

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра Школа соціальної роботи ім. В. І. Полтавця

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

**на тему: «ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ ДО
ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В
УМОВАХ ВІЙНИ/FACTORS INFLUENCING MOTIVATION FOR
VOLUNTEER ENGAGEMENT IN CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS
DURING TIMES OF WAR»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,

Спеціальності

231 Соціальна робота

Рикун Милана Ігорівна

Керівник Богдан Д.З.,

Старша викладачка кафедри, магістр соціальної роботи

Рецензент Романова Н.Ф.,

Кандидат педагогічних наук, доцент Школи соціальної роботи,

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою «_____»

Секретар ЕК _____

«_____» _____

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСТВА ТА МОТИВАЦІЇ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	7
1.1 Основні поняття волонтерства, які описані в науковій літературі	7
1.2 Визначення мотивації та теоретичних підходів до волонтерської діяльності...	9
1.3 Загальні чинники мотивації до волонтерства	11
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	20
2.1 Час та місце проведення дослідження.....	20
2.2 Етапи проведення дослідження	20
2.3 Процедура проведення дослідження.....	21
2.4 Методи та інструменти дослідження.....	22
2.5 Характеристика вибірки.....	23
2.6 Етичні засади та обмеження дослідження.....	25
2.7 Концептуалізація та операціоналізація понять.....	26
РОЗДІЛ 3. ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ.....	28
3.1 Вплив умов війни на мотивацію до волонтерської діяльності серед громадських організацій.....	28
3.2 Чинники мотивації до волонтерської діяльності серед громадських організацій в умовах війни.....	33
3.3 Шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності в громадських організаціях.....	36
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТКИ.....	47

Додаток А. Гайд напівструктурованого інтерв'ю.....	47
--	-----------

ВСТУП

Волонтерська діяльність в громадських організаціях є важливим чинником допомоги та підтримки під час кризи в країні. Війна створює непередбачувані виклики, які потребують мобілізації волонтерських ресурсів. Мотивація є ключовим чинником, який визначає залученість до волонтерської діяльності (Горелов, 2015).

Дослідження мотивації волонтерської діяльності може допомогти розкрити психологічний портрет волонтера в умовах війни, його цінності та мотиваційні орієнтації, а також відповісти на питання про те, які чинники спонукають людей долучатися до волонтерської співпраці в умовах кризи (Ніколишин, 2017).

Важливість даного дослідження базується на потребі зрозуміти та проаналізувати чинники, що впливають на волонтерську діяльність в громадських організаціях в умовах повномасштабного вторгнення. Воєнний конфлікт в сучасному світі має глибокі соціальні та гуманітарні наслідки, і громадські організації відіграють ключову роль у наданні допомоги.

Волонтерство є важливим елементом цього процесу, оскільки воно дозволяє залучити велику кількість добровольців для забезпечення необхідної допомоги. Але розуміння того, які чинники спонукають людей долучатися до волонтерської діяльності в умовах війни, є надзвичайно важливим для ефективного планування та керування ресурсами громадських організацій та співпраці з ними.

Ця проблема стає ще актуальнішою, оскільки війна впливає на психологічний стан та мотивацію людей. Стресові умови та загроза безпеці можуть вплинути на волонтерську активність та залученість людей до громадської діяльності. Розуміння цих чинників та їх взаємозв'язку з волонтерською діяльністю стане важливим внеском у розвиток стратегій протидії наслідкам війни та покращення гуманітарної допомоги.

Знання про мотиваційні чинники волонтерства допомагають у впровадженні соціальних програм та політик, спрямованих на підтримку

волонтерства та збільшення його впливу на громаду. Розкрити ключові чинники, які впливають на волонтерську діяльність в громадських організаціях в умовах війни, та ввести практичний внесок у покращення координації та підтримки громадської допомоги під час конфліктів.

Результати дослідження можуть допомогти громадським організаціям та волонтерським рухам покращити управління волонтерською діяльністю, залучати більше волонтерів, а також визначати пріоритетні напрямки розвитку мотивації волонтерства в Україні.

Тож, дослідження мотивації волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни в Україні є важливим та може мати значний практичний вплив на залученість волонтерів, адже війна триває і необхідність в допомозі організаціям зростає.

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що в умовах війни значущості набувають чинники мотивації до волонтерства з боку громадських організацій.

Метою роботи є опис основних аспектів мотивації та шляхів підвищення чинників мотивації до волонтерства в умовах війни.

Об'єктом дослідження є мотивація до волонтерської діяльності в громадських організаціях.

Предметом дослідження є чинники, що впливають на мотивацію до волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни.

Для здійснення зазначеної мети служать наступні завдання:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти волонтерства та мотивації до волонтерської діяльності.
2. З'ясувати вплив умов війни на мотивацію до волонтерської діяльності серед громадських організацій.
3. Описати чинники мотивації до волонтерської діяльності серед громадських організацій в умовах війни.

4. Визначити шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності.

Робота складається із трьох розділів, викладена на 57 сторінках, де текст роботи займає 40 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВОЛОНТЕРСТВА ТА МОТИВАЦІЇ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Основні поняття волонтерства, які описані в науковій літературі

Волонтерство є важливим елементом розвитку громадського сектору та соціальної відповідальності, який дозволяє людям допомагати тим, хто цього потребує і робити свій вклад у покращення якості життя в своєму місті чи країні (Волонтерство, Національна соціальна сервісна служба України, с.1).

Визначення поняття волонтерства може відрізнятися залежно від автора та контексту. Наприклад, Організація Об'єднаних Націй визначає волонтерство як «добровільну діяльність, яку виконує людина без будь-якої оплати за свій час та роботу» (Загальна декларація волонтера, 2001).

Деякі автори, наприклад, Erlich та Witty (1967) досліджували волонтерство в США у 60-х роках минулого століття і визначають волонтерство як добровільну діяльність, яка здійснюється в громаді та призначена для досягнення певних цілей, що не пов'язані з отриманням фінансової вигоди. Схоже поняття пропонує, Б. Молодецький, «Волонтерство – це форма добровільної допомоги без будь-якої винагороди, що надається організаціям та іншим потребуючим групам» (2010, с. 2).

Інші визначають волонтерство як форму соціального захисту, яка дозволяє людям самостійно виявляти свою активність та відповідальність перед суспільством. Так, Дж. Раметта вважає, що волонтерство «сприяє розвитку вмінь та навичок, зміцнює самооцінку та здатність до співпраці, розширює коло знайомств та ознайомлює з новими ідеями та підходами» (2012, с. 5).

В Україні працюють законодавчі акти, які регулюють волонтерство, зокрема Закон «Про волонтерську діяльність», який надає своє визначення волонтерської діяльності. «Волонтерська діяльність – добровільна, соціально

спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги». В свою чергу, «Волонтерська допомога – це роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами» (Закон України «Про волонтерську діяльність», 2023, ст.1)

Волонтерство в Україні не лише має широку підтримку і регулювання з боку законодавства, але також воно відображає сутність безкорисливої допомоги та особистої мотивації волонтерів. Волонтерство є основою громадянського суспільства, це фундамент громадянського суспільства. Сьогоднішнє здорове та ефективне існування суспільних інститутів неможливе без участі волонтерів. З роками послуги волонтерів стають все більшим ресурсом для розвитку соціальної сфери (Фарисей, 2023).

Розглянувши різні аспекти волонтерства, для даного дослідження було сформовано поняття. Волонтерство – це безоплатна добровільна допомога та підтримка, надана громадським організаціям, благодійним фондам, місцевим громадам та іншим організаціям, які цього потребують. Незалежно від того, як визначається волонтерство, воно має на меті допомогти іншим людям та сприяти покращенню якості життя в громаді. І для того, щоб забезпечувати таку допомогу якісно і регулярно має бути хороша мотивація кожного в цій участі.

Актуальними напрямками волонтерства в період війни стають – допомога учасникам військових конфліктів, надання безкоштовної медичної допомоги у зоні катастрофи, допомога в бібліотеках, музеях тощо. «Волонтерські організації підтримують високий рівень забезпечення військових необхідним спорядженням, здійснюють допомогу цивільному населенню, реалізують програми соціального захисту населення, таким чином допомагаючи державі, виступаючи її партнером в реалізації соціальної політики та військової політики» (Фарисей, 2023, с. 22).

Умови кризового стану повномасштабної війни вимагають особливої специфіки волонтерської діяльності, так як конфлікт призводить до значного

погіршення життєвих умов та збільшення потреб населення, особливо в зоні бойових дій.

У таких ситуаціях потреби можуть закривати волонтери з різними професійними та освітніми навичками, такими як медична допомога, психологічна підтримка, інформаційні технології тощо.

