Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**бакалавра**

на тему: «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ»

Студентки 4 курсу, групи   ПСз-41

Спеціальності 053 «Психологія»

Гавич В.П.

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології

Федоришин Г.М.

Рецензент: Чуйко О.М.

м. Івано-Франківськ – 2024

ЗМІСТ

[**ВСТУП 3**](#_Toc167888492)

[**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ 6**](#_Toc167888493)

[1.1. Теоретичні підходи до вивчення волонтерської діяльності 6](#_Toc167888494)

[1.2. Мотивація як фактор розвитку волонтерської діяльності у студентстві 15](#_Toc167888495)

[**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1 24**](#_Toc167888496)

[**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЕРЕД СТУДЕНТІВ 25**](#_Toc167888497)

[2.1. Організація емпіричного дослідження 25](#_Toc167888498)

[2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження 27](#_Toc167888499)

[2.3. Рекомендації стосовно підвищення мотиваційної готовності до волонтерської діяльності 41](#_Toc167888500)

[**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 48**](#_Toc167888501)

[**ВИСНОВКИ 50**](#_Toc167888502)

[**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 48**](#_Toc167888503)

[**ДОДАТКИ 57**](#_Toc167888504)

# ВСТУП

Сучасний світ невпинно розвивається, вносячи нові виклики та завдання для молодого покоління. Серед численних аспектів активного студентського життя важливим стає питання волонтерської діяльності. Волонтерство є невід'ємною складовою соціальної відповідальності та громадянського суспільства. У зв'язку з цим виникає актуальне запитання про психологічні особливості мотиваційної готовності студентської молоді до волонтерської діяльності.

Сприяючи безпосередньому взаємодії з різними соціальними групами та приносячи користь спільноті, волонтерство визначається не лише зовнішніми діями, а й внутрішнім бажанням допомагати. Мотивація студентів для волонтерства є складним психологічним явищем, що вимагає ретельного вивчення.

Тема психологічних аспектів мотиваційної готовності студентів до волонтерської діяльності привертає значну увагу дослідників у сучасній науці. Чимало наукових праць таких дослідників, як Лях Т.Л., Бєспалова К.О., Н. Залд, Ч. Тіллі, А. Турен, Г. Блумер, Т. Гарра, Г. Мюррей та ін.. присвячені аналізу мотиваційних механізмів, що визначають участь у волонтерських ініціативах серед студентської молоді.

Важливим аспектом психології волонтерства є розуміння того, як студенти сприймають свою роль в суспільстві та як вони пояснюють свою власну мотивацію. Одні студенти можуть бути драйверами змін, які прагнуть вносити важливі вклади у суспільство, інші можуть шукати можливість самовираження чи розвитку навичок. Мотивація для волонтерства може також ґрунтуватися на особистих досвідченнях, таких як сімейні цінності чи пережиті труднощі, що змушують студентів бажати допомагати іншим.

Психологічні аспекти волонтерства також пов'язані з внутрішньою мотивацією та особистісним розвитком. Участь в волонтерських ініціативах може впливати на самооцінку, зміцнювати віру в свої сили та розвивати лідерські якості. Студенти, які волонтерять, набувають навичок управління часом, комунікації та роботи в команді, що стає особливо цінним у подальшій професійній кар'єрі.

Однак для ефективного залучення студентів до волонтерської діяльності важливо розуміти індивідуальні різниці у мотивації. Необхідно враховувати культурні, соціальні та особисті чинники, що впливають на ставлення до волонтерства.

Отже, вивчення психологічних особливостей мотиваційної готовності до волонтерської діяльності серед студентської молоді є надзвичайно важливим для розуміння та підтримки їхньої участі у суспільному житті. Розширення психологічного розуміння мотивації може слугувати основою для розвитку ефективних програм підтримки волонтерства серед студентів, що сприятиме не лише їхньому особистісному зростанню, але і розвитку громадянського суспільства в цілому.

**Об’єктом дослідження** є мотиваційна готовність до волонтерської діяльності у студентської молоді.

**Предметом дослідження є** – особливості мотиваційної готовності до волонтерської діяльності у студентської молоді.

**Мета роботи –** виявлення психологічних особливостей мотиваційної готовності участі студентів у волонтерській діяльності.

**Завдання дослідження:**

1.Здійснити теоретичний аналіз мотиваційної готовності до волонтерської діяльності.

2.Здійснити емпіричне дослідження мотивації до волонтерської діяльності серед студентів.

3.Розробити рекомендації, спрямовані на підвищення мотиваційної готовності до волонтерської діяльності.

**Методи дослідження:** аналіз наукової та психологічної літератури, синтезу, узагальнення, тестування, якісної та кількісної обробки даних, графічного зображення результатів.

**Апробація результатів дослідження** проводилася під час лекції студентів факультету логопедії 02.04.2024 р.

**Структура бакалаврської роботи.** До роботи входить вступ, два розділи, підрозділи, висновки до кожного із розділів, загальний висновок, список літератури та додатки.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

## 1.1. Теоретичні підходи до вивчення волонтерської діяльності

У сучасний період, коли глобалізація впливає на всі сфери, особливу увагу приділяють організаціям, які володіють гнучкістю і можливістю оперативно реагувати на зміни у світі. Такими структурами виступають громадські рухи, які є добровільними об'єднаннями людей. Громадські рухи можна охарактеризувати як одні з найдинамічніших організаційних форм, які швидко адаптуються до суспільних змін і пристосовуються до нових умов. Цей феномен є складним і багатоаспектним, що ускладнює розробку загальної теорії громадських рухів.

В сфері психологічних досліджень існують розбіжності у визначенні поняття громадського руху. Деякі дослідники розглядають громадські рухи як соціальний процес, що включає колективні дії неформально об'єднаних людей, спрямованих на соціальні трансформації. Інші визначають громадські рухи як колективну активність, спрямовану на зміни в суспільстві, протистояння існуючій системі влади та переосмислення домінуючих цінностей. Наприклад, Г. Блумер вважає громадські рухи колективними ініціативами для створення нового соціального устрою. Основним фактором функціонування рухів є саме колективна ініціатива, ініціювання якої часто належить ініціативним особистостям, що добровільно працюють для визначення цілей та досягнення їх [30;33;35].

Якщо врахувати парадигму "мобілізації ресурсів", то її прихильники, як Н. Залд і Ч. Тіллі, розглядають рух у широкому аспекті, визначаючи його як комплекс установок на соціальну зміну. Ці установки можна розглядати як передумови для формування організації руху, який має суспільно-політичну спрямованість. Французький вчений А. Турен розглядає рух як форму колективної діяльності, за допомогою якої соціальні спільноти впливають на хід історії. Громадські рухи виступають як фактори змін, коли вони викликають суперечності у вже існуючих соціальних відносинах та культурних моделях. Рух можна розглядати як основу класової боротьби, а точніше, як дію класових сил, які мають на меті контролювати хід історії. Він може бути представлений як сукупність трьох основних аспектів:

• ідентичність - громадський рух має визначити свою позицію у конфлікті;

• опозиційність - боротьба з класовим супротивником, яку рух має визначити;

• тотальність - визначення масштабів конфлікту [29].

Звідси поняття "громадського руху" можна пов'язати з такими соціальними процесами, як колективна дія, соціальні зміни, взаємодія різних соціальних груп. Ці процеси обумовлені суспільними інтересами та цілями індивідів, які беруть участь. Рух набуває значення переважно тоді, коли він має стійку структуру та тривалу діяльність. Загалом, громадський рух можна визначити як організовану форму колективної діяльності, що відзначається самоорганізацією, спрямованою на представлення інтересів різних соціальних груп і суспільства в цілому. Це, у свою чергу, підкреслює значення статусно-рольових позицій учасників рухів та встановлення комунікацій всередині груп.

Американський соціолог-психолог Г. Блумер розглядав колективну поведінку як активність групи, внаслідок якої відбувається певний розподіл ролей серед її учасників. Він класифікував колективні групи на елементарні, такі як натовп, страйк, громадськість, та організовані, більш складні форми колективної поведінки, до яких належать соціальні рухи, соціальні організації та інститути. За його думкою, рухи є колективними підприємствами, які з часом, від слабко організованих форм, переходять до характеру суспільства, розвиваючи соціальну організацію, корпус звичаїв і традицій. Він розрізняв три типи рухів: "загальні", "специфічні" та "експресивні". Згідно з його класифікацією, "загальні" рухи мають один загальний напрямок і нечітко визначену мету. Ці рухи часто характеризуються низьким рівнем управління і контролю, і не мають стійкого керівництва. Щодо "специфічних" рухів, то вони мають чітко визначену мету, організовану структуру, певне керівництво та членство, а учасники мають визначені статусні позиції. "Експресивні" рухи, незважаючи на те, що вони не ставлять перед собою завдання змінити соціальну дійсність, можуть впливати на характер соціального порядку. Релігійні рухи можуть слугувати прикладом таких рухів [30;33;35].

За думкою Т. Гарра, який розглядає громадський рух як ірраціональну колективну поведінку в умовах соціальної кризи, основна модель умов, що призводять до політичного насильства і протестних дій, включає соціетальні та психологічні фактори. Психологічні стани включають у себе взаємопов'язані концепти незадоволеності та депривації, які виражені через такі теоретичні аспекти, як фрустрація, відчуження, цілеспрямовані конфлікти, гостра потреба та напруженість. При дослідженні мотивів, що підштовхують індивідів до участі в діяльності громадських об'єднань, слід звертати увагу на внутрішню організаційну структуру руху та соціальний контекст, у якому він з'являється. Аналіз організаційних форм нових суспільних рухів найкраще здійснюється в рамках парадигми "мобілізації ресурсів". Представники цієї парадигми, такі як М. Залд, Дж. Маккарті та М. Асім, досліджують стратегії і тактики рухів, проблеми їхнього зростання, зміни і занепаду. Основу парадигми становить поняття організації рухів, яка формується під впливом соціально-культурної ситуації та відображає цінності та цілі суспільних рухів. Для успішної діяльності організації необхідні як внутрішні, так і зовнішні ресурси. Зовнішні ресурси можуть включати ступінь правового розвитку держави, демократичні традиції тощо, тоді як до внутрішніх належать людські ресурси і фінанси. Соціологи виділяють три групи умов, які вважаються ключовими для успіху руху: інформованість у ЗМІ, економічна підтримка ззовні та легалізація в громадській думці й на рівні права [26].

У 1980-90-х роках, в умовах процесів глобалізації, суспільні рухи виявили нові аспекти. В результаті аналізу цих рухів виникла концепція "нових суспільних рухів" (представленою, серед інших, А. Туреном, А. Мелуччі, П. Штомпкою). Згідно з їхнім поглядом, ці рухи стають ключовим об'єктом досліджень соціології, оскільки вони відображають процеси формування нових соціальних структур та перетворення соціальних мотивів у соціальні явища і навпаки. У цьому контексті рух розглядається як джерело формування нової соціальної реальності, враховуючи загальний соціетальний, культурний та історичний фон. Важливо відзначити, що явище суспільного руху є багатогранним, і неможливо висловити універсальну концепцію для його вивчення. У таких умовах найбільш відповідним підходом до дослідження сучасних рухів є використання різних підходів, теорій та концепцій з метою більш повного аналізу нових соціальних рухів. Розвиток добровільної діяльності в Україні має глибокі історичні коріння. У XVIII столітті з'явилися перші численні благодійні установи, які послужили основою для української системи соціальної підтримки. До середини 80-х років XX століття термін "доброволець" застосовувався до тих, хто добровільно вступав до армії для захисту своєї країни під час війни, подібно до Першої та Другої світових війн [34].

На сьогодні волонтерство набуло різноманітного характеру. Волонтери, тобто люди, що добровільно взялися за якусь справу, вчиняють це за власним бажанням та погодженням, а не під тиском. Їхні дії можуть бути як неформальними, включаючи безкоштовну працю у державних чи приватних установах у сфері медицини, освіти, соціального забезпечення, так і формальними, як участь у роботі добровільних організацій. Сучасний волонтер - це особа, що долучилася до громадської організації із соціальною метою [27].

