

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВОЛОНТЕРСТВА: МОТИВАЦІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОЧІКУВАННЯ ВОЛОНТЕРІВ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF VOLUNTEERING RESEARCH: MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL EXPECTATIONS OF VOLUNTEERS

У статті розглянуті теоретичні позиції, які розкривають соціально-психологічні аспекти волонтерства. Проаналізовано дискурсивне поле психології волонтерства, що включає поняття «мотивація волонтерів», «ціннісні орієнтації волонтерів», «емоційне виснаження волонтерів», «специфіка онлайн-волонтерства» тощо. Конкретизовано розуміння понять «мотиваційні очікування», «організаційні очікування», окреслено їхню роль як різновидів соціальних очікувань, які мають стосунок до професії та містять потенціал бажаних майбутніх змін особистості, її діяльності та психологічної структури. Наголошено, що розкриття сутності організаційних очікувань є важливим для процесів мотивування волонтерів, ефективності діяльності, їхнього саморозвитку та благополуччя. Показано, що методично й емпірично осмислені процедури верифікації опитувальників мотивації дають можливість оновлювати старі та конструювати нові поліфункціональні методики, вибудовувати шкали відповідно до соціокультурної ситуації. У цьому плані старі методики (як-от Volunteer Functions Inventory) є менш чутливими й адекватними для опису нових реалій. Формалізація організаційних очікувань і увага до вікових, статусних, ціннісно-орієнтаційних, особистісних особливостей волонтерів дозволять розробляти ефективні психологічні програми підтримки. Динаміку зростання/зупинки організаційних очікувань можна розглядати як індикатор бажання волонтерів продовжити/припинити роботу у волонтерській спільноті. Сучасна динаміка організаційних очікувань потребує ретельного, методично оснащеного та коректного дослідження. Це сприятиме реалізації індивідуального підходу в навчанні волонтерів і роботі з урахуванням їхніх очікувань.

Ключові слова: волонтерство, мотивація, мотиваційні та організаційні очікування, конструювання опитувальників.

The article examines theoretical positions that explain the social and psychological aspects of volunteering. The author analyses the discursive field of the psychology of volunteering, which includes the concepts of "volunteer motivation", "value orientations of volunteers", "emotional exhaustion of volunteers", "specificities of online volunteering", etc. The study concretizes the understanding of the concepts of "motivational expectations", "organizational expectations", and outlines their role as types of social expectations that are related to the profession and contain the potential for desired future changes in the personality, its activity and psychological structure. The author emphasizes that understanding the essence of organizational expectations is important for the processes of motivating volunteers, the effectiveness of their activities, their self-development and well-being. It is shown that methodologically and empirically understood procedures for verification of motivation questionnaires make it possible to update old and construct new multi-functional methods, to build scales appropriate to the socio-cultural situation. In this regard, old methods (for example, Volunteer Functions Inventory) are less sensitive and adequate to describe new realities. Formalization of organizational expectations and attention to age, status, value orientation, and personal characteristics of volunteers will allow to develop effective psychological support programs. The dynamics of growth/decrease in organizational expectations can be considered as an indicator of volunteers' desire to continue/stop working in the volunteer community. The modern dynamics of organizational expectations requires careful, methodologically equipped and correct research. This will contribute to the implementation of an individual approach in the training and professional activities of volunteers.

Key words: volunteering, motivation, motivational and organizational expectations, construction of questionnaires.

УДК 159.9.378:6316.6
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.47.30>

Галон Н.П.

д.філос.н.,
професор кафедри психології
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Худзіца-Чупала А.

д.габл.,
професор кафедри загальної,
соціальної та організаційної психології
Університет соціальних та гуманітарних
наук (SWPS University)

Постановка проблеми. Волонтерство як соціальне явище відіграє ключову роль у подоланні соціальних проблем, які характерні для доби постсучасності, з її непередбачуваністю викликів, ризику й екстремальності. Для українського суспільства, яке бореться у війні за свою незалежність і свободу, волонтерство є вагомим чинником перемоги. Найгостріші глобальні та локальні проблеми (війна, природні катаклізми, епідемії, голод, погіршення екології, зростання міграційних процесів, демографічні зміни тощо) долаються також завдяки внеску волонтерів. Волонтерство як організаційне явище пов'язане із проблемами посилення діяльності волонтерських організацій, їхнім зміцненням, удосконаленням