Для громадських організацій необхідними стають волонтери з різною кваліфікацією. Організації можуть також включати в свої програми навчання волонтерів з основ безпеки та здоров'я, щоб забезпечити їх захист від можливих ризиків під час виконання діяльності в умовах війни.

Отже, проведений аналіз наукової літератури свідчить, що існує цілий ряд визначень поняття волонтерства. Вони розкривають нормативне забезпечення, принципи волонтерства, потреби у волонтерстві.

1.2 Визначення мотивації та теоретичних підходів до волонтерської діяльності

Визначення поняття мотивації волонтерства може базуватись на порівнянні деяких теорій. Для визначення поняття мотивації волонтерства звертаємось до теорії мотивації Абрахама Маслоу. За теорією мотивації Абрахама Маслоу, волонтерство може бути пов'язане з потребами у самореалізації та визнанні соціуму. Волонтери можуть долучатись до діяльності в громадських організаціях, щоб задовольнити свої потреби у визнанні, соціальному статусі та самооцінці. (Maslow, 1943).

І він не єдиний, хто пов'язує мотивацію волонтера з особистісним задоволенням потреб. Так за теорією Фредеріка Герцберга (1968), волонтерство може бути пов'язане зі задоволенням потреб у виконанні роботи, яка є цікавою та цінною для самої особистості. Мотивація волонтерів базується на двох чинниках: чинниках задоволення і чинниках незадоволення. Згідно з його

теорією, задоволення волонтера залежить від внутрішніх чинників, таких як досягнення, визнання, зростання, відповідальність, та зовнішніх чинників, таких як матеріальна винагорода, престиж, статус, відносини з колегами.

Визначити поняття мотивації волонтерів допомагає теорія Едварда Деці та Річарда Райана (2000), що волонтерство може бути пов'язане зі стимулюванням внутрішньої мотивації, яка базується на задоволенні потреб у самостійності, компетентності та пов'язаності з оточуючими людьми.

Для даного дослідження, проаналізувавши різні теорії можна сформулювати єдине поняття. Мотивація до волонтерської діяльності – це сукупність особистих та соціальних чинників, які впливають на рішення людини займатись безоплатною діяльністю в певній організації чи громаді. Ці чинники можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми, і включають у себе такі аспекти, як особисті цінності, самореалізація, визнання соціуму, потреби, досвід, соціальне оточення та культурні норми.

Мотивація волонтерства є багатограним явищем, яке залежить від багатьох особистих та соціальних чинників. Визначення цього явища допомагає краще розуміти, що спонукає людей долучатись до безоплатної діяльності в різних громадських організаціях в період війни. Мотивація волонтерства є складною індивідуальною характеристикою, яка залежить від особистісних внутрішніх глибинних мотивів і цінностей.

Чинники мотивації – це поняття, яке використовується в психології та психоаналізі для опису внутрішніх сил та прагнень та зовнішніх проявів, що визначають поведінку та роздуми людини. Ці чинники є більш складними та глибокими, ніж поверхневі бажання або мети. Це внутрішні або зовнішні впливи, які стимулюють людину до досягнення цілей, направляють її поведінку та забезпечують продуктивність. Ці чинники можуть впливати на індивіда на різних рівнях – в роботі, навчанні, спорті, особистому розвитку та інших сферах життя (Герцберг, 1968).

Сучасні психологи вважають, що чинники мотивації можуть включати потребу у приналежності, самореалізації, розвитку особистості, потребу в прийнятті та розумінні, а також пошук значення в житті, можуть бути вплетені в особистість людини з дитинства і розвиватися протягом життя (Deci, & Ryan, 2000).

Поняття мотивації до волонтерської діяльності та безпосередні чинники впливу дають нам сфокусуватись на тому, як використання цих понять змінюється з приходом війни. І які застосовуються в мотивуванні своїх волонтерів в громадських організаціях, які з них насправді мають значення для волонтерів і як ці підходи можна покращити.

Таким чином, мотивація волонтерства залежить від специфіки конкретної ситуації та потреб громади чи організації.

Тож розглядаючи особливості мотивації волонтерства, можна зрозуміти, що поняття досліджувалось різними науковцями, і кожна теорія має свої переваги та недоліки.

За даними теоріями мотивація до волонтерської діяльності базується на різних чинниках, таких як задоволення потреб, визнання, соціальний статус, винагорода та інші. Щоб ефективно залучати та утримувати волонтерів, необхідно розуміти їх мотиваційні потреби та надавати відповідні можливості для задоволення цих потреб.

1.3 Загальні чинники мотивації до волонтерства

Умови війни є складним та небезпечним періодом для будь-якої країни та її громадян. Цей період може призвести до зміни психологічного стану людей та зміни їхнього підходу до життя та соціальних взаємин. У таких умовах

волонтерство може бути важливим засобом підтримки громадян та допомоги їм у складних ситуаціях.

Однак, мотивація до волонтерської діяльності в умовах війни може бути певним викликом. Це пов'язано з тим, що у військових конфліктах багато ризиків та небезпек, які можуть вплинути на мотивацію волонтерів. Для того, щоб зберегти мотивацію волонтерів у таких умовах, необхідно враховувати різні чинники, які впливають на них.

Основним чинником, що визначає мотивацію волонтерів, є їх мотивація до волонтерської діяльності. Умови війни можуть вплинути на цей чинник, оскільки вони можуть змінити сприйняття людей щодо того, що є важливим. У таких умовах люди можуть звернутися до волонтерської діяльності, як способу вираження своєї громадянської позиції та підтримки соціально-важливих проектів (Каленіченко, 2008).

Ще одним важливим чинником, що впливає на мотивацію волонтерів в умовах війни є рівень співпраці та комунікації. Автори вказують на необхідність комунікації на різних рівнях. Роберт Шайн (2014) вказує на важливість комунікації та взаємодії між волонтерами та представниками влади. Він стверджує, що чітке спілкування та розуміння цілей та завдань можуть значно підвищити мотивацію волонтерів під час кризи. Ана Хагін (2016) звертає увагу на важливість комунікації та співпраці між міжнародними волонтерами та місцевими жителями. Вона вважає, що взаємодія з місцевими жителями може допомогти волонтерам краще розуміти потреби та проблеми місцевих громад та підвищити мотивацію. Девід Слоун (2012) звертає увагу на важливість співпраці та комунікації між волонтерами та командою військових. Він стверджує, що спільна робота та взаємодія можуть сприяти кращому розумінню завдань та цілей та підвищити мотивацію.

Наступним чинником, що впливає на мотивацію волонтерів в умовах війни, є соціальне значення діяльності. Умови війни можуть спричинити збільшення

соціально-важливих проєктів, що може бути мотивуючим чинником для волонтерів. Зробити внесок в соціально-важливі проєкти може бути для волонтерів чинником зміцнення їхнього соціального статусу та підвищення самооцінки, що підтверджує теорія Маслоу.

Матеріальні стимули можуть бути додатковим чинником, що впливають на мотивацію волонтерів в умовах війни. Роберт Шайн (2014) також у своїй книзі описує, що одним із чинників, який може впливати на мотивацію волонтерів, є можливість отримати визнання та нагороду за свою роботу. Він стверджує, що більшість людей потребує підтримки та підтвердження своїх зусиль, і відзнака може бути сильним стимулом для подальшої діяльності. В умовах війни це посилює заохочення волонтерів залучатись до громадських організацій частіше.

Clary та інші (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, & Miene, 1998) в своїй роботі виявили, що мотивація до волонтерської діяльності може бути пов'язана з такими чинниками, як соціальна допомога, самоактуалізація, кар'єрний розвиток та пізнавальність. Особисті і соціальні чинники грають важливу роль у мотивації волонтерів. Особисті чинники включають внутрішні аспекти та характеристики особистості, які стимулюють волонтерство. Серед них можуть бути індивідуальні цінності, бажання допомагати іншим, особисте задоволення від волонтерської діяльності, пошук нових навичок та навчання, а також потреба в особистому зростанні та самореалізації. На цих чинниках заснована і теорія мотивації Фредеріка Герцберга (1968).

Соціальний чинник включає контекст та взаємодію з оточуючими людьми. Серед них можуть бути підтримка родини та друзів, важливість соціального признання, приналежності до групи або спільноти, взаємодія з іншими волонтерами та сприятливе оточення, яке підтримує волонтерські зусилля. Наприклад, можливість спілкуватися з однодумцями та знайомитися з новими людьми збільшує мотивацію волонтерів (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen, & Miene, 1998).