Добровільний рух відіграє ключову роль у житті людей та суспільства. Волонтерство є важливим засобом надання психологічного змісту життю і вносить суттєвий вклад у покращення якості життя у спільноті, де люди волонтерять (у сферах соціальної, релігійної, екологічної тощо), виконуючи роботу поза домом або службовими обов'язками. Безумовно, добровільництво відіграє важливу роль у вирішенні соціальних проблем і задоволенні потреб людей як у минулому, так і в сучасному суспільстві. Можна стверджувати, що волонтерство є одним із методів підтримки демократії та розвитку громадянського суспільства, дозволяючи громадянам брати участь у місцевому житті та соціальному розвитку. Зокрема, добровільництво вважається одним із шляхів саморозвитку особистості та досягнення більш результативного і насиченого життя [31].

На сьогодні несумнівно, що завжди знайдуться люди, які готові безоплатно допомагати тим, хто у недолі, тим самим впливаючи на трансформацію сучасного суспільства. Важливо відзначити, що молодь, як правило, є найбільш соціально активною групою і може стати (фактично вже є) основою добровільного руху.

Молодь може бути визначена як суспільна сила, яка має потенціал здійснювати різноманітні дії, оскільки вона не приймає існуючого порядку як щось дане і не має жорстко закріплених законом інтересів ні економічного, ні духовного характеру.

Молоді люди мають своєрідний погляд на соціальні проблеми суспільства і часто виступають ініціаторами змін у ньому. А волонтерство, як форма громадської активності, дає можливість молодому поколінню реалізувати свої культурні та соціальні здібності. Волонтерство сприяє розвитку соціальних зв'язків, розвиненню та використанню моральних і духовних якостей, а також надає можливість надавати допомогу іншим та знаходити підтримку для себе, відчувати свою корисність і значущість.

Відсутність у молоді, на відміну від більшості дорослих, усталених інтересів розширює соціальні можливості та потенціал молодого покоління. Таким чином, можна зробити висновок, що молодь як соціальна група має свою власну специфічну культуру - субкультуру, яка становить частину загальної культури. Цей культурний феномен можна розглядати як молодіжну культуру.

Молодіжна культура, з усвідомленням свого менталітету, спрямована на адаптацію молодого покоління до суспільства і формує особливості їх поведінки та життєвий стиль. Важливо підкреслити, що в молодіжній культурі відображається унікальне сприйняття духовних цінностей, що свідчить про її вище становлення порівняно з загальною культурою [33].

Добровільний рух можна розглядати як один з аспектів молодіжної субкультури. Це явище суспільного характеру сприяє формуванню активної громадянської позиції та самовираженню молодих людей. Хоча добровольництво формально не є професійною сферою соціальної роботи, воно виконує важливі соціальні функції. Волонтерська діяльність має значення для розвитку держави та суспільства, сприяючи моральному вихованню і відродженню загальнолюдських цінностей у соціальному середовищі.

Питання про потенціал молодіжного волонтерства можна розглядати з двох головних аспектів: його вплив на конкретну історичну ситуацію у суспільстві та вплив на особистість молодої людини, яка бере участь у цій діяльності.

Можна стверджувати, що добровільний рух на соціальному рівні має за мету досягнення конкретних цілей. Наприклад, це може бути формування стабільності та єдності в суспільстві. Іншою важливою метою є доповнення послуг, наданих соціальними програмами, у тих випадках, коли такі послуги можуть бути неекономічними, але необхідними для суспільства.

Волонтери - це особи, які виконують благодійну роботу у вигляді безоплатної праці на користь отримувача допомоги. Отримувачами можуть бути як фізичні особи, так і юридичні особи, які користуються благодійною допомогою волонтерів [20].

Отже, волонтери - це особи, які здійснюють свою діяльність неформально, працюючи на загальнодоступних засадах, як у державних, так і в комерційних організаціях соціальної сфери.

Говорячи про роль волонтерських рухів у соціальному та психологічному вихованні молоді, результати сучасних досліджень вказують на те, що впровадження в навчально-виховний процес організації соціального виховання, такої як волонтерські рухи, створює сприятливі умови для задоволення потреб розвиваючоїся особистості через активну участь у діяльності, отримання необхідних знань та формування ціннісних орієнтацій, які є ключовими для становлення зрілої та соціально активної особистості.

Характерною рисою волонтерства є духовно-моральний аспект, який часто вказується в існуючих визначеннях. Цей аспект особливо визначений у Записці Генерального секретаря ООН від 2001 року "Роль добровольництва у сприянні соціальному розвитку". Визначаючи добровільництво, зазначено, що це не лише діяльність, а й духовна властивість та громадянська чеснота. Це прояв діяльності, яка коріниться в людській духовності та має значущі соціальні й культурні наслідки. Підтримка та допомога один одному свідчать про вищі людські прагнення, такі як співчуття та любов.

Проте слід відзначити, що духовна сутність та символічне значення волонтерства не обмежуються лише нашими діями для інших. Вони також відображають наші власні цінності та людяність, оскільки ми стаємо тим, що даруємо іншим. З цієї точки зору, волонтерство можна розглядати як моральні зобов'язання, які людина свідомо приймає. Разом допомагаючи, люди розвивають свою людяність та відповідальність, виявляють активну життєву позицію, а також сприяють підвищенню морального клімату у колективі та суспільстві загалом. Виконуючи моральний обов'язок, людина відчуває задоволення від свого внеску [23;25;27;31;35].

Молодість відома своєю активністю, творчим підходом та бажанням отримати визнання від суспільства. У цьому контексті можна спостерігати, що можливість реалізації молодою людиною волонтерської діяльності надає їй унікальну можливість виявити себе, виразити свою особистість та засвоїти цінності для блага суспільства в цілому. Волонтерські ініціативи формують основи гуманності, чесності, справедливості та співчуття у свідомості молоді, а також підтримують активну позицію, відкритість до соціального досвіду та віру в майбутнє благополуччя.

Добровільні ініціативи стають одним із найбільш популярних та привабливих способів виявлення ініціативності серед молоді в нашому сучасному суспільстві. Ці рухи узгоджуються з цінностями та способом життя молодого покоління за своєю природою та сутністю. Молодь відчутна й активна, але часто вона не знає, куди йти чи до кого звертатися. Це може створити ризик того, що молоді люди можуть обрати неадекватний шлях самовираження, що, в найгіршому випадку, може прийняти асоціальні форми. Навпаки, добровольча діяльність може надати молодим людям можливість знайти своє місце в цьому складному світі. Вона несе надію на краще майбутнє, підсилює моральні якості та самоповагу. Важливо зауважити, що волонтерство, загалом, представляє собою спосіб повноцінного розвитку особистості, можливість бути духовно зрілою і сформованою особистістю [15].

Проте тут важливіше не просто участь людини в цій діяльності, а ціннісний аспект цієї діяльності, який спрямований на розвиток нових соціально корисних якостей особистості та формування актуальних цінностей.

Добровільна активність молоді може бути визначена як унікальний спосіб взаємодії з оточуючим світом, що демонструє готовність та здатність витрачати свої власні ресурси на спільні цілі, а також розширює горизонти соціального досвіду особистості. Потенціал добровільної діяльності виявляється через особисті ресурси, які активізуються саме у волонтерських проектах (ціннісні, когнітивні, практичні, комунікативні, емоційні, культурологічні та організаційні). Благодаря волонтерству молоді люди можуть спробувати себе в різних сферах, набути досвіду, отримати нові навички, знання, розширити свої соціальні контакти та опанувати широкий спектр нових компетенцій, вникаючи в проблеми суспільства.

Волонтерські ініціативи, як і будь-які інші об'єднання, виконують ряд функцій:

* Розвивальна, яка сприяє громадянському та моральному становленню особистості.
* Орієнтаційна, яка допомагає в орієнтації в системі цінностей.
* Компенсаторна, що створює умови для задоволення потреб і інтересів [31].

Важливо відзначити, що цінності та ціннісні установки виступають ключовими елементами, що співзвучують у взаємодії між суспільством, соціальними умовами та внутрішнім світом особистості. Цінності допомагають у з'єднанні минулого, сучасності і майбутнього, визначають системи пріоритетів. Ціннісні відносини дають можливість визначити особистість, розкрити її мотивації та дії.

Якщо розглядати діяльність волонтерських рухів як громадський рух, вони стають складовою соціальної спільноти, а конкретні волонтерські об'єднання, де існують правила, цілі та регулярні комунікації, можуть бути вторинною соціальною групою. Відмінність між цими групами полягає в тому, що первинна соціальна група об'єднується експресивними зв'язками, що базуються на емоційній підтримці. З іншого боку, волонтерські об'єднання можуть починати своє існування з інструментальних зв'язків, які формуються в процесі спільної діяльності. Зазначимо, що можливі взаємопереходи між первинними і вторинними соціальними групами, і добровольча робота може створити експресивні зв'язки, наприклад, дружбу, що може перетворити волонтерську групу в первинну для її учасників.

Часто волонтерство приймає форму неофіційної діяльності, але це не виключає можливості того, що волонтери можуть бути офіційними членами будь-якої добровільної організації. На практиці ми спостерігаємо, що деякі волонтери об'єднуються в одній або кількох організаціях і рухах. Волонтерська діяльність може бути як організованою, так і неорганізованою, проводитися у громадських і приватних організаціях, у групах та індивідуально.

Найчастіше у житті зустрічається неорганізоване волонтерство, що виявляється у випадкових і спонтанних актах допомоги друзям або сусідам: наприклад, допомога в догляді за дитиною, ремонт або допомога зі зміною колеса, а також реакція на стихійні або створені людьми лиха. Ця форма волонтерства переважає в багатьох країнах. З іншого боку, організоване волонтерство здійснюється більш систематично і переважно має чітку організаційну структуру з боку некомерційних, державних або приватних секторів. На нашу думку, розвинена інфраструктура таких організацій свідчить про соціальну зрілість держави [30].

Отже, добровільний рух представляє собою певну соціальну спільноту, діяльність якої сприяє розвитку моральних якостей особистості, формуванню духовних цінностей і сприяє розвитку гуманістичного суспільства в цілому. Волонтери - це люди, що здійснюють соціально значущу діяльність з власної ініціативи, внесенням особистого внеску і пропонують свою допомогу безоплатно.

## 1.2. Мотивація як фактор розвитку волонтерської діяльності у студентстві

Студентське середовище є особливою соціальною групою, яка відрізняється специфічними умовами життя, навчання та взаємодії. Для студентів основним завданням є отримання знань та підготовка до майбутньої професійної діяльності. Університетська діяльність, включаючи позанавчальні та громадські ініціативи, сприяє розвитку лідерських якостей серед молоді. Лідерство в цьому контексті розглядається як активна участь у суспільному житті та прояв життєвої активності. Таким чином, старшокласники та студенти мають свої унікальні соціально-психологічні особливості, які слід враховувати при вивченні мотивів їхньої соціальної активності.

Соціальна активність має різноманітні визначення, проте усі вони вказують на усвідомлену та цілеспрямовану взаємодію особистості з соціумом, де мотивація грає ключову роль. Мотиваційна структура соціальної активності є необхідною складовою її сутності. Мотиви соціальної активності визначаються усвідомленими причинами, які стимулюють людей взаємодіяти та виконувати різні соціально значущі дії [5].

У структурі мотивів соціальної активності виділяють три підструктури: потреб, внутрішнього контролю та цілей. Ці підструктури складаються з різних мотиваційних компонентів, які визначають активність особистості в суспільстві. Процес формування мотивів соціальної активності полягає у виявленні та актуалізації різних мотиваційних компонентів, що формують різноманітні мотиви взаємодії зі світом.

Підструктура потреб є важливою складовою структури мотивів соціальної активності, оскільки вона пояснює, чому людина виявляє активність. Потреба містить активний стимул, який спонукає людину до зміни умов для задоволення цієї потреби. Отже, потреба визначає джерело енергії для реалізації соціальної активності.