структури організації та мотивації волонтерів. Отже, викликом сучасності є підтримка життєдайності волонтерства, виявлення нових ресурсів мотивації волонтерської діяльності, як ефективного розв'язання соціальних проблем; як добровільна, непримусова, безкорисна, благодійна діяльність, яка ґрунтується на прагненні допомогти іншому, дослідження соціально-психологічних аспектів зміцнення волонтерських організацій. Волонтерство як добровільна суспільно корисна допомога, благодійна діяльність, механізм розв'язання актуальних соціальних проблем є актуальною темою численних наукових розвідок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Прикметним є те, що дослідження головно

були присвячені волонтерам-студентам, які активно виявили себе у своєму прагненні допомоги в ситуації війни: біженцям, постраждалим, довкіллю тощо. Так, у дослідженні А. Коломієць із колегами [5] звернулося до психологічних засад оптимізації волонтерської діяльності студентської молоді засобами інформаційно-комунікаційних технологій. Аналізувалися когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісний і поведінковий компоненти структури волонтерської діяльності студентів (В. Скиданович) [10]. Вивчалася когнітивна складова частина ціннісних орієнтацій студентів-волонтерів (Д. Подолянчук) [7] та їхня мотивація [4]. У полі зору дослідниць перебували закордонний досвід благодійної діяльності студентської молоді (О. Водяна) [2] і онлайн-волонтерство (М. Колотило) [6]. Український психологічний дискурс доповнила монографія П. Горінова та Р. Драпушки про соціально-правові аспекти волонтерства [3] та посібник В. Вашковича з колегами [1]. Зазначимо брак дослідницької уваги до розроблення нових кількісних і якісних методик дослідження мотивації волонтерства, адаптації закордонних методик. В українських наукових журналах за останній період обмаль публікацій із цієї проблематики [21].

У психологічному закордонному дискурсі волонтерства досліджувалися мотиви та підтримка волонтерів, задоволеність роботою та життям, взаємини у волонтерській організації, ставлення до керівництва, напроцьовувалися розвивальні та тренінгові програми для волонтерів тощо. Досліджувалася також фінансова складова частина утримання волонтерів. Зокрема, гострою є проблема відсіву волонтерів, мотивування менш просоціальних волонтерів, щоб підтримати їхні наміри залишитися в організації. Дослідників також цікавили мотиви волонтерства (А. Стукас та інші) [24], його зв'язок з особистісним щастям волонтерів (С. Ліві й інші) [22]. Виявлені кореляції між мотивацією волонтерства, задоволеністю волонтерською діяльністю й емоційним вигоранням (М. Аранда й інші) [13]. Вивчалась мотивація волонтерства та її зв'язок із часовою перспективою та задоволеністю життям волонтерів (І. Кі, Ч. Лі, Дж. Ван, М. Кайлані) [21]. Проводилося дослідження (700 осіб) взаємозв'язку звільнення волонтерів (вибуття) із тривалістю волонтерської діяльності та її ефективністю (М. Весіна й інші [26]; Ф. Чакон [14]). Виявлено, що ймовірність вибуття нижча серед волонтерів, які розвинули сильну волонтерську ідентичність, організаційну прихильність і не мають надмірної кар'єрної мотивації. Досліджувався прямий і непрямий вплив трансформаційного лідерства на намір волонтерів залишитися в некомерційних організаціях (С. Алмас,

Ф. Чакон-Фуертес, А. Перес-Муньос) [12]. Виявлена специфіка взаємодії між статусом волонтера, характеристиками оплачуваної роботи та якістю мотивації волонтерів, що допомагають у царині турботи про психічне здоров'я людей [26]. Чимало уваги присвячено з'ясуванню вікових особливостей волонтерів і мотивації.

Мета дослідження – зробити аналіз напрямів соціально-психологічних досліджень мотивації волонтерів, розкрити окремі методичні проблеми емпіричного дослідження організаційних очікувань волонтерів.