Важливою складовою успішної волонтерської діяльності є підтримка та налагодження робочого процесу. Організатори волонтерських заходів мають забезпечувати належні умови для виконання завдань волонтерами, забезпечувати необхідні ресурси та матеріали. Крім того, важливо підтримувати волонтерів, надавати їм необхідну допомогу та консультації, якщо виникають питання щодо виконання певних завдань та мати можливість отримувати.

Ана Хогін (2016) у своєму дослідженні звертає увагу на задоволення від роботи як один із чинників мотивації волонтерів в умовах конфлікту. Вона стверджує, що волонтери, які відчують задоволення від своєї роботи, більш вірогідно будуть продовжувати діяльність в зоні конфлікту та навіть повернуться знову, якщо знайдуться належні умови. Також вона зазначає, що задоволення від роботи може залежати від того, наскільки відчувається внесок в успіх місії і наскільки відчувається підтримка з боку організації та інших волонтерів включаючи психологічну підтримку після діяльності, щоб повертатись до стабільності ресурсного і психологічного стану.

Сюзанна Ендріс (2016) також описує, як волонтери, що діють в зоні конфлікту, можуть отримати новий досвід і навички, які можуть бути корисними для їхньої майбутньої кар'єри. Це може включати навички комунікації, лідерства, розв'язання проблем та управління ризиками. Крім того, Ендріс звертає увагу на те, що досвід роботи в зоні конфлікту може мати позитивний вплив на стан волонтерів, сприяючи їхньому особистому розвитку та самопізнанню. Вона стверджує, що багато волонтерів відчують велике задоволення від того, що вони можуть допомогти людям, які потерпають від війни, і що це може бути для них моральним стимулом до підвищення мотивації.

Підвищення кваліфікації та професійний розвиток волонтерів можуть стати мотивуючим чинником для них під час війни. Організатори волонтерських заходів під час війни переходять в онлайн діяльність - організують тренінги, семінари, воркшопи, що допомагають волонтерам підвищити свої знання та

навички. Крім того, можливість професійного зростання та розвитку стають для волонтерів додатковим стимулом для виконання різноманітних завдань, що навіть у війну мають можливість розвивати професійні навички.

Роберт Шайн (2014) також зазначає, що волонтер має переваги від волонтерської діяльності в громадських організаціях, що включають збільшення професійних навичок, нові знайомства, можливість зробити вплив на світ та отримати особисте задоволення від допомоги іншим. Крім того, досвідчені волонтери можуть мати можливість займати керівні посади в організаціях та розвивати свою кар'єру у відповідній сфері. Він підкреслює важливість того, що волонтерство може забезпечити можливість збагачення свого життєвого досвіду, покращення самопочуття та підвищення самооцінки. Ця необхідність залишається актуальною повсякчас, адже волонтерська ініціатива в війну має своє значення для кожного, в тому числі і професійний розвиток.

Дослідження Хамілтона (1993) показали, що чинниками мотивації волонтерства можуть бути індивідуальні потреби, соціальні зв'язки, сприйняття власної компетентності та можливості допомогти іншим людям. Едвард Хамілтон у своїй статті «The Volunteer Decision Process» досліджував процес прийняття рішення про волонтерство та мотиваційні чинники, які впливають на цей процес. Він вказує на те, що волонтери зазвичай мають певний набір мотивацій, які включають альтруїзм, самореалізацію, соціальну взаємодію та інші. Хамілтон також досліджував різні чинники, які впливають на прийняття рішення про волонтерство, такі як індивідуальні характеристики особистості, соціальні чинники, організаційна структура та програми, які пропонуються організаціями. В період війни це стає аспектом прийняття рішення щодо волонтерської діяльності в громадських організаціях.

Дослідження Волкера «Factors Influencing Volunteering – A European Cross-Country Comparison» (2010) проводилось з метою вивчення чинників, що впливають на мотивацію волонтерства у країнах Європи. У дослідженні Волкер

використовував аналіз даних, зібраних в рамках Європейського соціального дослідження, і виявив, що на мотивацію волонтерства впливають чинники мотивації волонтерства включають соціальні норми, культурні цінності та стереотипи, здоров'я та благополуччя, а також можливості для збільшення соціальної мережі та знайомств. Мотивація до волонтерської діяльності залежить від багатьох чинників, тому для розуміння процесу волонтерства під час війни важливо враховувати різноманітні аспекти індивідуальних та соціальних характеристик.

Існує декілька підходів до мотивації волонтерів у діяльності громадських організаціях. Вони були розроблені дослідниками з різних галузей знань, таких як соціологія, психологія, менеджмент, соціальна робота та інші. Такі дослідники, як Фредерік Гасс та Роберт Шайнберг, Герберт Вілер та Джон Вілсон, Ерік Фридл та Арнольд Лопез та інші, розробляли свої концепції мотивації волонтерів на основі різних теорій та досліджень.

Вони не єдині, хто встановив рівні мотивації. Один з можливих підходів можна розглядати на основі категорій, запропонованих Маккелландом (1961) у його теорії потреб.

Девід Маккелланд – відомий психолог, який присвятив значну частину своєї наукової кар'єри дослідженню мотивації людей. Він запропонував рівні мотивації за «теорією потреб», яка передбачає, що мотивація людей залежить від їх потреб.

За Маккелландом, волонтери можуть мати різні потреби, які стимулюють їх до волонтерської діяльності в громадських організаціях. Він розробив чинники мотивації волонтерів на основі трьох основних потреб: потреби у досягненні, потреби відносин та потреби у владі.

1 рівень. Потреба в досягненні (Need for Achievement): цей чинник мотивації волонтерів характеризується бажанням досягти високих результатів у своїй діяльності. Вони часто мають конкретні цілі та завдання, мотивуються

викликом, який надає їм можливість вдосконалюватись та досягати успіхів. Ці волонтери зазвичай хочуть досягти чогось важливого та відчувати себе компетентними в своїй діяльності. Вони люблять брати на себе відповідальність та ризикувати. Для таких волонтерів важливо бачити результати своєї роботи та отримувати визнання за свої досягнення.

2 рівень. Потреба відчуття причетності (Need for Affiliation): цей чинник мотивації характеризується бажанням бути частиною колективу. Ці волонтери зазвичай хочуть відчувати підтримку. Вони люблять взаємодіяти з іншими та спілкуватися. Для таких волонтерів важливо мати друзів та партнерів у своїй волонтерській діяльності та відчувати, що їхні зусилля є частиною чогось більшого.

3 рівень. Потреба у владі (Need for Power). Ці волонтери зазвичай хочуть мати контроль та вплив на діяльність громадської організації. Вони люблять приймати рішення та бути лідерами. Для таких волонтерів важливо мати можливість приймати важкі, важливі рішення і будувати кар'єру на шляху до успіху.

В період кризи, громадські організації потребують волонтерів з різною кваліфікацією. Волонтери, які мають потребу в досягненні, можуть бути особливо мотивованими в умовах військового конфлікту, оскільки їхні зусилля можуть мати безпосередній і значний вплив на допомогу людям у небезпеці і прагненні досягти конкретних результатів у своїй діяльності. Захоплення досягненням може підтримувати їх у важких умовах та змусити їх працювати над собою для досягнення кращих результатів. Вони можуть бачити виклики, які допомагають їм вдосконалюватись та досягати успіху, і відчувати себе компетентними.

З іншого боку, потреба відчуття причетності може бути особливо важливою в умовах війни. Волонтери, які відчувають причетність до громадської організації і спільноти, можуть мати більшу мотивацію залишатися активними в

умовах конфлікту. Вони можуть шукати підтримку і солідарність серед своїх колег волонтерів, а також почувати себе частиною більшої місії або руху, спрямованого на допомогу людям, які постраждали від війни. Потреба відчуття причетності зміцнює волонтерський ентузіазм і зберігати мотивацію навіть у найскладніших обставинах.

Волонтери, які мають потребу у владі, можуть прагнути брати активну участь у прийнятті рішень і впливати на напрямок діяльності громадської організації. У контексті військового конфлікту, волонтери з цим чинником мотивації можуть бачити можливість впливати на стратегію допомоги і приймати рішення, що мають вагому військову або гуманітарну значимість. Їх лідерські навички та бажання приймати рішення підсилює успішність виконання місії громадської організації.

Загалом, чинники мотивації волонтерів в громадських організаціях в умовах війни можуть взаємодіяти та посилювати один одного. Наприклад, волонтери, які поєднують у собі потребу в досягненні та потребу у владі, можуть відчувати себе компетентними і одночасно мати бажання впливати на розвиток громадської організації і допомогти у важливих питаннях.