Аналіз досліджень про соціальну активність молоді дозволяє встановити, які потреби можуть бути складовими мотиваційної структури. Ці потреби можуть включати потребу у спілкуванні, усвідомленні власної особистості та особистісному зростанні, суспільно значущій діяльності, самоствердженні, самореалізації, досягненні, афіліації, визнанні, допомозі, знаннях, привертанні уваги, благополуччі та престижі. Сукупність потреб може змінюватися в залежності від соціально-демографічних характеристик та гендерної приналежності.

Система потреб формується в процесі розвитку особистості та є важливою складовою соціальної активності. Людина діє з усвідомленими метою та цілями, без яких активність стає неможливою. Мотивація досягнення значущої мети та сама мета, будь то матеріальний чи ідеальний об'єкт, усвідомлений образ майбутнього результату, на досягнення якого спрямована дія людини, також є складовими структури мотивів соціальної активності. Ці підструктури містять цілі діяльності, значущість яких для людини обумовлена її актуальними потребами [7].

Крім того, соціальна активність молоді може бути спрямована на досягнення конкретних особистих цілей через діяльність та взаємодію. Наприклад, участь у різних соціально значущих заходах може допомогти молоді отримати нові знання, навички організації та розвинути лідерські якості, що стане корисним у майбутньому. Таким чином, соціальна активність може бути мотивована також прагматичними міркуваннями, такими як кар'єрний розвиток, отримання переваг завдяки участі в престижних молодіжних організаціях чи освітніх програмах, а також отримання рекомендацій при працевлаштуванні.

Отже, границі окремого мотиву соціальної активності визначаються потребами і значущими цілями та намірами. Потреби визначають поведінку людини опосередковано через мотиваційні компоненти, такі як підструктура цілей та підструктура внутрішнього контролю. Таким чином, у процесі мотивації поєднуються актуальні потреби суб'єкта, мета досягнення задоволення цих потреб, а також шляхи досягнення мети, які визначаються конкретною ситуацією [5;6;7;9;11].

Мотиваційні утворення, що становлять підструктуру внутрішнього контролю, забезпечують свідомий вибір людиною предмета і способу задоволення своїх потреб. До цієї підструктури входять інтереси, переконання, ідеали, система цінностей, соціальні настанови та психологічні відносини, які впливають на вибір мети та способів досягнення цілей.

Підструктура внутрішнього контролю також включає здібності, знання, уміння та навички в певній сфері діяльності, а також рівень мотивації особистості для досягнення цілей. Цілі можуть бути визначені різними факторами, такими як оцінка можливостей, умов та імовірності досягнення мети, а також оцінка соціальної ситуації особистістю.

У процесі мотивації, мотиви соціальної активності формуються за участю різних мотиваційних компонентів, які складають структуру мотивів соціальної активності людини. Ця структура може містити різну кількість мотивів і різні кількості компонентів у кожному мотиві, що взаємодіють між собою.

Серед потреб, що стимулюють досягнення цілей соціальної активності, актуальна потреба може мати основоположне значення, тоді як інші потреби можуть бути вторинними, підтримуючи головну. Кожна людина має свої власні нахили, інтереси, цінності та інші фактори, які визначають підструктуру внутрішнього контролю і формують її структуру мотивів соціальної активності [8;16;19;23].

Ця структура мотивів не лише має горизонтальну, а й вертикальну будову, уявлену у вигляді ієрархії мотивів. Ієрархія мотивів показує, які мотиви є найбільш сильними в конкретний час або в певній ситуації, і впливають на поведінку людини. Ця система мотивації має системно-динамічну природу, де різні мотиваційні чинники взаємодіють, формуючи соціальну поведінку особистості. У цьому контексті структура мотивів соціальної активності представляє собою сукупність мотивів, які спонукають і підтримують активність людини для досягнення соціальних цілей.

Варто також детальніше зупинитися на мотивації волонтерства. Основним елементом волонтерської діяльності є мотивація. Успішність формування мотивації волонтерів полягає в унікальній можливості поєднати задоволення власних потреб із потребами суспільства. Часто волонтерську діяльність розглядають з точки зору просоціальної та альтруїстичної поведінки.

Прояв просоціальної поведінки пов'язаний з двома мотивами: моральним обов'язком і моральним співчуттям. Людина, яка має моральний обов'язок, здійснює альтруїстичні вчинки заради морального задоволення, самоповаги, гордості та підвищення моральної самооцінки. Допомога має жертовний характер. Люди з моральним обов'язком характеризуються підвищеною особистою відповідальністю. Людина, яка має моральне співчуття, виявляє альтруїзм через ідентифікаційно-емпатичне злиття, ототожнення та співпереживання, але іноді не переходить до дії. Його альтруїстичні прояви нестійкі. За просоціальною поведінкою стоїть особливий мотив альтруїзму - мотив допомоги та турботи про інших людей.

За твердженням певних вчених, зокрема, в рамках еволюційної теорії (які як Ч. Дарвін, так і Л. Ґрінберґ), бажання допомагати іншим є одним із ключових мотивів, що мають генетичне коріння. Вони вважають, що безоплатна допомога спонукається генетичною потребою приносити реальну користь іншим людям, а також сприяти змінам у себе та суспільстві. Еволюційні психологи, що пояснюють явище просоціальної поведінки, говорять про "норму взаємності", маючи на увазі очікування людей, які розраховують на те, що їхня допомога сприятиме отриманню відповідної допомоги в майбутньому. Однак допомога втрачає свій альтруїстичний характер, якщо надається з метою отримання відповідної реакції [16].

Теорія соціального обміну передбачає, що просоціальна поведінка базується на егоїстичному інтересі. Основна ідея теорії соціального обміну полягає в тому, що люди надають допомогу лише тоді, коли вигоди від неї перевищують її витрати. Згідно з цією теорією, справжнього альтруїзму, коли людина надає допомогу навіть без вигоди для себе, не існує. Згідно з егоїстичною мотивацією, добровольці готові надавати допомогу з метою покращення власного самопочуття. Серед мотивів можуть бути прагнення до кар'єрного зростання, підвищення соціальної пристосованості, зменшення відчуття провини та підсилення почуття власної гідності.

Начало формы

Можна зазначити, що схожі думки висловив відомий філософ Ф. Ніцше в своїй праці "Що означають аскетичні ідеали". Він розглядає засіб, який може допомогти подолати депресію - так званий "почесний засіб", яким є "радість від того, що приносиш радість" (через благодійність, обдаровування, допомогу іншим людям). Суть цього засобу полягає в тому, що особа, роблячи добрі справи, несвідомо активізує в собі інстинкт влади і відчуває "щастя від невимушеної переваги". Іншими словами, усвідомлення можливості бути корисним і потрібним є невичерпним джерелом внутрішньої гармонії.

Існує чимало форм, зовні схожих на альтруїстичну поведінку, але внутрішні мотиви яких не відповідають цьому визначенню. Часто людина діє, в основному "допомагаючи" собі, вирішуючи власні проблеми або підвищуючи власну самооцінку. Однак слід відзначити, що А. Сміт відзначав: "Навіть коли здається, що людина діє чисто егоїстично, в її природі вкладено певні закони, які вимагають інтересуватися долею інших і розглядати їхнє щастя як важливе для себе, хоча вона сама не отримує від цього нічого, крім задоволення від того, що "це щастя" бачиться" [16;19;30].

Багато дослідників також звертають увагу на безкорисливу мотивацію, за якою співпереживання призводить до допомоги. Розглядаючи гіпотезу про співпереживання та альтруїзм Д. Бетсона, можна стверджувати, що деяка частина поведінки волонтерів мотивується винятковим бажанням допомогти людині, яка потребує допомоги. За словами Д. Бетсона, "чистий альтруїзм" виявляється в людини, коли вона співпереживає потреби іншої людини та відчуває бажання допомогти. Це саме співпереживання спонукає до просоціальної поведінки, оскільки особа, яка надає допомогу, очікує відчуття задоволення після досягнення певного результату.

Г. Мюррей, створюючи класифікацію мотивів, вводить спеціальний базовий мотив для пояснення актів допомоги - потребу в опіці. Різні показники відповідних йому дій описуються як: "Висловлювання співчуття та задоволення потреб беззахисної особи - дитини або будь-кого іншого, хто слабкий, пошкоджений, втомлений, необізнаний, беззахисний, недієздатний, знижений, самотній, відкинутий, хворий, хто зазнав поразки або відчуває психологічну скруту. Допомога в небезпеці. Годування, догляд, підтримка, заспокоєння, захист, піклування, зцілення" [16;19;30].

Пов'язане з визначенням мотивів добровільної діяльності є поняття "мета мотивації" А. Маслоу, на нашу думку. А. Маслоу висловив думку, що важливо розрізняти мотивацію людей, які не досягли самоактуалізації (тобто тут розглядаються основні потреби), від мотивації людей, які перебувають на рівні самоактуалізації, на рівні буття. Для опису цього він використовує поняття "мета потреби" і "мета мотивації". Люди, які перебувають на рівні буття, завжди мають якусь місію, покликання, і саме здійснення цієї місії стає достатнім мотивом і винагородою для них. Такі особи нерозривно пов'язують себе зі своєю місією і асоціюють її з високими цінностями: досягненням високої майстерності, виявленням правди, забезпеченням справедливості та іншими [1;2;7;31].

Дослідження мотивації волонтерів підтверджують, що серед основних мотивів, які підштовхують до добровільної діяльності, можна виділити такі:

* бажання сприяти будівництву більш справедливого і вільного суспільства;
* ентузіазм та доброта громадян;
* бажання бути соціально корисними для інших людей;
* зацікавленість у подіях, які відбуваються навколо;
* бажання самореалізуватися та реалізувати власні ініціативи;
* допомога у вирішенні проблем як інших людей, так і власних проблем.

Часто як причина для волонтерської діяльності слугує потреба у спілкуванні з іншими та подоланні почуття самотності. Шляхом волонтерства людина задовольняє свою природну потребу бути частиною групи, співзначної її цінностям та метам, які вона прагне відтінити.

Також існують міцні мотиви, пов'язані з набуттям нових вмінь та отриманням рекомендацій, корисних для подальшої кар'єри. Часто ці мотиви пов'язані з тим, що роботодавці сприймають позитивно тих, у кого вже є певний досвід роботи.

Отже, можна зазначити, що серед мотивів волонтерів присутні як ідеалістичні, так і прагматичні. Наприклад, набуття нових навичок і знань, які можуть стати корисними на шляху до кар'єри, розширення професійного досвіду і корисних зв'язків, а також отримання необхідної інформації і багато іншого.

Порівнюючи людей різного віку, можна зауважити, що у молодших переважає мотивація, пов'язана з майбутньою кар'єрою, з бажанням знайти корисні зв'язки та контакти, а також спробувати себе в майбутній професії. Для середнього віку важливіше стає потреба в самореалізації, а для старшого покоління - співчуття, милосердя і турбота.

У суспільно-політичних рухах добровольцями часто стають люди, які мають соціально-політичну мотивацію, оскільки вони відчувають себе активними учасниками історичного процесу. Добровольці, які керуються релігійними або гуманітарними цінностями, також мають традиційну ціннісну мотивацію.

Якщо йдеться про волонтерську діяльність як спосіб здобуття нових зв'язків, інформації, досвіду і знань, то такі добровольці керуються мотивацією соціально-економічної адаптації. Однак, незалежно від напрямків волонтерства, основним мотивом залишається сама дія, спрямована на надання допомоги іншим, що ґрунтується на відповідальності за суспільство та/або релігійних переконаннях [12].

Різноманітність мотивів для волонтерської діяльності можна умовно класифікувати як компенсаторні, мотиви користі, мотиви особистісного зростання, ідеалістичні, та мотиви розширення соціальних контактів.

Компенсаторні мотиви включають очікування допомоги від інших людей, можливість вирішення власних проблем, поліпшення самопочуття, а також подолання почуття самотності.

Ідеалістичні мотиви включають бажання допомагати іншим, бути соціально корисним, сприяти змінам у суспільстві, поліпшенню благополуччя інших людей, а також відчуття морального обов'язку та співчуття.

Мотиви користі включають потребу отримання нових корисних зв'язків, можливість перевірити себе в обраній професії, набуття необхідних знань, умінь і навичок, а також суспільне визнання.

