундаментальних вимірів для опису та оцінки особистості (екстраверсію, приязність, добросовісність, емоційну стабільність та відкритість новому досвіду) і тим самим отримати цілісне уявлення про особистість наших респондентів.

Окрім відповідності методик поставленим задачам, їхній надійності та валідності, ми також постаралися пересвідчитися в тому, що на проходження опитування не знадобиться надто багато часу, адже протилежне могло б стати великою перепорою для залучення потрібної кількості респондентів.

У другій частині розділу ми також детально представили характеристику нашої вибірки: статевий розподіл, вік, а також основні відомості, отримані в ході дослідження за допомогою анкетування.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Організація та проведення емпіричного дослідження

Опитування було проведено за допомогою анкети в Google Forms. Задля залучення людей до проходження дослідження, посилання на нього було опубліковане в численних волонтерських групах соціальної мережі Facebook. Крім того, до опитування були долучені наші знайомі та близькі.

Щоб заохотити до проходження опитування якомога більше добровольців, ми пообіцяли переказати 50 грн у фонд «Повернись живим» за кожне пройдене опитування. Ця умова була виконана, а квитанція про переказ 3250 грн була надіслана електронною поштою всім респондентам, які погодилися надати адресу своєї електронної пошти.

Спочатку учасники опитування мали відповісти на десять запитань анкети про особисті дані. Лише після цього вони були допущені до проходження методик емпіричного дослідження.

3.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Результати авторського опитувальника А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі (рис. 9) показали, що серед усіх добровольців, які взяли участь у дослідженні, найголовнішим мотивом залучення до волонтерської діяльності є мотив цінностей. Важливо зазначити, що, на думку деяких авторів, лише ціннісний мотив є справді альтруїстичним [24]. Всі інші функціональні мотиви так чи інакше містять егоїстичну складову. Таким чином результати опитування підтверджують ідею про те, що волонтерство є альтруїстичною діяльністю. Мотиви

особистісного зростання (саморозвитку) та розуміння (отримання нових знань про світ) розділили друге місце серед усіх респондентів. Найменш важливим для волонтерів виявився мотив кар'єри.

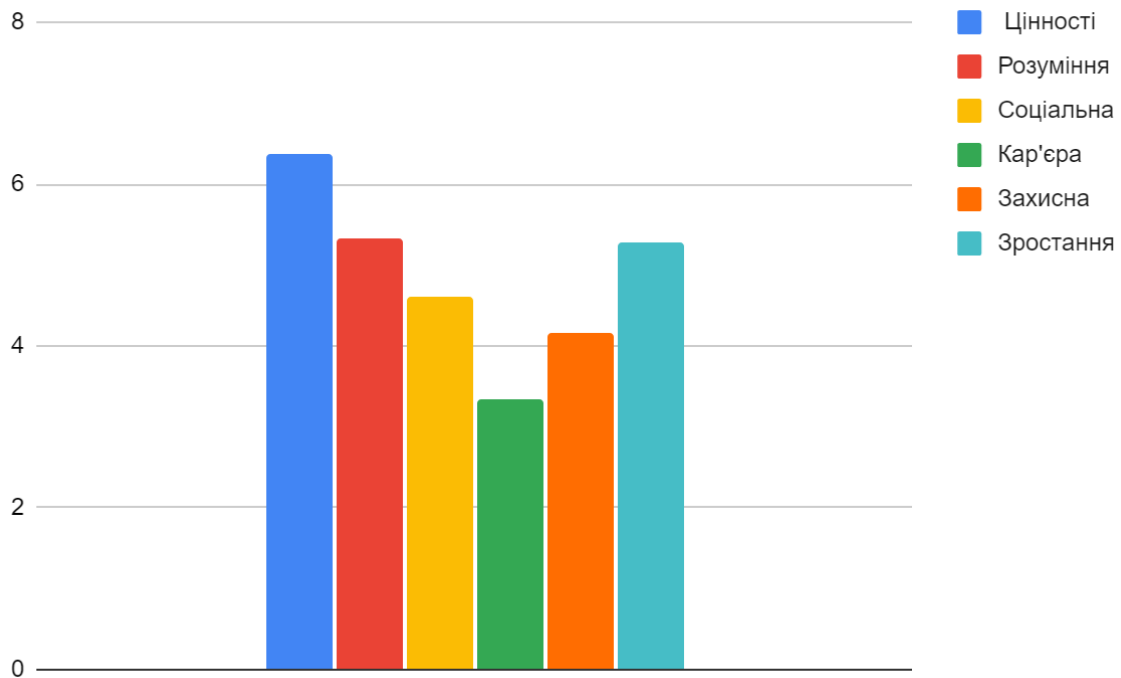


рис. 9 Результати авторського опитувальника А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі

Тепер поглянемо, як результати опитувальника на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі відрізняються серед досліджуваної групи, тобто волонтерів, які займаються добровольчою діяльністю щонайменше кілька разів на тиждень, та контрольної групи, тобто тих, хто волонтерить раз на тиждень і рідше (рис. 10). Досліджувана група на нашій таблиці закована цифрою 1, а контрольна — цифрою 0. Як бачимо, загалом різниця в функціональних мотивах між волонтерами в залежності від частоти залучення до волонтерської діяльності, виявилася не надто значною, проте є певні відмінності, на які варто звернути увагу.

Descriptives

	frequency	values	understanding	social	career	protect	growth
N	0	28	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0
Mean	0	6.25	5.18	4.39	3.21	4.00	5.07
	1	6.49	5.46	4.80	3.46	4.29	5.46
Median	0	6.00	6.00	4.50	3.00	4.50	6.00
	1	7	6	5	4	4	5
Standard deviation	0	0.844	1.93	1.62	1.91	1.85	1.80
	1	0.887	1.72	1.66	1.96	2.09	1.36
Minimum	0	4	1	2	1	1	1
	1	4	1	2	1	1	1
Maximum	0	7	7	7	7	7	7
	1	7	7	7	7	7	7

рис. 10 Результати авторського опитувальника А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі з розподілом на досліджувану та контрольну групи

Зокрема, ціннісний мотив виявився дещо більш вираженим серед досліджуваної групи. Також респондентам, які волонтерять кілька разів на тиждень, були більше, ніж контрольній групі, притаманні мотив кар'єри та соціальний мотив. Такі результати повертають нас до дослідження А. Омото та М. Снайдера, яке, зокрема, доводило, що егоїстично мотивовані люди, орієнтовані на отримання від волонтерства користі для себе, більш схильні займатися волонтерством протягом тривалого часу, ніж альтруїсти [45]. У випадку з нашими результатами, ми можемо висунути припущення, що егоїстична мотивація, наприклад, мотив кар'єри, є предиктором більшої частоти залучення до волонтерства. З іншого боку, можливо і протилежне пояснення: люди, які волонтерять епізодично, навряд будуть

сприймати цю діяльність як рутину, тому серед них можуть природно переважати ідеалістичні мотиви, натомість ті, для кого волонтерство є невіддільною частиною буденного життя, можуть з часом почати ставитися до цієї діяльності більш практично, утилітарно.

Дослідження А. Омото та М. Снайдера також показало негативний зв'язок між соціальною підтримкою та тривалістю залучення до волонтерства. Вчені пояснювали це тим, що люди, які мають багато соціальної підтримки, стикаючись із труднощами волонтерства, схильні шукати розраду в інших сферах свого життя, натомість люди з низьким рівнем соціальної підтримки звертаються до волонтерства в тому числі для того, щоб компенсувати цю нестачу [45]. Таким чином ми можемо пов'язати переважання соціального мотиву серед тих, хто волонтерить щонайменше кілька разів на тиждень, із бажанням компенсувати більш активним залученням у волонтерство нестачу спілкування в буденному житті.

Тепер поглянемо на результати опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк. Перш за все ми перевірили методика на надійність, обчисливши альфа Кронбаха (рис. 11). Як бачимо, середній показник коефіцієнта надійності для цієї методики на нашій вибірці становить 0,848, що є хорошим результатом, доводить надійність методики та релевантність отриманих нами даних.

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.848

[3]

Item Reliability Statistics

If item dropped	
Cronbach's α	
confront	0.825
distant	0.840
control	0.817
support	0.835
responsibility	0.824
escape	0.833
solving	0.845
reevaluation	0.821

рис. 11 Показник коефіцієнта надійності для шкал опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк

Звернемо увагу на те, що ми перевели отримані бали у відсотки, тому максимальний бал вираженості певного копінгу дорівнює 100. Загалом серед обох груп найбільш поширеною копінг-стратегією виявилось планування розв'язання проблеми — це єдина копінг-стратегія, ступінь вираженості якої серед волонтерів дозволяє говорити про наближення до стану дезадаптації. Також поширеними серед опитаних виявилися стратегії самоконтролю, позитивної переоцінки та пошуку соціальної підтримки (рис. 12).

