

**Міністерство освіти та науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

ВПЛИВ ВОЛОНТЕРСТВА НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ МОЛОДІ

**Дипломна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:
студентка 6 курсу, групи 603
спеціальності 053 Психологія

Зелінська Вікторія Володимирівна

Керівник: к.псих.н., асистент
Гайсонюк Наталія Артемівна

Рецензент: к.псих.н., доцент
Чаплак Ян Васильович

Рецензент: к.псих.н., доцент
Тимофієва Марина Пилипівна

До захисту допущено:
Протокол засідання кафедри № ____
від „__” _____ 20__ р.
зав. кафедри _____ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2022

Вступ

Волонтерський рух для молоді дає можливість навчатися та самореалізовуватися через надання допомоги як окремій людині, так і суспільству в цілому. Враховуючи складну ситуацію в політичній, економічній та соціальній сферах, реформування пенсійної системи, запровадження технологічного підходу до теорії та практики соціальної роботи тощо, багато науковців і практиків України звернули свою професійну увагу на волонтерство як важливу засоби самореалізації молоді.

Наявні наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених дають змогу ознайомитися з основними концептуальними підходами до організації волонтерського руху в Україні, з окремими теоретичними аспектами цієї проблеми, з практичним досвідом організації волонтерських шкіл, проведення тренінгів, реалізації волонтерської діяльності. програми в різних регіонах, а конкретні форми волонтерської роботи апробовані на практиці. Водночас уже накопичений досвід психології, педагогіки, соціальної педагогіки та соціальної роботи завдяки науковим працям О. Безпалько, Р. Вайнола, І. Зверєвої, А. Капської, О. Карпенко, Н. Комарової, і Т. Лях має велике значення. , Л. Міщик, О. Стецькова, С. Толстоухова, О. Яременко та ін. [2; 3; 4; 6; 8; 10; 11].

Тема самореалізації стала об'єктом пильної наукової уваги лише в останній третині ХХ століття [1]. Мабуть, це пов'язано з тим, що проблема самореалізації особистості набула гострої актуальності лише з досягненням сучасного рівня розвитку цивілізації: «Виникнення концепції самореалізації пов'язане з прискоренням суспільного розвитку, прискоренням соціальних перетворень у всіх сферах життя суспільства. Це призвело до зміни траєкторій життєвого шляху індивіда. Щоб бути успішно інтегрованим в життя суспільства, індивід повинен постійно робити вибір в області освіти, професійної діяльності, міжособистісних відносин, форм дозвілля, ведення здорового способу життя і т.д. [21].

Проблемою самореалізації особистості займалися такі відомі *зарубіжні дослідники*, як К. Юнг, Е. Еріксон, Е. Фромм, С. Бюлер, Р. Ассаджіолі, К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс, Ж. Олпорт, Р. Мей, У. Франкл, Е. Шостром, К. Гроф,

У нашій роботі ми хотіли розкрити, як волонтерство впливає на самореалізації молоді.

Об'єкт дослідження – особистісна самореалізація особистості.

Предмет дослідження – взаємозв'язок волонтерської діяльності та особистісної самореалізації.

Гіпотеза – волонтерські мотиви є ресурсом для самореалізації.

Завдання:

1. Дослідити особливості особистісної самореалізації у людей, що займаються волонтерською діяльністю.
2. Проаналізувати літературу з питань особистісної самореалізації.
3. Емпірично дослідити рівень особистісної самореалізації у молоді.
4. Визначити взаємозв'язки між волонтерством та особистісною самореалізацією.

Наукова новизна полягає в розширенні уявлень про мотиви волонтерської діяльності на прикладі молоді.

Розділ I Особливості самореалізації у людей, що займаються волонтерською діяльністю

1.1 Теоретичні основи самореалізації особистості

Самореалізація особистості - це прагнення індивіда найбільш ефективно використовувати об'єктивні умови (інститути) соціалізації і свої індивідуальні здібності і можливості для досягнення намічених стратегічних цілей [1, с. 127].

Витоки проблеми самореалізації особистості можна знайти в ідеї всебічного розвитку особистості, яка набула особливого значення в гуманізмі епохи Відродження, німецької класичної філософії і марксизмі, в некласичній філософії: "філософії життя", екзистенціалізмі і персоналізмі. Особливо плідними, в тому числі і для філософії, є дослідження самореалізації в зарубіжній гуманістичної психології (1950-1960), серед яких найбільш відомими є концепції А. Маслоу, К. Роджерса, Е. Фромма та ін. У своїх роботах самореалізація, часто ототожнюється з самоактуалізацією, трактується як природна потреба. Феномен самореалізації має міждисциплінарний характер і детально розглядається в наукових працях філософії, психології, соціології, педагогіки. Аналіз літературних джерел демонструє найрізноманітніші підходи дослідників до визначення цього явища [37, с. 206]. самореалізація особистості соціальна соціокультурна

У сучасній соціологічній науці можна виділити дві основні парадигми формування особистості:

- макросоціологічний (соціологічний реалізм), об'єктами вивчення якого є суспільство, його соціальна структура та соціальні інститути;
- мікросоціологічний (соціологічний номіналізм), що концентрує свою увагу на індивідуумі, індивідуумі, людині [52, с. 264].

Цікавий погляд Гегеля на проблему вивчення самореалізації особистості. Самореалізацію дослідник розглядав як головну, загальну потребу особистості. Оскільки всі інші потреби пов'язані з усвідомленням зовнішнього і

внутрішнього світу як своєрідного об'єкта, в якому відбувається пізнання власної сутності. Гегель визначив самореалізацію як суто особистісну внутрішню мету, до реалізації якої прагне кожна людина, і якщо вона виконується, то отримує задоволення, реалізуючи при цьому деякі вищі цілі іншого порядку. Слід зазначити, що самореалізацію дослідник розумів досить абстрактно, як реалізацію духу, ідеї [7, с. 156].

Найбільшу популярність в науковому співтоваристві концепція самоактуалізації отримала після публікації праць А. Маслоу. У своїй основній роботі дослідник, взявши за основу ідеї К. Гольдштейна про самоактуалізацію як потребу, розробив ієрархічну піраміду основних потреб людини, які, на його думку, є мотиваційною сферою особистості. На вершині піраміди А. Маслоу помістив потребу в самоактуалізації, яку він характеризує як всебічне і повноцінне вираження талантів, здібностей і можливостей особистості. А. Маслоу вважав, що більшість людей відрізняються один від одного ієрархічним рівнем потреб на даному етапі. Таким чином, в інтерпретації А. Маслоу самоактуалізація має на увазі бути спонукальною силою і основою для формування інтегральних характеристик особистості. Самоактуалізація при цьому, на думку автора, є потребою, процесом і результатом людського існування [40, с. 308].

Значний внесок в розуміння природи самоактуалізації і самореалізації особистості вніс К. Роджерс. Він вважав, що людство, взагалі, безумовно, наділене природним бажанням рухатися завжди вперед, в напрямку незалежності і соціальної відповідальності, в напрямку творчості і зрілості. У К. Роджерса є гіпотеза, згідно з якою поведінка індивіда стимулюється і регулюється системоутворюючим мотивом, який він називає тенденцією до актуалізації. Суб'єкт керується процесом свого зростання, в якому до реалізації призводить його власний особистісний потенціал. Ця конструктивна біологічна орієнтація є спільною для всього живого. Головний посил теорії К. Роджерса

полягає в тому, що спрямованість самоактуалізації - це процес реалізації потенціалу людини з метою стати повноцінно функціонуючою особистістю, причому протягом усього життя. Автор виділив такі властивості, які повною мірою характеризують функціонуючу особистість - життя в сьогоденні, відкритість до досвіду, повна реалізація кожного моменту життя, довіра до своєї, внутрішня мотивація, довіра власним здібностям у прийнятті рішень. У своєму прагненні до самореалізації індивід живе життям, наповненим змістом, пошуком і хвилюванням. У розумінні К. Роджерса індивідуальні переживання і сприйняття представляють власну реальність людини, які складають основу його особистих дій. У зв'язку з цим К. Роджерс вважав, що індивід може розвиватися, прагнучи до самоактуалізації, виключно самостійно, ніхто не може сприяти йому в цьому напрямку. Але дуже важливими в даному випадку є ті обставини і умови, в яких відбувається становлення людини як особистості. У концепції К. Роджерса прагнення і тяжіння до самоактуалізації визнаються вродженими якостями людини [7, с. 209].

Самореалізація особистості активізується по відношенню до тих рис, властивостей і якостей людини, які раціонально і морально прийнятні і підтримуються суспільством. При цьому людина - це те, що він зробить сам, наскільки він себе відчує. Самореалізація є атрибутом самого людського існування. Отже, суспільний лад, історичні обставини, природно-екологічні умови, соціальне середовище і навіть випадок визначають прояв людської діяльності. Однак людина може реалізувати своє «Я», адже він здатний усвідомити свою цінність, піднятися над обставинами, мати плани і цілі діяльності, враховувати реальну ситуацію і довгострокові наслідки. Критерій самореалізації, який входить в систему оцінки психічної діяльності кожної людини, відображає задоволеність суспільства індивідом і задоволеність індивіда соціальними умовами. Отже, ефективність самореалізації буде залежати не тільки від реальних зовнішніх умов, але і від того, як людина

розуміє і оцінює їх по відношенню до себе. Це розуміння та оцінка обумовлені знаннями та практичним досвідом, особистими характеристиками та соціальними навичками.

Самореалізація особистості відіграє вирішальну роль у всьому життєвому шляху індивіда, фактично визначаючи його. Передумови самореалізації закладені в самій природі людини і існують як схильності, які з розвитком людини, з формуванням його особистісних властивостей стають основою здатності до самореалізації. Образ світу також змінюється протягом усього життя людини. Вона повинна стати більш повною і адекватною. Однак умовою успішної самореалізації є динамічна функціональна єдність, де образ світу і образ «Я» врівноважуються через адекватне розуміння свого місця в світі і використання адекватних соціальних навичок. При певних порушеннях цієї рівноваги людині доводиться шукати умовно-компенсаторні шляхи вирішення завдань самореалізації за типом психологічного захисту [7, с. 210].

Різниця в особистісних особливостях людини не дозволяє створити єдину модель самореалізації особистості в суспільстві, оскільки методи і типи самореалізації відрізняються у кожної окремої людини. Однак, якою б якістю не володіла особистість, в ході самореалізації вона вибудовує свій проект, визначає цілі і завдання, прагне знайти шляхи самореалізації. У цьому сенсі людина є не що інше, як свій проект самого себе. Людина існує лише стільки, скільки усвідомлює себе. Реалізація людиною «проекту самого себе» - це процес, який може здійснюватися на різних часових етапах його життя. Наприклад, дослідження вченого над проблемами, які ще не знайшли свого рішення, можуть тривати протягом усього його свідомого життя і в підсумку не привести до бажаних результатів. Особливо гостро ця проблема стоїть в медицині. В іншому випадку спортсмен, який бере участь в міжнародних змаганнях, ставить перед собою завдання завоювати золоту медаль, побивши світовий рекорд. У тому випадку, коли він успішно справляється із завданням,

спортсмен стає всевітньо відомим, повністю розкриває власний потенціал. І тут можна говорити про самореалізацію саме на цьому етапі. Звичайно, результати самореалізації спортсмена можуть вплинути на все його подальше життя, але цей етап життя в певний період добігає кінця, людина, змушена покинути спорт, стикається з проблемою самореалізації на іншому етапі свого життя.

Тому можна вважати, що самореалізацію людини слід розглядати як процес, який охоплює весь його життєвий шлях, так як особистість неповна, вона повинна реалізувати себе, це велике завдання, поставлене перед людиною. Людина створює себе протягом усього свого людського життя. Іншими словами, самореалізація особистості можлива тільки в особистісному зростанні. Така потреба сприяє пошуку свого індивідуального шляху, реалізації себе в суспільстві в процесі життя, придбання сенсу свого існування на основі особистих цінностей. Людина не повинна задовольнятися лише миттєвим успіхом, адже часто, досягнувши певного результату, люди перестають працювати над собою, втрачаючи навіть те, що раніше ними було досягнуто.

На основі соціальних практик можна позначити самореалізацію в професійній або громадській діяльності, в сім'ї, в підвищенні освітнього рівня, в підтримці здорового способу життя, в освоєнні нових форм дозвілля. За критерієм швидкості потоку можна виділити традиційну самореалізацію, відповідну «нормативному» графіку подій життєвого циклу. За критерієм самовизначення / нав'язування самореалізації траєкторією самореалізації може бути вибір індивіда або нав'язаний йому засобами масової інформації (наприклад, самореалізація через престижне споживання в широкому сенсі). Траєкторія, по якій відбувається самореалізація конкретної людини, залежить як від макросоціальних факторів життєдіяльності суспільства, так і від його індивідуальних особливостей. Найбільшою мірою траєкторія самореалізації визначається життєвим вибором людини, який робиться в реальному

соціальному середовищі, яка характеризується певними можливостями і обмеженнями [30, с. 208].

Ще однією основою класифікації факторів, що впливають на самореалізацію особистості, є характер цього впливу, в залежності від того, які чинники, що сприяють і перешкоджають самореалізації особистості, виділяються [2; 10 і т.д.]. При цьому фактори, що перешкоджають самореалізації, розглядаються як бар'єри для самореалізації.

Соціальні (зовнішні) бар'єри самореалізації детально розглянуті в роботах Карен Хорні. «Згідно з її точкою зору, під впливом культурних і соціальних умов існування людини його бажання роздвоюються і направляються в протилежні сторони. Як правило, люди змушені вибирати між бажаннями, які тягнуть їх в протилежні сторони. В результаті цього фактора, між бажаннями і обов'язками, між власними переконаннями і думкою інших людей, між уявленнями про цінності і здатності особистості слідувати їм може виникнути глибокий внутрішній конфлікт. Інтенсивність таких конфліктів багато в чому визначається ... цивілізацією, в якій живе людина. ... Вона може підкорятися очікуванням громади або бути дисидентським індивідуалістом, бути комунікабельним або жити як відлюдник "[23]. Одним з факторів, що впливають на ступінь напруженості таких соціально обумовлених бар'єрів самореалізації, на думку, є нестійкість суспільства, соціальних умов життя людини: «Психіка людини не здатна швидко адаптуватися до мінливих зовнішніх умов середовища, внаслідок чого виникають протиріччя між потребами індивіда і можливостями їх задоволення в існуючій культурі» [23].

Про те, що незадоволення потреб нижчого рівня перешкоджає прояву потреби в самоактуалізації, говорив і А. Маслоу: «рух до самоактуалізації не може початися до тих пір, поки індивід не звільниться від домінування нижчих потреб, таких як потреба в безпеці або повазі» [22]. Таким чином, бар'єром для самореалізації індивіда можуть бути такі умови його життя, при яких його

основні потреби не можуть бути задоволені або їх задоволення вимагає надзвичайно великих тимчасових і енергетичних витрат.

Серед *психологічних (внутрішніх) бар'єрів* для самореалізації особистості низька самооцінка [10], пасивна і неадекватна життєва позиція [2], різного роду страхи [14] і т.д. Багато авторів [6; 21 і т.д.] розглядають жорсткість як негнучкість, неготовність і нездатність реагувати на зміни, викликані зміною макросоціальних умов, як один з важливих психологічних бар'єрів самореалізації: «чим вище жорсткість, тим більше блокуються канали доступу до зовнішнього середовища, Чим більше ігноруються можливості самореалізації, які відкриваються у взаємодії людини з навколишнім середовищем, тим більша ймовірність появи поведінкових та інших стереотипів в неадекватних для них умовах" [6]. Всі ці внутрішні фактори пов'язані з психологічною адаптацією, психічним здоров'ям людини.

