

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**БАЗИЛЬ ТАМАРА СТАНІСЛАВІВНА**

УДК: 159.922 : [316.354.4 : 614.2] : 316.4

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ВОЛОНТЕРІВ  
МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

053 Психологія

05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

 Т.С. Базиль

Науковий керівник  
доктор психологічних наук,  
професор Рудницька С.Ю.

Київ – 2023

## АНОТАЦІЯ

*Базиль Т.С.* Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – «Психологія» (05 – Соціальні та поведінкові науки). – Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, 2023.

У дисертації представлено теоретичне узагальнення і нову концепцію соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності під час війни, розроблено процедуру її діагностики та емпірично визначено провідні та допоміжні психологічні і соціально-професійні складові готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Основною метою дослідження є визначення провідних та допоміжних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Досягненню цієї мети посприяло вирішення завдань дослідження, у межах яких проаналізовано стан теоретико-методологічної розробленості проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах; побудувати структурно-змістову модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах; розроблено й апробовано діагностичний інструментарій, спрямований на визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах; емпірично виділено та схарактеризовано психологічні особливості сформованості готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в умовах війни; емпірично визначено провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

*уперше:* побудовано структурно-змістову модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах; розроблено й апробовано діагностичний інструментарій, спрямований на визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах; визначено особливості сформованості соціально-психологічної готовності студентів медичних спеціальностей, медичних працівників та управлінців сфери охорони здоров'я до волонтерської діяльності під час війни; виокремлено базові, провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах;

*поглиблено та розширено:* уявлення про здатність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах; теоретичні положення сучасної психології про волонтерську діяльність у контексті соціальної активності особистості;

*подальшого розвитку набули:* уточнення термінологічного апарату соціальної психології (диференційовано зміст понять «волонтерська діяльність в кризових умовах», «базові, провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах»); застосування ресурсно-компетентнісного підходу до проблеми соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в умовах війни.

Теоретичне значення результатів дослідження зумовлено їхньою принциповою науковою новизною і ґрунтується на створенні структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах та визначенні базових, провідних та допоміжних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Наукові пошуки та здобутки висвітлено в трьох розділах дисертаційної роботи. У *першому розділі* – «*Теоретико-методологічні засади вивчення проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської*

*діяльності в кризових умовах»* – обґрунтовано ресурсно-компетентнісний підхід як засадничий для вивчення проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах; проаналізовано стан теоретико-методологічної розробленості проблеми; експліковано поняття соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності; розроблено структурно-змістову модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах.

Звернення до ресурсно-компетентнісного підходу вможливило розуміння соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності як сформованості в неї комплексу взаємозумовлених та взаємопов'язаних характеристик, які є засадничими для ефективного самоменеджменту і прийняття оптимальних рішень у кризових ситуаціях невизначеності. Це відкрите динамічне особистісне утворення, архітектоніка якого набуває різних змістовних конфігурацій, а його ядро становить інтегративний корпус психологічних та соціально-професійних ресурсів та компетентностей особистості, що експлікуються в альтруїстичній партисипативній діяльності.

Узагальнення результатів теоретичного аналізу проблеми вможливило розробку структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах, що передбачає визначення мотиваційних (мотиви суспільної корисності, загальної активності, спілкування, творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту та власної безпеки) та емоційно-вольових ресурсів (емоційна стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви, усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність); PsyCap (впевненість, життєстійкість, оптимізм та самоефективність); комплексу неспеціалізованих (надпрофесійних) особистісних характеристик Soft Skills (емпатійність, комунікативність, стресостійкість, здатність моделювати та планувати діяльність, оцінювати її результативність, гнучкість, толерантність до невизначеності); соціально-професійних ресурсів (вік, стать,

освіта, соціальний статус, матеріальний дохід, загальний стаж трудової діяльності, напрям волонтерської активності, стаж волонтерської діяльності, стаж волонтерства в медичній галузі взагалі і зокрема в кризових умовах).

*У другому розділі – «Емпіричне дослідження особливостей психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»* – висвітлено методичні та організаційні засади емпіричного дослідження; розроблено й апробовано методичний інструментарій визначення особливостей готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах; з'ясовано основні психологічні ресурси готовності волонтерів до діяльності у кризових умовах; визначено особливості психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах та розкрито її базові складові.

Емпіричне дослідження побудовано з урахуванням методологічних засад неklasичної психодіагностики. Методологія неklasичної психодіагностики відображена в розробці та апробації психодіагностичного інструментарію дослідження, формуванні вибірки та при здійсненні інтерпретації отриманих емпіричних даних. Репрезентативність вибірки забезпечена формуванням основної групи респондентів (150 волонтерів медичної галузі, що здійснюють свою діяльність у кризових умовах) та двох додаткових груп: 150 волонтерів не медичної галузі, що працюють у кризових умовах, та 50 волонтерів медичної галузі, які надають допомогу в більш безпечних умовах. Основну групу об'єднує три підгрупи респондентів по 50 осіб в кожній: студенти, які навчаються за медичними спеціальностями; медичні працівники; управлінці в сфері охорони здоров'я. Загальну вибірку дослідження склали 350 осіб віком від 18 до 59 років (237 жінок та 113 чоловіків).

Відповідно до теоретичної моделі дослідження розроблено діагностичний інструментарій визначення сформованості психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, доведено і підтверджено його конструктну (диференційну та факторну)

валідність. Диференційна визначається відмінностями результатів на основній (волонтери медичної галузі) та допоміжній (волонтери не медичної галузі) вибірках. Факторна валідність засвідчена факторизацією результатів опитування: отримано 6 факторів, 5 з яких відбивають складові структурно-змістової моделі, а шостий – інтелектуальні ресурси особистості як додатковий компонент збагачує теоретичну модель дослідження.

Сформованість готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах визначено за такими базовими складовими: мотивація самореалізації в соціальній активності, резильєнтність, спрямованість на підтримку життєдіяльності, толерантність до невизначеності. За результатами емпіричного дослідження виокремлено відмінності між трьома групами респондентів: студентами, які навчаються за медичними спеціальностями; медичними працівниками; управлінцями сфери охорони здоров'я.

*У третьому розділі – «Емпіричне визначення соціально-психологічних ресурсів волонтерів медичної галузі під час війни»* – визначено соціально-професійні аспекти готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, виділено провідні й допоміжні характеристики соціально-психологічної їх готовності та конкретизовано модель дослідження соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

За результатами дисперсійного аналізу виокремлено відмінності між трьома групами респондентів: студентами, які навчаються за медичними спеціальностями; медичними працівниками; управлінцями в сфері охорони здоров'я.

Так, для студентів у мотиваційній сфері характерні більш високі показники мотивів комфорту, власної безпеки та мотивації спілкування; нижчі показники мотивації соціальної корисності; більш високий інтерес до опанування волонтерської діяльності; ідеалізація її процесу та результатів; нижча стійкість емоційно-вольових ресурсів, невпевненість в собі, схильність переоцінювати власні можливості; менша сумлінність в різних видах

соціальної діяльності; нижча вимогливість щодо морально-етичних якостей в комунікаціях. За сформованістю Soft Skills студенти мають нижчі показники комунікативної компетентності, здатності планування діяльності, схильності до очікувань позитивного результату поточної й майбутньої діяльності; вищу схильність до деперсоналізації.

Медичні працівники здебільшого мають проміжні значення компетентностей та ресурсів щодо інших груп. Проте в них, як і в управлінців, визначаються найнижчі потреби в комфорті та власній безпеці; високі показники емоційно-вольових ресурсів, критичності, вимогливості до себе, працездатності та сумлінності, стійкості морально-етичних ресурсів.

Управлінці у сфері охорони здоров'я вирізняються найвищою мотивацією соціальної корисності та більш реалістичними очікуваннями щодо результатів і процесу волонтерської діяльності. У них найкраще сформовані такі Soft Skills, як потреба в плануванні діяльності та здатність до постановки реалістичних ієрархічно-структурованих стійких у часі цілей. Вони мають значимо нижчі показники прогностичної тривоги та високу особистісну задоволеність процесом власної діяльності.

За результатами лінійного регресивного аналізу виокремлено провідні характеристики соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах: творчу комунікативну спрямованість, стресостійкість, самоефективність та стаж волонтерської діяльності.

Узагальнення результатів порівняльного аналізу за трьома підгрупами основної групи дозволило визначити допоміжні психологічні складові готовності: мотиваційні (мотиви суспільної корисності, загальної та творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту і власної безпеки), емоційно-вольові (емоційна стабільність, усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність) та інтелектуальні ресурси особистості, а також Soft Skills (життєстійкість, оптимізм, емпатійність, комунікативність, здатність моделювати та планувати

власну діяльність, оцінювати її результативність, самостійність, толерантність до невизначеності). Серед допоміжних соціально-професійних складових було виокремлено вік, освіту, стаж роботи в медичній галузі та стаж волонтерської діяльності в медичній галузі взагалі і зокрема в кризових умовах.

*Практичне значення результатів дослідження* полягає в можливості їхнього застосування для розв'язання як науково-пізнавальних, так і соціально-практичних завдань у різних галузях соціальної практики: медичній сфері, освіті, соціальній роботі, психологічному консультуванні, психологічній реабілітації, професійному коучингові.

Деякі положення дисертації можуть бути застосовані для науково-методичних розробок при створенні навчальних курсів із соціальної психології, психології особистості, військової психології, основ психологічного консультування та психологічної реабілітації, психології кризових ситуацій, медичної психології, що сприятиме підвищенню якості професійної підготовки практичних психологів та інших представників соціально-професійних професій; при розробці психологічних практик і технологій підвищення продуктивності діяльності волонтерів медичної галузі в умовах війни та післявоєнного відновлення України.

Самостійне практичне значення мають визначені нормативні показники запропонованого методичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей сформованості соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах, впровадження якого сприятиме підвищенню продуктивності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії.

**Ключові слова:** соціально-психологічні ресурси, готовність до волонтерської діяльності, волонтер медичної галузі, кризові умови, емоційне вигорання, мотив, самореалізація, ціннісно-смилова сфера, сенсожиттєві орієнтації, альтруїзм, психологічне благополуччя, життєстійкість, копінг, участь у громадських організаціях, партисипативність.



## ABSTRACT

*Bazyl T.S.* Sociopsychological Readiness of Medical Field Volunteers for Activity in Crisis Conditions. – Qualifying scientific work, manuscript rights reserved.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Philosophy, specialty 053 – "Psychology" (05 – Social and Behavioral Sciences). - G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2023.

The dissertation presents a theoretical summary and a new concept of the sociopsychological readiness of individual for volunteer activity during armed conflict, develops a procedure for its diagnosis, and empirically identifies the leading and auxiliary psychological and socioprofessional components of the readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions.

The primary goal of this research is to determine the leading and auxiliary components of the sociopsychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions. To achieve this goal, we undertook several research tasks. Under the framework of research tasks, we analyzed the state of theoretical-methodological development concerning the sociopsychological readiness of individuals for volunteer activity in crisis conditions. Additionally, we constructed a structural-content model of the readiness, specifically tailored for volunteers operating in such conditions. In terms of methodology, we developed and tested a diagnostic toolkit. This toolkit is designed to identify the characteristics shaping an individual psychological readiness for volunteering in the medical field under crisis conditions. We empirically identified and outlined the psychological aspects that contribute to the readiness of medical field volunteers. This involved distinguishing between the leading and auxiliary components of their sociopsychological readiness for activity in crisis conditions.

The scientific novelty of the obtained results lies in the fact that:

*for the first time* a structural-content model of the sociopsychological readiness of volunteers for activity in crisis conditions was constructed; a diagnostic toolkit, aimed at identifying the characteristics of the development of psychological readiness of individuals for volunteer activity in the medical field under crisis conditions, was developed and tested; the characteristics of the development of sociopsychological readiness of medical students, medical professionals, and health care managers for volunteer activity during armed conflict were determined; the basic, leading, and auxiliary components of the sociopsychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions were differentiated and defined;

*deepened and expanded* the understanding of the capacity of medical field volunteers to act in crisis conditions; the theoretical provisions of contemporary psychology on volunteer activity in the context of the social activity of the individual;

*further advancement was achieved in* refining the terminological apparatus of social psychology (differentiating the content of the concepts "volunteer activity in crisis conditions," "basic, leading, and auxiliary components of the sociopsychological readiness of the individual for volunteer activity in crisis conditions"); in applying the resource-competency approach to the issue of sociopsychological readiness of medical field volunteers for activity in conditions of armed conflict.

The theoretical significance of the research results is determined by their fundamental scientific novelty and is based on the creation of a structural-content model of the sociopsychological readiness of volunteers for activity in crisis conditions, and the identification of the basic, leading, and auxiliary components of the sociopsychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions.

The scientific inquiries and achievements are presented in three chapters of the dissertation. In the *first chapter – "Theoretical-Methodological Foundations for Studying the Problem of Sociopsychological Readiness of the Individual for*

*Volunteer Activity in Crisis Conditions"* – the resource-competency approach is substantiated as fundamental for studying the problem of sociopsychological readiness of the individual for volunteer activity in crisis conditions; the state of theoretical-methodological development of the problem is analyzed; the concept of sociopsychological readiness of the individual for volunteer activity is explicated; and a structural-content model of the sociopsychological readiness of volunteers for activity in crisis conditions is developed.

The resource-competency approach adoption enabled comprehension of the sociopsychological readiness of the individual for volunteer activity as the development of interdependent and interconnected characteristics complex, which is fundamental for effective self-management and optimal decision-making in uncertain crisis situations. This open dynamic personal formation, architectonics of which assume various meaningful configurations, is centered around an integrative corpus of individual psychological and socioprofessional resources and competencies, explicated in altruistic participative activity.

The generalization of the research problem theoretical analysis results enabled the structural-content model development for the sociopsychological readiness of volunteers for activity in crisis conditions. This model involves identifying motivational resources (motives of social usefulness, general activity, communication, creative activity, status, life support, comfort, and personal safety) and emotional-volitional resources (emotional stability, emotional tone, positive emotional manifestations, conscious discipline, self-organization, responsibility, activity, self-control, perseverance, collectedness, independence, initiative); PsyCap (confidence, life resilience, optimism, and self-efficacy); a complex of nonspecialized (supra-professional) personal characteristics or soft skills (empathy, communicability, stress resistance, abilities to model and plan activities, evaluate their effectiveness, flexibility, tolerance to uncertainty); and socioprofessional resources (age, gender, education, social status, income, overall work experience, volunteer activity domain, experience in volunteering, experience in volunteering in the medical field in general and particularly in crisis conditions).

In the *second chapter – "Empirical Study of the Characteristics of Psychological Readiness of Medical Field Volunteers for Activity in Crisis Conditions"* – the methodological and organizational foundations of the empirical study are presented; a methodological toolkit for determining the characteristics of readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions was developed and tested; the main psychological resources for the readiness of volunteers for activity in crisis conditions were identified; the characteristics of the psychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions were determined, and its basic components were revealed.

The empirical study was conducted taking into consideration the non-classical psychodiagnostics methodological foundations. The non-classical psychodiagnostics methodology is reflected in the psychodiagnostics toolkit development and testing, the sample design, and in the obtained empirical data interpretation. The representativeness of the sample was ensured by organizing a main group of respondents (150 medical field volunteers working in crisis conditions) and two additional groups: 150 volunteers from non-medical fields working in crisis conditions, and 50 medical field volunteers providing assistance in safer conditions. The main group comprises three subgroups of 50 individuals each: students studying in medical specialties, medical workers, and health care managers. The total sample of the study consisted of 350 individuals aged between 18 and 59 years (237 female and 113 male).

In accordance with the theoretical model of the study, we designed diagnostic toolkit for determining the development of psychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions, and its construct (i.e., differential and factor) validity was proven and confirmed. Differential validity is determined by the differences in results between the main (medical field volunteers) and auxiliary (non-medical field volunteers) samples. Factor validity was demonstrated by factorizing the survey results: six factors were obtained, five of which reflect the components of the structural-content model, and the sixth (the intellectual resources

of the individual) contributes to the study theoretical model as an additional component.

The development of the readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions was determined based on the following basic components: motivation for self-actualization in social activity, resilience, orientation towards supporting life activities, and tolerance to uncertainty. The results of the empirical study highlighted differences among the three groups of respondents: students studying in medical specialties, medical workers, and health care managers.

In the *third chapter, namely "Empirical Determination of the Sociopsychological Resources of Medical Field Volunteers During Armed Conflict"*, the socioprofessional aspects of the readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions were defined, the leading and auxiliary characteristics of their sociopsychological readiness were identified, and the model evaluating the sociopsychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions was further detailed.

Based on the results of the analysis of variance, differences were identified among the three groups of respondents: students studying in medical specialties, medical workers, and health care managers.

For students, the motivational sphere is characterized by higher scores in comfort motives, personal safety, and communication motivation; lower scores in the motivation of social usefulness; higher interest in mastering volunteer activity; idealization of its process and results; lower stability of emotional-volitional resources, self-doubt, a tendency to overestimate their own capabilities; less conscientiousness in various types of social activity; lower demandingness regarding moral-ethical qualities in communications. In terms of the development of soft skills, students have lower scores in communicative competence and ability to plan activities, a tendency to expect positive outcomes of current and future activities; and a higher propensity for depersonalization.

Medical workers generally have intermediate values of competencies and resources compared to other groups. However, like managers, they show the lowest

needs for comfort and personal safety; high scores in emotional-volitional resources, criticality, self-demandingness, work capacity and conscientiousness, and stability of moral-ethical resources.

Health care managers are characterized by the highest motivation for social usefulness and more realistic expectations regarding the outcomes and process of volunteer activity. Their soft skills are better developed, i.e. the need for planning activities and the ability to set realistic, hierarchically structured, and time-bound goals. They also exhibit significantly lower levels of anticipatory anxiety and high personal satisfaction with the process of their activity.

Based on the results of linear regression analysis, the leading characteristics of the sociopsychological readiness of medical field volunteers for activity in crisis conditions were creative communicative direction, stress resistance, self-efficacy, and experience in volunteer activity.

The generalization of the results of the comparative analysis across the three subgroups of the main group allowed for the identification of auxiliary psychological components of readiness: motivational (motives of social usefulness, general and creative activity, status, life activities support, comfort, and personal safety), emotional-volitional (emotional stability, conscious discipline, self-organization, responsibility, activity, self-control, perseverance, collectedness, independence, initiative) and intellectual resources of the individual, soft skills (life resilience, optimism, empathy, communicability, abilities to model and plan activities, evaluate their effectiveness, independence, tolerance to uncertainty). Among the auxiliary socioprofessional components we distinguished age, education, work experience in the medical field, and experience in volunteer activity in the medical field in general and particularly in crisis conditions.

*The practical significance of the research results* lies in the possibility of their application for solving both scientific and cognitive, as well as socially practical tasks in various fields of social practice: in the medical field, education, social work, psychological counseling, psychological rehabilitation, and professional coaching.

Some of the findings of the dissertation can be applied in the development of scientific and methodological materials in creating educational courses in social psychology, personality psychology, military psychology, basics of psychological counseling and psychological rehabilitation, crisis psychology, and medical psychology. This can contribute to improving the quality of professional training for practical psychologists and other professionals in the social and economic fields. Additionally, these findings can be useful in the development of psychological practices and technologies to enhance the effectiveness of medical field volunteers' activities in wartime and in the post-war recovery period in Ukraine.

The established normative indicators of the proposed methodological toolkit aimed at assessing the characteristics of the development of individual sociopsychological readiness for volunteer activities in the medical field in crisis conditions have independent practical significance. The implementation of this toolkit can contribute to increasing the productivity of the volunteer movement in contemporary Ukraine and strengthening its defense capabilities against external aggression.

**Keywords:** sociopsychological resources, readiness for volunteer activity, volunteer in the medical field, crisis conditions, emotional burnout, motivation, self-actualization, value-meaning sphere, life-meaning orientations, altruism, psychological wellbeing, life resilience, coping, participation in civil society organizations, participativeness.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### 1. Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях, що індексуються базами даних Scopus та Web of Science Core Collection:

1.1. Bazyl, T.S., Yurochko, T.P., Shevchenko, M.V., Bronikova, S.A., & Skrypnikova, O.S. (2022). Socio-psychological readiness for management of future health care managers. *Wiadomości Lekarskie*, Vol. LXXV, 5(1), 1169-1175. DOI: 10.36740/WLek202205121  
URL: <https://wiadlek.pl/wp-content/uploads/archive/2022/05/WLek2022051.pdf>

### 2. Статті в наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затвердженого МОН України (категорії Б):

2.1. Базиль, Т.С. (2023). Мотиваційні ресурси волонтерів медичної галузі щодо діяльності в кризових умовах. *Технології розвитку інтелекту*, Том 7, 2(34). DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2023.7.2.7> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/631](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/631)

2.2. Базиль, Т.С. (2023). Соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, 5(75), 5-11. DOI: 10.33099/2617-6858-23-75-5-5-11 URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/286154/281254>

2.3. Базиль, Т.С. (2022). Соціально-психологічна готовність працівників медичної галузі до волонтерської діяльності. *Технології розвитку інтелекту*, Том 6, 2(32), 1-16. DOI: <http://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.6> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/602](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/602)



### 3. Статті та тези апробаційного характеру:

3.1. Базиль, Т.С. (2023). Мотиваційні компетентності волонтерів медичної галузі. *Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти*, матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції. Львів: Львівський науковий форум, 2023, 35-38. URL: [http://lviv-forum.inf.ua/save/2023/19-20.10/\\_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf](http://lviv-forum.inf.ua/save/2023/19-20.10/_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf)

3.2. Базиль, Т.С. (2021). Особливості сформованості основних компонентів психологічної готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів системи охорони здоров'я. *Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу*, матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Полтава: Полтавський інститут економіки і права ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», 3-7. URL: <https://pl.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-2021.pdf>

3.3. Базиль, Т.С. (2021). Проблема соціально-психологічної готовності особистості до управлінської діяльності в оптиці компетентнісного підходу. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 38-39. URL: <https://drive.google.com/file/d/1bED-tADQ6XHsTXmbol9-c39-FdAwV0bO/view>

3.4. Базиль, Т.С. (2023). Самооцінювання результативності та ефективності волонтерської діяльності в медичній галузі. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*, матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 12-15. URL: <https://www.academia.edu/109227811>

3.5. Базиль, Т.С. (2023). Волонтерство як практика партисипації в оптиці ресурснокомпетентнісного підходу. *Кіберпсихологія в інформаційному*

*суспільстві: підтримка, навчання, розвиток*, матеріали І науково-практичної Інтернет-конференції. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 1-2.

URL: [https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023\\_2/Bazyl\\_2023.pdf](https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023_2/Bazyl_2023.pdf)

## ЗМІСТ

|  |     |
|--|-----|
| ВСТУП .....  | 21  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ<br>ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ<br>ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КРИЗОВИХ<br>УМОВАХ   |     |
| 1.1. Поняття волонтерської діяльності в контексті соціальної активності<br>особистості.....  | 30  |
| 1.2. Соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської<br>діяльності в оптиці ресурсно-компетентнісного підходу .....   | 44  |
| 1.3. Структурні та змістові складові соціально-психологічної готовності<br>волонтерів до діяльності в кризових умовах.....   | 55  |
| Висновки до першого розділу.....   | 87  |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ<br>ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВОЛОНТЕРІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ ДО<br>ДІЯЛЬНОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ   |     |
| 2.1. Методичні та організаційні засади дослідження .....   | 91  |
| 2.2. Розробка та апробація діагностичного інструментарію, спрямованого<br>на визначення особливостей сформованості психологічної готовності<br>особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі ..... | 104 |
| 2.3. Характеристика результатів емпіричного дослідження складових<br>психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в<br>кризових умовах.....   | 138 |
| Висновки до другого розділу.....   | 156 |
| РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ<br>РЕСУРСІВ ВОЛОНТЕРІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ ПІД ЧАС ВІЙНИ  |     |
| 3.1. Соціально-професійні аспекти готовності волонтерів медичної галузі<br>до діяльності в кризових умовах .....   | 163 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.2. Провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності під час війни ..... | 190 |
| Висновки до третього розділу .....  | 203 |
| ВИСНОВКИ.....   | 207 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....   | 211 |
| ДОДАТКИ.....  | 239 |

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** У сучасному світі волонтерство за масовістю та характером діяльності постає потужним суспільним рухом, що спільно з іншими соціальними інститутами та організаціями визначає ціннісно-смислову змістовність сьогодення та стратегії майбутнього життя людства. Напрями діяльності волонтерів є численними та різноманітними, як і власне цивілізаційні виклики, що їх зумовлюють: сирітство, бідність, безробіття, важкі захворювання, екологічні катастрофи, військові конфлікти тощо.

Особливе суспільне значення та незаперечну актуальність волонтерство як прогресивний соціальний феномен набуло під час жахливої людської трагедії, пов'язаної з воєнним російським широкомасштабним вторгненням в Україну. З перших днів війни багато людей були залучені до волонтерських ініціатив, що сприяло швидкому та якісному наданню українцям всебічної допомоги: матеріальної, психологічної, медичної та правової підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих, переселенцям та іншим вразливих категоріям населення. У цьому контексті, принципово важливу роль відіграє діяльність волонтерів медичної галузі, яка спрямована не тільки на покращення якості життя людини за кризових умов, а й, власне, на рятування самого життя.

Сучасна соціокультурна ситуація в Україні вимагає вибудовування принципово нової системи взаємодії та управління волонтерськими організаціями в медичній галузі, як на державному рівні, так і на рівні окремого закладу охорони здоров'я. Така перебудова має спиратися ні на інтуїтивні чи локальні практичні висновки, а на науково обґрунтовані та емпірично доведені ефективні організаційні практики та управлінські технології, що, у свою чергу, й зумовлює актуальність дослідження проблеми готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в умовах війни.

До значних доробків українських науковців, що визначили загальні положення проблеми волонтерства як суспільного явища, можна віднести праці Л. Бевзенко, О. Безпалько, І. Білич, З. Бондаренко, Р. Вайнола, С. Горбунова-Рубан, Л. Жужа, Н. Заверико, І. Зверєва, О. Іщенко, О. Касперович, Г. Крапівіна, Е. Логачева, Т. Лях, І. Мазій, А. Матійчик, Г. Мінєнко, О. Панькова, В. Погрібна, О. Стрельнікова, С. Харченко, О. Хижняк, Н. Черниш, М. Чухрай, І. Юрченко, В. Щорс тощо.

Окремі соціально-психологічні аспекти волонтерської діяльності визначено в дослідженнях зарубіжних авторів (Дж. Вілсон, Р. Дженніфер, Ф. Ламмертін, Р. Лінч, Н. Макдафф, С. Маккарлі, М. Мусік, К. Наваратнам, М. Ніланд, С. О'Донохо, Д. Сміт, Р. Стеббінс, Су Інъ Яп, М. Хілдінг, М. Хо, М. Шерр тощо), зокрема виокремлено основні тенденції розвитку волонтерства (П. Джордан, М. Олчманн), висвітлено роль індивідуальних мотивів та соціальної детермінованості явища волонтерства (В. Дибайло, Ш. Малеріус), виділено особливості діяльності волонтерів залежно від тривалості участі у волонтерському русі (Р. Лінч, С. Маккарлі).

Проте, незважаючи на актуальність і соціальну значимість зазначеної проблеми, поза межами досліджень залишається проблема соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі, зокрема до діяльності в кризових умовах, що становить значну перешкоду для розробки ефективних методів підвищення продуктивності волонтерського руху в Україні під час війни. Останнє й зумовило вибір теми дослідження: **«Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах».**

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження було проведено в межах комплексних науково-дослідних тем лабораторії когнітивної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України: «Дискурсивне конструювання досвіду в контексті розвитку особистості» (державний реєстраційний номер 0120U100198) та «Розвиток життєвої компетентності особистості в

дискурсивному просторі» (державний реєстраційний номер 0123U100154). Тему дисертації затверджено вченою радою Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол 6 від 29.04.2021 р.).

**Мета дослідження:** визначити провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Відповідно до мети визначено **основні завдання дослідження:**

1. Проаналізувати стан теоретико-методологічної розробленості проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах.

2. Побудувати структурно-змістову модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах.

3. Розробити й апробувати діагностичний інструментарій, спрямований на визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах.

4. Емпірично виділити та схарактеризувати психологічні особливості сформованості готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в умовах війни.

5. Емпірично визначити провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

**Об'єкт дослідження** – соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності.

**Предмет дослідження** – структурно-змістові особливості соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

**Теоретико-методологічні засади дослідження.** Загальнометодологічною базою дослідження є ресурсно-компетентнісний підхід (Д. Гоулман, К. Двек, Р.К. Коопер, М.М. Павлюк, М. Селигман,

І.С. Тодорова, Б. Фредриксон тощо), що інтегрує потенціал ресурсного (А. Бандура, Р. Лазарус, С. Мадді, С.О. Макитюк, Л.З. Сердюк, С. Хобфолл, О.С. Штета) та компетентнісного (І.М. Бевзюк, Р. Бояцис, М.С. Головань, Л.А. Лепіхова, О.М. Лозова, Д. МакКлелланд, К.К. Прахалад, Н. Рейнольдс, О.В. Савченко, К. М. фон Тройєр, Г. Гамел тощо) підходів у психології та уможливорює встановлення взаємозв'язків між можливостями життєздійснення особистості та її потенціалом, визначення детермінант і механізмів її розвитку, можливостей реалізації певних проектів, усвідомленої готовності до громадської активності тощо.

Розробка проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах, зокрема в медичній сфері під час війни, ґрунтується на теоретичних положеннях дослідження волонтерської діяльності в контексті соціальної активності особистості (І. Білич, З. Бондаренко, Р. Вайнола, І. Зверєва, І. Мазій, А. Матійчик, Г. Міненко, М. Мусік, К. Наваратнам, М. Ніланд, С. О'Донохо, Д. Сміт, Р. Стеббінс, М. Шерр М. Чухрай, І. Юрченко тощо) та концепціях готовності особистості до волонтерської діяльності (Л. Бевзенко, О. Безпалько, Дж. Вілсон, Р. Дженніфер, С. Горбунова-Рубан, Л. Жужа, Н. Заверико, Ф. Ламмертін, Р. Лінч, Н. Макдафф, С. Маккарлі, О. Панькова, В. Погрібна, О. Стрельнікова, М. Хілдінг, М. Хо тощо).

### **Методи дослідження.**

*загальнотеоретичні методи та прийоми пізнання:* аналіз і синтез змісту наукових джерел з метою дослідження соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах; зіставлення, порівняння, узагальнення, інтерпретація теоретичних положень з проблеми дослідження та отриманих емпіричних даних щодо визначення провідних та допоміжних структурно- змістових складових готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в умовах війни; теоретичне наукове моделювання для концептуалізації теоретико-методологічних засад дослідження з метою розробки структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності



волонтерів до діяльності в кризових умовах;

*психодіагностичні методики:* «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В.Е. Мільман); «Методика діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості» (Л.І. Уманського, І.А. Френкель, А.М. Лутошкіна, О.С. Чернишова та ін.); «Шкала стесостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)» (адаптація Н.В. Школіної, І.І. Шаповал, І.В. Орлової та ін.); «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона (адаптація Г.М. Громової); Методика «Дослідження психологічного капіталу» Ф. Лутенса (адаптація А.Ю. Трофімова, Ю.І. Бондар); опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98» В.І. Моросанової (адаптація А.С. Москальової); Методика оцінка власного потенціалу вигорання (Дж. Гібсон) застосовано з метою визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах. Авторська анкета «Самооцінювання результатів продуктивності волонтерської діяльності в кризових умовах» застосована з метою визначення суб'єктивного оцінювання досліджуваними результатів самопродуктивності та продуктивності волонтерської діяльності в кризових умовах;

*методи математичної статистики:* дескриптивний аналіз для формування емпіричних вибірок та розробки нормативних для вибірки волонтерів результатів діагностичних методик; факторний аналіз з ортогональним повертанням Varimax для визначення базових характеристик готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах; дисперсійний аналіз на визначення психологічних відмінностей між основною вибіркою волонтерів медичної галузі, які надають допомогу в кризових умовах, з допоміжними (волонтерами, які надають допомогу в кризових умовах, але не в медичній галузі, та волонтерами медичної галузі, які надають допомогу в більш безпечних, не кризових умовах); регресійний аналіз для визначення провідних і допоміжних характеристик соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності під час війни.

**Надійність і достовірність результатів дослідження** забезпечується методологічно обґрунтованою концепцією соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах; відповідністю запропонованих методів меті та завданням дослідження; наскрізним зв'язком між усіма етапами дослідження; репрезентативністю вибірки; відповідністю методичного інструментарію критеріям конструктивної валідності та надійності; застосуванням методів математичної статистики для обчислення емпіричних даних та апробацією отриманих результатів.

**Наукова новизна результатів дослідження** полягає в тому, що

*уперше:*

- побудовано структурно-змістову модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах;
- розроблено й апробовано діагностичний інструментарій, спрямований на визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах;
- визначено особливості сформованості соціально-психологічної готовності студентів медичних спеціальностей, медичних працівників та управлінців сфери охорони здоров'я до волонтерської діяльності під час війни;
- виокремлено базові, провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах;

*поглиблено та розширено:*

- уявлення про здатність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах;
- теоретичні положення сучасної психології про волонтерську діяльність у контексті соціальної активності особистості;

*подальшого розвитку набули:*

- уточнення термінологічного апарату соціальної психології (диференційовано зміст понять «волонтерська діяльність в кризових умовах», «базові, провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності

особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах»);

– застосування ресурсно-компетентнісного підходу до проблеми соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в умовах війни.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає в можливості їхнього застосування для розв'язання як науково-пізнавальних, так і соціально-практичних завдань у різних галузях соціальної практики: медичній сфері, освіті, соціальній роботі, психологічному консультуванні, психологічній реабілітації, професійному коучингові.

Деякі положення дисертації можуть бути застосовані для науково-методичних розробок при створенні навчальних курсів із соціальної психології, психології особистості, військової психології, основ психологічного консультування та психологічної реабілітації, психології кризових ситуацій, медичної психології, що сприятиме підвищенню якості професійної підготовки практичних психологів та інших представників соціономічних професій; при розробці психологічних практик і технологій підвищення продуктивності діяльності волонтерів медичної галузі в умовах війни та післявоєнного відновлення України.

Самостійне практичне значення мають визначенні нормативні показники запропонованого методичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей сформованості соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах, впровадження якого сприятиме підвищенню продуктивності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії.

**Результати дослідження впроваджено** в практику організацій волонтерської діяльності керівниками структурних підрозділів та фахівцями системи громадського здоров'я: Яготинської міської ради (довідка № 84 від 19.10.2023 р.); Комунального некомерційного підприємства «Яготинська центральна міська лікарня» (довідка № 1138 від 15.11.2023 р.); Комунального

некомерційного підприємства «Яготинський центр первинної медико-санітарної допомоги» (довідка № 850 від 18.10.2023 р.); Комунального некомерційного підприємства «Київська міська клінічна лікарня №6» (довідка № 2045 від 15.11.23 р.); Комунального некомерційного підприємства «Київська міська клінічна лікарня №9» (довідка № 061/09-2134); Приватного медичного центру «Клініка Святого Даміана Цілителя» (довідка № 112 від 10.11.2023 р.); у практику організації освітнього середовища «Школи охорони здоров'я» Національного університету «Києво-Могилянська академія» (довідка № 19/23 від 11.05.2023 р.).

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення і результати дослідження було оприлюднено та обговорено на ряді наукових та науково-практичних заходів, серед яких *міжнародні конференції*: XXXII Міжнародна наукова конференція: «Мова і культура» імені Сергія Бураго (Київ, 2023р.); Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу» (Полтава, 2021 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» (Ірпінь, 2021 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція «Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти» (Львів, 2023 р.); *всеукраїнські конференції*: VIII Всеукраїнська науково-практична конференція Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я» (Київ, 2023 р.); I науково-практична Інтернет-конференція Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН «Кіберпсихологія в інформаційному суспільстві: підтримка, навчання, розвиток» (Київ, 2023 р.).

**Публікації.** Основний зміст і результати дисертаційного дослідження відображено в 9 публікаціях автора. Серед них 1 стаття в зарубіжному науковому періодичному виданні, включеному до міжнародної наукометричної бази Scopus; 3 статті в наукових періодичних фахових виданнях з психології, включених до переліку, затвердженого МОН України

(категорії Б); 5 статей і тез апробаційного характеру в збірниках матеріалів науково-практичних конференцій (в т. ч. міжнародних).

**Структура й обсяг роботи.** Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, додатків. Основний обсяг складає 190 сторінок. Робота містить 25 таблиць і 11 рисунків, які займають 20 сторінок. Загальний обсяг дисертації становить 348 сторінок. Список використаних джерел включає 255 позицій, із них 145 іноземними мовами.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

У розділі обґрунтовано ресурсно-компетентнісний підхід як засадничий для вивчення проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах; проаналізовано стан теоретико-методологічної розробленості проблеми; експліковано поняття соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності; розроблено структурно-змістову модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах.

#### **1.1. Поняття волонтерської діяльності в контексті соціальної активності особистості**

В умовах планетарної транзитивності людської цивілізації в ХХІ сторіччі саме активізація простору соціальних комунікацій і соціальної активності суб'єктів суспільних перетворень зумовлює сприяння всебічної модернізації, мобілізації, консолідації та реформуванню українських інституцій громадянського суспільства, розвиток національної ідентичності і патріотизму [11].

У психологічному науковому дискурсі під соціальною активністю розуміють таку характеристику способу життєдіяльності особистості, що полягає в усвідомленій спрямованості її дій, поведінки, життєздійснень на перетворення соціальних умов у відповідності до актуальних запитів, інтересів та потреб суспільства, спрямованості життєвих цілей, задач та ідеалів на реалізацію соціально значимих ініціатив, участі у вирішенні громадських проблем, розвитку в особистості відповідних соціальних якостей. Поняття

соціальної активності також тлумачиться як здатність особистості реалізовувати певні перетворення в суспільному житті за допомогою власної поведінки, діяльності, комунікації, творчості тощо (F. Hackl, M. Halla, G. Pruckner [161]). Ця активність може здійснюватися в усіх соціокультурних контекстах. У сучасній психології соціальну активність артикулюють як амбівалентне явище. З одного боку, вона необов'язково становить довільний процес, може бути неусвідомленою особистістю, нести в собі протестні настрої і зумовлювати соціальну нестабільність. А, з іншого боку, соціальна активність може бути важливим носієм необхідних соціуму інновацій та інтенцій прогресивного розвитку суспільства [74; 75; 77; 98; 255].

При цьому соціальна активність особистості як форма чутливості до змін у соціальному середовищі та здатності швидкого реагування на них відображає рівень соціального потенціалу особистості, її загальний культурний рівень, соціально-комунікативні компетентності, здатність охоплювати власною життєдіяльністю оточуючу реальність, трансформувати її і разом з нею розвивати саму себе.

До основних видів соціальної активності Н. В. Заверико відносить:

- політичну активність, що спрямована на трансформацію соціально-політичних відносин в суспільстві;
- трудову (виробничу) активність, що полягає в створенні матеріальної бази життя та самореалізації в суспільстві;
- управлінську (менеджерська) активність, яка передбачає продукування змін в функціонуванні соціальних структур, інституцій та спільнот і їх прогресивний розвиток;
- сімейну активність, що виконує виховну, розвиваючу, транслуючу та відтворюючу функції;
- особистісну активність і активність під час дозвілля, що забезпечують відтворення ресурсів особистості, її розвиток, здатність до праці та життєдіяльності [35].

У руслі вищезазначеного, важливо підкреслити, що рівень соціальної активності громадян становить один з провідних маркерів успішного розвитку суспільства. Соціальна активність відображає ступінь включеності особистості в систему суспільних відносин, індикатор її участі в громадському житті [33]. Однією з найбільш зрілих форм соціальної активності особистості виступає її діяльність на благо громадським інтересам, яка за кризових умов набуває надзвичайної актуальності та затребуваності в суспільстві (N. Eliasoph [146]).

Так, висока соціальна напруга, економічна та політична нестабільність в сучасному світі спричинюють неспроможність державних структур повноцінно забезпечувати належну соціально-гуманітарну допомогу та продуктивну підтримку соціально вразливих верст населення (C. Rochester, A. Paine, S. Howlett, M. Zimmeck [226]), що, у свою чергу, зумовлює розвиток таких філантропічних тенденцій, як благодійність, жертвування своїм часом, грошима, репутацією задля благочинності, зокрема активізацію діяльності волонтерських організацій [11].

Наукова традиція в різні історичні періоди пропонувала різні тлумачення поняття волонтерської діяльності (I. Sazonets, O. Vivsyannyk, O. Babiak, O. Khanina, P. Fesianov [229]). Слово «волонтер» (*voluntarius*) з латинської мови перекладається як «добровільний, бажаючий». Так, у XVII сторіччі волонтерами називали людей, які добровільно поступали на військову службу. А термін «волонтерство» був уперше запроваджений у французьку мову в 1755 році.

За часів Кримської війни (1853-1856 рр.) сестри милосердя безкорисливо працювали у польових шпиталях. Наприклад, відома активістка Ф. Найтінгейл у 1855 році очолила групу жінок, котрі добровільно доглядали поранених і хворих, завдяки чому у декілька разів знизився рівень смертності серед військових. Але незважаючи на те, що з давніх часів у світі нараховувалося багато прикладів волонтерської активності, офіційною датою народження волонтерства як суспільного явища вважається 1859 рік, коли відомий



французький журналіст і письменник А. Дюман, уражений наслідками найбільшої битви при Сольфогіно австро-італо-французької війни, запропонував ідею створення Червоного Хреста – волонтерської організації, що мала за мету надання першої медичної допомоги пораненим. А в 1860 році Ф. Найтінгейл організувала власний освітній проєкт – першу в Англії школу сестер милосердя (B. Harris, A. Morris, R. Ascough, G. Chikoto, P. Elson, J. McLoughlin, M. Muukkonen, Y. Pengjie [169]).

З XIX сторіччя волонтерство вже набуло соціального змісту і тлумачилось як неоплачувана добровільна діяльність, яка здійснювалася у вільний від роботи час та була спрямована на допомогу іншим. У цей період у країнах Західної Європи та США волонтерський рух починає активно поширюватися як благодійна діяльність сестер милосердя, «дружніх візитерів», самаритян та місіонерів [14].

У 20-х роках минулого сторіччя, згідно ініціативи європейської молоді, яка мала бажання зробити свій внесок у відновлення руїн, що залишилися внаслідок Першої світової війни, розпочався стрімкий розвиток міжнародної волонтерської діяльності. Так, у Франції в 1920 році розпочала діяльність Міжнародна громадська служба, заснована П. Сересолем як гуманітарний рух, принципом котрого було «Не казати, а діяти», у рамках якого було здійснено перший волонтерський проєкт за участю французьких та німецької юнаків, які відновлювали сільськогосподарські ферми на місцях, постраждалих від бойових дій [22].

Під час Другої світової війни благодійна організація Червоний Хрест здійснювала підготовку санітарно-оборонних кадрів, допомагала в організації громадянських органів охорони здоров'я, надавала допомогу пораненим військовим на фронті та в тилу, допомагала у створенні польових госпіталів, у боротьбі з поширенням інфекційних захворювань, організувала донорський рух [169]. За часи війни організацією було підготовлено 300000 медсестер, 300000 санітарок і 500000 сандружинниць. Переважно це були молоді дівчата, що добровільно пішли на небезпечне служіння. Через політику СРСР зовнішні

зв'язки Червоного Хреста з аналогічними організаціями в інших країнах були слабкими, проте завдяки ним населенню надавалася актуальна матеріальна та гуманітарна допомога [26].

У США, після стрімкого розвитку волонтерського руху в тридцяті роки минулого сторіччя, його активне поширення відбулося також в шістдесяті. А в Ізраїлі у 70-х роках розпочала діяльність національна цивільна служба, що забезпечувала можливість благодійного служіння для релігійних єврейських дівчат, котрі не повинні були проходити військову службу [50].

Міжнародна асоціація добровольчих зусиль, починаючи з 1970 року, систематично (раз на два роки) проводить конференції волонтерів. Так, XI Всесвітня конференція Міжнародної Асоціації добровільних зусиль, що відбулася в Парижі в 1990 році, затвердила Загальну декларацію волонтерів, яка визначала мету, значення, основні принципи волонтерського руху. А через одинадцять років на конференції в Амстердамі її було якісно доопрацьовано, враховуючи суспільні запити сьогодення. Серед ключових положень декларації можна виділити, що волонтерство сприяє експлікації та акумуляції громадської згуртованості, розвитку та поширенню таких соціальних процесів, як турбота про нужденного, піклування, служіння; становленню суспільної відповідальності; зумовлює навчання та всебічний розвиток особистості, вибудовування траєкторій ментального з'єднання суспільства та активізує розв'язання нагальних проблем в суспільстві [130]. Вона затверджує права на волонтерську активність усіх людей нашої планети, незалежно від статі, віку, національності, незалежно від їх віросповідання, фізичних і психологічних особливостей, матеріального і соціального статусу [42].