Виклад основного матеріалу. Розкриття змістового боку організаційних очікувань є важливим для процесів мотивування волонтерів, ефективності діяльності, їхнього розвитку та доброго самопочуття. І. Попович у праці «Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика» (2019 р.) розкриває психологічні детермінанти соціальних очікувань особистості. Автор окреслює соціальні очікування як «<...> суб'єктивні орієнтації, суб'єктивні уявлення, систему очікувань, вимоги, санкції, психічний стан, форму надії, спосіб поведінки, прогресивну серію почуттів, сторону взаємодії» [8, с. 10]. Дослідники слухно розглядають соціальні очікування в контексті практик життєздійснення суб'єкта. Адже соціальні очікування мають мотиваційний потенціал, скерованість у майбутнє. Поведінка особи тісно пов'язана з мотиваційними очікуваннями. Мотиваційний сенс соціальних очікувань розкривається більш повно поруч із поняттями «образу бажаного життя», «особистісного життєконструювання», «життєвих завдань особистості», «конструювання життя в умовах постмодерної соціальності» [8, с. 10]. В умовах війни соціальні очікування відображають «<...> міру обов'язковості, необхідності для спільноти бажаної форми поведінки, ставлень, без яких група не може успішно функціонувати», а також «<...> забезпечують пізнавальну, емоційну та поведінкову готовність індивіда стосовно передбачуваного перебігу подій» (І. Попович) [8, с. 15].

Мотиваційні очікування – актуальні або потенційні стереотипи мислення (оцінок, переконань) і поведінки, які посилюють окремі соціальні наміри, аттитюди та приводять до майбутніх змін у поведінці та діяльності. Організаційні очікування – це частина соціальних очікувань, які мають стосунок до професії та містять мотиваційний потенціал змін діяльності, особистості, її структур і психічних процесів.

Вікова специфіка волонтерської діяльності багатоаспектно досліджувалася західними науковцями. Так, у дослідженні М. Весіна з колегами 240 іспанських волонтерів-медиків було доведено, що вік волонтерів пов'яза-

ний із мотивами волонтерства, задоволенням від волонтерства й емоційним виснаженням [26, с. 798]. Виявлені також зв'язки між мотивацією особистої безпеки, задоволенням від волонтерської роботи й емоційним виснаженням, які пов'язані з показником віку. Дослідники підкреслюють, що для молодших волонтерів задоволення від волонтерства знижується, якщо соціальні мотиви вищі, і навпаки, емоційне виснаження зростає, коли мотиви зростання високі. Стосовно старших за віком волонтерів, то значущим є задоволення від волонтерської роботи, яке є вищим, коли соціальна мотивація висока (М. Аранда й інші) [13, с. 45]. Досліджувалася динаміка волонтерства та задоволеності життям (на прикладі результатів дванадцяти європейських країн) у літніх людей на середньому та пізньому етапах вікової періодизації (Т. Гансен та інші) [20]. Психологи вивчали вплив стресових подій на мотивацію, самооефективність і розвиток посттравматичних симптомів серед молодих волонтерів у службах екстреної медичної допомоги (Е. Родіті й інші) [23]. Досліджувався феномен сталого волонтерства покоління «зет», а саме його мотивація, ставлення до волонтерської діяльності й ефективності роботи (М. Чо, М. Бонн, С. Ган) [15]. Прогностичність очікувань може також виявлятися як «прогресивна серія почуттів, у структуру яких входить знання ймовірності настання події, бо тільки віра в це становить частину ціннісних орієнтацій особистості, які виступають як мотив поведінки людини, передбачають те <...>, чого вона чекає від життя» [9, с. 82]. Не досить зауважувалися різноманітні чинники мотиваційних очікувань волонтерів в організаціях, зокрема, мало з'ясовані очікування волонтерів від лідерів і менеджерів волонтерських організацій.

Неперехідну цінність має теорія В. Врума, яка вперше була викладена в 1964 р. у праці «Робота та мотивація» («Work and motivation») [27]. У цій праці, яка стала класичною для психології організацій, автор виокремлює поняття «значущість» як міру прагнення працівника до певного результату. Значущість розглядається як стійкість переваг чогось для індивіда, яка спонукає до конкретного результату. Характеристику значущості може набувати кар'єра, підвищення зарплати, вдячність інших людей тощо. Оскільки люди можуть мати позитивне чи негативне сприйняття результату, значущість може бути негативною чи позитивною. Значущість помножена на очікування працівника (можливість досягнення результату за допомогою певних дій) і визначає мотивацію як силу спонукання до дій.