А. Маслоу також вказував на те, що процес самоактуалізації може бути обмежений різними зовнішніми і внутрішніми факторами, до яких він відносив [22]:

1. Негативний вплив минулого досвіду і випливають з них звичок, які закривають особистість в непродуктивній поведінці;
2. Соціальні впливи і груповий тиск, який часто діє всупереч смакам і судженням особистості;
3. Внутрішні захисні сили, які відривають особистість від себе.

Таким чином, на особливості самореалізації особистості впливає величезна кількість зовнішніх і внутрішніх факторів, які сприяють і перешкоджають самореалізації. Загальна закономірність полягає в тому, що в кожній людині від природи існує потужний внутрішній потенціал, особливості реалізації якого протягом життєвого шляху залежать від зовнішніх впливів. Вплив соціальних факторів визначає, які з властивих природі можливостей людини будуть розвиватися і реалізовуватися, а які ні. Те, в якій мірі буде

розвиватися перше, залежить також від внутрішніх факторів, умов зовнішнього середовища і їх взаємодії один з одним.

Такі висновки мають велике практичне значення. З них випливає, що для максимального саморозвитку особистості необхідно створити оптимальні умови для саморозвитку, усунути бар'єри для саморозвитку.

Багато авторів [8, 13 та ін.] розглядають самореалізацію особистості як складну функціональну систему, складне психологічне утворення, що забезпечує сталість прагнень і специфіку самовираження особистості в різних сферах життя і складається з наступних підсистем (компонентів структури самореалізації):

1. *Установчо-цільова підсистема (задано-цільова складова)*, в якій інтегруються конкретні цілі, установки, наміри і загальна програма інструментально-смислового забезпечення, і реалізація того чи іншого ставлення в конкретних умовах поведінки і діяльності.

2. *Інструментально-стильова підсистема (сукупність інструментально-стильових характеристик)* представлена динамічними, емоційними та нормативними характеристиками. Основна роль цієї підсистеми пов'язана із забезпеченням регулюючої та енергетичної функції саморегуляції. Ця група характеристик обумовлена в основному природними передумовами, залежить від особливостей темпераменту і властивостей нервової системи.

3. *Мотиваційно-семантична підсистема (сукупність мотиваційно-семантичних характеристик)* - включає когнітивну, мотиваційну і прогностичну складові. У ньому здійснюється відбір і пріоритет певних значень, відносин і мотивів. Ця група характеристик найбільш залежить від соціального середовища, оточення, умов діяльності, навчання і виховання, є більш рухливою і мінливою.

Таким чином, можна сказати, що самореалізація як системне психологічне утворення містить мотивуючу підсистему, яка регулює підсистему і змістову

підсистему. Іншими словами, для повного аналізу самореалізації особистості необхідно розглядати це явище з трьох сторін: з боку мотивації, регуляції і конкретного змісту діяльності, в якій здійснюється самореалізація особистості.

Виходячи з цього, механізм самореалізації передбачає *участь імпульсів до діяльності певного змісту і подальшу саморегуляцію цієї діяльності*.

Розглянемо механізм самореалізації в цих аспектах. *Змістова сторона*- це напрямок діяльності, діяльності, в якому здійснюється самореалізація. Вибір цього напрямку здійснюється індивідом, як відзначають багато авторів [6; 20 і т. Д.], на основі самовизначення за допомогою рефлексії, самоаналізу. Результатом самовизначення є особистий вибір напрямку самореалізації.

У своєму максимальному вираженні особистий вибір - це життєвий вибір, коли людина стає суб'єктом своєї життєдіяльності і починає самостійно будувати свою долю, на відміну від «пливе за течією». Як правило, життєвий вибір робиться тільки тоді, коли особистість досягає певної стадії розвитку: «Люди в зрілому віці набувають рис суб'єкта життя, який характеризується все зростаючим ступенем і розширенням простору «володінь», привласнень (інтеріоризація в термінах Л.С. Виготського). Спочатку дитина в ході соціалізації освоює свої дії, даючи їм потрібний напрямок, потім - ситуації, потім - відносини, і через їх регуляцію все більше зростає можливість організації життя як цілісного процесу" [21].

Саморегуляція діяльності в процесі самореалізації, мабуть, не відрізняється від саморегуляції інших видів діяльності і залежить від сили мотивів, особливостей вольової сфери особистості і т.д. Можливо, існують певні особливості саморегуляції діяльності в процесі самореалізації, пов'язані з підвищеним емоційним залученням особистості в процес самореалізації, що відзначаються деякими авторами [16; 22 і т.д.]. Однак тема особливостей саморегуляції в процесі самореалізації в літературі не висвітлюється. Потрібні додаткові дослідження.

Існує думка, що виникнення потреб в самореалізації *супроводжує кризи розвитку особистості* і обумовлено цими кризами [18; 19 і т.д.]. Така думка не суперечить прийнятій у вітчизняній психології концепції розвитку, згідно з якою «на певних етапах життєвого шляху збагачення особистості і її прогресивний розвиток відбувається за рахунок формування новоутворень різного рівня. На кожному етапі розвитку людина переживає життєві кризи. Для індивіда важливо, щоб у міру проходження певних стадій відтворювалися і закріплювалися відповідні новоутворення, що призводять до руйнування однієї соціальної ситуації розвитку і викликають виникнення іншої, адекватної новому психологічному вигляду особистості. новоутворення призводять до постановки нових завдань, які відкривають можливості для нового життєвого вибору особистості, для нових кроків самореалізації" [19].

Кризи розвитку особистості, що ведуть при успішному результаті до розвитку потреби в самореалізації, суб'єктивно виражаються такими емоційними проявами, як відчуття стійкого невезіння, невдачі; хвороблива занудство справ і досягнень, узагальнена неприємна втома як провідний досвід; відсутність вираженого і повного задоволення від досягнутого успіху, безрадісність довгоочікуваних подій або досягнень [18]. Наявність зрілої, але незадоволеної потреби в самореалізації супроводжується відчуттям дискомфорту, відчуттям важкості життя; підвищена самокритичність, почуття незадоволеності собою; почуття образи, безпорадності, нікчемності, непотрібності; відчуття порожнечі і нудьги; тривожність, невміння приймати рішення; агресія, пригніченість, почуття неповноцінності; почуття руху в неправильному напрямку, розуміння необхідності зміни уявлення про життя, світ, себе; нагальна потреба бачити нові можливості у своєму житті [20].

Послідовне проходження трьох етапів призводить до успішного результату кризи [18]:

1. Усвідомлення кризи;

2. Самоідентифікація (рефлексія, самопізнання, самовизначення на новому рівні);
3. Переорієнтація (знаходження, відкриття для себе нової орієнтовної основи сприйняття і оцінки навколишньої дійсності і напрямків самореалізації в ній).

Однак, на жаль, не у всіх випадках кризи розвитку особистості закінчуються переходами на новий етап розвитку. У багатьох випадках замість того, щоб пройти ці стадії, людина вважає за краще продовжувати вести невідповідний для себе спосіб життя, несумісний з власними внутрішніми прагненнями, «ховати голову в пісок», втекти від реальності за допомогою різних форм адиктивної поведінки і т. Д.

У таких випадках людині часто потрібна психологічна допомога. А. Маслоу описує вісім кроків (способів) самоактуалізації особистості, доступних кожному [16]:

1. Самоактуалізація означає повний, живий і самовідданий досвід з повною концентрацією уваги і зануренням.
2. Необхідно уявляти собі життя як процес постійного вибору. У кожен момент є вибір: підвищення або відступ. Або рух до ще більшого захисту, безпеки, страху, або вибір просування і зростання. Самоактуалізація означає вибір з цих можливостей для зростання.
3. Саме слово «самоактуалізація» має на увазі наявність Я, яке може бути актуалізовано. Необхідно прислухатися до голосу імпульсу, надати можливість цьому Я проявитися.
4. Звернутися до себе, вимагаючи відповіді, - значить взяти на себе відповідальність. Це величезний крок до самоактуалізації. Всякий раз, коли людина бере на себе відповідальність, вона самореалізується.
5. Для того щоб висловити чесну думку, людина повинна бути іншим, незалежним від оточуючих, повинен бути нонконформістом. Особистість

повинна бути готова до незалежної від оточуючих позиції. Бути сміливим, не боятися - ще один прояв самоактуалізації.

6. Самоактуалізація - це не тільки кінцевий стан, а й процес актуалізації своїх можливостей. Самоактуалізація - це не обов'язково робити щось незвичайне; Це може бути, наприклад, проходження складного періоду підготовки до реалізації своїх здібностей.

7. Вищі переживання - це моменти самоактуалізації.

8. Знайти себе, розкрити, що ти є, що для тебе добре, а що погано, яка мета твого життя – все це вимагає викриття власної психопатології. Для цього потрібно визначити свої захисні сили і потім знайти в собі сміливість їх подолати. Таким чином, самореалізація як системне психологічне утворення містить кілька підсистем, які представляють собою сукупність мотивів самореалізації в напрямку певного змісту і подальшої саморегуляції діяльності суб'єкта самореалізації. Самореалізація реалізується як над прозора (неадаптивна) діяльність тільки тоді, коли вона досягає певного рівня розвитку особистості (індивідуальності). Вибір напрямку самореалізації здійснюється на основі самопізнання і самовизначення суб'єкта. Імпульси до самореалізації виникають у людини в процесі проходження через кризи розвитку його особистості за умови успішного результату цих криз.

Оскільки самореалізація - це функція, перш за все, індивідуальності людини, існують яскраво виражені індивідуальні відмінності в самореалізації. А в зв'язку з тим, що самореалізація особистості є складним системним утворенням, індивідуальні відмінності в самореалізації проявляються буквально у всіх її підсистемах. Крім того, самореалізація особистості має не тільки якісні, але і кількісні виміри, а окремі варіації також стосуються кількісного аспекту самореалізації.

Для кількісного вимірювання рівнів самореалізації використовуються критерії самореалізації. У сучасній науковій літературі думки різних авторів

щодо критеріїв самореалізації сходяться [2; 12; 20; 21 та ін.]. Відповідно до загальноприйнятої точки зору, до критеріїв самореалізації відносяться:

1. *Задоволеність (суб'єктивний критерій):*

1. Задоволеність індивіда собою, своїми досягненнями, життєдіяльністю в цілому (але задоволеність, яка не досягає максимального рівня, тому що деяка незадоволеність сприяє подальшій самореалізації);

2. Задоволеність суспільства індивідом і результатами його діяльності в суспільстві.

2. *Продуктивність (об'єктивний критерій):*

1. Продуктивність (корисність) самореалізації для самої особистості;

2. Корисність для суспільства продуктів самореалізації особистості.

Оскільки самореалізація особистості - це "процес її перетворення з суб'єктивно-психологічної в зовні об'єктивну форму буття" [18] і результати самореалізації втілюються в змінах зовнішнього світу, продуктивність відображає, наскільки корисні ці зміни. Благо самореалізації для суспільства полягає в тому, що самореалізація сприяє формуванню соціально схвалюваних зразків особистісного успіху, які можуть служити прикладом для наслідування наступним поколінням, служить стабілізації суспільства, збільшенню його «соціального капіталу». Завдяки самореалізації відбувається особистісний ріст і розвиток особистості, вона формує психологічно здорову, добре адаптовану особистість, і в цьому її користь для особистості [21]. У свою чергу, задоволення відображає відчуття істини свого життя, того, що людина знайшла свій шлях і рухається в правильному напрямку.

Залежно від того, наскільки успішною є самореалізація особистості, якого рівня особистісного зростання досягла людина, за *критерієм розвитку функції самореалізації особистості* виділяють наступні **типи самореалізації особистості**[4]:

1. *Низький рівень* - особистість характеризується відсутністю бажання виявити і розкрити свої можливості і здібності; байдужість до себе; слабкі предметні знання і навички; здатність реалізовувати ті свої особистісні якості, які яскраво виражені, не проявляючи вольових зусиль реалізувати себе в діяльності; прагнення отримати схвалення як з боку дорослих, так і з боку однолітків; схильність діяти тільки під чужим керівництвом.

2. *Середній рівень* - потреби і мотиви виявлення і розкриття своїх можливостей і здібностей носять ситуативний характер і залежать від позитивної (негативної) оцінки проявлених (не проявляються) можливостей і здібностей або значущості індивідуальних. Володіння предметними знаннями і навичками на репродуктивному рівні; Людина здатна реалізувати ті свої якості, які яскраво виражені, не проявляючи вольових зусиль реалізувати себе в діяльності.

3. *Високий рівень* - характеризується усвідомленим прагненням виявити і розкрити свої можливості і здібності; здатність усвідомлювати себе і свої знання в різних ситуаціях; самостійність у діях і вчинках; вміння ставити цілі і проявляти вольове зусилля в її досягненні; свідомо проявляти здатність до рефлексії, але не доводячи її до саморегуляції своєї діяльності.

4. *Вищий рівень* характеризується стійким прагненням виявити і розкрити істотні сили і можливості; знання відрізняються глибиною, цілісністю, отриманням їх систематично; прояв волі і наполегливості в досягненні поставлених цілей і завдань; активність, реалізація своїх здібностей і можливостей в нестандартних ситуаціях; почуття задоволення від реалізації своїх сутнісних повноважень; здатність адекватно міркувати над собою та іншими, досягаючи рівня саморегуляції; вільні і незалежні у виборі види діяльності для реалізації своїх можливостей. Результати особистісних змін в діяльності відрізняються оригінальністю і унікальністю.

На закінчення слід ще раз підкреслити, що феномен самореалізації особистості на сучасному етапі розвитку науки до кінця не вивчений і знаходиться на стадії розвитку. Потрібні подальші поглиблені теоретичні та емпіричні дослідження даної теми.

1.2 Молодь як суб'єкт самореалізації

Самореалізація особистості - один із перспективних тематичних напрямів розвитку сучасного соціально-гуманітарного знання. Багатоаспектна вивчення цієї проблеми передбачає постановку безлічі різних дослідницьких питань, ключовим з яких, на наш погляд, є питання про специфіку самореалізації особистості на різних вікових етапах життя людини. При вирішенні цього питання як суб'єкт самореалізації може розглядатися як конкретна особистість, а й окрема вікова група. Останнє означає, що на певному етапі життєвого шляху сукупність осіб одного віку характеризуватиметься деякими вихідними загальними та типовими для них особливостями самореалізації особистості. У цьому плані проявляється вікова обумовленість специфіки самоздійснення особистості. У зв'язку з цим абстрактно-типовий суб'єкт самореалізації – молодь – виділяється нами як певне узагальнення, що виходить із даної (вікової) основи.