На сьогоднішній день багато волонтерських проектів інтегрує в собі одночасно декілька видів діяльності (С. Einolf, L. Prouteau, T. Nezhina [145]). Наочним прикладом цього постає відома міжнародна програма European Solidarity Corps Program (D. Burns [130]).

Додаткової чи особливої уваги, допомоги, підтримки та турботи в сучасному світі потребують різні соціальні групи: люди з інвалідністю,

пенсіонери, люди, що хворіють на тяжкі захворювання, діти-сироти і позбавлені батьківського піклування, біженці, багатодітні або незаможні родини тощо (А. Kokoszczyńska, М. Syska [184]). Діяльність волонтерів також може бути спрямована на участь в організації музичних фестивалів, спортивних змагань, освітніх програм, проєктів, спрямованих на розв'язання екологічних проблем, допомогу тваринам, збереження культурної спадщини (М. Hardaway [167]). Волонтерський рух активно допомагає при евакуації постраждалих з місць стихійних лих та природних катастроф, беруть участь у будівництві та реконструкції соціально значимих об'єктів (М. Falasca, С. Zobel [148]).

Численні ризики та загрози, що виникли через пандемію, спричинену спалахом коронавірусної інфекції (COVID-19), стали принциповими викликами для внутрішньої мобілізації та інтеграції волонтерських організацій у всьому світі. Поширення цінностей суспільного блага, конструктивності процесів самоорганізації призвели до актуалізації волонтерських практик населення нашої планети [165; 171; 199; 213; 234].

Отже, упродовж останніх ста років волонтерство як соціальне явище поступово розповсюджувалося по різних континентах та на сьогоднішній день набуло всесвітнього масштабу [113; 252-254]. Загальноприйнятим визначенням терміну «волонтерство», поширеним в англійськомовному дискурсі, є його розуміння як добровільної дії певної особи або групи, що віддає свій вільний час і працю на громадських засадах заради суспільного благополуччя [86; 88; 89; 189]. На сьогоднішній день волонтерські організації успішно працюють більш ніж у 80 країнах світу. За даними міжнародної організації UN Volunteers, що є потужним підрозділом ООН, присвяченим саме та волонтерській діяльності, майже кожна сьома людина в світі є волонтером (загалом 970 млн) [238]. Зазначається, що загальна діяльність волонтерів становить еквівалент 125 млн повноцінних робочих місць, що складає 2,4% світової економіки в цілому [239]. Багато закладів освіти в Європі та США (на всіх її рівнях) в своїх навчальних планах містять курси, зміст яких передбачає служіння суспільству на волонтерських засадах [175].

На сьогоднішній день про волонтерський рух в Україні з повагою і захопленням говорять у багатьох країнах світу [54], вважаючи його унікальним соціальним феноменом [11]. Проте на території сучасної України формування благодійництва як суспільного явища на засадах християнських настановлень любові до ближнього та милосердя розпочалось ще з VI сторіччя. Так, за часів Київської Русі збройна організація армії складалася із «збройних сил», «добровольчих батальйонів» і «територіальної оборони». Полки територіальної оборони зазвичай комплектувалися населенням: двоє споряджали третього у похід або на захист міста [18; 21; 22].

Однією з провідних традиційних проявів благодійної активності населення вважався збір коштів на будівництво та ремонт храмів. У зв'язку із цим, історія України знає як видатних жертводавців, так і потужні громадські ініціативи, коли необхідні суми збиралися всією парафією. Крім того, церкви та монастирі в Україні здавна були місцем, де могли перебувати покалічені в боях війни, могли жили козаки похилого віку [26].

У сучасній Україні волонтерський рух почав стрімко поширюватися з 90-х років XX сторіччя. Так, у травні 1998 року Україна разом із країнами Східної та Центральної Європи і кількома країнами Азії прийняла участь у реалізації програми «Ініціатива з роботи на добровільних засадах», ідея якої належить Нью-Йоркському Інституту Відкритого Суспільства та впроваджується через мережу національних підрозділів [18; 22].

У XXI столітті початок інтенсивного розвитку волонтерського руху в Україні був пов'язаний з проведенням в нашій країні чемпіонату Європи з футболу в 2012 року. Наступний період поширення волонтерства був спричинений подіями Євромайдану та війною на сході України та набув безпрецедентного масштабу.

Крім того, українські волонтерські організації у своїй діяльності спрямовували увагу на просвітницьку активність, профілактику шкідливих звичок та негативних соціальних явищ, організацію розвиваючого дозвілля дітей та молоді, соціально-правовий захист нужденних тощо [63; 64]. А вже в

2015 році в Україні почали розгалужуватися волонтерські мережі, що поступово об'єднали в собі велику кількість людей різного віку з різних регіонів країни. Найчисельнішою з таких мереж є Volunteer Community, що нараховує понад п'ять тисяч українських волонтерів [238].

Різноманітні толоки, плогінг та види прибирання швидко розповсюдилися та стали найпопулярнішими видами волонтерства в нашій країні. Наприклад, міжнародна щорічна ініціатива «Let's do it», яка об'єднує численних активістів усіх регіонів України для проведення всеукраїнської толоки. За цим важливим напрямом також працює ГО Zero Waste Society, що презентує екологічний стиль життя «нуль-відходів» та допомагає бізнесу в здійсненні системних змін в цьому напрямку. Відомі організації «Еко Місто» та «Україна без сміття» вже мають багаторічний стаж допомоги у сортуванні пластику та вторинної сировини з метою їх подальшої переробки.

У 2022 році з початку воєнного російського вторгнення українське волонтерство перетворилося на потужний рух громадських організацій, діяльність яких було спрямовано на швидке та якісне надання всебічної допомоги українцям; матеріальної, психологічної, медичної та правової підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих та переселенцям [11].

А вже в травні 2022 року Верховна Рада України прийняла за основу, з доопрацюванням певних положень та зі скороченням терміну підготовки до другого читання, проект Закону про внесення змін до Закону України «Про волонтерську діяльність», що свідчить про принципову підтримку розвитку волонтерського руху в нашій країні в умовах збройної агресії російської федерації проти України, під час якої волонтерські організації гідно прийняли на себе виклики суспільства щодо надання комплексної системної допомоги Збройним Силам України та постраждалим внаслідок війни: ефективно організувавши збір коштів, закупівлю необхідних ліків і товарів для нагальних потреб фронту та цивільних, якісну координацію роботи центрів допомоги внутрішньо переміщеним особам, підготовку місць їх розміщення, надання всебічної психологічної, юридичної, соціальної допомоги, донорські проєкти,

додаткову допомогу людям похилого віку, різні види і способи авто-волонтерства тощо [11].

До ключових напрямків волонтерської діяльності в Україні відносять:

- допомогу Збройним Силам України, іншим військовим формуванням України, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, правоохоронним органам;

- всебічну підтримку вразливим верстам населення, що знаходяться в складних життєвих ситуаціях: малозабезпечених та багатодітних родин; сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування; людей похилого віку; безпритульних; тимчасово переміщених осіб; безробітних; поранених; осіб з інвалідністю; сім'ям загиблих; осіб, що потребують соціальної реабілітації; постраждалим у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків; жертвам злочинів тощо;

- допомогу населенню при природних та техногенних катастрофах та катаклізмах, війнах, терористичних актах, епідеміях і пандеміях; екологічне волонтерство; надання волонтерської допомоги, пов'язаної із захистом та рятуванням тварин;

- проведення заходів, що сприяють навчанню та розвитку творчого потенціалу людей з обмеженими можливостями;

- сприяння в організації і проведенні пошуку зниклих людей;

- проекти, що сприяють розвитку освіти та науки;

- участь у проєктах, спрямованих на охорону, збереження і реконструкцію історичних та культурних пам'яток архітектури і мистецтва; місць поховання тощо;

- організацію та проведення різноманітних спортивних, культурних, релігійних заходів тощо.

- сприяння центральним і місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, окремим підприємствам, установам та організаціям, співтовариствам, громадським об'єднанням щодо проведення

заходів, спрямованих на соціальну адаптацію та реабілітацію осіб, що відбувають покарання у вигляді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, або вже звільнені від зазначених видів покарань [38].

У психології поняття «волонтер» є універсальною категорією, за допомогою якої можна схарактеризувати людей, що з власної волі, бажання та почуття соціального обов'язку виконують певну соціально затребувану роботу цілком добровільно та безоплатно [11]. Схарактеризуємо різні підходи до інтерпретації цього терміну в психологічному дискурсі.

Так, згідно поглядів О.В. Безпалько, Н.В. Заверико та І.Д. Зверєвої [14; 39], волонтерство становить вид соціальної активності, що здійснюється на громадських засадах та принципах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, без просування службовими, суспільними кар'єрними сходами, досягнення популярності або іншої вигоди заради процвітання як певних спільнот, так і добробуту суспільства в принципі [13; 92; 93]. У свою чергу, особу, яка надає безоплатну соціальну допомогу та послуги на добровільних засадах вразливим верстам населення чи тваринам, або виконує інші суспільно корисні види діяльності, називають волонтером [11].

Українська дослідниця З.П. Бондаренко підкреслює, що волонтерство – це складний багатофункціональний та багатоетапний соціальний процес [15], що передбачає розвиток в особистості певних компетентностей, комунікативного досвіду, навичок менеджменту та самоменеджменту, систему контролю та продуктивні способи звітності [11].

Р.Х. Вайпола, А.Й. Капська, Н.М. Комарова [18], характеризує волонтерство як засіб конструювання соціальних відносин, розвитку та реалізації власних духовних та моральних чеснот, набуття компетентностей щодо допомоги іншим [11].

З точки зору, В.В. Щорс, волонтерство становить системний процес і результат цілеспрямовано організованої інформаційної окультурації особистості, опанування нею культурного досвіду [109].

У руслі вищезазначеного, Т. Лях тлумачить волонтера як людину, яка має готовність та бажання допомагати іншим [58-62]. Дослідниця порівнює поняття «волонтер» та «доброволець», що в контексті трагічних військових події в Україні відображає виражену мілітаристську спрямованість [11].

Опрацьовуючи існуючі підходи до інтерпретації поняття волонтерства [13-16; 35; 42; 59; 62], можна узагальнити, що ключовим у його визначенні постає категорія благодійності, яку розуміють як:

- соціально корисну активність, що здійснюється на засадах неприбуткової діяльності задля досягнення суспільного добробуту;
- добровільницьку громадську активність, засновану на принципах благодійного служіння ідеалам гуманізму, не маючи на меті отримання прибутку, оплати або кар'єрного зростання;
- суспільну партисипативну активність, спрямовану на задоволення особистих і соціальних запитів і потреб суспільства через надання допомоги іншим;
- харитативну діяльність громадяни, що беруть участь у розв'язанні соціально значимих задач у формі безоплатної праці;
- добродійну активність громадських організацій, форму суспільної активності населення;
- утілення ідеї благодійності та милосердя через безоплатну благодійницьку діяльність задля суспільного добробуту [11].

Узагальнюючи вищезазначені концептуальні положення, у даному дослідженні під волонтерською діяльністю ми будемо розуміти добродійний вид добровільної соціальної партисипативної активності особистості, здійснення якої відбувається виключно на громадських засадах за принципом неприбутковості заради розвитку та благополуччя як окремих спільнот, так і добробуту суспільства в цілому [7; 11].

У контексті розробки концептуальних основ розуміння волонтерства як соціального феномену, С. Маккарлі і Р. Лінч запропонували досліджувати



особливості діяльності суб'єкта залежно від стажу його досвіду у волонтерському русі [66]:

- long-term volunteer – волонтери, які працюють тривалий час;
- short-term volunteer – волонтери, які мають невеликий за часовою тривалістю досвід [11].

Релевантною для волонтерської діяльності в Україні постає класифікація за мотиваційним фактором В.Л. Погрібної, що передбачає виокремлення ментального, ситуативного волонтерства та псевдоволонтерства [79; 80]. Тут під ментальними волонтерами розуміють тих, для яких добровільна і безоплатна допомога є свідомим вибором. У свою чергу, ця група розділяється на дві підгрупи: волонтери, що співпрацюють з владою і волонтери, що виражають своє розчарування в діяльності влади. Ситуативні – долучилися до волонтерського руху за компанію і, зазвичай, вони виконують разові волонтерські доручення. Псевдоволонтери беруть участь у волонтерському русі лише заради отримання особистих інтересів, пільг, визнання або певних винагород [11].

Наведена типологія в певній мірі співвідноситься з класифікацією Л.О. Жужі, яка розподіляє волонтерів за рівнями їх діяльності:

- всезагальний рівень, що передбачає активність волонтерів на загальнодержавному рівні;
- загальний рівень, що свідчить про активність на рівні громадської організації;
- окремий рівень, коли діяльність відбувається на рівні ситуативного об'єднання суб'єктів у певній суспільній структурі або поза її межами;
- одиничний рівень, що описує індивідуальну активність особистості, яка здійснюється з її власної ініціативи та може носити як епізодичний, так і регулярний характер [31; 32].

Концепції, що тлумачать волонтерство як соціально-психологічний феномен можна розподілити на такі, що наголошують на ролі індивідуальних психологічних мотивів і такі, що обґрунтовують соціальну детермінованість

цього явища (В. Дибайло, Ш. Малеріус [82]). Можна також виокремити прикладні моделі, що базуються на вікових, гендерних, національних та інших соціальних характеристиках волонтерів як особливостях різних життєвих капіталів [11].

М. Олчман і П. Джордан проблематизує соціально-психологічне явище волонтерства, виділяючи дві основні тенденції [76]:

- перша з них артикулює ресурси волонтерів: психологічний капітал, дохід, гендерну приналежність, вік, місце проживання, та як ці характеристики впливають на бажання людини залучитися до волонтерства. Згідно поглядів авторів, виокремлення цих параметрів уможлиблює побудову соціально-психологічного профілю особистості, що бере участь у волонтерській діяльності.

- друга – детермінує феномен волонтерства через соціокультурні явища, процеси, параметри та артефакти. З точки зору науковців, завдяки впливу певних соціокультурних факторів особистість визначається щодо місця волонтерської діяльності в своєму житті [11].

Дослідження зарубіжних та вітчизняних наукових праць із зазначеної проблеми уможлиблюють висновок про існування різних підходів до розуміння терміну «волонтерство». Воно досліджується в межах системного, діяльнісного, інституціонального підходів тощо.

Так, згідно системного підходу волонтерство становить певну систему, функціонування якої відбувається в соціальних, економічних та політичних контекстах. У руслі діяльнісного підходу, волонтерство постає як специфічний вид особистісної активності в багатоаспектній системі «життєвого світу» самих волонтерів. Дослідницька увага тут зосереджується на особистих змінах і трансформаціях людини у процесі її волонтерської активності. У межах інституціонального підходу, волонтерство артикулюється як інституція громадянського суспільства, що здатна самовідтворюватися та об'єднує численні волонтерські спільноти, товариства, об'єднання, організації; різноманітні волонтерські практики; економічні та соціокультурні ресурси

волонтерської діяльності; нормативно-правову базу волонтерської діяльності; тенденції, традиції і конкретні приклади поведінки [1; 20; 25; 43; 47; 69].

У контексті розв'язання завдань даного дослідження широкі перспективи відкриває ресурсно-компетентнісний підхід, що набуває стрімке поширення в сучасній психології [78]. Він декларує системні зв'язки між результатуючими параметрами стратегій реалізації певної діяльності, її продуктивністю та якістю набутих знань, умінь, навичок та інших елементів досвіду особистості, їх компетентностями. Саме особистісні ресурси волонтера і складають базис для розвитку його компетентностей, процес формування яких у більшій мірі відбувається у процесі самої волонтерської діяльності [7; 11].

Зазначений підхід спрямований на встановлення всебічних взаємозв'язків між різноманітними актуальними можливостями життєздійснення особистості та її потенціалом; на визначення детермінант і механізмів її психологічного розвитку в цілому, можливостей реалізації життєвих проєктів, здатності особистості до самодетермінації та самореалізації [52; 53; 81], самостійної постановки та розв'язання власних життєвих задач, усвідомленої готовності до громадської активності тощо, а його реалізація сприятиме розробці концептуального апарату та методичного інструментарію вивчення соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах сучасного суспільства [7; 11].

Отже, ресурсно-компетентнісний підхід доцільно покласти в основу нашого дослідження як методологічні засади для розробки авторської концепції соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах, що визначає актуалізацію і розвиток системи особистісних ресурсів та формування компетентностей, необхідних волонтерам задля продуктивної реалізації поставлених у процесі цієї діяльності завдань.

## **1.2. Соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності в оптиці ресурсно-компетентнісного підходу**

У сучасному суспільстві волонтерська діяльність здійснюється в умовах епідемій і пандемій, екологічних та техногенних катастроф, війн та терористичних актів. Вищезазначене вимагає від волонтерів та керівників волонтерських організацій більш глибокого усвідомлення власної ролі в громадському русі, збагачення і розвиток власних компетентностей як у площині волонтерської активності особистості, так і в контексті міжособистісних комунікацій. У руслі вищезазначеного, у психологічній науці важливе місце приділяється дослідженню соціально-психологічній готовності особистості до волонтерства як чинника добробуту людства, що в мінливих умовах і протиріччях XXI століття перманентно відчуває принципові трансформації та неминучі кризи.

На сьогоднішній день у психології напрацьовано потужний теоретичний і практичний інструментарій вивчення проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності. Так, понятійний конструкт «психологічна готовність до діяльності» зазнав стрімкого розповсюдження в науковому дискурсі впродовж кількох останніх десятиліть [6; 11; 45; 46; 99].

У психологічній науці виокремлено два провідні підходи, що характеризують структурно-змістову специфіку соціально-психологічної готовності особистості до здійснення певної діяльності в принципі, зокрема волонтерської: особистісний та функціональний. У межах функціонального напрямку, соціально-психологічна готовність до діяльності тлумачиться як певний психічний стан особистості, який зумовлює високу ступінь продуктивності під час здійснення конкретних дій та поведінкових актів у процесі діяльності в цілому [45; 46; 99].

Згідно особистісному напрямку, психологічна готовність артикулюється як результуюча підготовленості особистості до конкретних видів діяльності.

У цих методологічних координатах готовність становить стійкий багатошаровий особистісний конструкт, що визначає специфічну конфігурацію його базових складових, що відповідають певним вимогам, змісту і структурі цієї діяльності та за сукупністю забезпечують її ефективне здійснення. В оптиці цього напрямку, вчені зазвичай виділяють ситуативну і довготривалу психологічну готовність особистості до діяльності.

Науковий конструкт соціально-психологічна готовність до волонтерської діяльності є одночасно предметом дослідження різних галузей сучасної психологічної науки. Так, у психології особистості досліджується довготривала готовність, а в теорії діяльності вивчається готовність ситуативна [45; 99].

У контексті розв'язання проблеми соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності, з нашої точки зору, широкі перспективи відкриває ресурсно-компетентнісний підхід. Актуальні завдання ресурсно-компетентнісного підходу в психологічній науці полягають у встановленні взаємозв'язків між можливостями життєздійснення особистості та її потенціалом, у визначенні детермінант і механізмів її розвитку, можливостей реалізації власних проектів, розв'язання життєвих задач [78].

Отже, концептуальні положення нашого дослідження базуються на розумінні особистісного розвитку як процесу, що інтегрує психологічні та соціальні ресурси людини, продуктивна взаємодія яких зумовлює формування готовності до певних видів активності та діяльності особистості в сучасному суспільстві. Саме інтеграція як актуальних, так і потенційних ресурсів особистості, спрямованих на створення умов самовдосконалення, пов'язаних з розвитком Soft Skills – м'яких (гнучких) навичок, які людина може використовувати в контексті продуктивного життєздійснення, і відіграє провідну роль у формуванні соціально-психологічної готовності особистості до діяльності [3; 7; 71; 78; 90; 99; 108].

Зазначений підхід базується на принципах партисипації, діалогічності, контекстуальності, потенційності, зумовленості, спрямованості середовища на

стимулювання актуалізації та розвитку ресурсів та, на їх основі, формування компетентностей особистості [7; 11].

У контексті дослідження проблеми, партисипативність як принцип організації комунікативного середовища волонтерів передбачає співучасть, включеність, співпричетність, співавторство всіх учасників волонтерського руху в процесах управління колективною діяльністю в команді, групі, творчому об'єднанні тощо, при якому шляхом оптимального співделегування та розподілу «повноважень» принципово підвищується колективна мотивація та групова відповідальність [193; 228; 229]. Отже, партисипативність розглядається нами як провідний чинник розвитку особистості в команді, результативності комунікативних процесів у груповій діяльності [73].

Серед основних складових партисипативного стилю в діяльності волонтера, з нашої точки зору, можна виділити:

- створення необхідних передумов для підвищення якості результатів співробітництва;
- діалогічну взаємодію між усіма членами волонтерської організації;
- спільне обговорення та прийняття ефективних варіантів розв'язання поставлених задач;
- перманентний розвиток та оптимальне використання індивідуального і колективного потенціалу інтерпретації життєвого досвіду волонтерів в кризових умовах;
- зацікавленість та добровільність усіх учасників волонтерської організації;
- спільне визначення певних обмежень щодо перебігу комунікативних процесів у волонтерській діяльності та пошук відповідних способів для їхнього подолання.

У процесі діяльності волонтерської організації серед способів реалізації принципу партисипативності на практиці доцільно виокремити такі:

- волонтери можуть отримувати право приймати самостійне рішення щодо певних видів та аспектів їхньої діяльності, наприклад рішення про вибір

способів та засобів реалізації проєкту, режиму волонтерської активності й відпочинку, про можливості запровадження інноваційних методів у діяльність організації;

- волонтерів доцільно залучати до постановки цілей та проєктних задач, які вони мають розв'язати;

- волонтерам у певній мірі надаються повноваження щодо контролю якості та продуктивності надання соціальної допомоги та водночас делегується відповідальність за ефективність фінальних результатів;

- партисипативне управління волонтерською організацією уможливорює для її членів право на участь у формуванні волонтерських груп та визначення адресатів цільової допомоги в процесі виконання проєктів;

- волонтери можуть залучатися до різноманітних творчих об'єднань, груп, команд, органів самоуправління тощо.

Дослівно «діалог» можна перекласти як «поділений логос», тобто фундаментальний зв'язок між різними незалежними системами та способ їх існування в єдиному смисловому полі. Цей принцип взаємодії постає як універсальний принцип творчості (творення досвіду, самотворення) і реалізується через такі діалогічні настановлення, як відкритість, активна і діяльнісна емпатія, безумовне і безоціночне прийняття і конформність (співіснування, толерантність), які, у свою чергу, постають фундаментальними правилами міжособистісної взаємодії волонтерів, що полягають:

- в одночасності здійснення впливових дій одного учасника на іншого та зворотності дій-відображень;

- у рухливій позиції лідера і того, хто відзеркалює його вплив;

- у реципрокній природі проявів активності;

- у взаємозалежності рефлексивної активності [172].

Принцип розширення контексту розпізнавання складних ситуацій у волонтерстві реалізується шляхом додавання нового контексту в життєвий

досвід. Згідно механізмів роботи даного принципу, у взаємодії волонтерів мають враховуватися такі правила міжособистісної взаємодії, як:

- вчитися новому з волонтерського досвіду Інших;
- присогласити Іншому учаснику волонтерського руху щось значуще, певну цінність з власного досвіду [176; 191; 192].

Система ресурсів особистості має мультиваріативну структуру, забезпечує не тільки формування певних психологічних якостей і життєвих навичок суб'єкта, але й розглядає особистість у ракурсі постійних динамічних змін, тобто як носія потенційних можливостей, що реалізуються за певних умов; прогностично моделювати розвиток особистості в часовій перспективі, реалізацію її потенціалу та конструювання нових якісних перетворень [3; 7; 67; 71; 78; 90; 108].

Серед соціально-професійних ресурсів волонтера доцільно виділити:

- матеріальні (будь-які об'єкти оточуючої реальності, які певною мірою позитивно впливають на діяльність волонтера);
- інформаційні (соціокультурний та особистісний досвід, інформація на будь-яких носіях, вільний доступ до них тощо);
- стимулюючі (матеріальні та моральні види заохочень і підтримки, різні типи фрустрацій, формування позитивної мотивації, зовнішній контроль і оцінювання процесу та результату діяльності, різні форми самооцінювання тощо);
- комунікативні (організаційна культура, умови спілкування та міжособистісної взаємодії, психологічний клімат, провідний стиль спілкування тощо);
- управлінські (система управління волонтерською діяльністю, чіткість та послідовність вимог, правил, інструкцій, які регламентують діяльність волонтера) [11; 12; 44; 99].

На відміну від соціальних, психологічні ресурси визначають унікальну індивідуальну конфігурацію особистісного розвитку волонтера, постають



джерелом її життєздійснень, зокрема його реалізації у волонтерській діяльності.

Однією з головних умов продуктивності діяльності волонтера є орієнтація на розкриття та розвиток його власного потенціалу. Узагальнюючи будову системи ресурсів та ієрархію складових потенціалу особистості, О. Чаплигін виділив провідні компоненти, що реалізують діяльність загальної активності людини та інструменти реалізації її креативності:

- біологічний потенціал – «тіло»;
- психологічний потенціал особистості здійснюється в межах психічної діяльності;
- особистісний потенціал розвивається на базі психологічного, але вирізняється від нього за своїм змістом та структурою [100].

До різних особистісних потенціалів належать інтелектуальний та інформаційний (поінформованість), мотиваційний та спонукальний потенціали, а також особистісно-професійний, що спрямований на самореалізацію особистості в обраній нею професії. На думку дослідників, їх сукупність утворює активну базу для розвитку творчого потенціалу особистості. Однак, їх реалізація й наповнення специфічним змістом реалізуються тільки в конкретних формах [100; 105].

А.В. Шадріна пропонує характеризувати особистість за допомогою п'яти умовних потенціалів: пізнавального, морально-етичного, творчого, комунікативного та естетичного. Автор стверджує, що особистість у великій мірі визначається такими показниками: що вона знає, чим вона дорожить, що вона вербалізує, з ким і як вона комунікує, якими є її естетичні вподобання та їх реалізація [105]. Приховані можливості волонтера виявляються та кристалізуються у відповідній практиці, яка насамперед і створює умови для розкриття пізнавально-інтелектуального і діяльнісного потенціалів.

У цьому контексті, Я.Є. Кальба розглядає «вчинковість» як структурне неінертне утворення, що включає в собі ситуативний («Я знаходжуся»), спонукальний («Я хочу»), результативний («Я можу») та апостеріорний («Я

рефлексую») складові елементи, і є важливою ознакою морально-психологічного розвитку особистості в цілому. Поняття «вчинковий потенціал» волонтера окреслюється як його психологічна навичка, спроможність, готовність до вчинка, що передбачає присутність у волонтера духовних психологічних ресурсів [43].

Згідно структури, запропонованої В. Роменцем, категорія «вчинковості» артикулюється як структурно-динамічне утворення, що поєднує ситуативний, мотиваційний, діяльнісний та післядіяльнісний компоненти [83].

Узагальнюючи результати аналізу проблеми, вважаємо за доцільне виокремити такі потенційні ресурси в структурі підготовки особистості до волонтерської діяльності:

- інтелектуальні, що відображають систему когнітивних та метакогнітивних компетентностей;
- мотиваційні ресурси характеризуються рішучістю, оптимізмом, наполегливістю, витримкою, сміливістю, мужністю, цілеспрямованістю, загальним емоційним станом і почуттями;
- емоційні ресурси: емоційна стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви тощо;
- вольові ресурси: усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність тощо;
- комунікативні ресурси характеризують уміння вести продуктивний діалог, слухати і розуміти інших, а також висловлювати власні ідеї та думки в письмовій формі;
- управлінські ресурси характеризують якості лідерів, новаторів, громадських діячів та організаторів;
- морально-етичні ресурси відображають почуття справедливості, внутрішнього камертону, співчуття, турботи, доброзичливості, чутливості і совісності тощо;

- трудові ресурси (професійний потенціал) мають три складові: виробничу або фахово-кваліфікаційну, функціональну та особистісно-соціальну. Фахово-кваліфікаційна складова розкривається якісними характеристиками загальних і спеціальних ерудицій, компетенцій, і трудового досвіду працівника; психофізіологічний – рівнем здібностей, станом фізичного благополуччя, типом нервової системи, стресостійкістю, витривалістю працівника тощо; особистісно-соціальний – рівнем соціальної зрілості, мірою засвоєння норм усвідомленого ставлення до праці, змістом вимог, інтересів та настановлень робітника у сфері та місці працевлаштування [3; 7; 71; 78; 90; 108; 230].

Принцип спрямованості середовища орієнтований на сприяння формуванню позиції авторства власного життєвого досвіду. Авторство як важлива характеристика особистості експлікує ставлення суб'єкту до себе як до дійової особи, творця власного життя, своєї унікальності та варіативності і пов'язане з розвитком її активності, усвідомленості, здатності до постановки цілей, свободи вибору та відповідальності за їх наслідки [29; 84; 85].

Становлення компетентнісного підходу має багатогранну і тривалу історію [23; 24; 55-57]. На основі її аналізу в науковому дискурсі виокремлено три етапи дослідження компетентності як наукової категорії. На першому етапі було введено й уточнено поняття «компетенція» та «компетентність», розроблено першу модель комунікативної компетентності. Другий етап – розширення контексту дослідження компетентності, розгляд компетентності у зв'язку з ефективністю діяльності індивіда та його розуміння компетентності як набору особистісних характеристик або компетенцій, які дозволяють досягати важливих цілей. Третій етап можна схарактеризувати як період бурхливого розвитку компетентнісного підходу в різних сферах діяльності та розробки компетентнісних моделей у професійній сфері (І.А. Zimnia [251]).

О.В. Савченко виділяє також четвертий етап – опрацювання поняття «мета-компетентності» – універсальне утворення, яке є основою для

формування інших видів компетентностей і дає можливість розвивати вміння розуміти та свідомо застосовувати орієнтири власної діяльності [87].

Науковий потенціал теоретичного конструкту компетентності як фундаментальної психологічної характеристики, що визначає ефективність діяльності, є величезним. Сучасний стан досліджень з цієї тематики свідчить про існування великої кількості методологічних і теоретичних підходів до вивчення цього питання.

На думку О.В. Савченко, основні положення компетентнісного підходу в психології характеризуються в такий спосіб:

- компетентність пов'язана зі змістом певної діяльності (специфіка цієї діяльності визначає змістовий аспект компетентності) і спрямована на виконання вимог та правил самої діяльності;
- компетентність характеризується як особистісне утворення, що гарантує подолання проблемних ситуацій, що виникають під час діяльності;
- компетентність як інтегрована система множинних елементів особистісного утворення, що включає інформаційний (знання), операційний (уміння і навички), ціннісно-мотиваційний (сенси і цінності) та поведінковий (навички і стратегії) елементи, пов'язані з діяльністю;
- компетентність уможливорює реалізацію конкретних компетенцій людини через досягнення стану готовності;
- компетентність є передумовою трансформації потенціалу особистості в конкретні результати (outputs) і навпаки;
- компетентності забезпечують оптимальні внутрішні умови для реалізації суб'єктної діяльності та визначають пріоритетність змістових і результативних аспектів в її аналізі;
- компетентності є динамічними утвореннями, які формуються, розвиваються і трансформуються в процесі безперервного досвіду людини (як загального життєвого досвіду, так і досвіду в конкретних видах діяльності) [87].

Отже, у межах зазначеного підходу, соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності становить мотивований динамічний процес, що виражається через позитивне емоційно-вольове ставлення до неї, тобто виявляє себе як сконцентрований показник ресурсів і компетентностей особистості в цілому. Ця готовність характеризує актуальні і потенційні ресурси людини, що визначають її здатність вирішувати поставлені задачі, включає конкретні дії та вчинки особистості, які сприяють продуктивному функціонуванню та розвитку волонтерської організації.

В оптиці ресурсно-компетентнісного підходу компетентності волонтера доцільно проартикулювати як інтеграційні комплекси результатів теоретичного і прикладного опанування ним системи вимог (норм, правил, традицій тощо) до волонтерської діяльності, що передбачає перенесення фокусу уваги з елементарного кількісного накопичення нормативних знань та локальних умінь на формування та розвиток у нього соціально-психологічної готовності втілювати їх, практикувати їх, бути здатним до їх успішної реалізації у волонтерській діяльності [7; 11].

Також важливо підкреслити, що соціально-психологічна готовність волонтера до діяльності в кризових ситуаціях передбачає врахування всіх соціальних та психологічних особливостей цієї діяльності в цілому:

- специфіку вирішення задач на різних рівнях волонтерської діяльності;
- наявність великої кількості короткотривалих дій та поведінкових проявів;
- інноваційний характер волонтерської діяльності;
- швидкість переключення від виконання одних завдань до інших у процесі діяльності;
- необхідність працювати в режимі багатозадачності;
- переривання вже розпочатого виконання певних завдань новими видами активності [11; 12; 44; 99].

При цьому, складові соціально-психологічної готовності особистості до управління волонтерською діяльністю утворюють певну систему якостей та

характеристик особистості, професіоналізм якої зумовлює успішне функціонування як організації в цілому, так і кожного члена волонтерського руху окремо [122].

Таким чином, узагальнення результатів наукових досліджень з проблеми в руслі ресурсно-компетентнісного підходу надає підстави для визначення таких провідних складових соціально-психологічної готовності волонтера до діяльності в кризових умовах, як:

- здатність до діяльності в умовах стресу;
- уміння діяти в мінливих реаліях сьогодення;
- сформованість в особистості «Я-концепції», яка втілює переконання та уявлення про її реалізацію в діяльності в цілому та в її окремих видах;
- здатність управляти ризиками;
- уміння розв'язувати складні завдання, долати критичні ситуації , спрямовуючись на досягнення мети;
- сформованість необхідних компетентностей;
- розвиненість загальних і спеціальних здібностей;
- мотиваційних ресурсів;
- ціннісне ставлення до волонтерської діяльності [68];
- розвиненість когнітивних і метакогнітивних процесів.

З нашої точки зору, у процесі розвитку в особистості здатності до волонтерської діяльності доцільно виокремити три групи компетентностей: особистісні, комунікативні та спеціальні компетентності, що стосується безпосередньо змісту і форми самої волонтерської діяльності. У межах ресурсно-компетентнісного підходу формування компетентностей, необхідних особистості для продуктивної реалізації себе у волонтерській діяльності, ми розглядаємо в контексті її самодетермінованої активності. Принципова новизна психології самодетермінованої особистості, психології суб'єкта полягає у таких концептуальних положеннях: принципове розширення уявлень про зміст особистісної активності як чинника самодетермінації; перехід до макроаналітичного підходу дослідження

особистості; системність дослідження динамічного, структурного і регулятивного вимірів особистості [6; 7; 11].

Отже, у руслі зазначеної проблематики, ресурсно-компетентнісний підхід сприяє усвідомленню актуальних ресурсів особистості та відображає саме ті з них, які доцільно розвивати для забезпечення продуктивного досягнення стратегічних цілей і завдань волонтерської організації; зумовлює необхідність опанування волонтерами певних знань та практик для вирішення ними завдань у перспективі; зможливує ефективне забезпечення сучасної системи стратегічного управління волонтерськими організаціями шляхом високопрофесійного прогностичного супроводу як на рівні розробки, так і реалізації менеджерських рішень, ефективність яких у велику міру залежить від людського фактору, від рівня готовності особистості до волонтерської діяльності в принципі.

### **1.3. Структурні та змістові складові соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах**

У координатах ресурсно-компетентнісного підходу, що становить методологічний фундамент авторської концепції соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах, зазначену готовність, з нашої точки зору, доцільно представити як складну конфігурацію психологічних та соціально-професійних ресурсів та компетентностей особистості. Так, з нашої точки зору, до комплексу психологічних ресурсів особистості тут доречно віднести: мотиваційні, емоційно-вольові ресурси, психологічний капітал та додатковий перелік Soft Skills, необхідних волонтеру для діяльності в кризових умовах і критичних ситуаціях сьогодення. У свою чергу, серед соціально-професійних ресурсів варто виокремити: вік, стать, освіту, соціальний статус, матеріальний дохід, загальний стаж трудової діяльності, напрям волонтерської активності, стаж волонтерської діяльності,

стаж волонтерської діяльності в медичній галузі, стаж волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах [6; 7; 11].

Запропоновану модель представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Структурно-змістова модель соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах

|                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
| Види соціально-психологічних ресурсів | Змістовні складові соціально-психологічних ресурсів   |   |
| Психологічні                          | Мотиваційні   | Мотиви суспільної корисності, загальної активності, спілкування, творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту та власної безпеки    |
|                                       | Емоційно-вольові  | Емоційна стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви   |
|                                       |   | Усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність |
|                                       | Психологічний капітал   | Впевненість, життєстійкість, оптимізм, самоефективність   |
| Додатковий перелік Soft Skills        | Емпатійність, комунікативність, стресостійкість, здатність моделювати та планувати власну діяльність, оцінювати її результативність, гнучкість, толерантність до невизначеності   |   |
| Соціально-професійні                  | Вік, стать, освіта, соціальний статус, загальний стаж трудової діяльності, матеріальний дохід, напрям волонтерської діяльності, стаж волонтерської діяльності, стаж волонтерської діяльності в медичній галузі, стаж волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах |   |

Насамперед вважаємо за потрібне зацентрувати увагу на тому, що виділення цих груп ресурсів має умовний характер та є лише дослідницьким



прийомом у контексті розв'язання завдань нашого дослідження. Розглянемо детальніше змістовні складові кожної з виділених груп [11].

З нашої точки зору [11], провідним блоком психологічних ресурсів, постає мотиваційний [103; 110], що поєднує основні мотиваційні вектори особистості, що, у свою чергу, визначає ставлення і спрямованість суб'єкта щодо його участі у волонтерській діяльності (A. Stukas, R. Hoye, M. Nicholson, K. Brown, L. Aisbett [236], P. Dwyer, J. Bono, M. Snyder, O. Nov, Y. Berson [142], J. Dunn, S. Chambers, M. Hyde [141], S. Shye [232], S. Konrath, A. Fuhrel-Forbis, A. Lou, S. Brown [186], S. Güntert, I. Strubel, E. Kals, T. Wehner [156]).

До ключових видів мотивацій, що спричинюють різні ступені готовності особистості до волонтерської активності (A. Principi, J. Schippers, G. Naegele, M. Di Rosa, G. Lamura [222], S. Güntert, T. Wehner, H. Mieg [158], S.T. Güntert, I.T. Strubel, E. Kals, T. Wehner [157], A.A. Stukas, R. Hoye, M. Nicholson, K.M. Brown, L. Aisbett [236], P.C. Dwyer, J.E. Bono, M. Snyder, O. Nov, Y. Berson [142]), належать:

- мотивація суспільної корисності особистості, що й зумовлює її спрямованість на добровільну соціальну активність;
- мотивація загальної активності особистості, яка відображає її прагнення втілити власну енергію, здібності, компетентності та вільний час у різних галузях суспільної діяльності;
- мотивація спілкування характеризує потребу особистості в соціальних комунікаціях, ідентифікації з певними групами і спільнотами, в опануванні соціальних норм і традицій тощо;
- мотивація творчої активності особистості відображає її прагнення до нового, креативних змін як самої себе, так і навколишньої реальності; самоздійснень у інноваційних сферах, у суспільних галузях, громадських практиках з метою отримання творчих результатів;
- мотивація статусу особистості та її престижу визначається мотивами перманентної підтримки її життєдіяльності та комфорту в соціальних сферах

та характеризує прагнення людини отримувати визнання оточуючих, соціальний статус у суспільстві, мати владу, вплив тощо;

- мотивація підтримки життєзабезпечення особистості відображає її прагнення в забезпеченні матеріальними ресурсами, турботу про актуальні умови існування тощо;

- мотиви комфорту та власної безпеки характеризує турботу про засоби існування в досконалих, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення [9; 11].

Другий блок ресурсів, необхідних волонтерам для продуктивної діяльності в кризових умовах, можна схарактеризувати як емоційно-вольовий. Так, серед вольових ресурсів волонтерів, з нашої точки зору, варто виділити: усвідомлену дисциплінарність, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність та ініціативність; а, у свою чергу, серед емоційних – емоційну стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви [9; 11]. Зупинимося на їх більш детальній характеристиці.

Так, важливою вольовою складовою особистісних ресурсів волонтера постає усвідомлена дисциплінованість як свідоме прагнення та вміння особистості управляти власною поведінкою відповідно до соціальних правил та норм; комплексна характеристика особистості, значення якої полягає в самоорганізації і самодетермінації поведінкової активності волонтера у співвідношенні із вимогами соціуму [242; 248]. Усвідомлена дисциплінарність передбачає опанування особистістю вмінь керуватися суспільними інтересами, діяти, виходячи з актуальної ситуації в соціумі, і може носити індивідуальний або колективно-груповий характер (J.A. Jones [178], D. Haski-Leventhal [170], G. Wicaksono [245]). Колективна дисциплінарність учасників волонтерського руху артикулюється як нормативно керована врегульованість їх групової поведінки відповідно до вимог законодавства України, статутів волонтерських організацій, загальноновизнаних норм громадської поведінки.

Дисциплінарність волонтера має органічно поєднувати внутрішні та зовнішні аспекти, відрізняється складною структурою, що містить знання, навички, вміння і звички дисциплінованої поведінки волонтера, а також мотиви й настанови, якими йому бажано керуватися у власній діяльності. Останні перебувають у безпосередній залежності один від одного і постають у своїй єдності. Формування мотиву усвідомленої дисциплінарності зумовлює у волонтерів розвиток потреби наслідувати певну модель поведінки, яка міститься у вимогах статутів волонтерських організацій та волонтерського етикету. Отже, дисциплінарність перебуває в тісній залежності від рівня розвитку провідних якостей та рис особистості (E. Benedikt, B. Helmig [123], S. Naivas, J. Hofmans, R. Pepermans [164]).

Наступною вольовою складовою волонтера постає його самоорганізованість, що становить складний психологічний феномен, який характеризує його як суб'єкта діяльності, здатного до самопізнання, самоідентифікації та саморозвитку, та характеризує уміння у такий спосіб організувати власну діяльність, щоб найповніше реалізувати свій особистісний потенціал за умов актуальної ситуації (R. Simsa, P. Rameder, A. Aghamanoukjan, M. Totter [233]).

З нашої точки зору, провідним маркером розвинутої самоорганізованості особистості є вміння продуктивно налаштуватися на діяльність і підтримувати власний працездатний стан упродовж тривалого часового інтервалу в режимі максимального «енергозбереження» (S. Güntert, [156], P. Benevene, I. Buonomo, M. West [124], E. J. Boezeman, N. Ellemers [127], R. Ramos, R. Brauchli, G. Bauer, T. Wehner, O. Hämmig [224]).

Суттєвими складовими самоорганізованої особистості, що приймає участь у волонтерському русі, постають важливі параметри їх особистісної компетенції, адже розв'язання нею актуальних робочих завдань у кризових умовах відрізняється підвищеною напруженістю та вимогливістю до результатів діяльності (J. Oostlander, S.T. Güntert, S. van Schie, T. Wehner [217], L. Kulik, L. Arnon, A. Dolev [194]). У процесі розвитку самоорганізації

особистості виділяють три рівні її сформованості: початковий (використання методів тайм-менеджменту, методу інтенсивності), достатній (розвиток самомотивації), високий (інтеграція досвіду) (М.-А. Kaufhold, С. Reuter [180], N. Nan, Y. Lu [214]).

Наступним вольовим ресурсом постає відповідальність волонтера як загальнопсихологічна категорія, яка характеризує його усвідомлене ставлення до вимог соціальної необхідності, суспільних завдань, норм та обов'язків; добровільна реалізація необхідного, що за змістом і формою визначається ним самостійно; різні форми контролю за діяльністю та її результатами; виражає прагнення та вміння волонтера оцінювати власну поведінку в контексті суспільного розвитку, порівнювати власні вчинки з провідними соціальними вимогами, нормами, законами, трендами та тенденціями, діяти в інтересах соціального прогресу та громадського благополуччя (W. O'Donohue, A. Martin, N. Torugsa [216], A. Shantz, T. Saksida, K. Alfes [231]). Відповідальність передбачає усвідомлення волонтером як наслідків того, що відбулося, уже зробленого, так і усвідомлення того, що зробити не вдалося; здатність детермінувати ситуації, події, вчинки, як у процесі їх здійснення, так і у процесі подальшого розв'язання волонтером інших життєвих задач.

Серед особистісних передумов відповідальності волонтера доцільно виокремити його усвідомлений вибір, результати співставлення особистісних і соціальних смислів, ієрархію власних цінностей тощо (L. Michel [211], D. Pompper [221]). Отже, відповідальність виражає всебічне розуміння сутності та значення волонтерської діяльності, її ролі для розвитку суспільства, рефлексію окремих вчинків волонтера у контексті громадських інтересів і актуальних соціальних завдань та виступає важливим показником особистісного розвитку, критерієм психологічної зрілості волонтера, що, у свою чергу, втілюється в його прагненні до реалізації та життєздійснення не себе в соціумі, а себе для соціуму (С. Cheung, T.W. Lo, S. Liu [133], E. Burrari, K. Hannam [131]).