Мотиви особистісного зростання включають бажання самореалізації, самовдосконалення та розвитку самосвідомості.

Мотиви розширення соціальних контактів включають потребу в комунікації з іншими людьми, спілкування та проведення цікавого часу [23;27;29;34].

Важливо враховувати, що добровольна діяльність, так само як і багато інших видів діяльності, визначається дією не одного, а кількох мотивів, які можуть мати різноманітний характер. Тому виникає питання про те, які мотиви найбільш відповідають волонтерській діяльності.

Можна визначити, що основні мотиви волонтерської діяльності повинні відповідати таким критеріям:

Першим критерієм є соціальна значущість та позитивний вплив. Волонтери мотивуються бажанням сприяти будівництву справедливого і вільного суспільства, брати участь у соціальних рухах та політичних процесах, що відображають їхні цінності та ідеали.

Другий критерій – поширеність серед волонтерів. Мотиви волонтерської діяльності мають бути типовими для більшості учасників, що підтримує та спонукає до дії широкі маси громадян.

Третій – відповідність загальнолюдським цінностям. Волонтери часто діють з мотивів гуманітарності, співчуття та морального обов'язку перед суспільством і людьми, які потребують допомоги.

Четвертий критерій – індивідуальна унікальність мотивів кожного волонтера. Важливо враховувати, що кожна особистість має свої унікальні мотиви, які мотивують її до участі у волонтерській діяльності, що різняться від чисто особистісного зростання до ідеалістичних цінностей.

П'ятий критерій – сприяння розвитку волонтерської діяльності та досягненню її цілей. Мотиви волонтерства мають підтримувати і сприяти розвитку самої діяльності, сприяючи досягненню її цілей та завдань у суспільстві.

Ці критерії становлять основу для розуміння та класифікації мотивацій, що підштовхують до волонтерської діяльності. Розуміння цих мотивів є важливим для ефективного управління та підтримки волонтерських ініціатив у сучасному суспільстві [12].

# ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Волонтерська діяльність розглядається як складний феномен, що базується на безкорисливому наданні допомоги та підтримки і має глибокі корені в соціальній психології, етиці та суспільних науках.

З кожним роком зацікавленість дослідників у волонтерській діяльності зростає, вона вивчається з різних наукових підходів, таких як психологія, соціологія, педагогіка і т. д. Особлива увага приділяється мотивації волонтерів, оскільки цей аспект грає ключову роль у привертанні і утриманні учасників у волонтерських програмах.

Волонтерська діяльність часто розглядається з погляду просоціальної та альтруїстичної поведінки. Прояв просоціальної поведінки може бути обумовлений моральним обов'язком або моральним співчуттям. Люди з моральним обов'язком допомагають іншим з морального задоволення та підвищення моральної самооцінки, тоді як особи з моральним співчуттям виявляють альтруїзм через емпатію та співпереживання.

З іншого боку, еволюційні теорії, такі як теорія соціального обміну, вказують на те, що люди можуть надавати допомогу з егоїстичних мотивів, очікуючи вигоди від цього. Це може включати почуття задоволення від допомоги, підвищення соціального статусу та зміцнення почуття власної гідності.

У підсумку, добровольча діяльність має багатогранний характер, і мотиви учасників можуть бути різноманітними. Головні мотиви волонтерства повинні бути соціально значущими, поширеними серед добровольців, відповідати загальнолюдським цінностям та зберігати індивідуальні відмінності учасників, сприяючи при цьому розвитку та досягненню цілей волонтерських програм.

# РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЕРЕД СТУДЕНТІВ

## 2.1. Організація емпіричного дослідження

Метою цього розділу є дослідження мотивації студентів до участі у волонтерській діяльності.

Завдання:

* Обрати відповідну вибірку студентів, яка репрезентує цільову аудиторію.
* Розробити методику дослідження, спрямовану на вивчення мотивації студентів до волонтерської діяльності.
* Зібрати емпіричні дані, використовуючи обрану методику.
* Аналізувати отримані результати для визначення основних мотивів студентів до участі у волонтерській діяльності.
* Зробити висновки щодо мотивації студентів та її впливу на їх готовність до волонтерської діяльності.

Для проведення дослідження було обрано 40 студентів віком 18-21 року, котрі навчаються на факультеті логопедії Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Для цього дослідження ми використали методику "Мотиваційний профіль особистості", розроблену Шейлою Річі та Пітером Мартіном. Ця методика базується на теорії самореалізації, що зосереджується на особистісному розвитку та реалізації потенціалу.

Цей інструмент дозволяє збирати інформацію про особистісні мотиви людини та розуміти, як вони впливають на її поведінку та досягнення. Результати тестування можуть бути корисними для визначення кар'єрних напрямків, особистісного зростання та підвищення самосвідомості.

Ця методика визначає дванадцять основних потреб людини, які можуть виступати як мотиватори. Для індивідуального оцінювання найбільш та найменш значущих потреб для конкретної особи може бути створений особистий мотиваційний профіль, включаючи такі фактори:

1. Потреба високої оплати праці та матеріальних стимулів.
2. Бажання забезпечити комфортні умови праці та зручне оточення.
3. Потреба у чіткій організації роботи, зворотному зв'язку та інформації про результати діяльності.
4. Прагнення до соціальних контактів та спілкування з різноманітними людьми.
5. Бажання створювати та підтримувати довгострокові, стабільні відносини.
6. Потреба у визнанні своїх досягнень від оточуючих.
7. Прагнення до встановлення амбітних цілей та їх досягнення.
8. Потреба у впливі та керівництві над іншими.
9. Бажання різноманітності та уникнення монотонності.
10. Бажання бути креативним та відкритим для нових ідей.
11. Прагнення до саморозвитку та зростання.
12. Потреба у зацікавленій, суспільно корисній діяльності.

Було створено авторський опитувальник "Психологічні риси мотиваційної готовності студентів до волонтерської діяльності". Цей опитувальник призначений для збору та аналізу інформації щодо мотиваційної готовності студентів до участі у волонтерських ініціативах. Основна мета полягає у виявленні психологічних особливостей, які впливають на рішення студентів приєднатися або не приєднатися до волонтерських програм, а також у визначенні факторів, що можуть підтримувати чи стримувати їхню участь.

Цей опитувальник було розроблено для наступних цілей:

* Визначення мотивів, які стимулюють студентів брати участь у волонтерських програмах.
* Виявлення основних перешкод або причин, що впливають на участь студентів у волонтерській діяльності.
* Оцінювання впливу різних факторів, таких як сімейна чи соціальна обстановка, роль університету та інші, на бажання студентів взяти участь у волонтерстві.
* Виявлення переваг волонтерської діяльності для студентів та її важливості для їхнього особистісного розвитку та кар'єри.
* З'ясування можливих причин, які можуть призвести до припинення участі студентів у волонтерських програмах.
* Формулювання пропозицій щодо заходів чи програм, які могли б підвищити мотивацію студентів до волонтерської діяльності.

## 2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

За методикою Ш. Річі та П. Мартін «Мотиваційний профіль» було досліджено провідні мотиви до волонтерства серед молоді (див. рис. 2.1.).

Рис. 2.1. Мотиваційний профіль молоді стосовно волонтерства

Проаналізуємо детальніше результати:

Високий заробіток (20%). Низький показник цього мотиву вказує на те, що студенти не вважають фінансовий аспект волонтерства важливим. Їхня мотивація не зосереджена на отриманні матеріальної винагороди, а скоріше на інших аспектах діяльності, таких як соціальність або особисті досягнення. Це може вказувати на високий рівень альтруїзму серед студентів, які готові вкладати свій час та зусилля у допомогу іншим без очікування матеріальної винагороди.

Фізичні умови роботи (62,5%). Високий показник цього мотиву свідчить про те, що студенти надають значення комфортним умовам під час виконання волонтерської роботи. Це може означати, що їм важливо мати можливість працювати в комфортному середовищі без неприємних умов або небезпеки для здоров'я. Студенти можуть вважати, що якщо умови роботи не відповідають їхнім потребам, то волонтерство може стати менш привабливою опцією для них.

Структурування (80%). Високий рівень цього мотиву вказує на те, що студенти цінують чітку організацію та систематизацію волонтерської діяльності. Вони можуть віддавати перевагу завданням та проєктам, які мають ясні цілі, розподілені обов'язки та чіткі кроки для досягнення результату. Це може бути важливим для студентів, які шукають структуровану та систематичну діяльність, яка допомагає їм управляти часом та ресурсами ефективно.

Соціальні контакти (77,5%). Високий рівень цього мотиву свідчить про те, що студенти активно шукають можливості для спілкування та взаємодії з іншими людьми через волонтерську діяльність. Для багатьох студентів важливо не лише виконувати корисну роботу, а й відчувати підтримку та приязні стосунки з іншими учасниками проекту. Це може стимулювати їхню участь у волонтерських заходах та збільшувати задоволення від участі у спільній справі.

Взаємовідносини (80%). Високий показник взаємовідносин підтверджує важливість для студентів спілкування та побудови стосунків з оточуючими. Це може означати, що для студентів волонтерство не лише можливість допомогти іншим, але й шанс на розвиток та поглиблення власних соціальних зв'язків. Вони можуть переконуватися, що через спільну роботу та взаємодію з іншими учасниками волонтерських заходів вони можуть навчитися багатьом новим речам, розширити свої горизонти та відчути підтримку спільноти.

Визнання (75%). Важливість отримання визнання за волонтерську діяльність підкреслюється високим показником у дослідженні. Це свідчить про те, що студенти бажають бути визнаними та оціненими за свої зусилля та внесок у волонтерські проекти. Отримання підтримки та вдячності за свою роботу може бути додатковим мотивом для студентів продовжувати свою волонтерську діяльність та розвиватися як особистості.

Прагнення до досягнень (82,5%). Високий показник цього мотиву підтверджує, що студенти відчувають внутрішню мотивацію досягти успіху у волонтерській діяльності. Вони можуть відчувати задоволення від виконання поставлених завдань, досягнення цілей та впевненості у власних здібностях. Цей мотив може стимулювати їх до активності та саморозвитку в рамках волонтерських проектів.

Влада і впливовість (50%). Середній показник цього мотиву свідчить про те, що для деяких студентів волонтерство може бути засобом отримання влади та впливу, але це не є основним чинником, який мотивує їх у цій діяльності. Ці студенти можуть прагнути до можливості брати на себе відповідальність, керувати процесами та впливати на прийняття рішень у волонтерських командах. Однак, для інших студентів цей мотив може мати менше значення, і вони можуть більше цінувати інші аспекти волонтерської діяльності, такі як спілкування або саморозвиток.

Різноманітність і зміни (40%). Низький показник цього мотиву може свідчити про те, що студенти не вважають різноманітність та зміни в рамках волонтерської діяльності особливо привабливими або стимулюючими. Це може означати, що вони більше цінують стабільність та послідовність в діяльності, або що їм більше подобаються конкретні, сталі завдання, а не постійні зміни в їхніх обов'язках.

Креативність (42,5%). Низький показник цього мотиву може вказувати на те, що студенти не вважають важливим аспектом волонтерської роботи можливість проявити свою креативність або розвивати нові ідеї. Це може бути пов'язано з тим, що вони вважають виконання стандартних завдань або слідування встановленим процедурам більш прийнятним або ефективним. Також можливо, що студенти не бачать достатньо можливостей для виявлення своєї креативності в рамках волонтерської діяльності, або не розуміють, як вони можуть внести свій внесок через інновації та новаторство.

Самовдосконалення (75,5%). Високий показник цього мотиву свідчить про те, що студенти бачать волонтерство як можливість для особистого зростання та розвитку. Це може означати, що вони відчувають, що через волонтерство вони можуть навчитися новим навичкам, отримати додатковий досвід або розвинути власні здібності. Деякі студенти можуть бачити волонтерство як можливість випробувати себе в нових ситуаціях або перевірити свої здібності у певних областях.