Звертаючись до характеристики молоді як особливої вікової групи, слід зазначити, що молодь є предметом наукового аналізу багатьох соціально-гуманітарних наук: поняття «молодь» входить у категоріальний апарат і має специфіку розгляду в соціології, психології, педагогіці, демографії, політиці, праві, історії, ювенології. У соціології вивчаються молодь як вікова та щодо самостійна соціально-демографічна група та її соціальні проблеми, які можна розділити на дві групи: специфічно молодіжні соціальні проблеми (визначення сутності молоді як суспільної групи, особливостей її соціального становища (статусу), ролі та місця у соціальній структурі суспільства, встановлення

критеріїв її вікових кордонів, вивчення особливостей свідомості (потреб, інтересів, цінностей) та способів діяльності молодого покоління, дослідження специфіки процесу соціалізації молодих людей, їх соціально-професійної орієнтації та адаптації у групі, аналіз соціальних аспектів діяльності неформальних молодіжних об'єднань та рухів та ін.) та загальносоціологічні проблеми, що стосуються цієї вікової категорії (проблеми освіти, сім'ї, шлюбу; особливості виховання молодого покоління; розвиток соціальної та політичної активності молоді, її роль та місце у структурах влади; специфіка соціальних протиріч та конфліктів та ін.)

На думку, для операціоналізації поняття молоді доцільно проаналізувати визначення її сутності, які у зарубіжних і вітчизняних соціологічних дослідженнях з молодіжної проблематики.

У цьому слід зазначити, що у процесі становлення соціології молоді широко використовувалися як загальносоціологічні теорії, трансформовані з урахуванням специфіки об'єкта дослідження, і приватні концепції. У результаті на даний час у вітчизняній та зарубіжній соціології сформувався ряд теоретико-методологічних підходів до вивчення молодіжної проблематики, в рамках яких пропонуються та обґрунтовуються різні визначення цього терміну. З певною часткою умовності, властивою будь-якій класифікації, виділимо такі напрями у соціологічному вивченні молоді, як структурно-функціональний, ризикологічне, культурологічний (культурно-гуманістичне), психоаналітичний, ювенологічний, та розглянемо специфіку розуміння сутності молоді їхніми представниками.

До послідовників структурно-функціонального підходу, активно застосовували цю методологію розробки проблем молоді, ставляться соціологи Еге. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс, Ш. Эйзенштадт та інших. Вони розглядали молодь як «соціальну конструкцію», систему соціальних позицій, що передбачає набуття індивідом деякого соціального статусу та виконання

ним певної соціальної ролі. Після класиками соціологи 50-60-х гг. Д. Г. Холл, Т. Джефферсон, Д. Кларк, Л. Тейлор, А. Макроббі, Д. Гарбср, П. Гідрой та ін. розуміли юність як час, коли молоді люди різними способами, що залежать від їхнього суспільного становища, статі та етнічної приналежності, намагаються домовитися зі старшим поколінням про своє місце в суспільстві, в якому панує та представляє більшість культура дорослих. У рамках цього підходу під молодістю розуміється процес переходу до дорослого стану та набуття статусу дорослого. Так, Г. Шельскі зазначає, що молодь є перехідним щаблем від дітей до дорослих, а М. Ейбрамс звертає увагу на молодіжне споживання як процес переходу з дитинства в доросле життя, при цьому, не проводячи тендерних, соціальних, національних відмінностей у змісті молодіжної культури [30, с. 182]. З позиції структурно-функціонального підходу закінчення школи, вихід ринку праці, відхід з дому, придбання власного житла, створення сім'ї визначаються як набір значних статусних позицій та соціальних ролей, характеризуючих як специфіку вікового статусу молоді, а й різницю між групами молоді.

Значний внесок у розвиток традицій структурно-функціонального аналізу молоді зробили російські соціологи С. Бикова, В. Васильєв, Ю. Волков, С. Гур'янов, С. Григор'єв, В. Журавльов, Є. Каткульський, Л. Коган, А. Колесников, Е. Аеванов, В. Лісовський, А. Маршак, В. Мансуров, В. Мордкович, Б. Павлов, В. Родіонов, Л. Рубіна, М. Руткевич, Б. Ручкін, І. Слепенков, Н. Слепцов, В. Староверов, В. Шубкін та ін. товариства.

У цілому нині структурно-функціональне напрям вивчення молоді поєднує концепції, у яких молодь сприймається як група, яка набуває певний соціальний статус і виконує певну соціальну роль. Ризикологічний підхід до дослідження молодіжної проблематики є основою концептуалізації молодості як періоду невизначеності. Слід звернути увагу, що спочатку представники цього напрямку пов'язували природу невизначеності молодості з біологічним

процесом дорослішання, який, зрештою, призводить до досягнення стабільності та визначеності дорослого життя, незалежно від соціального походження особистості (Л. Джонсон). Проте з 90-х років XX століття дедалі більше дослідників схиляється до визнання соціальної природи невизначеності як сутнісної характеристики молодості. З таких позицій дорослішання молоді розглядається як перехід із стану невизначеності біологічної в нову невизначеність - соціальну (К. Уолас, У. Нейгел).

У концепціях молоді, які розробляються послідовниками даного підходу, основне значення має поняття ризику, а сама молодь розуміється одночасно як жертва суспільства і як загроза йому (К. Роберте, Е. Ферлонг, Ф. Картмел, К. Еванс, Л. Махачек, С. А.). Ковачова, Л. Чізолм). До ризикологічного спрямування досліджень молоді можна віднести теорії, в яких молодь сприймається як андерклас (Р. Макдональд, Г. Вільямсон). Тут предметом вивчення стає така поведінка молодих людей, яка характеризується асоціальністю та діями, що загрожують суспільству (С. Робінсон, Н. Грегсон). Цей підхід лежить і в основі концепції соціального виключення молоді (Дж. Байнер, Б. Коле).

1.3 Організаційна структура волонтерської діяльності

Існує чотири різних види волонтерства:

- 1. Взаємодопомога або самодопомога. Люди здійснюють волонтерську діяльність, щоб допомогти іншим членам власної соціальної групи або спільноти.
- 2. Благодійність або служіння на благо інших. Первинним бенефіціаром є не член групи, членом якої є волонтер, а третя особа.
- 3. Участь і самоврядування. Роль окремих осіб у процесі управління варіюється від представництва в державних дорадчих органах до участі в проектах місцевого розвитку.

4. Освіта або пропаганда будь-яких питань, що стосуються певних груп суспільства.

Оскільки волонтерську діяльність відрізняє гуманістичний зміст, емоційно-чуттєвий і ціннісно-мотиваційний аспекти, до основних принципів волонтерства можна віднести наступні:

- кожен має право стати волонтером і припинити свої обов'язки в разі потреби;
- Волонтерська робота створює можливості для набуття людьми нових знань і навичок, повноцінного розвитку творчих здібностей і впевненості в собі;
- Волонтерство доповнює, але не замінює, відповідальні дії інших секторів і зусилля оплачуваних працівників;
- Волонтери не є «дешевою робочою силою», їх участь в проектах визначається власним добровільним бажанням і особистою мотивацією [3].

Волонтерство прагне досягти двох важливих результатів: допомагає створити стабільне і згуртоване суспільство; доповнює послуги, що надаються державою (і бізнесом), коли ці послуги є збитковими, але необхідними для суспільства.

Таким чином, феноменом волонтерської діяльності є свобода від соціального, економічного та політичного примусу і безкорислива спрямованість на вирішення проблем громади. При цьому волонтерську роботу не можна вважати повністю альтруїстичною. Основними функціями волонтерської роботи є: участь у становленні та розвитку громадянського суспільства, переклад соціальних цінностей і традицій; громадянська соціалізація особистості; інтеграція суспільства через об'єднання громадян, створення соціального капіталу; співпраця зусиль щодо захисту прав та інтересів фізичних осіб; самоуправління і колективне вирішення проблем

громади на основі соціальних інновацій; підтримка вразливих груп населення, їх соціальна адаптація; вільне самовираження і соціальна творчість людей.

Одним із засобів формування соціальної відповідальності є включення учня в волонтерську (волонтерську) діяльність. Волонтерство ґрунтується на ідеях самовідданого служіння гуманним ідеалам людства і не переслідує цілей отримання прибутку, отримання оплати або кар'єрного росту; Його основна мета - отримання повного задоволення своїх особистих і соціальних потреб шляхом допомоги іншим людям. Участь молоді у волонтерській діяльності – це можливість побачити результати власної праці: посмішку вихованця дитячого будинку після благодійного свята, висаджені дерева в парку, подяку людей за те, що привели в порядок могили безіменних учасників війни тощо, що дає глибоке моральне задоволення. Волонтерська діяльність формує в людині звичку, потребу в діяльності, яка приносить творчі плоди, що дають незаперечний результат. Закріпившись, така потреба в майбутній професійній діяльності зорієнтує сучасну молодь (вихованців, студентів) на досягнення поставлених цілей, на доведення розпочатої справи до бажаного результату.

Таким чином, волонтерську діяльність доцільно розглядати як інноваційний засіб формування соціальної активності молоді. Включення студентів у волонтерство сприяє розвитку лідерських якостей, необхідних як у житті, так і в професійній діяльності: вміння залучати людей до бізнесу, цікавити людей, організовувати людей, організовувати себе, отримувати підтримку державних і комерційних структур і т.д. У процесі участі в волонтерських акціях студенти поповнюють свій професійний досвід, розширюють кругозір, підвищують культурний рівень, розвивають соціальний інтелект, творчі здібності та ін.

1.4 Роль волонтерських мотивів

Унаслідок поширення волонтерського руху на теренах України, підвищення його суспільної значущості та результативності для об'єктів волонтерського супроводу феномен волонтерства став предметом цілеспрямованої уваги вчених та змістом дискусійного обговорення провідних соціальних інститутів. У психологічній площині, зокрема, розробляються такі аспекти проблеми волонтерської діяльності студентської молоді: вивчення сутності й складових волонтерства (О. Безпалько, Н. Заверинко, І. Зверєва, Т. Лях [1] та ін.), його психологічної структури (Е. Балашов [2]), мотиваційно-ціннісних ресурсів волонтерської діяльності (К. Алексейченко [3], Л. Коломієць [4], Л. Матвієнко [3] та ін.); трактування волонтерства з точки зору суб'єктивних диспозицій, людського потенціалу, життєвого шляху й соціальних контекстів (J. Wilson [5]); виділення гендерних особливостей реалізованих форм волонтерської діяльності (J. Wilson [5], [6]), ролі освіти як предиктора результативності волонтерства (T. Janoski, M. Musick, J. Wilson [6]). У сучасних вітчизняних і зарубіжних дослідженнях розкриваються деякі аспекти дієвості Інтернет-простору для підвищення ефективності освіти, зокрема волонтерської діяльності студентської молоді та важливості впровадження засобів інформаційнокомунікаційних технології з метою налагодження веб-комунікації, онлайн-підтримки суб'єктів волонтерської допомоги, а саме: сучасні тенденції розвитку інформаційного суспільства (В. Биков, О. Спірін, О. Пінчук [7]); визначення мотивації до Інтернетволонтерства (F. Silva, T. Proença, M. Ferreira [8]); уточнення мотиваційних тенденцій онлайн-волонтерства та їх динаміки на різних етапах волонтерського процесу (J. Cox, E. Oh, B. Simmons, G. Graham, A. Greenhill, C. Lintott, K. Masters, J. Woodcock [9]); з'ясування потенціалу мережі Інтернет та веб-комунікації для об'єднання реальних і віртуальних волонтерів через соціальні медіа (C. Reuter,

О. Heger, V. Pírek [10]); використання інноваційних інформаційних технологій у діяльності громадських волонтерських організацій (К. Jaskyte [11]).

Термін «волонтер» – у перекладі з англійської мови, означає «доброволець». Волонтерами спочатку називали тих людей, що добровільно та виключно із свого бажання поступали на воєнну службу в деяких європейських країнах (наприклад, у Франції, Іспанії). Зараз від цього громіздкого визначення залишилося тільки слово «добровільно». У науковій літературі волонтер – це людина, яка добровільно, не переслідуючи корисливих цілей, займається діяльністю на користь суспільства, не отримуючи за це грошової винагороди. «Волонтер – це стан душі», вважає С. Толстоухова – директор Українського Державного ЦСССМ [7]. За належністю до певної організаційної структури волонтерів поділяють на дві умовних групи:

- ті, які працюють при різноманітних соціальних службах;
- волонтери громадських організацій.

Слід зауважити, якщо представники першої групи переважно самоідентифікують себе з поняттям „волонтери”, то представники другої, зазвичай, не називають себе волонтерами – вони проводять соціальну роботу відповідно до обов’язків членів громадських організацій. Сьогодні феномен волонтерства трактують як форму громадянської участі в суспільно корисних справах, спосіб колективної взаємодії й ефективний механізм вирішення актуальних соціально-педагогічних проблем. Загалом, волонтерську роботу трактують як різновид добродійної діяльності індивідів або груп, що здійснюється на основі загальних цілей, спрямованих на вирішення соціальних проблем, заради добробуту й благополуччя як окремих громадян, так і суспільства загалом [7]. Волонтерський рух – це рух із надання безкорисливої допомоги тим, хто її потребує.

Отже, волонтерську роботу може виконувати кожна людина, незалежно від культурних й етнічних особливостей, релігії, віку, статі, фізичного та

матеріального становища, що має високий рівень відповідальності, прагне вільно використовувати час, особистісні ресурси заради інших людей, не очікуючи винагороди. Волонтери є найефективнішим людським ресурсом у соціальній роботі в громаді. В Україні волонтерський рух серед молоді набув масового характеру у різних сферах суспільного життя, зокрема, в області освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення тощо. Особливість волонтерського руху в Україні полягає в тому, що найчисельнішою групою волонтерів, які працюють у соціальній сфері, є учнівська та студентська молодь, а діяльність, яку вони здійснюють, має, переважно, соціальний характер. Волонтерська робота молодіжних груп спрямована, як правило на найболючіші проблеми, що існують в українському суспільстві

Чимало чинників впливає на ефективність волонтерської роботи студентів. Важливим фактором для підвищення оптимізації роботи волонтера є мотивація. Одна з найвідоміших моделей мотивації належить А. Маслоу [3], який розкрив ієрархію індивідуальних мотивів у своїй гуманістичній теорії: Отже, згідно з ієрархією мотивів, волонтеру можна запропонувати відповідну роботу:

– задоволення фізичних потреб (приготування їжі; пошив та роздача одягу; робота на свіжому повітрі, пов'язана з проведенням різноманітних спортивних заходів; робота у притулку, центрі денного перебування, літньому таборі тощо);

– задоволення потреби у безпеці (розповсюдження екологічно чистих продуктів харчування; робота у колективі з метою розширення кола спілкування; робота спільно з правозахисними організаціями; робота для підвищення професіоналізму, що дозволить закріпити позиції на основному місці роботи; отримання знань, умінь, навичок, які допоможуть працевлаштуватися тощо);

– задоволення соціальних потреб (організація та участь у різноманітних соціальних заходах; адміністративна робота; менеджерська робота; робота у групі з представниками обох статей тощо); – задоволення потреби у почутті гордощів та престижу (представлення інтересів організації; керівництво групою; отримання престижної посади тощо);

– самореалізація (розробка власного соціального проекту; творча робота з ненормованим графіком; викладацька/тренерська робота тощо) [4]. Найбільш адекватною для пояснення мотивів волонтерів є теорія «альтруїзму-егоїзму», запропонована західними дослідниками А. Омото та М. Снайдер, які об'єднали їх у дві групи. До першої належать мотиви, які ґрунтуються на почутті морального та релігійного обов'язку, на бажанні допомагати іншим. Другу групу складають мотиви, засновані на егоцентризмі, коли люди займаються волонтерством з метою отримання вигоди або ж якоїсь користі для себе. Наприклад, у молодих людей особливо вираженим є мотив набуття нових знань, умінь та навичок, адже часто для них волонтерство — прямий шлях до майбутньої професійної діяльності [1].