Можна узагальнити, що відповідальність волонтера постає як інтегроване утворення, що виражає його здатність дотримуватися у власній поведінці домінуючих у певному суспільстві норм, втілюючи рольові обов'язки і правила, готовність звітувати за власні рішення і вчинки, що відбувається завдяки його добровільному відгуку на нагальні суспільні виклики, проблеми, завдання відповідно до провідних громадських цінностей та моральних обов'язків у певному суспільстві (M. Adha, D. Budimansyah, S. Kartadinata, D. Sundawa [112], A. Nencini, D. Romaioli, A.M. Meneghini [215]).

Четвертою вольовою складовою готовності людини до волонтерської діяльності постає її особистісна активність, що полягає в її здатності ініціювати зміни у відносинах з оточуючою реальністю, продукувати імпульс для цих змін (L. Mühlbauer, J. Huber, M. Fischer, P. Berberat, M. Gartmeier [213]). Активність особистості проявляється через вольові акти, через подолання власної інертності, спроможність руйнувати стереотипи, розширювати обрій бачення, підніматися над стандартами, через здатність розширювати та збагачувати сфери власної поведінки та діяльності, прагнення реалізовувати власний потенціал, прагнення до життєздійснення і життєтворчості в цілому. Отже, важливими характеристиками особистісної активності постають суб'єктність та креативність.

Безумовно, активність може носити як адаптивний, так і неадаптивний характер. Так, у кризових умовах адаптивна активність волонтера вможливує уникнення в нього несприятливих психологічних та/або психосоматичних наслідків стресових ситуацій. Проте саме неадаптивна активність волонтерів в умовах стресу, що передбачає (наприклад, продовження його діяльності, навіть якщо мета на великий відсоток не може бути досягнена) їх надситуативну активність, здатність виходити за межі певних обставин і ставити цілі, які напряду не впливають із заданих умов; наднормативну активність волонтерів, що виражає їх прагнення перевищувати висунуті вимоги до волонтерської діяльності (J. Parisi, J. Kuo, G. Rebok, Q. Xue,

L. Fried, T. Gruenewald, J. Huang, T. Seeman, D. Roth, E. Tanner, M. Carlson [218]).

Отже, особистісна активність волонтерів виражає їх ставлення до світу в цілому, зумовлює спроможність здійснювати соціально значимі перетворення навколишньої реальності завдяки опануванню ними суспільного досвіду та експлікується в особистісній життєвій позиції людини, креативних проявах, актах вольових зусиль тощо.

Вона постає контекстом вираження різноманітних потреб волонтера, його характеристикою як суб'єкта життєздійснень, сприяє інтеграції із соціумом та виокремленням власного «Я», тобто – ресурсом формування і розвитку соціально-психологічної готовності до волонтерської діяльності, що реалізується через певні конфігурації ціннісних орієнтацій, цільових настановлень та систем відносин. У процесі розвитку власних ресурсів, необхідних для розв'язання суспільно важливих завдань, особистість за допомогою активності акумулює та мобілізує свої потенційні можливості (L. Baumbach, H. König, A. Hajek [121]). Прагнення волонтерів до розв'язання цих завдань у кризових умовах спричинює їх надситуативну пошукову активність, спрямовану на зміну ситуації, вибір продуктивних способів поведінки, координацію індивідуальних та групових зусиль, самодетермінацію, саморегуляція життєздійснень тощо (J. Cox, E. Oh, B. Simmons [136], N. Morrow-Howell, S. Hong, S. Mccrary, W. Blinne [212]).

П'ятою вольовою характеристикою волонтерів ми вважаємо їх самовладання, що постає важливою здатністю особистості в умовах стресу підпорядковувати власні імпульси, емоції, почуття задля досягнення як короткострокових, так і довгострокових цілей (Pil-Nam Park [219]). Ця особистісна риса розвивається в процесі цілеспрямованої роботи над собою (M. Halis, Z. Çamlıbel, A. Bükey [165]).

У стресових умовах її розвиненість в особистості надає їй можливість діяти розумно, обмірковувати власні рішення, а в найкритичніших умовах та ситуаціях зберігати внутрішній спокій; зумовлює здатність людини управляти

емоційними станами, зберігати витримку; дозволяє людині діяти раціонально, не піддаватися миттєвим імпульсам та емоційним проявам (Т. Lukoyenko, N. Kalugina, N. Sorokin, O. Bulavenko [203]). У волонтерській діяльності самовладання може проявлятися у рішучості, витримці, мужності, стриманості, вольових зусиллях, сміливості тощо. Здатність волонтерів до самовладання надає їм можливість продуктивно діяти в умовах ризику та небезпеки (К. Ackermann [111], С.М. Capra, В. Jiang, Y. Su [132]).

Наступною вольовою складовою готовності особистості до волонтерської діяльності постає наполегливість як уміння досягти віддаленої в часовому вимірі мети, незважаючи на фрустрації, перешкоди, об'єктивні та суб'єктивні труднощі (С.І. Einolf, С. Yung [144], А.І. Gil-Lacruz, С. Marcuello-Servos, М.І. Saz-Gil [152]).

Дослідження психологічних особливостей діяльності волонтерів засвідчують у них тенденцію діяти з великим напором, що може призвести до їхнього вигорання [27; 96]. Маркерами наполегливості волонтерів постають такі якості та вміння:

- упевненість у тому, що мета є досяжною;
- вольові настановлення на подолання перешкод;
- розвинута мотивація прагнення успіху (S. Denning [137], P. Gabriella, F. Najnalka, V. Markos [150]).

Ще однією складовою вольового блоку є зібраність, що характеризує стан особистості, пов'язаний з високим рівнем мобілізації ресурсів, контролю, готовністю продуктивно діяти: чітко, швидко, уважно, оперативно, точно, без зайвих поведінкових проявів; визначає готовність волонтерів до розв'язання нагальних завдань у будь-який момент часу (М. Hager [163], L.K. Lewis [198]).

Двома останніми складовими, які, з нашої точки зору, є принциповими в контексті формування і розвитку психологічної готовності до волонтерської діяльності за кризових умов постають самостійність та ініціативність, що є тісно пов'язаними між собою.

Так, у контексті зазначеної проблеми, самостійність ми пропонуємо артикулювати як здатність волонтерів самім висувати цілі, ставити життєві та професійні задачі та намагатися самім їх розв'язувати, акумулюючи і шукаючи необхідні для цього ресурси. Безумовно, самостійність виступає однією з базових характеристик особистості, за допомогою якої вона здатна як визначати і задовольняти власні потреби, так і нести відповідальність за наслідки реалізації прийнятих рішень. Важливими складовими самостійності волонтера, що діє в умовах стресу, є свобода власного вибору і здатність відповідати за власні дії в межах цієї свободи, що, у свою чергу, інтегруються в можливість направляти власні життєві здійснення, розвивати самодетермінаційні стратегії розв'язання задач, формуючи суб'єктну позицію власного життя (S. Studer, G. Schnurbein [235], J. Bidee, T. Vantilborgh, R. Pepermans, G. Huuybrechts, J. Willems, M. Jegers [125].)

У свою чергу, ініціативність постає характеристикою волонтера, його проявів, діяльності, поведінки як здатність діяти за власним внутрішнім спонуканням, здатність до активної самомотивованої поведінки, що потребує від волонтерів енергійності, винахідливості, креативності, швидкого реагування на суспільні виклики та/або отриманні завдання, що зумовлені їх усвідомленим і рішучим бажанням розпочати певну поведінкову активність, певну справу, діяльність і сприяють реалізації новаторських ідей в різних галузях суспільного життя (D. Liu, P. Wang, X. Qi [201], M. Kweku, E. Manu, H. Amu, J. Gyarong [195]).

Так, завдяки розвиненості ініціативності, волонтер може стати натхненником громадського співтовариства чи організації, активістом волонтерського руху, здатним висувати нові ідеї та пропозиції. Отже, ініціативність як здатність і можливість розпочинати за власним рішенням (бажанням і потребою) певну діяльність постає фундаментальною складовою активності особистості в принципі. Зокрема для волонтера важливе значення має ініціативність у комунікативних процесах (H. Cho, M. Y. K. Chen, C. Li [134], M. Walk, E. Peterson [243]).



Таким чином, уміння діяти за власним бажанням, здатність реалізовувати особистісний почин у різних формах та напрямках волонтерської діяльності, готовність опановувати різні її види становлять важливі компетентності волонтера, необхідні йому в умовах невизначеності, стресу та небезпеки [23; 24].

Серед емоційних ресурсів волонтерів, з нашої точки зору, доцільно виокремити: емоційну стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви. Під емоційною стабільністю особистості зазвичай розуміють її витриманість, здатність зберегти рівновагу і стійкість, залишатися спокійною навіть в кризовій ситуації, що зумовлено розвинутою рефлексією, саморозумінням, розширенням меж пізнання самої себе, що, у свою чергу, дає нам сили жити, продовжувати працювати, виконувати громадські обов'язки розвиватися через подолання себе, інколи навіть через біль та страждання (E. Kóvári, Á. Raffay-Danyi [190]).

У стресових умовах емоційна стабільність волонтера передбачає усвідомлення ним власної вразливості, крихкості, зламності, але й можливості зростати навіть із точок власного «розлому», зростати разом із власними «уламками». В умовах небезпеки емоційно стабільні волонтери не тільки ефективно адаптуються до стресів, а й розвивають та розширюють власне розуміння актуальної ситуації, щоб уникнути дій, які можуть призвести до аналогічних проблемних ситуацій у майбутньому (V. Dolgova [139]).

Продуктивність волонтерської діяльності в процесі розв'язання складних завдань також зумовлюється й рівнем емоційного тону особистості як оптимальної інтенсивності її психічних процесів, що забезпечують ефективне функціонування волонтера. Безумовно, на рівень його розвитку в більшій мірі впливають фізіологічні особливості людини, проте свідомий розвиток процесів саморегуляції особистості уможливорює його принципове покращення (Y. Kim, M. Kim [182]).

У кризових умовах важливе значення для конструктивної діяльності мають позитивні емоційні прояви волонтерів, їх позитивна оцінка певних

явищ, подій, ситуацій, що спонукають людину до активності, діяльності, досягнення результату та постають провідним двигуном для розв'язання життєвих задач і досягнення поставлених цілей, покращують відносини з іншими людьми та якість комунікацій в принципі (I. Vinickytė, R. Vendaravičienė, J. Vveinhardt [241]).

Наступним блоком складових психологічної готовності особистості до участі у волонтерському русі постає PsyCap (психологічний капітал), що описує позитивний психологічний стан її розвитку в цілому (S. Güntert, T. Wehner, H. Mieg [158]).

Поняття психологічного капіталу є новітнім для психологічної науки, його теоретичне обґрунтування відбулося лише двадцять років тому та було зумовлено актуальними потребами суспільства в розробці концепцій досягнення конкурентних переваг особистості в мінливому повному протиріччю світі (Y. Gu, D. Gu, Q. Wei, S. Pan, W. Chen, Y. Ge [155]). І якщо раніше професійний відбір спирався на оцінку знань, умінь, навичок та досвіду особистості, то в інформаційному суспільстві виникла нагальна потреба зосередити увагу на індивідуальних, унікальних, кумулятивних психологічних параметрах особистості, що, у свою чергу, є непередаваними конкурентам (M. Li, M. J. Zhou [200]). Психологічний капітал сприяє розумінню не тільки того, ким особистість є сьогодні, але й і усвідомленням того, ким вона може стати в контексті її позитивного розвитку (A. Lehmann, T. Wehner, R. Ramos [197]).

Психологічний капітал характеризує позитивний психологічний стан особистості, що відбивається в:

- прийнятті нею власної відповідальності та докладанні певних зусиль, необхідних для досягнення особистісного успіху та результативності в розв'язанні складних задач (самоефективність);
- розвитку позитивної атрибуції успіху як у сьогоденні, так і в часовій перспективі (оптимізм);

- наполегливій пошуковій активності щодо визначення шляхів досягнення цілей (впевненість);

- здатності, незважаючи на проблеми та перешкоди, підтримувати сталий розвиток особистості (життєстійкість) (E. Armstrong, T. Cassidy [117], J. Li, C. Ge, S. Li [199]).

Отже, учасники волонтерського руху, що мають високий рівень сформованості ресурсів, які утворюють PsyCap (як інтегральний конструкт), володіють низкою поведінкових навичок, необхідних для задоволення суспільних вимог і досягнення конкретних цілей у процесі діяльності (L. Хu, J. Liao, Y. Wu, H. Kuang [249])

Зазначені психологічні параметри характеризуються, як спільними рисами, так і суттєвими відмінностями, а їх інтегральний корпус уможливорює досягнення продуктивності волонтерській діяльності в кризових умовах. За результатами досліджень, саме у своїй сукупності виокремлені характеристики PsyCap у більшій мірі корелюють з проявами благополуччя, продуктивності та ефективністю поведінки по відношенню до його окремих складових [249]. Проаналізуємо їх більш детально.

Так, у контексті концепції PsyCap, самоефективність (self-efficacy) артикулюється як впевненість та/або переконання особистості у своїй здатності акумулювати і мобілізувати власні когнітивні ресурси, мотиваційну та поведінкову активність, які є необхідними для ефективного розв'язання нею конкретної задачі в певній галузі (M. Kossowska-Lai, M. Laguna [187]).

Так, особистість з високим рівнем самоефективності відрізняється гнучкістю, впевненістю в собі, стійкістю до невдач, здатністю генерувати альтернативні стратегії досягнення мети, відчуттям успішності, позитивним психологічним функціонуванням у цілому (E. R. Harp, L. L. Scherer, J. A. Allen [168]).

Отже, зазначена особистісна характеристика має велике значення не тільки в процесі формування самоствалення особистості, але й розвитку її

здатності успішно досягти власні життєві цілі та може бути проартикульована як переконання особистості щодо її здатності управління подіями, які впливають на її життя.

У цьому контексті, важливо зазначити, що самоєфективність принципово відрізняється від припущення особистості про результати власної діяльності. Так, самоєфективність виражає впевненість особистості у своїх можливостях щодо здійснення нею певних дій, а припущення про результат, у свою чергу, означає, що саме вона думає про можливі наслідки власної діяльності (M. Handley, F. Bunn, B. Dunn [166]).

Отже, самоєфективність постає як інтегрована система суб'єктивних уявлень особистості про її здатність успішно діяти в певних ситуаціях, має оцінний характер та зумовлює регуляцію дій людини, спрямованих на досягнення нею конкретних цілей шляхом вибудовування суджень про власну здатність ефективно розв'язувати життєві задачі. Провідною рисою самоєфективної особистості постає суб'єктність (C. Einolf [143]). Розвинена самоєфективність особистості передбачає в неї рефлексію здатності конструктивно виконувати певні завдання, підтримку мотиваційних ресурсів у процесі розв'язання життєвих задач, емоційну стабільність як у процесі виконання завдань, так і по його завершенню (T. Z. Kang, R. Kahar [179]).

Другою складовою PsyCap постає оптимізм (optimism) як позитивна атрибуція поведінкових проявів особистості у сьогоденні і в часовій перспективі. У перекладі з латинської *optimum* означає «кращий», «найкращий». Оптимізм характеризує здатність особистості сподіватися на продуктивне розв'язання складних життєвих задач, на особистісний та професійний успіх, подолання перешкод, виконання важливих нагальних завдань, вірити в себе, у власні ресурси та потенційні можливості, якісно турбуватися про себе та ефективно долати перешкоди на шляху досягнення конкретних цілей (A. Feltner [149]).

Оптимізм визначає когнітивне (метакогнітивне) і емоційна ставлення особистості, що зумовлює позитивне сприйняття реальності та власних

перспектив, впевненість в тому, що позитивні події переважають негативні (E. Barton, E. Bates, R. O'Donovan [120]). Оптимістична особистість інтерпретує негативні ситуації як тимчасові, а позитивні явища і події сприймає як перманентні, вважає, що в житті існує багато різноманітних можливостей для розвитку, самоздійснення, самореалізації і досягнення успіху. Оптимізм зазвичай впливає на поведінку особистості, мотивує до досягнення поставленої мети, розвитку власних здібностей і компетентностей, до перетворення навколишнього світу на кращий (P. Thoits [237]).

Оптимізм у волонтерів, що працюють в кризових умовах також пов'язаний із загальним позитивним емоційним станом та здатністю конструктивно проживати стресові події. Сподіваючись на кращий результат, вони акумулюють впевненість у ефективному розв'язанні складної життєвої задачі, що допомагає їм долати труднощі і перешкоди, виконуючи ризикові завдання (P. Widener, G. Choate [246]).

При цьому необхідно зазначити, що здоровий оптимізм не передбачає ігнорування реальних проблем або сигналів небезпеки, а сприяє розвитку ресурсів, що забезпечують позитивне ставлення до них та продуктивний пошук раціональних та позитивних рішень (A. Dionigi, G. Casu, P. Gremigni [138]). Учасники волонтерського руху можуть розвивати в себе оптимістичний тип мислення завдяки практикуванню гнучкості сприйняття стресових ситуацій, переоцінки їх негативних наслідків та впровадження позитивних стратегій у власне повсякденне життя (S. Rahmayani, E. S. Putra, Y. Sumanti [223]). Отже, реакція особистості на ситуації фрустрації може визначати її якість життя та рівень психологічного благополуччя. Оптимістичний стан особистості має позитивний вплив на її життя в цілому.

Третя складова психологічного капіталу особистості – її впевненість (hore), яка виражає її наполегливий стійкий рух у напрямку досягнення мети, а в разі необхідності – коректировку визначеної траєкторії (A. El-Khatib [147]). Впевненість постає могутньою внутрішньою силою волонтерів, що працюють в кризових умовах. Вона проявляється в їх здатності самотійно висувати

довгострокові за ситуативні цілі, ініціювати постановку складних життєвих задач та давати позитивні оцінки власних ресурсів для їх розв'язання [106].

За результатами досліджень, волонтери з високим рівнем впевненості притаманні такі якості: рішучість у власних діях та проявах, активність у використанні потенційних можливостей, цілеспрямованість у просуванні до поставленої мети, комфортність у відносинах з іншими, стійкість до життєвих перешкод і труднощів, позитивне мислення, продуктивність у комунікаціях (J. Bradley [128]).

Четвертою складовою психологічного капіталу розглядається життєстійкість (resilience) особистості, що характеризується її можливістю досягати успіх попри виникнення певних проблем і перешкод на шляху до нього.

Згідно концепції С. Мадді, поняття «життєстійкість» виражає психологічну «живучість» та високу продуктивність особистості, що пов'язані з розвиненою мотивацією подолання стресогенних життєвих подій і ситуацій [204].

Термін «життєстійкість» (resilience) у перекладі означає пружність, гнучкість, стійкість до впливів, тобто здатність особистості максимально швидко відтворювати та відновлювати продуктивний психічний і фізичний стан [49; 51]. У сучасній психології життєстійкість тлумачиться як здатність людини до виживання в цілому, до розвитку, особистісної автономії та самостійності. Зазначений психологічний феномен характеризує ступень здатності і готовності особистості витримувати стресове навантаження, підтримуючи внутрішню рівновагу і не знижуючи рівень ефективності певної активності (K. Gastañaduy, D. H. Paredes, W. Lens [151]).

Резильєнтність визначається як система переконань особистості про саму себе, навколишню реальність та відносини з нею. Вона містить вміння долати стреси, працювати в кризових умовах, підтримувати та відновлювати високий рівень фізичного і психологічного здоров'я, оптимізму,

самоефективності, суб'єктивного задоволення власним життям, виражає здатність людини до перманентного особистісного розвитку (Н. Akhtar [114]).

Згідно концепції С. Мадді, життестійкість («hardiness») поєднує в собі три складові:

- залученість, що характеризує самоставлення особистості, її ставлення до навколишнього світу та специфіку взаємодії з ним, що мотивує її до самоздійснення, продуктивним стратегіям мислення та поведінки. Вона спричинює в особистості розвиток почуттів самозначимості та самоцінності, що, у свою чергу, уможливорює якість її включення в розв'язання життєвих задач, не зважаючи на наявність кризових та стресогенних чинників;

- контроль особистості за обставинами, що спрямовує її пошук способів впливу на результати дії стресогенних факторів та запобігає зануренню в неконструктивні стани;

- прийняття ризику уможливорює розвиток в особистості відкритості до оточуючої реальності, інших людей та соціуму в цілому. Її сутність постає в прийнятті особистістю будь-яких життєвих обставин і проблем як особистісних викликів та випробувань [205].

У своїй концепції С. Мадді наголошує на важливості розвитку всіх трьох складових для відтворення та збереження фізичного та ментального здоров'я, високого рівня працездатності та особистісної активності в кризових умовах [204].

Узагальнюючи результати вивчення індивідуальних відмінностей волонтерів щодо ступеню вираженості кожного з трьох вищезазначених параметрів у складі життестійкості особистості, важливо підкреслити необхідність їх продуктивної узгодженості між собою, що, у свою чергу, сприяє розвитку здатності волонтерів успішно долати перешкоди, виходячи із складних життєвих ситуацій із збагаченим особистісним досвідом та набутими ментальними ресурсами, що можуть бути проартикульовані як наскрізні в контексті самореалізації людини у волонтерській діяльності (D. Jiang, L. M. Warner, A. M. L.Chong, T. Li, J. K. Wolff, K. L. Chou [177]). Отже,

важливим фактором розвитку життєстійкості волонтерів постає конструктивний особистісний досвід ефективного функціонування в бурхливому стресогенному світі, що зумовлює формування вмінь ефективно адаптуватися до суспільних змін, соціальних трансформацій та громадських викликів шляхом перманентного самопроєктування та самовдосконалення (K. Matthews, J. Nazroo [207]).

Окрім зазначених вище характеристик особистості, задля її продуктивної реалізації у волонтерському русі також необхідні універсальні непрофесійні якості, що допомагають людині ефективно взаємодіяти в команді в будь-якій галузі діяльності, сприяють більш швидкій адаптації до змін і трансформацій в умовах невизначеності та кризи [177].

Так, Ілон Маск вважає, що розвиток Soft Skills у особистості в цілому сприяє отриманню задоволення від комунікації з іншими. На його думку, у процесі роботи над проєктом, до якого залучена певна команда, найважливішим для її учасників постає вміння взаємодіяти, де комунікація становить найвагомійший челендж. Згідно І. Маска, до ключових Soft Skills сучасної особистості доцільно віднести комунікативні вміння і навички, якісну залученість до спільної справи, резильєнтність, ефективність, здатності спостереження, слухання та аналізу [19].

Отже, ще один блок психологічних характеристик особистості, здатної до ефективної волонтерської діяльності, становить перелік певних Soft Skills (A. Natami Varzaneh, E. Fathi, N. Khanipour, N. Nabibi [171]), необхідних волонтеру у складних життєвих обставинах за умов невизначеності та ризику, що, з нашої точки зору, складається з емпатійності, комунікативності, стресостійкості, здатності моделювати та планувати власну діяльність, оцінювати її результативність, гнучкості, толерантності до невизначеності [11].

Емпатійність зазвичай інтерпретується в двох ракурсах: як певний стан особистості і як стійка її здатність, яка поступово формується в процесі соціалізації (A. Aydinli-Karakulak, M. Bender, A. Chong, X. Yue [118]). Так,



емпатійність як специфічна здатність виражає вміння особистості відчувати психологічний стан іншої людини, її переживання і почуття, душевне метушіння, сумніви, ідентифікувати власні почуття через ототожнення з емоціями іншого, усвідомлювати їх винятковість та індивідуальність, співчувати іншому, співпереживати, відгукуватися на його прояви [171].

Емпатійний спосіб комунікації передбачає приєднання до «картини світу» іншої людини, делікатно, без оцінювання і засудження [34]. Емпатійність постає важливою характеристикою волонтерів при формуванні стратегій допомагаючої поведінки. Згідно результатів дослідження особливостей емпатійності особистості, що приймає участь у волонтерському русі, розвинена здатність до емпатії передбачає:

- толерантність до вираження різноманітних емоцій іншими людьми;
- прагнення зрозуміти внутрішній світ іншого;
- готовність пристосувати, адаптувати власне сприймання певної життєвої ситуації або події до сприймання її іншою людиною з метою зрозуміти її і того, що саме з нею відбувається (М.-Е. Barker, G. Crowfoot, J. King [119]).

Низький рівень розвитку емпатійності особистості свідчить про її емоційну черствість, про її неготовість якісно виконувати волонтерські доручення.

У сучасній психологічній науці емпатійність зазвичай артикулюють як системне утворення, що інтегрує в собі емоційні, інтелектуальні та вольові процеси:

- емоційна складова характеризує афективну реакцію, що базується на проєктивних механізмах та наслідуванні моторних та емоційних проявів іншого, та виражає готовність особистості відгукнутися на почуття та душевні переживання інших людей;
- інтелектуальна складова включає когнітивні та метакогнітивні процеси особистості та визначає її вміння проінтерпретувати, проаналізувати

певну інформацію про іншого, здатність зрозуміти та прийняти його особистісну позицію, прогностичну здатність щодо передбачення поведінкових реакції іншого в конкретних життєвих ситуаціях [94];

- поведінкова складова визначає вольові реакції, які виражаються в мотиваційній спрямованості особистості щодо її допомагаючих альтруїстичних поведінкових стратегій на користь іншого [48; 91], на стабілізацію його емоційного стану, покращення психологічного благополуччя і добробуту в цілому (Н. Koval, L. Spitsyna [188]).

Отже, рівень розвитку емпатійності волонтерів характеризується спрямованістю їх відносин зі світом, зокрема високий рівень передбачає розвинену сензитивність до внутрішньої реальності іншого, сформованість альтруїстичних властивостей та їхню здатність до відповідних поведінкових проявів.

Комунікативність як важлива складова Soft Skills поєднує в собі низку компетентностей, що забезпечують продуктивність багатовекторної взаємодії особистості в соціокультурному просторі та передбачає:

- володіння мовними одиницями, опанування відомостей про мову та мовлення як відкриту систему;
- вміння реалізовувати різноманітні види мовленнєвої активності;
- готовність до інтерактивної суспільної діяльності, здатність використовувати відповідні соціальні формули в конкретних комунікативних ситуаціях з партнерами з різним соціальним і культурним статусом;
- здатність до монологічної, діалогічної, полілогічної комунікації із застосуванням як вербальних, так і невербальних способів спілкування, здатність утримувати увагу цільової аудиторію, вміння презентувати власну позицію, здатність переконувати, знання і практикування стратегій проведення продуктивних дискусії (М. Kramer, R. Meisenbach, G. Hansen [191]).

Узагальнюючи вищевикладане, вважаємо за доцільне у структурі комунікативної компетентності виділити чотири провідні складові:

- загальну мовленнєву;
- діалогічну;
- інтерактивну;
- наративну [29].

Зупинимося на їх більш детальній характеристиці. Так мовленнєва компетентність інтегрує знання і практики сполучення мовних одиниць, точності та адекватності їх вживання, знання способів і засобів мовлення та особливостей їх застосування відповідно до форм мовленнєвого висловлювання, уміння використовувати різноманітні мовленнєві форми в різних контекстах мовлення [29; 101; 102]. Рівень розвитку загальної мовленнєвої компетентності характеризується ступенем опанування особистістю правил мовленнєвої сполучуваності та можливостями ефективного застосування мовленнєвих одиниць у комунікативному процесі.

Діалог розглядається як процес взаємодії різних культур та ідентичностей і постає загальним механізмом особистісного розвитку в принципі. Діалогічність виражає спрямованість повідомлення на адресат і становить важливий критерій ефективної комунікації.

Діалогічна компетентність волонтера передбачає, що він має необхідні ресурси для проєктування, планування, реалізації та корегування своєї комунікативної активності підчас мовлення залежно від різних видів повідомлень щодо конкретного комунікативного контексту, мотивів спілкування та мовленнєвих задач, згідно певних правил комунікації (J. O. Iverson [176]).

Застосування принципу діалогічності зумовлює відкритість у відносинах з оточуючою реальністю, децентрацію, відповідальність по відношенню до учасників комунікації. Діалогічна компетентність передбачає сформованість готовності особистості до сприймання та прийняття стратегій висловлювання інших: розуміння, інтерпретації, тлумачення.

Провідним принципом діалогічного спілкування є суб'єкт-суб'єктна орієнтованість комунікації. Так, у процесі діалогу повідомлення не просто

транслюється, воно відтворюється співрозмовниками, для яких є важливим прийти до взаєморозуміння, знайти спільну позицію, вибудувати певну ціннісно-сміслову систему.

По-перше, суб'єкт діалогу прагне приєднатися до інтелектуальних та мовленнєвих стратегій інших учасників спілкування, зрозуміти пресупозиції їх інтерпретаційних фреймів, логіку побудови їх «мапи світу». По-друге, діалогічність свідчить про наявність дистанції між партнерами по комунікації, між Я та Іншим. Таким чином, у процесі діалогічного спілкування вибудовується смисловий контекст, в якому учасники комунікації можуть співіснувати та взаємозбагачуватися, не втрачаючи при цьому власну «інаковість» [101; 102].

Діалогічне спілкування вибудовується в контексті конкретних життєвих задач, розв'язання яких потребує спільної активності людей та передбачає партнерство як високий рівень об'єднання сумісних зусиль. Згідно, Н.В Чепелевої, діалог розуміється як взаємодія, співставлення, зіткнення, перетин смислових концептів, життєвих позицій та принципів учасників спілкування [101; 102].

У свою чергу, інтерактивний ракурс комунікативних процесів виражається в стратегіях взаємодії суб'єктів спілкування, що обмінюються як знаннєвою інформацією, ідеями, переживаннями, почуттями, так і діями, вчинками, поведінковими патернами (D. Worthington [247]). Інтерактивну компетентність можна проартикулювати як здатність особистості до комунікації, що розкриває різні засоби її конструктивної організації спілкування та сумісної активності з іншими. Як результат оволодіння інтерактивною компетентністю в особистості простежуються позитивні зміни як в організації її комунікативної активності в цілому, так і в окремих видах її діяльності: в управлінні груповою динамікою в колективі, регулюванні відносин з іншими, опануванні дискусійними практиками, що й зумовлює її особистісний розвиток і зумовлює її реалізацію в комунікативних ситуативних контекстах (M. Kramer, L. Lewis [192], M. Kramer, J. Austin, G. Hansen [193]).

Наступною складовою комунікативної компетентності особистості постає її наративна компетентність, що, у свою чергу, характеризує готовність та здатність людини послідовно вербалізувати оповідь про певні події, виокремлювати її структурно-змістові елементи, характеризувати учасників, та їх особистісні позиції щодо предмету та ідеї цієї оповіді відповідно до традицій, норм і правил взаємодії в певному соціумі, в певному соціокультурному контексті (А. Нідарнія [172]).

У межах психологічної герменевтики, наративізація артикулюється як практика, що вможлиблює інтеріоризацію зовнішніх життєвих подій особистості в її внутрішній досвід шляхом їх упорядкування згідно принципів та конститутивних ознак наративного тексту [29]. Отже, наратив постає універсальною моделлю, за допомогою якої особистість розуміє, інтерпретує та тлумачить реальність, асимілюється в ній, через те, що він сам постає атрибутивним елементом цієї реальності. Наратив доцільно розглядати як відкритий рухливий фрейм, що вможлиблює наближення особистості до реальності, яка постійно трансформується. Завдяки йому на особистісному рівні відбувається як узгодженість, так і впорядкованість життєвого досвіду людини, а також впорядкованість результатів змін, перетворень та метаморфоз підчас його реінтерпретації [84].

Завдяки наративу вможлиблюється інтеграція минулого, теперішнього і майбутнім досвіду, що конструюються особистістю. Отже, до ресурсної складової наративних практик можна віднести їх здатність зв'язувати різні часові реальності, контекстуальні і ціннісно-сміслові складові та породжувати життєві та особистісні проекти людини [85].

Важливою складовою Soft Skills волонтерів, зокрема тих, що працюють в кризових умовах, є стресостійкість, яку зазвичай визначають як систему особистих здатностей, що зумовлюють оптимальну адаптацію до стресових ситуацій, що виключає негативні наслідки на рівні діяльності самої особистості та/або її оточення. Стресостійкість характеризує загальну готовність людини протистояти стресогенним факторам упродовж часового

інтервалу, необхідного для мобілізації та акумуляції нових ресурсів, які здатні нейтралізувати активний стресор. Вона зумовлює високий рівень продуктивності волонтерської діяльності, а її несформованість, у свою чергу, призводить до зниження диференційованості та адаптаційного потенціалу особистості тощо (O. Kikinezhdi, N. Savelyuk, N. Levchuk [181]).

У сучасних психологічних студіях стресостійкість зазвичай артикулюється як інтегральна характеристика особистості, яка, окрім фізіологічних, поєднує когнітивні, метакогнітивні, емоційно-вольові властивості людини. Результати багатьох досліджень свідчать про зв'язок стресостійкості із рівнем тривожності, агресивності, локусом суб'єктивного контролю особистості, її мотиваційною спрямованістю (J. W. Yeung, Z. Zhang, T. Y. Kim [250]).

У багатьох дослідженнях стресостійкість розглядається в контексті її формування в різні періоди життєздійснення особистості, що вможливорює визначення передумов її розвитку та опанування особистістю системи необхідних ресурсів для її продуктивного функціонування, серед яких можна виокремити суб'єктність, активність, емоційну стійкість, гнучкість, здатність до позитивного мислення.

Провідною складовою розвитку стресостійкості волонтерів постає їх здатність усвідомлювати власні психологічні «дифіцитарні зони». Тому самоусвідомленість волонтерів, безумовно, відіграє велику роль у формуванні в них навичок стресостійкості. Важливо зазначити, що на формування стресостійкості особистості опосередковано визначається як об'єктивними, так і суб'єктивними параметрами самої життєвої ситуації, а також її когнітивною і метакогнітивною репрезентацією: особистісними характеристиками, психологічними компетентностями щодо опанування стратегій подолання надмірних навантажень, копінгові стратегії [30; 185], загально поведінковими чинниками, які спричинюють індивідуальні відмінності стресостійкості особистості (A. Nencini, D. Romaioli, A. M. Meneghini [215]). При цьому, підвищення рівня стресостійкості

волонтерів зумовлено «підтягуванням та накачкою» актуальних ресурсів, що також сприяє більш якісній адаптації до негативних наслідків складних життєвих ситуацій в умовах невизначенності.

Наступною «м'якою навичкою» волонтера є його здатність продуктивно моделювати і планувати свою діяльність. У загальному сенсі моделювання процесу діяльності передбачає її аналіз і прогнозування, що ґрунтуються на заміні цього процесу подібним до нього (моделлю) шляхом виокремлення провідних структурно-процесуальних параметрів або складових (окремих підпроцесів).

Отже, моделювання власної діяльності – це спосіб інтерпретації і реінтерпретації процесів цієї діяльності та/або її результатів шляхом побудови й аналізу її моделей у багатьох галузях поведінкової активності людини. Одним з основних понять в теорії і практики моделювання процесів людської діяльності є поняття системи як певного цілого, що містить у собі складові частини та становить їх інтеграцію (М. Hager, К. Renfro [163]).

Так, моделювання волонтером своєї діяльності включає узагальнення її змісту і форми, що, у свою чергу, призводить до раціональної самоорганізації її процесу. Так, задля забезпечення реальної можливості успішної реалізації суб'єктом власної волонтерської активності, виконання поставлених завдань та його ефективного функціонування в цілому, волонтер має адекватно висувати як її загальну мету, так і конкретні власні особистісні задачі в середині цієї діяльності (М. Aranda, М. Hurtado, G. Tora [116]).

Завдяки моделюванню діяльності волонтер може продуктивно узагальнювати та впорядковувати численні завдання, вимоги, обов'язки, функції, які йому необхідно виконувати, систематизувати та структурувати їх. І, навпаки, – ретельно їх диференціювати, класифікувати, деталізувати, що, у свою чергу, підвищує якість їхнього аналізу. Отже, волонтерська діяльність, яка належним способом систематизована в певну сукупність завдань, функцій та обов'язків волонтера надає йому можливість визначати та перевизначати орієнтири, вибудовувати їх ієрархію, встановлювати пріоритети, за якими він

має формувати власні компетентності, що й зумовлює можливість забезпечення його соціально-психологічної готовності до ефективної волонтерської діяльності в принципі (S. Güntert, T. Wehner, H. Mieg [158]).

У контексті вищезазначеного важливе місце посідає процес планування як заздалегідь наперед визначений порядок поведінкових актів, дій, патернів, що забезпечують для досягнення передбачуваних результатів. Планування особистістю власної волонтерської діяльності передбачає оптимальний розподіл існуючих ресурсів задля виконання поставлених завдань, досягнення певної мети [140; 159; 160; 162]. Сутність процесу планування волонтерської діяльності для особистості, перш за все, полягає у відповідях на основні запитання щодо цілей організації в цілому, прагнень самої особистості, її актуальних ресурсів (S. Lee, H. Kim [196]).

Серед ключових принципів планування доцільно виділити: орієнтацію на ціль, точність, повноту, гнучкість, об'єктивність, максимально можливу простоту, реалістичність. Планування постає однією з провідних функцій самоменеджменту волонтерів, оскільки прийняті в процесі розроблення плану певні алгоритми дій визначають характер здійснення інших функцій самоорганізації особистості. Так, до функцій планування власної діяльності волонтеру зазвичай необхідно встановити мету, вибудувати модель, спрогнозувати результат. Сутність планування як функції управління діяльністю полягає в обґрунтуванні мети та способів її досягнення на підставі комплексу певних завдань, що постають перед волонтером. Планування постає основною організаційною ланкою процесу реалізації цілей діяльності, вибору стратегій та визначення конкретних дій, необхідних для їх досягнення з урахуванням системи актуальних соціокультурних та особистісних ресурсів (J. Brudney, L. Meijs [129]). Отже, планування є провідною функцією менеджменту волонтерської організації, що вможливує визначення ключового напрямку розвитку та досягнення результатів у довгостроковій перспективі.



Планування волонтерської діяльності передбачає розробку стратегічного та оперативного планів, перший з яких визначає довгострокові цілі волонтерської організації та способи їх досягнення, а другий – визначає певні алгоритмічні кроки, що сприяють реалізації цілей у найближчій часовій перспективі та координації дій усередині волонтерської організації (Н. Кнеппер, М. J. D’Agostino, Н. Levine [183]).

Важливою гнучкою навичкою волонтерів постає також їх здатність оцінювати результативність власної діяльності. У контексті розробки концепції ефективності постає проблема відсутності єдиного підходу оцінки продуктивності волонтерської діяльності, що можуть охоплювати показники поточної і динамічної оцінки в цілому. Так, у загальному сенсі під ефектом волонтерської діяльності зазвичай розуміють певний результат, який досягнутий за результатами проведення конкретного заходу, акції, проекту тощо в його матеріальному та соціокультурному вимірах; кінцевий результат впроваджувальної волонтерської діяльності в одному з ракурсів, який може бути виражений через підвищення якості волонтерської допомоги, скорочення часу на її отримання, оптимізації ресурсів тощо (К. Alfes, А. Shantz, Т. Saksida [115]).

З нашої точки зору, оцінюючи продуктивність волонтерської діяльності, доцільно враховувати такі аспекти, як:

- продуктивність як підвищення рівня якості волонтерських послуг;
- технологічність як збільшення продуктивності праці і покращення умов волонтерської діяльності;
- функціональність як підвищення менеджерської ефективності;
- соціальність як покращення якості людського життя.

Так, залежно від витрачених ресурсів і отриманих результатів, можна виділити певні наслідкові ефекти інноваційної діяльності волонтерської організації: економічні, технологічні, соціальні, ресурсні, екологічні тощо. Зазвичай, якість результатів інноваційної діяльності волонтерів узагальнюється економічними ефектами (Т. Vantilborgh, J. Bidee,

R. Pepermans, J. Willems, G. Huybrechts, M. Jegers [240]). Проте результати, які не можуть бути оцінені вартісним вираженням, не поглинаються економічними ефектами та існують незалежно, а саме: технологічні, наукові, соціальні, екологічні та інші.

Вочевидь, ефекти інновацій мають щільний взаємозв'язок. Результатам економічних інновацій притаманний обов'язковий обмін ефектами науково-технічного та соціального характеру. Утім, опосередкований вплив на економічний ефект соціальних інновацій волонтерської діяльності мають тільки ресурсні та екологічні впливи, що утворюються лише як результат науково-технічного поступу.

У контексті вищезазначеного, гнучкість є важливою рисою продуктивного мислення волонтерів, які працюють в кризових умовах, що проявляється в перебудові існуючих методів вирішення проблем або у перетворенні вже не ефективних методів на оптимальні (M. Kramer, M. Danielson [191]). Здатність адаптуватися до різних життєвих обставин під час війни, що постійно змінюються, впливає на якість життя українців. Така здатність називається когнітивною гнучкістю. Саме завдяки цій позитивній хисткості волонтери здатні здійснювати аналіз ситуацій, приймати швидкі рішення та реалізовувати їх. Вони також можуть адаптуватися до стрімких змін у майбутньому. Отже, когнітивна гнучкість волонтера характеризує його здатність мобільно змінювати плани при зустрічі з перешкодами, невдачами або корегувати поведінкові стратегії за результатами отримання нової оперативної інформації (I. Cornelis, A. Van Hiel, D. De Cremer [135]).

Можна зазначити, що, чим вища когнітивна гнучкість волонтерів, тим краще вони можуть адаптуватися до нових умов існування. У цьому контексті, мова йде про певну пластичність як різноманітність і доступність активності, що проявляється як у зовнішній (руховій), так і у внутрішній (психічній) формах. Гнучкість є інтегральною специфікою особистості волонтера, гармонійним поєднанням в умовному трикутнику взаємозв'язаних якостей зі

складовими в емоційній, поведінковій та інтелектуальній вершинах (К. McAllum [208; 209]).

У свою чергу, полярні характеристики притаманні «заклякості», що також може мати когнітивно-пізнавальні, емоційні і поведінкові прояви. Дійсно, когнітивно-інтелектуальна ригідність волонтера постає як маркер регресу в здатності солідаризуватися з оцінками інших, що, у свою чергу, спричинює труднощі в розумінні власних психологічних станів, проблем, поточної ситуації, мотивацій і потреб у процесі подолання стресових ситуацій під час волонтерської діяльності (М. Kramer, М. Danielson [191]).

Ригідність емоційного поля (емоційна ригідність) знижує гнучкість емоційних реакцій волонтера і призводить до виявлення недостатньо закріплених емоційних реакцій, які стають причиною виникнення «емоційного вигорання», що становить проблему у волонтерській діяльності. Так, одним з провідних чинників продуктивності діяльності волонтера в кризових умовах визначено відсутність у нього схильності до вигорання, основними показниками якої постають деперсоніфікація, редукція особистих досягнень та емоційне виснаження. Ригідність у поведінковій сфері (поведінкова ригідність) призводить до проявів особистістю досить обмеженої кількості поведінкових патернів, неадекватного використання наявних поведінкових тактик та відмови від опанування нових поведінкових стратегій [208; 209].

Саме тому питання гнучкості волонтера, особливо його емоційної гнучкості, є однією з найважливіших задач, розв'язання якої сприятиме підвищенню ефективності діяльності волонтерського руху в цілому (I. Cornelis, A. Van Hiel, D. De Cremer [135]). Під емоційною гнучкістю зазвичай розуміють оптимальне (гармонійне) поєднання емоційної експресії та емоційної стабільності. Наприклад, у теоріях стресу обґрунтовано, що за наявності середнього рівня емоційного напруження результати діяльності людини є відносно високими, але при низькому та високому рівнях емоційного

стресу результати можуть бути гіршими, ніж ті, що досягаються в звичайних умовах.

Ще однією важливою складовою Soft Skills волонтера, що працює в кризових умовах, з нашої точки зору, постає толерантність до невизначеності – комплексне психологічне утворення, яке поєднує в собі поняття толерантності та невизначеності і включає в себе:

- здатність волонтера приймати рішення та оцінювати ситуацію навіть тоді, коли майже всі актуальні факти та можливі результати йому невідомі;
- соціально-психологічні настановлення волонтера, що містять у собі емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти;
- відсутність попередніх знань та вмій (досвіду) працювати в умовах невизначеності;
- здатність відчувати позитивні емоції в нових, неструктурованих та невизначених ситуаціях;
- здатність волонтера бачити в невизначених ситуаціях виклики, а не загрози (S. Reis-Dennis, M. Gerrity, G. Geller [225]).

У такий спосіб, толерантність до невизначеності розглядається як перцептивна диспозиція, метакогнітивна характеристика особистості та реакція на ситуацію невизначеності. Толерантність до невизначеності характеризує здатність індивіда сприймати інформацію з неповною базою даних та адаптуватися до умов, у яких інформація про результати, наслідки чи змінні не є абсолютно точною чи передбачуваною (M. Hillen, C. Gutheil, T. Strout, E. Smets, P. Han [173]).

