

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Факультет психології
Кафедра психології розвитку

ДИПЛОМНА РОБОТА
на здобуття першого (бакалаврського рівня) вищої освіти
на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ**

Виконала: студентка 4 курсу,
групи ПС-41

спеціальності 053 Психологія

Гарасимишин Мар'яна Романівна

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри
психології розвитку

Дзюбинська Марія Ярославівна

Рецензент:

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології розвитку

Литвин-Кіндратюк Світлана

Данилівна

м.Івано-Франківськ 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ	6
1.1 Поняття мотивації у психології: основні теорії та підходи	6
1.2 Особливості волонтерської діяльності та її соціально-психологічні аспекти	13
1.3 Психологічні чинники, що впливають на мотивацію волонтерів	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ	27
2.1 Методологія та організація дослідження	27
2.2 Характеристика вибірки та обґрунтування методів дослідження	31
2.3 Аналіз отриманих даних та їх інтерпретація	34
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ПОСИЛЕННЯ ТА КОРЕКЦІЇ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ	55
3.1 Стратегії підтримки та розвитку мотивації волонтерів	55
3.2 Роль психологічної підтримки та навчання у формуванні стійкої мотивації	57
3.3 Практичні рекомендації щодо залучення та утримання волонтерів	60
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	76

ВСТУП

Актуальність дослідження. Волонтерська діяльність є важливим соціальним явищем, яке набуває особливої значущості в умовах сучасних суспільних викликів, таких як воєнні конфлікти, природні катастрофи, гуманітарні кризи. Волонтери відіграють ключову роль у наданні допомоги нужденним, сприяючи соціальній згуртованості та підтримці уразливих категорій населення. Водночас мотивація волонтерів є складним і багатогранним психологічним феноменом, який залежить від низки внутрішніх і зовнішніх чинників. Вивчення цих чинників дозволяє глибше зрозуміти механізми залучення до волонтерства, а також розробити ефективні стратегії підтримки і розвитку мотивації добровольців.

Дослідження мотивації волонтерської діяльності привертало увагу багатьох вчених у різних країнах. Серед іноземних дослідників варто відзначити Едварда Десі та Річарда Райана, які розробили теорію самодетермінації, що пояснює роль внутрішньої та зовнішньої мотивації в людській поведінці, зокрема у волонтерській діяльності. Марк Снайдер і його колеги досліджували функціональний підхід до мотивації волонтерів, визначивши шість основних мотиваційних функцій, що спонукають людей до добровільної допомоги. Кеннет МакКалум та Джон Вілсон аналізували соціальні та психологічні фактори, що впливають на залучення та утримання волонтерів у різних організаціях.

Серед українських дослідників тема мотивації волонтерів розглядалася у працях Олени Титаренко, яка досліджувала соціально-психологічні аспекти волонтерської діяльності, та Ірини Пентилюк, що аналізувала особливості внутрішніх мотиваційних механізмів волонтерів в Україні. Значний внесок у вивчення цієї теми зробили також Оксана Карпенко та Юрій Приходько, які вивчали психологічні аспекти альтруїзму та емпатії як ключових детермінант волонтерської мотивації. Тема мотивації волонтерів є предметом інтенсивного

наукового аналізу як у світовій, так і в українській психології, що свідчить про її важливість у контексті сучасних соціальних процесів.

Об'єктом дослідження є мотивація волонтерів як психологічний феномен.

Предметом дослідження є психологічні чинники, що впливають на мотивацію волонтерів, та їх залученість до волонтерської діяльності.

Метою роботи є дослідження психологічних чинників мотивації волонтерів, їхнього впливу на залученість до волонтерської діяльності, а також розробка практичних рекомендацій щодо посилення і корекції мотивації.

Для досягнення цієї мети передбачається вирішення таких завдань:

1. аналіз основних теорій мотивації у психології;
2. визначення соціально-психологічних аспектів волонтерської діяльності;
3. емпіричне дослідження мотиваційних чинників;
4. розробка рекомендацій щодо підтримки та розвитку мотивації волонтерів.

Наукова новизна дослідження полягає у виявленні специфічних психологічних чинників, що визначають мотивацію волонтерів у сучасному соціальному контексті, а також у встановленні взаємозв'язку між внутрішньою та зовнішньою мотивацією у сфері волонтерської діяльності. Отримані результати дозволяють розширити уявлення про мотиваційні механізми добровільної активності та їх особливості.

Теоретичне значення роботи полягає у систематизації та узагальненні наукових підходів до вивчення мотивації волонтерів. Дослідження доповнює сучасні теоретичні моделі мотивації, надаючи нові емпіричні дані щодо впливу різних психологічних чинників на стійкість та ефективність волонтерської діяльності.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування його результатів для розробки рекомендацій з управління волонтерськими організаціями, програм навчання та підтримки волонтерів. Отримані дані

можуть бути використані для розробки мотиваційних стратегій, спрямованих на залучення та утримання волонтерів у різних сферах суспільного життя.

Структура дипломної роботи складається з наступних елементів: вступ, два розділи, підрозділи до них, висновки, список літератури та додатки. Загальна кількість сторінок: 84 сторінка друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ

1.1 Поняття мотивації у психології: основні теорії та підходи

Поняття мотивації у психології пройшло довгий історичний шлях розвитку, починаючи з філософських концепцій античності й до сучасних багаторівневих теорій. У давньогрецькій філософії ідеї про рушійні сили людської поведінки формувалися в працях Платона та Аристотеля. Платон вважав, що людські дії визначаються трьома складовими душі: раціональною, афективною та бажаною. Аристотель розвинув цю ідею, розглядаючи прагнення до блага як основу мотивації. У середньовіччі мотивація людини тлумачилася в межах релігійного світогляду, де головними рушіями поведінки вважалися божественні наміри та моральні норми [2, с. 13].

Значний прорив у розумінні мотивації відбувся у XVIII–XIX століттях із розвитком емпіричної психології та появою механістичних теорій. Декарт запропонував концепцію дуалізму, де мотивація визначалася як результат взаємодії тіла і розуму. Томас Гоббс та Джон Локк акцентували увагу на гедоністичних засадах людської поведінки, стверджуючи, що людина прагне задоволення та уникає болю. Із розвитком експериментальної психології наприкінці XIX століття з'явилися фізіологічні теорії мотивації, зокрема роботи Вільяма Джеймса, який одним із перших розглянув інстинкти як основні рушії поведінки [53, с. 30].

На початку XX століття у психології сформувалися три основні напрями у вивченні мотивації: психоаналітичний, біхевіористський і когнітивний. Зигмунд Фройд запропонував теорію несвідомих потягів, де мотивація пов'язувалася з задоволенням базових біологічних потреб і соціальних норм. Біхевіористи, такі

як Джон Вотсон і Б. Ф. Скіннер, зосередили увагу на зовнішніх стимулах та підкріпленнях, пояснюючи мотивацію через систему нагород і покарань. Водночас Гуманістична психологія, представлена Абрагамом Маслоу та Карлом Роджерсом, запропонувала ієрархічну модель мотивації, де потреби людини розташовувалися від базових фізіологічних до самоактуалізації [20, с. 42].

У другій половині ХХ століття активного розвитку набули когнітивні та соціально-когнітивні теорії мотивації. Альберт Бандура запропонував концепцію самоефективності, яка пояснює, як переконання людини у власних можливостях впливають на її мотивацію. Теорія самодетермінації Едварда Десі та Річарда Райана ввела поняття внутрішньої та зовнішньої мотивації, наголошуючи на ролі автономії, компетентності та соціальної приналежності в підтримці мотиваційних процесів. Сучасні підходи до мотивації також включають нейропсихологічні дослідження, що пояснюють роль дофамінової системи у формуванні мотиваційних імпульсів, а також міждисциплінарні моделі, що інтегрують психологічні, соціальні та економічні аспекти мотиваційної поведінки [27].

Класичні теорії мотивації відіграли ключову роль у формуванні сучасного розуміння рушійних сил поведінки людини. Однією з найвідоміших є теорія потреб Абрагама Маслоу, яка пропонує ієрархічну модель мотивації. Маслоу стверджував, що поведінка людини визначається п'ятьма рівнями потреб: фізіологічними (їжа, сон, вода), потребами безпеки (стабільність, захист), соціальними (належність до групи, любов, дружба), потребами визнання (повага, статус, досягнення) та потребами самоактуалізації (реалізація потенціалу, творчість). Відповідно до цієї моделі, задоволення нижчих потреб є необхідною умовою для переходу до наступного рівня, а самоактуалізація виступає найвищою формою мотивації [51, с. 67].

Біхевіористська теорія підкріплення Б. Ф. Скіннера базується на принципах оперантного обумовлення. Вона пояснює мотивацію як результат взаємодії поведінки та її наслідків. Згідно з цією теорією, позитивне підкріплення (нагороди, похвала, заохочення) сприяє закріпленню бажаної поведінки, тоді як негативне підкріплення (усунення дискомфортних умов) також може стимулювати певні дії. Покарання, навпаки, зменшує ймовірність повторення небажаної поведінки. Цей підхід широко застосовується у навчанні, менеджменті та соціальній психології для формування поведінкових патернів [28].

Теорія двофакторної мотивації Фредеріка Герцберга розглядає мотивацію з точки зору гігієнічних факторів та мотиваційних чинників. Гігієнічні фактори (заробітна плата, умови праці, стабільність) не створюють мотивацію, але їхня відсутність викликає незадоволеність. Водночас мотиваційні чинники (можливості розвитку, визнання, відповідальність) безпосередньо впливають на рівень залученості та задоволеності діяльністю. Герцберг вказував, що справжня мотивація виникає лише через внутрішні стимули, такі як самореалізація та професійне зростання [59, с. 80].

Теорія очікувань Віктора Врума розглядає мотивацію як результат когнітивних процесів оцінки можливих наслідків поведінки. Відповідно до цієї концепції, мотивація залежить від трьох складових: очікування (переконаність у тому, що зусилля призведуть до результату), інструментальності (ступінь зв'язку між результатом і винагородою) та валентності (цінність винагороди для індивіда). Ця модель широко застосовується в організаційній психології, оскільки допомагає пояснити, чому люди надають перевагу певним видам діяльності залежно від їхньої суб'єктивної оцінки можливих вигод [12, с. 36].

Теорія Х–У Дугласа МакГрегора пропонує два протилежні підходи до розуміння людської мотивації. Теорія Х передбачає, що людина є пасивною,

уникає відповідальності, потребує контролю та примусу. Теорія Y, навпаки, стверджує, що людина прагне самореалізації, готова до відповідальності та мотивована внутрішніми факторами. Ці дві концепції стали основою для подальших досліджень стилів управління та мотиваційних стратегій у професійній діяльності.

Класичні теорії мотивації заклали фундамент для подальших наукових пошуків, запропонувавши різні підходи до пояснення людської поведінки. Одні зосереджуються на потребах, інші – на підкріпленні чи когнітивних очікуваннях, проте всі вони мають спільну мету: пояснити, що саме змушує людину діяти в певних умовах.

Сучасні підходи до мотивації відзначаються більшою складністю та глибшим розумінням взаємозв'язку між внутрішніми й зовнішніми чинниками, що впливають на поведінку людини. Теорія самодетермінації, запропонована Едвардом Десі та Річардом Райаном зосереджується на внутрішній та зовнішній мотивації, ствержуючи, що людина має природну потребу до автономії, компетентності та соціальної приналежності. Внутрішня мотивація виникає тоді, коли діяльність приносить задоволення сама по собі, а зовнішня – коли поведінка детермінується винагородами чи зовнішнім контролем. Дослідники наголошують, що підтримка автономії людини сприяє більшій залученості, творчості та емоційному благополуччю. Якщо ж мотивація формується виключно на основі зовнішніх стимулів, це може призводити до зниження інтересу та втрати ініціативи [32, с. 84].

Теорія самодетермінації також виокремлює різні типи регуляції поведінки, що розташовуються на континуумі від амотивації (відсутності будь-яких стимулів до дії) до інтегрованої мотивації, коли цілі діяльності стають частиною особистісної ідентичності людини. Важливим аспектом цієї теорії є розуміння того, що мотивація може змінюватися під впливом соціального оточення. Якщо

волонтерська діяльність спочатку була обумовлена бажанням отримати соціальне схвалення, згодом вона може перетворитися на справжню внутрішню потребу допомагати іншим [7, с. 42].

Теорія очікувань Віктора Врума пояснює мотивацію через когнітивні процеси прийняття рішень. Відповідно до цієї моделі, мотивація людини залежить від трьох основних факторів: очікування, інструментальності та валентності. Очікування означає впевненість у тому, що зусилля приведуть до певного результату. Інструментальність визначає, наскільки цей результат сприятиме досягненню бажаної винагороди. Валентність характеризує суб'єктивну значущість винагороди для конкретної особи.

Теорія очікувань пояснює, чому люди обирають ту чи іншу діяльність, орієнтуючись на ймовірність успіху та бажані наслідки. Наприклад, якщо волонтер переконаний, що його зусилля дійсно допоможуть нужденним (очікування), що ця допомога буде визнаною (інструментальність) і що це приноситиме йому особисте задоволення чи соціальний статус (валентність), то його мотивація буде значно вищою. Водночас, якщо людина не бачить зв'язку між своєю діяльністю та її наслідками, мотивація слабшає [39, с. 58].

Сучасні підходи до мотивації, такі як теорія самодетермінації Десі та Раяна та теорія очікувань Врума, дозволяють пояснити, як внутрішні потреби, соціальні фактори та когнітивні процеси визначають поведінку людини. Вони також мають важливе практичне значення, оскільки дають змогу розробляти ефективні стратегії мотивації в різних сферах – від освіти та волонтерської діяльності до організаційного управління та психологічного консультування [16, с. 67].

Внутрішня та зовнішня мотивація є двома основними типами мотиваційних механізмів, які визначають поведінку людини. Внутрішня мотивація виникає тоді, коли людина виконує певну діяльність через власний

інтерес, задоволення чи прагнення до самореалізації. У такому випадку процес діяльності сам по собі є цінним, і людину не потрібно додатково стимулювати. Волонтер може допомагати іншим, тому що це приносить йому радість, відчуття значущості чи можливість реалізувати свої моральні принципи. Внутрішня мотивація є стійкішою та глибшою, оскільки вона базується на внутрішніх потребах особистості.

Зовнішня мотивація, навпаки, визначається чинниками, що знаходяться поза самою діяльністю. Це можуть бути матеріальні винагороди, соціальні очікування, схвалення чи уникнення покарання. Людина може займатися волонтерством, щоб отримати певний статус у суспільстві, додати досвід у резюме або уникнути осуду з боку інших. У таких випадках діяльність не є самоціллю, а розглядається як засіб досягнення іншої, зовнішньої мети [54, с. 83].

Хоча внутрішня мотивація вважається ефективнішою та довготривалішою, зовнішня мотивація також відіграє важливу роль, особливо на початкових етапах формування поведінки. У багатьох випадках зовнішні стимули можуть згодом сприяти розвитку внутрішньої мотивації. Людина, яка спочатку долучилася до волонтерства заради сертифіката чи соціального схвалення, може поступово знайти в цій діяльності внутрішній сенс і продовжити працювати без зовнішніх заохочень.

Залежність від зовнішніх винагород може мати і негативні наслідки. Якщо людина звикає працювати лише заради зовнішніх стимулів, вона може втратити інтерес до діяльності, коли ці стимули зникають. Це явище пояснюється ефектом зниження внутрішньої мотивації через зовнішнє підкріплення (ефект надмірного виправдання). Дослідження показують, що коли внутрішньо мотивовану людину починають винагороджувати за її діяльність, після

припинення винагороди її інтерес до цієї діяльності може суттєво знизитися [41, с. 94].