Психолог Е. Клері з колегами досліджували мотивацію волонтерства на початку 1990-х рр. [16; 17]. Е. Клері та М. Снайдер вважають, що

індивіда спонукають до волонтерства шість чинників: *цінності* (виразити свою прихильність до людей, свій інтерес і турботу, діяти відповідно до загальнолюдських цінностей); *покращення* (отримати знання й уміння, дізнатися про світ, виявити себе в нових обставинах, засвоїти нові навички); *соціальність* (бути причетним до інших, отримати схвалення); *розуміння* (самоповага, підвищити самооцінку, відчувати себе корисним, знайомитися з новими людьми); *кар'єра* (отримати досвід, який буде важливим для працевлаштування); *захист* (послаблення негативних рис характеру, втеча від особистих проблем, зменшення негативних емоцій, провини) [18, с. 158].

Низка досліджень показали переваги та недоліки кількісного та якісного підходів оцінки мотивації волонтерів. Особливо це важливо для дослідження мотиваційних очікувань волонтерів, які, окрім іншого, відображають їхнє перспективне бачення себе в організації. У методичному плані постає важливим питання: чи опитувальники вимірюють ті самі мотиви, що й відкриті запитання? Згадані нами психологи М. Весіна та Д. Марзана [25] проаналізували (у вибірці з 1 007 активних волонтерів) відповідність між мотиваціями, оціненими за допомогою відкритого запитання, та тими, що оцінювалися за допомогою методики «Volunteer Functions Inventory» («Опис функцій волонтерів»), запропонованої Е. Кларі з колегами [18]. Критеріальна типологія оцінювання функцій мотивації волонтерів тривалий час розроблялася в межах функціонального підходу, який запропонували Е. Кларі з колегами [18]. Автори застосували функціоналістську теорію до питання про мотивацію волонтерства, висунули гіпотезу про шість функцій, які потенційно виконує волонтерство. Вони, урешті, розробили інструмент для оцінки цих функцій (Volunteer Functions Inventory (далі – VFI)). Однак методика VFI змушує волонтерів відзначити всі шість мотивацій як значущі. Окрім того, для деяких мотивацій з'являються суттєві розбіжності. Показано, що соціальні та захисні мотиви наявні в більш ніж 90% волонтерів, якщо вимірювати VFI, і в менш ніж 3% волонтерів, якщо вимірювати відкритими запитаннями [25, с. 586].

Остання перевірка психологів щодо надійності VFI доводить відмінності між двома інструментами оцінювання, між закритими запитаннями VFI та відкритими запитаннями [25, с. 577]. Відкриті запитання в методиці дослідження відображали менше значущих мотивацій для волонтерів, однак їхню більшу різноманітність. 1. *Значення*: волонтерство дозволяє людям виражати цінності, пов'язані з альтруїстичними та гуманітарними проблемами для інших. Містить відповіді на кшталт «щоб бути корисним», «з почуття солідар-