Отже, толерантність до невизначеності можна проартикулювати як певну готовність людини владжувати в умовах нестійкості, «туманності» образу перспективи, ситуаційної новизни, браку інформації та невідомих наслідків вибору. І, навпаки, інтолерантність означає схильність індивіда сприймати та інтерпретувати невизначені ситуації як загрозливі, або як джерело ризику та дискомфорту. Особистісною передумовою коригування вибору через толерантність до невизначеності є здатність приймати труднощі

та реалізовувати продуктивні рішення в умовах ситуаційної неозначеності (J. Goeree, C. Holt, A. Smith [153]).

Невизначені ситуації в діяльності волонтерів, в яких необхідно враховувати стереотипні очікування та передбачати можливі ризики, є важливою умовою для розвитку інноваційних поведінкових стратегій, на відміну від рутинних повсякденних проявів. Невизначеність вимагає від волонтерів прийняття рішень у неоднозначних ситуаціях під час війни.

У численних контекстах, що характеризуються невизначеністю критеріїв вибору, розкривається об'ємний простір особистих ресурсів, що опосередковують прийняття рішень та регуляцію поведінки в кризових умовах [106]. Здатність волонтерів приймати продуктивні рішення постає важливою особливістю, яка відрізняє інноваційну волонтерську діяльність від сталих стандартів праці (M. Pavlova, K. Silbereisen [220]). Інноваційність волонтерської діяльності можна визначити як відсутність необхідних індикаторів для прийняття рішень, відомих волонтерам за звичайних умов, що вимагає діяти, оцінювати і прогнозувати результати діяльності в умовах невизначеності.

Таким чином, складові толерантності до невизначеності та вміння приймати рішення в неоднозначних ситуаціях є важливими психологічними характеристиками та навичками, які впливають на успішність волонтерських інновацій та потребують детального вивчення в контексті впровадження сучасних волонтерських практик. Такий концептуальний погляд є особливо актуальним у контексті прийняття рішень та управління ризиками, де індивіди та групи людей з високим рівнем толерантності до невизначеності, здатні більш ефективно адаптуватися до несподіваних обставин і розробляти гнучкі поведінкові стратегії. Ця здатність постає важливим ресурсом у діяльності волонтерів у кризових умовах, де швидкі трансформації умов та складність життєвих ситуацій стають невід'ємною частиною їх повсякденної роботи (A. Hillenbrand, F. Winter [174]).

У свою чергу, до соціально-професійних ресурсів волонтера доцільно віднести такі його характеристики як вік, стать, освіта, соціальний статус, загальний стаж трудової діяльності, стаж і напрям волонтерської діяльності тощо.

Узагальнюючи зміст даного підрозділу, також важливо зазначити, що в сучасному суспільстві особливе місце серед напрямів волонтерського руху займає медична сфера, що зумовлено не тільки потребою в підвищенні якості життя в кризових умовах напруженого сьогодення (жахливі війни і військові конфлікти, екологічні катастрофи, терористичні акти, пандемії й епідемії тощо), а й, власне, необхідністю рятування людського життя (S. Lorhan, M. Van der Westhuizen, S. Gossmann [202], C. Wang, C. Wu [244], J. Rovers, K. Japs, E. Truong, Y. Shah [227]).

Так, українські лікарі-волонтери та волонтери, що працюють в медичній сфері, цілодобово надають термінову та планову матеріальну, організаційну, психологічну і медичну допомогу всім постраждалим від військових дій та окупації: військовим, пораненим, родинам загиблих, переселенцям. Вочевидь, служба на волонтерському фронті в медичній галузі передбачає від особистості сформованості певних якостей, властивостей, диспозицій, компетентностей, які уможливають її продуктивну діяльність у кризових ситуаціях (M. Siqueira, M. Torsani, G. Gameiro, L. Chinelatto, B. Mikahil, P. Tempiski, M. Martins [234], M. McCauley, J. Raven, N. van den Broek [210], P. Gouda, A. Kirk, A.-M. Sweeney, D. O'Donovan [154]).

У зв'язку з цим подальшої розробки потребує проблема методичного забезпечення діагностики соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній сфері, яка має першочергове значення у становленні волонтера як фахівця, а її розв'язання сприятиме розвитку та ефективному функціонуванню волонтерського руху в цілому.

## Висновки до першого розділу

1. В умовах планетарної транзитивності людської цивілізації в XXI сторіччі саме активізація простору соціальних комунікацій і соціальної активності суб'єктів суспільних перетворень зумовлює сприяння всебічної модернізації, мобілізації, консолідації та реформуванню українських інституцій громадянського суспільства, розвиток національної ідентичності і патріотизму.

У руслі вищезазначеного, рівень соціальної активності громадян становить один з провідних маркерів успішного розвитку суспільства в цілому. Соціальна активність відображає ступінь включеності особистості в систему суспільних відносин, індикатор її участі в громадському житті. Однією з найбільш зрілих форм соціальної активності особистості виступає її діяльність на благо громадським інтересам, яка за кризових умов, спричинених повномасштабним воєнним російським вторгненням, набуває надзвичайної актуальності та затребуваності в українському суспільстві.

2. На сьогоднішній день про волонтерський рух в Україні з повагою і захопленням говорять у багатьох країнах світу, вважаючи його унікальним соціальним феноменом. З початку війни українське волонтерство перетворилося на потужний рух громадських організацій, діяльність яких спрямовано на швидке та якісне надання всебічної матеріальної, психологічної, медичної та правової підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих та переселенцям. У грудні 2022 року Верховна Рада України прийняла нову редакцію Закону України «Про волонтерську діяльність», що свідчить про принципову підтримку розвитку волонтерського руху в нашій країні в умовах збройної агресії російської федерації.

У психології поняття «волонтер» постає універсальною категорією, за допомогою якої можна схарактеризувати людей, що з власної волі, бажання та почуття соціального обов'язку виконують певну соціально затребувану роботу цілком добровільно та безоплатно.

Під волонтерською діяльністю розуміють добродійний вид добровільної соціальної партисипативної активності особистості, здійснення якої відбувається виключно на громадських засадах за принципом неприбутковості заради розвитку та благополуччя як окремих спільнот, так і добробуту суспільства в цілому.

3. Незважаючи на актуальність дослідження здатності особистості до волонтерської діяльності, проблема визначення соціально-психологічних складових готовності волонтера до діяльності в кризових умовах залишається малоопрацьованою в психологічній науці.

В оптиці ресурсно-компетентнісного підходу, що становить методологічну основу нашого дослідження, особистісні ресурси волонтера постають базисними для розвитку його компетентностей, процес становлення яких у більшій мірі відбувається в процесі самої волонтерської діяльності. Цей підхід базується на принципах партисипації, діалогічності, контекстуальності, потенційності, спрямованості середовища на стимулювання актуалізації і розвитку ресурсів та, на їх основі, формування компетентностей особистості.

Ресурсно-компетентнісний підхід спрямований на встановлення всебічних взаємозв'язків між різноманітними актуальними можливостями життєздійснення особистості та її потенціалом; на визначення детермінант і механізмів її психологічного розвитку в цілому; можливостей реалізації життєвих проєктів, здатності особистості до самодетермінації та самореалізації; самостійної постановки та розв'язання власних життєвих задач; усвідомленої готовності до громадської активності тощо, а його реалізація сприяє розробці концептуального апарату та методичного інструментарію вивчення соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах сучасного суспільства.

У складних життєвих ситуаціях готовність до волонтерської діяльності передбачає сформованість в особистості комплексу взаємозумовлених та взаємопов'язаних характеристик, які, у свою чергу, постають засадничими для ефективного самоменеджменту особистості, прийняття та реалізації нею



оптимальних рішень у ситуаціях невизначеності та за певних критичних обставин і становлять відкрите динамічне особистісне утворення (що експлікується в альтруїстичній партисипативній діяльності), архітектоніка якого впродовж участі особистості у волонтерському русі набуває різних змістовних конфігурацій, а його ядро можна схарактеризувати як інтегративний корпус психологічних та соціально-професійних ресурсів та компетентностей особистості.

4. У сучасному суспільстві особливе місце серед напрямів волонтерського руху займає медична сфера, що зумовлено не тільки потребою в підвищенні якості життя в кризових умовах напруженого сьогодення (жахливі війни і військові конфлікти, екологічні катастрофи, терористичні акти, пандемії й епідемії тощо), а й, власне, необхідністю рятування людського життя.

Так, українські лікарі-волонтери та волонтери, що працюють в медичній сфері, цілодобово надають термінову та планову матеріальну, організаційну, психологічну і медичну допомогу всім постраждалим від військових дій та окупації: військовим, пораненим, родинам загиблих, переселенцям. Служба на волонтерському фронті в медичній галузі передбачає від особистості сформованості певних ресурсів та компетентностей, які уможлиблюють її продуктивну діяльність у кризових ситуаціях.

Згідно теоретичної моделі дослідження, серед провідних психологічних ресурсів волонтерів доречно виділити:

- мотиваційні ресурси (мотиви суспільної корисності, загальної активності, спілкування, творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту та власної безпеки особистості);
- емоційні ресурси (емоційна стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви);
- вольові ресурси (усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність особистості);

- психологічний капітал (впевненість, життєстійкість, оптимізм та самоефективність);

- Soft Skills (емпатійність, комунікативність, стресостійкість, здатність моделювати та планувати власну діяльність, оцінювати її результативність, гнучкість, толерантність до невизначеності).

У свою чергу, серед соціально-професійних ресурсів волонтерів виокремлено: вік, стать, освіту, соціальний статус, матеріальний дохід, загальний стаж трудової діяльності, напрям волонтерської активності, стаж волонтерської діяльності, стаж волонтерства в медичній галузі, стаж волонтерства в медичній галузі в кризових умовах.

Основні положення першого розділу дисертації відображено у 5 публікаціях автора, серед яких 1 стаття в зарубіжному науковому періодичному виданні, що індексується базою даних Scopus ([121]); 1 стаття в науковому фаховому виданні з психології, включеному до переліку, затвердженого МОН України ([11]); 3 статті та тези апробаційного характеру ([4], [5], [7]).

## РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВОЛОНТЕРІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

У розділі висвітлено методичні та організаційні засади емпіричного дослідження; розроблено й апробовано методичний інструментарій визначення особливостей готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах; з'ясовано основні психологічні ресурси готовності волонтерів до діяльності у кризових умовах; визначено особливості психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах та розкрито її базові складові.

### 2.1. Методичні та організаційні засади дослідження

Емпіричне дослідження особливостей психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах має кінцеву мету визначення провідних та допоміжних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності під час війни.

Для досягнення мети емпіричну частину дослідження побудовано в декілька етапів, кожен із яких спрямований на розв'язання певних завдань.

*Перший етап* є підготовчим. Він спрямований на розробку й апробацію діагностичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей сформованості готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі в період війни, тобто в кризових умовах. Передбачено доведення конструктивної валідності психодіагностичного інструментарію.

*Основний етап* дослідження спрямований на виокремлення психологічних особливостей соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Цей етап має два

рівноположні завдання: визначення психологічних особливостей готовності та соціальних чинників, що забезпечують психологічний ресурс готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

*Заключний етап* дослідження полягає у з'ясуванні провідних та допоміжних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до продуктивної діяльності в кризових умовах.

Формування вибірки емпіричного дослідження відповідає методологічним засадам неklasичної психологічної діагностики. Некласична психодіагностика, на відміну від класичної, не висуває жорстких вимог до надто великого об'єму репрезентативної вибірки, оскільки передбачає переважно інтерпретаційний спосіб обробки числових даних. Вибірki в неklasичній дослідницькій психодіагностиці об'єднують осіб, які характеризуються схожими індивідуальними, а не усередненими особливостями [206].

Керуючись цим положенням, ми сформуваємо основну вибірку й дві допоміжні. Допоміжні вибірки слугують для можливості виокремлення особливостей сформованості соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Основну вибірку складає група волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах. Вибірka формувалась із рівномірним наповненням особами з різним рівнем і спрямуванням їхньої освіти та професійної діяльності в сфері охорони здоров'я. Серед них виділено три категорії:

- особи з освітою в галузі медицини;
- особи, які отримали спеціальність менеджменту в сфері охорони здоров'я;
- особи, які на даний час отримують освіту в галузі медицини, тобто студенти медичних спеціальностей.

Ці три категорії представлені в основній вибірці по 50 осіб у кожній.

Отже, основну вибірку волонтерів медичної галузі, які здійснюють волонтерську діяльність в кризових умовах, склали 150 осіб.

До першої допоміжної вибірки дослідження включено 150 волонтерів, які здійснюють волонтерську діяльність у кризових умовах, але не в медичній, а інших галузях. Діагностичні результати, отримані на цій вибірці, дозволяють схарактеризувати особливості готовності волонтера до діяльності за кризових умов саме в медичній галузі допомоги постраждалим. Окрім того, співставлення узагальнених результатів дослідження волонтерів медичної та немедичної галузі дозволяють оцінити дискримінантну валідність (як вид конструктивної валідності) сформованого психодіагностичного інструментарію.

Іншу допоміжну вибірку склали 50 осіб-волонтерів медичної галузі, які надають допомогу в більш безпечних, не кризових умовах. Діагностичні результати, отримані на цій вибірці, дозволяють схарактеризувати особливості готовності волонтера медичної галузі до діяльності саме в кризових умовах.

Отже, результати емпіричного дослідження базуються на опитуванні 350 волонтерів різного спрямування галузі волонтерської діяльності, віку, освіти, соціального статусу, загального стажу трудової діяльності та стажу волонтерської діяльності.

Опитування сформовано в Google Формам та включає авторську анкету «Самооцінювання результатів продуктивності волонтерської діяльності в кризових умовах» і відповідні психодіагностичні методики. Для забезпечення конструктивної валідності психодіагностичного інструментарію, спрямованого на визначення психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, психодіагностичні методики підібрано відповідно до структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах.

До діагностичного інструментарію включено методики, короткий огляд яких наведено нижче.

1. «Діагностика мотиваційної структури особистості» (автор В. Мільман, 1990) [104].

Автор методики виділяє: п'ять типів мотиваційного профілю: (креативний, прогресивний, блокуючий (регресивний), імпульсивний, експресивний, монотонний); чотири типи емоційного профілю: (стенічний, астеничний, змішаний стенічний, змішаний астеничний).

Методика є тестом-опитувальником, який містить 122 пункти, що згруповані в 14 тверджень. Кожне твердження має вісім альтернативних відповідей (а; б; в; г; д; е; ж; з), що стосуються життєвих прагнень та певних аспектів способу життя людини. На основі відповідей респондентів складають судження про професійну (ділову) та життєву спрямованість особистості. У цілому методика дозволяє діагностувати мотиваційний та емоційний профілі особистості.

Досліджуваним пропонується наступна інструкція: «Перед вами 14 тверджень, що стосуються ваших життєвих прагнень і деяких сторін вашого способу життя. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «так, згодний»; «мабуть згодний», «коли як, згоден у деякій мірі», «ні, не згоден», «не знаю». Намагайтесь відповідати швидко, не задумуючись довго над відповідями, відповідайте на питання послідовно від 1а до 14з.» [104].

Обробка відповідей респондентів передбачає виділення таких шкал:

- *мотивація підтримки життєзабезпечення* – відображає турботу суб'єкта про нагальні умови існування, прагнення забезпечити себе та своїх близьких матеріальними ресурсами життя;

- *мотиви комфорту та власної безпеки* – турбота про засоби існування в досконалих, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення;

- *статусно-престижна мотивація* – це мотиви підтримки життєдіяльності та комфорту, але в соціальній сфері. Відображає прагнення суб'єкта отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу;

- *мотивація спілкування* – приєднання до групи, пристосування до соціальних норм;

- *мотивація загальної активності* – відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності;

- *мотивація творчої активності* – відображає прагнення суб'єкта використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати;

- *мотивація соціальної (громадської) корисності* – спрямованість на соціальну діяльність.

Кожна з семи мотиваційних шкал представлена в чотирьох узагальнених шкалах, які відображають загальножиттєву та робочу (ділову) спрямованість в їх реальному та ідеальному модусах.

2. «Методика діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості» (Л. Уманський, І. Френкель, А. Лутошкін, О. Чернишов та інші).

Автори методики розглядають комунікативну структуру особистості як частину структури особистості, що проявляється в спілкуванні. Комунікативна структура особистості є відносно стабільним цілісним утворенням, що складається з систем комунікативних властивостей та комунікативного потенціалу особистості, які взаємодіють між собою. Системи комунікативних властивостей формуються в процесі спілкування під впливом різних чинників та закріплюються у структурі особистості. Виділення індивідуальної системи комунікативних властивостей особистості є умовним, оскільки людина комунікує як цілісна особистість .

Методика дозволяє визначити базові особливості особистості, які характерні для процесу міжособистісних відносин. Ці риси об'єднано в такі блоки:

- риси характеру, які виражають спрямованість особистості;
- інтелектуальні риси;

- вольові риси;
- емоційні риси;
- риси характеру, які виражають відношення до діяльності;
- риси характеру, які виражають відношення до інших людей;
- риси характеру, які виражають відношення до себе.

Всі виділені блоки утворюють цілісні й взаємозалежні системи властивостей, які формуються в процесі спілкування в різних сферах спільної діяльності з іншими людьми. Окрім цього, методика передбачає вирахування узагальненої шкали, яка в цілому характеризує комунікативну компетентність особистості.

3. «Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)» (адаптація Н. Школіна, І. Шаповал, І. Орлова та ін.) [107].

Стресостійкість за загальним визначенням є захисним механізмом організму, який пов'язаний зі здатністю адаптуватися до різних стресорів, якими є зовнішні чинники (зміни життєвих обставин) чи внутрішній біль. Стресостійкість особистості є її здатністю протидіяти психологічним проблемам та обставинам, що викликають стрес. Таких обставин у волонтерській діяльності під час війни є досить багато. Тому, стресостійкість є однією з провідних soft skills у волонтерській діяльності за кризових, стресових умов. Стресостійкість є корелянтом резильєнтності. Резильєнтність є здатністю людини справлятися зі складними життєвими ситуаціями й подіями та відновлюватися після перенесених труднощів чи стресу.

Оригінальна шкала стресостійкості Коннора – Девідсона містить 12 тверджень. Пройшовши адаптацію на українській популяції, шкала зменшилась до 10 тверджень. Адаптований варіант методики є валідним та має достатній рівень надійності й внутрішньої узгодженості, що дозволяє використовувати її з науковою метою.



4. «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона (адаптація Г. Громова) [28].

Інтолерантність особистості до невизначеності характеризує її сприйняття невизначеної ситуації як джерела загрози. На противагу, толерантність до невизначеності вказує на готовність особистості приймати й реалізовувати рішення в умовах суперечливості, неповноти інформації, невідомості наслідків вибору, тобто в умовах невизначеності.

Модель дослідження психологічної готовності волонтерів медичної галузі містить толерантність до невизначеності. Проте, ми обрали методику, яка діагностує зворотнє.

Опитувальники толерантності до невизначеності в основному створювались у період з 1980 до початку 2000 років з метою вивчення ставлення суспільства до невизначеності. Опитувальники інтолерантності почали створюватись з 1990 років, і процес їх створення є активним й до сьогодні. Основною метою їх розробки є дослідження ролі інтолерантності до невизначеності як чинника розвитку негативних емоційних станів та неадаптивних копінг-стратегій.

Оскільки наше дослідження спрямовано на визначення готовності волонтерів до діяльності саме в кризових умовах, у яких більшість реальних ситуацій є загрозливими для здоров'я та життя людини, нам видався варіант опитувальників інтолерантності до невизначеності більш прийнятним.

Окрім того, тест «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона (IUS-12) пройшов успішну адаптацію на українській вибірці та має обернений сильний кореляційний зв'язок з результатами опитувальника «Шкала загальної толерантності до невизначеності» Д. Маклейна (MSTAT-1).

Н. Карлетон, М. Нортон і Г. Асмудсон у 2007 році розробили версію опитувальника «Шкала інтолерантності до невизначеності», що має двофакторну структуру. Адаптації цього опитувальника на інші мови, а також і на українську, підтвердили біфакторну модель опитувальника, що вказує на його високу валідність.

Отже, тест Н. Карлетона окрім загальної шкали, що визначає інтолерантності до невизначеності, має й дві допоміжні, які розкривають структуру інтолерантності: шкала прогностичної тривоги та шкала гнітючої тривоги.

Шкала прогностичної тривоги відображає когнітивний компонент інтолерантності до невизначеності, який характеризує переконання щодо своєї здатності/нездатності опанувати складні або несподівані ситуації, прийняття чи відкидання факту, що невизначеність має місце у світі, тобто ця шкала пов'язана з потребою передбачувати майбутнє.

Шкала гнітючої тривоги відображає емоційно-поведінковий компонент толерантності до невизначеності, який проявляється в проактивній реакції на невизначеність, або в станах тривоги, страху, невмінні ефективно діяти в умовах невизначених чи несподіваних обставин.

5. Методика «Дослідження психологічного капіталу» Ф. Лутенса (адаптація А. Трофімов, Ю. Бондар) [97].

Психологічний капітал є інтегральним особистісним ресурсом та показником позитивного стану особистості, який пов'язаний з різними аспектами її діяльності. До психологічного капіталу відносять чотири основні характеристики: самоефективність, оптимізм, надія, життєстійкість (резильєнтність). Самоефективність розглядається як здатність до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань. Її можна охарактеризувати як і віру в свої здібності. Оптимізм тлумачиться як схильність до очікувань позитивного результату своєї поточної та майбутньої діяльності. Ресурс «впевненість» у різних джерелах трактують як «надія» чи «самооцінка», що в цілому вказує на наполегливий рух до мети, в якому, в разі необхідності, можуть перенаправлятися шляхи досягнення цілей, тобто його можна визначити й як «цілеспрямованість». Шкала опитувальника «життєстійкість» іноді трактується як «резильєнтність», тобто пов'язана із

здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

Автори адаптації методики вслід за А. Бандурою тлумачать самоєфективність як «переконання людини у власній здатності мобілізувати мотивацію, пізнавальні ресурси та напрямки діяльності, необхідні для успішного виконання специфічного завдання в конкретному контексті» та наводять характеристики людей з високими показниками самоєфективності: такі люди встановлюють високі цілі для себе і самі обирають складні завдання; вони легко йдуть у «зону найближчого розвитку», сприймають «виклик»; вони дуже цілеспрямовані; вони докладають необхідних зусиль для досягнення цілей; коли вони зіштовхуються з перешкодами, то вперто йдуть уперед [97, 260-261].

За теорією психологічного капіталу оптимізм розглядається в тлумаченні як «гнучкий оптимізм». Людина з гнучким оптимізмом намагається правильно оцінити ситуацію, й ґрунтуючись на цій оцінці здійснює вибір з оптимістичними передбаченнями. Гнучкий та реалістичний оптимізм сприяє розвитку й підтримці здатності до самодисципліни, аналізу минулих подій, планування на випадок надзвичайних ситуацій і профілактичної допомоги.

Життестійкість є характеристикою реагування людини не лише в стресових, кризових ситуаціях, а й у повсякденних. Теорія психологічного капіталу тлумачить життестійкість, з одного боку, як здатність оговтуватися від різних негараздів, з іншого – як позитивну спрямованість, що «кидає виклик» події, а також як силу, що забезпечує вихід за межі комфорту й рівноваги.

Щодо ресурсу «надія», то автори адаптованого варіанту методики вказують, що багато хто його плутає з необґрунтованим позитивним ставленням, емоційний підйомом, прийняттям бажаного за дійсне, або ілюзією, оскільки це слово широко використовується в повсякденному мовленні. Надію ж слід розглядати як пізнавальний стан чи тип мислення при

якому людина здатна створювати реалістичні установки на певні цілі, та досягати їх через самовизначення. Отже, надія – це не просто ставлення до якоїсь ситуації, а активна діяльність суб'єкта щодо до неї.

Методика пройшла первинну апробацію на українській популяції. Автори, які адаптували цю методику, характеризують її достатньо надійною та валідною [97].

6. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98» (В. Моросанова, адаптація А. Москальова) [72].

Методика спрямована на діагностику розвитку індивідуальної саморегуляції та включає такі показники: планування, моделювання, програмування, оцінка результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкість і самостійність. Автори методики вказують, що за її допомогою можна вирішувати практичні завдання, зокрема, виявляти індивідуальний профіль різних регуляторних процесів та рівень розвиненості загальної саморегуляції як регуляторної передумови успішності оволодіння новими видами діяльності. Методика також придатна для забезпечення наукових досліджень.

Саморегуляція довільної активності людини розуміється як системно організований психічний процес з ініціації, побудови, підтримки та управління всіма видами та формами зовнішньої та внутрішньої активності, що спрямовані на досягнення прийнятих суб'єктом цілей.

Опитувальник складається з 46 тверджень, які об'єднуються в шість шкал. Виділені шкали характеризують основні регуляторні процеси (планування, моделювання, програмування, оцінки результатів) і регуляторно-особистісні властивості (гнучкості та самостійності) людини. Кожна шкала складається з дев'яти тверджень. Деякі твердження входять відразу до складу двох шкал, тобто вони означають і характеристики регуляторного процесу, і і властивості регуляції. Це робить методику більш ергономічною.

Твердження опитувальника ґрунтуються на типових життєвих ситуаціях і не мають безпосереднього зв'язку зі специфікою будь-якої професійної чи навчальної діяльності.

Шкали методики мають такий зміст.

Шкала «Планування» характеризує індивідуальні особливості висунення й утримання цілей, сформованість у людини усвідомленого планування діяльності. Високі показники за цією шкалою вказують на сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності. Низькі показники – вказують, що потреба в плануванні розвинена слабо, цілі схильні до частоті зміни, поставлена мета рідко буває досягнута, планування малореалістично.

Шкала «Моделювання» дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні і внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованості й адекватності. Ті, хто отримує високі показники за цією шкалою, здатні виділяти значущі умови для досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності, відповідно одержуваних результатів прийнятим цілям. Низькі показники за шкалою описують слабкість сформованості процесів моделювання, що призводить до неадекватної оцінки значимих внутрішніх умов і зовнішніх обставин.

Шкала «Програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій. Високі показники говорять про сформованість у людини потреби продумувати способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей. Низькі показники говорять про невміння і небажання людини продумувати послідовність своїх дій.

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки особою себе і результатів своєї діяльності та поведінки. Високі показники за цією шкалою свідчать про розвиненість і адекватність самооцінки, сформованості та стійкості суб'єктивних критеріїв

оцінки результатів. Низькі показники – про те, що досліджуваний не помічає своїх помилок, не критичний до своїх дій.

Шкала «Гнучкість» діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції при зміні зовнішніх і внутрішніх умов. Високі показники за шкалою гнучкості демонструють пластичність всіх регуляторних процесів. Низькі показники вказують на невпевненість, складність звикання до змін у житті, до змін обстановки і способу життя. Вони не здатні адекватно реагувати на ситуацію, швидко і своєчасно планувати діяльність і поведінку.

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності. Високі показники за шкалою самостійності свідчать про автономність в організації активності людини, її здатності самостійно планувати діяльність і поведінку, організувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати і оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. Низькі показники за шкалою самостійності залежні від думок і оцінок оточуючих. Плани і програми дій розробляються несамоствійно: такі люди часто і некритично слідуєть чужим порадам. За відсутності сторонньої допомоги у них неминує виникають регуляторні збої.

Усі твердження опитувальника входять у єдину шкалу – «Загальний рівень саморегуляції». Узагальнена шкала оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Високі показники загального рівня саморегуляції характеризують досліджуваних як самостійних, лабільних та таких, що адекватно реагують на зміну умов, постановку та досягнення мети, що у них у значній мірі є усвідомленим. Якщо такі досліджувані мають високу мотивацію досягнення, то вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує нові види активності,

впевненіше почуває себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільніше її успіхи у звичних видах діяльності. Досліджувані з низькими показниками за цією шкалою характеризуються несформованістю потреби в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки, вони є більш залежними від ситуації та думки оточуючих. Такі особи мають знижену можливість компенсації несприятливих для досягнення поставленої мети особистісних особливостей, порівняно з досліджуваними з високим рівнем регуляції. Отже, успішність оволодіння новими видами діяльності значною мірою залежить від відповідності стильових особливостей регуляції та вимог виду активності, який освоюється.

#### 7. Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)

Вигорання особистості відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників та є результатом інтеграції фізичного, емоційного і когнітивного виснаження або стомлення. Головним чинником цього синдрому виступає емоційне виснаження, яке відчуває під час війни все населення України, не кажучи вже про волонтерів, які працюють в кризових умовах.

Методика має 3 незалежні шкали: «Деперсоналізація», «Особиста задоволеність», «Емоційне виснаження».

Деперсоналізація є станом відчуження людини від самої себе, неадекватного сприймання своєї особи, свого «Я». Цей стан виявляється в деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності, а в інших зростання негативізму, цинічного ставлення до інших людей. Такий стан більш характерний групі «студенти-медики».

Показники шкали «Особиста задоволеність» є протилежними до поняття «редукція особистих досягнень», яке тлумачиться як тенденція до негативного оцінювання себе, зменшення значущості власних досягнень, обмеження своїх можливостей, негативізму відносно службових обов'язків, у зниженні самооцінки та ділової мотивації. Найменші переживання такого стану характерні «управлінцям».

Сформований комплекс методик забезпечує конструктну валідність у контексті його відповідності теоретичним основам дослідження та структурно-змістовій моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах.

## **2.2. Розробка та апробація діагностичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі**

Для підтвердження валідності сформованого психодіагностичного інструментарію здійснено порівняння результатів двох різних груп волонтерів і з'ясовано відповідність виявлених характеристик тим, які вже достатньо досліджені в психології.

Для цього волонтерів, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, розподілено на дві емпіричні групи. До першої ввійшли особи, які надають волонтерські послуги не в медичній галузі (допоміжна вибірка), а до другої – особи, які надають волонтерські послуги в медичній галузі (основна вибірка).

Вибірки сформовано випадковим чином з рівним об'ємом. Рівність об'єму вибірок необхідна, щоб мати можливість здійснювати параметричні аналізи на встановлення відмінностей за умови, що результати деяких досліджень не будуть відповідати закону нормального розподілу.

Отже, скориставшись процедурою зважування спостережень статистичної програми SPSS, отримано 2 вибірки по 150 осіб у кожній. До першої вибірки ввійшли респонденти, які мають волонтерський досвід не в медичній галузі. Цій вибірці присвоєно код «не медична» (допоміжна вибірка). До другої вибірки ввійшли респонденти, які мають волонтерський досвід саме в медичній галузі. Цій вибірці присвоєно код «медична» (основна вибірка).



Детальний опис складу вибірок наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Склад вибірок волонтерів, які здійснюють свою діяльність у різних галузях**

| Характеристики вибірки        |                   | «не медична» | «медична»  |
|-------------------------------|-------------------|--------------|------------|
| Вік (повних років)            |                   | 18 – 58      | 18 – 59    |
| Стать                         | чоловіча          | 62 (41 %)    | 42 (28 %)  |
|                               | жіноча            | 88 (59 %)    | 108 (72 %) |
| Базова освіта                 | не медична        | 148 (98 %)   | 11 (7 %)   |
|                               | медична           | 2 (1 %)      | 139 (93 %) |
| Загальний стаж роботи         | Стаж відсутній    | 42 (28 %)    | 12 (8 %)   |
|                               | 1 – 5 років       | 60 (40 %)    | 61 (41 %)  |
|                               | 6 – 10 років      | 28 (19 %)    | 7 (5 %)    |
|                               | 11 – 20 років     | 10 (7 %)     | 30 (20 %)  |
|                               | 21 – 35 років     | 8 (5 %)      | 40 (27 %)  |
| Стаж волонтерської діяльності | 1 рік             | 139 (93 %)   | 123 (82 %) |
|                               | від 1 до 2 років  | 7 (5 %)      | 9 (6 %)    |
|                               | від 3 до 5 років  | 1 (1 %)      | 9 (6 %)    |
|                               | від 6 до 10 років | 1 (1 %)      | 6 (4 %)    |
|                               | більше 11 років   | 1 (1 %)      | 3 (2 %)    |

Порівняння результатів дослідження респондентів обох вибірок («не медична» і «медична») здійснено за методиками сформованого діагностичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі.

Аналіз результатів за методикою *«Діагностика мотиваційної структури особистості»*.

Автор методики передбачив побудову мотиваційного профілю особистості й не наводить нормативних показників. Тому необхідно розрахувати норми для досліджуваної вибірки, яку складають 300 респондентів.

Для визначення рівнів, необхідно вирахувати середнє арифметичне й середньоквадратичне відхилення за шкалою. Потім за правилом трьох сигм треба визначити середній рівень, який буде охоплювати результати від значення різниці середнього з відхиленням до значення їх суми.

Обрахунок наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Розрахунок середнього рівня показників шкал методики**

| № з/п | Назва шкали                      | Mean    | Std. Deviation | Середній рівень |
|-------|----------------------------------|---------|----------------|-----------------|
| 1     | «Підтримка життєзабезпечення»    | 26,42   | 6,487          | 20 - 33         |
| 2     | «Комфорт»                        | 27,17   | 7,440          | 20 - 35         |
| 3     | «Соціальний статус»              | 29,28   | 7,711          | 22 - 37         |
| 4     | «Спілкування»                    | 27,78   | 6,999          | 21 - 35         |
| 5     | «Загальна активність»            | 32,97   | 8,305          | 25 - 41         |
| 6     | «Творча активність»              | 32,87   | 8,535          | 24 - 41         |
| 7     | «Соціальна корисність»           | 31,36   | 8,357          | 23 - 40         |
| 8     | «Життєва спрямованість ідеальна» | 43,47   | 9,262          | 34 - 53         |
| 9     | «Робоча спрямованість ідеальна»  | 49,53   | 9,836          | 40 - 60         |
| 10    | «Життєва спрямованість реальна»  | 4319,22 | 11,097         | 32 - 54         |
| 11    | «Робоча спрямованість реальна»   | 45,55   | 13,502         | 32 - 59         |

У таблиці 2.2 розраховані значення нормативного середнього рівня показників шкал методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана на 300 досліджуваних волонтерах.

В зведеній таблиці 2.3 здійснено порівняння двох емпірично виділених груп «не медична» й «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній рівень, середній та вищий за середній рівень показники за кожною із шкал. Узагальнення сукупності результатів окреслює мотиваційний профіль особистості.

Таблиця 2.3

### Рівні сформованості мотиваційних ресурсів

| № з/п | Назва шкали                   | Рівень   | «не медична» |    | «медична» |    |
|-------|-------------------------------|----------|--------------|----|-----------|----|
|       |                               |          | к-сть        | %  | к-сть     | %  |
| 1     | 2                             | 3        | 4            | 5  | 6         | 7  |
| 1     | «Підтримка життєзабезпечення» | низький  | 18           | 12 | 22        | 15 |
|       |                               | середній | 104          | 69 | 114       | 76 |
|       |                               | високий  | 28           | 19 | 14        | 9  |
| 2     | «Комфорт»                     | низький  | 13           | 9  | 28        | 19 |
|       |                               | середній | 94           | 63 | 110       | 73 |
|       |                               | високий  | 43           | 29 | 12        | 8  |
| 3     | «Соціальний статус»           | низький  | 25           | 17 | 25        | 17 |
|       |                               | середній | 93           | 62 | 111       | 74 |
|       |                               | високий  | 32           | 21 | 14        | 9  |
| 4     | «Спілкування»                 | низький  | 23           | 15 | 28        | 19 |
|       |                               | середній | 102          | 68 | 116       | 77 |
|       |                               | високий  | 25           | 17 | 6         | 4  |
| 5     | «Загальна активність»         | низький  | 19           | 13 | 25        | 17 |
|       |                               | середній | 103          | 67 | 106       | 71 |
|       |                               | високий  | 28           | 19 | 19        | 13 |

продовження табл. 2.3

| 1  | 2                                | 3        | 4   | 5  | 6   | 7  |
|----|----------------------------------|----------|-----|----|-----|----|
| 6  | «Творча активність»              | низький  | 23  | 15 | 29  | 19 |
|    |                                  | середній | 85  | 57 | 101 | 67 |
|    |                                  | високий  | 42  | 28 | 20  | 13 |
| 7  | «Соціальна корисність»           | низький  | 21  | 14 | 13  | 9  |
|    |                                  | середній | 115 | 77 | 115 | 77 |
|    |                                  | високий  | 14  | 9  | 22  | 15 |
| 8  | «Життєва спрямованість ідеальна» | низький  | 18  | 12 | 29  | 19 |
|    |                                  | середній | 104 | 69 | 104 | 63 |
|    |                                  | високий  | 28  | 19 | 17  | 11 |
| 9  | «Робоча спрямованість ідеальна»  | низький  | 15  | 10 | 29  | 19 |
|    |                                  | середній | 110 | 73 | 106 | 71 |
|    |                                  | високий  | 25  | 17 | 15  | 10 |
| 10 | «Життєва спрямованість реальна»  | низький  | 13  | 9  | 27  | 18 |
|    |                                  | середній | 95  | 63 | 109 | 73 |
|    |                                  | високий  | 42  | 28 | 14  | 9  |
| 11 | «Робоча спрямованість реальна»   | низький  | 24  | 16 | 29  | 19 |
|    |                                  | середній | 105 | 70 | 105 | 70 |
|    |                                  | високий  | 21  | 14 | 16  | 11 |

Отримані за рівнями сформованості мотиваційних ресурсів результати наочно подані на рис. 2.1.

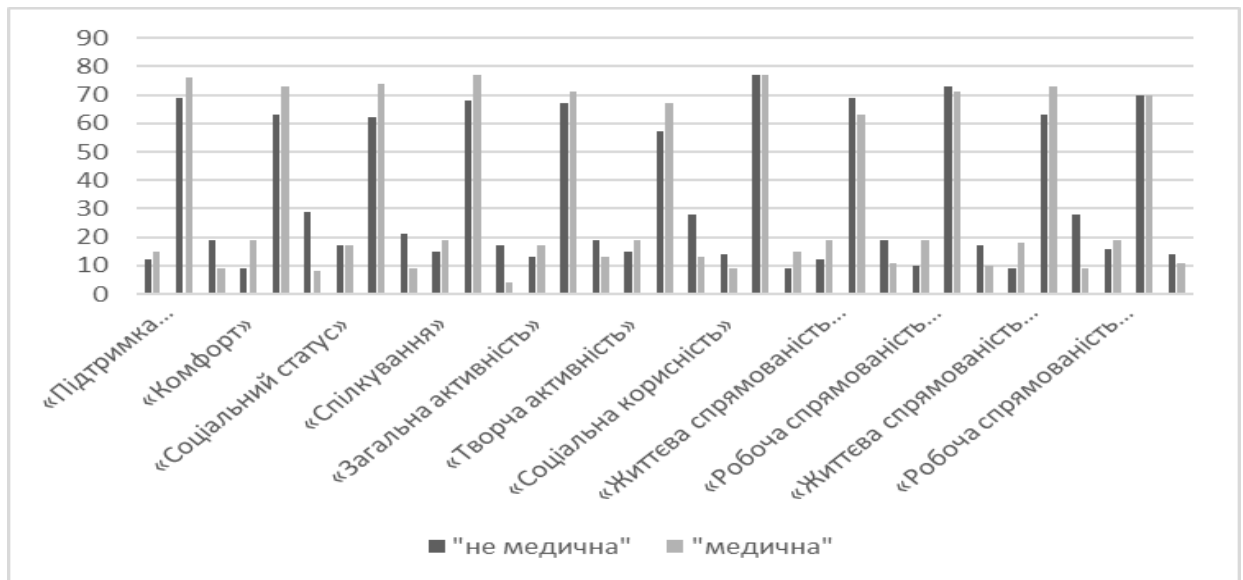


Рис. 2.1. Рівні сформованості мотиваційних ресурсів

Здійснений аналіз дозволив визначити рівні прояву мотиваційних характеристик у осіб, що надають волонтерську допомогу військовим і постраждалим цивільним у медичній і немедичних галузях. Порівняння цих груп за встановленими рівнями вказує на те, що волонтери, які надають допомогу не в медичній галузі, мають дещо вищу мотивацію майже за всіма її структурними компонентами. Кількість респондентів з низьким рівнем мотиваційних характеристик переважає в групі волонтерів медичної галузі. Високий рівень мотиваційних складових переважає у респондентів з групи волонтерів, які надають допомогу не в медичній галузі.

Виключення становить лише шкала «Соціальна корисність». За цією шкалою 77 % респондентів однієї й іншої групи мають середній рівень. Проте, високий рівень більш властивий респондентам групи волонтерів медичної галузі (14 %), а низький – групі волонтерів, які здійснюють свою діяльність не в медичній галузі.

У цілому можна констатувати, що волонтери медичної галузі характеризуються дещо нижчими мотиваційними ресурсами, ніж волонтери, які надають свою допомогу в інших галузях.

Ми пояснюємо цей факт тим, що волонтерство в медичній галузі здебільшого здійснюють особи з відповідною освітою в сфері охорони здоров'я, яких є визначена кількість. В інших галузях волонтерять спеціалісти різних спрямувань освіти. Надання медичних послуг та медичної допомоги постраждалим під час війни є чи не найважливішим напрямом волонтерства, який спрямований не лише на підтримання певного рівня життя інших, а й власне на збереження самого життя. Окрім того, спеціалісти медичної сфери є військовозобов'язаними громадянами. Тому особи, які мають відповідну освіту, не стільки за рахунок особистісної мотивації, скільки за необхідністю, обирають волонтерство саме в медичній галузі.

Проте, щоб встановити, чи значимі помічені відмінності мотиваційних ресурсів між волонтерами різних галузей, потрібно здійснити відповідний статистичний аналіз.

Для визначення відмінностей між емпіричними групами застосовано однофакторний дисперсійний аналіз за методом ANOVA. Факторною (незалежною) змінною є приналежність респондента до однієї із груп, які отримали коди «не медична» і «медична». Результати за шкалами методики в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Процедура ANOVA не виявила відмінності між групами за шкалами: «Загальна активність», «Соціальна корисність», «Життєва спрямованість ідеальна», «Робоча спрямованість ідеальна», «Робоча спрямованість реальна».

Отже, за мотивацією загальної активності, яка відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності, та мотивацією соціальної (громадської) корисності, яка вказує на спрямованість на соціальну діяльність, волонтери різних галузей не мають відмінностей. Можна припустити, що готовність до волонтерства взагалі, не залежно від галузі його здійснення, передбачає відповідний рівень сформованості мотивації загальної активності та мотивації соціальної корисності.

За результатами дисперсійного аналізу відмінності між сформованими вибірками встановлено за наступними шкалами: «Підтримка життєзабезпечення» ( $F = 4,02$ ,  $p \leq 0,05$ ), «Комфорт» ( $F = 23,47$ ,  $p \leq 0,001$ ), «Соціальний статус» ( $F = 4,04$ ,  $p \leq 0,05$ ), «Спілкування» ( $F = 9,01$ ,  $p \leq 0,01$ ), «Творча активність» ( $F = 6,03$ ,  $p \leq 0,02$ ), «Життєва спрямованість реальна» ( $F = 11,00$ ,  $p \leq 0,001$ ). За усіма цими шкалами в групі «не медична» значно вищі показники (додаток А).

Здійснений аналіз дозволяє отримати опис вибірки волонтерів медичної галузі в порівнянні з волонтерами, які надають допомогу не в медичній галузі.

Для волонтерів медичної галузі в цілому характерні дещо нижча мотивація турботи про нагальні умови існування та прагнення забезпечити себе й своїх близьких матеріальними ресурсами життя; вони менше турбуються про засоби існування в досконалих, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення; для них не так характерні прагнення отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу; окрім того вони мають нижчу потребу в спілкуванні як приєднанні до групи, пристосуванні до соціальних норм та не виділяються прагненням використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати. Мотивація в реалізації життєвих завдань у волонтерів медичної галузі також є нижчою, оскільки процес і результат діяльності волонтерства в медичній галузі мало чим відрізняється від процесу й результату професійної діяльності медиків. Відмінними є лише умови діяльності. До того ж, медичну сферу професійної діяльності здебільшого обирають ті особистості, які виконання професійних завдань пов'язують з реалізацією власних життєвих завдань. Тому ми припускаємо, що досягнення життєвих завдань особами, які працюють у закладах охорони здоров'я, в однаковій мірі відбуваються й без волонтерської діяльності. На противагу цьому, волонтери інших галузей далеко не завжди надають допомогу в межах власної професійної діяльності. Волонтерство для них є додатковим засобом досягнення власних життєвих завдань, які можуть бути

пов'язані з альтруїстичним спрямуванням, спрямованим на допомогу іншим, чи з якимось іншим, пов'язаним із досягненням соціального статусу, матеріальної чи іншої винагороди тощо.

Отже, мотиваційна складова готовності особистості до здійснення волонтерської діяльності є значимим її аспектом. Окрім того, волонтери медичної галузі мають відмінності мотиваційно-потребових ресурсів порівняно з волонтерами інших галузей. Їх самовіддана праця, спрямована на збереження життя інших, вимагає значимо нижчих потреб у наявних умовах існування із забезпеченням певними матеріальними ресурсами життя, вони менше турбуються про власне задоволення від зручних і досконалих засобів існування. Їх менше приваблює престиж та соціальний статус у суспільстві та, поряд з цим, вони не бажають пристосовуватись до соціальних норм у формі приєднання до групи, навіть волонтерської, та не виділяються прагненням використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати.