Мотивація у соціальній та просоціальній діяльності має низку особливостей, пов'язаних із її альтруїстичним характером, орієнтацією на благо інших людей та соціальних груп. Основним рушієм такої діяльності є поєднання внутрішніх і зовнішніх чинників, які стимулюють людину допомагати іншим, підтримувати соціальні ініціативи та брати участь у громадських чи волонтерських проєктах. Соціальна мотивація часто визначається суспільними нормами, цінностями, культурними традиціями та прагненням до соціального визнання, тоді як просоціальна поведінка ґрунтується на емпатії, співчутті та внутрішньому переконанні у важливості допомоги іншим.

Багато людей долучаються до волонтерства або соціальних ініціатив, оскільки це вважається морально правильним чи соціально схвалюваним. Соціальні норми та очікування значною мірою впливають на рішення особи щодо участі в допоміжних акціях, особливо у суспільствах, де підтримка ближніх і солідарність є важливими цінностями. У таких випадках зовнішні стимули (суспільне визнання, позитивна оцінка з боку оточення) можуть сприяти розвитку внутрішньої мотивації до допомоги іншим [47, с. 61].

Важливу роль у мотивації просоціальної діяльності відіграє емпатія – здатність розуміти емоційний стан іншої людини та співпереживати їй. Емпатійна мотивація є потужним стимулом для волонтерства та благодійності, оскільки особа, яка відчуває чужий біль чи труднощі, природно прагне допомогти. Це пояснює, чому люди охочіше долучаються до допомоги жертвам стихійних лих, військових конфліктів або соціально незахищеним групам населення. У таких випадках просоціальна поведінка є безкорисливою і ґрунтується на внутрішньому бажанні покращити добробут інших [36, с. 41].

Ще однією особливістю мотивації у соціальній діяльності є її зв'язок із почуттям відповідальності. Люди, які беруть участь у благодійності або волонтерських ініціативах, часто відчують моральний обов'язок допомагати тим, хто цього потребує. Це може бути результатом особистого досвіду, релігійних чи етичних переконань або життєвих ситуацій, які підштовхнули особу до усвідомлення важливості соціальної підтримки [62, с. 70].

Однак соціальна та просоціальна мотивація може знижуватися під впливом вигорання, емоційної перевтоми або розчарування у результатах своєї діяльності. Тому для підтримки високого рівня залученості необхідно створювати умови, що сприятимуть внутрішній мотивації: забезпечувати визнання внеску волонтерів, надавати можливості для професійного та особистісного розвитку, формувати сильні соціальні зв'язки у спільнотах, орієнтованих на допомогу [15, с. 92].

Таким чином, мотивація у психології розглядається як комплекс внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають людину до дії. Історично її вивчали в межах різних концепцій – від первинних біологічних теорій до когнітивних моделей. Класичні підходи, такі як теорія потреб Маслоу та теорія підкріплення Скіннера, зосереджувалися на базових потребах та впливі зовнішніх стимулів. Сучасні теорії, зокрема теорія самодетермінації Десі та Раяна і теорія очікувань Врума, розглядають мотивацію як процес, що формується через автономію, соціальні зв'язки та очікування результатів. Важливим є розмежування внутрішньої та зовнішньої мотивації, оскільки їхній вплив на поведінку відрізняється: внутрішня забезпечує глибшу та стійкішу залученість, тоді як зовнішня є ефективною для короткострокового стимулювання. У соціальній та просоціальній діяльності мотивація формується під впливом емпатії, соціальних норм та почуття відповідальності, що визначає її складний і багаторівневий характер.

1.2 Особливості волонтерської діяльності та її соціально-психологічні аспекти

Волонтерська діяльність визначається як добровільна, безоплатна участь осіб у різних соціальних, гуманітарних, культурних, екологічних, або інших проектах з метою надання допомоги тим, хто цього потребує. Ця діяльність охоплює широкий спектр заходів, спрямованих на поліпшення життя людей, підтримку суспільних ініціатив, захист навколишнього середовища, допомогу в умовах кризових ситуацій чи катастроф. Основною рисою волонтерства є його некомерційний характер, оскільки волонтери не отримують матеріальних вигод за свою роботу. Вони діють виключно на основі власної мотивації та бажання допомогти [39, с. 68].

До основних видів волонтерської діяльності відносяться соціальна допомога, що включає підтримку людей похилого віку, хворих, дітей-сиріт або людей з інвалідністю; гуманітарні ініціативи, що передбачають надання допомоги в умовах стихійних лих чи соціальних криз; екологічні проекти, спрямовані на захист навколишнього середовища, зокрема очищення територій, висаджування дерев, боротьбу з забрудненням водних ресурсів та іншими формами збереження природи; культурно-освітня діяльність, включаючи організацію заходів, спрямованих на популяризацію мистецтва, науки, культурної спадщини; а також допомога у кризових ситуаціях, таких як війни, пандемії, біженці, коли волонтери активно залучаються до організації гуманітарної допомоги, евакуації, надання медичних та психологічних послуг. Волонтерська діяльність також може включати роботу в міжнародних організаціях, участь у благодійних проектах, а також підтримку молоді та людей, що потрапили в складні життєві обставини [13, с. 76].

Волонтерство відіграє важливу роль у соціальній структурі суспільства, виконуючи низку функцій, що мають значний вплив на соціальні процеси та розвиток індивідів. Соціальна згуртованість посилюється завдяки взаємодії людей різних соціальних верств та груп. Волонтери, об'єднуючись навколо спільних цілей, сприяють формуванню почуття спільної відповідальності та підтримки, що в свою чергу зміцнює соціальні зв'язки і підвищує рівень довіри серед громадян. Через волонтерську діяльність часто виникають нові соціальні ініціативи, що стосуються допомоги найбільш уразливим категоріям населення, таким як малозабезпечені, люди з інвалідністю або постраждалі від стихійних лих, що дозволяє збільшити рівень соціальної справедливості та забезпечення основних прав людини [55, с. 53].

Волонтерство має позитивний вплив і на особистісний розвиток індивідів. Участь у волонтерських проектах допомагає людям розвивати соціальні навички, вміння працювати в команді, ефективно комунікувати та вирішувати проблеми в умовах обмежених ресурсів. Це сприяє формуванню почуття власної значущості, що важливо для розвитку самоповаги та внутрішнього задоволення. Волонтерство також має потужний психологічний ефект, адже допомога іншим часто веде до відчуття радості, внутрішнього спокою та морального задоволення, що є важливими аспектами психічного здоров'я. Багато волонтерів вказують на те, що їх діяльність допомогла їм знайти нові цілі в житті, розширити горизонти та відкрити нові можливості для самовираження [1, с. 92].

Волонтерство сприяє розвитку важливих для суспільства моральних та етичних цінностей, таких як емпатія, відповідальність, альтруїзм. Завдяки цьому, волонтерська діяльність створює сприятливе середовище для формування доброзичливого, взаємопідтримуючого суспільства, яке активно бореться з такими соціальними проблемами, як бідність, нерівність та соціальна ізоляція. Інтеграція волонтерства в соціальні структури дозволяє сприяти створенню

більш інклюзивного та гармонійного середовища, яке дає можливість кожному індивіду реалізувати свій потенціал і знаходити своє місце у суспільстві [6, с. 111].

Психологічні особливості волонтерів часто визначаються рисами, які сприяють готовності безоплатно допомагати іншим. Альтруїзм виявляється в бажанні діяти на користь інших без очікування вигоди. Для волонтерів характерно не лише прагнення допомогти, але й відсутність корисливих мотивів. Альтруїзм може бути результатом особистісних переконань, моральних установок або глибокого відчуття обов'язку перед суспільством. Люди, що обирають волонтерство, часто вірять у цінність безкорисливих вчинків і мають прагнення підтримати інших, навіть якщо це не приносить їм матеріальних благ чи зовнішнього визнання. Альтруїзм є важливим фактором, що мотивує людей займатися волонтерською діяльністю, адже він дозволяє зосередитися на потребах оточуючих, а не на власних інтересах [22, с. 80].

Емпатія полягає у здатності співпереживати з іншими, відчувати їхні емоції та потреби. Волонтери часто мають високу емпатію, що дозволяє їм глибоко розуміти та підтримувати людей, які перебувають у складних ситуаціях. Це дає їм змогу ефективно взаємодіяти з тими, хто потребує допомоги, і знаходити найбільш відповідні способи надання цієї допомоги. Емпатія також може бути джерелом емоційного вигорання, оскільки волонтери, занурюючись у переживання інших, можуть відчувати емоційну втомленість. Однак саме емпатія дозволяє волонтерам бути більш чуйними і відповідальними, що, в свою чергу, робить їх діяльність значущою та ефективною [29, с. 129].

Відповідальність відображається в здатності волонтерів виконувати обов'язки, приймати рішення та нести відповідальність за результати своєї діяльності. Волонтери часто усвідомлюють, що їхні дії можуть вплинути на життя інших людей, тому вони ставляться до своєї роботи серйозно. Вони готові

брати на себе важливі завдання, навіть якщо ці завдання можуть бути складними або вимагати значних зусиль. Відповідальність дозволяє волонтерам виконувати свої обов'язки з належною відданістю, забезпечуючи успіх проектів і допомогу тим, хто її потребує. Участь у волонтерській діяльності також сприяє розвитку самодисципліни та здатності планувати свою діяльність у такий спосіб, щоб вона була корисною та результативною для суспільства [30, с. 76].

Соціальні та культурні фактори відіграють важливу роль у формуванні волонтерської діяльності та впливають на її розвиток у різних суспільствах. У суспільствах, де існує сильна взаємна підтримка та довіра між людьми, волонтерство часто є більш поширеним явищем, оскільки люди більше схильні взаємодіяти та допомагати одне одному. У таких умовах індивіди відчують себе частиною більшої соціальної мережі, що сприяє розвитку альтруїстичних мотивів. Соціально-економічна ситуація також має значний вплив: у країнах з високим рівнем економічного розвитку волонтерство може бути більш інституалізованим і системним, тоді як у країнах з меншим рівнем добробуту волонтери можуть брати на себе більше функцій, пов'язаних із забезпеченням базових потреб населення [4, с. 49].

Культурні фактори також відіграють важливу роль у визначенні характеру волонтерської діяльності. Культурні традиції та цінності, які підтримують солідарність, підтримку громади та взаємодопомогу, сприяють активному залученню людей до волонтерської роботи. В культурах, де високо цінуються сімейні та сусідські зв'язки, волонтерська діяльність часто організовується на рівні локальних спільнот і має більш неформальний характер. Релігійні переконання та традиції також можуть значно впливати на волонтерську діяльність. В деяких релігійних громадах волонтерство розглядається як святий обов'язок, а допомога нужденним вважається моральною вимогою. Це може

стимулювати людей брати участь у різних благодійних акціях та проектах, навіть без фінансової винагороди [18, с. 66].

Медіа та глобалізація значно впливають на розвиток волонтерства. У сучасному світі, де інформація швидко поширюється через глобальні платформи, волонтерські ініціативи часто набирають популярності завдяки соціальним мережам, які дають можливість людям з різних куточків світу об'єднуватися для досягнення спільних цілей. Глобалізація також відкриває нові можливості для міжнародного волонтерства, де люди можуть долучатися до проектів в інших країнах, підтримуючи міжнародні гуманітарні та екологічні ініціативи. Соціальні та культурні фактори впливають на волонтерську діяльність, формуючи середовище, в якому вона розвивається, а також визначають її характер і масштаби в кожній конкретній країні чи культурі [5, с. 132].

Волонтерська діяльність, незважаючи на свою позитивну роль у суспільстві, стикається з низкою викликів та бар'єрів, що ускладнюють її ефективну реалізацію. Без належного фінансування або матеріальних засобів важко забезпечити належний рівень допомоги, особливо в кризових ситуаціях чи в районах, де ресурси обмежені. Це може стати причиною того, що багато волонтерських проектів не досягають своєї мети або не мають належного впливу на проблему.

Іншим серйозним викликом є часова обмеженість волонтерів. Багато людей, навіть якщо мають бажання допомогти, часто стикаються з труднощами через свою основну роботу або особисті обов'язки. Обмежений час для волонтерської діяльності може призвести до того, що люди не можуть активно брати участь у великих проектах або волонтерських ініціативах, що потребують постійної та систематичної роботи. В таких умовах волонтерські організації

часто мають обмежений доступ до людей, що може уповільнити темп реалізації соціальних проектів [60, с. 79].

Нерідко особи з певних соціальних груп, наприклад, з низьким рівнем освіти, з бідніших верств населення чи люди з особливими потребами, стикаються з труднощами при залученні до волонтерських ініціатив. Часто ці групи не мають доступу до інформації про можливості волонтерства або ж мають обмежений досвід участі у таких проектах через соціальні стереотипи чи бар'єри. Ці фактори можуть сприяти тому, що лише обмежена частина населення бере активну участь у волонтерській діяльності.

Багато потенційних волонтерів можуть стикатися з сумнівами щодо своєї здатності допомогти або вплинути на ситуацію. Страх перед невдачею, сумніви в своїх силах чи нерозуміння, як почати, можуть стати перешкодами на шляху до залучення людей до волонтерства. Емоційне вигорання волонтерів є ще однією серйозною проблемою, яка може виникнути через надмірне навантаження або постійний контакт з важкими соціальними ситуаціями. Це може призвести до того, що волонтери втрачають мотивацію і припиняють свою діяльність, що негативно позначається на довгостроковій ефективності проектів [21, с. 90].

Хоча волонтерська діяльність має безліч переваг і важливих соціальних функцій, вона стикається з багатьма викликами та бар'єрами, які потребують уваги та вирішення. Важливими кроками для подолання цих перешкод є покращення інформованості про можливості волонтерства, збільшення підтримки з боку державних та приватних організацій, а також створення умов для більш широкого залучення різних соціальних груп [37].

Отже, волонтерська діяльність є важливим елементом суспільного життя, що має значний вплив на соціальну згуртованість, моральні цінності та розвиток особистості. Вона базується на альтруїзмі, емпатії та відповідальності, що мотивує людей безкорисливо допомагати іншим. Психологічні особливості

волонтерів, такі як бажання допомогти, здатність співпереживати та готовність нести відповідальність за результати своєї діяльності, сприяють ефективності волонтерських ініціатив. Однак на волонтерство впливають соціальні та культурні фактори, зокрема рівень соціальної згуртованості, економічні умови та культурні традиції. Виклики, як-то обмежені ресурси, часова недостатність, соціальні та психологічні бар'єри, створюють труднощі для розвитку волонтерської діяльності. Тому для її ефективного функціонування важливо враховувати ці аспекти та забезпечувати необхідну підтримку та умови для волонтерів.

1.3 Психологічні чинники, що впливають на мотивацію волонтерів

Особистісні риси є одними з ключових факторів, що визначають мотивацію до волонтерської діяльності. Однією з основних рис є емоційна відкритість та чутливість до потреб інших. Люди з високим рівнем емпатії, здатні співпереживати, частіше беруть участь у волонтерських проектах, адже їх мотивує бажання допомогти тим, хто знаходиться у складних життєвих обставинах. Емпатія дозволяє таким людям не тільки зрозуміти, але й відчувати потреби інших, що сприяє їхній активній участі у благодійних ініціативах. Іншою важливою рисою є альтруїзм, який проявляється у безкорисливому бажанні допомогти без очікування матеріальних чи інших вигод. Альтруїсти часто мотивовані не особистою вигодою, а прагненням полегшити страждання інших або внести свій вклад у розвиток громади [44].