Найчастіше використовуваним для вивчення провідних мотивів волонтерів є функціональний підхід, який стверджує ідею виконання кожним мотивом певної функції. Масштабне дослідження Е. Дж. Кларі (E.G. Clary) і колег [22] дозволило виділити такі шість мотивів добровольчості:

- можливість транслювати та реалізовувати свої гуманістичні, альтруїстичні цінності у волонтерській активності;
- можливість набути нових навичок, навчитися чогось нового;
- самовдосконалення, можливість зростати та розвиватися психологічно; • збільшення шансів отримання цікавої роботи за допомогою волонтерства;
- соціальний мотив (підтримання та зміцнення соціальних зв'язків);

- захисний мотив (втеча від негативних переживань, вирішення власних емоційних проблем за допомогою добровольчості).

Численні роботи показують, що добровольча активність позитивно корелює із рівнем задоволеності життям. Так, П.А. Тойтс та Л.М. Х'юїт (P.A. Thoits та L.N. Hewitt) провели дослідження на великій вибірці і з'ясували, що волонтерами стають задоволені своїм життям індивіди, при цьому сама волонтерська діяльність також чимало сприяє зростанню задоволеності життя добровольців [28]. Масштабне дослідження 2012 року показало, що зв'язок добровольчості та соціальної підтримки, включеності не піддається кроснаціональним впливам (дані були отримані і 139 країн) [24].

Р. Кнаан та Р. Голдберг-Глен (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991) пропонують виділити три виміри мотивації до волонтерської діяльності. Вони виділяють альтруїзм, егоїзм та соціальну мотивацію. М. Монга (Monga, 2006) також виділяє три типи мотивації: альтруїзм, матеріальну мотивацію та соціальну. Поняття матеріальної мотивації дещо поняття мотивації егоїстичної, яка має на увазі під собою не тільки матеріальні, а й нематеріальні особисті вигоди для особи, яка надає допомогу. Під соціальною мотивацією мається на увазі мотивація до спілкування з іншими та соціальної взаємодії. А. Юїнг (Yeung, 2004) запропонував восьмикутну модель мотивації волонтерства. Він виділив чотири виміри мотивації по два полюси у кожному: отримання – віддача, дія – думка, новизна – тривалість, зближення – дистанція.

Одним із найпоширеніших теоретичних підходів до вивчення мотивації волонтерів є функціональний, який знайшов реалізацію в методичному інструментарії. Функціональний підхід стосовно волонтерства передбачає, що беручи участь у ньому люди задовольняють одну чи кілька потреб чи мотивів. При цьому та сама діяльність може відповідати кільком психологічним функціям, і мотивації волонтера можуть змінюватися з часом. Також, згідно з цією теорією, та сама діяльність для різних людей може виконувати різні

функції. Опитувач функцій волонтерства (Volunteer Function Inventory, VFI), що відповідає цьому підходу, був розроблений Дж. Кларі та його колегами (Clary et al., 1998). Вони виділяють шість мотиваційних функцій волонтерства та відповідних їм мотивів: Функція цінностей; функція кар'єри; соціальна функція; Функція розуміння (пізнання); функція захисту; Функція досягнення.

Прихильники функціонального підходу до волонтерства вважають, що людина залишається волонтером доти, доки ця діяльність продовжує виконувати функції, що відповідають їх мотивам. Як очевидно з перелічених мотивів методика враховує як альтруїстичні, і егоїстичні мотиви, у своїй більшості мотивів, крім першого, під різним кутом зору можна зарахувати егоїстичним. Автори методики роблять висновок про те, що найбільш оптимальною стратегією для підбору волонтерів є пошук для них того виду діяльності, який найбільше відповідає їхній мотивації. До подібних висновків приходять Б. Хоул та її колеги (Houle, 2005). У їхньому дослідженні підтверджується той факт, що волонтери схильні розрізняти різні види волонтерської діяльності з їх психологічних функцій, а також схильні вибирати діяльність, що найбільш відповідає їх мотивам, тобто найбільш важливим для них функціям.

С. Маккарлі, Р. Лінч. розробили фактори мотиваційної стратегії аби залучати волонтерські організації. «Право власності» розуміється як почуття особистої відповідальності за певну якусь діяльність. Це конкретна робота, яка приносить задоволення.

«Відповідальність за результат» забезпечує успіх волонтера і є підтвердженням, що волонтер не просто виконає завдання, а відчуватиме відповідальність за результат, якщо це відбувається, то він концентрується повністю на тому, що робить.

«Оцінка результатів» є важливим елементом мотивації волонтера, адже якщо не буде з чим порівняти отриманий результат, то унеможлиблюється визначення на скільки добре працює волонтер.

Цікавим дослідження мотивів є робота Джинна Моріса Трамбауера «Практичні рекомендації щодо перетворення волонтерів у міністрів». За допомогою опитування він зібрав найбільш повторювані мотивації волонтерів. «Знайомство з новими людьми; боротьба із самотністю; схвалення оточуючих людей; відчуття потребності громадськості; для розваг; причетність до вирішення важливих соціальних проблем; вираження творчої натури; набуття знань та практичних навичок; розширення власного світогляду; встановлення нових зв'язків та підписання нових контрактів, які допоможуть для подальшого трудоустрою; можливість кар'єрного зростання.»[26]

Одним із мотивів волонтерів є покращення життя суспільства, громадськості. Але науковці сперечаються щодо альтруїзму, як мотиву, що спонукає до волонтерської діяльності. Альтруїзм - це безкорисливе надання допомоги людям. Але з іншого боку, людина завжди переслідує якісь власні цілі.

У публікації К. Беспалової вказано, що у 1981 році М. Фріш та М. Джерард провели дослідження серед 455 американських волонтерів Червоного Хреста, яке підтвердило, що волонтери керуються або альтруїстичними мотивами (турбота про інших), або йогоїстичними (турбота про себе).

У 1987 р. досліджувалися волонтери психіатричної лікарні. Було з'ясовано, що йогоїстичні мотиви добровольців були сильнішими за альтруїстичні. Волонтери чекали певну користь від набутого досвіду. «Здобуття нових навичок та досвід» вони поставили на перше місце за ступенем важливості серед 10 запропонованих мотивів.[16, с. 67-71]

Вітчизняна дослідниця О. Капська зазначає, що для мотивації особи до волонтерської діяльності існує система стимулів-чинників. Серед найбільш

впливових стимулів-чинників, які можуть позитивно зорієнтувати волонтера на діяльність в організації, ми можемо назвати такі:

- «отримання знань з проблем суспільства;
- цікаво проводити годину, займаючись волонтерством, виходити “у світ”;
- заводять нові знайомства чи бути разом із старими друзями-волонтерами;
- отримувати нові навички та досвід;
- відчувати собі корисним для суспільства;
- встановити ділові контакти;
- бути частиною престижної групи;
- перейти до нового способу життя;
- розважатися;
- отримати визначений статус».[32]

Наступний дослідник мотивації волонтерів Є. Кларі припустив, що важливі мотиваційні фактори, що впливають на подальшу долю добровольців у волонтерських проектах, відкривають два види йогоїстичної мотивації:

Мотиви збагачення (enrichment motivations)

Мотиви приналежності (affiliation motivations).

Мотиви збагачення визначаються як ті, які ґрунтуються на бажанні отримувати та розвивати певні знання та навички, необхідні для переваг у майбутньому. Мотиви приналежності, у свою чергу, базуються на бажанні волонтерів спілкуватися та розвивати соціальні відносини з іншими людьми. Для студентів коледжу мотиви приналежності виявилися важливішими за мотиви збагачення.[60, pp. 269-284]

У 1991 році, дослідники поведінки волонтерів, а саме мотиваційної складової, Р. Кнаан та Р. Гольдберг-Глен провели поглиблений аналіз наукової

літератури, яка торкалася мотивації волонтерів та вказали обмеженість багатьох попередніх вчень.

Ними було визначено, що певна кількість досліджень мали здебільшого описовий характер, не були ні логічними, ні послідовними, ні систематичними. Вченими було виділено основні 28 мотивів, якими, на їхню думку, керувалися волонтерів. Користуючись 5-ти бальною шкалу Лайкерта, вони створили шкалу Волонтерів мотивації волонтера (Motivation to volunteer scale). Цю шкалу було використано при опитуванні 258 волонтерів та 104 особи, що не займалися волонтерством. Науковці дійшов висновку, що добровольці мають як альтруїстичні, так і йогоїстичні мотиви. [60, pp.269-284].

Інша модель, що роз'ясняє мотивацію волонтерів, про яку варто згадати, з'явилася на початку 90-х років – багатофакторна модель (multifactor model). Вона була розроблена Е. Кларі та М. Снайдером.[59, pp.485-505].

Мотиваційна складова поведінки волонтерів, які підтримують та забезпечують українську армію сьогодні, допомагають визволити полонених, підтримують сім'ї загиблих, вимушених переселенців, то, на нашу думку, більшість із них керується альтруїстичними мотивами. Насамперед, це почуття обов'язку та відповідальності перед країною, морального обов'язку перед побратимами.

Звичайно, є волонтери, які мають йогоїстичні мотиви. Такі волонтери допомагають щоб показати собі «з гарного боку», зробити собі PR-компанію тощо. Такі мотиви можуть спостерігатися у людей громадських, хоча й не у всіх, хто займається волонтерською діяльністю.

В цілому, можна говорити, що кожна людина, яка займається благодійною діяльністю, керується своїми особистими внутрішніми мотивами. Тому поки що проблематика мотивації волонтерів, які працюють для підтримки та забезпечення всім необхідним української армії, не досліджена повністю.

Мабуть, це може бути зроблено в майбутньому, коли збройний конфлікт буде розв'язано.

Отже, дослідивши мотив у цілому, можна сказати, що волонтерська діяльність у сучасному суспільстві і є мотивом, адже вона має напрям допомоги, яка ґрунтується на відповідальності за свою діяльність. Але у соціально-допустимій нормі є йогоїстичні мотиви. Альтруїстичний мотив має бути підґрунтям, але ми завжди маємо враховувати людський фактор і те, що людина ніколи не зупиняється на досягнутому і бажає здолати все більші цілі.

Розділ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ВОЛОНТЕРСЬКИХ МОТИВІВ У САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Дослідження проводилось на вибірці волонтерів двох громадських організацій ГО ЧО «Захист» та «Фундація регіональних ініціатив» (n=45) віком від 15 до 25 років. З середнім досвідом волонтерства до 3 років.

Дана вибірка була обрана серед цих організацій, оскільки вони зосереджені на розвитку громадянського суспільства та розвитку активної молоді через волонтерську діяльність.

Для вивчення ролі волонтерських мотивів у самореалізації молоді відповідно до поставлених задач були використані наступні психодіагностичні методики:

- Тест самоактуалізації САТ
- Волонтерські мотиви
- Психологічний потенціал
- Методика самооцінки соціального інтелекту Tromso
- Шкала загальної самоефективності

При оцінці особистісного потенціалу широко використовується *«Інвентаризація особистісної орієнтації» (Е. Шостром) **, створена в 1963 році. В її основі лежать ідеї самоактуалізації А. Маслоу та інших теоретиків екзистенціально-гуманістичного напрямку в психології. Шкали (або компоненти) анкети характеризують основні напрямки самоактуалізації.

Методика була адаптована, в результаті чого був створений «Тест самоактуалізації» (САТ). Вона складається з 126 пунктів, кожен з яких включає в себе два судження ціннісного або поведінкового характеру. Випробуваному

пропонується вибрати той, який більше відповідає його уявленням або звичному способу поведінки.

Вимірювані параметри: компетентність у часі; самопідтримка; значення самоактуалізації; гнучкість поведінки; реактивна чутливість; Спонтанність; самооцінка; самоприйняття; прийняття людської природи; Синергія; прийняття власної агресії; контактність; пізнавальні потреби; Творчості.

САТ вимірює самоактуалізацію на двох незалежних базових лініях (орієнтація на час і підтримка) і 12 додаткових шкалах.

Базові лінії:

Шкала орієнтації за часом становить 17 балів. Високий бал за цією шкалою свідчить про здатність людини жити в сьогоденні (переживати поточний момент свого життя увсій повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовки до майбутнього «теперішнього» життя) і відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього (бачити своє життя в цілому).

Низький бал за шкалою означає, що людина орієнтується тільки на один з сегментів тимчасової шкали (минуле, сьогодення або майбутнє) і (або) дискретне сприйняття свого життєвого шляху.

Шкала підтримки. Вимірює ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від зовнішнього впливу («внутрішня / зовнішня підтримка»). Людина, що має високий бал за цією шкалою, відносно незалежний у своїх діях, прагне керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що не означає ворожість до оточуючих і протистояння груповим нормам. Він вільний у виборі, не схильний до зовнішнього впливу («зсередини спрямована» особистість).

Низька оцінка свідчить про високий ступінь залежності, відповідності, несамостійності суб'єкта («зовні спрямованої» особистості), зовнішнього локусу контролю.

Додаткові ваги. На відміну від базових шкал, які вимірюють глобальні характеристики самоактуалізації, додаткові шкали орієнтовані на реєстрацію окремих її аспектів. Для додаткових шкал високий бал характеризує високий ступінь самоактуалізації.

Блок значень:

Шкала ціннісної орієнтації. Вимірює, якою мірою людина поділяє цінності, властиві самоактуалізуючій особистості.

Шкала гнучкості поведінки. Діагностує ступінь гнучкості людини в реалізації його цінностей в поведінці, взаємодії з іншими людьми, вміння швидко і адекватно реагувати на ситуацію, що змінюється.

Блок сенсу:

Шкала чутливості. Визначає, якою мірою людина усвідомлює свої потреби і почуття, наскільки добре він на них відбивається.

Шкала спонтанності становить 14 балів. Вимірює здатність людини спонтанно і безпосередньо висловлювати свої почуття. Високий бал за цією шкалою не означає відсутність здатності до вдумливих, цілеспрямованих дій, він лише вказує на можливість іншого способу поведінки (не розрахованого заздалегідь), на те, що людина не боїться вести себе природно і розкуто, демонструвати свої емоції оточуючим.

Одиниця самосприйняття:

Шкала самооцінки. Діагностує здатність людини цінувати свої достоїнства, позитивні якості характеру, поважати себе за них.

Шкала самоприйняття. Вона відображає ступінь прийняття людиною себе таким, яким він є, незалежно від оцінки його переваг і недоліків (можливо, всупереч їм).

Блок людських концепцій:

Шкала уявлень про людську природу становить 10 балів. Високий бал за шкалою свідчить про схильність випробуваного в цілому позитивно сприймати

людську природу («люди частіше добрі») і не вважати дихотомії маскулінності / жіночності, раціональності / емоційності та інших антагоністичними і чарівними.

Шкала синергії. Визначає здатність людини до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння пов'язаності протилежностей, таких як гра і робота, фізичне і духовне та ін.

Блок міжособистісної чутливості:

Шкала прийняття агресії. Високий бал за шкалою свідчить про здатність людини прийняти своє роздратування, злість і агресивність як природний прояв людської натури (звичайно, мова не йде про виправдання своєї асоціальної поведінки).

Шкала контактів. Вона характеризує здатність людини швидко встановлювати глибокі, близькі і емоційно багаті контакти з людьми.