Проте, волонтери медичної галузі не мають відмінностей за мотивацією загальної активності й мотивацією соціальної корисності.

Аналіз результатів за методикою *«Методика діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості»*.

Методика спрямована на визначення особливостей особистості, які формуються в різноманітних процесах спілкування і спільної діяльності з іншими людьми. Саме тому й було обрано цю методику.

Проте, основний акцент автори методики поставили на самопізнання та рефлексію особистості в процесі міжособистісних відносин. Індивідуальна робота з методикою передбачає рефлексію переносів власної особистісної якості на інших в процесі взаємодії, усвідомленість змін кожної якості, що відбулись останнім часом, та передбачення змін особистісно-комунікативних якостей в майбутньому.



Про рівень прояву тих чи інших якостей особистості можна говорити лише за середніми значеннями, за якими будується профіль особистості.

Тому виникла потреба розрахувати нормативні рівні для вибірки, яку складають 300 волонтерів медичної й немедичної галузі.

Для визначення рівнів, як і в попередньо застосованій методиці, вираховується середнє арифметичне й середньоквадратичне відхилення за всіма шкалами методики. Потім визначається середній рівень, який буде охоплювати результати від значення різниці середнього з відхиленням до значення їх суми. Обрахунок наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

#### Розрахунок середнього рівня показників шкал методики

| № з/п | Назва шкали                          | Mean   | Std. Deviation | Середній рівень |
|-------|--------------------------------------|--------|----------------|-----------------|
| 1     | Риси, які виражають спрямованість    | 48,37  | 7,014          | 41 - 55         |
| 2     | Інтелектуальні риси                  | 12,52  | 2,266          | 10 - 15         |
| 3     | Вольові риси                         | 47,66  | 7,972          | 40 - 56         |
| 4     | Емоційні риси                        | 15,33  | 2,798          | 13 - 18         |
| 5     | Відношення до діяльності             | 22,81  | 3,763          | 19 - 27         |
| 6     | Ставлення до інших                   | 15,21  | 2,815          | 12 - 18         |
| 7     | Ставлення до себе                    | 15,94  | 2,655          | 13 - 19         |
| 8     | Комунікативність (узагальнена шкала) | 177,83 | 23,153         | 156 - 201       |

У таблиці 2.4 розраховано значення нормативного середнього рівня показників шкал методики на 300 досліджуваних волонтерах.

Наступний крок – це порівняння групи «не медична» з групою «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній, середній та вищий за середній рівні показників за кожною із шкал, які в сукупності окреслюють комунікативний профіль особистості. Узагальнення результатів зведено в таблицю 2.5.

Таблиця 2.5

## Рівні сформованості комунікативних ресурсів

| № з/п | Назва шкали                       | Рівні    | «не медична» |      | «медична» |      |
|-------|-----------------------------------|----------|--------------|------|-----------|------|
|       |                                   |          | к-сть        | %    | к-сть     | %    |
| 1     | Риси, які виражають спрямованість | низький  | 27           | 18,0 | 11        | 7,3  |
|       |                                   | середній | 108          | 72,0 | 117       | 78,0 |
|       |                                   | високий  | 15           | 10,0 | 22        | 14,7 |
| 2     | Інтелектуальні риси               | низький  | 21           | 14,0 | 20        | 13,3 |
|       |                                   | середній | 129          | 86,0 | 130       | 86,7 |
|       |                                   | високий  | 0            | 0    | 0         | 0    |
| 3     | Вольові риси                      | низький  | 27           | 18,0 | 18        | 12,0 |
|       |                                   | середній | 104          | 69,3 | 109       | 72,7 |
|       |                                   | високий  | 19           | 12,7 | 23        | 15,3 |
| 4     | Емоційні риси                     | низький  | 34           | 22,7 | 18        | 12,0 |
|       |                                   | середній | 95           | 63,3 | 120       | 80,0 |
|       |                                   | високий  | 21           | 14,0 | 12        | 8,0  |
| 5     | Відношення до діяльності          | низький  | 26           | 17,3 | 12        | 8,0  |
|       |                                   | середній | 104          | 69,3 | 123       | 82,0 |
|       |                                   | високий  | 20           | 13,3 | 15        | 10,0 |
| 6     | Ставлення до інших                | низький  | 17           | 11,3 | 10        | 6,7  |
|       |                                   | середній | 116          | 77,3 | 118       | 78,7 |
|       |                                   | високий  | 17           | 11,3 | 22        | 14,7 |
| 7     | Ставлення до себе                 | низький  | 21           | 14,0 | 16        | 10,7 |
|       |                                   | середній | 113          | 75,3 | 117       | 78,0 |
|       |                                   | високий  | 16           | 10,7 | 17        | 11,3 |
| 8     | Комунікативність                  | низький  | 33           | 22,0 | 16        | 10,7 |
|       |                                   | середній | 91           | 60,7 | 115       | 76,7 |
|       |                                   | високий  | 26           | 17,3 | 19        | 12,7 |

Кількість респондентів на середньому рівні розвитку комунікативних характеристик переважає в групі волонтерів медичної галузі. Звертає на себе увагу, що жоден із респондентів із обох вибірок не знаходиться на високому рівні інтелектуальних рис характеру, які задіяні в комунікації. Оскільки методика є опитувальником, а результати опитувальника завжди ґрунтуються на самооцінюванні респондентом своїх якостей, то можна припустити, що опитувані не бажали вихвалитися й дещо занижували свої інтелектуальні характеристики. З іншого боку, це є підтвердженням відвертості відповідей на інші твердження, оскільки ніхто із респондентів навмисно не створював соціально бажаний образ власної особистості.

Отримані результати наочно подані на рис. 2.2.

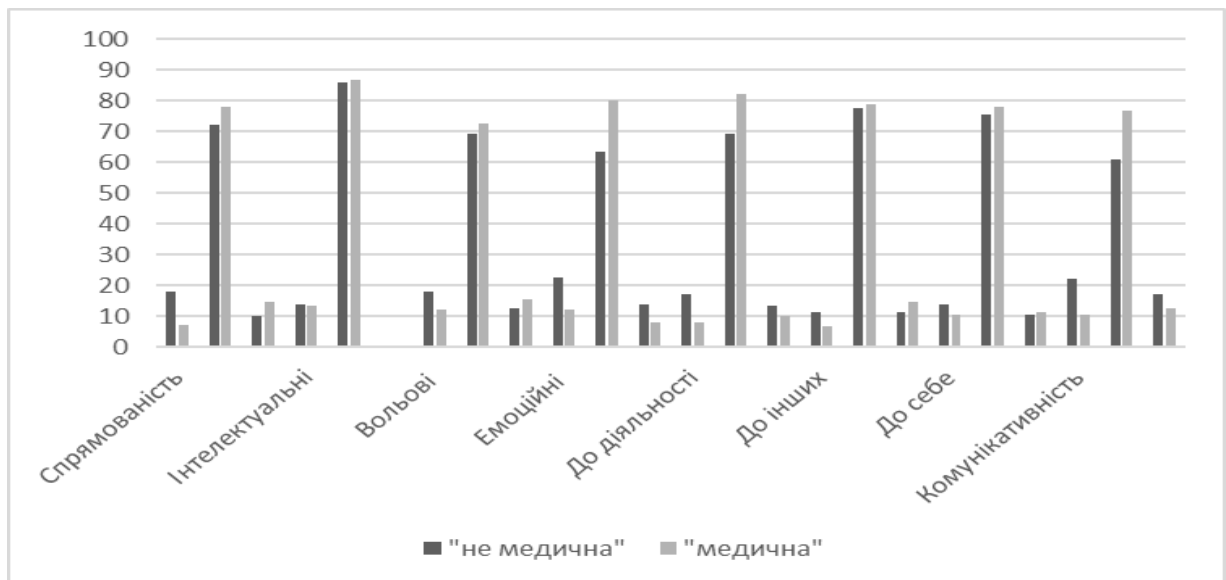


Рис. 2.2. Рівні сформованості комунікативних ресурсів

На графіку (рис. 2.2) помітне деяке переважання результатів за методикою комунікативно-характерологічних особливостей особистості в групі волонтерів медичної галузі.

Для того, щоб переконатись, що це переважання є статистично значущим, здійснено дисперсійний аналіз, за яким визначено відмінності груп волонтерів медичної й немедичної галузі за комунікативно-характерологічними рисами.

Застосування процедури ANOVA не дозволило встановити статистично значимі відмінності між досліджуваними групами за наступними шкалами методики: «Інтелектуальні риси», «Вольові риси», «Емоційні риси», «Ставлення до себе». Отже, за вказаними комунікативно-характерологічними рисами група волонтерів медичної галузі не відрізняється від волонтерів інших галузей.

За іншими шкалами методики відмінності встановлено, причому вищі середні результати за всіма шкалами має група волонтерів медичної галузі. Це такі шкали: «Спрямованість» ( $F = 8,71, p \leq 0,01$ ), «Відношення до діяльності» ( $F = 7,45, p \leq 0,01$ ), «Ставлення до інших» ( $F = 5,75, p \leq 0,02$ ), «Комунікативність\_загальна» ( $F = 6,42, p \leq 0,01$ ). За всіма цими шкалами в групі «медична» статистично значимо вищі показники (додаток А).

У цілому результати узагальненої шкали комунікативності значимо вищі в групі волонтерів медичної галузі. Можна стверджувати, що волонтери медичної галузі мають вищу комунікативну компетентність, яка характеризується рисами, що визначають спрямованість особистості, відношення до діяльності та ставлення до інших.

Серед рис характеру, що виражають спрямованість особистості, виділяються принциповість, колективізм, правдивість, суспільна орієнтованість, працелюбність, безкорисливість, скромність, справедливість щодо інших та чуйність.

Відношення до діяльності характеризується працездатністю та сумлінністю.

Ставлення до інших проявляється в таких рисах, як колективізм, комунікабельність, тактовність, чуйність.

Аналіз результатів за методикою «Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)».

Методика успішно адаптована на українській вибірці [107]. Проте, адаптація досліджувалась на невеликих групах, що дозволило встановити рівні

стресостійкості в квантилях. До того ж, рівні визначено на хворих анкілозивним спондилітом, що є хронічним ревматичним захворюванням, клініко-патогенетичні механізми якого є предикторами для виникнення больової дезадаптації та порушення стресостійкості.

Тому було вираховано групові норми для нашої вибірки з 300 волонтерів.

Для визначення рівнів, як і в попередньо застосованій методиці, вираховано середнє арифметичне й середньоквадратичне відхилення. Потім визначено середній рівень прояву стресостійкості, й відповідно до нього визначено високий та низький рівні. Обрахунок наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

#### Розрахунок середнього рівня за шкалою стресостійкості

| Mean  | Std. Deviation | Середній рівень |
|-------|----------------|-----------------|
| 25,22 | 8,607          | 17 - 34         |

Наступним кроком було здійснено порівняння групи «не медична» з групою «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній рівень, середній та вищий за середній рівень показники стресостійкості (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

#### Рівні стресостійкості

| Рівні    | «не медична» |      | «медична» |      |
|----------|--------------|------|-----------|------|
|          | к-сть        | %    | к-сть     | %    |
| низький  | 27           | 18,0 | 25        | 16,7 |
| середній | 110          | 73,3 | 101       | 67,3 |
| високий  | 13           | 8,7  | 24        | 16,0 |

Співвіднесення рівнів стресостійкості у волонтерів медичної й немедичної галузі представлено на рисунку 2.3.

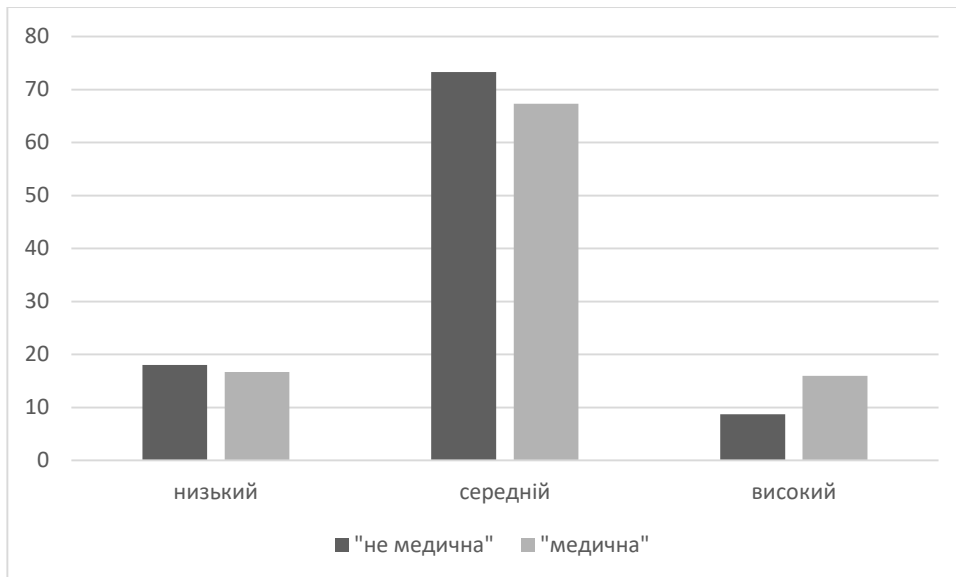


Рис. 2.3. Рівні стресостійкості волонтерів

Описовий аналіз показує незначні відмінності в рівнях стресостійкості волонтерів медичної й немедичної галузі. Втім, волонтерів медичної галузі, які мають високий рівень стресостійкості, дещо більше, ніж волонтерів немедичної галузі. Цей факт є правомірним, адже волонтери медичної галузі в часи війни знаходяться переважно в більш небезпечних умовах діяльності.

Звертає увагу на себе й той факт, що достатньо значна частка волонтерів, які працюють за кризових умов (18 % у немедичній галузі та 17 % у медичній галузі), мають низький рівень стресостійкості. Низький рівень стресостійкості може бути однією з умов вигорання особистості. Відсутність належного рівня стресостійкості не забезпечує адаптацію особистості до раптових і неочікуваних ситуацій, які характерні для кризових умов. Але рух волонтерства є вкрай необхідним країні в часи війни, і люди приєднуються до нього за власним бажанням без врахування власних психологічних особливостей. Тому таким особистостям вкрай потрібний психологічний супровід та можливість реабілітації після закінчення волонтерської діяльності в кризових умовах.

Для переконання, що групи волонтерів медичної й немедичної галузі не відрізняються за рівнем стресостійкості, здійснено дисперсійний аналіз.

Аналіз ANOVA не показав відмінностей між цими групами (додаток А).

Отже, волонтери, які надають свою допомогу в різних галузях, не відрізняються за рівнем стресостійкості.

Аналіз результатів за методикою «Шкала інтолерантності до невизначеності».

Тест Н. Карлетона, який спрямований на визначення інтолерантності до невизначеності, також успішно адаптований на українській вибірці. Адаптація тесту відбувалася на 226 респондентах [28]. Автори визначили нормативні результати для вибірки чоловіків і жінок, які наведено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

### Описові статистики для чоловічої та жіночої вибірки (n=226)

| Субшкала             | Чоловіки, n=42 |     | Жінки, n=184 |     |
|----------------------|----------------|-----|--------------|-----|
|                      | М              | SD  | М            | SD  |
| Прогностична тривога | 19,81          | 3,8 | 21,16        | 5,2 |
| Гнітюча тривога      | 12,33          | 3,6 | 13,41        | 3,7 |
| Загальний бал ІТН    | 32,14          | 6,1 | 34,57        | 7,7 |

У нашому дослідженні ми не розводимо респондентів за статтю, тому зробимо норми показників тесту для 300 волонтерів і порівняємо їх з наявними. Обрахунок середнього та стандартного відхилення наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

### Розрахунок середнього рівня показників шкал методики

| № з/п | Назва шкали          | Mean  | Std. Deviation | Середній рівень |
|-------|----------------------|-------|----------------|-----------------|
| 1     | Прогностична тривога | 22,98 | 6,002          | 17 - 30         |
| 2     | Гнітюча тривога      | 14,16 | 4,346          | 10 - 18         |
| 3     | Загальний бал ІТН    | 37,13 | 9,573          | 28 - 47         |

Порівняння нормативних показників вибірки волонтерів з нормативними показниками 226 студентів, які досліджувались із жовтня 2019 року по травень 2020 року, тобто ще до повномасштабного вторгнення агресора в Україну, вказує на підвищення прогностичної й гнітючої тривоги, а також інтолерантності до невизначеності. Звісно, волонтерська праця в кризових умовах під час війни, коли переживання людей включають хвилювання за долю, здоров'я й життя близьких, відбилась на підвищенні цих несприятливих для психологічного стану показників. Проте в цілому, загальний бал інтолерантності до невизначеності у вибірці українських волонтерів ( $M = 37,13$ ) є дещо нижчим за загальний бал, отриманий в китайській вибірці ( $M = 37,21$ ;  $SD = 7,02$ ), та у бразильців ( $M = 38,70$ ;  $SD = 10,20$ ) (цит. за [28]).

Привертає увагу ще один факт, а саме збільшене стандартне відхилення в групі волонтерів порівняно з групою студентів. Це, в першу чергу, говорить про неоднорідність вибірки. Вибірка нашого дослідження об'єднує студентів і людей більш старшого віку. Вибірка, на якій здійснена адаптація методики, включала лише студентів. В іншому аспекті розгляду збільшене стандартне відхилення говорить про більший розкид даних, що вказує на наявність більшого представлення рівнів інтолерантності до невизначеності, відмінних від середніх. Проте, стандартне відхилення, отримане на нашій вибірці, знаходиться в межах тих значень, які отримано в китайській та бразильській вибірках.

Здійснимо порівняння групи «не медична» з групою «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній, середній та вищий за середній рівні показників за кожною із шкал методики, використовуючи середньостатистичні норми, розраховані на нашій вибірці волонтерів. Узагальнені результати представлені в зведеній таблиці 2.10.



Таблиця 2.10

## Рівні за шкалами методики

| № з/п | Назва шкали          | Рівень   | «не медична» |      | «медична» |      |
|-------|----------------------|----------|--------------|------|-----------|------|
|       |                      |          | к-сть        | %    | к-сть     | %    |
| 1     | Прогностична тривога | низький  | 16           | 10,7 | 21        | 14,0 |
|       |                      | середній | 120          | 80,0 | 115       | 76,7 |
|       |                      | високий  | 14           | 9,3  | 14        | 9,3  |
| 2     | Гнітюча тривога      | низький  | 16           | 10,7 | 23        | 15,3 |
|       |                      | середній | 108          | 72,0 | 103       | 68,7 |
|       |                      | високий  | 26           | 17,3 | 24        | 16,0 |
| 3     | Загальний бал ІТН    | низький  | 19           | 12,7 | 20        | 13,3 |
|       |                      | середній | 105          | 70,0 | 106       | 70,7 |
|       |                      | високий  | 26           | 17,3 | 24        | 16,0 |

Співвіднесення рівнів прогностичної, гнітючої тривоги та загального показника інтолерантності до невизначеності волонтерів медичної й немедичної галузі унаочнено на рисунку 2.4.

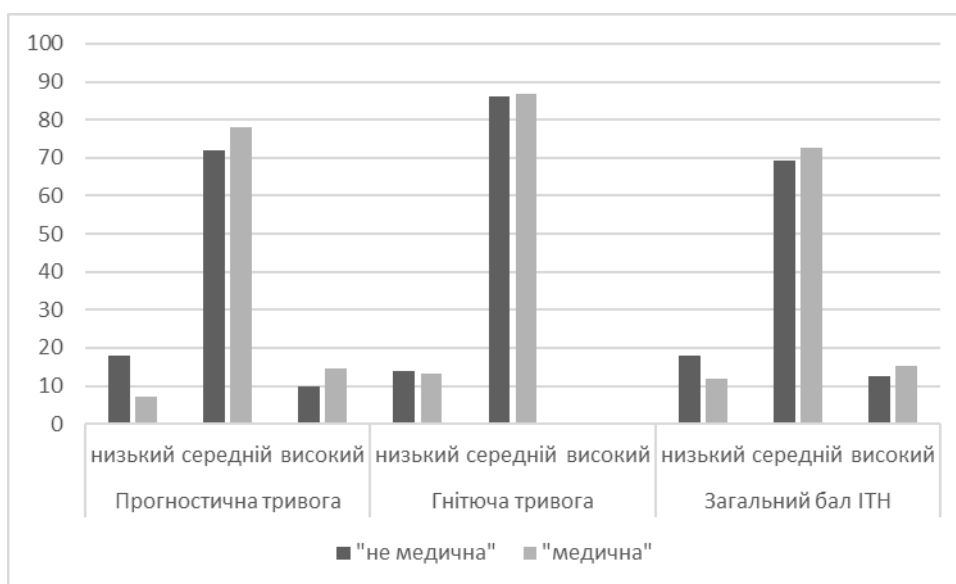


Рис. 2.4. Рівні інтолерантності до невизначеності волонтерів

Таблиця та графік ілюструють, що дещо більше волонтерів медичної галузі мають низький рівень інтолерантності до невизначеності та її структурних компонентів (прогностичної і гнітючої тривоги), порівняно з кількістю волонтерів інших галузей.

Складно визначити, діяльність у якій галузі за кризових умов вимагає більш низької інтолерантності до невизначеності. Інтолерантність до невизначеності є чинником розвитку негативних емоційних станів та неадаптивних копінг-стратегій, які можуть призвести навіть до психічних розладів. Інтолерантність до невизначеності у такому контексті розглядається в зв'язку з наявністю травматичного досвіду чи стресових подій, якими насичена волонтерська діяльність у кризових умовах. Тому, наявність певного відсотку волонтерів із високим рівнем інтолерантності до невизначеності вказує на вже існуючі проблеми в їхній емоційній сфері.

За невеликим відсотком волонтери медичної сфери мають дещо ліпший емоційний стан, порівняно з волонтерами інших галузей. Можна припустити, що власне медична освіта та практика в цій галузі більше сприяють збереженню їхнього психологічного здоров'я.

Щоб переконатись, що ця відмінність є статистично значимою, було використано дисперсійний аналіз.

Аналіз ANOVA не показав статистично достовірних відмінностей між групами волонтерів, які надають допомогу в різних галузях, ні за шкалами прогностичної та гнітючої тривоги, ні за узагальненою шкалою інтолерантності до невизначеності (додаток А). Отже, досліджувані групи волонтерів не відрізняються за рівнями інтолерантності до невизначеності.

Аналіз результатів за методикою *«Дослідження психологічного капіталу»*.

На відміну від інтолерантності до невизначеності, яка призводить до психічних розладів, психологічний капітал уособлює позитивний психологічний стан розвитку людини та характеризується наступними

чинниками: самоефективність (прийняття та докладання необхідних зусиль для розв'язання складних задач); оптимізм (позитивна атрибутивна ознака поведінки у сьогоденні та майбутньому); впевненість, надія (наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети); життєстійкість (досягнення успіху попри ускладнення проблем). Психологічний капітал є інтегральним особистісним ресурсом, який пов'язаний з різними аспектами її діяльності.

Методика Лутенса «Дослідження психологічного капіталу» пройшла первинну апробацію на українській вибірці ще в 2014 році [97]. Проте, нормативні рівні за шкалами методики не визначені. Тому і в цьому випадку довелось розробити норми для нашої вибірки із 300 волонтерів. Обрахунок середнього та стандартного відхилення наведено в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

#### Розрахунок середнього рівня показників шкал методики

| № з/п | Назва шкали      | Mean  | Std. Deviation | Середній рівень |
|-------|------------------|-------|----------------|-----------------|
| 1     | Самоефективність | 11,28 | 2,526          | 9 - 14          |
| 2     | Оптимізм         | 14,01 | 3,933          | 10 - 18         |
| 3     | Впевненість      | 14,24 | 2,932          | 11 - 17         |
| 4     | Життєстійкість   | 13,92 | 3,404          | 11 - 17         |

При вирахованні середніх норм привертає увагу достатньо велике середньоквадратичне відхилення, яке рівняється майже «4» при мінімальному значенні «4» та максимальному «20» за шкалою «Оптимізм». У часи війни оптимізм як позитивна атрибутивна ознака поведінки у сьогоденні та майбутньому є дуже залежною від психологічного стану людини.

Здійснимо порівняння групи «не медична» з групою «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній, середній та вищий за середній рівні показників за кожною із шкал методики, використовуючи

середньостатистичні норми, розраховані на нашій вибірці волонтерів. Узагальнені результати представлені в зведеній таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

### Рівні ресурсів психологічного капіталу

| № з/п | Назва шкали      | Рівень   | «не медична» |      | «медична» |      |
|-------|------------------|----------|--------------|------|-----------|------|
|       |                  |          | к-сть        | %    | к-сть     | %    |
| 1     | Самоефективність | низький  | 21           | 14,0 | 12        | 8,0  |
|       |                  | середній | 116          | 77,3 | 124       | 82,7 |
|       |                  | високий  | 13           | 8,7  | 14        | 9,3  |
| 2     | Оптимізм         | низький  | 27           | 18,0 | 12        | 8,0  |
|       |                  | середній | 114          | 76,0 | 119       | 79,3 |
|       |                  | високий  | 9            | 6,0  | 19        | 12,7 |
| 3     | Впевненість      | низький  | 21           | 14,0 | 12        | 8,0  |
|       |                  | середній | 118          | 78,7 | 120       | 80,0 |
|       |                  | високий  | 11           | 7,3  | 18        | 12,0 |
| 4     | Життєстійкість   | низький  | 28           | 18,7 | 28        | 18,7 |
|       |                  | середній | 100          | 66,7 | 103       | 68,7 |
|       |                  | високий  | 22           | 14,7 | 19        | 12,7 |

Співвіднесення рівнів характеристик психологічного капіталу волонтерів медичної й немедичної галузі унаочнено на рисунку 2.5.

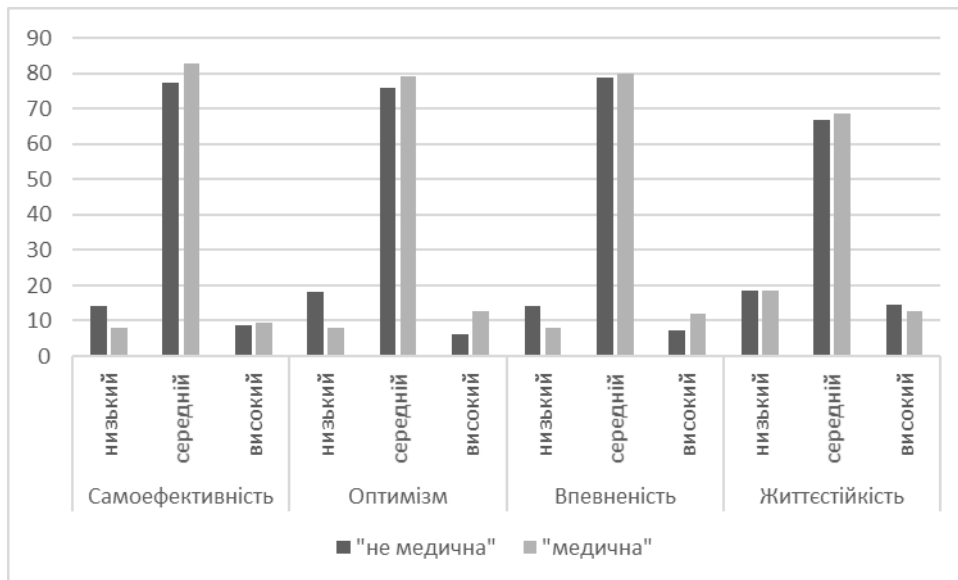


Рис. 2.5. Рівні ресурсів психологічного капіталу

Таблиця та графік ілюструють, що волонтери медичної галузі мають більш високі рівні характеристик психологічного капіталу за трьома шкалами, за виключенням шкали «Життєстійкість»

Здійснено дисперсійний аналіз, щоб визначити статистично достовірні відмінності між досліджуваними групами волонтерів.

Статистично значимих відмінностей із застосуванням процедури ANOVA за шкалами «Самоефективність» та «Життєстійкість» не виявлено. Отже, волонтери медичної галузі, незалежно від того, в яких умовах вони здійснюють діяльність, мають рівноцінний ресурс самоефективності як здатності до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань та життєстійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, що пов'язане із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

Процедура ANOVA показала відмінності між сформованими вибірками за шкалами «Оптимізм» ( $F = 9,79, p \leq 0,01$ ) і «Впевненість» ( $F = 4,75, p \leq 0,03$ ). Значимо вищі показники за цими шкалами отримано на вибірці «медична».

Отже, волонтери медичної галузі на відміну від волонтерів у інших галузях характеризуються вищим оптимізмом як схильністю до очікувань позитивного результату своєї поточної та майбутньої діяльності та впевненістю (надією), що вказує на наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети, що відповідає цілеспрямованості.

Нагадаємо, що саме за шкалою «Оптимізм» на всій вибірці волонтерів отримано найбільше середньоквадратичне відхилення, що вказує на більший розкид відповідей в оцінці цього ресурсу.

Власне оптимізм і впевненість – це ті компетентності особистості, які забезпечують ефективність медичної діяльності. Можна припустити, що це власне професійні компетентності працівників медичної сфери, які й вирізняють їх і при волонтерстві від волонтерів, які надають свою допомогу не в медичній галузі й за освітою не є медиками.

Аналіз результатів за методикою опитувальника *«Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98»*.

Саморегуляція довільної активності людини тлумачиться авторами методики як системно організований психічний процес з ініціації, побудови, підтримки та управління всіма видами та формами зовнішньої та внутрішньої активності.

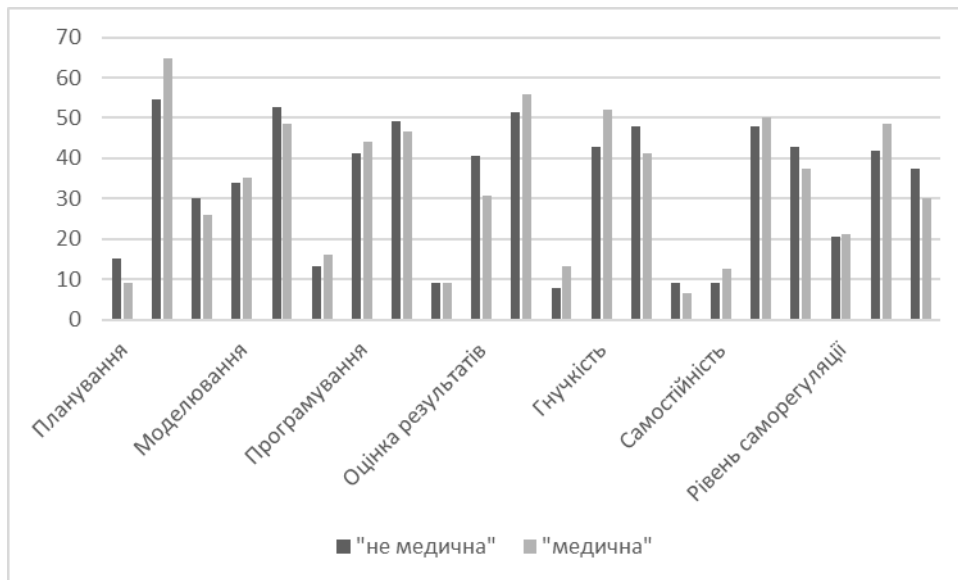
В опитувальнику наведені нормативні рівні прояву системних складових саморегуляції довільної активності. Спираючись на них здійснено порівняння групи «не медична» з групою «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній рівень, середній та вищий за середній рівень показників за кожною із шкал методики. Узагальнені результати представлені в зведеній таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

**Рівні за шкалами методики «Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98».**

| № з/п | Назва шкали          | Рівень   | «не медична» |      | «медична» |      |
|-------|----------------------|----------|--------------|------|-----------|------|
|       |                      |          | к-сть        | %    | к-сть     | %    |
| 1     | Планування           | низький  | 23           | 15,3 | 14        | 9,3  |
|       |                      | середній | 82           | 54,7 | 97        | 64,7 |
|       |                      | високий  | 45           | 30,0 | 39        | 26,0 |
| 2     | Моделювання          | низький  | 51           | 34,0 | 53        | 35,3 |
|       |                      | середній | 79           | 52,7 | 73        | 48,7 |
|       |                      | високий  | 20           | 13,3 | 24        | 16,0 |
| 3     | Програмування        | низький  | 62           | 41,3 | 66        | 44,0 |
|       |                      | середній | 74           | 49,3 | 70        | 46,7 |
|       |                      | високий  | 14           | 9,3  | 14        | 9,3  |
| 4     | Оцінка результатів   | низький  | 61           | 40,7 | 46        | 30,7 |
|       |                      | середній | 77           | 51,3 | 84        | 56,0 |
|       |                      | високий  | 12           | 8,0  | 20        | 13,3 |
| 5     | Гнучкість            | низький  | 64           | 42,7 | 78        | 52,0 |
|       |                      | середній | 72           | 48,0 | 62        | 41,3 |
|       |                      | високий  | 14           | 9,3  | 10        | 6,7  |
| 6     | Самостійність        | низький  | 14           | 9,3  | 19        | 12,7 |
|       |                      | середній | 72           | 48,0 | 75        | 50,0 |
|       |                      | високий  | 64           | 42,7 | 56        | 37,3 |
| 7     | Рівень саморегуляції | низький  | 31           | 20,7 | 32        | 21,3 |
|       |                      | середній | 63           | 42,0 | 73        | 48,7 |
|       |                      | високий  | 56           | 37,3 | 45        | 30,0 |

Співвіднесення рівнів характеристик саморегуляції довільної активності волонтерів медичної й немедичної галузі унаочнено на рисунку 2.6.



**Рис. 2.6. Рівні характеристик саморегуляції довільної активності волонтерів**

Відповідно до норм, які встановлені авторами тесту, за шкалами «Моделювання», «Програмування», «Оцінка результатів», «Гнучкість» у груп опитаних волонтерів переважають низькі рівні прояву над високими.

Особливо вирізняються результати за шкалою «Гнучкість», де майже половина респондентів мають низький рівень їх прояву. Регуляторна гнучкість вказує на здатність перебудовувати систему саморегуляції відповідно до зміни зовнішніх чи внутрішніх умов. Гнучкість регуляторики дозволяє адекватно реагувати на швидку зміну подій та успішно вирішувати поставлене завдання у ситуації ризику. На наш погляд це є важливою характеристикою саморегуляції волонтерами, які працюють за кризових умов, власної довільної активності. Проте, майже половина волонтерів демонструє низький рівень регуляторної гнучкості, що вказує на те, що за динамічних обставин, які швидко змінюються, вони почуваються невпевнено, складно звикають до змін у житті, зміни обстановки та способу життя. У результаті в них можуть виникати регуляторні збої і, як наслідок, невдачі у виконанні діяльності.

Більшість респондентів, які ввійшли до вибірки, що досліджується, розпочали свою волонтерську діяльність з часу повномасштабного вторгнення



агресора в Україні. Їхня напружена діяльність триває більше року (на момент опитування близько року). Різка непланована зміна способу життя та постійні стреси відбиваються на регуляторних ресурсах особистості.

За шкалами «Планування», «Самостійність» та узагальненій шкалі «Рівень саморегуляції», навпаки, результати високого рівня прояву переважають над кількістю низького рівня.

Шкала «Планування» характеризує індивідуальні особливості цілепокладання та утримання цілей, рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності. При високих показниках за цією шкалою в суб'єкта сформована потреба усвідомленого планування діяльності, плани у цьому випадку будуються реалістичними, деталізованими, ієрархічними та стійкими, цілі діяльності висувуються самостійно.

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності. Наявність високих показників за шкалою самостійності свідчить про автономність в організації активності людини, її здатність самостійно планувати діяльність та поведінку, організовувати роботу з досягнення висунутої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати та оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності.

У загальному рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності у волонтерів, яких опитували, сформований на належному рівні, адже результати більше третини респондентів ідентифіковано високим рівнем. Для осіб із високими показниками загального рівня саморегуляції характерна усвідомленість і взаємопов'язаність у структурі індивідуальної регуляції регуляторних ланок. Такі особистості самостійні, гнучко і адекватно реагують на зміну умов, усвідомлено висувують і досягають поставленої мети. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людина оволодіває новими видами активності,

впевненіше почувається в незнайомих ситуаціях, тим стабільнішими є її успіхи у звичних видах діяльності.

Було здійснено дисперсійний аналіз, щоб визначити статистично достовірні відмінності між досліджуваними групами волонтерів.

Процедура ANOVA показала відмінності на невисокому рівні значимості між групами лише за однією шкалою «Оцінка результатів» ( $F = 4,00, p \leq 0,05$ ). За цією шкалою в групі «медична» статистично значимо вищі показники, ніж в групі «не медична» (додаток А).

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість та адекватність оцінки себе та результатів своєї діяльності й поведінки. Високі показники за цією шкалою свідчать про розвиненість та адекватність самооцінки, сформованість та стійкість суб'єктивних критеріїв оцінки успішності досягнення результатів. Суб'єкт адекватно оцінює як сам факт неузгодженості отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, що призвели до цього, гнучко адаптуючись до зміни умов.

Якщо порівнювати медичну й немедичну галузі діяльності, то можна стверджувати, що волонтер-спеціаліст бере на себе більш високу відповідальність за результати роботи в медичній галузі допомоги. Тому така характеристика, як оцінка власних можливостей та результатів своєї діяльності й поведінки, більше властива волонтерам медичної галузі, адже результатом їхньої діяльності не рідко є життя інших.

Здійснений аналіз результатів методики дозволяє зробити наступні висновки. Волонтери, які надають свою допомогу в кризових умовах під час війни, незалежно від галузі волонтерства, поступово втрачають психологічний ресурс, пов'язаних з розвитком soft skills – м'яких (гнучких) навичок, які людина може використовувати в контексті продуктивного життєздійснення. При належному рівні усвідомленої саморегуляції власної довільної активності знижуються рівні тих її складових, для належного функціонування яких необхідний аналіз перспектив та постановка чітких планів. Це процеси регулятивного моделювання та програмування. Також втрачається ресурс

регулятивної гнучкості як здатності перебудовувати систему саморегуляції стосовно змін зовнішніх та внутрішніх умов, що ми інтерпретуємо як результат перебування в стабільно складних умовах життя й праці.

Домінуючими ресурсами усвідомленої саморегуляції особистості, що тривалий час волонтерить у кризових умовах, є планування та самостійність. Ці ресурси дозволяють вирішувати нагальні завдання, які виникають тут і зараз.

Волонтери медичної галузі значимо відрізняються від волонтерів інших галузей допомоги вищою відповідальністю за наслідки своєї діяльності, що виражається в оцінці її результатів. За іншими характеристиками усвідомленої саморегуляції довільної активності емпіричні групи волонтерів майже однорідні.

Аналіз результатів за методикою *«Оцінка власного потенціалу вигорання»*.

За результатами теоретичного аналізу проблеми, одним з провідних чинників продуктивності діяльності волонтера медичної галузі в кризових умовах визначено відсутність у нього схильності до вигорання.

Опитувальник передбачає нормативні рівні прояву складових потенціалу вигорання особистості. Для їх визначення необхідно підрахувати середні бали кожного з компонентів та визначити рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею 2.14.

Таблиця 2.14

### Нормативні рівні вигорання

| Компоненти «вигорання» | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
|------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Деперсоналізація       | 1-2,99         | 3-4,99          | 5 і вище       |
| Особиста задоволеність | 5 і вище       | 3-4,99          | 1-2,99         |
| Емоційне виснаження    | 1-2,99         | 3-4,99          | 5 і вище       |

На основі даних цієї таблиці здійснено порівняння групи «не медична» з групою «медична» за кількістю респондентів, які мають нижчий за середній рівень, середній та вищий за середній рівень показників за кожною із шкал методики. Узагальнені результати представлені в зведеній таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

### Рівні вигорання

| № з/п | Назва шкали            | Рівень   | «не медична» |      | «медична» |      |
|-------|------------------------|----------|--------------|------|-----------|------|
|       |                        |          | к-сть        | %    | к-сть     | %    |
| 1     | Деперсоналізація       | низький  | 51           | 34,0 | 54        | 36,0 |
|       |                        | середній | 92           | 61,3 | 92        | 61,3 |
|       |                        | високий  | 7            | 4,7  | 4         | 2,7  |
| 2     | Особиста задоволеність | низький  | 0            | 0    | 0         | 0    |
|       |                        | середній | 41           | 27,3 | 54        | 36,0 |
|       |                        | високий  | 109          | 72,7 | 96        | 64,0 |
| 3     | Емоційне виснаження    | низький  | 95           | 63,3 | 115       | 76,7 |
|       |                        | середній | 55           | 36,7 | 35        | 23,3 |
|       |                        | високий  | 0            | 0    | 0         | 0    |

Співвіднесення рівнів характеристик вигорання волонтерів медичної й немедичної галузі унаочнено на рисунку 2.6.

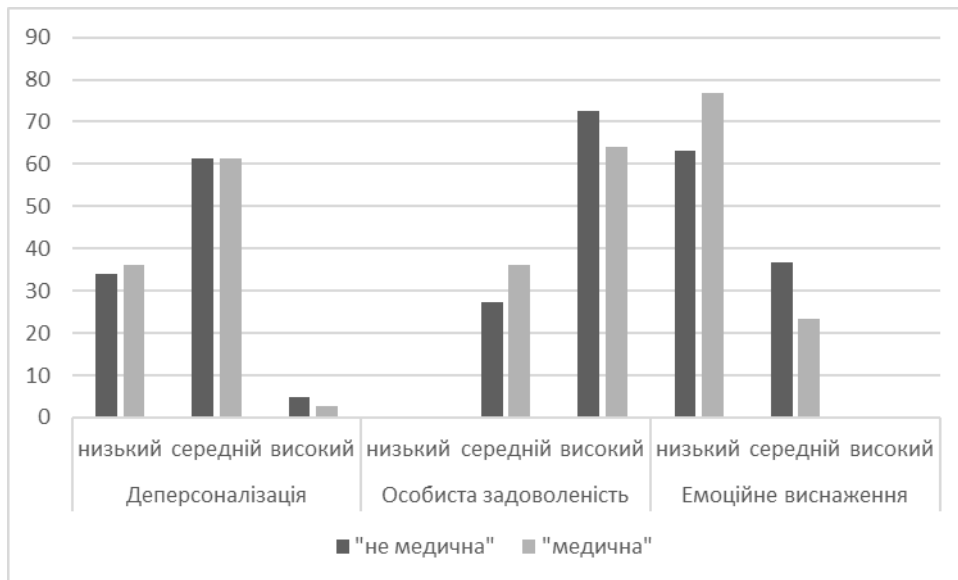


Рис. 2.6. Рівні характеристик вигорання.

У цілому можна констатувати, що здійснюючи волонтерську діяльність під час війни рік чи більше, волонтери не мають вигорання особистості. На його відсутність вказує відсутність високого рівня емоційного виснаження, яке, на нашу думку, не допускається за рахунок достатньо високої особистої задоволеності.

Втім у обох досліджуваних групах у невеликої кількості волонтерів (всього 11 осіб) констатується наявність високого рівня деперсоналізації. Деперсоналізація є станом ніби відчуження людини від самої себе, що проявляється в неадекватному самосприйнятті. Деперсоналізація в переважній більшості випадків виникає внаслідок дії певних психотравмивних подій, може бути реакцією на стрес тощо. Якщо деперсоналізація є наслідком захисної реакції, тоді вона буде тимчасовим явищем, яке за короткий час проходить самостійно. У досліджуваних волонтерів деперсоналізація є захисним механізмом, оскільки високого рівня прояву емоційного виснаження не констатується, а особисте задоволення, навпаки, не спустилось до низького рівня. Проте, без належного психологічного супроводу в кризових стресових умовах, які тривають довгий час, деперсоналізація може переростати в психічний розлад.

Для визначення статистично достовірних відмінностей між досліджуваними групами волонтерів, які надають допомогу в медичній та не медичній галузях, здійснено дисперсійний аналіз.

Статистична процедура ANOVA не показала значимих відмінностей за шкалами «Деперсоналізація» та «Особиста задоволеність» між результатами групи волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, та групи волонтерів, які здійснюють свою діяльність також у кризових умовах, але в іншій галузі.

За шкалою «Емоційне виснаження» відмінності встановлено ( $F = 7,64$ ,  $p \leq 0,01$ ). За цією шкалою в групі «медична» статистично значимо нижчі показники, ніж в групі «не медична». Слід зауважити, що відмінності за шкалою «Особиста задоволеність» знаходяться на межі статистичної значимості відмінностей між групами ( $F = 3,80$ ,  $p = 0,053$ ). За цією шкалою в групі «медична» статистично значимо вищі показники, ніж в групі «не медична» (додаток А).

Можна вважати, що емоційному виснаженню менш піддатлива група волонтерів медичної галузі, оскільки, маючи необхідну освіту й досвід боротьби з цим станом, вони успішно справляються. Окрім того, їхня діяльність завжди приносить очікуваний позитивний результат, що підтримує особисту задоволеність нею й запобігає емоційному виснаженню.