Зрозуміння різних чинників мотивації волонтерів у громадських організаціях в умовах війни є важливим для ефективного залучення та підтримки волонтерів. Громадські організації можуть використовувати ці знання для створення стимулюючих умов та надання підтримки волонтерам у їхній діяльності. Залучення та підтримка мотивованих волонтерів сприяє успішній реалізації місій громадських організацій і наданню необхідної допомоги тим, хто її потребує у воєнний період.

Отже, аналізуючи результати різних досліджень щодо мотивації волонтерства та її чинників, можна встановити, що мотивацію визначає багато чинників: соціальна допомога, самоактуалізація, кар'єрний розвиток та пізнавальність, індивідуальні потреби, соціальні зв'язки, сприйняття власної

компетентності та можливості допомогти іншим людям. Тому важливо розробляти ефективну систему комунікації та співпраці, яка дозволить максимально використовувати потенціал волонтерів та координувати їхню діяльність. Для даного дослідження виявлено підходи до чинників мотивації і обрано систематизацію Девіда Маккелланда. Згідно з теорією потреб Девіда Маккелланда, основними мотивами волонтерів є потреба у досягненні, потреба відносин і потреба у владі. В період війни чинники поєднуються і змінюються залежно від обставин діяльності.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Час та місце проведення дослідження

Дослідження проводилося в Україні протягом квітня-травня 2023. Зустрічі для проведення дослідження відбувались на онлайн платформах Zoom та MS Teams. Було обрано найзручніший на даний момент формат, бо не всі респонденти на момент проведення дослідження перебували в Україні, через початок повномасштабного вторгнення зі сторони росії.

2.2 Етапи проведення дослідження

Проведення дослідження складалося з трьох етапів: підготовчого, основного та заключного.

Під час першого етапу, який тривав протягом січня – березня 2023 здійснювався огляд літератури: публікацій та досліджень, проведених раніше в Україні, на теми, що стосуються розвитку, розробки та впровадження мотивації волонтерської діяльності. Також проаналізовано публікації та дослідження проведені раніше за кордоном про мотивацію волонтерів в кризових станах і проаналізовано запропоновані варіанти чинників мотивації волонтерів, які впроваджені на базі існуючих теорій.

Також на першому етапі було обрано метод дослідження – напівструктуроване інтерв'ю з волонтерами з громадських організацій – та сформовано приблизну досліджувану групу.

Другий етап дослідження – березень - квітень 2023 включав в себе формування вибірки, встановлення зв'язку з волонтерами та розробку інструменту дослідження і проведення напівструктурованих інтерв'ю з українцями, які займалися волонтерською діяльністю в громадських організаціях

в умовах повномасштабного вторгнення. Метою інтерв'ю було визначити чинники, що впливають на мотивацію волонтерів та шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності. З дозволу респондентів для зручності подальшої роботи з отриманим матеріалом було здійснено запис розмов.

Третій етап дослідження – квітень-травень 2023 року – включав аналіз зібраних даних. Так як методом дослідження було напівструктуроване інтерв'ю, заключний етап передбачав аналіз отриманої інформації, узагальнення та висновки дослідження відповідно до визначених раніше мети і завдань.

2.3 Процедура проведення дослідження

За результатами опрацьованих та проаналізованих публікацій було сформульовано мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження. Також було обрано метод збору даних, а саме – проведення напівструктурованих індивідуальних інтерв'ю, які були проведені за допомогою платформи MS Teams та додатку для онлайн-конференцій Zoom.

При відборі респондентів для залучення в дослідженні головним критерієм було: 1. Волонтери, які здійснюють волонтерську діяльність в громадських організаціях. 2. Досвід волонтерської діяльності в громадських організаціях після початку війни. Важливість цього критерію полягає в тому, щоб дослідити і описати зміни мотивації волонтерів до діяльності в громадських організаціях з початком повномасштабного вторгнення. Вік респондентів – досліджувана група – молодь від 20 до 28 років. Стать респондентів не бралася до уваги. Вибірка формувалася за принципами зручності та доступності.

Залучення респондентів відбувалося шляхом особистого контактування дослідниці з потенційними учасниками дослідження. Оскільки вибірка формувалася методом доступності й з більшістю респондентів дослідниця мала досвід попередньої взаємодії, домовленість про зустріч здійснювалася у форматі

листування в доступних месенджерах та за допомогою електронної пошти. Респонденти були попереджені про тему та формат дослідження, а також причина, з якої вони потрапили до вибірки даного дослідження, на етапі першого контакту.

За допомогою платформи для онлайн-конференцій (Zoom, MS Teams) було проведено 10 інтерв'ю. Домовленість про проведення інтерв'ю, пояснення його мети та цілі проводилося у режимі листування за допомогою соціальних мереж та месенджерів, у індивідуальних чатах. Після отримання згоди на участь в інтерв'ю – погоджувався час та день зустрічі, формат проведення інтерв'ю.

Під час розмови, тобто самого інтерв'ю, учасникам знову було повторено мету та тему інтерв'ю, форму проведення, тривалість, зверталася увага на те, що інтерв'ю буде проведене на засадах конфіденційності без використання будь-якої особистої інформації. Обов'язковим етапом було отримання усної згоди на участь в інтерв'ю та згоди на запис розмови. Зауважувалось, що доступ до записів розмови матиме виключно дослідниця та науковий керівник дослідження.

На початку інтерв'ю дослідниця повідомила про те, що респонденти можуть уточнювати будь-які визначення та запитання, відмовлятися від відповіді на будь-які запитання, зупиняти інтерв'ю у будь-який момент. Після завершення інтерв'ю, респондентам було запропоновано можливість отримати результати дослідження, щоб ознайомитися із ними.

2.4 Методи та інструменти дослідження

Для дослідження обрано метод напівструктурованого інтерв'ю з волонтерами, які здійснюють волонтерську діяльність в громадській організації після початку повномасштабного вторгнення. Такий метод було обрано, щоб

дослідити і описати зміни мотивації волонтерів до діяльності в громадських організаціях з початком війни в Україні.

За допомогою інтерв'ю було встановлено причини залученості до громадських організацій на волонтерських засадах, мотивацію до волонтерської діяльності в громадських організаціях в період війни, вплив громадських організацій на підвищення мотивації волонтерів. Також було досліджено рекомендації волонтерів щодо підвищення мотивації до залучення в громадські організації.

Під час проведення дослідження було використано гайд для напівструктурованого інтерв'ю, який складався із 4-х блоків питань: блок 1 – дані про респондента; блок 2 – мотивація до волонтерської діяльності в громадській організації; блок 3 – чинники мотивації; блок 4 - шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни.

Питання, які використані у гайді, були побудовані на основі виявлених теоретичних підходів мотивації до волонтерської діяльності Девіда Маккелланда, які включали три рівні потреб: потреба у досягненні, потреба відносин і потреба у владі.

У чотирьох блоках питань є перелік закритих та відкритих запитань, які допомагали дізнатися, та згодом проаналізувати мотивацію до волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни та шляхів її підвищення.

2.5 Характеристика вибірки

Вибірка формувалася методом доступності, на основі особистих контактів дослідниці з запрошеними волонтерами, що співпрацюють в громадських організаціях в умовах війни. У таблиці 2.5.1 представлено характеристики вибірки дослідження.

Таблиця 2.5.1 Характеристика респондентів

Респондент №	Вік	Стать	Чи займались ви волонтерською діяльністю в громадських організаціях до повномасштабного вторгнення?	Чи займались ви волонтерською діяльністю в громадських організаціях після початку повномасштабного вторгнення?
Респондент 1	20	Жіноча	Так	Так
Респондент 2	20	Жіноча	Так	Так
Респондент 3	21	Жіноча	Так	Так
Респондент 4	23	Жіноча	Так	Так
Респондент 5	21	Жіноча	Так	Так, за необхідністю
Респондент 6	23	Жіноча	Так	Так, рідко
Респондент 7	20	Жіноча	Так	Так, інколи
Респондент 8	24	Жіноча	Так	Так
Респондент 9	21	Жіноча	Так	Так
Респондент 10	28	Жіноча	Так	Так

Відповідно до наведеної таблиці 2.5.1, було опитано десять волонтерів, молодь, віком від 20 до 28, що була залучена до волонтерської діяльності в

громадські організації до початку та після початку повномасштабного вторгнення.

2.6 Труднощі та обмеження дослідження

Для дослідження було обрано волонтерів громадських організацій, вибірка сформована шляхом доступності, на основі дотичності волонтерів до теми дослідження та особистих контактів. Тому найбільшою трудностю виникало залучити волонтерів, що співпрацюють в громадській організації з початком вторгнення. Троє людей, контакт з якими також було встановлено, не включені до вибірки, вони з волонтерської допомоги перейшли на інший формат співпраці і наразі працюють в організації на оплачуваній основі.