Descriptives

	confront	distant	control	support	responsibility	escape	solving	reevaluation
N	65	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	47.0	43.9	58.2	63.3	48.2	42.5	69.9	58.6
Median	44.4	44.4	61.9	61.1	50.0	45.8	72.2	61.9
Standard deviation	14.9	17.9	15.8	20.2	18.1	17.8	18.9	18.4
Minimum	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Maximum	72.2	88.9	81.0	100	83.3	83.3	100	85.7

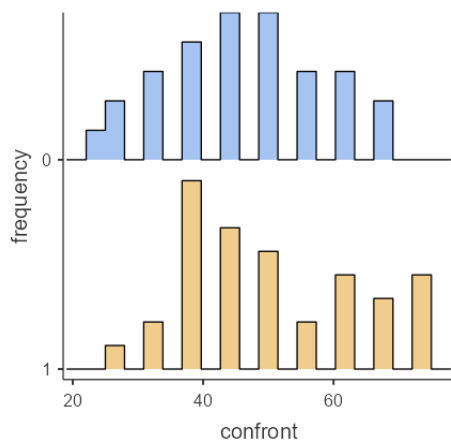
рис. 12 Результати опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман в адаптації Т. Крюкової та Е. Куфтяк

Тепер подивимося, як результати опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман відрізняються у досліджуваній та контрольній групі (рис. 13). Впадає в око те, що стратегія планування розв'язання проблеми виявилася значно більш притаманна учасникам із досліджуваної групи. Також стратегії позитивної переоцінки та конфронтації були більш виражені серед тих, хто волонтерить щонайменше кілька разів на тиждень. Зате стратегії дистанціювання, прийняття відповідальності та втечі виявилися значно більш поширені серед респондентів із контрольної групи. На нашу думку, такі відмінності свідчать про те, що респонденти із контрольної групи більш схильні тікати від проблем або пасувати перед труднощами, аніж вступати у відкриту конфронтацію з реальністю. Однак важливо розуміти, що переважання певного стилю копінгу у порівнянні з досліджуваною групою ще не свідчить про дезадаптацію. Радше навпаки, можна говорити про те, що волонтери, які займаються цією діяльністю щонайменше кілька разів на тиждень, демонструють певний перекис у бік активного, діяльного, конфронтаційного копінгу.

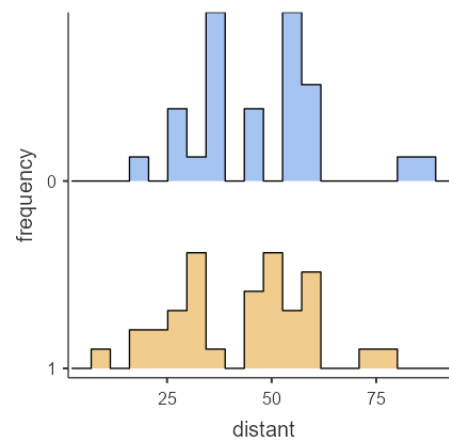
Descriptives

	frequency	confront	distant	control	support	responsibility	escape	solving	reevaluation
N	0	28	28	28	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	46.0	48.0	59.5	61.1	52.1	46.6	65.7	57.0
	1	50.5	43.2	60.4	68.7	47.9	41.7	77.3	63.3
Median	0	44.4	44.4	61.9	61.1	54.2	45.8	63.9	57.1
	1	50.0	44.4	61.9	66.7	41.7	41.7	77.8	66.7
Standard deviation	0	11.9	16.2	13.5	11.9	14.6	16.0	12.0	16.1
	1	12.8	16.3	10.9	19.6	17.2	16.5	14.2	14.4
Minimum	0	22.2	16.7	28.6	38.9	25.0	12.5	44.4	23.8
	1	27.8	11.1	33.3	11.1	16.7	12.5	50.0	28.6
Maximum	0	66.7	88.9	81.0	88.9	83.3	83.3	88.9	85.7
	1	72.2	77.8	76.2	100	75.0	75.0	100	85.7

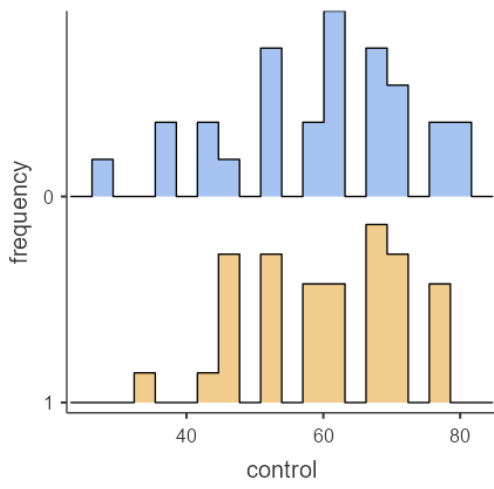
confront



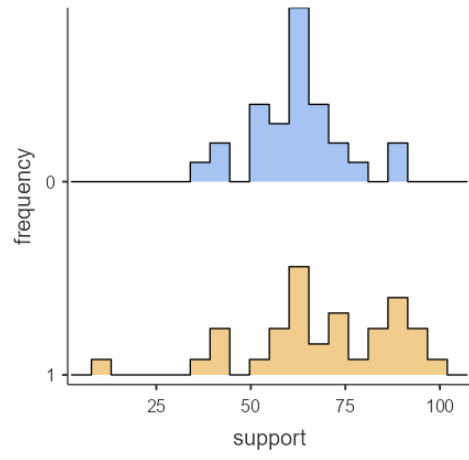
distant



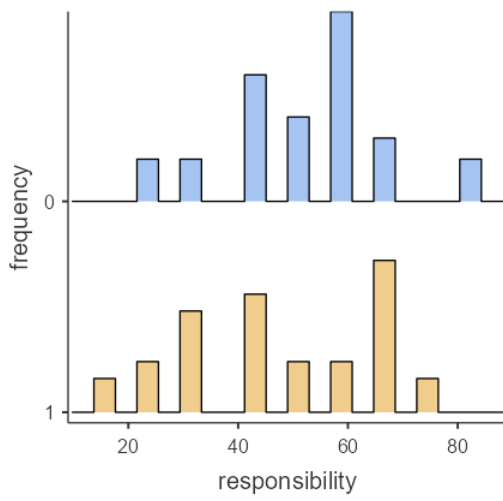
control



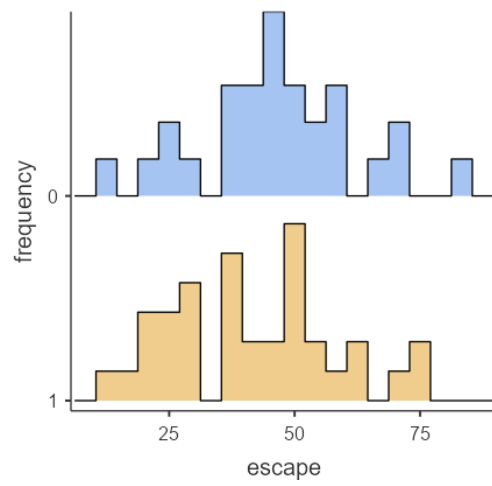
support



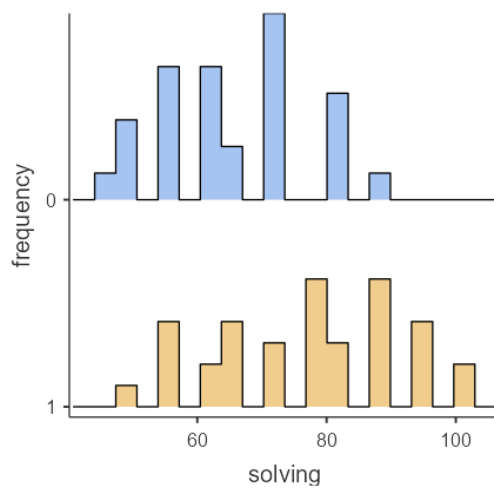
responsibility



escape



solving



reevaluation

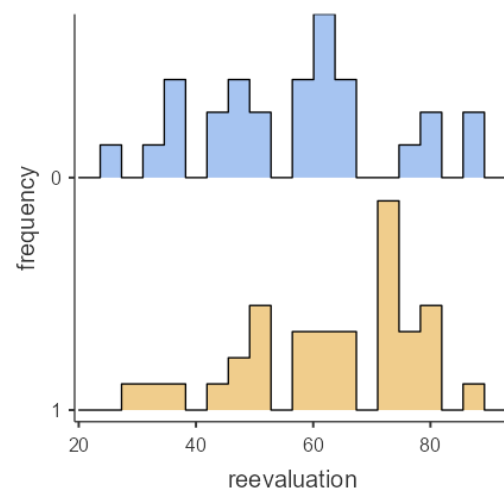


рис. 13 Результати опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман з розподілом на досліджувану та контрольну групи

Перейдемо до результатів методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча. Нагадаємо, що в ході дослідження ми пропонували респондентам два списки цінностей (по 18 у кожному): термінальні та інструментальні. Цінності з кожного списку вони мали проранжувати від 1 до 18, тобто від більш значущих до менш значущих для них особисто. Таким чином цінності, які набрали найбільше балів, насправді є найменш значущими для опитаних, і навпаки.