Здійснений однофакторний дисперсійний аналіз дозволив виділити відмінні особливості двох емпірично сформованих груп: «не кризові», «кризові», які узагальнено в таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

**Значимі відмінності груп «не кризові» й «кризові»**

| № | Шкали методик                         | Код групи з вищими показниками | Рівень значимості відмінності |
|---|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Мотивація підтримки життєзабезпечення | «не медична»                   | $p \leq 0,05$                 |
|   | Мотиви комфорту та власної безпеки    | «не медична»                   | $p \leq 0,001$                |
|   | Статусно-престижна мотивація          | «не медична»                   | $p \leq 0,05$                 |
|   | Мотивація спілкування                 | «не медична»                   | $p \leq 0,01$                 |
|   | Мотивація творчої активності          | «не медична»                   | $p \leq 0,02$                 |
|   | Життєва спрямованість реальна         | «не медична»                   | $p \leq 0,001$                |
| 2 | Спрямованість                         | «медична»                      | $p \leq 0,01$                 |
|   | Відношення до діяльності              | «медична»                      | $p \leq 0,01$                 |
|   | Ставлення до інших                    | «медична»                      | $p \leq 0,02$                 |
|   | Комунікативність (загальна)           | «медична»                      | $p \leq 0,01$                 |
| 3 | Оптимізм                              | «медична»                      | $p \leq 0,01$                 |
|   | Впевненість                           | «медична»                      | $p \leq 0,03$                 |
| 4 | Оцінка результатів                    | «медична»                      | $p \leq 0,05$                 |

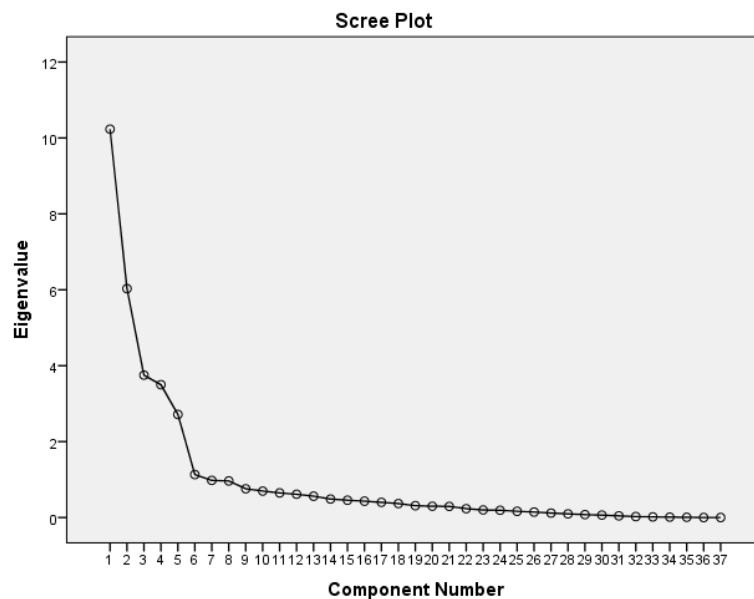
Визначені відмінності характеризують медичну галузь волонтерства та співзвучні з наявними на сьогодні дослідженнями [36; 37]. Зокрема, визначені відмінності підтверджують конструктну валідність сформованого психодіагностичного інструментарію. Окремим видом конструктної валідності є диференційна валідність, яка підтверджується спроможністю психодіагностичного інструментарію визначити психологічні особливості волонтерів медичної галузі в порівнянні з особливостями волонтерів, діяльність яких відбувається в інших галузях допомоги.

Встановлення конструктної валідності сформованого психодіагностичного інструментарію, спрямованого на виявлення особливостей готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових

умовах, можливо й іншим шляхом. Зокрема, конструктна валідність забезпечується відповідністю сформованого комплексу психодіагностичних методик теоретичним основам структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах. Такий вид валідності перевіряється факторизацією отриманих від респондентів даних за сформованим комплексом методик і називається факторною валідністю.

Здійснено факторний аналіз отриманих результатів опитування 300 волонтерів, які надають свою допомогу в кризових умовах. Аналіз здійснено за методом головних компонентів з ортогональним повертанням Varimax.

За критерієм Кайзера та діаграмою осипу (рис. 2.7) для інтерпретації відібрано 6 факторів.



**Рис. 2.7. Діаграма осипу виділених факторів**

Відібрані для інтерпретації шість факторів мають 74 % сукупної дисперсії (Додаток Б).

Розглянемо зміст утворених факторів.

Фактор 1 (20,2 % сукупної дисперсії) складають: «Підтримка життєдіяльності» (факторне навантаження 0,75), «Комфорт» (0,80),



«Соціальний статус» (0,83), «Спілкування» (0,89), «Загальна активність» (0,83), «Творча активність» (0,77), «Соціальна корисність» (0,65), «Життєва спрямованість ідеальна» (0,76), «Робоча спрямованість ідеальна» (0,82), «Життєва спрямованість реальна» (0,85), «Робоча спрямованість реальна» (0,80). Фактор об'єднує всі без виключення діагностовані *мотиваційні ресурси особистості*.

Фактор 2 (16,1 % сукупної дисперсії) складають: «Спрямованість» (0,82), «Інтелектуальні» (0,51), «Вольові» (0,85), «Емоційні» (0,75), «Відношення до діяльності» (0,76), «Відношення до інших» (0,66), «Відношення до себе» (0,71), «Комунікативні» (0,97), «Деперсоналізація» (- 0,89). Фактор можна назвати: *емоційно-вольові ресурси особистості в її комунікативній структурі*.

Фактор 3 (15,4 % сукупної дисперсії) складають: «Стресостійкість» (0,70), «Самоефективність» (0,82), «Оптимізм» (0,84), «Впевненість» (0,85), «Життєстійкість» (0,77), «Особиста задоволеність» (0,92), «Емоційне виснаження» (- 0,88). У цей фактор з високим навантаженням ввійшли ресурси психологічного капіталу та показники стійкості особистості до вигорання. Фактор можна назвати: *психологічний капітал*.

Фактор 4 (10,8 % сукупної дисперсії) складають: «Планування» (0,71), «Моделювання» (0,68), «Програмування» (0,77), «Оцінка результатів» (0,65), «Гнучкість» (0,69), «Самостійність» (0,67), «Рівень саморегуляції» (0,98). Фактор визначає *навички усвідомленого регулювання довільної активності*.

Фактор 5 (8,1 % сукупної дисперсії) складають: «Прогностична тривога» (0,89), «Гнітюча тривога» (0,91), «Інтолерантність до невизначеності» (0,97). Фактор можна назвати *толерантність до невизначеності*.

До фактору 6, який має лише 3,3 % сукупної дисперсії, ввійшли *інтелектуальні* риси з факторним навантаженням 0,68. Інтелектуальні складові не визначені структурно-змістовою моделлю дослідження психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах. У поясненні сукупної дисперсії цей фактор має не дуже вагоме місце. Проте, з

огляду на критерій Кайзера й діаграму осипу, нехтувати виділеним фактором також не слід.

Отже, підтверджено факторну валідність діагностичного інструментарію для визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах. Виділені фактори інтегрують такі складові психологічних ресурсів готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах, як: мотиваційну; комунікативно-характерологічну з виокремленням емоційно-вольових характеристик; психологічний капітал (впевненість, життєстійкість, оптимізм, самоєфективність), який поєднано із стресостійкістю та певними аспектами вигорання особистості; навички усвідомленого регулювання довільної активності; толерантність до невизначенності; інтелектуальний ресурс у контексті комунікацій та взаємодії з оточуючими. При цьому перші п'ять факторів відбивають складові структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах. А останній – інтелектуальні ресурси волонтерів – експліковано в результаті проведення емпіричного дослідження як додатковий компонент соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах, що збагачує теоретичну модель нашого дослідження.

### **2.3. Характеристика результатів емпіричного дослідження складових психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах**

Схарактеризуємо особливості психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Визначити такі особливості можливо за допомогою порівняння результатів опитування волонтерів медичної галузі, які працюють в кризових умовах (основна вибірка), з

результатами опитування волонтерів медичної галузі, які працюють за більш безпечних обставин, не в кризових умовах (допоміжна вибірка).

Серед опитаних нами волонтерів медичної галузі виявлено 51 особу, які заявили, що працюють не в кризових умовах. В умовах війни важко визначити, які умови проживання й діяльності не є кризовими. Втім, волонтерська діяльність у галузі медицини й за умов війни має різні рівні безпеки для життя та психіки особистості.

У психологічній літературі здійснено достатньо багато досліджень різних професійних та інших діяльностей за кризових умов. Втім, достатньо чіткого розведення кризових з некризовими умовами діяльності на сьогодні не існує. Ми розуміємо, що запитавши респондентів, чи за кризових умов вони волонтерять, ми, з одного боку, наткнулися б на непорозуміння, адже більшість із опитаних свою волонтерську діяльність розпочали не раніше 2014 року, тобто з того моменту, коли в Україні відбувалися бойові дії, тому допомога військовим та цивільним, які постраждали від воєнних дій, безумовно відбувається саме за кризових умов. З іншого боку, володіючи різними адаптативними можливостями та когнітивними схемами сприйняття й інтерпретації навколишнього, різні люди можуть називати одні й ті ж самі умови або кризовими, або некризовими. Тобто, відповідь на одне питання буде мати лише суб'єктивну думку й не міститиме відповідної інформації. Тому, щоб дещо уникнути суб'єктивізму, в опитуванні щодо умов здійснення волонтерської діяльності було запропоновано критерії кризових умов.

За основу для визначення критеріїв кризових умов ми взяли визначення кризової ситуації та ненормативних криз, які в науковій літературі мають більш чіткі обриси. До ненормативних криз відносяться ті, які складно чи неможливо передбачити. Ненормативні кризи виникають за тяжких життєвих обставин, які потребують від людини дій, що перевершують її адаптативні можливості, емоційні ресурси, енергетичний потенціал. Ненормативні (аномальні) кризи призводять до суперечностей психіки людини, мають

незапланований і автономний характер та виникають у складних життєвих ситуаціях, коли людина переживає події, що раптово змінюють її долю.

Втім, кризову ситуацію складає якийсь різкий здебільшого один головний перелом в житті людини, а кризові умови є постійно діючим стресором з постійно змінюваними «переломами». Перебуваючи в кризових умовах, людина вже передбачає можливість виникнення певних загроз її життю і здоров'ю, але час, локалізація та їх характер є неочікуваними. Виходячи з цих міркувань, було запропоновано такі критерії кризових умов волонтерської діяльності:

- (1) часті чи тривалі загрози життю чи здоров'ю;
- (2) діяльність, яка виконується, перевищує енергетичний потенціал чи емоційний ресурс;
- (3) неможливість адаптації, навіть якщо умови тривають довгий час;
- (4) переживання травмивних подій чи частих «переломів подій».

Ці критерії сформульовані у вигляді таких питань:

- «Чи можна стверджувати, що Ваша волонтерська діяльність супроводжується серйозними загрозами Вашому життю та здоров'ю не рідше, ніж один раз на два тижні?»;
- «Чи відчуваєте Ви, що іноді виконання Вами волонтерських зобов'язань перевищують Ваш енергетичний потенціал чи емоційний ресурс, оскільки раніше з такими умовами Ви не стикались?»;
- «Ви вважаєте, що до умов Вашої волонтерської діяльності неможливо адаптуватись, навіть якщо вони будуть тривати досить довгий час?»;
- «Ваша волонтерська діяльність досить часто включає «переломи подій», які складно передбачити та які є травмивними?».

До наведених запитань додано ще одне: «Здійснення Вами волонтерської діяльності передбачає в'їзд у зону бойових дій чи прифронтову зону?».

Усі п'ять запитань оформлено до авторської анкети «Самооцінювання результатів продуктивності волонтерської діяльності в кризових умовах».

Якщо респондент на п'ять поставлених запитань давав три відповіді «так», то умови його волонтерської діяльності ідентифікувались як кризові.

Серед опитаних нами волонтерів медичної галузі лише 51 респондент не вказав на три ствердні відповіді; тож умови їх діяльності були ідентифіковані як не кризові. Це були особи, які надавали професійні безкоштовні консультації по телефону населенню України, яке перебуває як на території країни, так і поза її межами, особи, які займалися організацією лікування та реабілітації військових, що були комісовані в зв'язку з пораненням, закупали та організували доставку медичного обладнання та ліків, які необхідні військовим та постраждалим внаслідок воєнних дій тощо.

Більшість осіб нашої вибірки перебувають чи з певною періодичністю відвідують зону бойових дій, тому їхню діяльність ідентифіковано як таку, що відбувається у складних кризових умовах.

Для правомірності здійснення дисперсійного аналізу, щоб визначити відмінності у структурних компонентах соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах та умовах, які не є такими складними, емпірично сформовано 2 групи по 50 осіб. Групи сформовані випадковим способом за допомогою функції програми SPSS зважування спостережень.

Одній групі присвоєно код «не кризові», іншій – «кризові». Опис складу вибірок наведено в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

## Склад вибірок волонтерів у медичній галузі

| Характеристики вибірки |          | «Не кризові» | «Кризові» |
|------------------------|----------|--------------|-----------|
| 1                      |          | 2            | 3         |
| Вік (повних років)     |          | 18 – 59      | 18 – 55   |
| Стать                  | чоловіча | 9 (18 %)     | 5 (10 %)  |
|                        | жіноча   | 41 (82 %)    | 45 (90 %) |

продовження табл. 2.17

| <i>1</i>                            |                   | <i>2</i>  | <i>3</i>  |
|-------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|
| Базова освіта                       | не медична        | 8 (16 %)  | 4 (8 %)   |
|                                     | медична           | 42 (84 %) | 46 (92 %) |
| Загальний стаж роботи               | Стаж відсутній    | 3 (6 %)   | 5 (10 %)  |
|                                     | 1 – 5 років       | 18 (36 %) | 22 (44 %) |
|                                     | 6 – 10 років      | 1 (2 %)   | 4 (8 %)   |
|                                     | 11 – 20 років     | 16 (32 %) | 7 (14 %)  |
|                                     | 21 – 35 років     | 12 (24 %) | 12 (24 %) |
| Стаж роботи в медичній галузі       | Стаж відсутній    | 13 (26 %) | 12 (24 %) |
|                                     | 1 – 5 років       | 17 (34 %) | 26 (52 %) |
|                                     | 6 – 10 років      | 1 (2 %)   | 2 (4 %)   |
|                                     | 11 – 20 років     | 8 (16 %)  | 2 (4 %)   |
|                                     | 21 – 35 років     | 11 (22 %) | 8 (16 %)  |
| Тривалість волонтерської діяльності | 1 рік             | 40 (80 %) | 39 (78 %) |
|                                     | від 1 до 2 років  | 4 (8 %)   | 3 (6 %)   |
|                                     | від 3 до 5 років  | 6 (12 %)  | 3 (6 %)   |
|                                     | від 6 до 10 років | 0         | 2 (4 %)   |
|                                     | більше 11 років   | 0         | 3 (6 %)   |

Сформовані підвибірки в цілому відображають відповідний контингент досліджуваних.

Для визначення відмінностей між визначеними емпіричними групами застосовано однофакторний дисперсійний аналіз за методом ANOVA. Факторною (незалежною) змінною є приналежність респондента до однієї із груп: «не кризові», «кризові». Результати опитування є залежними змінними.

Респондентами пропонувалось анкетне опитування, яке мало твердження для самооцінювання власної волонтерської діяльності та особливостей розвитку особистості під час волонтерства. Результати відповідей на запропоновані твердження опитування застосовано в дисперсійному аналізі як залежні змінні.

Процедура ANOVA показала відмінності між сформованими підвбірками за трьома самооцінковими твердженнями: «Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності» ( $F = 11,89$ ;  $p \leq 0,001$ ); «Моя особистість розвивається під час волонтерської діяльності» ( $F = 5,33$ ;  $p \leq 0,02$ ); «Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством» ( $F = 6,86$ ;  $p \leq 0,01$ ). Коректність інтерпретації цих відмінностей підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток В). За цими трьома шкалами група «кризові» оцінила себе значимо вище, ніж група «не кризові».

Отже, за самооцінкою волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах, значно більше задоволені результатами своєї волонтерської діяльності, при якій, як вони зазначають, їхня особистість збагачується, а також вони не відчувають себе комфортно, якщо не займаються волонтерством. Відповідно, група «не кризові», навпаки, менше задоволена результатами своєї діяльності, не відчувають збагачення своєї особистості під час волонтерства, та можуть відчувати комфорт, коли не здійснюють волонтерської діяльності.

Результати дисперсійного аналізу за методикою *«Діагностика мотиваційної структури особистості»*.

Результати за шкалами методики в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Процедура ANOVA показала відмінності між сформованими вибірками за наступними шкалами: «Підтримка життєзабезпечення» ( $F = 8,51, p \leq 0,01$ ), «Соціальний статус» ( $F = 7,70, p \leq 0,01$ ), «Загальна активність» ( $F = 14,61, p \leq 0,001$ ), «Творча активність» ( $F = 13,44, p \leq 0,001$ ), «Соціальна корисність» ( $F = 8,23, p \leq 0,01$ ), «Робоча спрямованість ідеальна» ( $F = 14,72, p \leq 0,001$ ), «Життєва спрямованість реальна» ( $F = 5,62, p \leq 0,02$ ), «Робоча спрямованість реальна» ( $F = 5,20, p \leq 0,03$ ). За усіма цими шкалами в групі «кризові» значно вищі показники. Відмінностей між групами за шкалами: «Комфорт», «Спілкування», «Життєва спрямованість ідеальна» не виявлено. Коректність інтерпретації встановлених відмінностей за чотирма шкалами підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток В).

Отже, за мотиваційним ресурсом виділені групи значно відрізняються. Волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, на відміну від тих, які волонтерять у більш безпечних для життя й здоров'я умовах, більше схильні до проявів турботи про нагальні умови існування, прагнуть забезпечити себе та близьких відповідними матеріальними ресурсами, які необхідні для життя. Вони прагнуть виразити свою енергію, здібності та уміння в різних сферах діяльності, зокрема і в тих, де можливо отримати творчі результати; маючи потребу проявляти більш вищу активність, користуються можливістю діяльності волонтера, яка не обмежується певною локалізацією. Вони більше спрямовані на соціальну діяльність та мають вище прагнення отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу, тобто статусно-престижну мотивацію.

Щодо мотивації робочої та життєвої спрямованості, досліджувані групи також мають відмінності. Робоча спрямованість як в ідеальному її образі, так і реальному також більш вагоміша в групі «кризові». Тобто, вони мають більш високий рівень ідеалізації процесу й результату ділової активності та мають більш вищий інтерес до справи на реальному етапі, до пізнання дійсності волонтерства за кризових умов, можливо навіть захоплюються нею. Щодо



життєвої спрямованості в цілому, то також можна сказати, що група «кризові» очікує більш вищих досягнень у реальному сьогоденному житті, покладає більш вищі сподівання щодо процесу й результату життєздійснення. В ідеальному образі життєва спрямованість не має значимих відмінностей у досліджуваних групах.

За мотивами комфорту та власної безпеки, які реалізуються в турботі про засоби існування, які приносять більше задоволення, та мотивацією спілкування, що виражається в прагненні приєднання до групи, пристосування до соціальних норм, відмінностей між досліджуваними групами не виявлено.

Результати дисперсійного аналізу за методикою *«Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості»*.

Методика спрямована на визначення базових особливостей особистості в процесі міжособистісних відносин. Всі виділені в методиці блоки утворюють цілісні і взаємозалежні системи властивостей, які формуються в різноманітних процесах спілкування та спільної діяльності з іншими людьми.

Шкали методики діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Застосування процедури ANOVA не дозволило встановити статистично значимі відмінності між досліджуваними групами за шкалами методики, тобто у комунікативній структурі особистості відмінності між групами не встановлено за жодною із шкал. Отже, можна стверджувати, що за комунікативними ресурсами й компетентностями волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, не відрізняються від волонтерів медичної галузі, які здійснюють волонтерську діяльність у більш безпечних умовах.

Результати дисперсійного аналізу за методикою *«Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)»*.

Отримані результати за шкалами методики в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Методика має лише одну шкалу, за якою між досліджуваними групами встановлено значимі відмінності ( $F = 4,72$ ,  $p \leq 0,03$ ). Вища стресостійкість характерна групі «кризові». Стресостійкість пов'язана із здатністю адаптуватися до раптових неочікуваних та загрозливих для гомеостатичної рівноваги як організму, так і особистості в цілому обставин. Кризові умови діяльності характеризуються непередбачуваністю й постійними змінами. Тож, стресостійкість та резильєнтність, які в повсякденному житті є корелянтами, є необхідними ресурсами в волонтерстві за кризових умов. Можливо, саме значимо нижчий рівень стресостійкості й слугує не завжди усвідомленим критерієм вибору більш передбачуваних, тобто не кризових умов волонтерської діяльності в медичній галузі.

Результати дисперсійного аналізу за методикою *«Шкала інтолерантності до невизначеності»*.

Результати за цією методикою в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Тест Н. Карлетона спрямований на визначення інтолерантності до невизначеності. Інтолерантність особистості до невизначеності характеризує сприйняття нею невизначеної ситуації як джерела загрози і блокує процес прийняття та реалізації рішень в умовах невизначеності, суперечливості, новизни ситуації, неповноти інформації, невідомості наслідків вибору, тобто таких, які відображають кризові умови. Окрім загальної шкали, тест має дві допоміжні, які розкривають структуру інтолерантності: шкала *«Прогностичної тривоги»* та шкала *«Гнітючої тривоги»*.

За шкалою *«Прогностична тривога»* відмінності між групами волонтерів медичної галузі, які працюють в різних умовах, не встановлені.

Значимі відмінності процедура ANOVA показала між сформованими вибірками за шкалами: *«Гнітюча тривога»* ( $F = 10,79$ ,  $p \leq 0,001$ ) та *«Інтолерантність до невизначеності»* ( $F = 7,09$ ,  $p \leq 0,01$ ). Коректність інтерпретації встановлених відмінностей підтверджено робастним критерієм

Брауна-Форсайта. Вищі результати за цими шкалами показала вибірка «не кризові» (додаток В).

Передбачаємо, що це є також чинником вибору тих чи інших умов волонтерства в медичній галузі. Так, для групи «некризові» більш характерна гнітюча тривога, яка відображає емоційно-поведінковий компонент толерантності до невизначеності, що проявляється в проактивній реакції на невизначеність, або в станах тривоги, страху, невмінні ефективно діяти в умовах несподіваних обставин. До того ж ця група характеризується значимо вищими показниками інтолерантності до невизначеності, що характеризує сприйняття невизначеної ситуації як джерела загрози. На противагу цьому, група «кризові» показала значимо нижчі показники за шкалою інтолерантності, що дозволяє зробити висновок про наявність у них значимо вищої толерантності до невизначеності, яка вказує на готовність особистості приймати рішення й діяти за умов невизначеності.

Результати дисперсійного аналізу за методикою *«Дослідження психологічного капіталу»*.

Психологічний капітал є інтегральним особистісним ресурсом та показником позитивного стану особистості, який пов'язаний з різними аспектами її діяльності. До психологічного капіталу відносять чотири основні характеристики: самоефективність, оптимізм, впевненість (надія, самооцінка), життєстійкість (резильєнтність).

Статистично значимих відмінностей із застосуванням процедури ANOVA за шкалами «Оптимізм» та «Впевненість» не виявлено. Отже, волонтери медичної галузі незалежно від того, в яких умовах вони здійснюють діяльність, мають рівноцінний ресурс оптимізму як схильності до очікувань позитивного результату своєї поточної і майбутньої діяльності та впевненості (надії), що вказує на наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети, тобто його можна визначити й як «цілеспрямованість».

Значимі відмінності процедура ANOVA показала відмінності між сформованими підвбірками за шкалами: «Самоефективність» ( $F = 6,00$ ,  $p \leq 0,02$ ) і «Життестійкість» ( $F = 6,30$ ,  $p \leq 0,01$ ). Значимо вищі показники за цими шкалами отримано на вибірці «кризові».

Отже, волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах, на відміну від волонтерів медичної галузі, які волонтерять за більш безпечних умов, мають значимо вищу самоефективність як здатність до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань. Інакше самоефективність можна охарактеризувати як віру в свої здібності. Значно вищі показники у волонтерів, що здійснюють діяльність у кризових умовах і за показниками життестійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, яке пов'язане із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

Результати дисперсійного аналізу за опитувальником *«Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98»*

Здійснена процедура ANOVA не показала значимих відмінностей між групами.

Отже, емпіричні групи волонтерів майже однорідні щодо особистісно-когнітивних характеристик усвідомленої саморегуляції довільної активності.

Результати дисперсійного аналізу за методикою *«Оцінка власного потенціалу вигорання»* (Дж. Гібсон).

За результатами теоретичного аналізу проблеми, одним з провідних чинників продуктивності діяльності волонтера медичної галузі в кризових умовах визначено відсутність у нього схильності до вигорання. Втім, здійснена статистична процедура ANOVA не показала значимих відмінностей між емпіричними результатами груп волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, та тими, які здійснюють свою діяльність у більш безпечних умовах. Тому можна припустити, що відсутність

схильності до вигорання є показником продуктивності волонтерів медичної галузі.

Здійснений однофакторний дисперсійний аналіз дозволив виділити особливості двох емпірично сформованих груп: «не кризові» і «кризові», які зведені в таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

### Значимі відмінності груп «не кризові» й «кризові»

|   | Характеристика  | Код групи з вищими показниками | Рівень значимості відмінності |
|---|---|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | «Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності» | «кризові»                      | $p \leq 0,001$                |
|   | «Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності» | «кризові»                      | $p \leq 0,02$                 |
|   | «Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством»  | «кризові»                      | $p \leq 0,01$                 |
| 2 | Мотивація підтримки життєзабезпечення                           | «кризові»                      | $p \leq 0,01$                 |
|   | Статусно-престижна мотивація                                    | «кризові»                      | $p \leq 0,01$                 |
|   | Мотивація загальної активності                                  | «кризові»                      | $p \leq 0,001$                |
|   | Мотивація творчої активності                                    | «кризові»                      | $p \leq 0,001$                |
|   | Мотивації соціальної (громадської) корисності                   | «кризові»                      | $p \leq 0,01$                 |
|   | Робоча спрямованість ідеальна                                   | «кризові»                      | $p \leq 0,001$                |
|   | Робоча спрямованість реальна                                    | «кризові»                      | $p \leq 0,03$                 |
|   | Життєва спрямованість реальна                                   | «кризові»                      | $p \leq 0,02$                 |
| 3 | Стресостійкість   | «кризові»                      | $p \leq 0,03$                 |
|   | Гнітюча тривога   | «не кризові»                   | $p \leq 0,001$                |
|   | Інтолерантність до невизначеності                               | «не кризові»                   | $p \leq 0,01$                 |
| 4 | Самоефективність  | «кризові»                      | $p \leq 0,02$                 |
|   | Життєстійкість  | «кризові»                      | $p \leq 0,01$                 |

Здійснений аналіз дозволив установити, що волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, та ті, які волонтерять в умовах, які є більш безпечними, не відрізняються за комунікативними, емоційно-вольовими й когнітивними характеристиками усвідомленої саморегуляції довільної поведінки.

Проте, є й значимі відмінності волонтерства в кризових умовах. Волонтери медичної галузі, які обирають та здійснюють свою діяльність у кризових умовах, за самооцінкою є більше задоволеними результатами своєї волонтерської діяльності, при якій, як вони зазначають, їхня особистість збагачується. Також вони вказують, що не відчують себе комфортно, якщо не займаються волонтерством, на противагу волонтерам медичної галузі, які здійснюють свою діяльність не в кризових умовах.

За мотиваційним ресурсом між цими двома групами є значимі відмінності. Волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, більше схильні до проявів турботи про нагальні умови існування, прагнуть забезпечити себе та близьких відповідними матеріальними ресурсами, які необхідні для життя. Вони прагнуть виразити свою енергію, здібності та уміння в різних сферах діяльності, зокрема і в тих, де можна отримати творчі результати; маючи потребу проявляти більш високу активність, вони користуються можливостями діяльності волонтера, які не обмежуються певною локалізацією. Вони більше спрямовані на соціальну діяльність та мають вище прагнення отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу, тобто статусно-престижну мотивацію. Робоча спрямованість як в ідеальному її образі, так і реальному також більш вагома у осіб, які волонтерять у кризових умовах. Тобто, вони мають більш високий рівень ідеалізації процесу й результату ділової активності та мають більш високий інтерес до справи на реальному етапі, до пізнання дійсності волонтерства за кризових умов, можливо навіть захоплюються нею. Щодо життєвої спрямованості в цілому, то також можна сказати, що волонтери, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах,

очікують більш високих досягнень у реальному сьогоденному житті, покладають більш вагомі сподівання на процес і результат життєздійснення. В ідеальному образі життєва спрямованість не має значимих відмінностей у досліджуваних групах.

Значимо вирізняють осіб, які волонтерять у кризових умовах, висока стресостійкість, яка пов'язана із здатністю адаптуватися до раптових неочікуваних та загрозливих для гомеостатичної рівноваги як організму, так і особистості в цілому, обставин, та толерантність до невизначеності, яка вказує на готовність особистості приймати рішення й діяти за умов невизначеності й сполучена з відсутністю схильності до переживань гнітючої тривоги, яка відображає емоційно-поведінковий компонент толерантності до невизначеності. Це проявляється в проактивній реакції на невизначеність або в станах тривоги, страху, невмінні ефективно діяти в умовах несподіваних обставин.

Окрім того, волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах, на відміну від волонтерів медичної галузі, які волонтерять за більш безпечних умов, мають значимо вищу самоефективність як здатність до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань та значно вищі показники життєстійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, що пов'язане із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

У результаті здійсненого аналізу складено достатньо об'ємний список характеристик, які містять основні змістовні складові психологічних ресурсів готовності волонтера медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Виділення базових ресурсів потребує більшого узагальнення. Для цього було здійснено факторизацію характеристик, за якими встановлено відмінності волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових умовах.

Для досягнення цієї мети було використано процедуру факторного аналізу за методом головних компонент з ортогональним повертанням Varimax. Повертання Varimax спрямовано на мінімілізацію кількості змінних з високим факторним навантаженням. Це допоможе виділити фактори, які об'єднують у незалежні групи всі змінні, за якими встановлені відмінності груп волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність за різних умов. Отже, до факторного аналізу включено результати методик за такими показниками: «Мотивація підтримки життєзабезпечення», «Статусно-престижна мотивація», «Мотивація загальної активності», «Мотивація творчої активності», «Мотивації соціальної (громадської) корисності», «Робоча спрямованість ідеальна», «Робоча спрямованість реальна», «Життєва спрямованість реальна», «Стресостійкість», «Гнітюча тривога», «Інтолерантність до невизначеності», «Самоефективність», «Життєстійкість». Для визначення кількості факторів обрано критерій Кайзера (Kaiser).

За вказаними установками здійснено факторний аналіз на вибірці «кризові». Результати аналізу наведено в додатку Г.

За критерієм Kaiser для інтерпретації відібрано 4 фактори, сукупна дисперсія яких становить 76 %.

До *першого* фактору, який складає 28 % сукупної дисперсії, ввійшли наступні змінні: «Робоча спрямованість реальна» (з факторним навантаженням 0,90), «Творча активність» (0,81), «Соціальна корисність» (0,73), «Життєва спрямованість реальна» (0,71), «Соціальний статус» (0,69), «Загальна активність» (0,62). Це всі шкали методики мотиваційної структури особистості. Втім, це не один фактор, який включає мотиваційні характеристики особистості, інші шкали методики об'єднано в третьому факторі, тому варто більш детально проаналізувати зміст цих характеристик, щоб означити назву фактору.

Коротко зміст шкал методики можна охарактеризувати так:

«Робоча спрямованість реальна» – зацікавленість і активність у реалізації ділових справ;



«Творча активність» – мотивація творчої активності, відображає прагнення суб'єкта використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати;

«Соціальна корисність» – мотивація соціальної (громадської) корисності як спрямованість на соціальну діяльність;

«Життєва спрямованість реальна» – зацікавленість і активність у реалізації життєвих завдань;

«Соціальний статус» – статусно-престижна мотивація, що відбивається в мотивах підтримки життєдіяльності та комфорту, але в соціальній сфері. Відображає прагнення суб'єкта отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу;

«Загальна активність» – мотивація загальної активності, відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності.

Проаналізувавши зміст складових фактору, ми означили його як фактор *мотивація самореалізації в соціальній активності*.

До другого фактору, який складає 18 % сукупної дисперсії, ввійшли наступні змінні: «Самоефективність» (0,89), «Життєстійкість» (0,78), «Стресостійкість» (0,76). Змінні «Самоефективність» та «Життєстійкість» є складовими психологічного капіталу. «Життєстійкість» в інших версіях складових психологічного капіталу перекладається як *резильєнтність*. Стресостійкість є корелянтом резильєнтності. Тому, цей фактор означимо як *резильєнтність*.

До третього фактору, який складає 16 % сукупної дисперсії, ввійшли наступні змінні: «Робоча спрямованість ідеальна» (0,85), «Підтримка життєдіяльності» (0,78), «Загальна активність» (0,59). Розшифруємо ці складові мотиваційної компетентності:

«Робоча спрямованість ідеальна» – захоплення процесом та результатом ділової справи;

«Підтримка життєдіяльності» – мотивація підтримки життєзабезпечення полягає в турботі про нагальні умови існування, прагненні забезпечити себе та своїх близьких матеріальними ресурсами життя;

«Загальна активність» – мотивація загальної активності об'єктивується в енергійності, прагненні суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності.

Базуючись на розумінні складових фактору означимо його як *спрямованість на підтримку життєдіяльності*.

До четвертого фактору, який складає 13 % сукупної дисперсії, ввійшли наступні змінні: Інтolerантність до невизначеності (0,90) та Гнітюча тривога (0,88). Цей фактор означимо як *толерантність до невизначеності*.

Отже, факторизувавши набір змінних, ми отримали чотири незалежні фактори: мотивація самореалізації в соціальній активності, резильєнтність, спрямованість на підтримку життєдіяльності, толерантність до невизначеності.

Нагадаємо, що в цілому нами опитано 150 волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах, а здійснена вище факторизація відбулася на результатах 50 респондентах цієї групи. Для чистоти дослідження здійснимо факторний аналіз, включивши в нього результати всіх 150 респондентів.

За описаними вище установками й з використанням тих же змінних була здійснена процедура факторизації на вибірці із 150 осіб, що волонтерять у медичній галузі в кризових умовах. Результати факторного аналізу наведено в додатку Д.

За критерієм Kaiser для інтерпретації відібрано 3 фактори, сукупна дисперсія яких становить 75 %. На збільшеній вибірці виділено на один фактор менше, за рахунок того, що різнопланові спрямування мотивації об'єднано в один фактор. Утворені фактори характеризують головні характеристики готовності волонтера медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Перший фактор, який складає 41 % сукупної дисперсії, об'єднав всі мотиваційні ресурси: «Загальна активність» (0,88), «Соціальний статус» (0,87), «Творча активність» (0,86), «Робоча спрямованість реальна» (0,85), «Соціальна корисність» (0,85), «Робоча спрямованість ідеальна» (0,75), «Життєва спрямованість реальна» (0,73). Цей фактор об'єднує певні мотиваційні характеристики досліджуваних волонтерів та вказує на особливості їхньої мотивації. До нього ввійшли всі компоненти мотиваційної структури особистості, окрім мотивів комфорту й власної безпеки, та ідеальна життєва спрямованість. Означимо його як *мотивація досягнень в соціальній сфері*.

До другого фактору, який складає 19 % сукупної дисперсії, ввійшли наступні змінні: «Самоефективність» (0,90), «Життєстійкість» (0,79), «Стресостійкість» (0,83). Цей фактор є однотипним з другим фактором в описаному вище аналізі. Означимо його як *резильєнтність*.

До третього фактору, який складає 15 % сукупної дисперсії, ввійшли наступні змінні: «Інтолерантність до невизначеності» (0,97) та «Гнітюча тривога» (0,94). Цей фактор є однотипним з четвертим фактором в описаному вище аналізі. Означимо його як *толерантність до невизначеності*.

У результатах останнього аналізу фактори мотиваційних ресурсів: «мотивація самореалізації в соціальній активності» та «спрямованість на підтримку життєдіяльності» – об'єднались у перший фактор «мотивація досягнень в соціальній сфері».

Отже, здійснені аналізи дозволяють стверджувати, що головними характеристиками готовності волонтера медичної галузі до діяльності в кризових умовах є певні особливості мотиваційного ресурсу, а саме домінування мотивації досягнень у соціальній сфері, резильєнтність та толерантність до невизначеності.

## Висновки до другого розділу

1. Емпіричне дослідження особливостей соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах організовано з урахуванням методологічних засад неklasичної психодіагностики. Методологія неklasичної психодіагностики відображена в розробці та апробації психодіагностичного інструментарію дослідження, формуванні вибірок та при здійсненні інтерпретації отриманих емпіричних даних. Репрезентативність вибірки забезпечена формуванням основної вибірки дослідження та двох допоміжних. Основну вибірку, до якої включено волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, сформовано з рівномірним наповненням особами з різним спрямуванням та рівнем освіти. До першої допоміжної вибірки включено волонтерів, які надають волонтерську допомогу в кризових умовах, але не в медичній галузі. Діагностичні результати, отримані на цій вибірці, дозволяють оцінити диференційну валідність сформованого психодіагностичного інструментарію, а також схарактеризувати особливості готовності волонтера до діяльності за кризових умов саме в медичній галузі. Іншу допоміжну вибірку склали волонтери медичної галузі, які надають допомогу в більш безпечних, не кризових умовах. Діагностичні результати, отримані на другій допоміжній вибірці, дозволяють схарактеризувати особливості готовності волонтера медичної галузі до діяльності саме в кризових умовах.

2. Для досягнення загальної мети роботи емпіричне дослідження побудовано в декілька етапів, кожен із яких спрямований на розв'язання відповідних завдань. Підготовчий етап спрямований на формування діагностичного інструментарію для визначення особливостей сформованості готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі та доведення його валідності. Основний етап дослідження спланований з метою виокремлення психологічних особливостей готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Цей етап має два рівноположні

завдання: визначення психологічних особливостей готовності та соціальних чинників, що забезпечують психологічні ресурси готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Заключний етап дослідження полягає у з'ясуванні провідних і допоміжних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

3. Підтверджено факторну валідність діагностичного інструментарію для визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах як вид конструктивної валідності. У результаті факторизації результатів опитування за обраними методиками виділено 6 факторів, які описують 74 % сукупної дисперсії всіх результатів. Ці фактори інтегрують такі складові психологічних ресурсів готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах, як: мотиваційну; комунікативно-характерологічну з виокремленням емоційно-вольових характеристик; психологічний капітал (впевненість, життєстійкість, оптимізм, самоефективність), який поєднано із стресостійкістю та певними аспектами вигорання особистості; навички усвідомленого регулювання довільної активності; толерантність до невизначеності; інтелектуальний ресурс у контексті комунікацій та взаємодії з оточуючими.

При цьому перші п'ять факторів відбивають складові структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах. А останній – інтелектуальні ресурси волонтерів – експліковано в результаті проведення емпіричного дослідження як додатковий компонент соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах, що збагачує теоретичну модель нашого дослідження.

4. Основними ресурсами діяльності волонтерів у кризових умовах є мотивація загальної активності, що відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та вміння в різних сферах діяльності; мотивація соціальної корисності; навички партисипативної взаємодії, та ще

такі soft skills: самоефективність як здатність до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань; життєстійкість як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, яке пов'язане із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям; планування та самостійність як домінуючі ресурси усвідомленої саморегуляції особистості, що тривалий час волонтерить у кризових умовах. Ці ресурси дозволяють вирішувати нагальні завдання, які виникають тут і зараз.

Проте дослідження волонтерів, які працюють у кризових умовах, що пов'язані з військовими діями на території України, виявило певну ресурсну дефіцитарність. Статистичний аналіз показав дещо ширшу варіативність відповідей відповідно закону нормального розподілу, тобто збільшення відсоткового навантаження низького та високого рівнів. Крайні прояви характерні для оптимістичних очікувань від поточної чи планованої діяльності, а також для прогностичної тривоги, що вказує на переконання щодо власної здатності/нездатності опанувати несподівані або складні ситуації. Незалежно від галузі волонтерства, у респондентів простежується певна втрата психологічного ресурсу, пов'язаного з soft skills (гнучкими навичками, які людина використовує в контексті продуктивного життєздійснення).

Так, при належному рівні усвідомленої саморегуляції власної довільної активності понижаються рівні тих її складових, для належного функціонування яких необхідний аналіз перспектив та постановка чітких планів – це процеси регулятивного моделювання та програмування, та ресурс регулятивної гнучкості як здатності перебудувувати систему саморегуляції стосовно змін зовнішніх та внутрішніх умов. У деякої частини респондентів відмічається деперсоналізація як стан відчуження людини від самої себе, що проявляється в неадекватному самосприйнятті й є результатом захисної реакції, яка виникає внаслідок дії психотравмівних подій чи реакції на стрес. Такі зміни інтерпретуються як результат перебування переважної більшості

респондентів, які волонтерять близько року, а деякі і більш тривалий час, в стабільно складних умовах життя і праці.

5. Визначено відмінності в психологічних ресурсах готовності до волонтерства в медичній галузі порівняно з готовністю до волонтерської діяльності в цілому. Так, волонтери медичної галузі вирізняються мотиваційними ресурсами. Їх самовіддана праця, спрямована на збереження життя інших, вимагає значимо нижчих потреб у наявних умовах існування із забезпеченням певними матеріальними ресурсами життя, вони менше турбуються про власне задоволення від зручних і досконалих засобів існування. Їх менше приваблює престиж та соціальний статус у суспільстві та, поряд з цим, вони не бажають пристосовуватись до соціальних норм у формі приєднання до інших соціальних груп, а також не виділяються прагненням використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати.

Волонтери медичної галузі мають вищу комунікативну компетентність, яка характеризується рисами, що визначають спрямованість особистості (принциповість, колективізм, правдивість, суспільна орієнтованість, працелюбність, безкорисливість, скромність, справедливість щодо інших та чуйність), відношення до діяльності (працездатність, сумлінність) та ставлення до інших (колективізм, комунікабельність, тактовність, чуйність). Волонтери медичної галузі, на відміну від волонтерів у інших галузях, характеризуються вищим оптимізмом як схильністю до очікувань позитивного результату своєї поточної та майбутньої діяльності, та впевненості (надії), що вказує на наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети, що відповідає цілеспрямованості. Вони також значимо вирізняються серед інших волонтерів вищою відповідальністю за наслідки власної діяльності, що виражається в оцінці її результатів. Окрім того, волонтери медичної галузі менш податливі емоційному виснаженню.

Важливо зазначити, що визначені компетентності волонтерів медичної галузі тісно пов'язані з професійними компетентностями медичних працівників. Відповідна освіта та досвід роботи в медичній сфері дозволяють більш ефективно справлятися з негативними психологічними станами, що захищає особистість від вигорання.

Визначені відмінності волонтерів медичної галузі в порівнянні з волонтерами в інших галузях, які вказують на особливості їхнього професійного спрямування, доводять дискримінативну валідність як вид конструктної валідності, тобто здатність діагностичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей сформованості психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі, диференціювати досліджуваних з різною вираженістю вимірюваних психологічних складових.

6. Визначено відмінності між психологічними ресурсами волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових умовах, та тих, хто волонтерить у більш безпечних умовах. Так, серед мотиваційних ресурсів респондентів, що волонтерять у медичної галузі в кризових умовах, виокремлено: схильність до проявів турботи про нагальні умови існування, прагнення забезпечити себе та інших відповідними ресурсами, які необхідні для життя; прагнення виразити свою енергію, здібності та уміння в різних сферах діяльності, зокрема і в тих, де можливо отримати творчі результати; маючи потребу проявляти більш високу активність, вони користуються можливістю діяльності волонтера, яка не обмежується певною локалізацією; спрямованість на соціальну діяльність та прагнення отримувати увагу й визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу, тобто статусно-престижну мотивацію.

Окрім того, волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, на відміну від волонтерів медичної галузі, які працюють за більш безпечних умов, мають вагомішу робочу спрямованість як в ідеальному, так і реальному модусах, тобто вони мають більш високий рівень ідеалізації



процесу й результату діяльнійшої активності та мають вищий інтерес до нагальних завдань на етапі їх розв'язання.

Щодо життєвої спрямованості в цілому, то волонтери, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, очікують більш високих досягнень у повсякденному житті, покладають більш вагомі сподівання на процес і результат життєздійснення. В ідеальному модусі життєва спрямованість не має значимих відмінностей у волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових і більш безпечних умовах.