Риси, пов'язані з соціальною орієнтацією, такими як відчуття громадянського обов'язку або прагнення до соціальної справедливості, можуть також впливати на волонтерську мотивацію. Люди, для яких важлива роль у суспільстві, часто мають сильне бажання впливати на соціальні процеси через активну допомогу іншим. Вони бачать волонтерство як спосіб підтримки

рівності, розвитку та вдосконалення соціальних структур. Важливою є також здатність до самовизначення та прагнення до самореалізації. Для деяких людей волонтерська діяльність стає способом розвитку власних навичок, розширення світогляду та досягнення особистих цілей. Люди, які прагнуть до самовдосконалення, часто бачать волонтерство як можливість для особистого зростання, покращення соціальних зв'язків і здобуття нового досвіду [9].

Особистісні риси, такі як емпатія, альтруїзм, соціальна орієнтація та прагнення до самореалізації, є важливими чинниками, що визначають мотивацію людей до волонтерської діяльності. Ці риси сприяють не лише активній участі у волонтерських проектах, але й підвищують їх ефективність, адже волонтери з високим рівнем соціальних та емоційних компетенцій здатні краще реагувати на потреби тих, кому надається допомога [25, с. 159].

Соціальні детермінанти відіграють важливу роль у формуванні мотивації волонтерів, оскільки середовище, в якому вони знаходяться, і референтні групи, до яких вони належать, суттєво впливають на їхні рішення стосовно участі в волонтерських ініціативах. Середовище, як соціальне, так і культурне, формує установки і цінності, які сприяють або ж стримують волонтерську активність. У суспільствах, де прийнято допомагати іншим, де є високий рівень соціальної згуртованості та підтримки, люди більш схильні до волонтерства. Це може бути результатом впливу соціальних норм, традицій або навіть законодавчої підтримки, яка стимулює громадян до участі в різноманітних соціальних проектах. У таких суспільствах волонтерство стає важливим елементом соціальної взаємодії, і люди, які активно допомагають, отримують соціальне визнання [57, с. 112].

Референтні групи також є важливим фактором, що визначає мотивацію волонтерів. Це можуть бути сім'ї, друзі, колеги, або навіть онлайн-спільноти, які мають певний вплив на поведінку індивіда. Людина, яка є частиною соціальної

групи, де активно підтримується волонтерська діяльність, ймовірно, буде більш мотивована до участі в таких ініціативах. Зазвичай це пов'язано з соціальним тиском або бажанням відповідати стандартам, які існують в цих групах. Якщо в колективі або сім'ї прийнято активно допомагати іншим, індивід може відчувати моральну відповідальність приєднатися до волонтерської діяльності, щоб не втратити своє місце в групі або бути соціально схваленим [50].

Емоційні та когнітивні фактори відіграють важливу роль у мотивації до волонтерства, оскільки саме вони визначають, як людина сприймає свої дії та які внутрішні стимули рухають її до участі в допоміжних ініціативах. Емоційні фактори, зокрема, почуття співпереживання та альтруїзму, можуть бути потужним рушієм для залучення до волонтерської діяльності. Коли індивід відчуває емоційний зв'язок з тим, кому допомагає, або коли ситуація вимагає негайної допомоги, його емоції сприяють активації волонтерської поведінки. Емпатія, як здатність відчувати чужі емоції і потреби, змушує людину прагнути змінити ситуацію на краще, навіть якщо це не має прямої вигоди для неї. У такий спосіб емоційні переживання щодо труднощів чи страждань інших можуть стати каталізатором волонтерських дій [58].

Когнітивні фактори також мають великий вплив на мотивацію до волонтерства. Люди, які здатні оцінювати наслідки своїх дій для суспільства, часто виявляють більшу готовність до волонтерської діяльності. Розуміння того, що їхні зусилля можуть принести реальні зміни в житті інших людей або покращити соціальну ситуацію, сприяє розвитку когнітивної мотивації. Наприклад, когнітивна оцінка того, що волонтерство може підвищити соціальну згуртованість або покращити умови життя в певній спільноті, може мотивувати людей долучатися до таких ініціатив. Когнітивне усвідомлення особистісної вигоди, яку можна отримати від волонтерства, таких як нові навички, досвід або соціальні зв'язки, також може сприяти більшій активності [34, с. 102].

Емоційні та когнітивні фактори взаємодіють, стимулюючи волонтерську активність. Емоції, які виникають у процесі спостереження за труднощами інших або відчуття потреби в допомозі, зміцнюють внутрішнє прагнення діяти, а когнітивне розуміння результатів таких дій робить волонтерство більш осмисленим і цілеспрямованим.

Особистий досвід та життєві події можуть суттєво впливати на мотивацію до волонтерства, оскільки вони формують індивідуальні переконання, цінності та ставлення до допомоги іншим. Люди, які пережили складні життєві ситуації або особисті труднощі, часто мають більший стимул допомагати іншим, оскільки вони краще розуміють потребу в підтримці. Це може бути результатом особистих переживань, таких як хвороба, втрати, соціальна ізоляція або інші складні життєві обставини. Такий досвід часто призводить до розвитку глибокої емпатії і бажання повернути людям ту підтримку, яку вони отримали, або зменшити біль інших. Наприклад, особи, які пережили епідемії чи природні катастрофи, можуть бути більш схильними до волонтерства в кризових ситуаціях, оскільки вони знають, як важливо мати підтримку в такі моменти [45].

Життєві події, що включають участь у соціальних або громадських ініціативах, також можуть змінювати мотивацію. Люди, які з молодих років брали участь у різних волонтерських проектах або виховувались в атмосфері допомоги та підтримки, мають більше шансів продовжити активну волонтерську діяльність в подальшому житті. Сімейні цінності, культура благодійності та соціальна активність можуть стати ключовими чинниками, що формують ставлення до волонтерства як до природної частини життя. Це дозволяє індивіду відчувати себе частиною ширшої соціальної мережі та розвивати відчуття відповідальності перед іншими людьми [16, с. 146].

Особистий досвід та життєві події коригують мотиваційні орієнтири волонтерів, роблячи їх більш чутливими до потреб інших, а також спонукати їх брати активну участь у соціальних змінах. Життєві уроки, отримані в результаті особистих труднощів або позитивних змін, можуть значно підсилити бажання допомагати, розвиваючи внутрішню потребу в підтримці та взаємодопомозі.

Гендерні та вікові особливості впливають на мотивацію волонтерів, оскільки різні соціальні ролі та стадії життєвого циклу формують різні мотиваційні чинники та способи участі в волонтерській діяльності. Гендерні відмінності в мотивації часто проявляються у виборі сфер волонтерства. Жінки, як правило, мають більшу схильність до волонтерської діяльності, яка пов'язана з доглядом, підтримкою сімей та соціальною допомогою. Це можуть бути соціальні проекти, пов'язані з охороною здоров'я, освітою або допомогою дітям та літнім людям. Ці орієнтації на взаємодопомогу та підтримку співвідносяться з традиційними гендерними ролями, які приписують жінкам більшу відповідальність за догляд за іншими. Чоловіки, в свою чергу, частіше залучаються до волонтерських ініціатив, які передбачають організацію або управлінську діяльність, а також проекти, пов'язані з технічними або фізичними аспектами, такими як будівництво, екологічні ініціативи або спортивні заходи [35, с. 160].

Молодь, часто сповнена енергії та бажання змінювати світ, може бути мотивована до участі в соціальних та громадських проектах з бажання реалізувати свої ідеї, набути нових досвіду та знайомств, а також знайти спосіб самовираження. Вони також можуть бути більш схильними до активних форм волонтерства, таких як участь у масових заходах, акціях протесту чи молодіжних організаціях. Водночас люди старшого віку, з багатим життєвим досвідом, можуть бути більше мотивовані до волонтерства, що стосується допомоги у питаннях старіння, підтримки однолітків або організації

просвітницьких програм. Вони можуть бути більш схильні до менторства, передачі знань та забезпечення соціальної стабільності в громадах, зокрема через благодійні ініціативи [23].

Гендерні та вікові відмінності формують різноманітність мотиваційних факторів волонтерів. Для жінок більш характерними є соціальні ініціативи, орієнтовані на допомогу та підтримку, а чоловіки можуть більше залучатися до технічних або організаційних аспектів волонтерства. Вікові особливості визначають, чи буде волонтер, ймовірно, брати участь у проектах, що вимагають фізичних зусиль, або в тих, що передбачають передачу досвіду та управлінські функції [43].

Висновки до розділу 1

Мотивація у психології розглядається як комплекс внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають людину до дії. Історично її вивчали в межах різних концепцій – від первинних біологічних теорій до когнітивних моделей. Класичні підходи, такі як теорія потреб Маслоу та теорія підкріплення Скіннера, зосереджувалися на базових потребах та впливі зовнішніх стимулів. Сучасні теорії, зокрема теорія самодетермінації Десі та Раяна і теорія очікувань Врума, розглядають мотивацію як процес, що формується через автономію, соціальні зв'язки та очікування результатів.

Волонтерська діяльність базується на альтруїзмі, емпатії та відповідальності, що мотивує людей безкорисливо допомагати іншим. Психологічні особливості волонтерів, такі як бажання допомогти, здатність співпереживати та готовність нести відповідальність за результати своєї діяльності, сприяють ефективності волонтерських ініціатив. На волонтерство впливають соціальні та культурні фактори, зокрема рівень соціальної згуртованості, економічні умови та культурні традиції. Виклики, як-то обмежені

ресурси, часова недостатність, соціальні та психологічні бар'єри, створюють труднощі для розвитку волонтерської діяльності.

Психологічні чинники, що впливають на мотивацію волонтерів, включають емоційні та когнітивні аспекти, а також особистий досвід. Емпатія та альтруїзм мотивують людей до безкорисливої допомоги іншим, а когнітивні фактори, такі як розуміння результатів своїх дій, сприяють осмисленій участі у волонтерських ініціативах. Особистий досвід, зокрема пережиті труднощі чи отримана допомога, посилює бажання підтримати інших. Вплив гендерних і вікових особливостей також визначає мотиваційні орієнтири, адже різні соціальні ролі та життєві етапи формують різні підходи до волонтерства.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ

2.1 Методологія та організація дослідження

Дослідження мотивації волонтерів потребує комплексного методологічного підходу, оскільки цей феномен має багатовимірну природу і включає як індивідуальні психологічні характеристики, так і соціальні чинники. Оптимальним є поєднання якісних та кількісних методів, що дозволяє отримати глибоке розуміння процесів, які визначають волонтерську діяльність.

В основі нашого дослідження соціально-психологічний підхід, що розглядає мотивацію як результат взаємодії внутрішніх особистісних чинників (цінності, установки, потреби) та зовнішнього соціального середовища (культура волонтерства, соціальні норми, підтримка спільноти). Використання цього підходу дозволяє проаналізувати, як особистісні та ситуаційні фактори впливають на формування мотивації, її стійкість та зміну під впливом зовнішніх умов.

Для емпіричного вивчення мотивації волонтерів ми застосували кількісний підхід, Він включає анкетування та стандартизовані психодіагностичні методики і дозволяє виявити основні мотиви участі у волонтерській діяльності, оцінити рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації, а також встановити зв'язки між мотиваційними чинниками та соціально-демографічними характеристиками волонтерів.

Для збору емпіричних даних у дослідженні мотивації волонтерів буде використано метод опитування за допомогою Google Forms. Цей інструмент дозволяє охопити широку вибірку респондентів, забезпечуючи зручність і доступність для учасників дослідження. Анкетування включатиме стандартизовані шкали для оцінки рівня внутрішньої та зовнішньої мотивації, а

також питання, спрямовані на виявлення основних мотивів волонтерської діяльності, особистісних чинників та рівня задоволеності волонтерством. Крім того, до анкети будуть включені соціально-демографічні питання для аналізу впливу віку, статі, досвіду волонтерської діяльності та сфери зайнятості на мотиваційні особливості.

У дослідженні мотивації волонтерів використано такі методики: опитувальник «Шкала самодетермінації» (Self-Determination Scale) Е. Десі та Р. Раяна для оцінки співвідношення автономної та контрольованої мотивації; індекс функцій волонтерства (Volunteer Functions Inventory, VFI) Клері та співавт. для виявлення шести функціональних мотивацій (ціннісної, соціальної, кар'єрної, захисної, пізнавальної та мотивації покликання); додатково застосовано «Шкалу волонтерської мотивації», що включає 30 тверджень, згрупованих за основними мотиваційними напрямками та адаптована під специфіку українського контексту; окремі компоненти дослідження включали шкали «Awareness of Self» і «Choicefulness» як підшкали до Шкали самодетермінації; зібрані дані оброблялися методами описової статистики, кореляційного, факторного й регресійного аналізу, а для групових порівнянь використовувалися t-критерій Стьюдента та критерій Манна-Уїтні.

Для аналізу отриманих даних буде застосовано методи кількісної та якісної обробки інформації. Поєднання анкетного опитування через Google Forms з методами кількісного та якісного аналізу даних забезпечить комплексний підхід до дослідження мотивації волонтерів, дозволяючи не лише оцінити її рівень та структуру, а й виявити фактори, що впливають на її формування та зміну.

Організація дослідження мотивації волонтерів передбачає кілька послідовних етапів, що забезпечують цілісність процесу збору, обробки та інтерпретації даних. Першим етапом є підготовчий, у межах якого визначається

концептуальна основа дослідження, формуються гіпотези, розробляється інструментарій для збору даних.

Другий етап – основний збір даних, під час якого анкетування проводиться серед волонтерів різних організацій та ініціатив. Для забезпечення репрезентативності вибірки анкети поширюють через соціальні мережі, спеціалізовані волонтерські платформи та за допомогою партнерських організацій. На цьому етапі також ведеться контроль якості даних, зокрема відстежується заповнення анкети, усуваються дублюючі або неповні відповіді.

Третій етап включає статистичну та якісну обробку отриманої інформації. Кількісний аналіз даних проводиться за допомогою програм для статистичного аналізу - Excel, що дозволяє оцінити частотні розподіли, кореляційні та регресійні зв'язки між мотиваційними чинниками.

Четвертий етап передбачає інтерпретацію отриманих результатів, їхнє порівняння з існуючими теоретичними моделями мотивації та визначення практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності волонтерської діяльності. На цьому етапі також узагальнюються висновки дослідження, оцінюються його обмеження та перспективи подальших наукових розвідок у цій сфері.

Дослідження мотивації волонтерів вимагає дотримання етичних принципів, що забезпечують добровільність участі, анонімність респондентів та коректність використання отриманих даних. Одним із ключових аспектів є принцип інформованої згоди, відповідно до якого кожен учасник має бути ознайомлений із метою, завданнями та умовами дослідження. В анкеті, розміщеній у Google Forms, передбачено вступний розділ, де пояснюється, що участь є добровільною, а зібрані відповіді будуть використані виключно в наукових цілях.

Конфіденційність і анонімність також є важливими етичними принципами. Оскільки дослідження передбачає збір особистих даних, зокрема про мотиваційні чинники та особистісні особливості волонтерів, важливо гарантувати, що жоден респондент не може бути ідентифікований на основі своїх відповідей. Відповіді оброблятимуться у знеособленому вигляді, без фіксації імен, контактних даних або інших ідентифікаційних ознак.

Оскільки волонтерська діяльність часто пов'язана з емоційним навантаженням, питання анкети сформульовані таким чином, щоб уникати провокативних або психологічно травматичних тем. Якщо ж у процесі відповідей учасники відчують дискомфорт, вони можуть припинити участь у будь-який момент без жодних негативних наслідків.