Цікава і корисна робота (82,5%). Високий показник цього мотиву свідчить про те, що студенти вважають волонтерство захопливим та значущим видом діяльності. Вони можуть відчувати задоволення від виконання волонтерських завдань, бачити результати своєї роботи та відчувати користь від своєї участі для себе та інших. Високий рівень цього мотиву може вказувати на те, що студенти бачать волонтерство як можливість не лише допомагати іншим, а й особисто збагачуватися та розвиватися.

Надалі перейдемо до розгляду авторської анкети (див. рис. 2.2.-2.9.).

Рис. 2.2. Участь у волонтерських заходах

За отриманими результатами можна зробити наступні висновки:

Участь у волонтерських заходах. За даними дослідження, 23 з 40 студентів зазначили, що вони брали участь у волонтерських заходах. Це вказує на те, що значна частина студентів вже має досвід волонтерства або активно взаємодіє з волонтерськими організаціями чи заходами.

Відсутність участі у волонтерських заходах. З іншого боку, 17 студентів вказали, що вони не брали участі у волонтерських заходах. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як відсутність часу, недостатність інформації про можливості волонтерства, відсутність мотивації або інші обставини.

Ці результати свідчать про те, що волонтерська діяльність має своїх прихильників серед студентської громадськості, проте існує ще значний потенціал для залучення більшої кількості студентів до цієї форми соціальної активності.

Рис. 2.3. Фактори впливу на вступ у волонтерську діяльність

За отриманими результатами можна зробити наступні спостереження щодо факторів, які впливають на рішення студентів приєднатися до волонтерської діяльності:

Бажання допомоги іншим (80%). Цей фактор є найбільш важливим для студентів, які розглядають можливість участі у волонтерській діяльності. Високий показник свідчить про те, що багато студентів мають альтруїстичні мотиви і бажають внести свій вклад у допомогу іншим.

Розвиток особистості та навичок (40%). Цей фактор є менш важливим порівняно з бажанням допомогти іншим, але все ще є значущим. Він вказує на те, що частина студентів розглядає волонтерство як засіб для власного особистісного зростання і вдосконалення різних навичок.

Суспільне визнання (57.5%). Цей фактор також має значний вплив на рішення студентів стати волонтерами. Студенти можуть бажати бути визнаними за свою волонтерську діяльність, що може стати для них додатковим стимулом.

Задоволення від соціальних контактів (32.5%). Цей фактор має менший вплив на рішення студентів, але все ще є значущим. Деякі студенти можуть бачити волонтерство як засіб для знайомства з новими людьми та розширення соціальних контактів.

Рис. 2.4. Перешкоди в участі у волонтерській діяльності

За отриманими результатами можна зробити наступні спостереження щодо перешкод, які можуть впливати на заняття волонтерством для студентів:

Недостатній час (80%). Ця перешкода є найбільш поширеною серед студентів і вказує на те, що багато з них відчувають дефіцит часу для заняття волонтерською діяльністю поруч з академічними і особистими обов'язками.

Відсутність підтримки (22,5%). Ця перешкода, хоч і менш поширена, є значущою. Вона вказує на те, що деякі студенти можуть відчувати відсутність підтримки з боку різних структур, університету, оточення та організацій, які займаються волонтерством.

Невизначеність вимог (55%). Ця перешкода також є досить поширеною серед студентів і вказує на те, що багато з них можуть відчувати незрозумілість щодо очікуваних вимог і обов'язків, пов'язаних з волонтерською діяльністю.

Брак мотивації (27,5%). Ця перешкода є менш поширеною, але все ще значущою. Вона вказує на те, що деякі студенти можуть відчувати відсутність внутрішньої мотивації для зайняття волонтерською діяльністю, що може бути перешкодою для їхньої участі.

Рис. 2.5. Вплив сім’ї та оточення на бажання вступу у волонтерство

Отримані результати стосовно впливу оточення на заняття волонтерством дають таке розуміння:

Суттєво впливає (62%). Це говорить про те, що значна частина студентів вважає, що їхнє оточення (наприклад, друзі, родина, викладачі) суттєво впливає на їхнє рішення займатися волонтерством. Ймовірно, позитивна реакція або підтримка від цих осіб може бути стимулом для студентів у занятті волонтерською діяльністю.

Впливає, але не суттєво (28%). Ця категорія вказує на те, що для деяких студентів оточення також впливає на їхнє рішення займатися волонтерством, але цей вплив не є настільки значущим, як для інших.

Не впливає (10%). Це свідчить про те, що для невеликої кількості студентів їхнє оточення не впливає на їхнє рішення щодо зайняття волонтерською діяльністю. Це може бути пов'язане з тим, що вони вирішують про це самостійно або мають внутрішні мотиви, які не залежать від зовнішніх факторів.

Рис. 2.6. Роль університету у підтримці волонтерської діяльності студентів

Результати щодо ролі університету у підтримці волонтерської діяльності студентів наступні:

Дуже активна та підтримуюча (4 особи). Ця категорія свідчить про те, що для деяких студентів університет виступає як активний партнер і підтримує їх у волонтерських ініціативах, надаючи різноманітну допомогу та ресурси.

Середньо активна (19 осіб). Це означає, що для більшої кількості студентів університет, можливо, надає певну підтримку волонтерським ініціативам, але ця підтримка може бути менш вираженою або непостійною.

Незначна (11 осіб). Ця категорія показує, що для деяких студентів університет має лише обмежений вплив на їхню волонтерську діяльність, можливо, надаючи лише мінімальну підтримку або ресурси.

Відсутня (6 осіб). Це свідчить про те, що для невеликої кількості студентів університет не відіграє жодної ролі у підтримці їхньої волонтерської діяльності. Можливо, вони волонтерять в позауніверситетських організаціях або самостійно без втручання університету.

Рис. 2.7. Переваги волонтерської діяльності для студентів

Результати щодо переваг волонтерства наступні:

Розвиток лідерських навичок (42,5%). Це свідчить про те, що для понад чверті учасників волонтерської діяльності важливою перевагою є можливість розвивати свої лідерські якості через участь у волонтерських проектах. Це може включати керування командою, прийняття рішень та вирішення конфліктів.

Збагачення досвіду (82,5%). Це найбільш поширена перевага волонтерства, яку вказали більш як 80% учасників дослідження. Це означає, що вони вважають волонтерство важливим засобом для отримання нового досвіду та навичок у різних сферах, таких як комунікація, робота в команді, організаційні навички тощо.

Підвищення самооцінки (30%). Це свідчить про те, що для третини учасників волонтерства важливою перевагою є можливість підвищення власної самооцінки через участь у волонтерських проектах. Вони можуть відчувати себе більш цінними та корисними для спільноти через свою діяльність.

Посилення соціальних зв'язків (55%). Це також досить поширена перевага волонтерства, яку вказали понад половина учасників. Вони розглядають волонтерство як можливість розширити свої соціальні зв'язки, побудувати нові дружби та встановити корисні професійні контакти.

Рис. 2.8. Важливість волонтерства для формування особистості

Результати вказують на різноманітність у сприйнятті важливості волонтерства серед учасників:

Дуже важливо (2 особи). Ці дві особи вважають волонтерство вельми значущим для себе. Ймовірно, вони бачать в ньому потенціал для великої соціальної зміни та відчувають особисте покликання до допомоги іншим.

Середня важливість (19 осіб). Більшість учасників волонтерства оцінюють його як важливий аспект свого життя. Вони можуть бачити в ньому можливість розвитку та навчання, але не вважають його основною чи найважливішою сферою.

Незначна (8 осіб). Для цієї групи волонтерство має незначну важливість. Це може свідчити про те, що вони більш активно займаються іншими справами чи професійними аспектами свого життя і не вважають волонтерство пріоритетом.

Не важлива (6 осіб). Ці шість осіб не вважають волонтерство важливим. Це може бути пов'язано з їхніми особистими цінностями, життєвим стилем або відсутністю інтересу до соціальної діяльності.

Рис. 2.9. Причини припинення волонтерської діяльності

Результати вказують на основні причини припинення волонтерської діяльності серед учасників:

Брак часу (75%). Найпоширенішою причиною є обмежений час. Це може бути пов'язано з іншими зобов'язаннями, навчанням, роботою або особистими обставинами, які перешкоджають відводити достатньо часу на волонтерську діяльність.

Втрата інтересу/мотивації (25%). Деякі учасники припиняють волонтерську роботу через втрату цікавості або мотивації. Це може статися через рутину, невизначеність цілей або неспроможність бачити конкретні результати своєї діяльності.

Конфлікти з організаторами (10%). Деякі учасники можуть зіткнутися з конфліктами з керівниками або організаторами волонтерських заходів, що може призвести до припинення їх участі.

Відсутність задоволення (15%). Деякі учасники можуть припинити волонтерську діяльність через відсутність відчуття задоволення від своєї роботи. Це може бути пов'язано з неадекватними умовами роботи, відчуттям невдоволення результатами чи недостатньою підтримкою з боку організації.

Мотиваційна готовність до волонтерської діяльності серед студентів є складним і багатогранним явищем, яке формується під впливом ряду факторів, що відображають як індивідуальні цінності, так і соціальні контексти. Основною рушійною силою, яка спонукає молодь до волонтерства, є бажання допомагати іншим, що демонструє глибоко вкорінені альтруїстичні мотиви. Це свідчить про те, що більшість студентів мають прагнення зробити свій внесок у суспільство, відчуваючи моральне задоволення від можливості впливати на життя інших людей позитивним чином.

Проте, не менш важливими є фактори особистісного розвитку та соціального визнання. Студенти часто розглядають волонтерство як можливість для вдосконалення власних навичок і якостей, таких як лідерство, комунікація, організаційні здібності тощо. Це прагнення до саморозвитку й набуття нового досвіду вказує на важливість волонтерства як інструменту для побудови успішної кар'єри та особистісного зростання.

Соціальне визнання також грає значну роль, вказуючи на те, що студентам важливо отримувати схвалення і підтримку з боку суспільства. Цей фактор може стати сильним стимулом для тих, хто прагне бути поміченим і визнаним за свої досягнення, тим самим підвищуючи свою самооцінку та задоволення від соціальних контактів. Волонтерство створює можливості для встановлення нових соціальних зв'язків, що також приваблює студентів, які шукають нові знайомства і можливості для соціальної інтеграції.

Однак, шлях до волонтерства часто буває ускладнений низкою перешкод. Найбільш суттєвою з них є дефіцит часу, що не дивно, враховуючи напружений графік студентів, які поєднують навчання з особистими і професійними обов'язками. Крім цього, відсутність підтримки та чітких вимог також можуть знижувати мотивацію до волонтерства. Невизначеність щодо того, що очікується від волонтера, та відсутність підтримки з боку університету чи організацій можуть створювати додаткові бар'єри на шляху до активної участі.

Вплив сім'ї та оточення також відіграє важливу роль у формуванні мотиваційної готовності до волонтерства. Підтримка і схвалення з боку близьких, друзів та викладачів можуть значно посилити бажання студентів долучатися до волонтерських ініціатив. Цей соціальний вплив підкреслює важливість позитивного середовища для розвитку волонтерської активності.

Отже, мотиваційна готовність студентів до волонтерської діяльності є результатом складної взаємодії особистісних прагнень, соціального впливу та об'єктивних умов. Незважаючи на існуючі перешкоди, волонтерська діяльність залишається привабливою через можливості особистісного зростання, соціального визнання та морального задоволення, яке воно приносить. Університети та суспільство в цілому мають відігравати активну роль у підтримці волонтерських ініціатив, створюючи сприятливі умови для розвитку цієї важливої форми соціальної активності.

## 2.3. Рекомендації стосовно підвищення мотиваційної готовності до волонтерської діяльності

Підвищення мотиваційної готовності до волонтерської діяльності є важливим завданням для залучення більшої кількості студентів до цієї сфери соціальної активності. Нижче ми наведемо деякі рекомендації, які можуть допомогти у підвищенні мотивації студентів до волонтерства:

1.Забезпечення студентів інформацією про можливості та переваги волонтерської діяльності є ключовим кроком для їхнього залучення до цієї форми соціальної активності. Щоб ефективно здійснювати цю інформаційну роботу, можна використовувати різноманітні методи та засоби комунікації.