Список А (термінальні цінності)

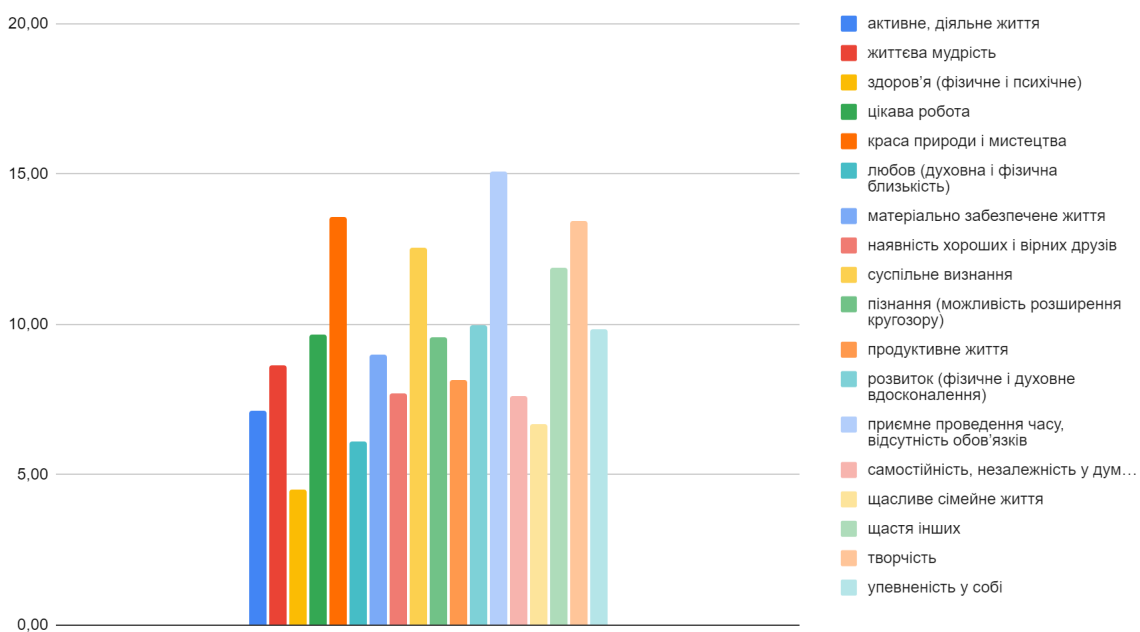


рис. 14 Результати методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча — Термінальні цінності

Як бачимо на графіку (рис. 14), термінальні цінності серед волонтерів з обох груп розподілилися таким чином (від найбільш до найменш значущих): 1) здоров'я (фізичне і психічне); 2) любов (духовна і фізична близькість з улюбленою людиною); 3) щасливе сімейне життя; 4) активне,

діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя); 5) свобода (самостійність, незалежність у думках і вчинках); 6) наявність хороших і вірних друзів; 7) продуктивне життя (повне використання своїх можливостей, сил і здібностей); 8) життєва мудрість (здоровий глузд, що досягається життєвим досвідом); 9) матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів); 10) пізнання (можливість розширення власної освіти, кругозору, інтелектуальний розвиток); 11) цікава робота; 12) упевненість у собі (внутрішня гармонія, вільний вияв внутрішніх суперечностей, сумнівів); 13) розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення); 14) щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, людства в цілому); 15) суспільне визнання (пошана оточуючих, колективу, товаришів по роботі); 16) творчість (можливість творчої діяльності); 17) краса природи і мистецтва (переживання прекрасного); 18) розвага (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).

Список Б (інструментальні цінності)

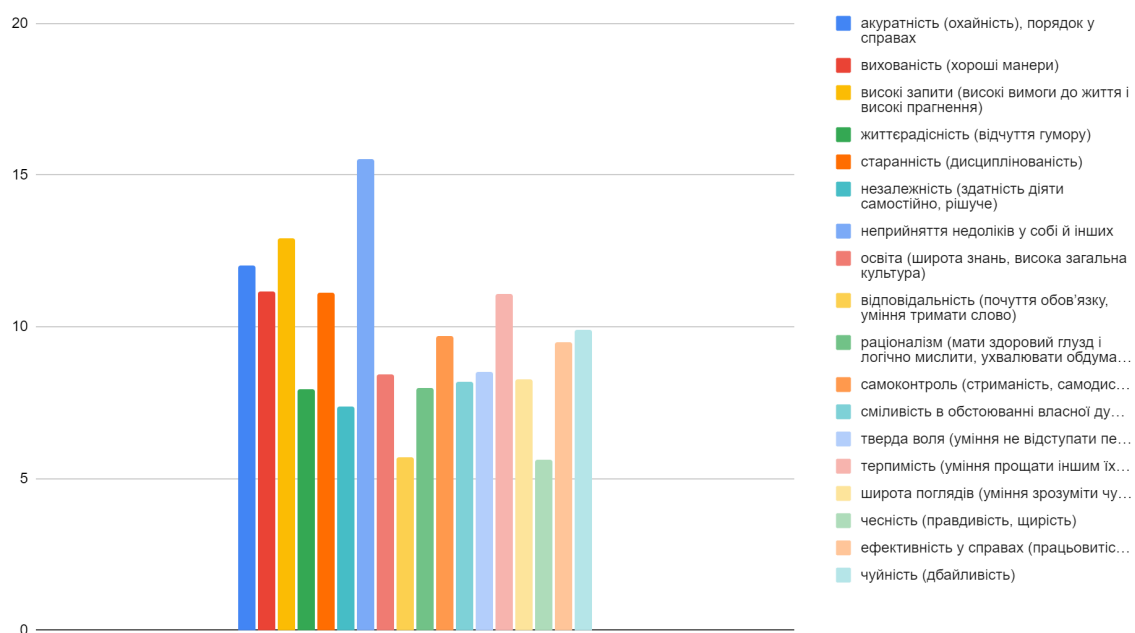


рис. 15 Результати методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча —
Інструментальні цінності

Відповідно, як бачимо на графіку (рис. 15), інструментальні цінності серед волонтерів з обох груп розподілилися таким чином (від найбільш до найменш значущих): 1) чесність (правдивість, щирість); 2) відповідальність (почуття обов'язку, уміння тримати слово); 3) незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче); 4) життєрадісність (відчуття гумору); 5) раціоналізм (мати здоровий глузд і логічно мислити, ухвалювати обдумані рішення); 6) сміливість в обстоюванні власної думки, поглядів; 7) широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї); 8) освіта (широта знань, висока загальна культура); 9) тверда воля (уміння не відступати перед труднощами); 10) ефективність у справах (працьовитість, продуктивність); 11) самоконтроль (стриманість, самодисципліна); 12) чуйність (дбайливість); 13) терпимість (уміння прощати іншим їх помилки і хиби); 14) старанність (дисциплінованість); 15) вихованість (хороші манери); 16) акуратність (охайність), порядок у справах; 17) високі запити (високі вимоги до життя і високі прагнення); 18) неприйняття недоліків у собі й інших.

Тепер поглянемо, чи є принципові відмінності між термінальними цінностями контрольної та досліджуваної групи (рис. 16).

Descriptives

	frequency	активне життя	життєва мудрість	здоров'я	цікава робота	краса	любов	забезпечене життя	друзі	визнання
N	0	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	8.18	7.89	4.32	9.75	13.3	6.43	8.46	7.79	12.5
	1	6.29	9.20	4.66	9.57	13.8	5.86	9.40	7.66	12.6
Median	0	8.50	7.00	2.00	10.0	14.5	6.00	7.00	7.50	12.5
	1	5	8	3	10	15	4	8	7	12
Standard deviation	0	5.66	4.80	4.76	4.24	4.77	4.13	4.42	3.55	4.44
	1	4.66	5.32	4.37	4.05	3.69	4.15	4.98	3.83	4.46
Minimum	0	1	1	1	3	4	1	3	2	3
	1	1	1	1	3	5	1	2	2	5
Maximum	0	18	17	18	17	18	14	18	16	18
	1	18	18	18	17	18	16	18	17	18

рис. 16 Результати методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча — Термінальні цінності з розподілом на досліджувану та контрольну групи (частина 1)

Descriptives

	frequency	пізнання	продуктивне життя	розвиток	розвага	свобода	сімейне життя	щастя інших	творчість	упевненість
N	0	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	10.1	8.50	10.8	14.5	7.89	6.61	11.8	12.9	9.39
	1	9.11	7.89	9.29	15.5	7.37	6.74	11.9	13.9	10.2
Median	0	10.0	7.50	11.0	15.5	7.50	4.00	13.0	14.5	9.50
	1	9	7	9	16	8	4	14	15	11
Standard deviation	0	3.76	4.77	3.50	3.11	4.84	5.57	5.13	4.58	5.14
	1	4.06	4.46	3.72	2.88	4.53	5.17	4.90	3.58	4.49
Minimum	0	2	1	4	6	1	1	3	2	1
	1	1	1	3	8	1	1	2	4	1
Maximum	0	17	17	18	18	18	18	18	18	18
	1	15	16	17	18	15	17	18	18	18

рис. 16 Результати методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча — Термінальні цінності з розподілом на досліджувану та контрольну групи (частина 2)

Для наочності ми звели результати середніх значень до таблиці, в якій термінальні цінності розмістили від найбільш до найменш важливих:

Контрольна група	Mean	Досліджувана група	Mean	Відмінність
1. Здоров'я (фізичне і психічне)	4,32	1. Здоров'я (фізичне і психічне)	4,66	
2. Любов (духовна і фізична близькість з улюбленою людиною)	6,43	2. Любов (духовна і фізична близькість з улюбленою людиною)	5,86	
3. Щасливе сімейне життя	6,61	3. Активне, діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя)	6,29	Вище на 4 пункти
4. Наявність хороших і вірних друзів	7,79	4. Щасливе сімейне життя	6,74	Нище на 1 пункт
5. Життєва мудрість (здоровий глузд, що досягається життєвим досвідом)	7,89	5. Свобода (самостійність, незалежність у думках і вчинках)	7,37	Вище на 1 пункт
6. Свобода (самостійність, незалежність у думках і вчинках)	7,89	6. Наявність хороших і вірних друзів	7,66	Нище на 2 пункти
7. Активне, діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя)	8,18	7. Продуктивне життя (повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)	7,89	Вище на 2 пункти
8. Матеріально забезпечене життя	8,46	8. Пізнання (можливість розширення кругозору, інтелектуальний розвиток)	9,11	Вище на 4 пункти
9. Продуктивне життя	8,50	9. Життєва мудрість	9,20	Нище

(повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)		(здоровий глузд, що досягається життєвим досвідом)		на 4 пункти
10. Упевненість у собі (внутрішня гармонія)	9,39	10. Розвиток (постійне фізичне і духовне вдосконалення)	9,29	Вище на 3 пункти
11. Цікава робота	9,75	11. Матеріально забезпечене життя	9,40	Нище на 3 пункти
12. Пізнання (можливість розширення кругозору, інтелектуальний розвиток)	10,1	12. Цікава робота	9,57	Нище на 1 пункт
13. Розвиток (постійне фізичне і духовне вдосконалення)	10,8	13. Упевненість у собі (внутрішня гармонія)	10,2	Нище на 3 пункти
14. Щастя інших	11,8	14. Щастя інших	11,9	
15. Суспільне визнання	12,5	15. Суспільне визнання	12,6	
16. Творчість	12,9	16. Краса природи і мистецтва	13,8	Вище на 1 пункт
17. Краса природи і мистецтва	13,3	17. Творчість	13,9	Нище на 1 пункт
18. Розвага (приємне проведення часу, відсутність обов'язків)	14,5	18. Розвага (приємне проведення часу, відсутність обов'язків)	15,5	

Проаналізувавши результати середніх значень, ми прийшли до висновку, що волонтери з обох груп розділяють перші дві основні термінальні цінності, такі як здоров'я та любов. Однак, люди, які волонтерять щонайменше кілька разів на тиждень, на відміну від контрольної групи, значно вище цінують активне життя — вони оцінили його навіть вище за щасливе сімейне життя, а також вважають його важливішим за свободу,

наявність хороших друзів і життєву мудрість. Також представники досліджуваної групи оцінили продуктивне життя, пізнання та саморозвиток вище за фінансову забезпеченість. Таким чином, психологічний портрет респондентів із двох груп справді відрізняється: учасники з досліджуваної групи бачаться більш діяльними та пристрасними ідеалістами, а учасники з контрольної групи справляють враження спокійних та приземлених матеріалістів.

Зробимо такий самий аналіз середніх значень інструментальних цінностей досліджуваної та контрольної групи (рис. 17).

Descriptives										
	frequency	акуратність	хороші манери	високі запити	життєрадісність	старанність	незалежність	неприйняття недоліків	освіта	відповідальність
N	0	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	11.0	9.71	12.9	8.04	10.8	8.00	14.0	8.75	6.54
	1	12.8	12.3	12.9	7.89	11.4	6.86	16.8	8.17	5.06
Median	0	13.0	10.5	15.0	8.50	12.5	7.50	15.5	8.00	6.00
	1	15	14	16	10	13	6	18	9	4
Standard deviation	0	5.93	5.37	5.00	4.02	4.58	4.23	4.33	3.42	3.90
	1	4.36	4.47	4.60	5.02	4.45	5.09	2.39	4.60	3.24
Minimum	0	1	2	3	3	2	1	7	2	1
	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1
Maximum	0	18	18	18	16	17	15	18	16	16
	1	18	18	18	16	17	18	18	18	14

рис. 17 Результати методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча — Інструментальні цінності з розподілом на досліджувану та контрольну групи (частина 1)

Descriptives

	frequency	раціоналізм	самоконтроль	сміливість в обстоюванні	тверда воля	терпимість	широта поглядів	чесність	ефективність	чуйність
N	0	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	0	8.36	9.64	8.86	9.21	10.1	7.89	5.68	11.0	10.5
	1	7.66	9.71	7.69	7.94	11.8	8.60	5.57	8.34	9.46
Median	0	9.00	10.5	9.50	8.50	10.0	7.50	3.00	11.5	12.0
	1	8	10	7	8	12	7	5	7	9
Standard deviation	0	4.42	4.13	4.31	4.60	5.61	5.40	5.63	5.53	6.23
	1	4.99	3.79	3.72	4.24	4.55	5.02	3.74	4.73	4.68
Minimum	0	1	1	1	2	1	1	1	2	1
	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Maximum	0	17	16	17	18	17	16	17	18	18
	1	17	17	17	18	18	18	16	18	18

рис. 17 Результати методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча — Інструментальні цінності з розподілом на досліджувану та контрольну групи (частина 2)

Для наочності ми так само звели результати середніх значень до таблиці, в якій інструментальні цінності розмістили від найбільш до найменш важливих:

Контрольна група	Mean	Досліджувана група	Mean	Відмінність
1. Чесність	5,68	1. Відповідальність	5,06	Вище на 1 пункт
2. Відповідальність	6,54	2. Чесність	5,57	Нище на 1 пункт
3. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї)	7,89	3. Незалежність	6,86	Вище на 1 пункт
4. Незалежність	8,00	4. Раціоналізм	7,66	Вище

				на 2 пункти
5. Життєрадісність	8,04	5. Сміливість в обстоюванні власної думки	7,69	Вище на 3 пункти
6. Раціоналізм	8,36	6. Життєрадісність	7,89	Нище на 1 пункт
7. Освіта (широта знань, висока загальна культура)	8,75	7. Тверда воля (уміння не відступати перед труднощами)	7,94	Вище на 2 пункти
8. Сміливість в обстоюванні власної думки	8,86	8. Освіта (широта знань, висока загальна культура)	8,17	Нище на 1 пункт
9. Тверда воля (уміння не відступати перед труднощами)	9,21	9. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність)	8,34	Вище на 6 пунктів
10. Самоконтроль	9,64	10. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї)	8,60	Нище на 7 пунктів
11. Вихованість (хороші манери)	9,71	11. Чуйність	9,46	Вище на 2 пункти
12. Терпимість (уміння прощати)	10,1	12. Самоконтроль	9,71	Нище на 2 пункти
13. Чуйність	10,5	13. Старанність	11,4	Вище на 1 пункт
14. Старанність	10,8	14. Терпимість (уміння прощати)	11,8	Нище на 2 пункти

15. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність)	11,0	15. Вихованість (хороші манери)	12,3	Нище на 4 пункти
16. Акуратність	11,0	16. Акуратність	12,8	
17. Високі запити	12,9	17. Високі запити	12,9	
18. Несприйняття недоліків у собі й інших	14,0	18. Несприйняття недоліків у собі й інших	15,5	

Перш за все здається не випадковим те, що, на відміну від контрольної групи, яка на перше місце поставила інструментальну цінність чесності, досліджувана група на перше місце поставила відповідальність. Цікаво також те, що досліджувана група значно менше за контрольну цінує широту поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї) та вихованість (хороші манери), хоча вище цінує ефективність у справах (працьовитість, продуктивність), раціоналізм (здатність мати здоровий глузд і логічно мислити, ухвалювати обдумані рішення) та сміливість в обстоюванні власної думки. На нашу думку, це свідчить про те, що контрольна група дбає про свій соціальний імідж, схильна йти на компроміс у взаємодії з іншими. Досліджувана група натомість справляє враження людей, які між здаватися і бути більше переймаються про останнє: вони не бояться здатися невихованими чи нетолерантними, не бояться конфронтації та готові відстоювати свою точку зору, якщо впевнені, що вона правильна.

Тепер розглянемо результати короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ. Середній показник альфа Кронбаха для цієї методики на нашій вибірці становить 0,860, що свідчить про надійність методики та релевантність отриманих нами даних (рис. 18).