Дотримання етичних норм також передбачає відповідальне використання отриманих результатів. Будь-які висновки, зроблені на основі аналізу даних, повинні коректно відображати реальні тенденції, не спотворювати інформацію та не створювати стигматизуючих узагальнень щодо волонтерської спільноти. Крім того, результати дослідження мають бути представлені у відкритому доступі для всіх зацікавлених сторін, зокрема для самих волонтерів та організацій, які можуть використати їх для покращення умов роботи волонтерів.

2.2 Характеристика вибірки та обґрунтування методів дослідження

У дослідженні взяли участь 60 респондентів, які активно залучені до волонтерської діяльності. Вибірка формувалася за принципом цілеспрямованого добору, що передбачало залучення осіб, які мають досвід у волонтерстві різної тривалості та спрямованості. Серед опитаних були представники різних вікових категорій, зокрема молодь до 25 років (40%), люди середнього віку від 26 до 45

років (35%) та старші 46 років (25%). Гендерне співвідношення учасників: 65% жінок і 35% чоловіків.

Щодо рівня освіти, більшість респондентів мають вищу освіту (60%), тоді як 30% мають незакінчену вищу або спеціальну освіту, а 10% — середню освіту. Більшість учасників опитування (70%) займаються волонтерством у сфері соціальної підтримки, допомоги вразливим групам населення, благодійності або організації громадських ініціатив. Інші 30% беруть участь у волонтерській діяльності, пов'язаній з екологічними проектами, культурними ініціативами чи підтримкою освітніх програм.

Щодо досвіду волонтерської роботи, половина респондентів займаються волонтерством понад три роки, тоді як 30% мають досвід від одного до трьох років, а 20% залучені до діяльності менше одного року. Серед мотивів участі у волонтерській діяльності респонденти найчастіше зазначали прагнення допомагати іншим, можливість особистісного розвитку та соціальну взаємодію. Такі характеристики вибірки дозволяють проаналізувати мотиваційні чинники з урахуванням вікових, соціальних та особистісних відмінностей серед волонтерів.

У нашому емпіричному дослідженні ми використовуватимемо метод анкетування. Процес анкетування передбачає розробку структурованої анкети, яка включатиме питання про різні аспекти мотивації волонтерів. Для забезпечення конфіденційності та анонімності, респонденти не повинні вказувати свої особисті дані на анкеті. Анкета містила 20 питань, сформованих на основі соціально-психологічного підходу до вивчення мотивації, що стосуються наступних аспектів: мотиваційні фактори, соціальний контекст волонтерської діяльності та особистісні установки респондентів. Використання шкальних запитань (шкали Лікерта) сприяло кількісному аналізу рівня внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Метод анкетування був обраний через його ефективність у зборі великого масиву даних за короткий проміжок часу. Окрім того, онлайн-формат дозволив охопити респондентів з різних регіонів, що забезпечило більшу репрезентативність вибірки. Опитування було розповсюджене через соціальні мережі, волонтерські організації та особисті контакти, що дало змогу залучити учасників із різними рівнями досвіду у волонтерстві. Такий підхід дозволив отримати комплексне уявлення про основні мотиви, бар'єри та соціально-психологічні чинники, які впливають на участь у волонтерській діяльності.

Для оцінювання мотиваційних факторів волонтерів у дослідженні було використано кілька стандартизованих методик, що дозволяють визначити рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації, а також ключові психологічні чинники, які впливають на залучення до волонтерської діяльності. Основним інструментом став опитувальник «Шкала самодетермінації», який дозволяє оцінити співвідношення автономної (внутрішньої) та контрольованої (зовнішньої) мотивації. Ця шкала допомогла виявити, наскільки волонтери керуються особистими цінностями, прагненням до самореалізації або зовнішніми стимулами, такими як визнання чи соціальні очікування.

Розроблена Едвардом Десі та Річардом Раяном і призначена для вимірювання рівня самовизначеності особистості, зокрема таких її аспектів, як усвідомленість власних мотивів і рівень автономії в поведінці. Складається з двох підшкал:

1. **Усвідомленість себе (Awareness of Self)** – відображає здатність особи усвідомлювати власні внутрішні стани, емоції та мотиви;
2. **Автономія у виборі (Choicefulness)** – виявляє ступінь самостійності та добровільності поведінки(Додаток Б).

Додатково було використано методику «Шкала волонтерської мотивації», що містить 30 тверджень, згрупованих за шістьма основними мотиваційними напрямками: ціннісна мотивація (прагнення допомагати іншим), соціальна (спілкування і взаємодія), кар'єрна (можливість отримати нові навички), захисна (компенсація особистих невдач або проблем), розуміння (пізнання нового) та покликання (відчуття морального обов'язку). Цей інструмент дав змогу виявити, які фактори є найбільш значущими для волонтерів та які з них можуть змінюватися залежно від стажу й умов діяльності.

Розроблена Клері та співавт. (Clary et al., 1998) і є одним із найбільш валідних інструментів для оцінки мотивацій, що спонукають людей до участі у волонтерській діяльності. Методика базується на функціональному підході, згідно з яким мотивації до волонтерства виконують різні психологічні функції. Інвентар містить **30 тверджень**, що поділяються на **6 мотиваційних функцій**, кожна з яких представлена 5 пунктами (Додаток В).

Оцінювання загального рівня мотивації також здійснювалося за допомогою методики «Шкала очікувань та цінностей», яка аналізує когнітивні компоненти мотивації: очікувані результати, суб'єктивну значущість діяльності, оцінку власної компетентності та можливі бар'єри. Використання цієї методики дозволило виявити, наскільки волонтери вважають свою діяльність важливою, чи відповідає вона їхнім очікуванням та чи відчувають вони труднощі у її виконанні.

Використовується для вимірювання мотивації особистості в навчальній, професійній або діяльнісній сфері. Методика базується на теорії очікувань-цінностей (Expectancy-Value Theory), згідно з якою поведінковий вибір, наполегливість і рівень залучення особи визначаються тим, наскільки вона:

1. очікує успіху у виконанні завдання;

2. надає цінність цьому завданню (включно з інтересом, корисністю, важливістю, вартістю зусиль).

Шкала охоплює два основні блоки:

- очікування успіху – наскільки особа вірить у свою здатність впоратись із завданням;
- цінність завдання– наскільки завдання важливе, цікаве, корисне, відповідає власним цілям та ідентичності.

У базовій версії представлені 4 підшкали цінностей (по 4–5 тверджень у кожній) та 1–2 підшкали очікувань(Додаток Г).

З метою оцінки мотивації через призму особистісних характеристик було застосовано методикау «Шкала альтруїзму», яка дозволяє визначити ступінь схильності особи до безкорисливої допомоги іншим. Це було важливим доповненням, оскільки соціальна та просоціальна мотивація є ключовими аспектами волонтерської діяльності. Включення різних шкал та опитувальників у дослідження забезпечило комплексний підхід до аналізу мотиваційних чинників та їх взаємозв'язків із особистісними та соціальними характеристиками волонтерів(Додаток Д).

Інструмент, призначений для вимірювання частоти здійснення альтруїстичних дій у повсякденному житті. Вона базується на поведінковому підході до вивчення альтруїзму, тобто фіксує фактично проявлену допомогу іншим людям, а не лише ставлення чи наміри. Методика була вперше опублікована у 1981 році та з того часу широко використовується в психологічних дослідженнях соціальної поведінки.

Після завершення збору даних усі отримані відповіді були експортовані з Google Forms у форматі електронних таблиць для подальшої обробки. Первинний етап передбачав перевірку анкет на повноту та коректність

відповідей, що дозволило усунути можливі технічні похибки, дублювання або невалідні дані. Наступним кроком стало кодування відповідей.

Для аналізу кількісних даних було використано методи описової статистики, такі як розрахунок середніх значень, медіани, моди та стандартного відхилення. Це дало змогу оцінити загальні тенденції у мотивації волонтерів, а також виявити можливі варіації в залежності від віку, статі, досвіду волонтерської діяльності та інших соціально-демографічних характеристик. Для перевірки взаємозв'язків між мотиваційними факторами застосовувалися кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона або Спірмена, залежно від характеру розподілу даних) та факторний аналіз, що дозволило виокремити основні компоненти мотивації.

Для порівняння груп респондентів за рівнем внутрішньої та зовнішньої мотивації використовувалися параметричні (t-критерій Стьюдента) та непараметричні (критерій Манна-Уїтні) методи статистичного аналізу. Це дало можливість встановити, чи є статистично значущі відмінності між різними групами волонтерів залежно від їхнього стажу, виду діяльності чи рівня залученості. Для оцінки впливу декількох незалежних змінних на мотивацію застосовувався множинний регресійний аналіз, що дозволило визначити, які фактори є найбільш предиктивними у формуванні мотивації волонтерів.

2.3 Аналіз отриманих даних та їх інтерпретація

За результатами опитування першого блоку анкети, який виявляє загальну мотивацію, встановлено, що основним чинником є бажання допомагати іншим (45% відповідей), далі йдуть особистий розвиток (20%), соціальна взаємодія (15%), виконання обов'язку (13%) та інші причини, зокрема моральне задоволення й отримання навичок (7%). Ці відповіді свідчать про домінування

внутрішньої мотивації, що підтримує загальні положення соціально-психологічного підходу.

Згідно з методикою Шкали самодетермінації (Self-Determination Scale) Е. Десі та Р. Раяна, середній бал автономної мотивації серед волонтерів становив 5.8 з 7, тоді як контрольована мотивація — 3.4. Це свідчить про перевагу самостійно обраних, внутрішньо зумовлених мотивів над зовнішніми чинниками, такими як соціальне схвалення чи винагорода. 72% респондентів оцінили свою автономну мотивацію вище 5 балів, що свідчить про високий рівень внутрішньої зумовленості у волонтерській діяльності, тоді як лише 28% дали таку ж оцінку контрольованій мотивації.

За методикою індексу функцій волонтерства (Volunteer Functions Inventory) Клері та співавт., учасники опитування продемонстрували виражену перевагу ціннісної функції — бажання допомагати, діяти відповідально, відчувати свою моральну корисність; другорядну роль відіграли пізнавальні, соціальні та кар'єрні функції. Особливо високі оцінки отримали твердження, пов'язані з особистим сенсом, ціннісним самовираженням і переконаннями.

У межах Шкали волонтерської мотивації, яка враховує адаптовані для українського контексту пункти, було виявлено, що найбільше підтримуються твердження, що описують прагнення до емоційної реалізації, суспільної користі та почуття залученості до спільноти. Найменшу підтримку отримали пункти, пов'язані з користю, очікуванням визнання чи компенсацій.

Аналіз відповідей за шкалою Лікерта засвідчив, що найважливішими чинниками підтримання мотивації є якість організації волонтерської діяльності та можливості для навчання. Зафіксовано низькі оцінки щодо ресурсного забезпечення, що свідчить про його дефіцит як демотивуючий фактор. Попри це, понад 70% респондентів заявили про намір продовжувати волонтерство, що ще

раз підтверджує превалювання внутрішньої мотивації як довготривалого чинника активності.

Серед 60 опитаних волонтерів було проведено статистичний аналіз відповідей на питання блоку 1, який досліджував загальну мотивацію до волонтерської діяльності (рис. 2.1).

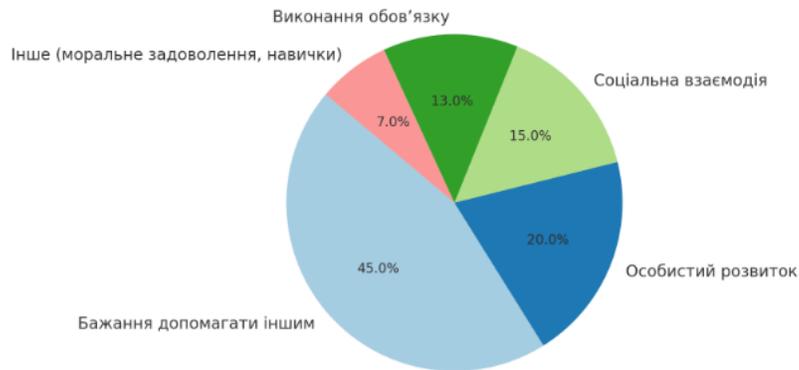


Рис. 2.1. Розподіл відповідей на питання першого блоку

На питання «Що вас найбільше мотивує до волонтерської діяльності?» розподіл відповідей виглядав наступним чином: 45% обрали «Бажання допомагати іншим», 20% – «Відчуття особистого розвитку», 15% – «Соціальна взаємодія», 13% – «Відчуття виконаного обов'язку», а 7% вказали інші причини, серед яких найпоширенішими були «отримання нових навичок» та «моральне задоволення».

Що вас найбільше мотивує до волонтерської діяльності?

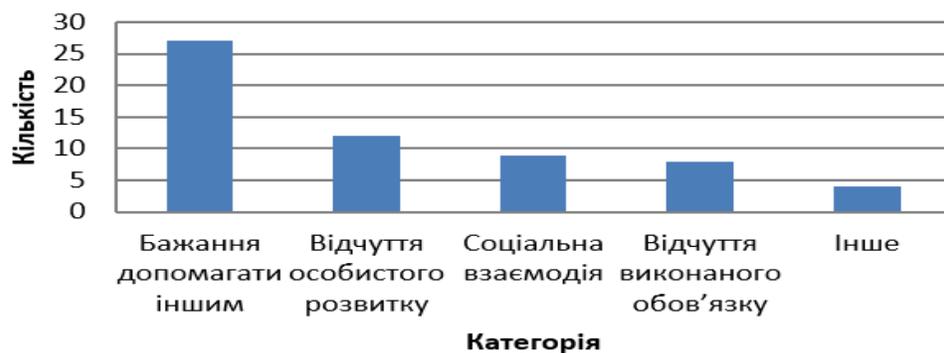


Рис. 2.2. Що вас найбільше мотивує до волонтерської діяльності?

Ці результати підтверджують гіпотезу про переважання внутрішньої мотивації серед волонтерів, оскільки більшість опитаних керуються альтруїстичними прагненнями, особистісним розвитком і соціальною взаємодією (рис. 2.2).



Рис. 2.3 Рівень внутрішньої мотивації

Розподіл відповідей на питання «Як ви оцінюєте рівень своєї внутрішньої мотивації до волонтерства?» показав, що 38% вважають свою мотивацію дуже високою, 30% – високою, 22% – середньою, 8% – низькою, а жоден досліджуваний не обрав варіант «дуже низький». Це підтверджує припущення, що більшість волонтерів мають стійку внутрішню мотивацію, що може бути пов'язано з особистісними цінностями та прагненням допомагати іншим (рис. 2.3).



Рис. 2.4 Вплив вдячності на мотивацію

На питання «Як впливає на вашу мотивацію вдячність з боку тих, кому ви допомагаєте?» 42% відповіли «Дуже позитивно», 35% – «Скоріше позитивно», 15% – «Нейтрально», 5% – «Скоріше негативно» і 3% (2 особи) зазначили, що це не впливає на їхню мотивацію. Це свідчить про те, що хоча внутрішня мотивація є ключовим фактором, зовнішнє підкріплення у вигляді вдячності також відіграє значну роль у підтримці волонтерської активності, що узгоджується з теорією підкріплення Скіннера (рис. 2.4).



Рис. 2.5 Важливість підтримки інших волонтерів

Щодо питання «Наскільки важливою для вас є підтримка з боку інших волонтерів?», 50% вказали, що вона «дуже важлива», 27% – «скоріше важлива», 13% – «не має значення», 7% – «скоріше неважлива», а 3% – «зовсім неважлива». Ці результати підтверджують гіпотезу про важливість соціального середовища для підтримки мотивації волонтерів, оскільки колективна взаємодія та підтримка сприяють тривалій залученості у діяльність.