Університети можуть організовувати спеціальні заходи, присвячені волонтерству, де студентам буде представлена детальна інформація про різноманітні можливості участі у волонтерських проектах та їхні переваги.

Організація зустрічей та дискусій зі студентами, які вже мають досвід волонтерства, може бути дуже корисною. Вони можуть поділитися своїми враженнями, успіхами та викликами, що вони зустріли на своєму шляху волонтера.

Розробка брошур, листівок, плакатів та інших інформаційних матеріалів, які містять інформацію про різноманітні можливості волонтерства, його переваги та процес залучення, може допомогти студентам краще зрозуміти суть та значення волонтерської роботи.

Створення спеціальних веб-сайтів або сторінок в соціальних мережах, призначених для волонтерства, де студенти можуть знайти актуальну інформацію про можливості волонтерської діяльності та долучитися до цих проектів онлайн.

Університети можуть встановити партнерство з різними волонтерськими організаціями, які надають послуги та можливості для волонтерства. Це дозволить студентам отримати доступ до більш широкого спектру можливостей та ресурсів.

Важливо також враховувати індивідуальні інтереси та потреби студентів при поширенні інформації про волонтерство, створюючи персоналізовані підходи до комунікації та пропаганди.

Забезпечення доступу до інформації про волонтерство є першим кроком у залученні студентів до цієї діяльності, і важливо, щоб ця інформація була доступною, зрозумілою та мотивуючою для молоді [12].

2. Створення зручних умов для волонтерів є другим ключовим аспектом залучення їх у волонтерських проектах. Для досягнення цієї мети необхідно враховувати потреби та уподобання волонтерів, а також створити гнучку та комфортну атмосферу.

Надання волонтерам можливості вибирати години та дні, коли вони можуть працювати, враховуючи їхні особисті зобов'язання та розклад. Це дозволить студентам легше вписувати волонтерство у своє розпорядження та забезпечить більшу участь.

Надання волонтерам можливості обирати серед різних волонтерських проектів відповідно до їхніх інтересів та навичок. Це дозволить їм займатися тим, що їм подобається, та розвивати свої здібності у волонтерській діяльності.

Забезпечення комфортного та безпечного робочого середовища для волонтерів, включаючи належні умови для виконання роботи та доступ до необхідних ресурсів. Це може охоплювати надання зручних робочих місць, інструментів та матеріалів, необхідних для виконання завдань.

Забезпечення підтримки та наставництва для волонтерів, зокрема, надання можливостей для навчання та розвитку, консультування та підтримки в різних ситуаціях. Це допоможе волонтерам почувати себе впевнено та підтримано у своїй діяльності.

Створення можливостей для взаємодії та спілкування між волонтерами, а також формування спільноти, яка підтримує та мотивує одне одного. Це може включати організацію спільних заходів, тренінгів, регулярних зустрічей тощо.

Створення зручних умов для волонтерів сприяє покращенню їхнього досвіду та залученню більшої кількості людей до волонтерської діяльності [15].

3. Стимулювання взаємодії та соціального визнання є наступними аспектами успішної волонтерської програми. Для досягнення цієї мети важливо враховувати потреби та мотивацію волонтерів, а також створювати сприятливу атмосферу для спілкування та співпраці.

Сприяння формуванню команд та груп для спільного виконання завдань. Це може включати організацію спільних проектів, подій та заходів, які сприяють співпраці та взаємодії між волонтерами.

Активне визнання та нагородження досягнень волонтерів. Це може бути здійснено через нагороди, сертифікати, словесні подяки або відзнаки за відмінність у волонтерській діяльності.

Забезпечення підтримки та наставництва для волонтерів, включаючи консультування, навчання та підтримку в розвитку навичок та здібностей.

Створення атмосфери, де волонтери почувають себе впевнено та цінно, де вони можуть вільно спілкуватися, ділитися думками та ідеями, а також взаємодіяти з іншими членами команди.

Організація спільних заходів, зустрічей та тренінгів, що сприяють підтримці та розвитку спільності волонтерів, а також сприяють побудові сильних взаємовідносин.

Створення можливостей для відкритого спілкування та обміну думками між волонтерами та керівництвом. Забезпечення зворотного зв'язку щодо їхньої діяльності та внеску в проекти.

Стимулювання взаємодії та соціального визнання волонтерів не лише підвищує їхню мотивацію та задоволеність від діяльності, але й сприяє побудові сильної та відданої спільноти, що працює на благо громади [12;15;17;25].

4. Організація тренінгів та семінарів є наступною важливою складовою розвитку волонтерів і сприяє підвищенню їхньої ефективності та професійної підготовки.

Організація тренінгів за різними темами, такими як комунікаційні навички, лідерство, конфліктологія, робота в команді, професійний розвиток та інші. Ці тренінги спрямовані на розвиток ключових навичок, необхідних для успішної волонтерської діяльності та майбутньої кар'єри.

Важливою частиною тренінгів є можливість взаємного навчання та обміну досвідом між волонтерами. Учасники можуть ділитися своїми знаннями, досвідом та кращими практиками, що сприяє взаємному зростанню та підвищує якість волонтерської роботи.

Організація практичних вправ та симуляційних ситуацій, які допомагають волонтерам засвоїти та використовувати нові навички у реальних умовах. До прикладу:

-Рольові ігри "Сценарій волонтерства":

Мета. Навчити волонтерів виконувати свої обов'язки в реальних ситуаціях.

Інструкція. Розробіть сценарій волонтерської діяльності, в якому волонтерам буде надано різні ролі та ситуації, щоб вони могли практикувати виконання завдань та взаємодію з іншими учасниками.

-Кейс-стаді "Реальна проблема":

Мета. Допомогти волонтерам аналізувати та розв'язувати реальні проблеми, з якими вони можуть зіткнутися.

Інструкція. Представте групі волонтерів конкретний кейс або проблему, яку вони повинні розглянути та запропонувати стратегії вирішення.

-Рольові ігри "Симуляція екстрених ситуацій":

Мета. Навчити волонтерів діяти ефективно у непередбачуваних та екстрених ситуаціях.

Інструкція. Створіть симуляцію надзвичайної ситуації, такої як природний лихо, масова аварія або інша кризова ситуація, і надайте волонтерам завдання взаємодіяти та вирішувати проблеми в таких умовах.

Це дозволяє підвищити впевненість та компетентність учасників.

Запрошення експертів та практиків з різних галузей для проведення лекцій, семінарів та майстер-класів. Це дозволяє волонтерам отримати нові знання та поглибити їхнє розуміння сфери волонтерства та суміжних галузей.

Забезпечення доступу до онлайн-курсів та навчальних матеріалів, які дозволяють волонтерам самостійно підвищувати свої знання та навички в зручний для них час та темп.

Після закінчення тренінгів важливо здійснювати оцінку їх ефективності та збирати зворотний зв'язок від учасників. Це дозволяє виявити сильні та слабкі сторони тренінгів та внести відповідні корективи для покращення майбутніх заходів.

Створення ефективної програми тренінгів та розвитку навичок сприяє підвищенню мотивації волонтерів, покращенню якості їхньої роботи та досягненню позитивних результатів у волонтерській діяльності [25].

5.Сприяння самовираженню та креативності

Організуйте заняття, де волонтери можуть вивчати різноманітні види мистецтва, ремесел або інших творчих напрямків. Наприклад, малювання, рукоділля, фотографія, музикальні виступи тощо.

Створіть можливості для волонтерів брати участь у проектах, де вони можуть виявити свою креативність. Наприклад, дизайн рекламних матеріалів, організація тематичних заходів або створення мистецьких інсталяцій.

Запропонуйте волонтерам можливість пропонувати власні ідеї та ініціативи щодо волонтерських проектів або подій. Підтримуйте їх у втіленні цих ідей та наданні ресурсів для реалізації.

Організовуйте зустрічі, де волонтери можуть обмінюватися своїми творчими ідеями, досвідом та навичками. Це створить сприятливу атмосферу для взаємного навчання та натхнення.

6.Залучення ресурсів університету та місцевих громад для підтримки волонтерських ініціатив та проєктів студентів.

Залучіться до роботи студентських організацій та клубів, що сприяють волонтерській діяльності, наприклад ,у місті Івано-Франківськ є чудова організація – Мальтійська служба допомоги, КАРІТАС та інші. Підтримка цих організацій дозволить студентам отримати доступ до ресурсів та можливостей для реалізації своїх ідей.

Залучіть фінансову підтримку від університету або місцевих організацій для фінансування волонтерських проектів та заходів студентів. Це може включати гранти на реалізацію проектів або фінансування певних видів діяльності.

Встановіть контакти з місцевими органами влади, школами, лікарнями та іншими установами для спільної реалізації волонтерських проектів. Це дозволить студентам здійснювати значний вплив на своє оточення та отримувати підтримку для своїх ініціатив [17].

7.Створення системи менторства є важливим кроком у підвищенні мотивації волонтерів та їх успішному включенні в діяльність організації.

Оберіть досвідчених волонтерів або працівників організації, які мають бажання та здібності для надання підтримки новачкам. Проведіть для них навчальні семінари чи тренінги з питань менторства та комунікації.

Забезпечте можливість новим волонтерам отримувати консультації та поради від свого ментора. Це дозволить їм вирішувати труднощі, які виникають під час волонтерської діяльності, та збільшить їхню впевненість.

Організовуйте спільні заходи та зустрічі для менторів і волонтерів, де вони можуть обмінюватися досвідом та взаємно підтримувати один одного.

8.Поширення успішних волонтерських історій та прикладів є ефективним способом мотивації для потенційних волонтерів та підтримки для тих, хто вже включений у волонтерську діяльність.

Знімайте відеоісторії про успішні волонтерські проекти та їх вплив на спільноту. Розміщуйте ці матеріали на соціальних медіа та веб-сайті організації.

Співпрацюйте з редакціями студентських газет та журналів для публікації статей про волонтерські досягнення та історії успіху.

Проводьте презентації та виставки, де волонтери можуть розповісти про свої досягнення та поділитися досвідом з іншими студентами та членами спільноти.

Використовуйте соціальні медіа та онлайн-платформи для публікації коротких історій успіху, фото- та відеоматеріалів про волонтерські заходи та досягнення [1;6;13;14;16].

Загальний підхід до підвищення мотивації має бути цільовим та адаптованим до конкретних потреб та інтересів студентів, з врахуванням їхніх індивідуальних особливостей та контексту волонтерської діяльності.

# ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У розділі "Емпіричне дослідження мотивації студентів у волонтерстві" нашою головною метою було визначити ключові чинники, які впливають на мотиваційну готовність студентів у здійсненні волонтерської діяльності. Для досягнення цього ми скористалися методикою "Мотиваційний профіль особистості", розробленою Шейлою Річі та Пітером Мартіном, а також авторським опитувальником.

Проведений аналіз дозволив виявити різноманітні мотиваційні фактори, які визначають інтерес студентів до волонтерства. Згідно з отриманими результатами, ми виявили, що для більшості студентів характерний високий інтерес до фізичних умов роботи та значення структурованості та взаємовідносин свідчать про важливість комфорту та спілкування для студентів у контексті волонтерської діяльності.

Дослідження також підтвердило, що соціальні контакти та визнання грають ключову роль у мотиваційній готовності студентів, що прагнуть відчувати підтримку та взаємодію зі спільнотою. Ці аспекти є критичними для стимулювання участі у волонтерських ініціативах серед молоді.