Також виникали труднощі з підбором волонтерів, які займалися волонтерською діяльністю в громадській організації і до початку повномасштабного вторгнення. Двоє людей не включені до вибірки, так як вони займалися волонтерською діяльністю до початку війни і з переїздом закордон не мали змоги продовжувати допомагати організаціям дистанційно.

Ще однією трудностю було налагодження контактів для участі, і в результаті потенційні респонденти, контакти яких були отримані за допомогою особистих комунікацій дослідниці, погоджувалися на участь у дослідженні, але згодом не виходили на зв'язок для встановлення дня та часу проведення інтерв'ю.

Деякі потенційні респонденти не відповідали у месенджерах і відмовлялися від участі в інтерв'ю, так як їм був не зручний формат проведення, вони погоджувались тільки на формат письмових відповідей.

На деяких інтерв'ю респондентам було складно описати чи реалізують вони власні цінності співпрацюючи з громадськими організаціями. Також респондентами важко оцінити вплив мотивації після початку повномасштабного

вторгнення, адже кожен проходив труднощі та перешкоди, які виникали у них в процесі адаптації до нових умов життя.

2.7 Концептуалізація та операціоналізація понять

Головні дефініції, значення яких важливо окреслити це волонтерство та мотивація до волонтерської діяльності.

Волонтерство – це безоплатна добровільна допомога та підтримка, надана людьми громадським організаціям, благодійним фондам, місцевим громадам та іншим організаціям, які потребують допомоги. І незалежно від того, як визначається волонтерство, воно має на меті допомогти іншим людям та сприяти покращенню якості життя в громаді. І для того, щоб забезпечувати таку допомогу на регулярні основі має бути хороша мотивація кожного в цій участі.

Мотивація до волонтерської діяльності – це сукупність особистих та соціальних чинників, які впливають на рішення людини займатись безоплатною діяльністю в певній організації чи громаді. Ці чинники можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми, і включають у себе такі аспекти, як особисті цінності, мотиваційні потреби, досвід, соціальне оточення та культурні норми.

Чинники мотивації – це внутрішні сили і прагнення та зовнішні прояви, що визначають поведінку та роздуми людини. Вони стимулюють людину до досягнення цілей, направляють її поведінку та забезпечують продуктивність. Вони є більш складними та глибокими, ніж поверхневі бажання або мети та мають вплив на індивіда на різних рівнях.

РОЗДІЛ 3. ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ

3.1 Вплив умов війни на мотивацію до волонтерської діяльності серед громадських організацій

Для вирішення завдань дослідження було з'ясовано, як війна вплинула на мотивацію до волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни. Щоб перейти до основних впливів, досліджуваній групі запропонували встановити власне розуміння поняття «мотивація до волонтерської діяльності».

Майже всі респонденти, розповідаючи про своє розуміння мотивації, говорили про внутрішні прояви. Мотивація відображає внутрішні чинники, які пробуджують до волонтерської діяльності, подальшої співпраці і залученості.

«Особисте підґрунтя людини, що зумовлене культурними, соціальними, релігійними чинниками, які були впроваджені під час виховання моєї особистості для взаємодії з суспільством і бажанням допомогти при розбудові і покращенню суспільства» (респондент 9).

«Мотивація до волонтерства – це допомагати людям, бачити результати – щасливих людей, врятовані життя, усміхнені діти» (респондент 7).

«Для мене мотивація це власне для чого я допомагаю. Це внутрішнє ставлення до допомоги. Якщо я маю достатньо в цьому житті, ресурсів і часу, то чому б не допомогти іншим і зробити цей світ трохи кращим» (респондент 1).

Також говорили, що мотивація до волонтерської діяльності це внутрішній порив допомагати, рушійна сила і жага бути корисним при достатньому внутрішньому ресурсі.

«Ресурс і жага щось робити, внутрішній порив, коли є сили для цього, натхнення і бажання реалізувати» (респондент 3).

«Бажання бути корисним, прожити своє життя не дарма» (респондент 6).

«Якщо у мене є час – я завжди долучаюсь допомагати, тому для мене мотивація це еквівалент витраченого часу з користю і отриманої позитивної енергії і ресурсного стану» (респондент 2).

Вплив війни на респондентів прослідковується в участі допомоги їм та їх сім'ї під час вторгнення. На початку повномасштабного вторгнення їм допомагали волонтери громадських організацій евакуюватись з гарячих точок та адаптуватись в новій громаді. Це підсилило мотивацію займатись волонтерською діяльністю в громадських організаціях, відчуваючи вдячність за допомогу організацій, коли це було необхідно.

«Мене і родину вивезли і допомогли, коли у нас не було ресурсів. І тепер, я більше розумію в якому стані знаходяться люди, з окупованих, територій. І в мене колективне бажання ділитись ресурсом, яким можу поділитись. (респондент 3).

«Я віддячую віддаючи ресурси і час, бо моїй сім'ї вчасно допомогли, врятувавши життя» (респондент 1).

«Коли почалась війна, я з сім'єю була за містом. У нас зовсім не було ресурсів переїжджати в інше безпечне місто. Волонтери з громадської організації допомогли мені і сім'ї, тепер хочу допомогти я, коли є можливість» (респондент 9).

Респонденти зазначили, що до війни варіанти залучення волонтерської діяльності в громадських організаціях було менш різноманітне. Тому мотивація до волонтерської діяльності підвищилась після початку війни, бо розширилась можливість залучення допомоги. З'явилося більше опцій, як онлайн, так і офлайн співпраця, де волонтер може обрати зручний варіант допомоги.

«Моя мотивація до волонтерської діяльності після початку війни посилилась, бо я періодично виїжджала і могла продовжити допомагати онлайн» (респондент 2).

«Мені стало цікавіше після повномасштабного вторгнення, бо я була залучена офлайн» (респондент 4).

«..., але я знайшла інше направлення волонтерської діяльності в онлайн форматі» (респондент 10).

Респонденти зазначали і про зниження мотивації, що з початком вторгнення мотивація до волонтерської діяльності знизилась, адже відчували вигорання, не було ресурсу допомогти собі. І тільки після відновлення стану вони повертались до співпраці з громадськими організаціями.

«До війни це було бажання допомагати, а на початку війни було відчуття, що я відрізана від суспільства, стан не дозволяв так швидко відновити допомогу на волонтерських засадах в громадських організаціях...» (респондент 10)

«Треба було спочатку відійти від шоку. Перші думки долучатись в громадські організації з'явилися пізніше, коли вже бачив приклад інших людей, усвідомлення себе частиною країни, соціуму. Відчуваєш, що навіть ти можеш впливати на зміни і приносити велику користь» (респондент 6).

«А після війни змінилось моє життя і я маю більше часу, і підвищилось бажання, коли я відновила ресурсний ста, захотіла продовжити під час війни відчувати себе корисною» (респондент 5).

Також для респондентів важлива діяльність на яку перейшли громадські організації в умовах війни. Після початку вторгнення на подальшу мотивацію співпрацювати з громадською організацією вплинули їх зміни в напрямі допомоги групам населення. Якщо громадська організація допомагала конкретній групі населення, то волонтери очікують на продовження цієї допомоги, а не зміну діяльності організації на іншу.

«... мотивація до співпраці з нею знижується, бо я цілеспрямовано йшла в організацію, яка допомагає діткам, а не гуманітарною допомогою військовим» (респондент 8).

«Якщо б організація не змінювала допомогу, я б продовжила там співпрацювати, бо мені подобається діяльність допомоги людям похилого віку. Тому я перейшла в іншу організацію, де вони займаються цим цілеспрямовано під час війни» (респондент 9).

Війна сильно впливає на емоційний і психологічний стан волонтерів і їх бажання допомагати. Респонденти додали, що необхідно залучати психологічну підтримку для волонтерів в громадських організаціях, щоб підвищувати мотивацію довшої співпраці з ними. В якості такої підтримки можуть бути як загальні офлайн зустрічі і підтримка самої організації, так і штатний психолог, який в разі потреби міг надати безкоштовну підтримку діючим волонтерам.

«... волонтер – це людина з ресурсами і можливостями, якій також потрібна допомога і відпочинок, можна було б залучати штатних психологів, до якого волонтер міг би звернутись» (респондент 7).

«Мені не вистачило зібрань, де б ми побули разом з усіма волонтерами, які допомагають в організації, обговорили переживання один одного і тим самим допомогли підтримати психологічний стан» (респондент 6).

«Звісно через війну було менше мотивації віддавати ресурс, якого і так не багато, тому значно допомогла б психологічна допомога, може хоча б від залученого спеціаліста в організацію» (респондент).