Блок ставлення до пізнання:

Шкала когнітивних потреб. Визначає ступінь вираженості прагнення людини до придбання знань про навколишній світ.

Шкала креативності. Характеризує вираженість творчої спрямованості особистості.

Необхідно відмітити, що в даному емпіричному дослідженні методика САТ і презентована в неї теорія самоактуалізації за А. Маслоу, бачиться доволі привабливою так, як самоактуалізація поряд із самотрансценденцією виконують функцію механізму самореалізації особистості та на пряму пов'язана з самокеруванням поновлюваною системою її ресурсів. Тому використання методики в дослідженні дає можливість аргументовано надати відповідь про структурну організацію моделі потенціалу самореалізації особистості, вивчити її складові, зміст та функції

Для організації та проведення експериментального дослідження були використані наступні методики:

Опитувальник «Інвентаризація волонтерських мотивів» (Volunteer functions inventory, Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Naugon, J., & Meine, P.) [53];

Вимірювання мотивації до волонтерської діяльності складається з 30 пунктів. Автори використовують функціоналістичний підхід до волонтерської діяльності, досліджуючи функціональні мотиви, які індивіди обирають волонтерство. Шкала розділена на 6 окремих функціональних мотивів (тобто факторів):

- 1.) Захисні мотиви – спосіб захисту его від труднощів життя.
- 2.) Цінності – спосіб вираження своїх альтруїстичних і гуманітарних цінностей.
- 3.) Кар'єра – спосіб покращити кар'єрні перспективи.
- 4.) Соціальний – спосіб розвитку та зміцнення соціальних зв'язків.
- 5.) Розуміння – спосіб отримати знання, уміння та навички.
- 6.) Покращення – спосіб допомогти его рости та розвиватися.

Психологічний капітал - це один з ресурсів (або "капіталів"), які потрібні для організацій всіх типів, які прагнуть до стійкого зростання і конкурентних переваг. Інші види капіталу включають людський капітал, соціальний капітал та економічний капітал. Визначений Лютансом і Керолін М. Юсеф, PsyCap є "позитивним психологічним станом розвитку індивіда і характеризується: (1) впевненістю (самоефективністю), щоб взяти на себе і докласти необхідних зусиль для досягнення успіху в складних завданнях; (2) здійснення позитивної атрибуції (оптимізму) щодо досягнення успіху зараз і в майбутньому; (3) наполегливість у досягненні цілей і, коли це необхідно, перенаправлення шляхів до цілей (надія) для досягнення успіху; і (4) коли їх оточують проблеми і негаразди, підтримуючи і відскакуючи назад і навіть за межі (стійкість) для досягнення успіху" (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, стор.3). Надія, ефективність, стійкість та оптимізм - відомі як "ГЕРОЙ всередині" - це ресурси, які складають цінність психологічного капіталу.

Методика самооцінки соціального інтелекту Tromso. Автори методики виділяють три основні компоненти (фактори) соціального інтелекту.

Перший фактор «Соціальна інформація» (SP) – складається з семи тверджень, що описують здатність до аналізу соціальної інформації як адекватне сприйняття та інтерпретація інформації про міжособистісну ситуацію (розуміння поведінки інших людей та соціального контексту ситуації).

Другий чинник «Соціальні навички» (SS) – включає сім тверджень, що описують репертуар соціальних навичок, необхідні досягнення намічених міжособистісних цілей (насамперед – розуміння позиції іншу людину).

Третій чинник «Соціальна рефлексія» (SA) – також складається з семи тверджень, що описують здатність людини передбачати події, що стосуються міжособистісних відносин (передбачення реакції інших людей).

Шкала загальної самоєфективності Методика являє собою самоопитувальник, який не спрямований на вимірювання суб'єктивного почуття особистої ефективності в рамках авторської концепції. Методологія була створена Шварцером Ральфом і Маттіасом Єрусалом (Єрусалим, Матіас).

Теоретичні основи. Концепція самоєфективності була запропонована Альбертом Бандурою і є однією з центральних складових його соціально-когнітивної теорії. Ідея А. Бандури про те, що віра в ефективність власних дій (самоєфективність) може істотно впливати на поведінку, знайшла багато підтверджень в клінічних дослідженнях і виявилася цілком адекватною для регуляції соціальної поведінки в більш широкому контексті.

Бандура пояснює вплив віри в самоєфективність на поведінку людини наступним чином: людина боїться і уникає тих соціальних ситуацій, з якими, як він вважає, він не зможе впоратися, активно і образливо поводить, коли впевнений у своїх силах і вірить в успіх власних дій. Бандура пропонує розрізняти очікування результатів і віру в самоєфективність. Перший тип

очікувань ідентичний вірі в те, що певна поведінка призведе до певних результатів. Очікування самоефективності означає віру людини в те, що він здатний вести себе так, що призведе до бажаних результатів (успіху). Згідно з теорією та дослідженнями Бандури та колег, самоефективність проявляється в тому, як люди відчують, думають та діють. З точки зору почуттів, низький рівень самоефективності пов'язаний з депресією, тривогою та почуттям безпорадності. Такі особистості часто мають занижену самооцінку, песимістичні думки про власні досягнення.

У сфері мислення висока самоефективність полегшує процес прийняття рішень і проявляється в різноманітних спільних здібностях, включаючи академічні досягнення. Самоефективність може підвищити або зменшити мотивацію до дій, особливо у складних ситуаціях. Люди з високою самоефективністю вважають за краще братися за більш складні завдання, вони ставлять перед собою більш високі цілі і наполегливіше їх досягають. Оптимістичні або песимістичні сценарії розвитку подій у людей також виникають відповідно до рівня їх самоефективності.

Існує чотири джерела самоефективності: конкретні, що сприймаються індивідом успіхи, спостереження за чужими переживаннями, вербальні впливи, сприймається емоційне збудження. Найбільший вплив на самоефективність, на думку Бандури, має успіх у вирішенні певних проблем. Цей успіх служить найкращим методом лікування відсутності самоефективності. Самоефективність також підвищується, якщо люди спостерігають, як інші успішно справляються з соціальними завданнями, і падає, якщо є явні невдачі. Спроби словесно вплинути на віру в самоефективність найчастіше дають лише короточасний ефект. Сприймаються емоційні та афективні процеси можуть впливати на самоефективність як позитивним (якщо сприймається підняття і жага до діяльності), так і негативним (якщо сприймаються тривога, скутість, страх і гальмування) способом.

Також були використані методи математичної статистики: кореляційний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз, для визначення впливу волонтерських мотивів на самореалізацію особистості.

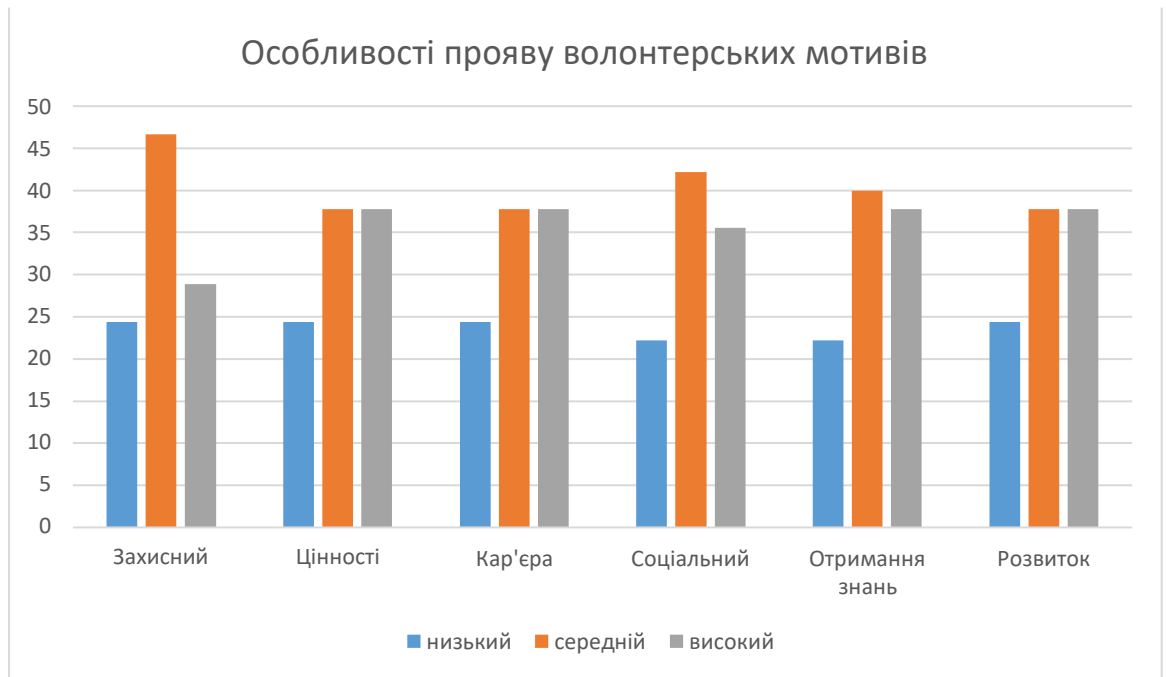
2.2 Емпіричне дослідження ознак прояву самореалізації у волонтерів

Для початку проаналізуємо результати загальної вибірки (n=45) волонтерів. За методикою дослідження волонтерських мотивів, можемо спостерігати наступні результати, а саме:

- Захисний мотив низький рівень 24,4 %, середній рівень 46,7%, високий рівень 28,9%.
- Цінності низький рівень 24,4 %, середній рівень 37,8%, високий рівень 37,8%.
- Кар'єра низький рівень 24,4%, середній рівень 37,8%, високий рівень 37,8%.
- Соціальний мотив низький рівень 24,4%, середній рівень 37,8%, високий рівень 37,8%.
- Отримання знань та навичок низький рівень 22,2%, середній рівень 40%, високий рівень 37,8%.
- Розвиток низький рівень 24,4 %, середній рівень 37,8%, високий рівень 37,8%.

У даної групи респондентів високі показники по всім волонтерським мотивам, окрім захисного, це може пояснюватися, що волонтерська діяльність у більшій мірі виступає, як ресурс ніж захисний механізм.

Діаграма 1

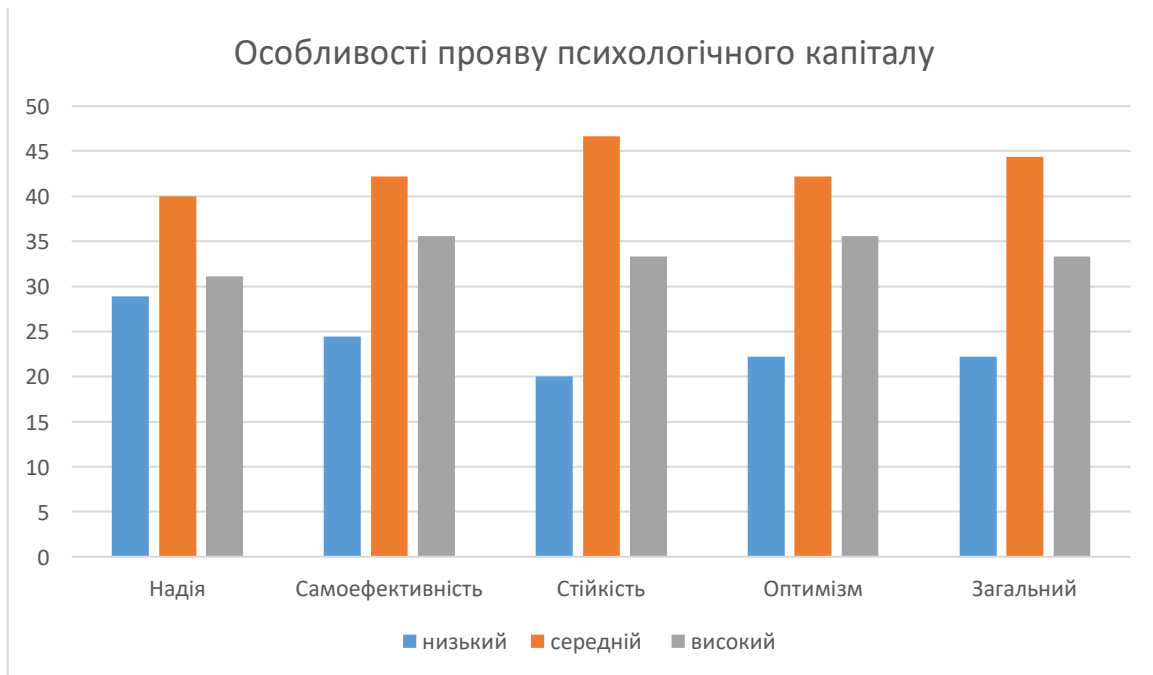


За методикою визначення психологічного капіталу можна побачити наступні результати:

- Надія низький рівень 28,9%, середній рівень 40%, високий рівень 31,1%.
- Самоефективність низький рівень 24,4%, середній рівень 42,2%, високий рівень 35,6%.
- Стійкість низький рівень 20%, середній рівень 46,7%, високий рівень 33,3%.
- Оптимізм низький рівень 22,2%, середній рівень 44,4%, високий рівень 33,3%.
- Загальний показник психологічного капіталу низький рівень 22,2%, середній рівень 44,4%, високий рівень 33,3%.

Високий прояв за шкалами Самоефективності та Оптимізму може свідчити про те, що волонтерська діяльність сприяє вибудові стабільних психологічних механізмів, як допомагають впоратися з труднощами та організованості для вирішення непередбачуваних ситуацій.

Діаграма 2



За методикою визначення соціального інтелекту Тромсо можна побачити наступні результати:

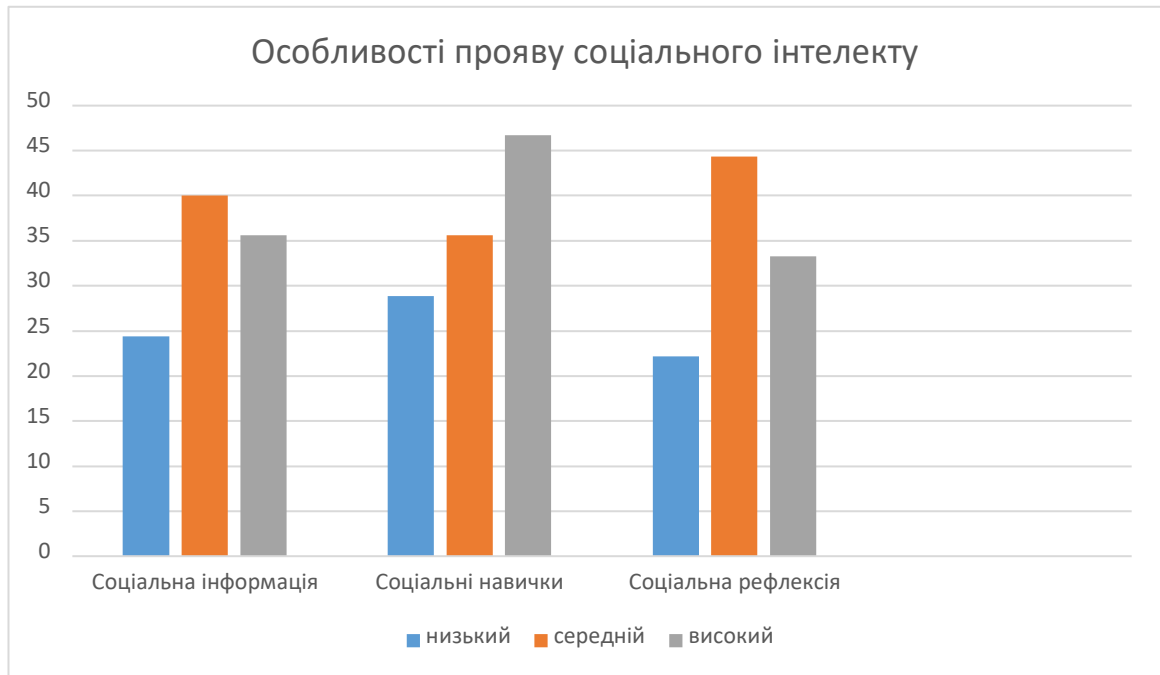
- Соціальна інформація низький рівень 24,4%, середній рівень 40%, високий рівень 35,6%.
- Соціальні навички низький рівень 28,9%, середній рівень 35,6%, високий рівень 35,6%.
- Соціальна рефлексія низький рівень 22,2%, середній рівень 44,4%, високий рівень 33,3%.