Проведене дослідження за допомогою авторської анкети надає важливі уявлення про мотиваційну готовність, перешкоди та впливові фактори, що впливають на участь студентів у волонтерській діяльності. Основним мотивом є бажання допомагати іншим, що свідчить про альтруїстичні прагнення молоді. Також значущими є фактори особистісного розвитку та соціального визнання, які спонукають студентів до самовдосконалення і отримання нового досвіду. Соціальне визнання стимулює студентів через потребу в підтримці і схваленні. Однак, дефіцит часу, відсутність підтримки та невизначеність вимог можуть стати перешкодами на шляху до волонтерства. Вплив сім'ї та оточення також відіграє важливу роль, підкреслюючи важливість позитивного середовища. Університети та суспільство повинні активно підтримувати волонтерські ініціативи, створюючи сприятливі умови для розвитку цієї важливої соціальної активності.Узагальнюючи, волонтерська діяльність залишається важливою частиною студентського життя, яка сприяє не лише соціальному внеску в громаду, але й особистісному розвитку та підготовці до майбутньої кар'єри. Для подальшого розвитку цієї сфери важливо звернути увагу на управління часом, підтримку з боку університетських структур, а також надання стимулів для активної участі. Особлива увага до виявлення потреб студентів та створення умов для їх задоволення є ключовими для успішної мобілізації молодих людей у волонтерській справі.

# ВИСНОВКИ

По-перше, теоретичний аналіз показав, що волонтерська діяльність є складним феноменом, який базується на безкорисливому наданні допомоги та підтримки, і має глибокі корені в соціальній психології, етиці та суспільних науках. З кожним роком зацікавленість дослідників у волонтерській діяльності зростає, і її вивчають з різних наукових підходів, таких як психологія, соціологія, педагогіка і т. д. Особлива увага приділяється мотивації волонтерів, оскільки цей аспект відіграє ключову роль у привертанні і утриманні учасників у волонтерських програмах.

Волонтерська діяльність часто розглядається з погляду просоціальної та альтруїстичної поведінки. Прояв просоціальної поведінки може бути обумовлений моральним обов'язком або моральним співчуттям. Люди з моральним обов'язком допомагають іншим з морального задоволення та підвищення моральної самооцінки, тоді як особи з моральним співчуттям виявляють альтруїзм через емпатію та співпереживання.

З іншого боку, еволюційні теорії, такі як теорія соціального обміну, вказують на те, що люди можуть надавати допомогу з егоїстичних мотивів, очікуючи вигоди від цього. Це може включати почуття задоволення від допомоги, підвищення соціального статусу та зміцнення почуття власної гідності.

По-друге, аналіз емпіричного дослідження вказує на різноманітність факторів мотиваційної готовності, що підштовхують студентів до участі в волонтерській діяльності. Під час аналізу провідних мотивів, які підштовхують молодь до волонтерства, було виявлено кілька ключових аспектів.

Першим із них є важливість фізичних умов роботи, що займає перше місце серед студентів, що беруть участь у волонтерських заходах. Вони підкреслюють значення комфортних умов для ефективного виконання завдань. Другий аспект — це потреба в структуруванні. Високий рівень цього мотиву свідчить про бажання студентів мати чітку організацію та планування під час залучення до волонтерської діяльності, що допомагає їм бути більш продуктивними та орієнтованими на результат. Третім ключовим аспектом є значення соціальних контактів та взаємодії. Для студентів важливо не лише виконувати волонтерські завдання, а й спілкуватися з іншими людьми, що сприяє формуванню позитивного соціального досвіду та підтримує мотивацію до участі в програмах волонтерства. Четвертим аспектом є взаємовідносини, які також виявилися важливими для студентів. Високий рівень цього мотиву підтверджує значення спілкування та взаємодії у волонтерській діяльності, що сприяє формуванню сильних та довготривалих зв'язків у волонтерському середовищі. П'ятий аспект — це визнання за волонтерську роботу. Для багатьох студентів отримання визнання за їхні зусилля є важливим стимулом для участі в волонтерських програмах. У підсумку, ці аспекти мотивації волонтерства демонструють різноманітність та складність внутрішніх мотиваційних факторів серед студентів.

У результаті дослідження факторів, що впливають на вступ у волонтерську діяльність серед студентів за допомогою авторської анкети, виділено декілька ключових мотиваційних чинників. Мотиваційна готовність до волонтерської діяльності серед студентів формується під впливом кількох ключових факторів. Основним стимулом є бажання допомагати іншим, що відображає альтруїстичні мотиви студентів. Важливу роль також відіграють особистісний розвиток і прагнення до соціального визнання. Студенти бачать у волонтерстві можливість вдосконалення навичок, отримання нового досвіду та підвищення самооцінки. Соціальне визнання та підтримка оточення також сприяють залученню до волонтерства.

Проте існують і перешкоди, такі як дефіцит часу, відсутність підтримки та невизначеність вимог. Ці фактори можуть знижувати мотиваційну готовність студентів. Важливим є вплив сім'ї та оточення, які можуть суттєво підтримати або, навпаки, знизити мотиваційну готовність до волонтерської діяльності.

Отже, мотиваційна готовність студентів до волонтерської діяльності залежить від взаємодії особистісних прагнень, соціального впливу та об'єктивних умов. Університети та суспільство мають активно підтримувати волонтерські ініціативи, створюючи сприятливі умови для розвитку цієї важливої форми соціальної активності.

По-третє, підвищення мотиваційної готовності до волонтерської діяльності є важливим завданням для залучення більшої кількості студентів до цієї сфери соціальної активності. Для цього можна використовувати різноманітні заходи, такі як інформаційна робота, створення зручних умов для волонтерів, стимулювання взаємодії та соціального визнання, тренінги та розвиток навичок, підтримку від університету та місцевих громад, менторство та підтримка, а також поширення позитивного досвіду через різні канали комунікації.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балашов Е. «Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів», Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка», Вип. 24, с. 12-16, 2013.
2. Безпалько О., Заверинко Н., Звєра І., та Лях Т., «Волонтерство: порадник для організатора волонтерського руху», К.: ВГЦ «Волонтер», 2001. 176 с.
3. Вайнілович Н. А. Чинники мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. 2012. № 2 (14). С. 35–41.
4. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник для студ. психол. і педагог. Спеціальностей.К.: Центр учбової літератури, 2007. 968 с
5. Вашкович В. В. Посібник волонтера. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. 88 с.
6. Гірченко О., Перетятько В. «Дослідження компоненту духовності в структурі ціннісних орієнтацій волонтерів», Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія «Психологічні науки», Вип. 126, с. 43-46, 2015.
7. Демида С., Носок М., «Мотивація студентів до волонтерської діяльності», Збірник наукових праць вісник ЛДУ БЖД, №13, с. 169-174, 2016.
8. Максименко С.Д. Загальна психологія: підруч. для студентів вищ. навч. закл. К.: Форум. 2000. 543с.
9. Занюк С. Теоретичні та практичні аспекти формування мотивації досягнення.Науковий вісн. ВДУ. Луцьк, 1998. № 9. С. 55–59.
10. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій: Навч. посібник для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ. Луцьк: Ред.-вид. відд. Волин. держ. ун-ту їм. Лесі Українки, 1997. 180с.
11. Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. Психологічні особливості волонтерської діяльності у сучасній Україні: мотиваційний аспект. Науковий вісник МНУ ім. ВО Сухомлинського. Психологічні науки. 2015, 2(15), c. 40-46.
12. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2013. 512 с.
13. Канюк С.С. Психологія мотивації: Навчальний посібник. К.: Либідь, 2002 С. 238-248.
14. Климчук В.О. Феномени розвитку внутрішньої мотивації. Соціальна психологія. 2008. №6 (32). С. 70-77.
15. Коломієць Л., «Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності», Психологічний часопис : збірник наукових праць, № 5 (9), Вип. 9, с. 79-90, 2017.
16. Крапівіна Г., «Світовий волонтерський рух: стан і статус», Вісник економічної науки України, № 1, с. 73-76, 2012.
17. Кривенко Ю. В. Благодійна та волонтерська діяльність: спільне та відмінне. Молодий вчений. 2016. № 12.1 (40), грудень. С. 594–597.
18. Литвиненко І., «Роль волонтерства у професіоналізації особистості студентів-психологів в умовах ВНЗ», Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія «Психологічні науки», Том 2, Випуск 10 (91), с. 191-195, 2013.
19. Лях Т. «Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп», дис. канд. наук, К., 2009. 304 с.
20. Лях Т. Л. Види мотивації до волонтерської діяльності. Вісник Запорізького національного університету. 2011. № 2(15). С. 37–41. С. 37.
21. Матвієнко Л., Алексейченко К., «Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісномотивацій аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення)», Ринок праці та зайнятості населення, № 1, с. 50-59, 2016.
22. Матійчик А. В. Волонтерська діяльність як детермінанта розвитку громадянського суспільства. Науково-теоретичний журнал «Грані». 2016. Т. 19. № 8. С. 100–107. С. 103.
23. Проценко О. Волонтерські практики в умовах вимушеної міграції в сучасній Україні: чинники та наслідки актуалізації / Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна МОН України. Харків, 2021. 243 с. С. 136.
24. Фарисей В. А. Волонтерський рух як форма взаємодії влади і громадянського суспільства під час війни в Україні : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» : спец. 052 «Політологія» / В. А. Фарисей ; ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв, 2023. 87 с.
25. Ящук І., та Сівак Н., «Залучення молоді до волонтерської діяльності: методичний посібник», Хмельницький: ХГПА, 2012. 136 с.
26. C. Reuter, О. Heger, & V. Pipek, Combining Real and Virtual Volunteers through Social Media. In Proceedings of the Information Systems for Crisis Response and Management (ISCRAM), p. 1-10, 2013.
27. Crall, A., Kosmala, M. Volunteer recruitment and retention in online citizen science projects using marketing strategies: lessons from Season Spotter. Journal of Science Communication. 2017. P 132
28. F. Silva, Т. Proença, & М. Ferreira, Volunteers’ perspective on online volunteering - a qualitative approach International Review on Public and Nonprofit Marketing, Vol. 15, Issue 4, p. 531-552, 2018.
29. Govekar, P., Govekar, M. Volunteer recruiting, retention and development. Idea Digital. How to determine the target audience. URL https://ideadigital.agency/blog/yak-viznachiti-tsilovu-auditoriyu/.
30. J. Cox, Е. Oh, В. Simmons, G. Graham, А. Greenhill, С. Lintott, К. Masters, & J. Woodcock, Doing good online: The changing relationships between motivations, activity, and retention among online volunteers. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 47(5), р. 1031-1056, 2018
31. J. Wilson, Volunteerism research: a review essay, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 41(2), р. 176-212, 2012.
32. K. Ackermann, & А. Manatschal, Online volunteering as a means to overcome unequal participation? The profiles of online and offline volunteers compared. New Media and Society, р. 1-20, 2018. doi:10.1177/1461444818775698.
33. K. Jaskyte, Exploring potential for information technology innovation in nonprofit organizations. Journal of Technology in Human Services, Vol. 30(2), р. 118-127, 2012.
34. M. Okun, & A. Schultz, Age and motives for volunteering: Тesting hypotheses derived from socioemotional selectivity theory, Psychology and Aging, Jun., Vol. 18 (2), р. 231-239, 2003.
35. T. Janoski, М. Musick, & J. Wilson, Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering. Sociological Forum, Vol. 13(2), р. 495-519, 1998.

# ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

**Вивчення мотиваційного профілю особистості**   
(Ш. Річі та П. Мартін)

**ТЕСТ**

Уважно прочитайте кожне твердження. Оцініть у балах його значущість, розподіливши 11 балів між чотирма запропонованими у кожному пункті варіантами завершення пропозиції. Для оцінки кожного з варіантів (а, б , в, г )у рамках наведених тверджень використовуйте всі 11 балів. Впишіть свої оцінки безпосередньо до таблиці відповідей, у якій номери горизонтальних рядків відповідають номерам тверджень. Знайдіть у кожному рядку буквене позначення варіанта та поставте поруч його оцінку. Слідкуйте, щоб усі 11 балів було розподілено.

На запитання слід відповідати швидко, не роздумуючи довго.

**1. Я вважаю, що міг би зробити великий внесок на такій роботі, де…**

а) хороша заробітна плата та інші види винагород;

б) є можливість встановити хороші взаємини з колегами по работе;

в) міг би впливати прийняття рішень і демонструвати свої переваги як працівника;

г) маю можливість вдосконалюватися і зростати як особистість.

**2. Я не хотів би працювати там, де…**

а) немає чітких вказівок, що від мене вимагається;

б) практично відсутній зворотний зв'язок та оцінка ефективності моєї роботи;

в) те, чим я займаюся, виглядає малокорисним і малоцінним;

г) погані умови роботи, занадто шумно або брудно.