Респонденти зазначали, що для них важлива зовнішня і внутрішня мотивація, яка підсилюють одна одну. За результатами відповідей відслідковується, що для всіх мотиваціях ділиться на внутрішню і зовнішню. Для кожного респондента кожна з них по різному впливає.

«Я не приписую мотивацію до зовнішніх чинників умов, я приписую лише до внутрішньої, особистісної мотивації. Якщо в людини є внутрішнє бажання,

внутрішня мотивація, то вона знайде можливості залучення до організації» (респондент 1).

«Які б зовнішні стимули не були, якщо немає внутрішнього бажання допомогти за власний ресурс, то зовнішня мотивація ніяк не вплине, а тільки посилить» (респондент 7).

«На мене більше впливає внутрішня мотивація, бо це від мене залежить. Я розумію, коли я хочу допомагати і що саме мені для цього потрібно зробити» (респондент 1).

До зовнішніх чинників респонденти також додають важливість волонтерської спільноти. Це зміцнює внутрішню мотивацію, коли від спільноти є відгук в спільній співпраці. Респонденти відмічають, що приналежність до волонтерської спільноти сприяє розвитку зв'язкам між організаціями і обміном досвідом роботи.

«Чим міцніше команда - тим ефективніше будуть волонтерити. Більше довіри викликає організація в населенні. Важлива підтримуюча волонтерська спільнота, адже це люди з якими ти йдеш волонтерити на різні проекти, і має бути командна робота, підтримуюча, у якій співпадають цінності» (респондент 10).

Ще до зовнішніх чинників також відносять винагороду, відзнаку. Чотири респонденти хотіли б отримати мінімальну бонусну матеріальну підтримку. Один з респондентів запропонувала, щоб громадські організації подавали на отримання грантів для проектів, де залучення волонтерської діяльності перевищує норму встановлених робочих годин. А також закриття базових потреб волонтера під час його діяльності.

«Волонтери, які постійно співпрацюють з організацією, подавали б на премії, наприклад, «волонтер року». На проектах волонтер може допомагати і по 12 годин в день»

«Якщо це б заохочувалося б сертифікатом із зазначеною кількістю відпрацьованих годин, мотивація була б більше» (респондент 5).

«Базовий комфорт - вода, перекус, захищеність. Коли волонтер їде допомагати в гарячу точку, він хоче знати, що ГО закриває потребу в захищеності» (респондент 10).

Окрім цього, волонтерам важлива ідентифікація себе в діяльності громадської організації.

«Айдендика організації, мерч, наприклад, футболка з логотипом це підвищує мотивацію, адже ти відчуваєш себе частиною організації» (респондент 10).

Тож, можна бачити, що мотивація до волонтерської діяльності в умовах війни стає викликом для багатьох волонтерів. Організації змінюють діяльність, і на меті стає знайти форму допомоги за якою волонтер міг бути більш ефективним. Вплив війни обумовлює мотивацію волонтерів залучатись до громадських організацій. На це впливають внутрішні чинники, такі як бажання бути корисним, допомагати людям, кількість ресурсів, психологічний стан. Та зовнішні, колективне несвідоме, діяльність організації, її психологічна підтримка стану волонтерів.

3.2 Чинники мотивації до волонтерської діяльності серед громадських організаціях в умовах війни

Респонденти погодились, що волонтерську діяльність в громадських організаціях розглядають як спосіб реалізації власних цінностей. Залученість до громадських організацій відбувається через спільні цінності та активну життєву позицію.

«Загалом порив до волонтерства це вже реалізація цінностей. І коли ти насправді маєш спільні цінності з організацією, власні цінності тільки доповнюють діяльність у ній. Так воно насправді і реалізується» (респондент 3).

«Зазвичай ти обираєш організацію, за власними цінностями, то організація може тільки посилити їх» (респондент 10).

«Я залучаюсь до організації, бо маю активне життя ще зі школи і за власним бажанням щирої допомоги. Це і є мої цінності в житті» (респондент 5).

Переслідування різних, з громадською організацією, цінностей приводить до зменшенню мотивації і бажанню співпрацювати в ній.

«Буває долучаєшся до організації і помічаєш, що у волонтерів там не така мотивація, як в тебе. Тоді ти просто тихо йдеш з організації, нікого не ображаючи. У кожного є свій вибір» (респондент 1).

«Якщо мої цінності не збігаються із цінностям організації я не буду в ній співпрацювати. Це знижує мою мотивацію допомагати, до того моменту поки не потраплю в організацію зі спільними переконаннями і позицією, яку вони транслиують іншим» (респондент 4).

«Для мене важливо, щоб був прогрес в організації, в цілях розвитку, якщо росту немає, це знижує мотивацію до волонтерської діяльності» (респондент 8).

Проаналізувавши відповіді респондентів та їх потреби можемо відслідкувати, які саме чинники мотивації притаманні досліджуваним групам. За рівнями мотивації психолога Девіда Маккелланда існує три основні рівні мотивації, які встановлені відповідно особистих потреб волонтерів.

1 рівень. Чинник мотивації за потребою у владі (Need for Power). Таких волонтерів мотивує безпосередній вплив в громадській організації і зміни цілей всередині. Їх мотивує цей прогрес до розвитку самої організації через власні

цінності. Респонденти додали, що їх надихає кар'єрний зріст у волонтерській діяльності.

«Мені завжди цікавіше розвиватись всередині організації, отримувати знання, покращувати навички, ставати лідером проектів» (респондент 5).

«Я покращувала свої характеристики і просувалась по кар'єрній сходинці в громадській організації в якій працювала довгий час і здобула довіду від керівників проектів» (респондент 7).

«Реалізувати свої цінності волонтером в громадській організації – це найкраще, бо так ти не тільки співпрацюєш, а ти прогресуєш разом із самою організацією і її цінностями для суспільства» (респондент 10).

2 рівень. Потреба в досягненні (Need for Achievement) прослідковувалась в респондентів, для них важливо постійно розвиватись всередині організації, за їх словами, вони націлені якнайкраще виконати частину обов'язків, досягти свого успіху і організації. Їх мотивація збільшується, коли їм більше довіряють, надають відповідальність і дають змогу проявити навички.

«Було б краще, якби надали частину конкретної постійної діяльності, за яку ти несеш відповідальність і знаєш, який результат від тебе будуть очікувати» (респондент 4).

«Мені хотілося самій розвиватись, підвищувати кваліфікацію в організації» (респондент 2).

«Було б добре, якщо громадська організація надавала постійне навчання волонтерам, піклувалась про підвищення їх знань і навичок відповідно до кризових ситуацій» (респондент 8)

За потребою відчуття причетності (Need for Affiliation). Досліджувана група наголошувала на тому, що найважливіше в їх мотивації до волонтерської діяльності бути частиною спільноти. Залучатись в інші громадські організації і обмінюватись досвідом. Так вони менше вигорають і більше залучають в різні громадські організації співпрацювати.

«Бо волонтерська спільнота це мережа підтримки і натхнення, і нових можливостей. Волонтери залучені ще й в інші ГО, і таким чином відбувається циркуляція можливостей для покращенню свої навичок і розширенню досвіду» (респондент 3).

Отже, кожен волонтер може мати унікальну комбінацію мотиваційних чинників, і їхнє розуміння є важливою складовою для ефективного залучення та підтримки волонтерів у громадських організаціях під час війни.

3.3 Шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності в громадських організаціях

Визначивши чинники впливу, розрізливши при цьому внутрішні і зовнішні прояви, які волонтери мають в громадських організаціях, ми можемо визначити підходи, які необхідні для підвищення залученості до волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни.

1. *Інформаційна кампанія громадської організації.* Респонденти зазначають, в період війни поширювати інформацію про необхідність волонтерства, можливості залучення в громадські організації та висвітлення повної діяльності співпраці волонтера та результатів допомоги клієнтів організації.

2. *Залучення молоді до волонтерської діяльності в громадські організації.* При чому важливо створювати рекламні макети під залучення різної цільової аудиторії. Адже з початком війни попит на волонтерство зростає і необхідно вчасно коригувати залученість допомоги.

«Молодь, насправді, – це потужний інструмент, вони активні, і громадським організаціям важливо підхопити попит молоді під час війни і бути специфічними і розбивати інформаційні кампанії на категорії залучення» (респондент 3).

3. налагодження системи залучення волонтерів і їх подальшої співпраці.