По результатам даної методики можемо сказати, що у даної вибірки респондентів високий рівень соціальних навичок.

За методикою дослідження САТ, можемо спостерігати наступні результати, а саме:

- Орієнтація в часі низький рівень 17,8 %, середній рівень 48,9%, високий рівень 33,3%.
- Підтримка низький рівень 22,2%, середній рівень 40%, високий рівень 37,8%.

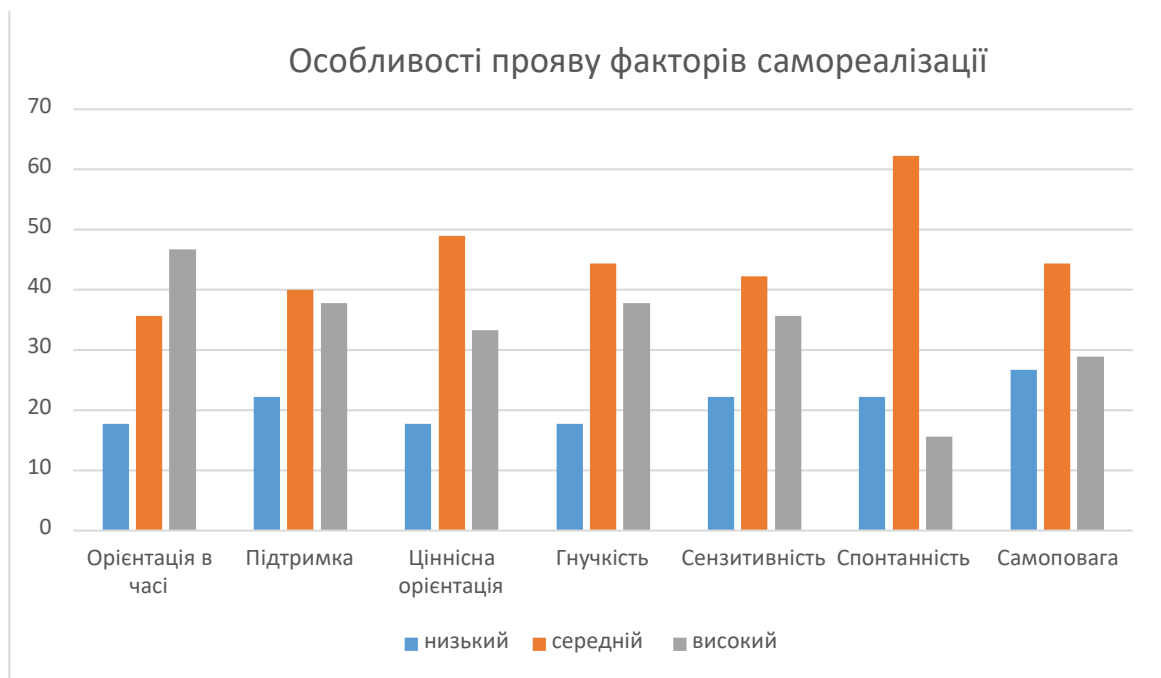
Діаграма 3



За методикою дослідження САТ, можемо спостерігати наступні результати, а саме:

- Орієнтація в часі низький рівень 17,8 %, середній рівень 48,9%, високий рівень 33,3%.
- Підтримка низький рівень 22,2%, середній рівень 40%, високий рівень 37,8%.
- Ціннісна орієнтація низький рівень 17,8%, середній рівень 48,9%, високий рівень 33,3%.
- Гнучкість мотив низький рівень 17,8%, середній рівень 44,4%, високий рівень 37,8%.
- Сензитивність та навичок низький рівень 22,2%, середній рівень 42,2%, високий рівень 35,6%.
- Спонтанність низький рівень 22,2 %, середній рівень 62,2%, високий рівень 15,6%.
- Самоповага низький рівень 26,7 %, середній рівень 44,4%, високий рівень 28,9%.

Діаграма 4



- Самоприйняття низький рівень 26,7%, середній рівень 44,4%, високий рівень 28,9%.

- Уявлення про природу людини низький рівень 13,3%, середній рівень 51,1%, високий рівень 35,6%.

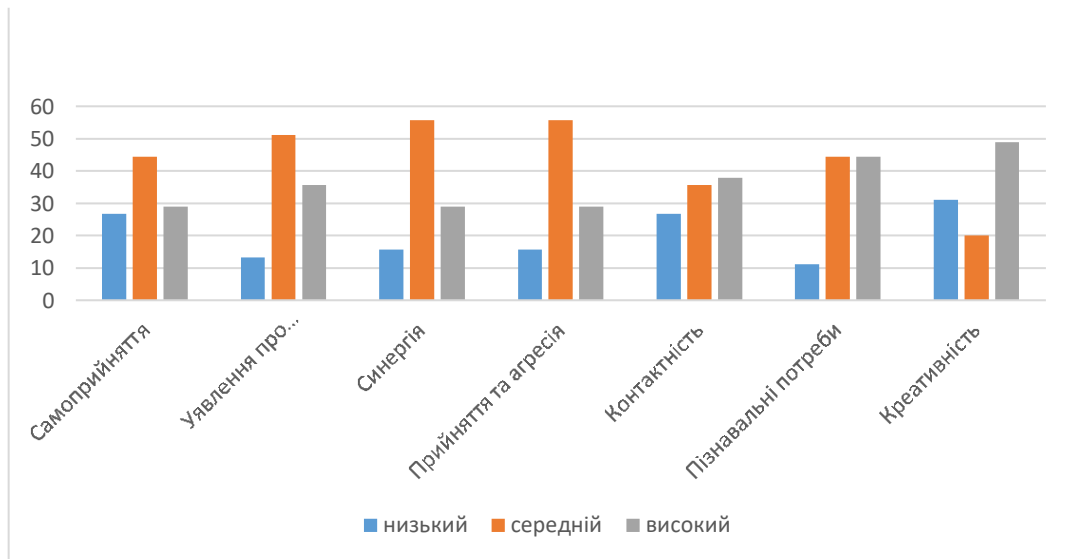
- Синергія мотив низький рівень 15,6%, середній рівень 33,3%, високий рівень 48,9%.

- Прийняття агресії низький рівень 15,6%, середній рівень 55,6%, високий рівень 28,9%.

- Контактність низький рівень 26,7 %, середній рівень 35,6%, високий рівень 37,8%.

- Пізнавальні потреби низький рівень 11,7 %, середній рівень 35,6%, високий рівень 37,8%.

- Креативність низький рівень 31,1 %, середній рівень 2%, високий рівень 37,8%.



Серед переважаючих факторів самореалізації можемо виділити Орієнтацію в часі, Гнучкість, Уявлення про природу людини, Пізнавальні потреби та креативність.

При використанні кореляційного аналізу були виявленні наступні значущі взаємозв'язки. Мотив Отримання знань та навичок корелює з Самоефективністю ($r = 0,60$ при $p > 0,05$) це може вказувати, що при волонтерській діяльності, бажання здобути нові знання та досвід можуть сприяти підвищенню самоефективності, що є одним із показником самореалізації особистості, також наявна кореляція між Самоефективністю та мотивом Розвитку ($r = 0,52$ при $p > 0,05$), де можемо побачити, що волонтерська діяльність може виступати ресурсом для розвитку.

Мотив Отримання знань та навичок має взаємозв'язок з Уявлення про природу людини ($r = 0,42$ при $p > 0,05$), це може вказувати на те, що у волонтерській діяльності можна отримати багато досвіду взаємодії з людьми, що дозволяє отримати більше знань та розуміння людської природи. Також у даного мотиву наявний взаємозв'язок з Психологічним капіталом ($r = 0,48$ при $p > 0,05$), можемо припустити, що задоволення потреби у нових знаннях отриманих під час волонтерства, допомагає у стабілізації психічного стану та утворення навичок до перенесення непередбачуваних подій.

Кореляційний зв'язок між шкалами Самоефективності та Ціннісними орієнтаціями ($r = 0,57$ при $p > 0,05$) показує нам, що ціннісні мотиви особистості впливають на рівень її самоефективності, відповідно якщо волонтерська діяльність є цінсно значимою це відобразиться на діяльності. Також з Самоефективністю корелюють наступні шкали Самоповага ($r = 0,54$ при $p > 0,05$) та Уявлення про природу людини ($r = 0,46$ при $p > 0,05$) це може вказувати на те, що через активність у волонтерській діяльності у волонтерів зростає рівень самоповаги та краще розуміння людей і налагодження комунікації, що сприяє підвищенню самоефективності і може виступати значним ресурсом при самореалізації.

Також наявний взаємозв'язок між Ціннісною орієнтацією з Оптимізмом ($r = 0,57$ при $p > 0,05$) і ($r = 0,64$ при $p > 0,05$) Психологічним капіталом може вказувати нам, що волонтерство на ціннісному рівні допомагає сформувати ефективні тактики для подолання труднощів та вмінні їм протистояти.

На основі кореляційного аналізу можемо сказати, про значну взаємодію волонтерських мотивів з проявом особливостей самореалізації, які проявляються у покращенні самоефективності та формуванні стабільних психологічних механізмів, які допомагають бути готовим до непередбачуваних подій, а також у потребі здобутті нового досвіду та отриманні нових знань.

2.3 Емпіричне дослідження ролі волонтерських мотивів у самореалізації молоді

Відтак для виявлення статистично значущих відмінностей впливу критичного мислення на вибір тактики самопрезентації, ми використали однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA.

Оскільки досліджувані групи мали нерівномірний розподіл ми перевірили отримані дані на однорідність вибірки за *критерієм Лівена* (Levene's test). Ті шкали, за якими було виявлено неоднорідність вибірок було перевірено за

тестом Велча (Welch test, аналогом ANOVA для неоднорідних вибірок). А з метою визначення особливостей самопрезентації у груп з різним рівнем критичного мислення ми використали апостеріорні тести (Тьюкі для однорідних вибірок та Геймса-Хауела для неоднорідних).

Для визначення, як волонтерство впливає на саморелізацію було проведено аналіз за шістьма факторами волонтерських мотивів.

Таблиця 1

ANOVA

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Самоефективність	Між групами	46,327	2	23,164	4,137	,023
	Всередині груп	235,151	42	5,599		
	Всього	281,478	44			
Гнучкість	Між групами	37,446	2	18,723	3,386	,043
	Всередині груп	232,254	42	5,530		
	Всього	269,700	44			

Розглянемо перший фактор Захисний мотив, який показав наявність статистично значущих відмінностей за шкалами Самоефективність ($F(1,43) = 4.137, p = 0.023$) та Гнучкість ($F(1,43) = 3.386, p = 0,043$). Детальніший аналіз за тестом Тьюкі по даних шкалах показав наявність відмінностей за рівнем прояву захисного мотиву, а саме прояв Самоефективності у респондентів з високим рівнем захисного мотиву ($M=6.96, SD=2.47$) та низьким рівнем ($M=4.27, SD=2.26$), можемо припустити, що даний мотив допомагає краще впорюватись з труднощами, які виникають у житті через підвищення самоефективності у волонтерській діяльності. Якщо розглянемо прояв

гнучкості він більш виражений у досліджуваних з низьким рівнем захисного мотиву ($M=6.68$, $SD=2.53$), ніж з високим рівнем ($M=4.23$, $SD=2.34$), це може вказувати нам на те, що при подоланні труднощів волонтери більш зосереджені на виконанні конкретних задач ніж до їх переключення.

Таблиця 2

ANOVA

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Самоприйняття	Між групами	37,623	2	18,812	3,854	,029
	Всередині груп	205,021	42	4,881		
	Всього	242,644	44			
Самоефективність	Між групами	72,518	2	36,259	7,288	,002
	Всередині груп	208,960	42	4,975		
	Всього	281,478	44			
Самоповага	Між групами	36,518	2	18,259	3,559	,037
	Всередині груп	215,460	42	5,130		
	Всього	251,978	44			

Аналіз за фактором Ціннісні мотиви показав наявність відмінностей за наступними шкалами Самоефективність ($F(1,43) = 7.288$, $p = 0,002$), Самоповага ($F(1,43) = 3.559$, $p = 0,037$) та Самоприйняття ($F(1,43) = 3.854$, $p = 0,029$), при розгляді самоефективності, як і в попередньому факторі у респондентів з високим рівнем ($M=7.14$, $SD=2.31$) прояву ціннісного мотиву більш виражений ніж з низьким рівнем ($M = 4.68$, $SD = 2.08$) так як при волонтерстві задовільняються гуманістичні та альтруїстичні потреби, що сприяє підвищенню самоефективності. Та якщо розглянути самоповагу і

самоприйняття це більш виражено у волонтерів з низьким рівнем ціннісного мотиву ($M = 6.82, SD = 2.3$) та ($M = 6.95, SD = 2.59$) ніж у високого рівня прояву ціннісних мотивів ($M = 5.83, SD = 2.69$) та ($M = 5.2, SD = 1.5$) відповідно. Можемо припустити через прагнення волонтерів допомогти їх ціннісні мотиви впливають на менше вираження самоповаги та самоприйняття і ці потреби стають в певній мірі другорядними під час волонтерської діяльності.

Таблиця 3

ANOVA

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Психологічний капітал	Між групами	46,269	2	23,134	4,756	,014
	Всередині груп	204,309	42	4,865		
	Всього	250,578	44			
Пізнавальні потреби	Між групами	26,504	2	13,252	2,790	,073
	Всередині груп	199,496	42	4,750		
	Всього	226,000	44			

Аналіз за фактором Соціального мотиву показав наявність відмінностей за шкалами Психологічного капіталу ($F(1,43) = 4.756, p = 0.014$) та Пізнавальних потреб ($F(1,43) = 2.79, p = 0.073$), а саме респонденти з високим рівнем ($M = 6.5, SD = 1.94$) прояву соціального мотиву мають більший прояв психологічного капіталу ніж у волонтерів з низьким рівнем ($M = 5.75, SD = 3.04$) прояву це може вказувати нам на те що у волонтерській діяльності при активній взаємодії з соціумом розвивається стабільність психічного стану, який характеризується оптимізмом, впевненість в собі та надією і відповідно

це може виступати ресурсом через який люди ідуть у волонтерство. Якщо розглядати пізнавальні потреби то у респондентів з високим рівнем ($M = 6.53$, $SD = 2.41$) соціального мотиву мають більшу вираженість ніж у респондентів з низьким ($M = 4.85$, $SD = 2.33$), що може вказувати нам на те, що активна соціальна взаємодіє сприяє розвитку до накопичення нових знань та розвитку.