**3. Для мене важливо, щоб моя робота…**

а) була пов'язана зі значною різноманітністю та змінами;

б) давала мені можливість працювати з широким колом людей;

в) забезпечувала мені чіткі вказівки, щоб я знав, що від мене вимагається;

**4. Я вважаю, що не був би дуже зацікавлений роботою, яка...**

а) забезпечувала б мені мало контактів з іншими людьми;

б) навряд чи була б помічена іншими людьми;

в) не мала б конкретних обрисів, тож я не був би впевнений, що від мене вимагається;

г) була б пов'язана з певним обсягом рутинних операцій.

**5. Робота мені подобається, якщо…**

а) я чітко уявляю, що від мене вимагається;

б) у мене зручне робоче місце і мене мало відволікають;

в) у мене хороші винагороди та заробітна плата;

г) дозволяє мені вдосконалювати свої професійні якості.

**6. Вважаю, що мені сподобалося б, якщо…**

а) були б хороші умови роботи, і був би тиск на мене;

б) у мене був би дуже хороший оклад;

в) робота насправді була б корисна і приносила мені задоволення;

г) мої досягнення та робота оцінювалися б гідно.

**7. Я не вважаю, що робота повинна…**

а) бути слабо структурованою, тож незрозуміло, що ж слід робити;

б) надавати надто мало можливостей добре пізнати інших людей;

в) бути малозначущою і малокорисною для суспільства або нецікавою для виконання;

**8. Робота, яка приносить задоволення…**

а) пов'язана зі значною різноманітністю, змінами та стимуляцією ентузіазму;

б) дає можливість удосконалювати свої професійні якості та розвиватися як особистість;

в) є корисною та значущою для суспільства;

г) дозволяє мені бути креативним ( виявляти творчий підхід) та експериментувати з новими ідеями.

**9. Важливо, щоб робота…**

а) визнавалася та цінувалася організацією, в якій я працюю;

б) давала б можливості для персонального зростання та вдосконалення;

в) була пов'язана з великою різноманітністю та змінами;

г) дозволяла б працівнику впливати на інших.

**10. Я не вважаю, що робота приноситиме задоволення, якщо…**

а) у процесі її виконання мало можливостей здійснювати контакти з різними людьми;

б) оклад та винагорода не дуже хороші;

в) я не можу встановлювати та підтримувати добрі відносини з колегами по роботі;

г) у мене дуже мало самостійності чи можливостей для прояву гнучкості.

**11. Найкращою є така робота, яка...**

а) забезпечує хороші робочі умови;

б) дає чіткі інструкції та роз'яснення щодо змісту роботи;

в) передбачає виконання цікавих та корисних завдань;

г) дозволяє отримати визнання особистих досягнень та якості роботи.

**12. Мабуть, я не працюватиму добре, якщо…**

а) є мало можливостей ставити перед собою цілі і досягати їх;

б) я не маю можливості вдосконалювати свої особисті якості;

в) важка робота не отримує визнання та відповідної винагороди;

г) на робочому місці запорошено, брудно чи галасливо.

**13. При визначенні службових обов'язків важливо…**

а) дати людям можливість краще пізнати одне одного;

б) надати працівникові можливість ставити цілі та досягати їх;

в) забезпечити умови для прояву працівниками творчого початку;

г) забезпечити комфортність та чистоту місця роботи.

**14. Мабуть, я не захочу працювати там, де…**

а) у мене буде мало самостійності та можливостей для вдосконалення своєї особистості;

б) не заохочуються дослідження та прояви наукової цікавості;

в) дуже мало контактів з широким колом людей;

г) відсутні гідні надбавки та додаткові пільги.

**15. Я був би задоволений, якщо…**

а) була б можливість впливати на прийняття рішень іншими працівниками;

б) робота надавала б широку різноманітність і зміни;

в) мої досягнення були б оцінені іншими людьми;

г) я точно знав би, що від мене вимагається і як я маю це виконувати.

**16. Робота менше задовольняла б мене, якщо...**

а) не дозволяла б ставити і досягати складних цілей;

б) чітко не знав би правил і процедур виконання роботи;

в) рівень оплати моєї праці не відповідав би рівню складності виконуваної роботи;

г) я практично не міг би впливати на прийняті рішення та на те, що роблять інші.

**17. Я вважаю, що посаду має надавати...**

а) чіткі посадові інструкції та вказівки на те, що від мене вимагається;

б) можливість краще дізнатися своїх колег по роботі;

в) можливості виконувати складні виробничі завдання, що вимагають напруги всіх сил;

г) різноманітність, зміни та заохочення.

**18. Робота приносила б менше задоволення, якщо…**

а) не допускала можливості хоча б невеликого творчого внеску;

б) здійснювалася б ізольовано, тобто я мав би працювати на самоті;

в) був відсутній сприятливий внутрішній клімат, в якому я міг би професійно зростати;

**19. Я хотів би працювати там, де…**

а) інші люди визнають і цінують виконувану мною роботу;

б) у мене буде можливість впливати на те, що роблять інші;

в) є гідна система надбавок та додаткових пільг;

г) можна висувати та апробувати нові ідеї та проявляти креативність .

**20. Навряд чи я захотів би працювати там, де…**

а) не існує різноманітності чи змін у роботі;

б) у мене буде мало можливостей впливати на прийняті рішення;

в) заробітна плата не надто висока;

г) умови роботи недостатньо хороші.

**21. Я вважаю, що робота, що приносить задоволення, повинна передбачати...**

а) наявність чітких вказівок, щоб працівники знали, що від них вимагається;

б) можливість виявляти креативність (творчий підхід);

в) можливість зустрічатися з цікавими людьми;

г) почуття задоволення і справді цікаві завдання.

**22. Робота не приноситиме задоволення, якщо…**

а) передбачені незначні надбавки та додаткові пільги;

б) умови роботи некомфортні або в приміщенні дуже галасливо;

в) не буде можливості порівнювати свою роботу з роботою інших;

г) не заохочуються дослідження, творчий підхід та нові ідеї.

**23. Я вважаю важливим, щоб робота забезпечувала мені…**

а) безліч контактів із широким колом цікавих людей;

б) можливість встановлення та досягнення цілей;

в) можливість впливати на прийняття рішень;

г) високий рівень заробітної плати.

**24. Я не думаю, що мені подобалася б робота, якщо...**

а) умови роботи некомфортні, на робочому місці брудно чи галасливо;

б) мало шансів проводити інших людей;

в) мало можливостей для досягнення поставленої мети;

г) я не міг би проявляти креативність (творчість) і пропонувати нові ідеї.

**25. У процесі організації роботи важливо...**

а) забезпечити чистоту та комфортність робочого місця;

б) створити умови для прояву самостійності;

в) передбачити можливість різноманітності та змін;

г) забезпечити широкі можливості контактів з іншими людьми.

**26. Швидше за все, я не захотів би працювати там, де...**

а) умови роботи некомфортні, тобто шумно, брудно тощо;

б) мало можливостей здійснювати контакти з іншими людьми;

в) робота не є цікавою чи корисною;

г) робота рутинна та завдання рідко змінюються.

**27. Робота приносить задоволення, мабуть, коли…**

а) люди визнають і цінують добре виконану роботу;

б) існують широкі можливості для маневру та прояви гнучкості;

в) можна ставити перед собою складні та сміливі цілі;

г) існує можливість краще впізнати своїх колег.

**28. Мені б не сподобалася робота, яка...**

а) не була б корисною і не приносила почуття задоволення;

б) не містила б у собі стимулу до змін;

в) не дозволяла б мені встановлювати дружні відносини з іншими;

г) була б неконкретною і не ставила б складних завдань.

**29. Я виявив би прагнення працювати там, де…**

а) робота цікава і корисна;

б) люди можуть встановлювати тривалі дружні взаємини;

в) мене оточували б цікаві люди;

г) міг би впливати прийняття рішень.

**30. Я не вважаю, що робота повинна...**

а) передбачати, щоб людина більшу частину часу працювала поодинці;

б) давати мало шансів на визнання особистих досягнень працівника;

в) перешкоджати встановленню взаємовідносин з колегами;

г) складатися в основному з рутинних обов'язків.

**31. Добре спланована робота обов'язково…**

а) передбачає достатній набір пільг та безліч надбавок;

б) має чіткі рекомендації щодо виконання та посадові обов'язки;

в) передбачає можливість ставити цілі та досягати їх;

г) стимулює та заохочує висування нових ідей.

**32. Я вважав би, що робота не приносить задоволення, якщо...**

а) не міг би виконувати складну перспективну роботу;

б) було б мало можливостей для прояву креативності ; \

в) допускалася лише мала частка самостійності;

г) сама суть роботи не була б корисною або потрібною.

**33. Найважливішими характеристиками посади є:**

а) можливість для творчого підходу та оригінального нестандартного мислення;

б) важливі обов'язки, виконання яких приносить задоволення;

в) можливість встановлювати хороші взаємини з колегами;

г) наявність значних цілей, яких покликаний досягти працівник.

**Бланк відповідей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | а | б | в | г |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  |  |
| 21 |  |  |  |  |
| 22 |  |  |  |  |
| 23 |  |  |  |  |
| 24 |  |  |  |  |
| 25 |  |  |  |  |
| 26 |  |  |  |  |
| 27 |  |  |  |  |
| 28 |  |  |  |  |
| 29 |  |  |  |  |
| 30 |  |  |  |  |
| 31 |  |  |  |  |
| 32 |  |  |  |  |
| 33 |  |  |  |  |

**ДОДАТОК Б**

**Опитувальник "Психологічні особливості мотиваційної готовності до волонтерської діяльності студентської молоді":**

1. Вік: а) 18-20 б) 21-23 в) 24-26 г) 27 і більше
2. Стать: а) Чоловік б) Жінка в) Інше (вказати)
3. Який рівень освіти ви здобуваєте? а) Бакалавр б) Магістр в) Аспірант г) Інше (вказати)
4. Чи брали ви коли-небудь участь у волонтерських заходах або програмах раніше? а) Так б) Ні
5. Які фактори або мотиви спонукали вас приєднатися до волонтерської діяльності? (Оберіть всі, що відповідають) а) Бажання допомагати іншим б) Розвиток особистості та навичок в) Суспільне визнання та вдячність г) Задоволення від спілкування та соціальних контактів д) Інше (вказати)
6. Що, на вашу думку, є найбільшою перешкою для студентів у волонтерській діяльності? (Оберіть один або декілька варіантів) а) Недостатній час б) Відсутність підтримки з боку університету чи оточуючих в) Невизначеність вимог та очікувань щодо волонтерства г) Брак мотивації д) Інше (вказати)
7. Чи впливає ваша сімейна або соціальна обстановка на вашу бажану участь у волонтерській діяльності? а) Так, суттєво б) Так, але не дуже суттєво в) Ні, не впливає
8. Як ви оцінюєте роль університету у підтримці волонтерської діяльності студентів? а) Дуже активна та підтримуюча б) Середньо активна в) Незначна г) Відсутня
9. Які б ви виділили переваги волонтерської діяльності для студентів? (Оберіть всі, що відповідають) а) Розвиток лідерських навичок б) Збагачення досвіду та знань в) Підвищення самооцінки та самосвідомості г) Посилення соціальних зв'язків та мережі контактів д) Інше (вказати)
10. На скільки важливою ви вважаєте волонтерську діяльність для формування особистості та кар'єри молоді? а) Дуже важливою б) Середньо важливою в) Незначною г) Не важливою
11. Які б ви виділили основні причини, чому студенти можуть припинити волонтерську діяльність? а) Брак часу через навчання та роботу б) Втрата інтересу або мотивації в) Конфлікти з організаторами або іншими волонтерами г) Неотримання відчуття задоволення від діяльності д) Інше (вказати)
12. Які б ви пропонували заходи або програми для підвищення мотивації студентів до волонтерської діяльності?

Дякую за участь у дослідженні! Ваші відповіді є дуже цінними для нашої роботи.