Рис. 2.6 Вплив волонтерства на емоційне благополуччя

40% респондентів відповіли, що волонтерство значно покращує їхній емоційний стан, 32% – дещо покращує, 15% – не впливає, 8% – дещо погіршує, а 5% зазначили, що волонтерство значно погіршує їхній емоційний стан. Це підтверджує гіпотезу про позитивний вплив волонтерства на психологічний стан учасників, однак також вказує на потенційні ризики емоційного вигорання у частини респондентів. Волонтери переважно мотивовані внутрішніми факторами, такими як бажання допомагати та особистісний розвиток, але зовнішні аспекти, зокрема соціальна підтримка та вдячність, також відіграють важливу роль. Розподіл відповідей на питання «Чи стали б ви волонтером, якби у вашому оточенні не було людей, які цим займаються?» свідчить про вплив соціального середовища: 25% відповіли «Так», 50% – «Можливо», а 25% – «Ні». На питання «Чи має значення для вас суспільне визнання вашої волонтерської діяльності?» 20% відповіли «Так, це важливо», 30% – «Скоріше так», 25% – «Не має значення», 15% – «Скоріше ні» і 10% – «Ні».

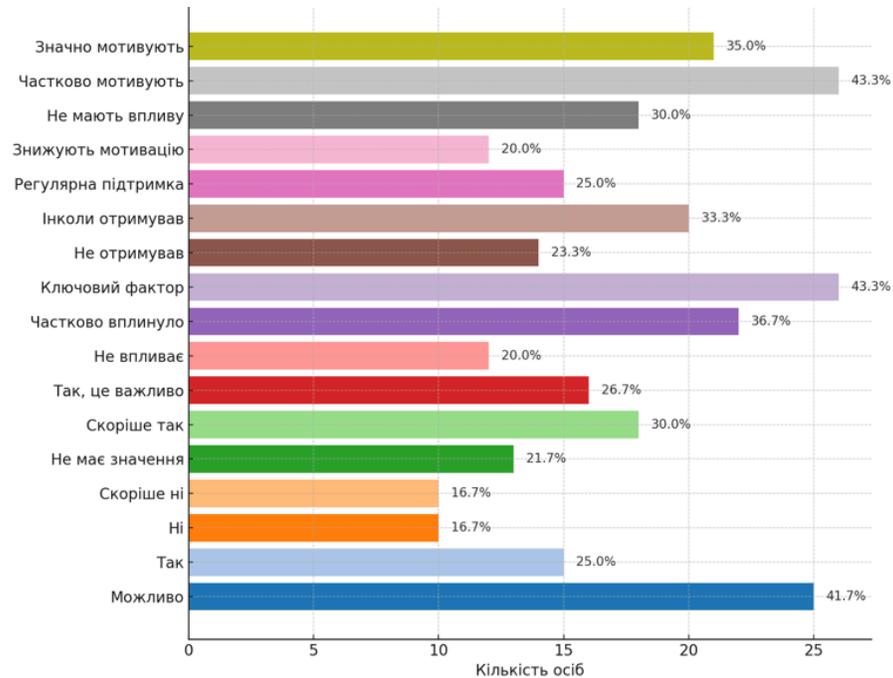


Рис. 2.7. Фактори, що впливають на мотивацію волонтерства

28% вважають, що соціальні мережі значно мотивують, 42% – що вони частково мотивують, 20% вказали, що вони не мають впливу, а 10% зазначили, що соціальні мережі навпаки знижують їхню мотивацію. Це підтверджує гіпотезу про значну роль інформаційного середовища у формуванні волонтерських ініціатив. 15% зазначили, що отримували регулярну підтримку, 50% отримували допомогу інколи, а 35% не отримували жодної підтримки. Це вказує на те, що хоча певні форми інституційної підтримки волонтерства існують, вони не є стабільними чи доступними для всіх, що може впливати на довгострокову мотивацію волонтерів.

Аналіз відповідей показує, що соціальні фактори, зокрема сімейне виховання, наявність волонтерів у близькому колі, суспільне визнання та вплив соціальних мереж, суттєво впливають на мотивацію волонтерів. Підтримка від держави та благодійних організацій є недостатньою, що може обмежувати можливості розвитку волонтерської діяльності. Отримані результати підтверджують гіпотези про значущість соціального середовища в залученні до

волонтерства та потенційний вплив зовнішньої підтримки на мотивацію волонтерів.

40% відповіли, що відчуття самореалізації у волонтерській діяльності дуже важливе, 35% вказали, що скоріше важливе, 15% зазначили, що воно не має значення, а 10% відповіли, що воно скоріше неважливе або зовсім неважливе. Це свідчить про те, що самореалізація є одним із ключових факторів мотивації волонтерів, хоча для певної частини досліджуваних цей аспект не є визначальним. 55% вважають, що рівень стресостійкості сильно впливає на мотивацію, 30% відповіли, що впливає, але незначно, а 15% зазначили, що він не має впливу. Це підтверджує гіпотезу про значущість особистісних характеристик, зокрема стресостійкості, для підтримки довготривалої мотивації у волонтерстві.



Рис. 2.8. Психологічні чинники волонтерства

25% відповіли, що часто відчувають вигорання, 50% зазначили, що іноді стикаються з ним, а 25% відповіли, що не відчувають вигорання. Більшість волонтерів періодично зазнають емоційного виснаження, що може впливати на їхню мотивацію та потребує розробки стратегій для запобігання цьому явищу. 30% відповіли, що волонтерство допомагає їм справлятися з особистими труднощами, 45% зазначили, що допомагає частково, а 25% відповіли, що не допомагає. Це свідчить про те, що для значної частини волонтерів їхня діяльність є своєрідним ресурсом для подолання особистих проблем, що корелює з концепціями про соціальну підтримку та саморозвиток через

просоціальну активність. 30% вказали на втому та емоційне вигорання, 25% зазначили брак фінансової підтримки, 20% вказали на відсутність результатів своєї діяльності, 15% зазначили негативне ставлення з боку інших, а 10% вказали інші причини.

Психологічні чинники, такі як рівень стресостійкості, ризик емоційного вигорання, важливість самореалізації та вплив волонтерства на особисті труднощі, відіграють значну роль у підтримці або зниженні мотивації волонтерів. Отримані результати підтверджують гіпотезу про необхідність психологічного супроводу волонтерів для запобігання їхньому емоційному виснаженню та втраті мотивації.

65% зазначили, що якість організації волонтерської діяльності впливає значною мірою, 25% обрали відповідь «Скоріше так», і лише 10% вказали, що якість організації не впливає. Результати відповідей на питання «Чи достатньо ресурсів вам надають організації для ефективного волонтерства?» показали, що 20% відповіли «Так», 50% зазначили, що ресурси надаються частково, а 30% відповіли «Ні».

Розподіл відповідей на питання про умови і плани волонтерів

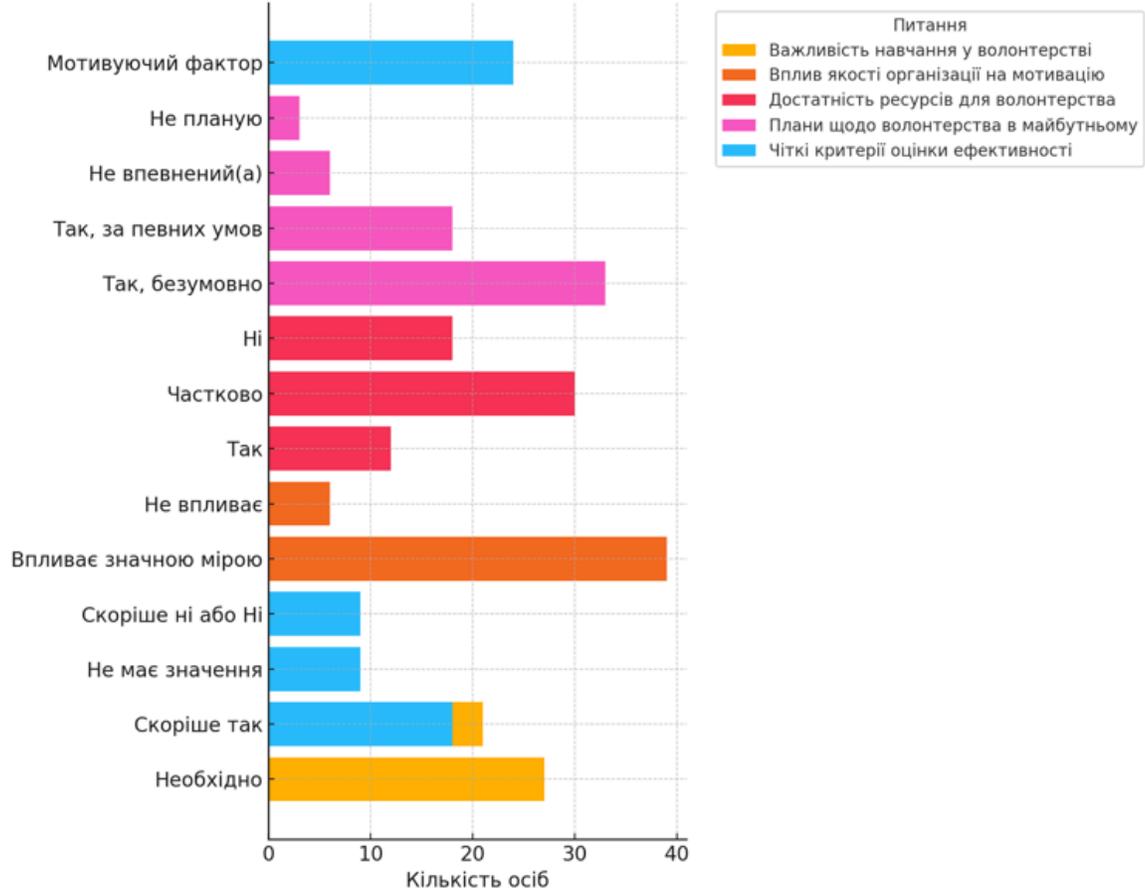


Рис. 2.9. Умови і плани волонтерів

45% відповіли, що навчання та розвиток необхідні, 35% зазначили «Скоріше так», 10% вказали, що навчання не має значення, а 10% обрали варіанти «Скоріше ні» або «Ні». Таким чином, більшість волонтерів розглядають свою діяльність не лише як допомогу іншим, а й як можливість для особистісного та професійного розвитку. Відповіді на питання «Чи є для вас важливими чіткі критерії оцінки ефективності волонтерської роботи?» показали, що 40% вважають це мотивуючим фактором, 30% відповіли «Скоріше так», 15% зазначили, що це не має значення, а 15% обрали варіанти «Скоріше ні» або «Ні». Певна частина волонтерів зацікавлена в отриманні зворотного зв'язку та об'єктивних показників своєї діяльності, що може сприяти підтримці їхньої мотивації.

Якість організаційного процесу, доступність ресурсів, можливість навчання та наявність критеріїв оцінки ефективності суттєво впливають на мотивацію волонтерів. Недостатність ресурсів та відсутність системної підтримки можуть спричиняти зниження зацікавленості та вигорання. Водночас значна частина респондентів зацікавлена у продовженні волонтерської діяльності, що підтверджує актуальність створення сприятливих умов для їхньої активності.

Аналіз відповідей за шкалою Лікерта свідчить про те, що мотивація волонтерів значною мірою залежить від якості організації діяльності, можливостей для навчання та розвитку, а також наявності чітких критеріїв оцінки ефективності. Високі оцінки цих аспектів вказують на їхню важливість для підтримки залученості волонтерів. Низький середній бал щодо достатності ресурсного забезпечення свідчить про те, що волонтери відчують нестачу необхідних ресурсів для ефективної діяльності. Це може негативно впливати на їхню мотивацію та здатність досягати поставлених цілей. Високий рівень наміру продовжувати волонтерську діяльність у майбутньому свідчить про сильну внутрішню мотивацію волонтерів.

Загалом, результати аналізу підкреслюють важливість забезпечення належної організації, навчання та ресурсної підтримки для підтримки високого рівня мотивації серед волонтерів. Водночас, внутрішні мотиви залишаються ключовим фактором, що спонукає людей до волонтерської діяльності, навіть у складних умовах.

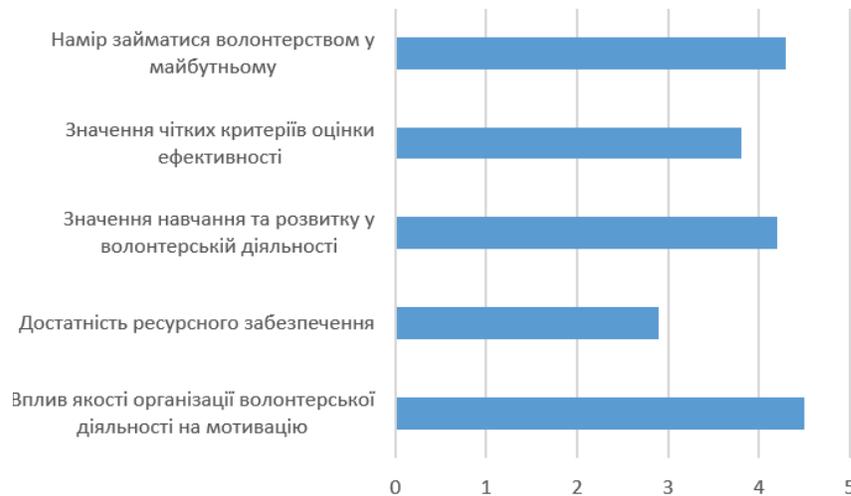


Рис. 2.10. Аналіз відповідей за шкалою Лікерта

Результати аналізу за шкалою Лікерта показують, що найважливішими факторами мотивації є якість організації діяльності та можливості для навчання. Проблемою залишається обмежене ресурсне забезпечення, що може негативно впливати на мотивацію волонтерів. Для частини волонтерів чіткі критерії оцінки діяльності відіграють значну роль, а більшість респондентів планують продовжувати волонтерську діяльність у майбутньому.

Для оцінки співвідношення автономної (внутрішньої) та контрольованої (зовнішньої) мотивації волонтерів було використано опитувальник «Шкала самодетермінації». Учасники оцінювали твердження на 7-бальній шкалі, де 1 означало повну незгоду, а 7 – повну згоду. Після обробки результатів було розраховано середні бали для двох основних складових: автономної та контрольованої мотивації. Середній бал автономної мотивації серед волонтерів становив 5.8 (із 7), що свідчить про домінування внутрішніх мотивів, таких як бажання допомагати іншим, особистий розвиток і відчуття виконання важливої місії. 72% респондентів оцінили рівень автономної мотивації вище 5 балів, що підтверджує високий рівень самодетермінації в їхній діяльності.

Висновок до розділу 2

Методологія та організація дослідження мотивації волонтерів базуються на використанні комбінованого підходу, що поєднує кількісні та якісні методи аналізу. Такий підхід дозволяє всебічно охопити як об'єктивні показники, так і суб'єктивні переживання учасників дослідження.

Середній показник контрольованої мотивації серед опитаних волонтерів становив 3.4, що свідчить про відносно низький вплив зовнішніх чинників, зокрема соціального тиску, очікуваної винагороди або схвалення з боку оточення. Лише 28% респондентів оцінили рівень своєї контрольованої мотивації у 5 балів або вище, що вказує на другорядну роль зовнішніх стимулів у підтриманні їхньої активності.