Респонденти стверджують, організації, які потребують волонтерської діяльності, мають створювати легкі умови до залучення під час війни. Створювати спільні чати, де розприділяють завдання, анонсуються зустрічі. І при подальшій залученості постійно тримали зв'язок з волонтером, його частиною роботи. Планувати тимблдинги, загальні зустрічі, виїзди. Це є як частиною психологічної підтримки, якої найбільше потребують волонтери з початком війни і доступність допомоги, аби не втрачати зацікавленість у волонтерстві.

«Зараз у період війни, важливо полегшити шляхи залучення. Чим менше додаткових дій необхідно робити аби приєднуватись в громадську організацію, тим більше буде охочих долучитись» (респондент 7).

4. Підтримка ідентичності організації. Айдендика і приналежність до спільноти особливо сильно набирає попиту серед українців під час війни. Респонденти коментують, для підвищення мотивації має бути мерч організації, навіть для зручності на заходах, адже перебуваючі заходу мають зрозуміти до кого звертатись. Так кожен відчуває свою приналежність до організації, її цінностей.

5. Залучення волонтерів на масштабні проекти організації. Респонденти зазначали, що в період війни особливо важливо залучення до великих проектів організації, це показує ставлення громадської організації роль волонтера в їх спільноті.

«Моя мотивація підвищилася б, якщо будуть залучати на масштабні задачі від організації, які принесуть дійсно щось корисне суспільству під час війни» (респондент 7).

7. Залучення психологічної підтримки для волонтерів. Як зазначила більшість респондентів, ресурс – найважливіша складова якісної співпраці в організації. Адже з початком війни вони сильно виснажені, втратили ресурс на

взаємодію. Тому вкрай необхідно аби залучений волонтер мав доступ до отримання психологічної допомоги за необхідності.

б. Встановлення бонусної системи подяки. Всі респонденти зазначили, що не вистачає усвідомленого ставлення, що волонтерська діяльність, набагато важливіша за будь-яку іншу роботу. Війна забрала багато мотивації допомагати організаціям, волонтери безоплатно витрачають свій час, і запас ресурсу не взаємообмінюючий. Тому вдячності в будь-якому форматі буде достатньо, щоб підтримати мотивацію допомагати і надалі. Адже без зворотньої залученості буде важко відновлювати ресурс, який віддав за волонтерську діяльність.

«Волонтер дарує найдорожче - свій час» (респондент 10).

Визначено, що основними шляхами підвищення є інформаційна кампанія громадської організації, залучення молоді, налагодження системи залучення і їх подальшої співпраці, підтримка ідентичності організації, залучення волонтерів на масштабні проекти організації, залучення психологічної підтримки, встановлення бонусної системи.

ВИСНОВКИ

Виконання низки поставлених завдань дає змогу зробити певні висновки стосовно чинників, що впливають на мотивацію до волонтерської діяльності в умовах війни.

1. Було з'ясовано основні поняття волонтерства та волонтерської діяльності. Проаналізовано нормативно-правову базу та актуальні напрямки волонтерства в період війни. Описано мотивацію волонтерства та підходи до волонтерської діяльності. Мотивація волонтерів описується дослідниками, які представляють різні галузі науки: психологію, соціологію, менеджмент, соціальну роботу тощо. Встановлено, що мотивація має багато чинників: соціальна допомога, самоактуалізація, кар'єрний розвиток та пізнавальність, індивідуальні потреби, соціальні зв'язки, сприйняття власної компетентності та можливості допомогти іншим людям. Визначили, що умови війни призводять до погіршення комунікаційних можливостей, що може негативно вплинути на мотивацію волонтерів, тому важливо розробляти ефективну систему комунікації та співпраці, яка дозволить максимально використовувати потенціал волонтерів та координувати їхню діяльність. Проаналізували, що чинники, що впливають на мотивацію волонтерів в умовах війни, є різноманітними та складними, тому необхідно розробляти ефективні стратегії та програми, які враховують ці чинники та забезпечують оптимальні умови для волонтерської діяльності в період війни. Крім того, важливо пам'ятати про те, що мотивація до волонтерської діяльності є динамічним явищем та потребує постійного моніторингу та корекції.

2. Опитування респондентів свідчить, що початок війни має вплив на мотивацію до волонтерської діяльності. Це залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх аспектів. А саме, власна активна життєва позиція, внутрішня рушійна сила, порив і жага допомагати, бажання бути корисним, ресурсність, емоційний

і психологічний стан, а також власні життєві цінності. Та зовнішні: досвід отримання допомоги від громадської організації, можливість отримання психологічної підтримки, активна волонтерська спільнота, різноманітність варіантів залучення до громадської організації як онлайн, так і офлайн, зміна напрямів допомоги групам населення після початку війни.

3. Описано чинники мотивації до волонтерської діяльності серед громадських організацій в умовах війни. За теорією Маккелланда, волонтери мають різні чинники мотивації згідно з потребами: потреба в досягненні, потреба відчуття причетності та потреба у владі. Мотивація до волонтерської діяльності поєднує внутрішні та зовнішні чинники, і вони взаємодіють один з одним. Респонденти зі змішаними чинниками мотивації поєднали в собі різні потреби, вони пояснюють свою мотивацію бажанням розвиватись через реалізацію навичок і цінностей у волонтерській діяльності, одночасно поєднуючи в собі різні потреби. Кожен волонтер може мати унікальну комбінацію мотиваційних чинників, що впливають на його мотивацію та залученість до волонтерської діяльності. Тому розуміння мотиваційних чинників є важливим для ефективного залучення та підтримки волонтерів у громадських організаціях під час війни.

4. Визначили шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності. Аби підвищити мотивацію до волонтерської діяльності необхідно: якісна інформаційна кампанія громадської організації, активне залучення молоді, налагодження системи включення волонтерів в організацію і їх подальшої співпраці, підтримувати айдентику організації, долучати волонтерів на масштабні проекти організації, встановити бонусну систему та психологічну підтримку для якісної співпраці в організації. Розуміння чинників, що впливають на мотивацію та шляхів їх підвищення є важливим для громадських організацій, оскільки це допомагає розробляти ефективні стратегії залучення і утримання волонтерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва, Я. Ф., & Лясковська, А. Х. (2022). ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. Рекомендовано Вченою радою Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича Протокол № 11 від 31 жовтня 2022 року, 9, 23.
2. Балачина Є., & Джжур О. (2022). ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ. Економічні горизонти, (4(22)), 88–99. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(22\).2022.267021](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(22).2022.267021)
3. Васильєва, Д. А. (2022). ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ВІЙНИ. ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ, 352.
4. Вахняк Л. (2022). Вплив повномасштабного російського вторгнення на активність українського громадянського суспільства.
5. Верхогляд, А. О. (2023). Моделі психологічного супроводу роботи волонтерів.
6. Весельська, А., & Пастухова, В. (2022). ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВОЄННИЙ ЧАС. Рекомендовано до друку вченою радою Житомирського державного університету ім. Івана Франка (протокол № 9 від 28 квітня 2023 року), 120.
7. Волонтерство [Електронний ресурс] // Національна соціальна сервісна служба України - Режим доступу до ресурсу: <https://nssu.gov.ua/volonterstvo>.
8. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналіт. додати. – К. : НІСД, 2015. – С. 15–16.
9. Горєлов Д.М. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналітична довідка. 2015. с. 36
10. Добровільницький рух в Україні під час антитерористичної операції: історія, стан, проблеми. URL: <http://ipzn.org.ua/wpcontent/uploads/2017/12/Volonterskyj-ruh-pid->

11. Закон України «Про волонтерську діяльність» 2849-IX від 31.03.2023. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>
12. Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. (2015). Психологічні особливості волонтерської діяльності у сучасній Україні: мотиваційний аспект. Науковий вісник МНУ ім. ВО Сухомлинського. Психологічні науки.–2015, 2(15), 40-46.
13. Калениченко Р.А., кандидат психологічних наук, професор кафедри соціології та соціального управління. Волонтерство в соціальній роботі. Навчальний посібник. 2008. с. 86
14. КРУЦЮК, О. В. ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРА.
15. Лащук О.М. Школа волонтерів. Навчальний посібник. 2016. с. 166
16. Ляковська, А. (2022). Волонтерська діяльність під час кризових подій (Doctoral dissertation).
17. Лях Т. Л. Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. Вісник ЛНУ імені Івана Франка. 2013. № 23. Ч. 1. С. 206—213.
18. Лях Т. П. Волонтерство як суспільний феномен. Проблеми педагогічних технологій: зб. наук. пр. Волинський державний університет імені Лесі Українки. Луцьк: Волинський академічний дім, 2016. Вип.3-4, С.139-144.
19. Міненко, Г. М., & Ігнатуша, А. Л. (2017). Волонтерський рух: становлення та розвиток.
20. Міхєєва О.Ю. (2022). Актуальність волонтерства під час війни.
21. Ніколишин В.В. ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ФОРМА ТА ЗАСІБ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДІ. М34 Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених "Перші кроки в науку". Вінниця: ТОВ "Нілан-ЛТД", 2017. - 222 с., 83.