Значимо вирізняє осіб, які волонтерять у кризових умовах, висока стресостійкість, що пов'язана із здатністю адаптуватися до раптових неочікуваних та загрозливих для гомеостатичної рівноваги як організму, так і особистості в цілому, обставин та толерантність до невизначеності, яка вказує на готовність особистості приймати рішення й діяти за умов невизначеності й сполучена з відсутністю схильності до переживань гнітючої тривоги, яка відображає емоційно-поведінковий компонент толерантності до невизначеності, що проявляється в проактивній реакції на ситуації невизначеності або в станах тривоги, страху, невмінні ефективно діяти в умовах несподіваних обставин.

Окрім того, волонтери медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах, на відміну від волонтерів медичної галузі, які волонтерять за більш безпечних умов, мають значимо вищу самоефективність як здатність до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань та значно вищі показники життєстійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, що пов'язане із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

За результатами самооцінювання себе та власної діяльності волонтерам медичної галузі, які працюють у кризових умовах, властива достатньо висока задоволеність результатами своєї діяльності, що надає їм можливість розвитку

особистості та підтримання комфортного психологічного стану за рахунок участі у волонтерському русі.

Факторизація виділених психологічних ресурсів дозволила визначити базові складові психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах: мотивацію самореалізації в соціальній активності, резильєнтність, спрямованість на підтримку життєдіяльності, толерантність до невизначеності.

Основні положення другого розділу дисертації відображено у 4 публікаціях автора, серед яких 1 стаття в науковому фаховому виданні з психології, включеному до переліку, затвердженого МОН України ([9]); 3 статті та тези апробаційного характеру ([4], [8], [10]).

### РОЗДІЛ 3

## ЕМПІРИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ВОЛОНТЕРІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

У розділі визначено соціально-професійні аспекти готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, виділено провідні й допоміжні складові їх соціально-психологічної готовності та конкретизовано модель дослідження соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

### 3.1. Соціально-професійні аспекти готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах

Широкий рух волонтерства об'єднує людей різного віку з різною освітою, безробітних і працюючих, з різним стажем професійної діяльності. Всі вони мають різний рівень матеріального забезпечення та інші відмінні соціальні характеристики.

В анкетному опитуванні отримано такі їхні соціальні дані, як: вік, стать, освіта за категорією галузі (медична, управлінська в сфері охорони здоров'я) та рівнем (студент професійно-технічного чи вищого закладу, вища освіта), рівень матеріального забезпечення (не достатній для забезпечення необхідних потреб; достатній; можу відкладувати кошти), загальний стаж професійної діяльності, стаж роботи в медичній галузі, стаж волонтерства, стаж волонтерства в медичній галузі.

У попередньому розділі цієї роботи описано здійснену факторизацію психологічних ресурсів волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових умовах. Факторний аналіз дозволив визначити базові складові психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, а саме: мотивацію самореалізації в соціальній активності, резильєнтність,

спрямованість на підтримку життєдіяльності, толерантність до невизначеності.

За установками процедури факторного аналізу значення факторів збережено як змінні. Сума результатів цих змінних надає нам додаткову психологічну характеристику респондентів, якій присвоєно код «Готовність». Оскільки факторний аналіз дозволив визначити базові складові психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, то, відповідно, їх сумарна характеристика й визначає базовий рівень цієї готовності.

Наступним кроком було виявлення зв'язків змінної «Готовність» з усіма визначеними соціальними характеристиками респондентів. Гіпотеза нашого дослідження передбачала зв'язки готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах з їхнім віком (молодій, ще не достатньо зрілій особистості, здавалося б, складно працювати в кризових умовах, власне так, як і людям, фізіологічні можливості яких вже починають знижуватись у зв'язку з віковими особливостями), рівнем освіти (у гіпотезі надано перевагу повній медичній освіті, а не незакінченій (студент) та поєднанню медичної освіти з управлінською в галузі охорони здоров'я), загальним стажем професійної діяльності (у науковій літературі вважається найбільш продуктивним період професійної діяльності у 5 - 15 років стажу), матеріальним статком (достатнє матеріальне забезпечення не звужує особистість до задоволення первинних соціально-фізіологічних нужд).

Здійснено було аналіз спряженості, аналізи відмінностей та зв'язків. Всі здійснені аналізи, всупереч нашій гіпотезі, не показали ніяких відмінностей за такими соціальними характеристиками, як: вік, стать, галузь і рівень освіти, рівень матеріального забезпечення, загальний стаж професійної діяльності, стаж роботи в медичній галузі.

Лише стаж волонтерської діяльності показав значимі зв'язки та впливи на рівень готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових

умовах. Наприклад, за коефіцієнтом кореляції Пірсона встановлено зв'язок на високому рівні значимості ( $r = 0,394$ ,  $p \leq 0,001$ ).

Отже, соціальні ресурси особистості не є провідними в формуванні готовності волонтера медичної галузі до діяльності в кризових умовах, окрім категорії стажу волонтерства, яка, зокрема, має бути за рахунок психологічних ресурсів особистості.

Ми продовжили аналіз вивчення аспектів готовності до волонтерства в медичній галузі за кризових умов у професійному плані.

Нагадаємо, що у формуванні основної вибірки дослідження ми намагались представити можливі соціальні відмінності волонтерів медичної галузі. Основним критерієм рівномірного наповнення вибірки є рівень та галузь освіти в сфері охорони здоров'я. Щоб не дробити вибірку за різними спеціалізаціями, було прийняте рішення рівномірно представити волонтерів медичної галузі за трьома категоріями: особи з освітою в галузі медицини; особи, які отримали спеціальність менеджменту в охороні здоров'я; та особи, які на даний час отримують освіту в галузі медицини, тобто студенти. Ці три категорії представлені по 50 осіб у кожній.

Отже, серед волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових умовах, виділено 3 групи по 50 осіб:

- 1) студенти медичних спеціальностей (код: «студенти-медики»);
- 2) працівники в галузі охорони здоров'я, серед яких лікарі різних спеціалізацій, медсестри, фармацевти, реабілітологи тощо (код «медики»);
- 3) управлінці в галузі медицини, з яких 39 осіб має медичну освіту, а 11 – медичної освіти не мають (код «управлінці»).

У цілому основну вибірку волонтерів медичної галузі, які здійснюють волонтерську діяльність в кризових умовах, склали 150 осіб. Характеристики вибірки подані у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

## Характеристики підвбірок в основній вибірці

| Характеристики                |                   | «Студенти-медики» | «Медики» | «Управлінці» |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|----------|--------------|
| Вік (повних років)            |                   | 18 – 28           | 19 – 59  | 24 – 59      |
| Стать                         | чоловіча          | 12                | 13       | 11           |
|                               | жіноча            | 38                | 37       | 39           |
| Загальний стаж роботи         | Стаж відсутній    | 10                | 0        | 0            |
|                               | 1 – 5 років       | 40                | 19       | 4            |
|                               | 6 – 10 років      | 0                 | 4        | 3            |
|                               | 11 – 20 років     | 0                 | 27       | 43           |
|                               | 21 – 35 років     | 0                 | 0        | 0            |
| Стаж роботи в медичній галузі | Стаж відсутній    | 36                | 0        | 9            |
|                               | 1 – 5 років       | 14                | 29       | 10           |
|                               | 6 – 10 років      | 0                 | 3        | 3            |
|                               | 11 – 20 років     | 0                 | 18       | 28           |
|                               | 21 – 35 років     | 0                 | 0        | 0            |
| Стаж волонтерської діяльності | 1 рік             | 44                | 40       | 20           |
|                               | від 1 до 2 років  | 5                 | 4        | 6            |
|                               | від 3 до 5 років  | 1                 | 4        | 5            |
|                               | від 6 до 10 років | 0                 | 2        | 6            |
|                               | більше 11 років   | 0                 | 0        | 0            |

Сформовані підвбірки в цілому відображають відповідний контингент досліджуваних.

Для визначення відмінностей між визначеними емпіричними групами застосовано однофакторний дисперсійний аналіз за методом ANOVA. Факторною (незалежною) змінною є приналежність респондента до однієї із груп, які отримали такі коди: «студенти-медики», «медики», «управлінці».

В анкетному опитуванні досліджуваним були запропоновані твердження для самооцінювання, результати відповідей на які в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Процедура ANOVA показала відмінності між сформованими підвбірками за трьома самооцінковими твердженнями (табл. 3.2). Коректність інтерпретації цих відмінностей підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е).

Таблиця 3.2

## Результати ANOVA

|  |                | Sum of Squares | df       | Mean Square | F        | Sig.     |
|--|----------------|----------------|----------|-------------|----------|----------|
| <i>1</i>   |                | <i>2</i>       | <i>3</i> | <i>4</i>    | <i>5</i> | <i>6</i> |
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | Between Groups | ,573           | 2        | ,287        | ,218     | ,805     |
|  | Within Groups  | 193,700        | 147      | 1,318       |          |          |
|  | Total          | 194,273        | 149      |             |          |          |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | Between Groups | 2,653          | 2        | 1,327       | ,701     | ,498     |
|  | Within Groups  | 278,040        | 147      | 1,891       |          |          |
|  | Total          | 280,693        | 149      |             |          |          |
| Моя особистість розвивається під час волонтерської діяльності            | Between Groups | 14,040         | 2        | 7,020       | 5,270    | ,006     |
|  | Within Groups  | 195,800        | 147      | 1,332       |          |          |
|  | Total          | 209,840        | 149      |             |          |          |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | Between Groups | ,973           | 2        | ,487        | ,244     | ,784     |
|  | Within Groups  | 292,920        | 147      | 1,993       |          |          |
|  | Total          | 293,893        | 149      |             |          |          |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності                | Between Groups | 33,973         | 2        | 16,987      | 8,176    | ,000     |
|  | Within Groups  | 305,420        | 147      | 2,078       |          |          |
|  | Total          | 339,393        | 149      |             |          |          |

продовження табл. 3.2

| 1  |                | 2       | 3   | 4     | 5     | 6    |
|--|----------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності          | Between Groups | 2,080   | 2   | 1,040 | ,783  | ,459 |
|  | Within Groups  | 195,280 | 147 | 1,328 |       |      |
|  | Total          | 197,360 | 149 |       |       |      |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви | Between Groups | 11,320  | 2   | 5,660 | 4,176 | ,017 |
|  | Within Groups  | 199,240 | 147 | 1,355 |       |      |
|  | Total          | 210,560 | 149 |       |       |      |

У таблиці 3.2 відображені встановлені відмінності за відповідями на твердження: «Моя особистість розвивається під час волонтерської діяльності» ( $F = 5,270$ ;  $p = 0,006$ ); «Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності» ( $F = 8,176$ ;  $p = 0,000$ ); Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви ( $F = 4,176$ ;  $p = 0,017$ ).

Для визначення статистичних відмінностей між виділеними підгрупами застосовано апостеріорні множинні порівняння.

Результати відповідей у трьох емпіричних вибірках на твердження «Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності» мають гомогенну дисперсію (застосування тесту Левена показує  $Sig = 0,555$ , додаток Е), тому застосовано тест Бонферроні (Bonferroni). За цим тестом вибірка «студенти-медики» значимо відрізняється низькою оцінкою запропонованого твердження від вибірок «медиків» ( $p = 0,012$ ) та «управлінців» ( $p = 0,000$ ). Вибірки «медиків» та «управлінців» не мають значимих відмінностей у оцінці цього твердження. Це дає підстави говорити, що студенти, які здобувають освіту в медичній галузі й здійснюють волонтерську діяльність, не керуються особистою потребою в ній. На противагу цьому, медичні працівники та особи з управлінською освітою в медичній галузі таку особисту потребу мають.

Результати відповідей на твердження «Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності» та «Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви» за тестом однорідності дисперсії Левена свідчать про



суттєву різницю між дисперсіями в групах ( $p = 0,029$  та  $p = 0,000$  відповідно, див. додаток Е), тому застосовано тест Геймса-Хауелла (Games-Howell).

За твердженням «Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності» вибірка «медики» значимо відрізняється від вибірки «управлінців» ( $p = 0,004$ ). «Медики» оцінили це твердження низькими балами, а «управлінці» – високими. «Студенти-медики» своєю оцінкою статистично не відрізняються від інших груп, хоча й оцінюють це твердження достатньо високо.

За твердженням «Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви» вибірка «студенти-медики» значимо відрізняється від вибірки «управлінців» ( $p = 0,028$ ). «Студенти-медики» оцінили запропоноване твердження високими балами, а «управлінці» – низькими. Оцінка вибірки «медиків» не має статистичних відмінностей від оцінки ні вибірки «студентів», ні вибірки «управлінців».

Отже, за результатами аналізу самооцінювання групами «студентів-медиків», «медиків» та «управлінців» власної волонтерської діяльності в кризових умовах можна стверджувати наступне.

«Студенти-медики» не відчують особистісної потреби в волонтерській діяльності, проте мають у ній певну матеріальну зацікавленість чи інші корисні мотиви.

«Медики» більшою мірою відчують особистісну потребу в волонтерській діяльності, але зазначають, що їхня особистість під час волонтерської діяльності не збагачується.

«Управлінці» найсильніше відчують особистісну потребу в волонтерській діяльності, вказують, що при цій діяльності їхня особистість збагачується та вони не мають в ній ні матеріальної зацікавленості, ні інших корисних мотивів.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах

«студенти», «медики», «управлінці» за методикою «*Діагностика мотиваційної структури особистості*».

Методика передбачає вирахування результатів за шкалами: мотивація підтримки життєзабезпечення, мотиви комфорту та власної безпеки, статусно-престижна мотивація, мотивація спілкування, мотивація загальної активності, мотивація творчої активності, мотивація соціальної (громадської) корисності. Окрім цих шкал вираховуються показники, які характеризують загальножиттєву та «робочу» спрямованість особистості в ідеальному та реальному модусах.

В однофакторному дисперсійному аналізі факторною (незалежною) змінною є приналежність респондента до однієї із груп, які отримали такі коди: «студенти-медики», «медики», «управлінці», а результати за перерехованими вище шкалами методики виступили залежними змінними.

Процедура ANOVA показала відмінності між сформованими підвбірками за наступними шкалами: «Комфорт» ( $F = 2,29, p \leq 0,001$ ), «Спілкування» ( $F = 4,26, p \leq 0,02$ ), «Соціальна корисність» ( $F = 4,94, p \leq 0,01$ ), «Робоча спрямованість ідеальна» ( $F = 3,34, p \leq 0,05$ ).

Відмінностей між групами за шкалами: «Підтримка життєдіяльності», «Соціальний статус», «Загальна активність», «Творча активність» та ідеальною робочою спрямованістю, а також ідеальною й реальною життєвою спрямованістю не виявлено.

Коректність інтерпретації встановлених відмінностей за чотирма шкалами підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е). Зауважимо, що гомогенність дисперсій, визначена за критерієм Лівене, наявна за шкалами «Комфорт» та «Соціальна корисність» ( $p \geq 0,05$ ). За шкалою «Спілкування» гомогенність відсутня ( $p \leq 0,05$ ), тому для встановлення відмінностей між групами використано апостеріорний тест Геймса-Хоуела, за яким не передбачається рівність дисперсій.

За показником мотивів комфорту та власної безпеки (шкала «Комфорт»), який вказує на турботу про засоби існування в досконалих, зручних, надійних

проявах, що приносять більше задоволення, значимі відмінності за апостеріорним тестом Бонфероні встановлено між усіма емпіричними вибірками. Найвище бажання комфорту виявили респонденти вибірки «студенти-медики». Цим бажанням вони відрізняються від «медиків» на рівні  $p = 0,034$  та від «управлінців»  $p \leq 0,001$ . Медики також вирізняються дещо вищим бажанням комфорту та власної безпеки від «управлінців» на рівні  $p = 0,010$ . Найнижчий рівень досліджуваного мотиву властивий «управлінцям» (рис. 3.1).

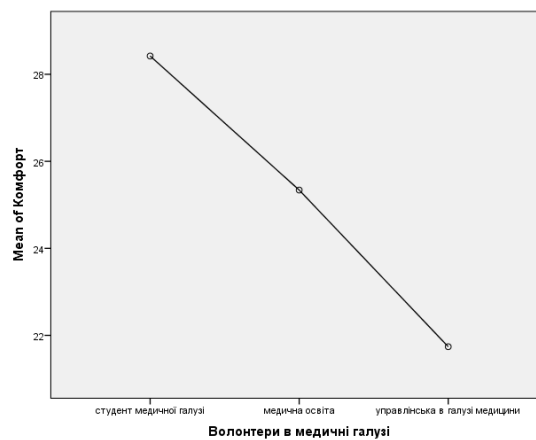


Рис. 3.1. Порівняння середніх за шкалою «Мотиви комфорту та власної безпеки»

За показником мотивації спілкування, який вказує на бажання приєднання до групи, пристосування до соціальних норм, значимі відмінності за апостеріорним тестом Геймса-Ховела встановлено між групою «студенти-медики» та «управлінці» на рівні  $p = 0,007$ . Це бажання значимо більше властиве студентам (рис. 3.2). Вибірка «медики» за мотивацією спілкування статистично значимо не вирізняється поміж обох інших.

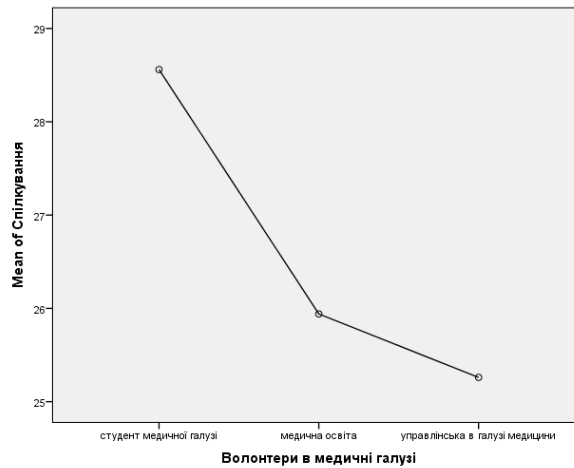


Рис. 3.2. Порівняння середніх за шкалою «Мотивація спілкування»

За показником мотивації соціальної (громадської) корисності, що вказує на спрямованість на соціальну діяльність, значимі відмінності за апостеріорним тестом Бонферонні також встановлено між групами «студенти-медики» та «управлінці» на рівні  $p = 0,007$ . Проте, це бажання, навпаки, більше властиве управлінцям у галузі медицини (рис. 3.3). Вибірка «медики» за вказаною мотивацією не має статистично значимих відмінностей з двома іншими групами.

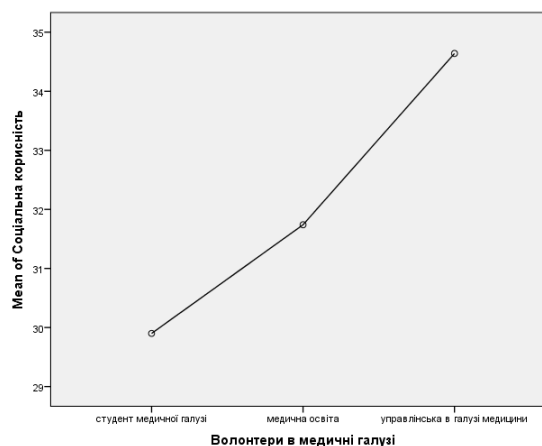


Рис. 3.3. Порівняння середніх за шкалою «Мотивація соціальної (громадської) корисності»

За узагальненим показником, що вказує на ідеалізовану робочу спрямованість, статистично значимі відмінності за апостеріорним тестом Бонферонні встановлено також між групами «студенти-медики» й

«управлінці» на рівні значимості  $p = 0,51$ . Група «медиків», хоча й має середній бал цього показника досить близьким до середнього балу в групі «управлінці», статистично значимих відмінностей від інших груп не має.

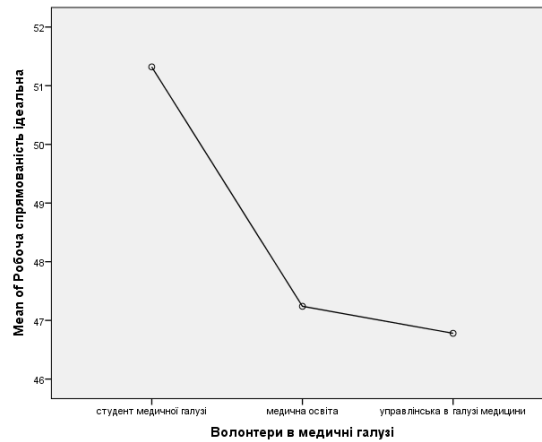


Рис. 3.4. Порівняння середніх за шкалою «Робоча спрямованість\_ідеальна»

Отже, за результатами аналізу порівняння трьох різних за складом груп осіб, які займаються волонтерством у медичній галузі за кризових умов, група «медиків» має проміжні значення різних компетентностей мотиваційно-ціннісного ресурсу, які, за виключенням мотивів комфорту та власної безпеки, значимо не відрізняються від інших досліджуваних груп.

У цілому можна стверджувати:

«Студенти-медики» серед інших двох досліджуваних груп характеризуються більш високими рівнями мотивів комфорту та власної безпеки, а також мотивації спілкування. Вони вирізняються ідеалізацією робочої спрямованості. Проте, щодо мотивації соціальної чи громадської корисності від них отримано більш низькі показники. Вище їх інтерес до справи, до пізнання дійсності волонтерства за кризових умов.

«Управлінці» на відміну від «студентів» мають більш високу мотивацію соціальної корисності, але статистично нижчі рівні мотивації безпеки, комфорту і спілкування та більш реалістичну картину щодо результатів і процесу діяльності.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах «студенти», «медики», «управлінці» за опитувальником *«Методика діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості»*.

Методика призначена для визначення базових особливостей особистості в процесі міжособистісних відносин. Усі виділені блоки утворюють цілісні та взаємозалежні системи властивостей, які формуються в різноманітних процесах спілкування і спільної діяльності з іншими людьми.

Для визначення відмінностей між емпіричними групами застосовано однофакторний дисперсійний аналіз за методом ANOVA. Факторною (незалежною) змінною є приналежність респондента до однієї із груп: «студенти-медики», «медики», «управлінці». Результати за шкалами методики діагностики комунікативно-характерологічних особливостей особистості в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Значимих відмінностей між групами за шкалами «Інтелектуальні риси» та «Відношення до інших» не виявлено. Можна стверджувати, що такі комунікативні характеристики структури особистості, як спостережливість, практична спрямованість розуму, вміння застосовувати знання до практичних завдань (інтелектуальні риси) та колективізм, комунікабельність, тактовність, чуйність (ставлення до інших), властиві волонтерам медичної галузі незалежно від рівня та спрямування їхньої освіти. Їх можна характеризувати як партисипативних особистостей, які, зокрема є самостійними в прийнятті рішень та займають активну позицію стосовно проектування власного життя.

Процедура ANOVA показала значимі відмінності між сформованими підвбірками за наступними шкалами: «Спрямованість» ( $F = 15,12, p \leq 0,001$ ), «Вольові риси» ( $F = 9,72, p \leq 0,001$ ), «Емоційні риси» ( $F = 10,83, p \leq 0,001$ ), «Ставлення до діяльності» ( $F = 5,70, p \leq 0,01$ ), «Ставлення до себе» ( $F = 3,68, p \leq 0,03$ ) та за узагальненою шкалою «Комунікативність».

Коректність інтерпретації встановлених відмінностей за чотирма шкалами підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е).

Зауважимо, що гомогенність дисперсій, визначена за критерієм Лівене, наявна за шкалами «Емоційні риси», «Ставлення до діяльності» та «Ставлення до себе» ( $p \geq 0,05$ ). Тому, для встановлення відмінностей між групами варто скористатися критеріями Bonferroni та Tukey HSD. За шкалами «Спрямованість», «Вольові риси» та «Комунікативність» гомогенність відсутня ( $p \leq 0,05$ ), тому для встановлення відмінностей між групами використано апостеріорний тест Геймса-Хоуела (Games-Howell), за яким не передбачається рівність дисперсій.

Критерій Bonferroni вказує на значимі відмінності групи «студенти-медики» від груп «медики» та «управлінці» за шкалами «Емоційні риси» ( $p \leq 0,001$ ) та «Ставлення до діяльності» (відмінність з групою «медики» на рівні  $p \leq 0,05$ , а з групою «управлінці» –  $p \leq 0,01$ ). Критерій Tukey HSD за показниками цих шкал виділяє дві відмінні гомогенні групи: до першої включено лише групу «студентів-медиків», до другої – «медики» та «управлінці». Найнижчі результати за цими шкалами мають «студенти-медики», тобто в порівнянні з «медиками» та «управлінцями» у спілкуванні з іншими вони є більш похмурими, плаксивими, млявими та дратівливими. Групи «медики» та «управлінці» на відміну від «студентів-медиків» характеризуються більш високою працездатністю та сумлінністю стосовно різних видів діяльності.

За шкалою «Ставлення до себе» апостеріорні тести вказують на відмінність групи «студенти-медики» від групи «медики» ( $p \leq 0,04$ ). Група «управлінці» за результатами цієї шкали значимо не вирізняється поміж них. Отже, можна констатувати, що «студенти-медики» характеризуються надмірною самовпевненістю в своїх силах, що знижує самокритичність та вимогливість до себе, але є дещо невпевненими в собі. «Медики», на противагу «студентам-медикам», більш критично ставляться до своїх знань та умінь, є більш впевненими в собі й, відповідно, є більш вимогливими та самокритичними. «Управлінці» значимо не відрізняють від обох цих груп, але їхні показники є більш близькими до показників «медиків».

За шкалами «Спрямованість», «Вольові риси» та «Комунікативність» тест Games-Howell показує значимі відмінності групи «студенти-медики» від груп «медики» й «управлінці» на високому рівні значимості ( $p \leq 0,01$ ). Отже, група «студенти-медики» значимо вирізняється значно нижчими показниками за такими характеристиками комунікативної спрямованості: принциповість, колективізм, правдивість, суспільна спрямованість, працелюбність, безкорисливість, скромність, справедливість до однолітків, молодших та старших, чуйність, прямота. Ці характеристики відображають особистісну незрілість студентів, що зумовлена віковими особливостями. Вольові риси студентів у їхніх комунікативних стосунках також мають окрас ще не зрілої особистості, якій досить складно здійснювати волонтерську діяльність у кризових умовах. А саме, від груп «медиків» та «управлінців», до яких ввійшли особи більш старшого віку, «студенти-медики» вирізняються дещо нижчими, але статистично значимими відмінностями в наступних характеристиках: впевненість у своїх силах і можливостях; дисциплінованість; усвідомлена дисциплінованість, а не простий послух; ініціативність (заповзятливість), а не тільки старанність; особиста організованість; самостійність, а не навіюваність; зібраність; самовладання, витримка; сміливість; наполегливість у досягненні поставлених цілей, а не нездатність доводити почату справу до кінця; особиста активність.

За узагальненою шкалою «Комунікативність» група «студенти-медики» також має значимо нижчі результати, ніж групи «медики» та «управлінці».

Отже, у цілому всі виділені групи волонтерів медичної галузі, які здійснюють діяльність у кризових умовах, характеризуються партисипативністю та є самостійними в прийнятті рішень і займають активну позицію стосовно проектування власного життя. Проте, за комунікативною структурою особистості встановлені відмінності є здебільшого віковими особливостями і не залежать від рівня та галузі освіти. Особи з групи «студенти-медики», які в середньому є молодшими від осіб з груп «медики» та «управлінці», характеризуються невисокою стійкістю емоційно-вольової



сфери, є дещо невпевненими в собі, але самовпевненими в своїх силах, що знижує самокритичність та вимогливість до себе, менш сумлінні в різних видах соціальної діяльності, що відбивається на працездатності, а також менш вимогливі щодо морально-етичних якостей в комунікативній спрямованості. У цілому «студенти-медики» мають значимо нижчу комунікативну компетентність порівняно з «медиками» та «управлінцями».

«Медики» та «управлінці», на противагу, мають вищу особистісну ресурсність щодо емоційно-вольових якостей, характеризуються більш високою критичністю та вимогливістю до себе й власних сил, більш високою працездатністю та сумлінністю при виконанні різних видів діяльності та більш стійкою морально-етичною спрямованістю в комунікаціях.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах «студенти», «медики», «управлінці» за методикою *«Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)»*.

Для визначення відмінностей між емпіричними групами застосовано однофакторний дисперсійний аналіз за методом ANOVA. Факторною (незалежною) змінною є приналежність респондента до однієї із груп: «студенти-медики», «медики», «управлінці». Результати за методикою *«Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)»* в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Статистично значимих відмінностей між групами за означеною шкалою не встановлено. Стресостійкість є захисним механізмом організму, який пов'язаний зі здатністю адаптуватися до різних стресорів, якими є зовнішні чинники (зміни життєвих обставин) чи внутрішній біль. Стресостійкість особистості є її здатністю протидіяти психологічним проблемам та обставинам, що викликають стрес. Таких обставин у волонтерській діяльності під час війни є досить багато. Тому стресостійкість є однією з провідних soft skills у волонтерській діяльності за кризових, стресових умов. Можна

стверджувати, що особистості всіх волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах, є не лише стресостійкими, як це було доведено вище, а й не мають значимих відмінностей у стресостійкості залежно від віку, освіти, соціального статусу, матеріального доходу, стажу волонтерської діяльності тощо, хоча, як видно з графіку середніх (див. додаток Е), стресостійкість «студентів-медиків» є дещо нижчою. Проте, ця різниця не є статистично значимою.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах «студенти», «медики», «управлінці» за методикою «*Шкала інтолерантності до невизначеності*» Н. Карлетона.

Результати за методикою «*Шкала інтолерантності до невизначеності*» (Н. Карлетон) в застосованому дисперсійному аналізі виступили залежними змінними.

Інтолерантність особистості до невизначеності характеризує її сприйняття невизначеної ситуації як джерела загрози. На противагу цьому, толерантність до невизначеності вказує на готовність особистості приймати й реалізовувати рішення в умовах невизначеності, суперечливості, новизни ситуації, неповноти інформації, невідомості наслідків вибору тощо.

Тест Н. Карлетона на визначення інтолерантності до невизначеності має, окрім загальної шкали, дві допоміжні, які розкривають структуру інтолерантності. Шкала прогностичної тривоги відображає когнітивний компонент інтолерантності до невизначеності, який характеризує переконання щодо своєї здатності/нездатності опанувати несподівані або складні ситуації, прийняття або відкидання того факту, що невизначеність існує у світі, тобто ця шкала пов'язана з потребою передбачувати майбутнє. Шкала гнітючої тривоги відображає емоційно-поведінковий компонент толерантності до невизначеності, який проявляється в проактивній реакції на

невизначеність, або в станах тривоги, страху, невмінні ефективно діяти в умовах несподіваних обставин.

За шкалою «Гнітюча тривога» відмінності не встановлені. Отже, вибірки «студенти-медики», «медики», «управлінці» на момент опитування не відрізнялися між собою за таким негативним станом.

Значимі відмінності процедура ANOVA показала між сформованими підвибірками за шкалами: «Прогностична тривога» ( $F = 4,15$ ,  $p \leq 0,02$ ) та «Інтолерантність до невизначеності» ( $F = 3,10$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Коректність інтерпретації встановлених відмінностей підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е). Зауважимо, що гомогенність дисперсій за цими шкалами відсутня ( $p \leq 0,05$ ), тому для встановлення відмінностей між групами використано апостеріорний тест Геймса-Хоуела (Games-Howell), за яким не передбачається рівність дисперсій.

Застосування апостеріорного тесту Games-Howell дозволило встановити значимі відмінності між групами «медики» та «управлінці» за шкалою «Прогностична тривога» ( $p \leq 0,03$ ). За узагальненою шкалою «Інтолерантність до невизначеності» значимих відмінностей між досліджуваними групами не встановлено. Найбільш ближчою до межі значимості є також відмінність між групами «медики» та «управлінці», але показник  $p = 0,084$  перетнув цю межу, тому, результати ANOVA в цьому випадку не можемо брати до уваги.

Отже, за результатами аналізу значимо нижчі результати за шкалою «Прогностична тривога» мають особи з групи «управлінці» порівняно з «медиками». Інтерпретація цього факту враховує, в першу чергу, різноспрямованість напрямку галузі їхньої освіти. Зрозуміло, що «управлінці», освоївши програмні знання й здобувши відповідні професійні компетентності як менеджери, є більш здатними до прийняття того факту, що невизначеність існує в повсякденному житті, особливо під час війни при здійсненні волонтерської діяльності, та є більш здатними до опанування складних, несподіваних ситуацій. Освіта лікарів передбачає компетентності в передбаченні наслідків їхньої професійної діяльності, а не мінливостей

сучасного світу. Тому не випадково, що дослідженням виявлено факт значимої відмінності за прогностичною тривогою, яка є складовою інтолерантності до невизначеності, груп «медики», яку переважно складають особи з базовою освітою в галузі медичної допомоги, та «управлінці», в яку також входить частка осіб з базовою медичною освітою, проте вони здобули й іншу другу освіту менеджерів у галузі охорони здоров'я. Зазначимо, що результати за цією шкалою волонтерів з групи «студенти-медики» мають проміжні значення, які наближені до результатів «медиків».

Варто звернути увагу й на специфіку волонтерської діяльності. Особи з базовою медичною освітою здебільшого волонтерять за своєю спеціалізацією, а особи з освітою менеджменту в галузі охорони здоров'я здебільшого займаються постачанням необхідних медикаментів та медичного обладнання до необхідних місць, облаштованих для надання медичної допомоги населенню та військовим. Враховуючи специфіку волонтерської діяльності, варто було б очікувати відмінності цих груп за результатами шкали «Гнітючої тривоги» як емоційного стану. Втім, це припущення не підтвердилось, тобто, волонтери медичної галузі за кризових умов успішно справляються із станами тривоги й страху та здатні ефективно діяти в умовах несподіваних обставин.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах «студенти», «медики», «управлінці» за методикою *«Дослідження психологічного капіталу»* Ф. Лутенса.

Психологічний капітал є інтегральним особистісним ресурсом та показником позитивного стану особистості, який пов'язаний з різними аспектами її діяльності. До психологічного капіталу відносять чотири основні характеристики: самоефективність, оптимізм, впевненість (надія, самооцінка), життєстійкість (резильєнтність).

Статистично значимих відмінностей із застосуванням процедури ANOVA за шкалами «Самоефективність» та «Життєстійкість» не виявлено.

Отже, волонтери медичної галузі за кризових умов незалежно від віку, освіти, соціального статусу, загального стажу трудової діяльності, матеріального доходу, стажу волонтерської діяльності не вирізняються за ресурсами самоефективності як здатності до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань. Самоефективність можна охарактеризувати і як віру в свої здібності. Не вирізняються вони також і за показниками життєстійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, яке пов'язане із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

Значимі відмінності процедура ANOVA показала між сформованими підвбірками за шкалами: «Оптимізм» ( $F = 7,42, p \leq 0,001$ ) і «Впевненість» ( $F = 5,36, p \leq 0,01$ ).

Коректність здійсненого аналізу підтверджується робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е). Гомогенність дисперсій результатів за шкалами «Оптимізм» та «Впевненість», визначена за критерієм Лівене, відсутня ( $p \leq 0,05$ ), тому для встановлення відмінностей між групами використано апостеріорний тест Геймса-Хоуела (Games-Howell), за яким не передбачається рівність дисперсій за умови рівності об'єму досліджуваних груп.

Застосування критерію Games-Howell дозволяє встановити статистично значимі відмінності групи «студенти-медики» за шкалою «Оптимізм» з групами «медики» ( $p \leq 0,001$ ) та «управлінці» ( $p \leq 0,03$ ). Найнижчі показники за цією шкалою належать «студентам-медикам». Між групами «медики» та «управлінці» значимих відмінностей не встановлено. На перший погляд, це неочікуваний результат, адже від молодшого покоління завжди чекають вищого рівня оптимізму. Втім, з наукового психологічного погляду цей факт має свої пояснення. До групи «студенти-медики» в основному ввійшли особи юнацького віку. Цей вік має орієнтацію на перспективу, яку вони проектували для себе й втілювали завдання планомірної реалізації свого проекту. Повномасштабне вторгнення агресора й самовіддача власних сил волонтерському руху вплинули на планомірність кроків до проекту власного

майбутнього. Тому, оптимізм як схильність до очікувань позитивного результату своєї поточної та майбутньої діяльності в більшій мірі властивий групам «медики» та «управлінці», оскільки вони, вже маючи спеціальність і професійний стаж, більше концентруються на сьогоднішні. Зазначимо, що група «студенти-медики» не вирізняється поміж інших за результатами шкали «життєстійкість», яка іноді трактується як «резильєнтність», тобто пов'язана із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям.

Застосування критерію Games-Howell дозволило встановити статистично значимі відмінності групи «студенти-медики» з групою «управлінці» ( $p \leq 0,01$ ) і за шкалою «Впевненість». Найнижчі показники за цією шкалою належать також «студентам-медикам». Між групами «медики» та «управлінці» також значимих відмінностей не встановлено. Ресурс «впевненість» у різних джерелах трактують як «надія» чи «самооцінка», що в цілому вказує на наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети, тобто його можна визначити й як «цілеспрямованість». «Студенти-медики» на час війни відтермінували основні свої життєві завдання, що й відбилося на отриманих результатах. Більш впевненими є «управлінці». Іншими словами, вони мають вищу самооцінку, чому сприяє отримана ними освіта.

Отже, всі волонтери медичної галузі за кризових умов мають рівноцінні ресурси самоефективності як здатності до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань та життєстійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, що пов'язано із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям. З поміж них вирізняються волонтери «студенти-медики», які мають нижчі ресурси оптимізму як схильності до очікувань позитивного результату своєї поточної та майбутньої діяльності та впевненості, що вказує на наполегливість при досягненні мети та, в разі необхідності, перенаправлення шляхів досягнення цілей.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах «студенти», «медики», «управлінці» за методикою опитувальника «*Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98*».

Здійснена процедура ANOVA не показала значимих відмінностей між групами «студенти-медики», «медики» та «управлінці» за всіма шкалами методики, окрім шкали «Планування» ( $F = 3,94$ ,  $p \leq 0,02$ ). Коректність інтерпретації встановлених відмінностей за чотирма шкалами підтверджено робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е). Гомогенність дисперсій, визначена за критерієм Лівене, за шкалою «Планування» підтверджується ( $p \geq 0,05$ ), тому, для встановлення відмінностей між групами використано апостеріорний тест Bonferroni.

Апостеріорний тест підтверджує відмінності між групами «студенти-медики» і «управлінці» на невисокому рівні статистичної значимості ( $p \leq 0,04$ ).

Отже, емпіричні групи волонтерів майже однорідні щодо особистісно-когнітивних характеристик усвідомленої саморегуляції довільної активності. Проте, група «студенти-медики» вирізняється значимо нижчими показниками індивідуальних особливостей цілепокладання та утримання цілей, тобто має нижчий рівень сформованості усвідомленого планування діяльності. Як зазначалось вище, ця група характеризується більш низьким ресурсом впевненості (надії), що проявилось у результатах застосування і цієї методики. На противагу цьому, «управлінці» вирізняються сформованою потребою в усвідомленому плануванні діяльності, цілі до якої висувають самостійно, та більш реалістичними, деталізованими, ієрархічними, дієвими та стійкими планами.

Визначення відмінностей в сформованості компонентів готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах у групах

«студенти», «медики», «управлінці» за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)

Вигорання особистості відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників та є результатом інтеграції фізичного, емоційного і когнітивного виснаження або стомлення. Головним чинником цього синдрому виступає емоційне виснаження, яке відчуває в час війни все населення України, не говорячи про волонтерів, які працюють в кризових умовах.

Методика має 3 незалежні шкали: «Деперсоналізація», «Особиста задоволеність», «Емоційне виснаження».

Здійснення процедури ANOVA не показало значимих відмінностей емпіричних груп за шкалою «Емоційне виснаження». За шкалами «Деперсоналізація» ( $F = 7,37$ ,  $p \leq 0,001$ ), «Особиста задоволеність» ( $F = 4,31$ ,  $p \leq 0,02$ ) відмінності встановлені на значимому рівні достовірності.

Коректність здійсненого аналізу підтверджується робастним критерієм Брауна-Форсайта (додаток Е). Гомогенність дисперсій результатів за шкалами «Оптимізм» та «Впевненість», визначена за критерієм Лівене, відсутня ( $p \leq 0,05$ ), тому для встановлення відмінностей між групами використано апостеріорний тест Геймса-Хоуела (Games-Howell), за яким не передбачається рівність дисперсій за умови рівності об'єму досліджуваних груп.

Застосування критерію Games-Howell дозволило встановити статистично значимі відмінності групи «студенти-медики» за шкалою «Деперсоналізація» з групами «медики» ( $p \leq 0,02$ ) та «управлінці» ( $p \leq 0,01$ ). Найвижчі показники за цією шкалою належать «студентам-медикам». Між групами «медики» та «управлінці» значимих відмінностей не встановлено.

Деперсоналізація є станом відчуження людини від самої себе, неадекватного сприймання своєї особи, свого «Я». Цей стан виявляється в деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності, а в інших зростання негативізму, цинічного ставлення до інших людей. Такий стан більш характерний групі «студенти-медики».



Застосування критерію Games-Howell дозволяє встановити статистично значимі відмінності групи «управлінці» за шкалою «Особиста задоволеність» з групами «медики» ( $p \leq 0,03$ ) та «студенти-медики» ( $p \leq 0,04$ ). Найвищі показники за цією шкалою належать «управлінцям». Між групами «медики» та «студенти-медики» значимих відмінностей не встановлено.

Показники шкали є протилежними до поняття «редукція особистих досягнень», яке тлумачиться як тенденція до негативного оцінювання себе, зменшення значущості власних досягнень, обмеження своїх можливостей, негативізм відносно службових обов'язків, зниження самооцінки та ділової мотивації. Найменші переживання такого стану характерні «управлінцям».

Здійснений дисперсійний аналіз дозволив виділити відмінності в особливостях сформованості готовності до волонтерської діяльності в кризових умовах у трьох підгрупах: «студенти-медики», «медики», «управлінці», які надають допомогу в кризових умовах. Відмінності згруповані в таблицю 3.3.

Таблиця 3.3

### Значимі відмінності груп «студенти», «медики», «управлінці»

| № | Змінна   | Вибірка     | студенти       | медики        | управлінці     |               |
|---|--|-------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| 1 | 2  | 3           | 4              | 5             | 6              |               |
| 1 | «Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності»      | студенти    |                | $p \leq 0,01$ | $p \leq 0,001$ |               |
|   |  | медики      | $p \leq 0,01$  |               |                |               |
|   |  | управлінці* | $p \leq 0,001$ |               |                |               |
|   | «Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності»  | студенти    |                |               |                |               |
|   |  | медики      |                |               | $p \leq 0,01$  |               |
|   |  | управлінці* |                | $p \leq 0,01$ |                |               |
|   | «Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви» | студенти *  |                |               |                | $p \leq 0,03$ |
|   |  | «медики»    |                |               |                |               |
|   |  | управлінці  | $p \leq 0,03$  |               |                |               |

продовження табл. 3.3

| 1           | 2   | 3                    | 4              | 5              | 6              |                |               |
|-------------|---|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| 2           | мотиви комфорту та власної безпеки            | студенти *           |                | $p \leq 0,03$  | $p \leq 0,001$ |                |               |
|             |   | «медики»             | $p \leq 0,03$  |                | $p \leq 0,01$  |                |               |
|             |   | управлінці           | $p \leq 0,001$ | $p \leq 0,010$ |                |                |               |
|             | мотивація спілкування                         | студенти*            |                |                |                | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики»             |                |                |                |                |               |
|             |   | управлінці           | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             | мотивації соціальної (громадської) корисності | студенти             |                |                |                | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики»             |                |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             | Робоча спрямованість ідеальна                 | студенти *           |                |                |                | $p \leq 0,05$  |               |
|             |   | «медики»             |                |                |                |                |               |
|             |   | управлінці           | $p \leq 0,05$  |                |                |                |               |
| 3           | Емоційні риси                                 | студенти             |                | $p \leq 0,001$ | $p \leq 0,001$ |                |               |
|             |   | «медики»*            | $p \leq 0,001$ |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,001$ |                |                |                |               |
|             | Ставлення до діяльності                       | студенти             |                |                | $p \leq 0,05$  | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики»             | $p \leq 0,05$  |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             | Ставлення до себе                             | студенти             |                |                | $p \leq 0,04$  |                |               |
|             |   | «медики»*            | $p \leq 0,04$  |                |                |                |               |
|             |   | управлінці           |                |                |                |                |               |
|             | Спрямованість                                 | студенти             |                |                | $p \leq 0,01$  | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики» *           | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             | Вольові риси                                  | студенти             |                |                | $p \leq 0,01$  | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики» *           | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             | Комуникативність                              | студенти             |                |                | $p \leq 0,01$  | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики» *           | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |
|             | 4   | Прогностична тривога | студенти       |                |                |                |               |
|             |   |                      | «медики»*      |                |                |                | $p \leq 0,03$ |
|             |   |                      | управлінці     |                |                | $p \leq 0,03$  |               |
|             | 5   | Оптимізм             | студенти       |                |                | $p \leq 0,001$ |               |
|             |   |                      | «медики»*      | $p \leq 0,001$ |                |                |               |
|             |   |                      | управлінці*    | $p \leq 0,03$  |                |                |               |
| Впевненість |   | студенти             |                |                |                | $p \leq 0,01$  |               |
|             |   | «медики»*            |                |                |                |                |               |
|             |   | управлінці*          | $p \leq 0,01$  |                |                |                |               |

продовження табл. 3.3

| 1 | 2                      | 3           | 4             | 5             | 6             |
|---|------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| 6 | Планування             | студенти    |               |               | $p \leq 0,04$ |
|   |                        | медики      |               |               |               |
|   |                        | управлінці* | $p \leq 0,04$ |               |               |
| 7 | Деперсоналізація       | студенти*   |               | $p \leq 0,02$ | $p \leq 0,01$ |
|   |                        | медики      | $p \leq 0,02$ |               |               |
|   |                        | управлінці  | $p \leq 0,01$ |               |               |
|   | Особиста задоволеність | студенти    |               |               | $p \leq 0,04$ |
|   |                        | медики      |               |               | $p \leq 0,03$ |
|   |                        | управлінці* | $p \leq 0,04$ | $p \leq 0,03$ |               |

\* – вибірка з вищим показником

Усі емпірично виділені групи волонтерів медичної галузі, які здійснюють діяльність у кризових умовах, спровокованих війною, характеризуються партисипативністю та є самостійними в прийнятті рішень і займають активну позицію стосовно проектування власного життя. Волонтерство за кризових умов обирають лише стресостійкі особистості, як це було доведено вище, які в рівні стресостійкості не мають значимих відмінностей залежно від віку, освіти, соціального статусу, матеріального доходу, стажу волонтерської діяльності тощо. Також мають подібні особистісно-когнітивні характеристики усвідомленої саморегуляції довільної активності. Мають рівноцінні ресурси самоефективності як здатності до прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань та життєстійкості як прагнення до досягнення успіху попри ускладнення проблем та виникнення негараздів, що пов'язано із здатністю особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям. Емпіричні групи волонтерів майже однорідні щодо особистісно-когнітивних характеристик усвідомленої саморегуляції довільної активності.