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.860

[3]

Item Reliability Statistics

	If item dropped
	Cronbach's α
екстраверсія	0.845
дружелюбність	0.820
добросовісність	0.806
емоц.стабільність	0.864
відкритість новому	0.814

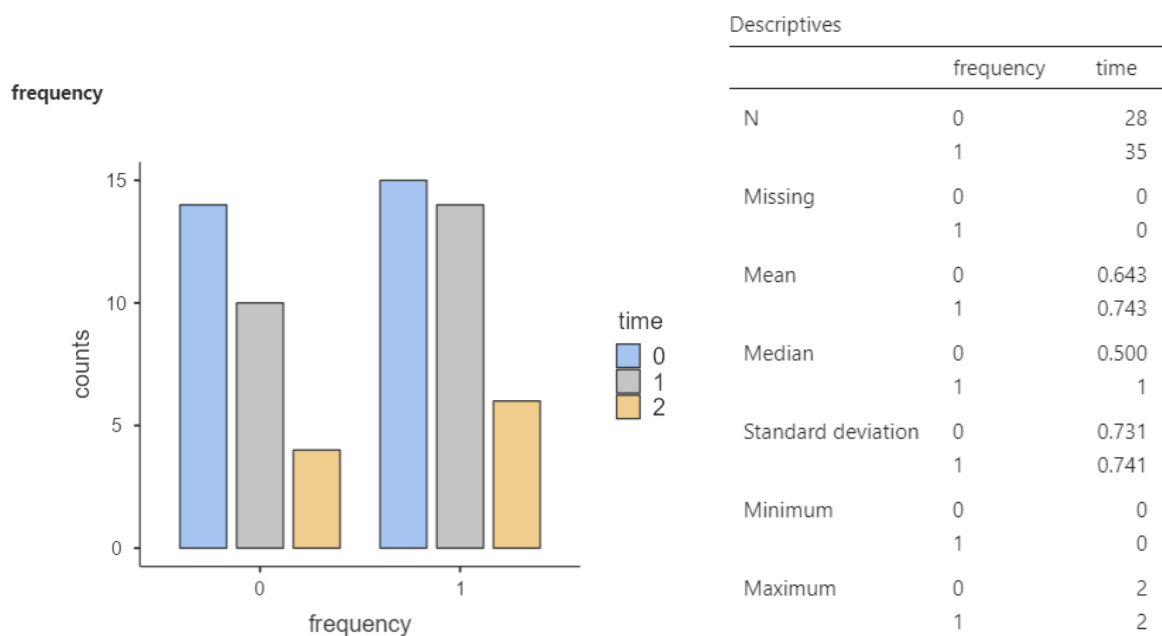
рис. 18 Показник коефіцієнта надійності для шкал короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ

Як видно з наведеної таблиці, контрольна та досліджувана група не сильно відрізняються за основними характеристиками, однак певні відмінності все ж присутні (рис. 19).

Descriptives

	frequency	екстраверсія	дружелюбність	добросовісність	емоц. стабільність	відкритість новому
N	0	28	28	28	28	28
	1	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0
Mean	0	9.14	10.6	10.8	8.79	10.4
	1	10.9	11.1	11.2	8.54	11.3
Median	0	9.00	11.0	11.0	8.50	10.0
	1	11	11	11	8	12
Standard deviation	0	2.16	1.85	2.04	2.30	2.04
	1	2.05	1.40	2.02	2.20	2.32
Minimum	0	5	7	6	4	7
	1	5	8	6	4	5
Maximum	0	12	13	14	12	14
	1	14	13	14	13	14

думку, це свідчить про те, що хоча серед людей, які займаються волонтерством вже давно, справді чимало тих, хто приділяє цій діяльності багато часу, це ще не значить, що новачки неодмінно приділяють волонтерству менше часу, ніж досвідчені волонтери. Отже, ми не можемо стверджувати про наявність зв'язку між частотою та тривалістю залучення до цієї діяльності. Можливо, це можна пояснити саме надзвичайним фактором війни, адже у тих, хто почав волонтерити після 24 лютого 2022 є дуже вагомий стимул для того, щоб приділяти цій діяльності багато часу та сил.



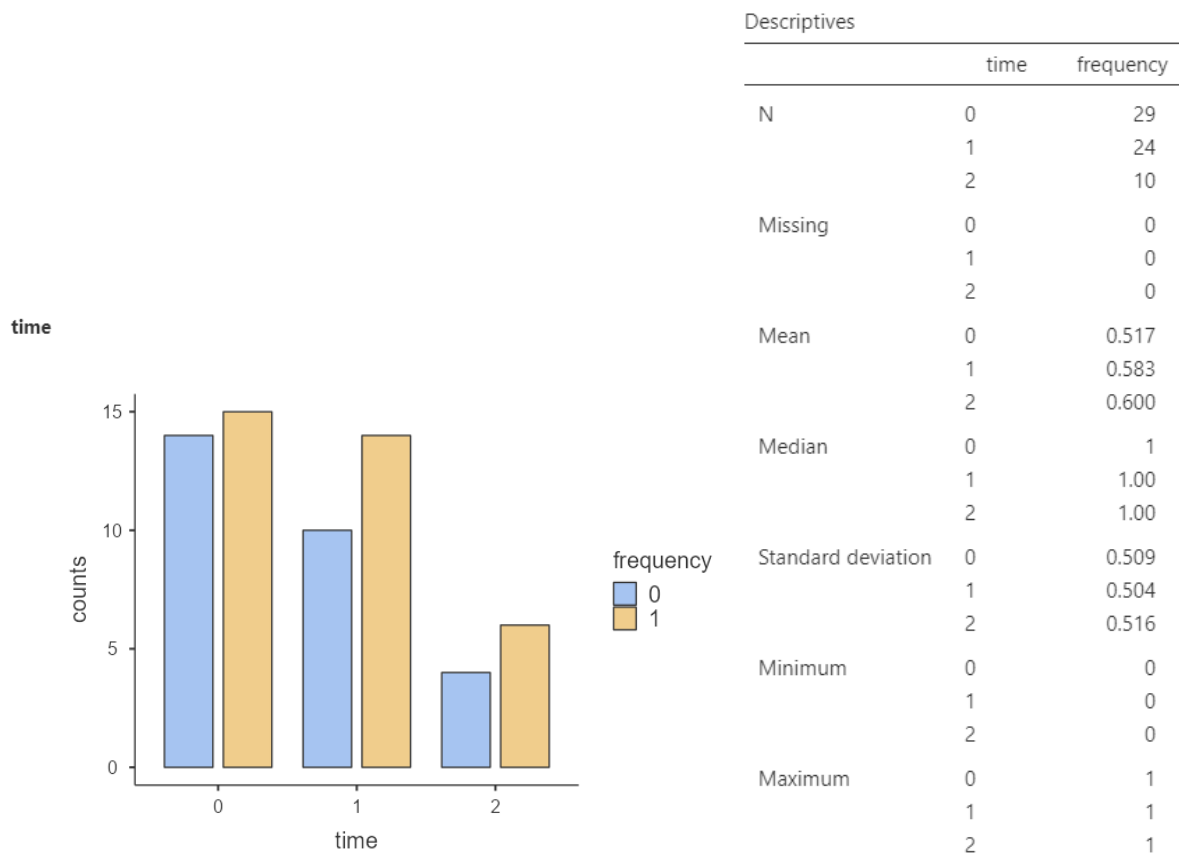


рис. 20 Частота та тривалість залучення до волонтерства

Ми також припустили, що ті, хто долучився до волонтерства після початку повномасштабного вторгнення, будуть менш схильні продовжувати займатися цією діяльністю після закінчення війни. Щоб перевірити це припущення, на шкалі *plan* ми позначили тих, хто планує продовжувати свою волонтерську діяльність після закінчення війни цифрою 1, тих, хто не планує — цифрою 0, а тих, хто ще не визначився — цифрою 2 (рис. 21). На шкалі *time* ми позначили тих, хто долучився до волонтерства до 12 квітня 2014 цифрою 2. Ті, хто долучився після 12 квітня 2014 позначені цифрою 1. Ті, хто долучився після 24 лютого 2022 — цифрою 0. Як бачимо, і справді, більшість респондентів, які почали волонтерити після 24 лютого 2022, на запитання «Чи плануєте ви продовжувати свою волонтерську діяльність після закінчення війни?» відповіли, що ще не визначилися (рис. 21). Водночас ті, хто долучився до волонтерства до початку будь-яких

воєнних дій на території України, практично одноголосно відповіли, що продовжуватимуть волонтерити навіть після закінчення війни. На нашу думку, такі результати підтверджують гіпотезу про те, внутрішня мотивація є стійкішою та кращим предиктором тривалого залучення до волонтерської діяльності, ніж зовнішня мотивація.

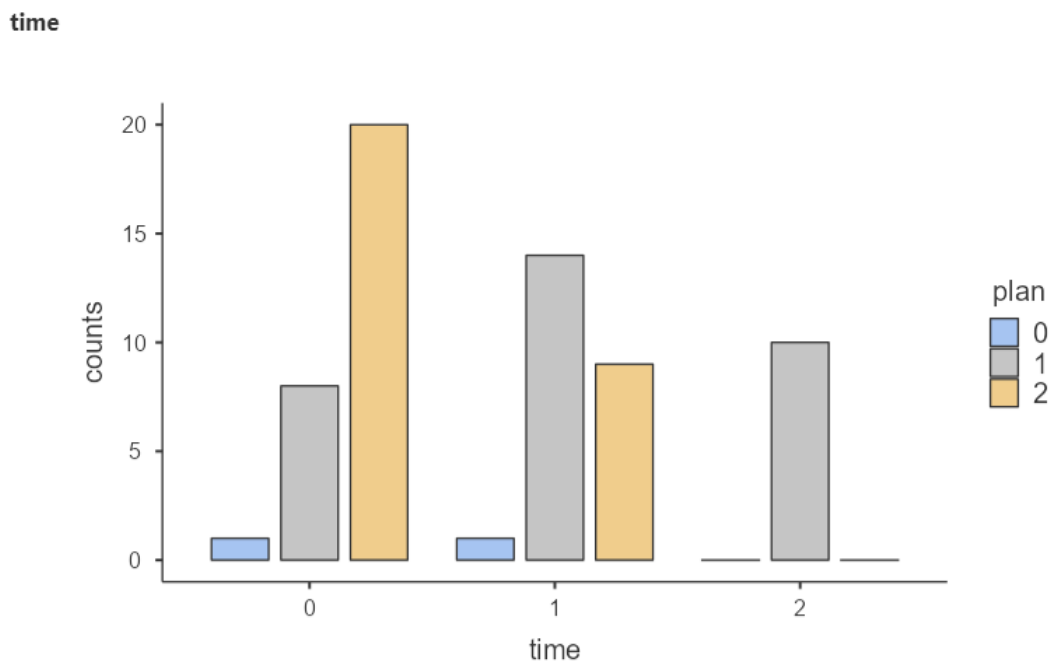


рис 21. Тривалість залучення до волонтерства та плани щодо продовження цієї діяльності у майбутньому