Натомість волонтери з вираженою внутрішньою мотивацією демонструють вищу стійкість до стресу, більшу задоволеність своєю діяльністю та тверде бажання продовжувати волонтерство навіть за відсутності зовнішніх заохочень. У той же час, особи, які керуються переважно зовнішніми мотивами, частіше повідомляють про втому, емоційне вигорання та потребу в додатковій підтримці, що вимагає комплексного підходу до вирішення цих проблем.

Аналіз результатів також виявив статистично значущі відмінності в мотиваційних профілях волонтерів залежно від стажу, характеру волонтерської діяльності та рівня залученості. Виявлено, що внутрішня мотивація є більш вираженою у волонтерів із тривалішим досвідом та безпосереднім контактом із тими, кому надається допомога. Натомість зовнішня мотивація переважає у тих, хто орієнтується на соціальне схвалення або підтримку з боку організацій.

Дослідження підтвердило, що емоційна залученість та прагнення до самореалізації є ключовими детермінантами внутрішньої мотивації. У свою чергу, зовнішня мотивація тісно пов'язана з впливом соціальних та матеріальних факторів. Отримані дані корелюють із положеннями теорії самодетермінації, яка

наголошує на важливості автономної мотивації як основи для стійкого й довготривалого залучення у волонтерську діяльність.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ПОСИЛЕННЯ ТА КОРЕКЦІЇ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ

3.1 Стратегії підтримки та розвитку мотивації волонтерів

Формування довготривалої мотивації у волонтерів потребує комплексного підходу, що включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Одним із ключових принципів є підтримка внутрішньої мотивації, що базується на прагненні до самореалізації, особистісного розвитку та почуття соціальної значущості. Для цього важливо створювати умови, які сприяють автономності волонтерів, їхній компетентності та відчуттю спільноти. Надання можливостей для навчання, зростання у сфері волонтерської діяльності, а також зміцнення соціальних зв'язків є важливими інструментами підтримки довготривалої мотивації [38].

Матеріальне заохочення може відігравати допоміжну роль у підтримці мотивації, особливо для волонтерів, які стикаються з фінансовими труднощами. Це можуть бути компенсації витрат, надання грантів, сертифікатів або навіть часткова оплата праці в межах довгострокових програм. Важливо, щоб такі стимули не заміщували внутрішню мотивацію, а лише доповнювали її, запобігаючи вигорянню та втраті інтересу до діяльності [17].

Нематеріальне заохочення є особливо ефективним у довгостроковій перспективі, оскільки воно спрямоване на задоволення глибоких психологічних потреб волонтерів. Визнання їхнього внеску через подяки, нагороди, публічне висвітлення досягнень або участь у професійних спільнотах зміцнює відчуття значущості та підтримує мотивацію. Можливість обміну досвідом, менторська підтримка та регулярний зворотний зв'язок також сприяють збереженню ентузіазму та залученості волонтерів [14, с. 67].

Поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів дозволяє створити стійку систему мотивації, яка допомагає волонтерам не лише зберігати зацікавленість у діяльності, а й розвиватися в ній. Важливо, щоб організації враховували індивідуальні потреби волонтерів та пропонували гнучкі механізми підтримки, адаптовані до їхніх очікувань і можливостей.

Соціальне визнання та зворотний зв'язок є ключовими факторами підтримки мотивації волонтерів, оскільки вони впливають на їхнє почуття значущості та ефективності. Коли волонтери отримують позитивний відгук від організацій, суспільства або тих, кому вони допомагають, це зміцнює їхню внутрішню мотивацію та підсилює відчуття цінності їхньої діяльності. Формальне та неформальне визнання, наприклад, нагороди, публічні подяки, відзначення у соціальних мережах, сприяє підвищенню їхнього морального духу та заохочує продовжувати волонтерську діяльність. Важливу роль відіграє також конструктивний зворотний зв'язок, який допомагає волонтерам усвідомити свої сильні сторони, отримати рекомендації щодо подальшого розвитку та побачити конкретні результати своєї роботи [65].

Запобігання вигоранню серед волонтерів потребує системного підходу, що включає балансування навантаження, психологічну підтримку та розвиток культури самозбереження. Надмірне емоційне залучення без належного відпочинку та ресурсів може призвести до втоми, розчарування та втрати інтересу до діяльності. Тому важливо надавати волонтерам можливість робити перерви, розподіляти обов'язки, забезпечувати психологічний супровід та проводити тренінги з управління стресом. Організації також можуть впроваджувати програми менторства, групи підтримки та заходи для зміцнення командного духу, що сприяє взаємопідтримці та зниженню ризику вигорання [3].

Практичні кейси ефективних мотиваційних стратегій демонструють, що комплексний підхід до підтримки волонтерів приносить позитивні результати. Наприклад, міжнародні гуманітарні організації, такі як Червоний Хрест, впроваджують програми навчання та сертифікації волонтерів, що підвищує їхню залученість і професійну самооцінку. Успішними є також ініціативи з надання емоційної підтримки, як-от регулярні зустрічі волонтерів з психологами та коучами, що допомагає їм ефективно долати труднощі. Деякі волонтерські організації застосовують системи «бонусних» програм, де активні учасники отримують додаткові можливості для розвитку, такі як безкоштовні навчальні курси чи запрошення на конференції. Важливим є створення культури взаємоповаги, де кожен волонтер відчуває, що його внесок є цінним, а його робота визнається на всіх рівнях.

3.2 Роль психологічної підтримки та навчання у формуванні стійкої мотивації

Психологічне консультування та підтримка волонтерів відіграють ключову роль у збереженні їхньої мотивації та запобіганні емоційному вигоранню. Волонтерська діяльність часто пов'язана з високими рівнями стресу, емоційними переживаннями та зіткненням із кризовими ситуаціями, що може впливати на психологічний стан учасників. Надання професійної психологічної допомоги, індивідуальних та групових консультацій, а також створення підтримуючого середовища дозволяє волонтерам легше справлятися з труднощами, знижувати рівень тривожності та підтримувати емоційну стійкість. Дослідження показують, що регулярне обговорення своїх переживань із фахівцями або в колі однодумців допомагає волонтерам усвідомлювати свої емоційні потреби, краще розподіляти навантаження та знаходити додаткову мотивацію для продовження діяльності [26].

Навчальні програми та тренінги для підвищення мотивації є важливим інструментом для формування довготривалої залученості волонтерів. Освітні заходи, спрямовані на розвиток навичок комунікації, управління стресом, тайм-менеджменту та емоційного інтелекту, сприяють підвищенню впевненості у власних силах та зниженню почуття професійного виснаження. Крім того, тренінги з ефективною взаємодією в команді, лідерства та роботи з вразливими групами населення допомагають волонтерам краще розуміти свою роль і отримувати більше задоволення від своєї діяльності. Важливою складовою є також обговорення успішних кейсів та обмін досвідом між волонтерами, що сприяє натхненню та зміцненню їхньої мотивації. Навчання має бути регулярним та адаптованим до потреб волонтерів, що дозволяє їм розширювати свої компетенції та відчувати підтримку організації [61].

Значення менторства та наставництва у волонтерській діяльності важко переоцінити, адже воно забезпечує підтримку, передавання досвіду та поступове залучення нових учасників у волонтерські ініціативи. Наставники допомагають новачкам адаптуватися до умов діяльності, розвивати необхідні навички та уникати типових помилок. Крім того, менторство сприяє формуванню довготривалої мотивації, адже волонтери, які відчувають підтримку досвідчених колег, рідше стикаються з вигоранням та втратою ентузіазму. Менторські програми можуть бути структурованими, включати регулярні зустрічі та навчальні сесії або здійснюватися у форматі неформального наставництва, що дозволяє волонтерам отримувати допомогу у складних ситуаціях та будувати довірливі відносини в колективі [48].

Роль саморефлексії та розвитку емоційного інтелекту у волонтерів є критично важливою для підтримки їхньої ефективності та психологічного благополуччя. Саморефлексія допомагає волонтерам усвідомлювати свої мотиви, оцінювати рівень власного задоволення від діяльності та знаходити

способи оптимізації своєї роботи. Регулярний аналіз власних дій та почуттів дозволяє волонтерам краще розуміти, які аспекти їхньої діяльності є для них найбільш значущими, а також вчасно помічати ознаки емоційного виснаження. Розвиток емоційного інтелекту сприяє покращенню комунікації, ефективнішому вирішенню конфліктів та підвищенню стресостійкості. Волонтери, які вміють керувати своїми емоціями та розпізнавати почуття інших, здатні краще адаптуватися до змінних умов та вибудовувати глибші міжособистісні зв'язки, що підвищує їхню загальну мотивацію та задоволеність своєю діяльністю [42].

Психологічні підходи до корекції негативних факторів, що знижують мотивацію волонтерів, ґрунтуються на виявленні джерел демотивації та розробці стратегій їх подолання. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) дозволяє змінювати негативні установки та переконання щодо волонтерської діяльності. Волонтери можуть стикатися з почуттям марності своїх зусиль, розчаруванням або вигоранням, і саме когнітивні техніки допомагають їм усвідомити нераціональні думки та замінити їх більш адаптивними. Зокрема, застосовуються техніки когнітивного реструктурування, які допомагають волонтерам змінювати сприйняття невдач та зосереджуватися на позитивних аспектах своєї діяльності.

Гуманістичний підхід акцентує увагу на особистісному розвитку та самореалізації волонтерів. Важливою складовою є підтримка автентичності та пошуку сенсу в діяльності. Психологічні інтервенції у межах цього підходу включають розвиток саморефлексії, допомогу у визначенні особистісних цінностей та цілей у волонтерській діяльності. Особливо ефективним є метод коучингу, що сприяє усвідомленню власних потреб та знаходженню внутрішніх ресурсів для подолання труднощів [34, с. 193].

Психодинамічний підхід передбачає аналіз внутрішніх конфліктів, що можуть впливати на мотивацію волонтерів. Часто в основі демотивації лежать

глибші емоційні проблеми, такі як невпевненість у власних силах, страх невизнання або травматичний досвід. Психотерапевтична робота у цьому напрямку допомагає волонтерам усвідомити свої приховані емоційні бар'єри та знайти способи їх подолання. Особливе значення має робота з механізмами захисту та емоційною саморегуляцією, що дозволяє уникати психологічного виснаження [63].

Соціально-психологічний підхід спрямований на корекцію демотиваційних факторів через покращення соціальних взаємодій. Групова підтримка, супервізія та наставництво сприяють зниженню рівня стресу та покращенню командної атмосфери. Особливо ефективним є метод «позитивного зворотного зв'язку», коли волонтери отримують конструктивні відгуки щодо своєї діяльності, що підсилює їхню мотивацію. Залучення до колективних активностей, обговорення спільних проблем та взаємна підтримка сприяють формуванню стійкої соціальної ідентичності, що є ключовим фактором довготривалої мотивації.

3.3 Практичні рекомендації щодо залучення та утримання волонтерів

Психологічні підходи до корекції негативних факторів, що знижують мотивацію волонтерів, ґрунтуються на виявленні джерел демотивації та розробці стратегій їх подолання. Одним із ключових методів є когнітивно-поведінкова терапія, яка дозволяє змінювати негативні установки та переконання щодо волонтерської діяльності. Волонтери можуть стикатися з почуттям марності своїх зусиль, розчаруванням або вигоранням, і саме когнітивні техніки допомагають їм усвідомити нерациональні думки та замінити їх більш адаптивними. Зокрема, застосовуються техніки когнітивного реструктурування, які допомагають волонтерам змінювати сприйняття невдач та зосереджуватися на позитивних аспектах своєї діяльності [8].

Гуманістичний підхід акцентує увагу на особистісному розвитку та самореалізації волонтерів. Важливою складовою є підтримка автентичності та пошуку сенсу в діяльності. Психологічні інтервенції у межах цього підходу включають розвиток саморефлексії, допомогу у визначенні особистісних цінностей та цілей у волонтерській діяльності. Особливо ефективним є метод коучингу, що сприяє усвідомленню власних потреб та знаходженню внутрішніх ресурсів для подолання труднощів [52].

Психодинамічний підхід передбачає аналіз внутрішніх конфліктів, що можуть впливати на мотивацію волонтерів. Часто в основі демотивації лежать глибші емоційні проблеми, такі як невпевненість у власних силах, страх невизнання або травматичний досвід. Психотерапевтична робота у цьому напрямку допомагає волонтерам усвідомити свої приховані емоційні бар'єри та знайти способи їх подолання. Особливе значення має робота з механізмами захисту та емоційною саморегуляцією, що дозволяє уникати психологічного виснаження.

Соціально-психологічний підхід спрямований на корекцію демотиваційних факторів через покращення соціальних взаємодій. Групова підтримка, супервізія та наставництво сприяють зниженню рівня стресу та покращенню командної атмосфери. Особливо ефективним є метод «позитивного зворотного зв'язку», коли волонтери отримують конструктивні відгуки щодо своєї діяльності, що підсилює їхню мотивацію. Залучення до колективних активностей, обговорення спільних проблем та взаємна підтримка сприяють формуванню стійкої соціальної ідентичності, що є ключовим фактором довготривалої мотивації [19].

Розробка ефективних стратегій рекрутингу волонтерів потребує комплексного підходу, що поєднує соціальні, психологічні та організаційні аспекти. Один із ключових принципів успішного залучення – чітке

формування місії та цінностей волонтерської діяльності. Потенційні волонтери мають розуміти, яку користь вони приносять суспільству, які завдання виконуватимуть і які можливості отримають у процесі роботи. Формування позитивного іміджу волонтерських програм через соціальні мережі, медіа та особисті історії успіху є важливим інструментом для залучення нових учасників.

Важливим етапом рекрутингу є таргетування аудиторії, яке передбачає аналіз мотиваційних факторів різних груп волонтерів. Молодь, люди середнього віку, пенсіонери або професіонали з різних сфер мають різні очікування від волонтерства. Використання персоналізованих підходів, таких як адаптація завдань під конкретні інтереси й компетенції волонтерів, значно підвищує ймовірність їхнього залучення та довготривалої участі. Наприклад, для студентів важливою може бути можливість професійного розвитку, тоді як для старших людей – соціальна взаємодія та відчуття корисності [11].

Ефективний рекрутинг також передбачає застосування багатоканальної комунікації. Поєднання онлайн- та офлайн-методів дозволяє охопити ширшу аудиторію. Соціальні мережі, сайти волонтерських ініціатив, інформаційні кампанії, вебінари та партнерство з освітніми установами є дієвими інструментами для поширення інформації. Водночас важливою залишається безпосередня взаємодія, наприклад, через дні відкритих дверей, презентації у громадах та корпоративне волонтерство, що допомагає встановити довірчі відносини з потенційними учасниками.

Ще одним ключовим аспектом є спрощення процесу залучення волонтерів. Чіткий і доступний алгоритм реєстрації, пояснення умов участі, надання гнучких форматів діяльності та короткострокових пробних залучень дозволяють мінімізувати бар'єри для новачків. Також важливо передбачити систему підтримки, наставництва та навчання для волонтерів, що не лише

полегшує їхню адаптацію, а й підвищує рівень мотивації та залученості у довгостроковій перспективі [56].

Соціальні медіа є потужним інструментом популяризації волонтерства, оскільки дозволяють швидко поширювати інформацію, залучати нових учасників і підтримувати активну комунікацію між волонтерами. Платформи, такі як Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn і TikTok, дають змогу організаціям ефективно розповідати про свою діяльність, демонструвати досягнення та створювати позитивний імідж волонтерських ініціатив. Використання візуального контенту – фотографій, відео, інфографіки – підвищує рівень залученості користувачів і формує емоційний зв'язок із потенційними волонтерами.