Таблиця 4

ANOVA

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Соціальних навичок	Між групами	31,160	2	15,580	2,917	,065
	Всередині груп	224,340	42	5,341		
	Всього	255,500	44			
Орієнтації в часі	Між групами	49,584	2	24,792	4,941	,012
	Всередині груп	210,727	42	5,017		
	Всього	260,311	44			

При аналізі фактору Кар'єрних мотивів були виявлені наступні відмінності, а саме за шкалами Соціальних навичок ($F(1,43) = 2.917$, $p = 0.065$) та Орієнтації в часі ($F(1,43) = 4.941$, $p = 0.012$), при детальнішому розгляді можемо побачити, що волонтери з високим рівнем кар'єрного мотиву ($M = 6.47$, $SD = 2.33$) мають кращий розвиток соціальних навичок, які необхідні при досягненні міжособистісних цілей ніж у респондентів з низьким рівнем ($M = 4.36$, $SD = 1.38$), що може вказувати при волонтерській діяльності, можливо отримати розвиток соціальних навичок для покращення своїх кар'єрних можливостей. При розгляді шкали орієнтації в часі то тут можемо спостерігати більшу вираженість у респондентів з низьким рівнем кар'єрних мотивів ($M = 6.45$, $SD = 2.16$), ніж з високим рівнем ($M = 4.41$, $SD = 2.61$),

можемо припустити, що при переважанні кар'єрного мотиву є більша орієнтація на майбутнє, тоді у даному випадку у волонтерській діяльності надається перевага на те, що відбувається зараз.

Таблиця 5

ANOVA

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Психологічний капітал	Між групами	43,177	2	21,588	4,372	,019
	Всередині груп	207,401	42	4,938		
	Всього	250,578	44			
Уявлення про природу людини	Між групами	50,700	2	25,350	5,721	,006
	Всередині груп	186,100	42	4,431		
	Всього	236,800	44			

Аналіз фактору Отримання знань показав наявність відмінностей за шкалами Психологічний капітал ($F(1,43) = 4.372, p = 0.014$) та Уявлення про природу людини ($F(1,43) = 5.721, p = 0.006$). У респондентів з високим рівнем ($M = 6.61, SD = 2.11$) мотиву отримання знань більший прояв психологічного капіталу, ніж в низького рівня ($M = 4.3, SD = 2.11$), що може вказувати на те, що потреба в отриманні нового досвіду сприяє стабільності психічного стану та готовності до подій у майбутньому. Якщо розглядати уявлення про природу людини більше виражено у волонтерів з високим рівнем ($M = 7.00, SD = 1.93$) мотиву отримання знань, ніж з низьким рівнем ($M = 4.3, SD = 2.11$) це може вказувати на те, що у волонтерській діяльності можна отримати багато досвіду взаємодії з людьми, що дозволяє отримати більше знань та розуміння людської природи.

Таблиця 6

ANOVA

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
Самоефективність	Між групами	58,221	2	29,111	5,476	,008
	Всередині груп	223,257	42	5,316		
	Всього	281,478	44			
Пізнавальні потреби	Між групами	25,171	2	12,586	2,632	,084
	Всередині груп	200,829	42	4,782		
	Всього	226,000	44			

За фактором мотиву Розвитку були виявлені наступні відмінності за шкалами Самоєфективність ($F(1,43) = 5.476, p = 0.008$) та Пізнавальні потреби ($F(1,43) = 2.362, p = 0.084$). Респонденти з високим рівнем мотиву розвитку ($M = 6.88, SD = 2.23$), мають більший прояв самоєфективності ніж з низьким рівнем ($M = 4.04, SD = 2.11$), можемо припустити, що при волонтерській діяльності прагнучи розвитку, волонтери можуть покращити свою самоєфективність на це нам також вказує прояв пізнавальних потреб з високим рівнем мотиву розвитку ($M = 5.58, SD = 2.36$) на відміну від низького рівня ($M = 4.27, SD = 1.66$) це може вказувати, що волонтерство сприяє розвитку пізнання світу та подальшій самореалізації.

На основі даних результатів однофакторного дисперсійного аналізу можемо сказати, що мотиви волонтерства є досить вагомим ресурсом у самореалізації оскільки, проаналізувавши ряд факторів волонтерських мотивів, можемо побачити, що кожен з них сприяє розвитку певного аспекту самореалізації особистості. Можемо виділити розвиток соціальних та пізнавальних навичок з якими часто стикаються волонтери.

Також можемо відмітити розвиток самоєфективності та формування

стійких психологічних механізмів, які можуть сприяти вирішенню критичних завдань і ефективно діяти у ситуаціях невизначеності.

РОЗДІЛ III. РЕКОМЕНДАЦІЇ, ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ПРОЦЕСУ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Наукова новизна:

У науковій роботі проаналізовані основні волонтерські мотиви, які можуть сприяти самореалізації особистості.

Практичне значення: на основі даних мотивів розроблено рекомендації для ефективної організації роботи волонтерських та громадських організацій, де волонтери за свою діяльність.

3.1 Процес організації роботи

У психології управління нерідко використовується поняття " людський чинник " (human factor). Воно запозичене з англійської мови. Цей термін було введено в менеджмент одним із розробників школи людських відносин Е. Майо та передбачає облік індивідуальних особливостей людей (пріоритетність інтелекту та професіоналізму), міжгрупову та міжособистісну взаємодію, участь співробітників у проблемах організації, колективне прийняття управлінських рішень.

Його облік дає найбільший ефект при впровадженні в практику роботи методів управління, орієнтованих на психологічні та психофізіологічні властивості людини. Це дає можливість використовувати мотивацію до праці та підвищити ефективність роботи.

Правильне його використання, тобто облік особистісних, соціально-психологічних та мотиваційних особливостей людей, може сприяти отриманню значного економічного ефекту навіть без матеріальних витрат. Створення малих груп з урахуванням групової згуртованості, групової єдності та інших найважливіших соціально-психологічних характеристик дає змогу сформувати командну форму роботи.

Працездатна організація виникає відразу, цьому передують тривалий процес становлення та розвитку. Насамперед мають бути сформовані ясні та зрозумілі людям цілі роботи, відповідні їхнім потребам, задля досягнення яких вони

повністю або частково відмовляються від свободи прийняття рішень та підпорядковуються впливу групи.

Іншою важливою умовою формування організації є досягнення в процесі спільної діяльності хоч і незначних, але цілком певних результатів, що наочно демонструє перевагу спільної роботи: Якщо таких результатів немає, то інтерес учасників групи до спільної діяльності знижується (як у формальній, так і неформальній організації).

Для згуртованого колективу характерні психологічна, професійна, інтелектуальна сумісність, правильний розподіл обов'язків відповідно до здібностей та потреб індивіда, що дозволяє співпрацювати та спільно вирішувати проблеми.

Крім того, для ефективної роботи формальної групи має бути сильний керівник, для неформальної – лідер.

Початком формування формальної організації є відповідне рішення засновника про її створення та документальне оформлення цього процесу. Для неформальної групи таким моментом найчастіше стає якась надзвичайна подія чи досягнення певної межі у розвитку ситуації, що породжує сплеск емоцій, які штовхають людей до об'єднання та встановлення певних відносин.

Будь-які відносини між людьми починають складатися в результаті так званих просторових контактів, які можуть бути безпосередніми, опосередкованими чи заочними, предметними та безпредметними, стійкими та мінущими, особистими та формальними.

Мета соціальної дії завжди спрямована на зміну поведінки іншої людини. Воно може бути позитивним та негативним.

За підсумками взаємодії між суб'єктами формуються певні відносини, створюють соціальну залежність, спільність. Відносини підтримуються доти, доки партнери виконують обов'язки та здійснюють функції, зумовлені цією залежністю.

При традиційному формуванні груп спочатку створюється організаційна структура, та був відповідно до неї здійснюється добір кадрів, відносини між якими складаються стихійно і завжди оптимальним в організацію образом. Тому на даний час у західних фірмах практикують змішаний підхід до створення організацій, що дозволяє зробити їх більш продуктивними. В основі такого підходу лежить добровільний вибір партнерів із запропонованої сукупності людей. Людині пропонують попередньо деякий час поспілкуватися з ними, в результаті до одних у неї виникає стійка симпатія, до інших – антипатія, до третіх – байдужість.

Симпатія і антипатія, що сформувалися, трансформуються в перевагу, що відображає бажання або небажання працювати разом. Перевага, у свою чергу, дозволяє виділити еталонні або референтні групи (або окремі особи), на яких людина орієнтує свою діяльність і з якими прагне співпрацювати.

Виділення осіб та груп, які бажають співпрацювати, проводять на основі застосування різних варіантів соціографічного методу. За підсумками отриманої інформації будується соціограма, т. е. схема переваг у групі. На підставі цієї схеми визначають:

- коло осіб, тією чи іншою мірою готових до співпраці (вони й становитимуть основу майбутнього колективу);
- людини, якій віддано найбільшу кількість голосів (він може стати керівником цього структурного підрозділи);
- осіб, із якими персонал не бажає працювати (їх не слід включати до складу колективу).

На етапі зрілості організації відбувається зближення людей, з-поміж них встановлюються необхідні організації контакти і норми поведінки.

На наступному етапі групи стабілізуються, формуються цілі, налагоджується стійка співпраця між людьми. Це забезпечує досягнення цілей.

3.2 Залучення і розвиток нових членів в організації

Щоб розібратися в цьому питанні, звернімося до практик роботи організацій з волонтерами. Самавелика проблема тут – висока плинність. Відхід добровольця з програми, проекту є природним процесом. Важко розраховувати, що людина все життя займатиметься волонтерською діяльністю. Висока змінність та непостійність добровольців призводить до необхідності набору та навчання нових волонтерів, а отже, і до додаткових витрат.

Щоб упоратися з цією проблемою, необхідно забезпечити приплив добровольців через підвищення інтересу та привабливості організації та її діяльності.

Важливо забезпечувати якісну координацію діяльності волонтерів після їхнього залучення. Для цього можна використовувати інформаційні технології: канали у популярних месенджерах, групи у соціальних мережах.

Добровольці беруть участь у діяльності волонтерської організації насамперед тому, що поділяють цілі та цінності волонтерської організації хочуть допомогти її благополуччям. Сильна внутрішня мотивація волонтерів є ключовою для їх залучення та залучення. Кожен знаходить у добровільній діяльності щось своє: кохання, дружба, корисні контакти та професійні компетенції і т.д.

Також одним із ключів до серця волонтера є позитивні енергійні люди, з яскраво вираженими лідерськими якостями, за якими хочеться йти, наприклад, координатори волонтерів. У залученні волонтерів величезну роль грає особистий приклад дій, вчинків – це має надихаючий характер. Такі лідери забезпечують волонтерам приплив позитивних емоцій та невгасаючий інтерес до волонтерської діяльності. Навичками ефективного залучення добровольців до будь-яких видів організацій мають також ресурсні центри добровольства – це з головних їх цілей і специфіка діяльності.

Важливо пам'ятати і про значущість продуманої інформаційної кампанії (поширення інформації про волонтерський рух) для набору добровольців.

Залучення волонтерів може відбуватися як через соціальні мережі, проведення ознайомлювальних заходів, так і та через взаємодію з волонтерськими центрами або в рамках спеціалізованих інтернет-порталів, таких як, наприклад, до методів залучення волонтерів можна віднести такі: агітація в школі, інституті, запрошення друзів, знайомих та людей за рекомендацією, оголошенням, інформуванням через третіх осіб або відкритими джерелами. Важливо пам'ятати, що активний досвідчений волонтер – найкращий приклад для нових волонтерів.

Залучення волонтерів відбувається після чіткого визначення завдання (функції), для якого вони потрібні. Завдання має бути сформульована з описом функціоналу, необхідного часу, необхідного інвентарю або технічних засобів, навичок та знань для її якісного виконання. Якомога чіткіше і докладніше опис усіх можливих нюансів гарантує якісний рівень підбору та подальшої діяльності волонтерів.

Як правило, волонтерські організації мають кістяк активних добровольців, а також велику групу людей, періодично що займаються волонтерською діяльністю. Тому важливо розуміти ще на етапі відбору, які волонтери потрібні того чи іншого завдання та в якій кількості. Необхідно правильно їх відбирати, навчати (якщо робота вимагає спеціальних умінь) та готувати до волонтерської діяльності.

Необхідно регулярно проводити навчання новачків-волонтерів. Як правило, така підготовка включає в себе інструктаж, надання інформаційних матеріалів та, при необхідності, наступний контроль знань волонтерів.

Зазвичай великі організації, відповідальні відомства та підвідомчі установи випускають спеціальні матеріали, що містять важливу для волонтерів інформацію.

Після підготовки відбувається знайомство з колективом та навчання волонтера на його безпосередньому місці роботи. В окремих випадках для добровольців проводять семінари та тренінги зі співробітниками, координаторами чи психологами організації. Волонтери, як і співробітники організації, періодично повинні проходити курси та тренінги підвищення кваліфікації.

3.3 Ефективний менеджмент в організації для сприяння самореалізації волонтерів

Якщо перейти від загальних рекомендацій управлінського менеджменту перейдемо специфічніше до волонтерських організацій.

Надання підтримки - це обов'язок організації по відношенню до волонтерів та право волонтерів.

Важливе правило: підтримка повинна бути регулярною, а не час від часу.

Завдання підтримки волонтерам:

- Забезпечує зв'язок волонтера з організацією

А саме: зміцнює у волонтера почуття належності; дає можливість вислухати думку волонтера про те, як можна підвищити ефективність програми; дозволяє краще дізнатися про навички та інтереси конкретного волонтера (підтримка мотивації); допомагає виявити непорозуміння/невдоволення сторін і знайти шляхи вирішення проблеми.

- Забезпечує якість виконуваної роботи

Так як дозволяє проводити регулярну оцінку результатів і дозволяє своєчасно вносити зміни, якщо необхідно, планувати та проводити додатково навчання та/або перепрофілювання волонтера. Реалізація ефективної підтримки залежить від клімату в організації - наскільки відкриті та рівні підтримуються між співробітниками та волонтерами.

Показники сприятливого ставлення організації до волонтерів. Про сприятливе ставлення організації до волонтерів говорять, коли волонтер може вільно звернутися до співробітника з питанням щодо виконуваної роботи та отримати відповідь і може відкрито розповісти про проблеми та попросити про допомогу. А співробітники, у свою чергу, доступні для волонтера, регулярно з ним зустрічаються та розмовляють. А також виявляють щирий інтерес до роботи, інтересів та проблем волонтера, тобто спілкування не обмежується лише дорученням завдань та здаванням та обговоренням звітів. Тільки в таких умовах волонтери отримують достатню підтримку для успішного здійснення своєї діяльності.

Підтримка волонтерів передбачає таке:

- Консультування – пояснення, як можна вчинити в тій чи іншій ситуації, що виникла в процесі роботи допомога в ідентифікації проблем та пошуку шляхів їх вирішення.
- Забезпечення волонтера інформацією, яка потрібна на виконання роботи.
 - Вирішення організаційних питань: запобігання надмірному навантаженню забезпечення необхідними ресурсами, організація робочого місця, відшкодування витрат.
- Надання волонтеру можливості пройти навчання, підвищити свою кваліфікацію.
- Підтримка у встановленні контактів та взаємодопомоги між волонтерами.