ності», «тому що я хочу допомагати іншим людям». 2. *Розуміння*: волонтерство дозволяє отримати новий досвід навчання та знання. Типові відповіді містять вислови: «навчатися в нових ситуаціях», «пізнати різні реалії». 3. *Посилення*: зростання та саморозвиток. Приклади такої відповіді включають: «відчувати себе корисним», «знайомитися з новими людьми». 4. *Соціальність*: волонтерство посилює мотивацію стосунків з іншими. Ця категорія містить відповіді: «тому, що в мене є друзі в організації», «ГО заснованою моєю сестрою». 5. *Кар'єра*: волонтер має на меті зробити кар'єру. Найбільш типовими відповідями є «покращити своє резюме», «отримати професійний досвід». 6. *Захист*: волонтерство зменшує почуття провини або нівелює проблеми власної особистості. Це відповіді на кшталт: «допомогти собі», «тому, що я був самотнім», «прийняти себе». 7. *Причетність до громади*: показує інтерес до допомоги, щоб допомогти конкретній групі або місцині. Ця категорія містить відповіді: «зробити щось для моєї громади», «працюю для свого міста». 8. *Задоволення*: має стосунок до потреби розважатися та насолодитися: «це весело», «добре проводжу час». 9. *Взаємність*: дозволяє віддати те, що отримали в минулому. Приклади відповідей: «так само допомогти іншим», «почуття вдячності». 10. *Соціальні зобов'язання*: вказує на прагнення покращити світ і зменшити несправедливість. Приклади виразів: «побудувати кращий світ», «зробити світ справедливим». 11. *Інтерес до завдання*: виражає індивідуальний інтерес до волонтерства. Типові відповіді: «мені подобається те, що я роблю», «мені подобається мова жестів». 12. *Особистісний ріст*: волонтерство розглядається як зростання та покращення. Це такі відповіді: «для особистісного зростання», «зростати як особистість», «розширювати свій особистий досвід». 13. *Сприятливі умови для волонтерства*: ця категорія включає відповіді, які показують, що волонтерство є приємним доповненням до життя. Типові відповіді в цій категорії: «маю вільний час», «не працюю», «мене запитали», «ГО біля мого будинку», «я дуже динамічний». 14. *Інші причини*: ця категорія включає нечисленні відповіді, які важко інтерпретувати [25, с. 578].

Ці дані про розбіжності в інформації, отримані за двома процедурами, важливі для вибору більш надійної методики. Наприклад, аналіз подібностей і відмінностей між двома процедурами оцінювання також може бути корисним для пропозиції можливої адаптації опитувальника VFI та внесення змін. Опитувальник VFI пропонує один гетероцентричний («цінності») та п'ять функціональних типів егоцентричних мотивацій («покращення», «розуміння», «кар'єра», «захист» і «соціальність»).

М. Весіна та Д. Марзана доповнили опис чотирма гетероцентричними типами («цінності», «стурбованість суспільством», «соціальна відданість», «взаємність») і вісьмома егоцентричними мотиваціями («покращення», «розуміння», «кар'єра», «захист», «соціальність», «задоволення», «особистісний розвиток» та «інтерес до завдання») [25, с. 587]. Розбіжності та спільні моменти аналізуються, щоб краще зрозуміти, що спонукає людей працювати волонтером у різних сферах. Ці дані дозволяють зосередитися керівникам волонтерських організацій на профорієнтаційній роботі, збільшувати кількість волонтерів, впливати на задоволеність і ефективність їхньої роботи.

Висновки. Волонтерська діяльність вимагає різних ресурсів, зусиль, чимало вільного часу добровольця. Ця безоплатна діяльність обмежує індивідуальні дії особи волонтера та потребує вміння групової співпраці, прийняття своєї професійної ролі, дотримання правил волонтерської групи.

Соціальні, зокрема організаційні, очікування особистості є поліфункціональними (регулюють, коригують, зорієнтовують, стабілізують тощо) діяльність. Однією із цих функцій є прогностична, коли очікування є деякою формою надії на досягнення просоціального результату. Водночас очікування можуть показати бачення перспектив волонтером залишитися у своїй організації та працювати там. Залучення ширшого кола волонтерів, збільшення волонтерських організацій, посилення мотивації до волонтерства є надзвичайно важливим завданням багатьох країн, зокрема й нашої країни в час війни. Тому дуже важливо досліджувати мотивацію діяльності волонтерів в організації, переосмислювати чинники та віднаходити ресурси її посилення. Без розуміння організаційних очікувань лідери організацій ризикують отримати погану психологічну атмосферу, проблемне спілкування та низьку залученість співробітників до справ. Волонтерство має зростати, а увага до організаційних очікувань, їх реалізація має стати сильним мотивом розширення волонтерського кола. Специфіка та суб'єктивність очікувань волонтерів в організаціях зумовлюють перспективу їх дослідження – створенням нових діагностичних методик. Методична робота над конструюванням, адаптацією, створенням чутливого до соціокультурних умов діагностичного інструментарію є першим кроком до успіху в дослідженні організаційних очікувань волонтерів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Посібник волонтера / В. Вашкович та ін. Одеса : Гельветика, 2022. 88 с.
2. Водяна О. Закордонний досвід благодійної діяльності студентської молоді. *Психологія та*

педагогіка: необхідність впливу науки на розвиток практики в Україні : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Львів, 2020. С. 102–106.