Отже, якщо об'єднати два останні твердження, можна припустити, що ті, хто долучився до добровольчої діяльності після 24 лютого 2022, можуть волонтерити особливо часто саме тому, що мотивовані зовнішньою ситуативною необхідністю і вважають цю діяльність тимчасовою та націленою на кінцевий результат — щонайскоріше закінчення війни. Натомість для тривалого залучення до волонтерства попри змінні зовнішні обставини необхідно, щоб у людини була внутрішня мотивація. З іншого боку, важливо зазначити, що мотивація не є статичною і може змінюватися протягом часу, тобто навіть ті, хто спершу почав волонтерити через

зовнішні обставини, може з часом віднайти внутрішню мотивацію, знайти в цій діяльності власний інтерес.

Тоді нам стало цікаво розглянути результати опитувальника на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі з розподілом відносно тривалості залучення до волонтерства (рис. 22). Нагадаємо, що методика призначена для того, щоб визначити провідний функціональний мотив, який змушує людей займатися добровольчою діяльністю. Виходячи з наших знахідок, ми припустили, що наші респонденти, які почали волонтерити до початку воєнних дій в Україні, скоріш за все мають іншу мотивацію, ніж ті, хто долучився пізніше. Отже, результати нашого опитування мали б наочно це продемонструвати.

Descriptives

	time	values	understanding	social	career	protect	growth
N	0	29	29	29	29	29	29
	1	24	24	24	24	24	24
	2	10	10	10	10	10	10
Missing	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0
Mean	0	6.45	5.76	4.93	3.41	4.59	5.48
	1	6.29	5.46	4.58	3.71	4.13	5.33
	2	6.40	3.80	3.80	2.30	3.00	4.60
Median	0	7	6	5	3	5	6
	1	6.50	6.00	5.00	4.00	4.00	5.00
	2	7.00	4.00	4.00	1.50	3.00	5.50
Standard deviation	0	0.910	1.57	1.73	2.10	2.06	1.35
	1	0.806	1.72	1.67	1.76	1.85	1.46
	2	0.966	1.99	1.03	1.57	1.70	2.27
Minimum	0	4	2	2	1	1	1
	1	5	1	2	1	1	1
	2	4	1	2	1	1	1
Maximum	0	7	7	7	7	7	7
	1	7	7	7	7	7	7
	2	7	6	5	5	5	7

рис. 22 Результати опитувальника на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі з розподілом відносно тривалості залучення до волонтерства

І справді, група опитаних під номером 2, тобто ті, хто почав волонтерити до 12 квітня 2014, показали переважання ціннісного мотиву і водночас значно нижчі показники усіх інших мотивів у порівнянні з іншими учасниками дослідження. Варто також зазначити, що кар'єрний мотив виявився досить актуальним для групи під номером 1, тобто тих, хто почав волонтерити після 12 квітня 2014, хоча для групи під номером 2 цей мотив виявився найменш важливим з усіх мотивів. На нашу думку, це знову таки свідчить про те, що люди, які долучилися до волонтерства задовго по початку воєнних дій, продовжують займатися цією діяльністю через інші, глибоко особисті мотиви. На жаль, ми не можемо нічого сказати про те, які мотиви першопочатково змусили їх звернутися до волонтерства. Цілком можливо, що і ці респонденти колись керувалися більш егоїстичними та зовнішніми стимулами, але з часом внаслідок років активного залучення до добровольчої діяльності сформували новий світогляд.

3.3 Рекомендації для залучення та утримання волонтерів

Говорячи про рекомендації для залучення та утримання волонтерів, важливо звернути увагу на статтю британських учених М. Лока, А. Елліс та Дж. Сміта, які у 2003 провели аналіз наявної літератури на цю тему [40]. В результаті автори приходять до висновку, що в науковому середовищі відсутній консенсус щодо факторів, які впливають на утримання волонтерів. Зокрема, деякі дослідження стверджують, що люди залишають волонтерство через зміни в особистих обставинах, а стабільність вдома може сприяти продовженню волонтерської діяльності. Наприклад, низка досліджень доводять, що наявність дітей та перебування в шлюбі можуть

бути позитивними предикторами тривалого залучення до волонтерської діяльності. Інші дослідження фокусуються на впливі менеджменту волонтерських організацій на утримання добровольців та говорять про те, що саме погане управління змушує волонтерів іти, а відкрите та доброзичливе — залишатися. Водночас вплив багатьох факторів досі залишається під питанням: наприклад, вплив релігійних переконань на тривалість волонтерства дуже важко визначити, оскільки його складно відділити від інших супутніх факторів, таких як інституційні аспекти конгрегації та членство у релігійних групах. Відтак, єдине, що не викликає в авторів статті жодних сумнівів, так це те, що залучення та утримання волонтерів залежить від різних факторів: те, що людина починає волонтерити, ще не значить, що вона робитиме це протягом тривалого часу. Отже, волонтерським організаціям варто впроваджувати два паралельні комплекси заходів, націлених на залучення нових та утримання вже наявних добровольців.

Як влучно помічає Т. Л. Лях, на етапі залучення нових добровольців, дуже важливо спершу визначити потребу організації у волонтерах та чітко визначити зміст їхньої діяльності [8]. Після цього потрібно докладно описати роботу, до якої волонтери будуть залучені. Якісне описання завдань, які пропонуються, потрібне для того, щоб потенційний волонтер міг об'єктивно оцінити власні сили щодо їхнього виконання. Опис має бути правдивим, адже, якщо він буде прикрашеним, через певний час у людини, яка не отримала обіцяного, може виникнути розчарування щодо організації та волонтерства взагалі. У той самий час, складаючи опис волонтерської роботи, варто підкреслювати її користь та соціальну значущість, адже альтруїстичні цінності є головним мотиватором, який змушує людей звертатися до добровольчої діяльності.

На етапі утримання, на нашу думку, організаціям слід перш за все стимулювати та підтримувати внутрішню мотивацію наявних волонтерів, оскільки саме внутрішня мотивація є найбільш стійкою до зовнішніх змін. Крім того, формування егоїстичної мотивації може допомогти добровольцям справлятися із психологічними викликами волонтерської діяльності, яка не завжди буває приємною сама по собі. Дослідження мотивації волонтерів неодноразово показували, що хоча альтруїзм є важливим мотиваційним фактором, його не завжди виявляється достатньо для того, аби продовжувати займатися цією діяльністю регулярно та протягом тривалого часу. Таким чином, ми вважаємо доцільним створення таких умов, в яких волонтери могли б не тільки допомагати іншим, але й здобувати нові навички, збільшувати свої шанси на працевлаштування, знаходити нових друзів тощо.

Оскільки, на відміну від альтруїстичного мотиву, егоїстичні мотиви можуть бути різноманітними, доцільним є проведення психодіагностики мотивації волонтерів за допомогою спеціальних методик: авторського опитувальника А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі, методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у потребово-мотиваційній сфері» О. Ф. Потьомкіної, методики спрямованості особистості Б. Басса тощо. Отримавши результати, керівникам волонтерських організацій слід намагатися задовольнити основні мотиви їхніх працівників: так добровольця, який керується соціальним мотивом, варто забезпечити роботою, яка передбачатиме багато спілкування, а тому, хто прагне саморозвитку, можна запропонувати тренінг для отримання нових навичок. Окрім того, таку діагностику варто повторювати регулярно, адже мотивація людини не є статичною, а може змінюватися з часом.

Ми вважаємо, що для успішного утримання волонтерів, організаціям варто звернути увагу на класичні теорії мотивації, зокрема теорію очікувань В. Врума. Теорія Врума стверджує залежність зусиль, які робить людина, від усвідомлення нею реальності досягнення поставленої мети та бажаності її досягнення [51]. Рекомендація, що випливає з цієї теорії, пов'язана з розумінням закону результату: система мотивації повинна бути вибудована таким чином, щоб волонтер добре розумів, яких зусиль від нього очікують, бачив зв'язок між цими зусиллями і винагородою, та міг підвищувати власну ефективність у впевненості, що це спричинить підвищення винагороди. Також важливо зазначити, що під винагородою в даному контексті варто розуміти не тільки подяку від керівництва, але й реальні зміни, на які націлена волонтерська діяльність. Важливо, щоб волонтер не тільки відчував, що його робота гідно оцінюється з боку керівництва, але й бачив, що вона досягає поставлених цілей.