Форми підтримки:

- Індивідуальні бесіди волонтера із керівником
- Спільна робота з керівником чи іншими волонтерами
- Зустрічі волонтерської групи (за участю та без участі керівника)
- Зустрічі з обміну досвідом з іншими групами волонтерів
- Тренінги, семінари, навчання на робочому місці

- Технічне та інформаційне забезпечення, відшкодування витрат

Супервізія

Є складовою системи підтримки волонтеру. Полягає у проведенні розмови/обміну думками між керівником та волонтером. При цьому керівник допомагає волонтеру сформулювати самостійні висновки, оцінити свою діяльність і поставити собі нові завдання на найближчий період.

Одночасно виявляються проблеми, поява яких волонтер не завжди може усвідомити або сформулювати самостійно. Цінність такої розмови в тому, що ідентифікація і пошук вирішення проблем відбувається спільно.

На супервізії обговорюються:

- Події, пов'язані з роботою за конкретний проміжок часу;
- Досвід, який отримав волонтер;
- Проблеми, що виникли, шляхи їх вирішення;
- Необхідність навчання та внесення змін до опису роботи;
- Результати роботи;
- Завдання на майбутнє;

Проблеми, які можуть виникнути:

Волонтер не завжди може самостійно проговорити всі теми та сформулювати питання та проблеми, або може вважати це негідним уваги, або просто соромитися підняти цікаві для його теми. Для цього керівнику слід ставити волонтеру навідні питання, наприклад:

- Як йдуть справи?
- Чи відповідає робота волонтером на його очікування?
- Чи він отримує задоволення від своєї роботи?
- Що добре йде в його роботі, що не дуже?
- Що йому найбільше подобається у його роботі?
- Що йому найменше подобається, викликає тривогу?
- Чи є якась питання чи тема, про яку він хотів би поговорити?

- Як складаються стосунки з іншими волонтерами, співробітниками, клієнтами?

- Чи відчуває він брак чогось (наприклад, знань)?

Підтримка довгостроковості діяльності волонтера

Однією з важливих частин роботи є утримання волонтерів. Відхід волонтерів із програми через індивідуальні чинники є природним процесом. Важко розраховувати, що людина все своє життя буде волонтером

Слід зазначити, що, незважаючи на те, що відхід волонтерів із програми є природним процесом, він все ж таки піддається впливу. Головним чином через вплив на причини відходу волонтерів, які поділяються на:

- Внутрішні – пов'язані з особистими мотивами та обставинами волонтерів.

- Зовнішні – пов'язані з самою організацією та здійснюваною нею діяльністю.

Внутрішні причини догляду за волонтерами

- Закінчення навчання та початок трудової діяльності
- Вступ до інституту
- Переїзд на нове місце проживання
- Зміна сімейного стану
- Зміна стану здоров'я
- Поява інших інтересів, обов'язків
- Зміна фінансової ситуації (наприклад, виникла потреба у додатковому заробітку)
- Зміна пріоритетів
- Нестача часу (волонтерська діяльність починає забирати занадто багато часу)

Зовнішні причини догляду за волонтерами

- Невідповідність запропонованої роботи очікуванням та інтересам волонтера
- Одноманітність методів та форм роботи
- Погане планування програми та погана організація роботи
- Неуважне та зневажливе ставлення з боку співробітників
- Пред'явлення до волонтерів завищених чи занижених вимог/стандартів
- Неможливість участі у плануванні програми та прийняття самостійних рішень, внесення пропозицій
- Невизнання заслуг та внеску волонтера
- Неможливість підвищення кваліфікації та проходження навчання
- Неможливість професійного та особистісного зростання та перепрофілювання

Висновки

Дослідження даної тематики є дуже актуальним на даний час, оскільки на даний момент в нашій країні є велика кількість волонтерських об'єднань, а якщо розглядати майбутню перспективу, так як волонтерською діяльністю займається велика кількість молоді, як це впливатиме на їх потенціал та подальшу самореалізацію.

Після проведення теоретично та емпіричного дослідження волонтерської діяльності це надало нам можливість дійти до наступних висновків.

Були дослідженні теоретичні аспекти самореалізації особистості та який вплив вони мають в процесі волонтерської діяльності.

Зазначити, що волонтерська організація, також має свої структурні компоненти, принципи та закони. Було виділено основні види, функції й особливості створення. Окрім цього були виокремлені психологічні складові особистості волонтера, серед них емоційний, когнітивний та мотиваційний.

Емпіричне дослідження надало можливість виділити певні структурні елементи та підтвердити дані в теоретичній частині. На основі отриманих результатів можна припустити, що для осіб які тільки закінчили навчання або в процесі - волонтерство буде чудовим місцем, де вони зможуть розвинути професійні навички та здобути необхідний досвід.

Завдяки активній соціалізації та здобутті нових знань та навичок це сприяє розвитку психологічних механізмів, які допомагають краще переносити непередбачувані ситуації в майбутньому.

Волонтерська діяльність дозволяє підвищити свою самоефективність за рахунок позитивного соціального досвіду та відповідності до ціннісних орієнтацій, які в подальшому сприяють саморозвитку і самоактуалізації особисті.

На основі кореляційного аналізу можемо сказати, про значну взаємодію

волонтерських мотивів з проявом особливостей самореалізації, які проявляються у покращенні самоефективності та формуванні стабільних психологічних механізмів, які допомагають бути готовим до непередбачуваних подій, а також у потребі здобутті нового досвіду та отриманні нових знань.

На основі даних результатів однофакторного дисперсійного аналізу можемо сказати, що мотиви волонтерства є досить вагомим ресурсом у самореалізації оскільки, проаналізувавши ряд факторів волонтерських мотивів, можемо побачити, що кожен з них сприяє розвитку певного аспекту самореалізації особистості. Можемо виділити розвиток соціальних та пізнавальних навичок з якими часто стикаються волонтери.

Також можемо відмітити розвиток самоефективності та формування стійких психологічних механізмів, які можуть сприяти вирішенню критичних завдань і ефективно діяти у ситуаціях невизначеності.

Волонтерська діяльність також сприяє розвитку самоповаги та самоприйняття особистості враховуючи соціальний фактор волонтерства.

На основі теоретичного та емпіричного дослідження були сформульованні рекомендації орієнтованні на покращення менеджменту у волонтерських організаціях, який буде сприяти розвитку і самореалізації волонтерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. О. Безпалько, Н. Заверинко, І. Звера, та Т. Лях, «Волонтерство: порадник для організатораволонтерського руху», К.: ВГЦ «Волонтер», 2001. 176 с.
2. «Психологічні науки», Вип. 126, с. 43-46, 2015.
3. ISSN: 2076-8184. Інформаційні технології і засоби навчання, 2019, Том 71, №3.277
4. Бех І.Д. Деякі аспекти нової виховної парадигми: в контексті творчості А. С.
5. Беспалова К.О. Мотиваційні аспекти волонтерства: досвід західних країн // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. – 2012. – №2. – С. 67-71.
6. Богатирьов І. Г. Роль громадських інспекторів (волонтерів) у виправленні та ресоціалізації засуджених до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі / І. Г. Богатирьов // Вісник Академії митної служби України. Серія «Право». –2009 р. – № 1 (2). – Дніпропетровськ: Акад. митної служби України, 2009. – С. 119–123.
7. Буздгуйн Ярослава. Правове регулювання благодійної діяльності у сфері надання соціальних послуг. Журнал «Віче». №23, грудень 2015. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/5028/>
8. В. Биков, О. Спірін, та О. Пінчук, «Проблеми та завдання сучасного етапу інформатизації освіти»,
9. В. Биков, О. Спірін, та О. Пінчук, «Проблеми та завдання сучасного етапу інформатизації освіти»,

10. Вайнола Р. Х. Загальна декларація волонтерів / XI Конгрес Міжнародної асоціації Волонтерів // Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку /
11. Горелов Д. М., Корнієвський О. А. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналіт. доп. – К.: НІСД, 2015. – 36с.
12. Е. Балашов, «Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів», Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка», Вип. 24, с. 12-16, 2013.
13. Е. Балашов, «Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів», Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка», Вип. 24, с. 12-16, 2013.
14. І. Литвиненко, «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.
15. І. Литвиненко, «Роль волонтерства у професіоналізації особистості студентів-психологів в умовах ВНЗ», Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського.
16. І. Ящук, та Н. Сівак, «Залучення молоді до волонтерської діяльності: методичний посібник», Хмельницький: ХГПА, 2012. 136 с.

17. І. Ящук, та Н. Сівак, «Залучення молоді до волонтерської діяльності: методичний посібник», Хмельницький: ХГПА, 2012. 136 с.
18. Коростильова Л. А. Про суб'єктивні стратегії актуальною самореалізації людини: системний підхід // Принцип системності в сучасній психологічній науці і практиці. Т. 2. М., 1996.
19. Кроник А. А. Психологічні підстави індивідуальних стилів особистості // Стиль життя. Київ, 1982.
20. Л. Коломієць, «Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності», Психологічний часопис : збірник наукових праць, № 5 (9), Вип. 9, с. 79-90, 2017.
21. Л. Коломієць, «Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності», Психологічний часопис : збірник наукових праць, № 5 (9), Вип. 9, с. 79-90, 2017.
22. Л. Матвієнко, та К. Алексейченко, «Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісно-мотивацій аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення)», Ринок праці та зайнятості населення, № 1, с. 50-59, 2016.
23. Л. Матвієнко, та К. Алексейченко, «Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісно-мотивацій аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення)», Ринок праці та зайнятості населення, № 1, с. 50-59, 2016.
24. Леонтьєв Д. А. Тест смисложиттєвих орієнтацій. М., 1992.
25. Макаренка / І. Д. Бех, О. В. Вознюк, М. В. Левківський // Педагогіка і психологія. – 2001. – № 1 (30). – С. 5-17.
26. Мартинюк І. О. Життєві цілі особистості. Київ, 1990.

27. Москаленко А. Т., Сержантов В. Ф. Сенс життя і особистість. Новосибірськ, 1989.
28. Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України), с. 191-198, 2017.
29. Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України), с. 191-198, 2017.
30. О. Безпалько, Н. Заверинко, І. Звера, та Т. Лях, «Волонтерство: порадник для організатораволонтерського руху», К.: ВГЦ «Волонтер», 2001. 176 с. ISSN: 2076-8184. Інформаційні технології і засоби навчання, 2019, Том 71, №3.277
31. О. Гірченко, та В. Перетятко, «Дослідження компоненту духовності в структурі ціннісних орієнтацій волонтерів», Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія
32. О. Гірченко, та В. Перетятко, «Дослідження компоненту духовності в структурі ціннісних орієнтацій волонтерів», Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія «Психологічні науки», Вип. 126, с. 43-46, 2015.
33. Обухівський До Психологія потягів людини. М., 1972.
34. Паригін Б. Д. Науково-технічний прогрес і проблема самореалізації особистості // Психологія особистості і спосіб життя / Под ред. Є. В. Шорохової. М., 1987.
35. Пономарьов Я. А. Психологічний механізм творчості // Принцип системності у психологічних дослідженнях / Под ред. Д. М. Завалішин, В. А. Барабанщикова. М., 1990.

36. Р. Х. Вайнола, А. Й. Капська, Н. М. Комарова. – Київ: Академпрес, 1999. – 112 с.
37. Рибалко Є. Ф. Взаємовплив життєвого шляху і онтогенезу в індивідуальному розвитку людини // Проблема індивідуальності в онтопсихології / Под ред. А. А. Крилова, Є. Ф. Рибалко.
38. С. Демида, та М. Носок, «Мотивація студентів до волонтерської діяльності», Збірник наукових праць вісник ЛДУ БЖД, №13, с. 169-174, 2016.
39. Серія «Психологічні науки», Том 2, Випуск 10 (91), с. 191-195, 2013.
40. Arnstein, Sherry R. "A Ladder of Citizen Participation," JAIP, Vol. 35, No. 4, July 1969, pp. 216-224
41. Brown K.M., Hoyer R., Nicholson M. Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being // Journal of Social Service Research. 2012. Vol. 38. № 4. P. 468—483. DOI:10.1080/01488376.2012.687706
42. Clary C. D., Snyder M. A functional analysis altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism // M. Clark (ed.). Prosocial behavior. Newbury Park, CA: Sage, 1991. – P. 485–505.
43. Clary E.G., Snyder M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations// Current Directions in Psychological Science. 1999. Vol. 8. No. 5. P. 156—159. DOI:10.1111/1467-8721.00037
44. Cnaan R. A., Goldberg-Glen R. S. Measuring motivations to volunteer in human

45. Comparisons of three salience constructs. *Social Psychology Quarterly*, 76, 373-398.
46. Erik van Ingen¹ and John Wilson. I Volunteer, Therefore I am? Factors Affecting
47. F. Silva, T. Proença, & M. Ferreira, Volunteers' perspective on online volunteering - a qualitative approach *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, Vol. 15, Issue 4, p. 531-552, 2018.
48. Finkelstein M.A., Penner L.A., Brannick M.T. Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity // *Social Behavior and Personality: an international journal*. 2005. Vol. 33. № 4. P. 403—418. DOI:10.2224/sbp.2005.33.4.403
49. J. Cox, E. Oh, B. Simmons, G. Graham, A. Greenhill, C. Lintott, K. 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), p. 1031-1056, 2018..
50. J. Wilson, Volunteerism research: a review essay, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol.41(2), p. 176-212, 2012. doi:10.1177/0899764011434558.
51. Kumar S., Calvo R., Avendanobde M., Sivaramakrishnan K., Berkmanb L.F. Social support, volunteering and health around the world: Cross-national evidence from 139 countries // *Social science & medicine*. 2012. Vol. 74. № 5. P. 696—706. DOI:10.1016/j.socscimed.2011.11.017
52. M. Okun, & A. Schultz, Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory, *Psychology and Aging*, Jun., Vol. 18 (2), p. 231-239, 2003.

53. Neumann S.L. Animal welfare volunteers: who are they and why do they do what they do? // *Anthrozoös*. 2010. Vol. 23. № 4. P. 351—364. DOI:10.2752/175303710X12750451259372
54. Nikolskaya A.V., Kostrigin A.A., Thurmer A. A comparative analysis of the personality traits and motivations for activities on the part of volunteers helping people and those assisting homeless animals // *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2020. Vol. 30(6). P. 667—679. DOI:10.1080/10911359.2019.1647482
55. services // *Journal of Applied Behavioral Science*, 1991. – № 27. – P. 269–284.
56. Sundström M., Blomqvist K., Edberg A.K. Being a volunteer encountering older people's loneliness and existential loneliness: alleviating loneliness for others and oneself // *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 2020. DOI:10.1111/scs.12869
57. Thoits P.A., Hewitt L.N. Volunteer Work and Well-Being // *Journal of Health and Social Behavior*. 2001. Vol. 42. No. 2. P. 115—131. DOI:10.2307/3090173
58. Thoits, P. (2013). Volunteer identity salience, role enactment, and well-being:
59. Volunteer Role Identity - Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly.
URL:<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0899764016659765>
60. K. Jaskyte, Exploring potential for information technology innovation in nonprofit organizations. *Journal of Technology in Human Services*, Vol. 30(2), 2009. 304 c.

61. C. Reuter, O. 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.
62. T. Janoski, M. Musick, & J. Wilson, Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering. Sociological Forum, Vol. 13(2), p. 495-519, 1998.