3. Горінов П., Драпушко Р. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження: монографія. Київ : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.

4. Деміда С., Носок М. Мотивація студентів до волонтерської діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2018. № 13. С. 168–174.

5. Психологічні засади оптимізації волонтерської діяльності студентської молоді засобами інформаційно-комунікаційних технологій / А. Коломієць та ін. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. Т. 71. № 3. С. 267–278.

6. Колотило М. Онлайн-волонтерство у сучасному світі: особливості та актуальні практики. *Соціальна робота і сучасність: теорія та практика професійного й особистісного розвитку соціального працівника* : матеріали Х Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 2020. С. 97–99.

7. Подолянчук Д. Дослідження когнітивної складової ціннісних орієнтацій студентів-волонтерів. *Психологічні перспективи*. 2021. № 37. С. 185–201.

8. Попович І. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практик : посібник. Херсон : ХДУ, 2019. 160 с.

9. Попович І. Розвиток та становлення особистості у вимірах соціальних очікувань. *Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості* : колективна монографія. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. С. 80–103.

10. Скиданович В. Психологічна структура волонтерської діяльності студентів. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. Вип. 22. С. 62–68.

11. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності : монографія / Т. Титаренко та ін. Київ : Міленіум, 2014. 206 с.

12. Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations / S. Almas et al. *Psychosocial Intervention*. 2020. № 29. P. 125–132.

13. Motivations for Volunteerism, Satisfaction, and Emotional Exhaustion: The Moderating Effect of Volunteers' Age / M. Aranda et al. *Sustainability*. 2019. № 11(16). P. 44–77. DOI: 10.3390/su11164477.

14. Chacón F. Dropout predictors for volunteers in non-profit organizations: A 7-year survival analysis. *Revista Mexicana de Psicología*. 2017. № 34 (1). P. 13–23.

15. Generation Z's sustainable volunteering: Motivations, attitudes and job performance / M. Cho et al. *Sustainability*. 2018. № 5. P. 1400.

16. Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers / E.G. Clary et al. *Nonprofit Manag Leadersh*. 1992. Summer. № 2 (4). P. 333–350. DOI: 10.1002/nml.4130020403.

17. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach / E. Clary et al. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. P. 1516–1530. DOI: 10.1037/0022-3514.74.6.1516.

18. Clary E.G., Snyder M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 1999. № 8 (5). P. 156–159. URL: <http://www.jstor.org/stable/20182591>.

19. Gil K.V. Development of the questionnaire of motivation of volunteer activity. *Науковий вісник Харківського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2019. № 4. С. 161–168.

20. Dynamics of volunteering and life satisfaction in midlife and old age: Findings from 12 European countries / T. Hansen et al. *Soc. Sci*. 2018. № 7. P. 78.

21. Motivations for volunteering and its associations with time perspectives and life satisfaction: A latent profile approach / Y.H. Kee et al. *Psychological Reports*. 2018. № 121 (5). P. 932–951.

22. When motivation is not enough: Effects of prosociality and organizational socialization in volunteers' intention to continue volunteering / S. Livi et al. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 2020. № 30 (3). P. 249–261.

23. Impact of stressful events on motivations, self-efficacy, and development of post-traumatic symptoms among youth volunteers in emergency medical services / E. Roditi et al. *Int J Environ Res Public Health*. 2019. May 8. № 16 (9). P. 1613. DOI: 10.3390/ijerph16091613.

24. Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being / A.A. Stukas et al. *Nonprofit Volunt. Sect. Q*. 2016. № 45. P. 112–132.

25. Vecina M.L., Marzana D. Motivations for volunteering: do motivation questionnaires measure what actually drives volunteers? *TPM*. 2019. Vol. 26. № 4. P. 573–587. DOI: 10.4473/TPM26.4.6.

26. Exploring the interaction between volunteering status, paid job characteristics and quality of volunteers' motivation on mental health / M.L. Vecina et al. *Voluntas: Int. J. Volun. Nonprofit Organ*. 2016. № 27. P. 790–809.

27. Vroom V.H. Work and motivation. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1964. 331 p.