Одним із ключових елементів успішної стратегії є публікація реальних історій волонтерів, які розповідають про свій досвід, мотивацію та вплив їхньої діяльності на суспільство. Це допомагає подолати стереотипи та бар'єри щодо волонтерства, показуючи, що кожен може зробити внесок у спільну справу. Важливим є також залучення лідерів думок, блогерів та громадських діячів, які можуть поширювати інформацію та мотивувати своїх підписників до активної участі [31].

Ефективність використання соціальних медіа залежить від регулярності публікацій та інтерактивності контенту. Проведення прямих ефірів, челенджів, тематичних флешмобів і конкурсів допомагає привернути увагу широкої аудиторії та залучити нових волонтерів. Створення окремих спільнот і груп для волонтерів у месенджерах чи соціальних мережах сприяє обміну досвідом, взаємній підтримці та формуванню відчуття приналежності до спільноти.

Також важливим аспектом є таргетована реклама, яка дозволяє досягати конкретної аудиторії за інтересами, віком, географічним розташуванням та іншими параметрами. Це дає можливість залучати саме тих людей, які

потенційно можуть бути зацікавлені у волонтерській діяльності. Аналітичні інструменти соціальних платформ допомагають оцінювати ефективність кампаній, коригувати стратегії та покращувати комунікацію з підписниками. У результаті, соціальні медіа стають не лише засобом поширення інформації, а й важливим механізмом підтримки, навчання та натхнення волонтерів [40].

Формування культури волонтерства через освітні та громадські ініціативи є ключовим фактором у залученні нових волонтерів та розвитку соціально відповідального суспільства. Освітні заклади відіграють важливу роль у популяризації волонтерської діяльності, оскільки саме в молодому віці формуються цінності та ставлення до громадської активності. Включення волонтерських програм у навчальний процес шкіл і університетів допомагає не лише підвищити рівень соціальної відповідальності серед молоді, а й розвивати лідерські якості, комунікаційні навички та емоційний інтелект. Обов'язкові або факультативні курси з волонтерства, практичні проекти та співпраця з благодійними організаціями сприяють тому, що молоді люди усвідомлюють важливість активної громадської позиції [64].

Громадські ініціативи також є потужним інструментом у розвитку культури волонтерства, оскільки залучають ширші верстви населення. Організація публічних заходів, благодійних акцій, екологічних кампаній та соціальних проектів дає можливість людям усіх вікових категорій брати участь у волонтерській діяльності та відчуті її значущість. Важливо, щоб ці ініціативи отримували підтримку як з боку громадських організацій, так і з боку державних установ та бізнесу. Співпраця між різними секторами дозволяє створювати довготривалі програми, що сприяють системному розвитку волонтерського руху.

Роль медіа у формуванні культури волонтерства також є значущою. Інформаційні кампанії, документальні фільми, соціальна реклама та публікації в

медіа сприяють підвищенню обізнаності суспільства про важливість волонтерства. Особливо ефективними є історії успішних волонтерських проєктів та особистий досвід людей, які присвячують свій час допомозі іншим. Це не лише популяризує волонтерство, а й мотивує громадян долучатися до суспільно корисної діяльності [33].

Формування культури волонтерства потребує комплексного підходу, що включає освітні програми, громадські ініціативи, активне висвітлення у медіа та підтримку з боку держави. Створення волонтерських платформ, які об'єднують ініціативи та сприяють взаємодії між волонтерами, організаціями та суспільством, дозволяє зробити волонтерство доступним для кожного. У результаті така стратегія сприяє сталому розвитку волонтерської культури та підвищенню рівня соціальної відповідальності у суспільстві [46].

Інтеграція волонтерської діяльності у корпоративну культуру організацій є ефективним підходом до розвитку соціальної відповідальності бізнесу та формування позитивного іміджу компаній. Корпоративне волонтерство передбачає активне залучення співробітників до соціальних ініціатив, що сприяє згуртованості колективу, розвитку командної роботи та підвищенню мотивації персоналу. Включення волонтерських програм у корпоративну політику дозволяє працівникам відчувати власну причетність до суспільно значущих справ, що позитивно впливає на їхню лояльність до компанії та рівень задоволеності роботою [10].

Створення корпоративних волонтерських програм потребує чіткої стратегії, яка включає визначення пріоритетних напрямів діяльності, механізмів залучення співробітників та оцінки ефективності таких ініціатив. Компанії можуть організовувати регулярні заходи, такі як екологічні акції, допомога соціально вразливим групам, підтримка освітніх і культурних проєктів. Важливим елементом є партнерство з громадськими організаціями та

благодійними фондами, що дозволяє залучати професійний досвід та розширювати масштаби впливу волонтерських ініціатив [24].

Ефективна інтеграція волонтерства в корпоративну культуру вимагає активної підтримки з боку керівництва. Лідери компаній можуть особисто брати участь у волонтерських проєктах, що слугує потужним мотиваційним чинником для співробітників. Також важливо розробити стимули для залучення персоналу, зокрема визнання внеску волонтерів, надання додаткових вихідних для участі у соціальних ініціативах, внутрішнє висвітлення досягнень команди у корпоративних комунікаціях [49].

Впровадження корпоративного волонтерства має також стратегічне значення для компаній, оскільки сприяє зміцненню репутації, налагодженню довіри з боку клієнтів і партнерів, підвищенню соціального капіталу. Практика корпоративного волонтерства демонструє відповідальність бізнесу перед суспільством і може стати вагомим фактором при виборі компанії як роботодавця. Успішна інтеграція волонтерства у корпоративну культуру сприяє не лише розвитку соціально орієнтованого бізнесу, а й формуванню активного громадянського суспільства.

ВИСНОВКИ

Мотивація у психології розглядається як комплекс внутрішніх і зовнішніх чинників, що спонукають людину до дії. Історично її вивчали в межах різних концепцій – від первинних біологічних теорій до когнітивних моделей. Класичні підходи, такі як теорія потреб Маслоу та теорія підкріплення Скіннера, зосереджувалися на базових потребах та впливі зовнішніх стимулів. Сучасні теорії, зокрема теорія самодетермінації Десі та Раяна і теорія очікувань Врума, розглядають мотивацію як процес, що формується через автономію, соціальні зв'язки та очікування результатів. Важливим є розмежування внутрішньої та зовнішньої мотивації, оскільки їхній вплив на поведінку відрізняється: внутрішня забезпечує глибшу та стійкішу залученість, тоді як зовнішня є ефективною для короткострокового стимулювання. У соціальній та просоціальній діяльності мотивація формується під впливом емпатії, соціальних норм та почуття відповідальності, що визначає її складний і багаторівневий характер.

Волонтерська діяльність є важливим елементом суспільного життя, що має значний вплив на соціальну згуртованість, моральні цінності та розвиток особистості. Вона базується на альтруїзмі, емпатії та відповідальності, що мотивує людей безкорисливо допомагати іншим. Психологічні особливості волонтерів, такі як бажання допомогти, здатність співпереживати та готовність нести відповідальність за результати своєї діяльності, сприяють ефективності волонтерських ініціатив. Однак на волонтерство впливають соціальні та культурні фактори, зокрема рівень соціальної згуртованості, економічні умови та культурні традиції. Виклики, як-то обмежені ресурси, часова недостатність, соціальні та психологічні бар'єри, створюють труднощі для розвитку волонтерської діяльності.

Психологічні чинники, що впливають на мотивацію волонтерів, включають емоційні та когнітивні аспекти, а також особистий досвід. Емпатія та альтруїзм мотивують людей до безкорисливої допомоги іншим, а когнітивні фактори, такі як розуміння результатів своїх дій, сприяють осмисленій участі у волонтерських ініціативах. Особистий досвід, зокрема пережиті труднощі чи отримана допомога, посилює бажання підтримати інших. Вплив гендерних і вікових особливостей також визначає мотиваційні орієнтири, адже різні соціальні ролі та життєві етапи формують різні підходи до волонтерства.

Методологія та організація дослідження мотивації волонтерів ґрунтується на поєднанні кількісного та якісного підходів, що забезпечує комплексний аналіз проблеми. Основним методом збору даних є анкетне опитування через Google Forms, що дозволяє охопити широку вибірку волонтерів.

Вибірка складалася з 60 респондентів різного віку, статі та досвіду у волонтерській діяльності, що дозволило отримати репрезентативні результати. Анкета включала 20 тестових питань, заснованих на соціально-психологічному підході, а також стандартизовані методики оцінювання мотиваційних факторів, такі як шкала самодетермінації Десі та Раяна, індекс функцій волонтерства Клері та інші. Отримані дані були оброблені методами описової та кореляційної статистики, факторного й регресійного аналізу, що дозволило комплексно оцінити основні чинники, що впливають на мотивацію волонтерів.

Аналіз отриманих результатів виявив значущі відмінності у мотивації волонтерів залежно від їхнього стажу, виду діяльності та рівня залученості. Дослідження показало, що внутрішня мотивація є вищою у волонтерів із більшим досвідом та прямим контактом із підопічними, тоді як зовнішня мотивація більш характерна для тих, хто орієнтується на соціальне схвалення та організаційну підтримку. Регресійний аналіз засвідчив, що емоційна залученість та самореалізація є ключовими предикторами внутрішньої мотивації, а зовнішня

мотивація значною мірою залежить від соціальних і матеріальних чинників. Отримані результати узгоджуються з теорією самодетермінації та підтверджують важливість автономних мотивів для довготривалого волонтерства.

Психологічні шляхи посилення та корекції мотивації волонтерів включають комплексний підхід, що поєднує індивідуальну та групову підтримку, розвиток особистісних ресурсів і створення сприятливих умов для довготривалої залученості. Важливими елементами є психологічне консультування, тренінги з розвитку емоційного інтелекту, саморефлексії та стресостійкості, що допомагає запобігати вигоранню. Значну роль відіграють соціальне визнання, позитивний зворотний зв'язок і наставництво, які сприяють підтримці ентузіазму та впевненості у власній значущості. Використання матеріального та нематеріального заохочення, ефективних мотиваційних стратегій і корпоративного волонтерства забезпечує сталість волонтерської діяльності. Інтеграція цих підходів дозволяє не лише підтримувати високу мотивацію волонтерів, а й формувати культуру взаємодопомоги та соціальної відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко О. Мотивація до волонтерської діяльності: соціально-психологічні аспекти. К.: Видавництво НАН України, 2022. 294 с.
2. Базилевич О. Фактори соціальної взаємодії у волонтерській діяльності. К.: КНЕУ, 2021. 246 с.
3. Бойко О. Соціальні мережі як інструмент мотивації волонтерів // Соціальна психологія. 2020. №1. С. 54–69.
4. Бойчук І. Стрес та емоційне вигорання у волонтерів: психологічні механізми подолання. Одеса: ОНУ, 2020. 285 с.
5. Бондаренко І. Вплив стресостійкості на мотивацію волонтерів. Одеса: ОНУ, 2019. 207 с.
6. Вакуленко О. Соціальна адаптація волонтерів в кризових умовах. К.: Видавництво НАУ, 2018. 290 с.
7. Горбатюк Л. Соціальний капітал та волонтерська активність: психологічний аналіз. К.: КНУ, 2020. 316 с.
8. Діденко С. Динаміка змін мотивації волонтерів у довгостроковій перспективі // Психологія і суспільство. 2022. №3. С. 99–113.
9. Довгань Н. Психологічні детермінанти мотивації волонтерів // Психологія і суспільство. 2020. №3. С. 45–59.
10. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011 № 3236-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 42.
11. Золотарьова Т. Молодіжне волонтерство в Україні: соціально-психологічні особливості. Харків: ХНУ, 2018. 263 с.
12. Коваленко Г. Психологічна підтримка волонтерів: проблеми та перспективи. Дніпро: ДНУ, 2020. 223 с.
13. Колесник О. Мотиваційні чинники діяльності волонтерів в умовах кризи. К.: Університет імені Тараса Шевченка, 2021. 278 с.

14. Король В. Етичні аспекти волонтерської діяльності. К.: НАН України, 2021. 198 с.
15. Кравченко Л. Волонтерство в кризових ситуаціях: психологічний аналіз. Львів: ЛНУ, 2021. 267 с.
16. Кузьменко Л. Соціально-психологічні особливості волонтерів у постконфліктних регіонах // Соціальні науки. 2019. №3. С. 99–115.
17. Нечипоренко М. Динаміка соціальної ідентичності волонтерів. Львів: ЛДУ, 2020. 289 с.
18. Овчаренко Т. Розвиток мотивації у волонтерській діяльності // Соціальна психологія. 2021. №4. С. 76–91.
19. Павленко М. Соціально-психологічна підтримка волонтерів у кризових ситуаціях. Дніпро: ДНУ, 2021. 276 с.
20. Петренко А. Роль соціальної підтримки у волонтерській діяльності. Харків: ХНУ, 2020. 315 с.
21. Поліщук А. Добровільна діяльність у контексті соціальної згуртованості. Львів: ЛДУ, 2021. 294 с.
22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання волонтерської допомоги» від 10.12.2014 № 1050.
23. Рекомендації Європейського парламенту щодо розвитку волонтерства в країнах ЄС. Brussels: European Commission, 2021.
24. Романюк В. Стратегії залучення та утримання волонтерів. Дніпро: ДНУ, 2019. 311 с.
25. Семенова О. Гендерні особливості мотивації волонтерів в Україні // Соціальна психологія. 2021. №2. С. 42–55.
26. Семенюк Л. Вплив соціального середовища на формування мотивації волонтерів // Наукові записки НАН України. 2018. №5. С. 112–124.

27. Сидоренко П. Психологічні ресурси підтримки волонтерської мотивації // Український журнал психології. 2018. №2. С. 35–49.
28. Ситник Г. Альтруїстична мотивація у волонтерстві: емпіричний аналіз. Харків: ХНУ, 2020. 302 с.
29. Скрипник Н. Емпатія як ключовий фактор волонтерської мотивації. Одеса: ОНУ, 2019. 275 с.
30. Стратегія розвитку волонтерського руху в Україні на 2020–2025 рр. Міністерство соціальної політики України.
31. Таран О. Психологія альтруїзму та волонтерської діяльності. Львів: ЛНУ, 2019. 264 с.
32. Федорчук В. Психологічні стратегії залучення молоді до волонтерства // Український журнал психології. 2022. №4. С. 58–71.
33. Шевченко В. Психологічні особливості волонтерської діяльності в Україні. Харків: Освіта, 2019. 312 с.
34. Щербакова Г. Психологічний профіль волонтера. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка, 2020. 268 с.
35. Batson C. D. *The Altruism Question: Toward a Social-Psychological Answer*. Hillsdale: Erlbaum, 2019. 387 p.
36. Benson P. L., Scales P. C. The impact of volunteerism on youth development. *Journal of Youth Studies*, 2021. 24(5), 765–782.
37. Burns J., Wilson A. The psychological impact of volunteering: Implications for recruitment and retention. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 2021. 33(3), 420–438.
38. Clary E. G., Snyder M. *The Functional Approach to Volunteerism*. New York: Psychology Press, 2020. 425 p.