22. Огорчак А. Роль школи волонтерів у формуванні особистості майбутнього соціального працівника. Збірник наукових праць. 2006. с. 11-19.
23. Потій О.В. Примітка для користувача "Добровільницький рух в Україні та Європі". 2012. с. 34
24. Сидоренко, Ж., Яковліва, О., & Поліщук, К. (2023). МОТИВАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ПІД ЧАС ВІЙНИ. Наукові перспективи (Naukovì perspektivi), (3 (33)).
25. Сочинський, А. І., & Фещук, В. (2023). ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ГРОМАДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ КРИЗИ ВІЙНИ. Рекомендовано до друку вченою радою Житомирського державного університету імені Івана Франка (протокол № 10 від «26» травня 2023 року), 262.
26. Теслик, Н. М., & Громико, Д. (2023). Стресостійкість волонтерів в умовах воєнного стану (Doctoral dissertation, Сумський державний університет).
27. Фарисей В. А. Волонтерський рух як форма взаємодії влади і громадянського суспільства під час війни в Україні : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» : спец. 052 «Політологія» / В. А. Фарисей ; ЧНУ ім. Петра Могили. – Миколаїв, 2023. – 87 с.
28. Юрченко І. В. Динаміка суспільно-політичної активності населення України. Соціальні виміри суспільства. Наукові доповіді. 2005. стор. 188
29. Юрченко І. В. Становлення та розвиток волонтерського руху в Україні. Проблеми розвитку соціологічної теорії. Соціальні процеси в Україні: Наукові доповіді. 2004. ст. 16
30. Angelika M., Konchakovskaia M. (2019). Volunteering in military conflicts: motivations and values
31. ATO soldiers in the east of Ukraine. Studium Europy Środkowej i Wschodniej – Półrocznik Wydawnictwo, (9), 112–124. <https://filos.lnu.edu.ua/wp->

content/uploads/2014/12/Studium-Europy-Srodkowej-i-Wschodniej-NR9-czerwiec-2018_1-1.pdf

32. Braithwaite, J. M., & Li, Q. (2007). The Effects of War and Peace on Foreign Aid. *Conflict Management and Peace Science*, 24(1), 24-36. <https://doi.org/10.1080/07388940601042236>
33. Burdiak, V. (2018). Cooperation between the state and civil society in providing volunteer support for the
34. chasATO.pdf?fbclid=IwAR1fCRw5PX6iAe_L7nYUSeFQ39FksbrtgS3GZPaI inItHOo_B2enY_gIGlo.
35. Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
36. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior
37. Einolf, C. J. (2011). Gender, volunteering, and the lifecourse: Do women prefer different types of activities than men? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(5), 900-917.
38. Endriss, S. (2016). Motivations of German Volunteers in a War Zone. *Journal of Humanitarian Assistance*, 17. Retrieved from <https://sites.tufts.edu/jha/archives/2558>
39. Erlich, J., & Witty, M. (1967). *The volunteer nonprofit organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
40. European Volunteer Centre. (2017). *Motivation of volunteers: A review of research and recommendations for involved organizations*.
41. Haging, A. (2016). Communication and collaboration in times of war: An analysis of the impact on international volunteers. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 17, 176-181. doi: 10.1016/j.ijdr.2016.04.016

42. Hamilton, E.C. (1993). The Volunteer Decision Process. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22(4), 335-352.
43. Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62. <https://hbr.org/1968/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>
44. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2016). Volunteerism in support of disaster risk reduction: The role of national societies. Retrieved from <https://www.ifrc.org/Global/Publications/disasters/IFRC-Volunteerism-DRR-2016.pdf>
45. Kousar, R., & Memon, N. A. (2015). Volunteerism During Wartime: Motivations and Benefits. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 229-236. <https://doi.org/10.5901/jesr.2015.v5n2p229>
46. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
47. McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand. <http://dx.doi.org/10.1037/14359-000>
48. Molodecki, B. (2010). *Volunteerism in Poland: Current Status and Future Prospects*. Warsaw: Center for Civil Society Studies.
49. Omoto, A.M., & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846-867.
50. Oosterhoff, P., Anwar, M., Siddiqi, B., & El-Nemer, A. (2017). Motivations of volunteers in war and conflict zones: A qualitative study. *Journal of Refugee Studies*, 30(2), 173-192. doi: 10.1093/jrs/few029
51. Rametta, J. (2012). *Volunteerism and Social Protection in Europe*. Brussels: European Commission.
52. satisfaction. *Journal of Conflict Resolution*, 58(3), 403-429. doi: 10.1177/0022002713477194

53. Shine, R. (2014). Volunteerism during war: The relationship between motivation, communication, and
54. Sloan, D. (2012). Working together: The importance of collaboration and communication between military and civilian volunteers in times of war. *Military Psychology*, 24(5), 462-469. doi: 10.1080/08995605.2012.702162
55. United Nations Volunteers. (2021). What is volunteering? Retrieved from <https://unv.org.ua/about>
56. Vlasenko, N., Berezina, T., & Pasichnyk, V. (2020). The role of volunteering in the development of civil society and social responsibility. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(2), 725-736. doi: 10.9770/jssi.2020.9.2(15)
57. Walker, A. (2010). Factors Influencing Volunteering – A European Cross-Country Comparison. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 21(3), 309-323.
58. Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5), 694-713.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Гайд напівструктурованого інтерв'ю

Дослідження: Чинники, що впливають на мотивацію до волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни.

Респонденти: Волонтери віком від 20 до 28 років, які залучені в громадські організації до початку та під час повномасштабного вторгнення.

Добрий день!

Мене звати Милана Рикун, я студентка 4-го курсу Національного університету «Києво-Могилянська академія» за спеціальністю «Соціальна робота». Я проводжу дослідження на тему «ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА МОТИВАЦІЮ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ВІЙНИ». Це дослідження дозволить визначити мотивацію волонтерів до діяльності в громадських організаціях в умовах повномасштабної війни в Україні.

Вас було обрано для участі у дослідженні, адже ви є волонтером в громадській організації. Ваша участь є важливою для даного дослідження, адже воно має на меті дізнатись думку волонтерів, що безпосередньо залучені до діяльності, щодо їх мотивів.

Прошу Вас відповідати на запитання відверто, оскільки це допоможе отримати достовірну інформацію. Зберігатиметься конфіденційність відповідей, тому ваші особисті дані будуть використовуватися лише в узагальненій формі та не підлягатимуть розголошенню, разом із результатами опитування інших учасників дослідження.

Орієнтовна тривалість опитування - 30 хв.

З Вашого дозволу, під час опитування, буде використовуватися диктофон або відео, для того, щоб зафіксувати інформацію максимально повно. У будь-який момент, Ви можете відмовитися від участі у дослідженні.

Якщо Ви маєте бажання ознайомитися із результатами дослідження, я зможу їх Вам надати.

Дякую!

Блок 1: Дані про респондента

Ім'я:

Вік:

Стать:

Ви були залучені до громадської організації до початку війни?

Ви були залучені після початку війни?

Блок 2: Мотивація до волонтерської діяльності в громадських організаціях

2.1 Що для вас означає мотивація до волонтерської діяльності?

2.2 Як змінилась ваша мотивація до волонтерської діяльності після початку війни?

2.3 Що вплинуло на вашу мотивацію до волонтерської діяльності після початку повномасштабного вторгнення?

2.4 Що впливало на вашу мотивацію до волонтерської діяльності до початку війни?

Блок 3: Чинники мотивації волонтерів

3.1 Що для вас важливо в волонтерській діяльності в громадських організаціях під час війни?

3.2 Які чинники мотивують Вас на продовження волонтерської діяльності в громадській організації в умовах війни?

3.3 Для вас важлива взаємодія з волонтерською спільнотою під час залученості? Чому?

Блок 4: Шляхи підвищення мотивації до волонтерської діяльності в громадських організаціях

4.1 За якими умовами ваша мотивація волонтерства в період війни підвищилась?

4.2 Як громадські організації можуть впливати на підвищення мотивації волонтерів?

4.3 Як ви вважаєте, як можна покращити підтримку мотивації волонтерської діяльності в громадських організаціях в умовах війни?

Якщо Ви більше не маєте що додати, то на цьому наша розмова може завершуватись. Ще раз дякую за участь, було приємно з Вами співпрацювати. Якщо Ви маєте бажання, я можу залишити контакти, за якими Ви зможете ознайомитись з результатами дослідження.