Нарешті, неможливо говорити про успішне утримання волонтерів, оминаючи тему вигорання. За К. Чернісс, вигорання визначається як процес негативної зміни професійної поведінки у відповідь на стресовий характер робочого середовища [23]. Даний процес включає три основні стадії:

- перша стадія характеризується дисбалансом між ресурсами та вимогами середовища, що породжує стресовий стан;
- на другій стадії у працівника виникають короткострокове емоційне напруження, стомлення і виснаження;
- третя стадія проявляється у змінах мотиваційної сфери професіонала і його поведінки, де провідним симптомом є негуманне (бездушне) ставлення до клієнтів [23].

Волонтери, особливо під час війни, безперечно потрапляють у групу ризику осіб, які стикаються з вигоранням. З огляду на це, волонтерським організаціям надзвичайно важливо діяти на випередження та послідовно впроваджувати комплекс дій, які могли б запобігати вигоранню ще до того, як воно настане. Серед цих дій М. Кесслер виділяє наступні [35]:

1. Проведення освітніх програм щодо проблеми вигорання, з метою переосмислення профілактики вигорання як подвійної відповідальності організації та окремого волонтера. Волонтери мають знати, що керівництво переймається цією проблемою, та водночас докладати власних зусиль для її попередження.
2. Раннє відстеження: волонтери мають добре знати перші симптоми вигорання, щоб відстежувати їх у себе, а також у своїх колег. Атмосфера довіри та підтримки сприятиме вільним розмовам на цю тему.
3. Регулярні перевірки робочого середовища. Організація має знати, які аспекти її волонтерської діяльності найбільше сприяють вигоранню, та намагатися впроваджувати зміни, які могли б цьому запобігти.
4. Попередження про стрес: завчасне інформування про стресори та емоційні вимоги волонтерської діяльності сприятимуть збігу очікувань та реальності.
5. Підготовка до вигорання: проведення тренінгів навичок міжособистісного спілкування та подолання стресу серед волонтерів.

Висновки до розділу 3

Аналіз результатів авторського опитувальника А. Воробйової на основі теорії функціональних мотивів Е.Дж. Кларі показав, що серед усіх добровольців, які взяли участь у дослідженні, найголовнішим мотивом

залучення до волонтерської діяльності був мотив цінностей. Водночас досліджуваній групі у порівнянні з контрольною були більше притаманні мотив кар'єри та соціальний мотив. Це підводить до думки, що егоїстична мотивація може бути предиктором більш частого залучення до волонтерської діяльності, хоча отриманих нами даних недостатньо, щоб це стверджувати.

Аналіз результатів опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса і С. Фолькман показав, що стратегії планування розв'язання проблеми, позитивної переоцінки та конфронтації були більш притаманні учасникам із досліджуваної групи. Зате стратегії дистанціювання, прийняття відповідальності та втечі виявилися значно більш поширені серед респондентів із контрольної групи. Важливо також зазначити, що стратегія планування розв'язання проблеми загалом виявилася єдиною, ступінь вираженості якої серед волонтерів дозволив говорити про наближення до стану дезадаптації.

Аналіз результатів методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча показав, що люди, які волонтерять щонайменше кілька разів на тиждень, на відміну від контрольної групи, значно вище цінують активне життя — вони оцінили його навіть вище за щасливе сімейне життя, а також вважають його важливішим за свободу, наявність хороших друзів і життєву мудрість. Також представники досліджуваної групи оцінили продуктивне життя, пізнання та саморозвиток вище за фінансову забезпеченість. Таким чином, психологічний портрет респондентів із двох груп справді відрізняється: учасники з досліджуваної групи бачаться більш діяльними та пристрасними ідеалістами, а учасники з контрольної групи справляють враження спокійних та приземлених матеріалістів. Також цікаво, що досліджувана група значно менше за контрольну цінує широту поглядів та хороші манери, хоча вище цінує ефективність у справах, раціоналізм та

смівливість в обстоюванні власної думки. Звідси ми робимо висновок, що контрольна група дбає про свій соціальний імідж, схильна йти на компроміс у взаємодії з іншими. Досліджувана група натомість справляє враження людей, які не бояться конфронтації та готові відстоювати свою точку зору, навіть якщо вона комусь не подобається.

Аналіз результатів опитувальника особистості ТІРІ показав, що волонтери із досліджуваної групи демонструють дещо вищі показники екстраверсії, доброзичливості та відкритості новому досвіду, хоча загалом результати обох груп були практично ідентичні. Це підтверджує висновки дослідження Г. Карло та колег (2005) про те, що доброзичливість та екстраверсія є важливими предикторами залучення до волонтерської діяльності [19].

Аналіз досліджень, присвячених психології волонтерства, нашою командою на думку, що частота заняття волонтерською діяльністю може бути пов'язана із тривалістю залучення людини до такої діяльності. Однак результати нашого опитування показали, що хоча серед людей, які займаються волонтерством вже давно, справді чимало тих, хто приділяє цій діяльності багато часу, це ще не значить, що новачки неодмінно приділяють волонтерству менше часу, ніж досвідчені волонтери. Отже, ми не можемо стверджувати про наявність зв'язку між частотою та тривалістю залучення до цієї діяльності.

Ми також припустили, що ті, хто долучився до волонтерства після початку повномасштабного вторгнення, будуть менш схильні продовжувати займатися цією діяльністю після закінчення війни. І справді, більшість респондентів, які почали волонтерити після 24 лютого 2022, зізналися, що ще не визначилися, чи продовжать волонтерити після закінчення війни. Водночас ті, хто долучився до волонтерства до початку будь-яких воєнних

дій на території України, практично одноголосно відповіли, що продовжуватимуть волонтерити навіть коли війна закінчиться. На нашу думку, такі результати вкотре доводять, що внутрішня мотивація є стійкішою та кращим предиктором тривалого залучення до волонтерської діяльності, ніж зовнішня.

З огляду на отримані дані, ми розробили рекомендації для кращого залучення та утримання добровольців у волонтерських організаціях. Зокрема, на етапі утримання ми перш за все радимо організаціям стимулювати та підтримувати внутрішню мотивацію волонтерів, оскільки саме вона є найбільш стійкою. Крім того, ми наголошуємо на необхідності формування у них егоїстичної мотивації, а для кращого визначення особливостей егоїстичної мотивації конкретного індивіда, радимо регулярно проводити психодіагностику мотивації за допомогою спеціальних методик.

Ми також вважаємо, що для успішного утримання волонтерів, організаціям варто звернути увагу на проблему вигорання. Волонтери, особливо під час війни, безперечно потрапляють у групу ризику осіб, які стикаються з вигоранням. З огляду на це, волонтерським організаціям надзвичайно важливо діяти на випередження.

ВИСНОВКИ

Отже, в ході нашого дослідження ми виконали такі поставлені завдання:

1. Визначили поняття мотиваційно-ціннісного компонента особистості як складного інтегрального психологічного утворення, що полягає у сукупності стійких мотивів, які виражають направленість особистості, ціннісні орієнтації, та визначають її діяльність.
2. Дослідили, які копінг-стратегії та індивідуальні психологічні характеристики властиві особам, залученим до волонтерської діяльності в Україні під час воєнних дій. Найбільш поширеною копінг-стратегією серед опитаних виявилось планування розв'язання проблеми — це єдина копінг-стратегія, ступінь вираженості якої була близькою до стану дезадаптації. Також поширеними серед були стратегії самоконтролю, позитивної переоцінки та пошуку соціальної підтримки. Волонтери продемонстрували стабільно високі рівні екстраверсії, доброзичливості та відкритості новому досвіду.
3. Встановили, яка мотивація та ціннісні орієнтири переважають серед осіб, залучених до волонтерської діяльності під час воєнних дій в Україні. Наше дослідження показало, що найголовнішим мотивом залучення до волонтерської діяльності є мотив гуманістичних цінностей. Таким чином результати опитування підтверджують ідею про те, що волонтерство є альтруїстичною діяльністю. Серед термінальних цінностей серед волонтерів переважають цінності здоров'я, любові, щасливого сімейного життя, активного життя, свободи. З інструментальних цінностей волонтери найбільше цінують чесність, відповідальність, незалежність, життєрадісність, раціоналізм, сміливість в обстоюванні власної думки та широту поглядів.

4. Визначили, як частота та тривалість залучення до волонтерської діяльності пов'язані з копінг-стратегіями, індивідуальними психологічними характеристиками та мотиваційно-ціннісним компонентом особистості. Психологічні портрети респондентів із двох груп, які випливають з результатів нашого дослідження справді відрізняються: учасники з досліджуваної групи бачаться більш діяльними та пристрасними ідеалістами, а учасники з контрольної групи справляють враження спокійних та приземлених матеріалістів. Контрольна група дбає про свій соціальний імідж, схильна йти на компроміс у взаємодії з іншими. Досліджувана група натомість справляє враження людей, які не бояться конфронтації та готові відстоювати свою точку зору, навіть якщо вона комусь не подобається.

Результати дослідження не дозволяють нам стверджувати про наявність зв'язку між частотою та тривалістю залучення до цієї діяльності. Однак, схоже, що внутрішня мотивація є стійкішою та кращим предиктором тривалого залучення до волонтерської діяльності, ніж зовнішня.