39. Clary E. G., Snyder M., Ridge R. D. Volunteers' motivations: Findings from a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2021. 75(6), 1516–1530.
40. Deci E. L., Ryan R. M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer, 2022. 416 p.
41. Einolf C. J. The link between volunteering and well-being: A meta-analysis. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2022. 51(1), 112–131.
42. European Commission. *European Volunteering Report 2022*. Brussels: EU Publications Office, 2022.
43. Finkelstein M. A. Predicting volunteer motivation over time: Testing a theoretical model. *Journal of Applied Social Psychology*, 2022. 52(7), 891–909.
44. Handy F., Cnaan R. Volunteerism in International Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2021. 50(1), 8–25.
45. Haski-Leventhal D. The role of empathy and altruism in volunteering. *Social Psychology Quarterly*, 2021. 84(1), 55–72.
46. Hustinx L., Handy F., Cnaan R. *Theoretical perspectives on volunteering motivation*. London: Routledge, 2021. 345 p.
47. Hustinx L., Meijs L. Volunteering in a hybrid institutional context: Social movements and the shifting importance of motivation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2021. 50(2), 312–329.
48. MacNeela P. The give and take of volunteering: Motives, benefits, and personal connections among Irish volunteers. *Voluntas*, 2020. 31(2), 302–317.
49. McLennan B. J., Handmer J. Factors influencing volunteer motivation and commitment. *International Journal of Disaster Resilience*, 2022. 14(2), 89–103.
50. Musick M. A., Wilson J. *Volunteers: A social profile*. Bloomington: Indiana University Press, 2020. 352 p.

51. Omoto A. M., Snyder M. Considerations of community: The psychology of prosocial behavior in collective contexts. *American Behavioral Scientist*, 2021. 45(5), 754–776.
52. Omoto A., Snyder M. *Sustained Volunteerism: Psychology and Community Issues*. London: Routledge, 2021. 312 p.
53. Penner L. A. *The psychology of volunteering: Individual and group perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2022. 398 p.
54. Penner L. *Volunteerism and Social Identity*. Chicago: APA Press, 2018. 378 p.
55. Piliavin J. A., Siegl E. Health benefits of volunteering: Evidence from longitudinal studies. *American Journal of Public Health*, 2021. 111(5), 761–769.
56. Rochester C. *Volunteering and Society in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan, 2020. 352 p.
57. Smith D. H. The global definition of volunteering: Theoretical and empirical review. *Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 2021. 32(3), 422–445.
58. Snyder M., Omoto A. *Volunteerism: Psychological factors in prosocial behavior*. New York: Springer, 2020. 412 p.
59. Stukas A. A., Snyder M., Clary E. G. *The psychology of volunteering: Functions, motivations, and consequences*. New York: Oxford University Press, 2021. 381 p.
60. Warburton J., Winterton R. The engagement of older adults in volunteering: Psychological benefits and motivational factors. *Aging and Society*, 2021. 41(4), 712–730.
61. Wilson J. *The Psychology of Volunteering*. Cambridge: Cambridge University Press, 2020. 448 p.
62. Wilson J. Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 2022. 47, 215–235.

63. Wilson J., Musick M. Who volunteers and why? A review of theories and empirical studies. *Annual Review of Sociology*, 2020. 46(3), 125–147.

64. Yeung J. Psychological well-being and motivation of long-term volunteers. *Journal of Community Psychology*, 2022. 30(4), 489–503.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для дослідження мотивації волонтерів (соціально-психологічний підхід)

Доброго дня! Ця анкета має на меті дослідити мотиваційні чинники волонтерської діяльності. Опитування є анонімним, а результати використовуватимуться виключно в наукових цілях. Будь ласка, оберіть один або кілька варіантів відповіді, які найбільше відповідають вашій думці.

Блок 1: загальна мотивація

1. Що вас найбільше мотивує до волонтерської діяльності?
 - Бажання допомагати іншим
 - Відчуття особистого розвитку
 - Соціальна взаємодія
 - Відчуття виконаного обов'язку
 - Інше (вказіть)
2. Як ви оцінюєте рівень своєї внутрішньої мотивації до волонтерства?
 - Дуже високий
 - Високий
 - Середній
 - Низький
 - Дуже низький
3. Як впливає на вашу мотивацію вдячність з боку тих, кому ви допомагаєте?
 - Дуже позитивно
 - Скоріше позитивно
 - Нейтрально
 - Скоріше негативно

- Не впливає
4. Наскільки важливою для вас є підтримка з боку інших волонтерів?
- Дуже важлива
 - Скоріше важлива
 - Не має значення
 - Скоріше неважлива
 - Зовсім неважлива
5. Як ви оцінюєте вплив вашої діяльності на власне емоційне благополуччя?
- Значно покращує мій емоційний стан
 - Дещо покращує
 - Не впливає
 - Дещо погіршує
 - Значно погіршує

Блок 2: соціальні фактори мотивації

6. Чи відіграють роль у вашому волонтерстві сімейні цінності?
- Так, це ключовий фактор
 - Частково, це вплинуло на моє рішення
 - Ні, це не впливає
7. Чи стали б ви волонтером, якби у вашому оточенні не було людей, які цим займаються?
- Так
 - Можливо
 - Ні
8. Чи має значення для вас суспільне визнання вашої волонтерської діяльності?
- Так, це важливо
 - Скоріше так

- Не має значення
- Скоріше ні
- Ні

9. Як би ви оцінили вплив соціальних мереж на вашу мотивацію займатися волонтерством?

- Значно мотивують
- Частково мотивують
- Не мають впливу
- Навпаки, знижують мотивацію

10. Чи отримували ви підтримку від держави чи благодійних організацій, яка сприяла вашій волонтерській діяльності?

- Так, регулярно
- Іноді
- Ні

Блок 3: психологічні чинники мотивації

11. Наскільки вам важливе відчуття самореалізації у волонтерській діяльності?

- Дуже важливе
- Скоріше важливе
- Не має значення
- Скоріше неважливе
- Зовсім неважливе

12. Чи впливає ваш рівень стресостійкості на мотивацію продовжувати волонтерську діяльність?

- Так, сильно впливає
- Впливає, але незначно
- Не впливає

13. Чи відчуваєте ви емоційне вигорання від тривалої волонтерської діяльності?

- Так, часто
- Іноді
- Ні

14. Чи допомагає волонтерство вам справлятися з особистими труднощами?

- Так, дуже
- Частково
- Ні

15. Що може найбільше знизити вашу мотивацію до волонтерства?

- Відсутність результатів
- Втома та емоційне вигорання
- Негативне ставлення з боку інших
- Брак фінансової підтримки
- Інше (вказіть)

Блок 4: організаційні фактори

16. Чи впливає якість організації волонтерської діяльності на вашу мотивацію?

- Так, значною мірою
- Скоріше так
- Ні

17. Чи достатньо ресурсів вам надають організації для ефективного волонтерства?

- Так
- Частково
- Ні

18. Чи важливе для вас навчання та розвиток у межах волонтерства?

- Так, це необхідно
- Скоріше так
- Не має значення
- Скоріше ні
- Ні

19. Чи є для вас важливими чіткі критерії оцінки ефективності волонтерської роботи?

- Так, це мотивує
- Скоріше так
- Не має значення
- Скоріше ні
- Ні

20. Чи плануєте ви займатися волонтерством у майбутньому?

- Так, безумовно
- Так, але за певних умов
- Не впевнений(а)
- Ні

Дякуємо за вашу участь! Ваші відповіді допоможуть краще зрозуміти мотивацію волонтерів та сприяти розвитку волонтерських ініціатив.

Шкала самодетермінації

Інструкція:

Цей опитувальник призначено для того, щоб допомогти дослідити, як ви зазвичай дієте та наскільки усвідомлюєте свої внутрішні стани. У кожному з наведених нижче пунктів вам запропоновано дві протилежні заяви. Виберіть точку на шкалі між цими двома твердженнями, яка найкраще описує вас.

Позначте вибраний варіант від **1 до 7**, де:

- **1** — повністю згоден(на) із твердженням **А**;
- **7** — повністю згоден(на) із твердженням **Б**;
- **4** — між ними;

1.

А. Інколи мені складно зрозуміти, чому я відчуваю те, що відчуваю.

В. Я завжди добре усвідомлюю, що саме я відчуваю.

2.

А. Іноді я дію під впливом обставин, не замислюючись, чому саме так.

В. Я завжди маю чітке уявлення про причини своїх вчинків.

3.

А. У багатьох ситуаціях я відчуваю, що не маю контролю над тим, що роблю.

В. Зазвичай я самостійно обираю, як діяти.

4.

А. Часто я не впевнений(а), чому роблю певні речі.

В. Я чітко розумію, що керує моєю поведінкою.

5.

А. Багато речей, які я роблю, продиктовані очікуваннями інших.

В. Більшість речей, які я роблю, відображають мої особисті цінності.

Обробка результатів:

Пункти 1, 2 і 4 утворюють підшкалу **усвідомленості себе**;

Пункти 3 і 5 — підшкалу **автономії у виборі**.

Бали за кожен пункт підраховуються відповідно до зазначеної шкали. Для інтерпретації може використовуватися середнє значення по кожній підшкалі, де **вищі значення свідчать про вищий рівень самодетермінації**.

Шкала волонтерської мотивації

Інструкція:

Нижче подано низку тверджень, що стосуються вашої участі у волонтерській діяльності. Навіть якщо ви не маєте волонтерського досвіду, дайте відповідь, уявляючи себе в такій ситуації. Для кожного твердження оберіть ступінь згоди за 7-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не згоден(на);
- 2 – переважно не згоден(на);
- 3 – частково не згоден(на);
- 4 – ні згоден(на), ні не згоден(на);
- 5 – частково згоден(на);
- 6 – переважно згоден(на);
- 7 – повністю згоден(на).

Твердження:

1. Я можу зробити щось для справи, в яку я вірю.
2. Я можу дізнатися, як впоратися з різними людьми.
3. Інші люди, важливі для мене, очікують, що я буду займатися волонтерством.
4. Волонтерство допоможе мені просунути в кар'єрі.
5. Це дозволяє мені уникати моїх власних проблем.
6. Волонтерство підвищує мою самооцінку.
7. Мені важливо допомагати іншим.
8. Я можу краще зрозуміти проблеми, з якими стикаються інші.
9. Люди, з якими я спілкуюсь, схвалюють мою участь у волонтерстві.

10. Я можу використовувати волонтерський досвід у своїй професійній діяльності.
11. Це допомагає мені відволіктись від моїх власних тривог.
12. Я відчуваю, що расту як особистість.
13. Це допомагає мені реалізовувати мої гуманістичні переконання.
14. Волонтерство розширює мій світогляд.
15. Я можу встановити нові соціальні зв'язки.
16. Це може допомогти мені знайти роботу.
17. Це дозволяє мені краще себе почувати у складних періодах.
18. Я відчуваюся більш корисним(ою) завдяки волонтерству.
19. Я можу підтримати справу, яка є важливою для мене.
20. Я можу вивчити нові навички.
21. Люди, якими я захоплююся, займаються волонтерством.
22. Це надає мені переваги у професійному середовищі.
23. Це допомагає мені впоратися зі своїми емоціями.
24. Я відчуваю, що волонтерство дає мені сенс.
25. Я відчуваю, що роблю щось корисне для інших.
26. Я можу краще зрозуміти соціальні проблеми.
27. Мої друзі заохочують мене до участі у волонтерстві.
28. Волонтерство — це хороший пункт у резюме.
29. Це допомагає мені не думати про власні труднощі.
30. Я відчуваюся впевненішим(ою) завдяки волонтерській активності.

Обробка результатів:

Кожна з шести функцій містить по 5 тверджень. Підраховується сума балів по кожній функції. Вищі бали вказують на сильнішу присутність відповідного мотиву. Твердження, які відповідають кожній функції:

- Цінності: 1, 7, 13, 19, 25;

- Розуміння: 2, 8, 14, 20, 26;
- Соціальна: 3, 9, 15, 21, 27;
- Кар'єра: 4, 10, 16, 22, 28;
- Захист: 5, 11, 17, 23, 29;
- Самоствердження: 6, 12, 18, 24, 30.

Шкала очікувань та цінностей

ІНСТРУКЦІЯ:

Нижче наведено твердження, що стосуються завдання або діяльності (наприклад, навчального предмета, виду діяльності, проєкту). Вкажіть, наскільки кожне твердження відповідає вашій думці, використовуючи таку шкалу:

- 1 – зовсім не згоден(на);
- 2 – не згоден(на);
- 3 – частково не згоден(на);
- 4 – ні згоден(на), ні не згоден(на);
- 5 – частково згоден(на);
- 6 – згоден(на);
- 7 – повністю згоден(на).

Очікування успіху:

- 1. Я вважаю, що добре справлюсь із цим завданням;
- 2. Я маю здібності, необхідні для досягнення успіху в цій сфері;
- 3. Якщо я докладу зусиль, я досягну високих результатів;
- 4. У подібних ситуаціях я зазвичай досягаю успіху.

Інтерес:

- 5. Ця діяльність мені справді цікава;
- 6. Мені подобається працювати над завданнями такого типу;
- 7. Я отримую задоволення, виконуючи цю діяльність;
- 8. Я з ентузіазмом сприймаю такі завдання.

Важливість:

- 9. Це важливо для мого самосприйняття;

- 10.Ця діяльність добре відображає те, ким я є;
- 11.Для мене важливо бути успішним(ою) у цій сфері;
- 12.Бути компетентним(ною) у цьому для мене значущо.

Корисність:

- 13.Це допоможе мені досягти моїх довгострокових цілей;
- 14.Знання, здобуті тут, будуть корисними в майбутньому;
- 15.Це стане в пригоді для моєї кар'єри або освіти;
- 16.Діяльність має практичну цінність для мого життя.

Вартість зусиль/витрат:

- 17.Це забирає занадто багато часу;
- 18.Я міг(могла) б використати цей час на щось важливіше;
- 19.Іноді я сумніваюся, чи варто це робити;
- 20.Це вимагає надмірних зусиль.

Оцінювання:

Кожна підшкала обраховується окремо як середнє арифметичне відповідних пунктів. Високі значення на підшкалах **очікувань** та **цінностей** свідчать про високу мотивацію, натомість високі значення на підшкالی **вартості зусиль** трактуються як бар'єри до залучення в діяльність.

Шкала альтруїзму Раштона, Крігера та Бонно

Інструкція:

Оцініть, як часто за останній рік ви робили те, що описано в кожному з пунктів. Використовуйте таку шкалу відповідей:

0 – ніколи;

1 – один раз;

2 – два рази;

3 – три-чотири рази;

4 – п'ять разів і більше.

Твердження:

1. Допомогали незнайомцеві знайти дорогу;
2. Підвезли когось на авто, хоча вам було не по дорозі;
3. Зібрали гроші на благодійну мету;
4. Поступилися чергою в магазині або іншому публічному місці;
5. Віддали безкоштовно річ, яка була ще придатна до вжитку, тому, хто її потребував;
6. Відгукнулися на прохання про пожертву для благодійної організації;
7. Провели час з людиною, яка почувалася самотньою або пригніченою;
8. Надали першу допомогу в екстреній ситуації;
9. Добровільно працювали на користь громади чи суспільства;
10. Пропустили когось уперед, навіть якщо самі поспішали;
11. Допомогли незнайомцеві підняти речі, які той впустив;
12. Віддали кров або зареєструвалися донором;
13. погодилися допомогти комусь, хоча це порушувало ваші плани;
14. Захистили когось від несправедливого ставлення;

15. Взяли участь у волонтерському заході;
16. Пожертвували гроші або речі на підтримку жертв стихійного лиха чи війни;
17. Пропонували допомогу людині з інвалідністю або літній особі у транспорті;
18. Віддали щось цінне без очікування взаємної вигоди;
19. Запропонували підтримку тому, хто мав психологічні труднощі;
20. Брали участь у зборі коштів або кампанії на користь потребуючих.

Обробка результатів:

Усі відповіді підсумовуються. Максимальний бал — 80. Вищий бал свідчить про вищу частотність проявів альтруїзму. Шкала може застосовуватись для вимірювання стабільних особистісних характеристик або в динаміці (наприклад, до та після інтервенції чи навчальної програми).