5. Розробили рекомендації для залучення та утримання волонтерів, з огляду на особливості їхнього мотиваційно-ціннісного компонента особистості. Зокрема, радимо організаціям стимулювати та підтримувати внутрішню мотивацію волонтерів, оскільки саме вона є найбільш стійкою. Також наголошуємо на необхідності формування у них егоїстичної мотивації, а для кращого визначення особливостей егоїстичної мотивації конкретного індивіда, радимо регулярно проводити психодіагностику мотивації за допомогою спеціальних методик. Нарешті, для успішного утримання волонтерів

організаціям варто звернути увагу на проблему вигорання та розробити кроки для її попередження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Варій М.Й.** Загальна психологія. — [3-тє вид.]. — К.: Центр учбової літератури, 2009.
2. **Воробьева А.Е., Скипор С.И.** Психологические характеристики волонтеров различных направленностей активности // Социальная психология и общество. 2021. Том 12. № 3. С. 205—218.
3. **Галецька І.** Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) / М.Кліманська, І.Галецька // Психологічний часопис — 2019 — Том 5 — №9 — С. 57-74.
4. **Занюк С.С.** Психологія мотивації: Навч. посібник. - К.: Либідь, 2002. - 304 с.
5. **Ильин Е.П.** Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002 — 512 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
6. **Колтунович Т.А.** Етичний кодекс психолога: Навчальний посібник. — Чернівці: ЧНУ, 2007. — 232 с.
7. **Леонтьев А.Н.** Потребности, мотивы и эмоции. — М., 1971.
8. **Лях Т. Л.** Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми / Т. Л. Лях // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. — 2013. — № 23(1). — С. 206-213.
9. **Магомед-Эминов М.Ш.** Трансформация личности : учеб. пособие по психологии личности для психоаналит. учеб. заведений. — М. : ПАРФ, 1998.

10. **Матвієнко, Л. І.** Особистість волонтера у психологічному вимірі : ціннісно-мотиваційний аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення) / Л. І. Матвієнко, К. С. Алексейченко // Ринок праці та зайнятість населення . — 2016. — № 1 . — 5 с.
11. **Манухіна С.Ю.** Психологія праці : підручник і практикум для академічного бакалаврату / під заг. ред. С. Ю. Манухіної. — М.: Видавництво Юрайт, 2015. — 485 с.
12. Міністерство охорони здоров'я України. Вплив війни на психічне здоров'я — колосальний — Віктор Ляшко. – 7 червня 2022. Режим доступу:
<https://moz.gov.ua/article/news/vpliv-vijni-na-psihichne-zdorov%E2%80%99ja---kolosalnij---viktor-ljashko>
13. Опитування U-Report. Волонтерство під час війни. Режим доступу:
<https://ukraine.ureport.in/opinion/5800>
14. **Платонов К.К.** Краткий словарь системы психологических понятий: учебное пособие. Издательство: Высшая школа, 1984 г.
15. **Рульєв В.А., Гуткевич С.О.** Менеджмент. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2011. — 312 с.
16. **Adams J. S.** Toward an understanding of inequity // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963. Vol. 67. Issue 5. P. 422-436.
17. APA Dictionary of Psychology. Режим доступу:
<https://dictionary.apa.org>
18. **Brown W. M., Consedine N. S., Magai C.** Is altruism adaptive: Providing social support relates to health in a culturally diverse older

- aged sample // *Journals of Gerontology*. 2005. Series B: Psychological Sciences. Volume: 60. Issue: 3. P. 143-52.
19. **Carlo G., Okun M. A., Knight G. P., de Guzman M. R. T.** The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation // *Personality and Individual Differences*. 2005. Vol. 38. Issue 6. P. 1293-1305.
 20. **Casiday R., Kinsman E., Fisher C., Bambra C.** Volunteering and Health: What Impact Does It Really Have? Report to Volunteering England, 2008.
 21. **Chan Isabelle Yee Shan, Mei-yung Leung, Qi Liang.** The Roles of Motivation and Coping Behaviours in Managing Stress: Qualitative Interview Study of Hong Kong Expatriate Construction Professionals in Mainland China // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018. Vol. 15. Issue 3. 561 p.
 22. **Charlson F. et al.** New WHO Prevalence Estimates of Mental Disorders in Conflict Settings: A Systematic Review and Meta-Analysis // *The Lancet*. 2019. Vol. 394, P. 240-248.
 23. **Cherniss C.** Staff Burnout: Job Stress in the Human Services. Beverly Hills, California: Sage Publications, 1980. 199 p.
 24. **Clary E.G., Snyder M.** The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations // *Current Directions in Psychological Science*. 1999. Vol. 8. No. 5. P. 156-159.
 25. **Costa P.T. Jr., McCrae R.R.** Four ways five factors are basic // *Personality and Individual Differences*. 1992. Vol. 13. Issue 6. P. 653-665.

26. **Freud S.** New Introductory Lectures on Psycho-Analysis 1933 New York: Norton. 243 p.
27. **Gaber J., Clark R. E., Lamarche L., Datta J., Talat S., Bomze S., Marentette-Brown S., Parascandalo F., Di Pelino S., Oliver D., Price D., Geoffrion L., Mangin, D.** Understanding volunteer retention in a complex, community-centred intervention: A mixed methods study in Ontario, Canada // Health & Social Care in the Community. 2022. Vol. 30. P. 2259-2269.
28. **Geiser C., Okun M.A., Grano C.** Who is motivated to volunteer? A latent profile analysis linking volunteer motivation to frequency of volunteering // Psychological Test and Assessment Modeling, Volume 56, 2014 (1), P. 3-24.
29. **Gosling S.D., Rentfrow P.J., Swann W.B. Jr.** A Very Brief Measure of the Big Five Personality Domains // Journal of Research in Personality. 2003. Vol. 37. P. 504-528.
30. **Harlow, H. F., Harlow, M. K., & Meyer, D. R.** Learning motivated by a manipulation drive // Journal of Experimental Psychology. 1950. Vol. 40. Issue 2. P. 228–234.
31. **Heckhausen H.** Motivation and Action. New York: Springer, 1991. 504 p.
32. **Henning W.** Lernmotive bei Schülern. (Psychologische Beiträge. Heft 23). Berlin: Volk und Wissen Volkseigener Verlag, 1978. 96 s.
33. **Herzberg F.** One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. 1968. Volume 46. Issue 1. P. 53–62.

34. **Hustinx L., Haski-Leventhal D., Handy F.** One of a kind? Comparing episodic and regular volunteers at the Philadelphia Ronald McDonald House // *The International journal of volunteer administration*. 2008. Vol. 25. Issue 3. P. 50-66.
35. **Kessler M.** Preventing Burnout: Taking the Stress Out of the Job // *The Journal of Volunteer Administration*. 1991. P. 15-20.
36. **Lawton R.N., Gramatki I., Watt W. et al.** Does Volunteering Make Us Happier, or Are Happier People More Likely to Volunteer? Addressing the Problem of Reverse Causality When Estimating the Wellbeing Impacts of Volunteering // *J Happiness Stud*. 2021. Vol. 22. P. 599-624.
37. **Lazarus R.** *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill, 1966.
38. **Lazarus R.S., Cohen J.B.** *Environmental Stress* // Altman I., Wohlwill J.F. *Human behavior and the environment: Current theory and research*. New York: Plenum, 1977. P. 90-127.
39. **Lazarus R., Folkman S.** *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer, 1984.
40. **Locke M., Ellis A., Smith J.D.** Hold on to what you've got: the volunteer retention literature // *Voluntary Action*. 2003. Vol. 5. Issue 3. P. 81-99.
41. **Maslow A.H.** *Motivation and Personality* (2nd ed.) New York: Harper & Row, 1970.
42. **McClelland D.C.** *Human Motivation*. Cambridge University Press, 1988.

43. **Murphy, L.** The Widening World of Childhood. New York: Basic Books, 1962.
44. **Okun M. A.** The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders // Journal of Applied Gerontology. 1994. Vol. 13. Issue 2. P. 115-126.
45. **Omoto A.M., Snyder M.** Sustained helping without obligation - Motivation, longevity of service, and perceived attitude-change among aids volunteers // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 68. P. 671-686.
46. **Rokeach M.** Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change. San Francisco: Jossey-Bass, 1968.
47. **Rokeach M.** The Nature of Human Values. New York: The Free Press, 1973.
48. **Seredyńska A.** Motivations of Hospice Volunteers at the Beginning and During Their Service // Studia Paedagogica Ignatiana. 2019. Vol. 22. Issue 3. P. 141-158.
49. **Skinner B.F.** About behaviorism. New York: Alfred A. Knopf, 1974
50. United Kingdom Humanitarian Innovation Hub. Enabling the local response: Emerging humanitarian priorities in Ukraine March–May 2022. Режим доступа:

https://www.humanitarianoutcomes.org/sites/default/files/publications/ukraine_review_2022.pdf
51. **Vroom V.H.** Work and motivation. New York: Wiley, 1964. 331 p.
52. **Wang S., Ling W., Lu Z., Wei Y., Li M., Gao L.** Can Volunteering Buffer the Negative Impacts of Unemployment and Economic Inactivity

on Mental Health? Longitudinal Evidence from the United Kingdom //
International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022.
Vol. 19. Issue 11.