«Студенти-медики» не відчують особистісної потреби в волонтерській діяльності, проте мають у ній певну матеріальну зацікавленість чи інші корисні мотиви. Вони характеризуються більш вищими рівнями мотивів комфорту та власної безпеки, а також мотивації спілкування, а також

вирізняються ідеалізацією робочої спрямованості. Проте, мотивація соціальної чи громадської корисності не керує їхньою діяльністю на такому рівні, як групами «медиків» та «управлінців», проте мають вищий інтерес до справи, до пізнання дійсності волонтерства за кризових умов. Особи з групи «студенти-медики», які в середньому є молодшими від осіб інших груп, характеризуються невисокою стійкістю емоційно-вольової сфери, є дещо невпевненими в собі, але самовпевненими в своїх силах, що знижує самокритичність та вимогливість до себе, менш сумлінні в різних видах соціальної діяльності, що відбивається на працездатності, а також нижчою вимогливістю щодо морально-етичних якостей в комунікативній спрямованості. У цілому «студенти-медики» мають значимо нижчу комунікативну компетентність, що, здебільшого, зумовлено віковими особливостями і не залежить від рівня та галузі освіти. На фоні подібних особистісно-когнітивних характеристик усвідомленої саморегуляції довільної активності їхнє цілепокладання та утримання цілей вирізняється значимо нижчими показниками індивідуальних особливостей, тобто має нижчий рівень сформованості усвідомленого планування діяльності. Вони мають нижчі ресурси оптимізму як схильності до очікувань позитивного результату своєї поточної та майбутньої діяльності та впевненості, що вказує на наполегливість при досягненні мети та, в разі необхідності, перенаправлення шляхів досягнення цілей. «Студенти-медики» мають вищу схильність до деперсоналізації, що може спричинювати вигорання особистості.

Група «медики» здебільшого має проміжні значення різних компетентностей та ресурсів порівняно з іншими групами. Проте вони більшою мірою відчують особистісну потребу в волонтерській діяльності, але зазначають, що їхня особистість під час волонтерської діяльності не збагачується. Окрім того, у них найнижчі потреби в комфорті та власній безпеці. Зокрема, вони на ряду з «управлінцями» мають високу особистісну ресурсність щодо емоційно-вольових якостей, характеризуються більш високою критичністю та вимогливістю до себе й власних сил, більш високою

працездатністю та сумлінністю при виконанні різних видів діяльності та більш стійкою морально-етичною спрямованістю в комунікаціях.

«Управлінці» серед інших двох груп найсильніше відчують особисту потребу в волонтерській діяльності, вказують, що при цій діяльності їхня особистість збагачується та вони не мають в ній ні матеріальної зацікавленості, ні інших корисних мотивів. Вони мають найвищу мотивацію соціальної корисності та більш реалістичну картину щодо результатів і процесу діяльності. Разом з «медиками» характеризуються нижчими рівнями мотивації безпеки й комфорту, спілкування, проте вищу особистісну ресурсність щодо емоційно-вольових якостей, характеризуються більш високою критичністю та вимогливістю до себе й власних сил, більш високою працездатністю та сумлінністю при виконанні різних видів діяльності та більш стійкою морально-етичною спрямованістю в комунікаціях. Ця група вирізняється також сформованою потребою в усвідомленому плануванні діяльності, цілі до якої вони висувають самостійно, та більш реалістичними, деталізованими, ієрархічними, дієвими та стійкими планами. На відміну від «медиків», вони мають значимо нижчі результати прогностичної тривоги, оскільки здобули відповідні професійні компетентності, освоюючи освіту менеджерів, і є більш здатними до прийняття того факту, що невизначеність існує в повсякденному житті, особливо під час війни при здійсненні волонтерської діяльності; вони більш здатні до опанування складних, несподіваних ситуацій. Більш високу продуктивність цієї групи підтверджує й те, що вони вирізняються найвищою особистісною задоволеністю процесом власної діяльності, що забезпечує їх особистість від вигорання.

### 3.2. Провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності під час війни

У цьому пункті роботи узагальнюються отримані результати дослідження з тим, щоб визначити провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності під час війни.

Визначено основні психологічні ресурси всіх досліджених волонтерів, незалежно від галузі й умов їхньої діяльності. Ці ресурси узагальнені у висновках до розділу 2 і представлені такими змінними: «Мотивація загальної активності», «Мотивація соціальної корисності», «Комунікативність», «Самоефективність», «Життєстійкість», «Планування», «Самостійність».

Визначено основні психологічні ресурси волонтерів, які працюють у медичній галузі, без врахування умов їхньої діяльності. Ці ресурси узагальнені у висновках до розділу 2 і представлені такими змінними: «Комунікативна компетентність», «Спрямованість особистості», «Відношення до діяльності», «Ставлення до інших», «Оптимізм», «Впевненість (надія)», «Оцінка результатів діяльності як відповідальність за її наслідки» та зворотним показником «Емоційного виснаження».

Визначено основні психологічні ресурси волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових умовах. Ці ресурси узагальнено у висновках до розділу 2 і представлено такими змінними: «Мотивація підтримки життєзабезпечення», «Мотивація загальної активності», «Мотивація творчої активності», «Статусно-престижна мотивація», «Робоча спрямованість\_ідеальна», «Робоча спрямованість\_реальна», «Життєва спрямованість\_реальна», «Стресостійкість», «Інтолерантність до невизначеності» із зворотним показником, тобто власне є «Толерантність до невизначеності», «Самоефективність» і «Життєстійкість».

Інтерпретація результатів порівняння груп волонтерів медичної галузі, які здійснюють свою діяльність у кризових умовах: «студенти», «медики» і

«управлінці», дозволила встановити вищу продуктивність у волонтерській діяльності у групі «управлінці». Їх вирізняють такі характеристики: «Мотивація соціальної корисності», «Робоча спрямованість\_ідеальна», «Спрямованість», «Емоційні риси», «Вольові риси», «Ставлення до діяльності», «Комунікативність», «Оптимізм», «Впевненість», «Планування», «Особиста задоволеність».

Респондентам запропонована авторська анкета «Самооцінювання результатів продуктивності волонтерської діяльності в кризових умовах». Анкетне опитування волонтерів містило завдання на оцінювання тверджень, які вказують на продуктивність їхньої діяльності. Це такі твердження: «Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності», «Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності», «Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності», «Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством», «Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності». Ці твердження волонтери оцінювали за 5-ти бальною шкалою. Визначивши середній бал за результатами оцінювання цих п'яти тверджень, ми отримали змінну, якій присвоїли код «Продуктивність\_самооцінка».

Волонтерська діяльність є добровільною діяльністю, тому самооцінка власної продуктивності в цій діяльності є ваговою складовою продуктивності діяльності взагалі. Втім, щоб переконатись, що отримана в цьому дослідженні самооцінка продуктивності своєї волонтерській діяльності волонтерами медичної галузі, які працюють в кризових умовах, дійсно відбиває об'єктивні її показники, було визначено певні статистичні зв'язки. Для цього результати узагальненої шкали самооцінювання «Продуктивність\_самооцінка» було зкорельовано з результатами за іншими змінними-ресурсами, які визначені дослідженням, за коефіцієнтом Пірсона. Результати кореляційного аналізу представлено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

**Статистика значимих кореляцій змінної «Продуктивність\_самооцінки»**

| <b>Змінна</b>                     | <b>Pearson Correlation</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> |
|-----------------------------------|----------------------------|------------------------|
| Соціальний статус                 | ,253**                     | ,002                   |
| Спілкування                       | ,244**                     | ,003                   |
| Загальна активність               | ,222**                     | ,006                   |
| Творча активність                 | ,391**                     | ,000                   |
| Соціальна корисність              | ,292**                     | ,000                   |
| Життєва спрямованість ідеальна    | ,162*                      | ,048                   |
| Робоча спрямованість ідеальна     | ,264**                     | ,001                   |
| Життєва спрямованість реальна     | ,178*                      | ,030                   |
| Робоча спрямованість реальна      | ,300**                     | ,000                   |
| Спрямованість                     | ,178*                      | ,030                   |
| Інтелектуальні                    | ,191*                      | ,020                   |
| Стресостійкість                   | ,381**                     | ,000                   |
| Комунікативні                     | ,416                       | ,000                   |
| Інтолерантність до невизначеності | -,254                      | ,002                   |
| Самоефективність                  | ,372**                     | ,000                   |
| Оптимізм                          | ,228**                     | ,005                   |
| Впевненість                       | ,352**                     | ,000                   |
| Життєстійкість                    | ,355**                     | ,000                   |
| Моделювання                       | -,259**                    | ,001                   |
| Оцінка результатів                | ,500                       | ,000                   |
| Самостійність                     | ,380                       | ,000                   |
| Деперсоналізація                  | -,186*                     | ,023                   |
| Особиста задоволеність            | ,393**                     | ,000                   |
| Емоційне виснаження               | -,288**                    | ,000                   |



На тому чи іншому рівні статистичної значимості встановлені зв'язки з вагомими ресурсами волонтерів медичної галузі, які виділені вище. Зв'язки не були встановлені лише з «Відношення до діяльності», «Ставлення до інших», які також є вагомими. А «Життєва спрямованість\_реальна» на низькій межі статистичної достовірності відбилась в самооцінці волонтерів і не проявилась у аналізі результатів досліджень.

У цілому встановлені зв'язки дозволяють створену на основі самооцінювання змінну «Продуктивність\_самооцінки» вважати критерієм самопродуктивності й продуктивності діяльності волонтерів медичної галузі в кризових умовах.

Здійснимо спробу визначити, які психологічні та соціальні аспекти її складають. Серед соціальних аспектів виділено лише стаж волонтерської діяльності. Серед психологічних аспектів виберемо лише ті, які є значимими особливостями діяльності волонтерів взагалі, волонтерів медичної галузі, та волонтерів медичної галузі, які працюють в кризових умовах. Такі психологічні аспекти в нашому дослідженні представлені змінними:

- «Мотивація підтримки життєзабезпечення»,
- «Мотивація соціальної корисності»,
- «Статусно-престижна мотивація»,
- «Мотивація загальної активності»,
- «Мотивація творчої активності»,
- «Життєва спрямованість\_реальна»,
- «Робоча спрямованість\_ідеальна»,
- «Робоча спрямованість\_реальна»,
- «Спрямованість»,
- «Вольові риси»,
- «Емоційні риси»,
- «Відношення до діяльності»,
- «Ставлення до інших»,
- «Комунікативність»,

- «Впевненість»,
- «Життєстійкість»,
- «Оптимізм»,
- «Самоефективність»,
- «Стресостійкість»,
- «Інтолерантність до невизначеності» із зворотним показником, тобто власно «Толерантність до невизначеності»,
- «Особиста задоволеність».
- «Оцінка результатів діяльності як відповідальність за її наслідки»,
- «Планування»,
- «Самостійність».

Визначення чинників, які складають волонтерську самопродуктивність та продуктивність власної волонтерської діяльності, базувалось на використанні лінійного регресійного аналізу (метод Stepwise).

Процедура застосування лінійного регресійного аналізу за поетапним (покроковим) методом дозволила побудувати 4 надійні моделі, кожна з яких включає:

модель 1 складає предиктор «Впевненість»;

модель 2 – «Впевненість» та «Творча активність»;

модель 3 – «Впевненість», «Творча активність» та «Ставлення до інших»;

модель 4 – «Впевненість», «Творча активність», «Ставлення до інших» та «Стресостійкість» (Додаток Ж).

Отримані регресійні моделі констатують, що практично кожен окремо із задіяних в ній показників може бути вагомим чинником продуктивності волонтерської діяльності, а отже й провідною характеристикою готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Власне навіть для моделі 1, в яку входить лише одна характеристика «Впевненість», коефіцієнт множинної кореляції становить  $R = 0,97$ , доля

сукупної варіації якої складає  $R^2 = 0,94$  (табл. 3.4). Це статистично дозволяє визначати її головною характеристикою готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, адже «Впевненість» на 97 % характеризує таку готовність.

Таблиця 3.4

## Сумарна таблиця моделей регресії

|   | Моделі   | R    | R <sup>2</sup> | Скоригований R <sup>2</sup> | Стандартна помилка оцінки |
|---|--|------|----------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1 | «Впевненість»  | ,969 | ,940           | ,939                        | ,83546                    |
| 2 | «Впевненість», «Творча активність»   | ,977 | ,955           | ,955                        | ,72095                    |
| 3 | «Впевненість», «Творча активність», «Відношення до інших»                    | ,978 | ,957           | ,956                        | ,70802                    |
| 4 | «Впевненість», «Творча активність», «Відношення до інших», «Стресостійкість» | ,979 | ,959           | ,958                        | ,69757                    |

Змінна «Впевненість» є ресурсом, який входить до психологічного капіталу особистості. У перекладі та в різних наукових джерелах його трактують і як «надія», і як «самооцінка». Загальне його тлумачення зводиться до розуміння цього ресурсу як наполегливого руху до цілі, а в разі необхідності й можливості перенаправлення шляхів досягнення мети. Тобто цей ресурс можна ще тлумачити як «цілеспрямованість».

Власне цілеспрямованість за результатами здійснених аналізів визначається головним ресурсом готовності волонтера медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Втім, особливості цілеспрямованості

визначаються її вектором. Наступні три моделі конкретизують цей вектор. Остання модель включає змінні: «Творча активність», «Відношення до інших», «Стресостійкість». Отже, можна схарактеризувати цілеспрямованість як таку, що має творче спрямування, повагу до інших, а також ресурс стресостійкості.

Зроблений аналіз результатів дослідження показав вплив на готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах багатьох психологічних характеристик. Тому не можна зупинитись у виокремленні провідних лише на характеристиці цілеспрямованості. Отже, із залежних змінних у регресійному аналізі знімемо «Впевненість» і здійснимо цей аналіз повторно за тими ж установками.

У результаті застосування лінійного регресійного аналізу дозволила побудувати нові 4 надійні моделі, кожна з яких включає:

модель 1 складає предиктор «Самоефективність»;

модель 2 – «Самоефективність» та «Робоча спрямованість\_реальна»;

модель 3 «Самоефективність», «Робоча спрямованість\_реальна» та «Толерантність до невизначеності»;

модель 4 – «Самоефективність», «Робоча спрямованість\_реальна», «Толерантність до невизначеності» та «Тривалість волонтерської діяльності».

Як і в результатах попереднього регресійного аналізу, в моделі 1, в яку входить лише одна характеристика «Самоефективність», коефіцієнт множинної кореляції становить  $R = 0,97$ , доля сукупної варіації якої складає  $R^2 = 0,94$  (табл. 3.5). Це статистично дозволяє визначати її головною характеристикою готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, адже «Самоефективність» також на 97 % характеризує таку готовність. Інші три моделі підвищують її прогностичність до 98 % ( $R = 0,98$ ;  $R^2 = 0,95$ ).

Таблиця 3.5

## Сумарна таблиця моделей регресії без змінної «Впевненість»

|   | Моделі  | R                 | R <sup>2</sup> | Скоригований R <sup>2</sup> | Стандартна помилка оцінки |
|---|---|-------------------|----------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1 | «Самоефективність»  | ,969 <sup>a</sup> | ,939           | ,938                        | ,84125                    |
| 2 | «Самоефективність»,<br>«Робоча спрямованість_реальна»   | ,976 <sup>c</sup> | ,952           | ,952                        | ,74445                    |
| 3 | «Самоефективність»,<br>«Робоча спрямованість_реальна»   | ,977 <sup>d</sup> | ,955           | ,955                        | ,72238                    |
| 4 | «Самоефективність»,<br>«Робоча спрямованість_реальна»<br>, «Толерантність до невизначеності»<br>«Тривалість волонтерської діяльності» | ,978 <sup>e</sup> | ,957           | ,955                        | ,71492                    |

Змінна «Самоефективність» є ресурсом, який також входить до психологічного капіталу особистості. Самоефективність трактується як здатність до прийняття необхідних рішень та докладання необхідних зусиль для розв'язання складних завдань. Самоефективність також тлумачиться і як віра в свої здібності.

Наступні три моделі конкретизують характеристики самоефективності. Четверта надійна модель, окрім «Самоефективності», об'єднує змінні: «Робоча спрямованість\_реальна», «Толерантність до невизначеності», «Тривалість волонтерської діяльності». Отже, визначена самоефективність волонтерів характеризується саме їхньою волонтерською діяльністю в галузі медицини, про що свідчать змінні «Робоча спрямованість\_реальна», «Тривалість волонтерської діяльності» та кризові умови цієї діяльності, про що свідчить поєднання в моделі змінної «Толерантність до невизначеності». Власне, особистісна самоефективність як здатність до прийняття необхідних рішень та докладання необхідних зусиль для розв'язання складних завдань і визначає ефективність волонтерської діяльності.

Щоб переконатись, що всі провідні характеристики готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових вже виділені, здійснимо повторну процедуру регресивного аналізу за тими ж установками, але без змінних «Впевненість» та «Самоефективність».

У результаті повторного застосування лінійного регресійного аналізу отримано 7 значимих моделей.

модель 1 складає предиктор «Спрямованість»;

модель 2 – «Спрямованість» та «Творча активність»;

модель 3 – «Спрямованість», «Творча активність» та «Стресостійкість»;

модель 4 – «Спрямованість», «Творча активність», «Стресостійкість» та «Толерантність до невизначеності».

модель 5 – «Спрямованість», «Творча активність», «Стресостійкість», «Толерантність до невизначеності» та «Тривалість волонтерської діяльності»

модель 6 – «Творча активність», «Стресостійкість», «Толерантність до невизначеності», «Тривалість волонтерської діяльності»

модель 7 – «Творча активність», «Стресостійкість», «Толерантність до невизначеності», «Тривалість волонтерської діяльності» та «Планування» (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Сумарна таблиця моделей регресії без змінних «Впевненість» та  
«Самоефективність»**

|          | Моделі   | R                 | R <sup>2</sup> | Скоригова<br>ний R <sup>2</sup> | Стандартна<br>помилка<br>оцінки |
|----------|--|-------------------|----------------|---------------------------------|---------------------------------|
| <i>1</i> | <i>2</i>   | <i>3</i>          | <i>4</i>       | <i>5</i>                        | <i>6</i>                        |
| 1        | «Спрямованість»  | ,969 <sup>a</sup> | ,938           | ,938                            | ,84361                          |
| 2        | «Спрямованість»,<br>«Творча активність»  | ,975 <sup>c</sup> | ,950           | ,949                            | ,76175                          |
| 3        | «Спрямованість»,<br>«Творча активність»,<br>«Стресостійкість»  | ,977 <sup>d</sup> | ,955           | ,954                            | ,72558                          |
| 4        | «Спрямованість»,<br>«Творча активність»,<br>«Стресостійкість»,<br>«Толерантність до<br>невизначеності»   | ,978 <sup>e</sup> | ,957           | ,956                            | ,71292                          |
| 5        | «Спрямованість»,<br>«Творча активність»,<br>«Стресостійкість»,<br>«Толерантність до<br>невизначеності»,<br>«Тривалість<br>волонтерської<br>діяльності» | ,979 <sup>f</sup> | ,958           | ,957                            | ,70428                          |

продовження табл. 3.6

| 1 | 2   | 3                 | 4    | 5    | 6      |
|---|---|-------------------|------|------|--------|
| 6 | «Творча активність»,<br>«Стресостійкість»,<br>«Толерантність до<br>невизначеності»,<br>«Тривалість<br>волонтерської<br>діяльності»                  | ,979 <sup>g</sup> | ,958 | ,957 | ,70446 |
| 7 | «Творча активність»,<br>«Стресостійкість»,<br>«Толерантність до<br>невизначеності»,<br>«Тривалість<br>волонтерської<br>діяльності»,<br>«Планування» | ,979 <sup>h</sup> | ,959 | ,958 | ,69660 |

Як і в результатах попереднього регресійного аналізу, в моделі 1 характеристика «Спрямованість» має такий коефіцієнт множинної кореляції ( $R = 0,97$ ), доля сукупної варіації якої складає  $R^2 = 0,94$  (табл. 3.6), що статистично на 97 % характеризує готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Проте звернемо увагу на більш важливі особливості побудови регресивних моделей й здійснимо їх психологічну інтерпретацію.

По-перше, змінна «Спрямованість» у нашому дослідженні розглядається в контексті комунікацій. Здійснений регресивний аналіз на всіх змінних, які в тій чи іншій мірі характеризують готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, виділив «Впевненість» як основну



характеристику, що склала модель 1, і доповнив її іншими характеристиками, що в цілому дозволяє характеризувати «Впевненість» як цілеспрямованість, що має творче спрямування, повагу до інших, а також ресурс стресостійкості. Тобто, результати здійсненого третього регресійного аналізу відповідають результатам першого регресійного аналізу, але виражені іншими змінними, близькими за психологічним змістом.

По-друге, в моделі 6 виключено змінну «Спрямованість» та покроково додаються характеристики самоефективності особистості волонтера, які виділені за допомогою другого регресійного аналізу.

Отже, результати третього регресійного аналізу є недоцільними в інтерпретації даних і виділенні провідних складових готовності волонтера медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Можна підсумувати, що за допомогою здійснених двох перших регресійних аналізів виділено провідні складові готовності, якими є творча комунікативна спрямованість, стресостійкість та самоефективність як здатність до прийняття рішень і докладання необхідних зусиль для їх реалізації.

Щодо допоміжних, то їх варто узагальнити за допомогою якісної інтерпретації результатів дослідження. Таке узагальнення є необхідним для удосконалення розробленої нами на основі теоретичного аналізу наукових джерел структурно-змістової моделі готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Результати узагальнення провідних і допоміжних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах представлено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

**Провідні та допоміжні складові соціально-психологічної готовності  
волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах**

| <b>Види соціально-психологічних ресурсів</b> |                             | <b>Змістовні складові соціально-психологічних ресурсів</b>  |  |
|--|-----------------------------|---|--|
| <b>Провідні</b>                              | <b>Психологічні</b>         | Творча комунікативна спрямованість  |  |
|  |                             | Стресостійкість та резильєнтність   |  |
|  |                             | Самоефективність (у контексті прийняття рішень і докладання необхідних зусиль для їх реалізації)                  |  |
|  | <b>Соціально-професійні</b> | Загальний стаж волонтерської діяльності.  |  |
| <b>Допоміжні</b>                             | <b>Психологічні</b>         | Мотиваційні   | Мотиви суспільної корисності, загальної та творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту та власної безпеки   |
|  |                             | Емоційно-вольові  | Емоційна стабільність, усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність             |
|  |                             | Інтелектуальні  | Когнітивні й метакогнітивні  |
|  |                             | Soft Skills   | Життєстійкість, оптимізм, емпатійність, комунікативність, здатність моделювати та планувати власну діяльність, оцінювати її результативність, самостійність, толерантність до невизначеності |
|  | <b>Соціально-професійні</b> | Вік, освіта, стаж діяльності в медичній галузі, стаж волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах |  |

## Висновки до третього розділу

1. Серед соціально-професійних складових готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, а саме: вік, стать, освіта за категорією галузі (медична, управлінська в сфері охорони здоров'я) та рівнем (професійно-технічна, неповна вища, базова вища, повна вища освіта), рівень матеріального забезпечення, загальний стаж професійної діяльності, стаж роботи в медичній галузі, стаж волонтерської діяльності, стаж волонтерства в кризових умовах як провідну складову виділено стаж волонтерської діяльності.

2. Здійснено порівняння продуктивності трьох груп волонтерів медичної галузі, які працюють у кризових умовах: студентів медичних спеціальностей; працівників медичної сфери; управлінців у галузі охорони здоров'я.

Так, студенти, що навчаються за медичними спеціальностями, в цілому ще не мають зрілої особистісної потреби в волонтерській діяльності у порівнянні з респондентами інших груп, проте мають у ній більшу матеріальну зацікавленість чи інші корисні спрямованості. Вони характеризуються дещо вищими рівнями мотивів комфорту й власної безпеки та мотивації спілкування, а також вирізняються ідеалізацією процесу та результатів діяльності. Мотивація соціальної чи громадської корисності не керує їхньою діяльністю на такому рівні, як це відбувається у респондентів інших досліджуваних груп, проте вони мають більш високий інтерес до справи, до пізнання дійсності волонтерства за кризових умов.

Особи з групи студентів, які в середньому є молодшими від осіб інших груп, характеризуються не такою високою стійкістю емоційно-вольової сфери, є дещо невпевненими в собі, але схильні переоцінювати власні можливості, що знижує самокритичність та вимогливість до себе. Вони менш сумлінні в різних видах соціальної діяльності, що відбивається на їхній працездатності, а також нижчою вимогливістю щодо морально-етичних якостей в комунікативній спрямованості.

У цілому студенти (1) мають значимо нижчу комунікативну компетентність, що, здебільшого, зумовлено віковими особливостями, і не залежить від рівня та галузі освіти; (2) на фоні подібних особистісно-когнітивних характеристик усвідомленої саморегуляції довільної активності вирізняються значимо нижчими показниками індивідуальних особливостей цілепокладання та утримання цілей, тобто мають нижчий рівень сформованості усвідомленого планування діяльності; (3) мають нижчі ресурси оптимізму та впевненості; (4) мають вищу схильність до деперсоналізації, що може спричинювати вигорання особистості.

Результати групи медичних працівників здебільшого мають проміжні значення різних компетентностей та ресурсів щодо інших досліджуваних груп: (1) вони більшою мірою відчувають особистісну потребу в волонтерській діяльності, але зазначають, що їхня особистість під час волонтерської діяльності не збагачується; (2) у них визначаються найнижчі потреби в комфорті та власній безпеці. Зокрема, респонденти цієї групи, поряд з управлінцями, (3) мають високу особистісну ресурсність в емоційно-вольовій сфері, (4) характеризуються більш високою критичністю та вимогливістю до себе й власних зусиль, (5) більш високою працездатністю та сумлінністю при виконанні різних видів діяльності та (6) більш стійкою морально-етичною спрямованістю в комунікаціях.

Особи з групи управлінців у сфері охорони здоров'я серед інших двох груп (1) найсильніше відчувають особисту потребу в волонтерській діяльності, вказують, що при цій діяльності їхня особистість збагачується та вони не мають у ній ні матеріальної зацікавленості, ні інших корисних мотивів; (2) мають найвищу мотивацію соціальної корисності та більш реалістичні очікування щодо результатів і процесу волонтерської діяльності; (3) разом з медичними працівниками вони характеризуються нижчими рівнями мотивації безпеки, комфорту та спілкування, проте відзначаються (4) вищою особистісною ресурсністю щодо емоційно-вольових якостей, (5) вищою критичністю та вимогливістю до себе й власних сил, (6) більш високою

працездатністю та сумлінністю при виконанні різних видів діяльності та (7) більш стійкою морально-етичною спрямованістю в комунікаціях.

Управлінці медичної галузі вирізняються сформованою потребою в усвідомленому плануванні діяльності; цілі, що вони висувають самостійно, є більш реалістичними, деталізованими, ієрархічними, дієвими, спланованими та стійкими у часі. На відміну від медичних працівників, вони мають значимо нижчі результати прогностичної тривоги, оскільки завдяки опануванню в процесі отримання відповідної освіти професійними компетентностями вони є більш здатними до прийняття проявів невизначеності в повсякденному житті, особливо під час війни при здійсненні ними волонтерської діяльності, та, у свою чергу, постають більш здатними до опанування складних, несподіваних ситуацій. Більш високу продуктивність респондентів цієї групи підтверджує й те, що вони вирізняються найвищою особистісною задоволеністю процесом власної діяльності, що захищає їх від вигорання в процесі волонтерської діяльності.

3. Здійснене порівняння трьох груп: студентів медичних спеціальностей, працівників у галузі охорони здоров'я та управлінців у галузі охорони здоров'я, – дозволило визначити допоміжні соціально-професійні складові готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах. Такими характеристиками є: вік, освіта (вища медична й управлінська в галузі охорони здоров'я) та стаж діяльності в медичній галузі (від 5 років).

4. Узагальнення результатів дослідження дозволило визначити провідні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах: це творча комунікативна спрямованість; стресостійкість; самоефективність як здатність до прийняття рішень і докладання необхідних зусиль для їх реалізації.

5. Отримані емпіричні результати дозволили конкретизувати теоретичну модель дослідження соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, а саме визначити її провідні та допоміжні психологічні та соціально-професійні складові. Так, серед

провідних психологічних складових виділено творчу комунікативну цілеспрямованість, стресостійкість, резильєнтність та самоефективність особистості (в контексті прийняття рішень і докладання необхідних зусиль для їх реалізації); як провідну соціально-професійну складову виокремлено загальній стаж волонтерської діяльності особистості.

У свою чергу, як допоміжні психологічні складові соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах визначено мотиваційні (мотиви суспільної корисності, загальної та творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту і власної безпеки), емоційно-вольові ресурси (емоційна стабільність, усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність) та інтелектуальні ресурси, а також комплекс неспеціалізованих (надпрофесійних) особистісних характеристик – Soft Skills, таких як життєстійкість, оптимізм, емпатійність, комунікативність, здатність моделювати та планувати власну діяльність, оцінювати її результативність, самостійність, толерантність до невизначеності; серед допоміжних соціально-професійних складових виокремлено вік, освіту, стаж діяльності в медичній галузі та стаж волонтерської діяльності в медичній галузі в кризових умовах.

Основні положення другого розділу дисертації відображено у 4 публікаціях автора, серед яких 1 стаття в науковому фаховому виданні з психології, включеному до переліку, затвердженого МОН України ([6]); 3 статті та тези апробаційного характеру ([5], [8], [10]).

## ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне узагальнення і нову концепцію соціально-психологічної готовності особистості до волонтерської діяльності під час війни, розроблено процедуру її діагностики та емпірично визначено провідні та допоміжні психологічні і соціально-професійні складові готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах.

Проведене дослідження соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах уможливило дійти таких висновків.

1. В оптиці ресурсно-компетентнісного підходу соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності передбачає сформованість у неї комплексу взаємозумовлених та взаємопов'язаних характеристик, які є засадничими для ефективного самоменеджменту і прийняття оптимальних рішень у кризових ситуаціях невизначеності. Це відкрите динамічне особистісне утворення, архітектоніка якого набуває різних змістовних конфігурацій, а його ядро становить інтегративний корпус психологічних та соціально-професійних ресурсів та компетентностей особистості, що експлікуються в альтруїстичній партисипативній діяльності.

2. Узагальнення результатів теоретичного аналізу проблеми вможливило розробку структурно-змістової моделі соціально-психологічної готовності волонтерів до діяльності в кризових умовах, що передбачає визначення мотиваційних (мотиви суспільної корисності, загальної активності, спілкування, творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту та власної безпеки) та емоційно-вольових ресурсів (емоційна стабільність, емоційний тонус, позитивні емоційні прояви, усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність); PsyCap (впевненість, життєстійкість, оптимізм та самоєфективність); комплексу неспеціалізованих (надпрофесійних)

особистісних характеристик Soft Skills (емпатійність, комунікативність, стресостійкість, здатність моделювати та планувати діяльність, оцінювати її результативність, гнучкість, толерантність до невизначеності); соціально-професійних ресурсів (вік, стать, освіта, соціальний статус, матеріальний дохід, загальний стаж трудової діяльності, напрям волонтерської активності, стаж волонтерської діяльності, стаж волонтерства в медичній галузі взагалі і зокрема в кризових умовах).

3. Відповідно до теоретичної моделі дослідження розроблено діагностичний інструментарій визначення сформованості психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах, доведено і підтверджено його конструктну (диференційну та факторну) валідність. Диференційна визначається відмінностями результатів на основній (волонтери медичної галузі) та допоміжній (волонтери не медичної галузі) вибірках. Факторна валідність засвідчена факторизацією результатів опитування: отримано 6 факторів, 5 з яких відбивають складові структурно-змістової моделі, а шостий – інтелектуальні ресурси особистості як додатковий компонент збагачує теоретичну модель дослідження.

4. Сформованість готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах констатується за такими базовими складовими: мотивація самореалізації в соціальній активності, резильєнтність, спрямованість на підтримку життєдіяльності, толерантність до невизначеності. За результатами емпіричного дослідження виокремлено відмінності між трьома групами респондентів: студентами медичних спеціальностей, медичними працівниками, управлінцями сфери охорони здоров'я.

Для студентів у мотиваційній сфері характерні більш високі показники мотивів комфорту, власної безпеки та мотивації спілкування; нижчі показники мотивації соціальної корисності; більш високий інтерес до опанування волонтерської діяльності; ідеалізація її процесу та результатів; нижча стійкість емоційно-вольових ресурсів, невпевненість в собі, схильність переоцінювати власні можливості; менша сумлінність в різних видах соціальної діяльності;



нижча вимогливість щодо морально-етичних якостей в комунікаціях. За сформованістю Soft Skills студенти мають нижчі показники комунікативної компетентності, здатності планування діяльності, схильності до очікувань позитивного результату поточної й майбутньої діяльності; вищу схильність до деперсоналізації.

Медичні працівники здебільшого мають проміжні значення компетентностей та ресурсів щодо інших груп. Проте в них, як і в управлінців, визначаються найнижчі потреби в комфорті та власній безпеці; високі показники емоційно-вольових ресурсів, критичності, вимогливості до себе, працездатності та сумлінності, стійкості морально-етичних ресурсів.

Управлінці у сфері охорони здоров'я вирізняються найвищою мотивацією соціальної корисності та більш реалістичними очікуваннями щодо результатів і процесу волонтерської діяльності. У них найкраще сформовані такі Soft Skills, як потреба в плануванні діяльності та здатність до постановки реалістичних ієрархічно-структурованих стійких у часі цілей. Вони мають значимо нижчі показники прогностичної тривоги та високу особистісну задоволеність процесом власної діяльності.

5. Узагальнення результатів дослідження дозволило визначити провідні характеристики соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах: творчу комунікативну спрямованість; стресостійкість; самоефективність та стаж волонтерської діяльності. Допоміжними психологічними складовими визначено мотиваційні (мотиви суспільної корисності, загальної та творчої активності, статусу, підтримки життєзабезпечення, комфорту і власної безпеки), емоційно-вольові (емоційна стабільність, усвідомлена дисциплінованість, самоорганізованість, відповідальність, активність, самовладання, наполегливість, зібраність, самостійність, ініціативність) та інтелектуальні ресурси особистості, а також Soft Skills (життєстійкість, оптимізм, емпатійність, комунікативність, здатність моделювати та планувати власну діяльність, оцінювати її результативність, самостійність, толерантність до невизначеності). Серед

допоміжних соціально-професійних складових виокремлено вік, освіту, стаж роботи в медичній галузі та стаж волонтерської діяльності в медичній галузі взагалі і зокрема в кризових умовах.

**Перспективи** подальшого дослідження проблеми *в теоретичній сфері* полягають у визначенні соціально-психологічних ресурсів та компетентностей волонтерів різних суспільних галузей, що зумовлюють продуктивність їх діяльності в кризових умовах; *у прикладній сфері* – у розробці психологічних практик і технологій підвищення продуктивності діяльності волонтерів медичної галузі в умовах війни та післявоєнного відновлення України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авуєва, І. (2003). *Соціальний портрет членів соціальних рухів, громадських організацій та політичних партій. Українське суспільство*. Київ: Інститут соціології НАН України.
2. Андрощук, С. (2005). Принцип верховенства права: визначення, співвідношення із суміжними поняттями, особливості законодавчого закріплення і реалізації. *Юстиніан*, 11, 65-69.
3. Анисимова, Є. (2019). Проблема життєдіяльності людини в екстремальних умовах праці: психологічний сенс особистісного ресурсу. *Психологічні ресурси особистості: соціально-психологічний зміст: збірник наукових праць за матер. науково-практичної конференції*. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 4-8.
4. Базиль, Т. С. (2021). Особливості сформованості основних компонентів психологічної готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів системи охорони здоров'я. *Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу*, матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Полтава: Університет «Україна», 3-7. URL: <https://pl.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-2021.pdf>
5. Базиль, Т. С. (2021). Проблема соціально-психологічної готовності особистості до управлінської діяльності в оптиці компетентнісного підходу. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 38-39. URL: <https://drive.google.com/file/d/1bED-tADQ6XHsTXmbol9-c39-FdAwV0bO/view>
6. Базиль, Т. С. (2022). Соціально-психологічна готовність працівників медичної галузі до волонтерської діяльності. *Технології розвитку*

*інтелекту*, Том 6, 2(32), 1-16. DOI: <http://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.6> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/602/177](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/602/177)

7. Базиль, Т. С. (2023). Волонтерство як практика партисипації в оптиці ресурсно-компетентнісного підходу. *Кіберпсихологія в інформаційному суспільстві: підтримка, навчання, розвиток*, матеріали І науково-практичної Інтернет-конференції. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 1-2. URL: [https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023\\_2/Bazyl\\_2023.pdf](https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023_2/Bazyl_2023.pdf)

8. Базиль, Т. С. (2023). Мотиваційні компетентності волонтерів медичної галузі. *Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти*, матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції. Львів: Львівський науковий форум, 2023, 35-38. URL: [http://lviv-forum.inf.ua/save/2023/19-20.10/\\_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf](http://lviv-forum.inf.ua/save/2023/19-20.10/_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf)

9. Базиль, Т. С. (2023). Мотиваційні ресурси волонтерів медичної галузі щодо діяльності в кризових умовах. *Технології розвитку інтелекту*, Том 7, 2(34). DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2023.7.2.7> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/631](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/631)

10. Базиль, Т. С. (2023). Самооцінювання результативності та ефективності волонтерської діяльності в медичній галузі. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*, матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 12-15. URL: <https://www.academia.edu/109227811>

11. Базиль, Т. С. (2023). Соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, 5(75), 5-11. DOI: <http://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-75-5-5-11> URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/286154/281254>

12. Балашов, Е. М. (2013). Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів. *Наукові записки національного університету «Острозька академія». Психологія і педагогіка*, 24, 12-16.

13. Безпалько, О. В. (2001). Підготовка волонтерів до проведення організаційних форм соціально-педагогічної діяльності. В Т. Л. Лях (Укл.), *Волонтерство: poradnik dla organizatora wolonterskogo ruhu v Ukraini*. (с. 128-137). Київ.
14. Безпалько, О. В., Заверико, Н. В., Зверєва, І. Д., & Лях, Т. Л. (Укл.). (2001). *Волонтерство: poradnik dla organizatora wolonterskogo ruhu*. Київ.
15. Бондаренко, А., & Вдовцов, Ю. (2021). *Посібник по роботі з волонтерами*. Київ.
16. Бондаренко, З. П. (2008). *Волонтерська робота у вищому навчальному закладі*. Запоріжжя.
17. Вайнілович, Н. А. (2012). Чинники формування мотивації людини до здійснення волонтерської діяльності. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право, 2, 53-59.
18. Вайпола, Р. Х., Капська, А. Й., & Комарова, Н. М. та ін. (1999). *Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку*. Київ.
19. Венс, Е. (2015). *Ілон Маск: Tesla, SpaceX і шлях у фантастичне майбутнє*; пер. з англ. Мирослави Лузіної. Львів: ТАО.
20. *Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді: зб. ст. міжнар. наук. конф. для студ. та аспір. «Обличчя соціальної держави» в рамках проекту «Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям у громаді»* (Київ, 22-23 берез. 2006 р.). (2006). Т. Лях (Укл.); перед. Т. Басюк. Київ.
21. *Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку*. (2002). Р. Х. Вайнола, А. Й. Капська, Н. Н. Комарова (Укл.). Київ: Академпрес.
22. *Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналіт. доп.* (2015). Київ: НІСД.
23. Глузман, О. В. (2009). Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості. *Педагогіка і психологія*, 2, 51-61.
24. Головань, М. С. (2008). Компетенція і компетентність: досвід теорії,

теорія досвіду. *Вища освіта України*, 3, 23-30.

25. Голуб, В. Л. (2014). Державне визнання волонтерської діяльності як чинник розвитку взаємовідносин держави та суспільства. *Теорія та практика державного управління*, Т. 4, 47, 110-118.

26. Горелов, Д. М. (2015). *Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналітична доповідь*. Київ.

27. Грига, І., & Брижовита, О. (1999). Чинники виникнення психологічних проблем у волонтерів та шляхи оптимізації їхньої роботи. *Наукові записки*, Т. 7, 67-74.

28. Громова, Г. М. (2021). Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 47(50), 115-130.

29. Гуцол, К. В. (2017). Теоретико-методологічні основи дослідження наративної компетентності особистості. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Психологічна герменевтика*, Т. II, 10, 167-185.

30. Данилюк, І. В. (2015). Особливості копінг-поведінки залежно від часової орієнтації особистості. *Психологія і суспільство*, 2, 90-99.

31. Жужа, Л. О. (2019). Модифікація функцій громадянського суспільства під впливом антитерористичної операції в Україні. *Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки*, 76-86.

32. Жужа, Л. О. (2015). Політичний менеджмент волонтерства АТО. *Грані*, 6, 127-133.

33. Жук, С. (2008). Мотиви громадської діяльності молоді. *Соціальна психологія*, 1, 76-84.

34. Журавльова, Л. П. (2007). *Психологія емпатії: монографія*. Житомир: Видавництво ЖДУ імені І. Франка.

35. Заверико, Н. В. (2013). Соціально-педагогічна практика: зміст та оцінювання її результатів. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*, 2, 72-79.
36. Зазимко, О. (2023). Мотиваційна складова життєвої компетентності волонтерів медичної галузі в кризових умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, 75(5), 29-36.  
DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-75-5-29-36>  
URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/286157/281255>
37. Зазимко, О., & Шиловська, О. (2022). Динаміка особистісного розвитку підлітків та осіб юнацького віку в період війни. *Технології розвитку інтелекту*, Vol. 6, 2 (32), 1-21. DOI: <http://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.8> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/610/184](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/610/184)
38. Закон України «Про волонтерську діяльність»: Відомості Верховної Ради. 2011. № 42. 435 с. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>
39. Зверева, І., & Лактіонова, Г. (2001). Волонтерство в соціально-педагогічній діяльності. Київ: Науковий світ.
40. Зливков, В. Л., Лукомська, С. О., & Федан, О. (2016). *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях: метод. посіб.* Київ: Пед. Думка.
41. Ільчук, Л. І. (2014). *Вивчення практики щодо волонтерської діяльності в країнах європейського союзу з метою її запровадження в Україні: звіт про науково-дослідну роботу.* Київ.
42. Калениченко, Р. А. (2008). *Волонтерство в соціальній роботі: навч. посіб.* Київ: КиМУ.
43. Кальба, Я. Є. (2019). До проблеми розвитку душевно-духовних потенцій зростаючої особистості (вчинковий підхід). *Humanitarium*, Т. 42, 1, 59-68.
44. Капська, А. Й. (2005). *Підготовка волонтерів до соціальної роботи: навч. посіб.* Київ: Держсоцслужба.

45. Карамушка, Л. М., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2013). Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 38, 225-229.

46. Карамушка, Л. М., Філь, О. А., & Левковець, В. В. та ін. (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді: навч. посіб.* Київ: Наук. світ.

47. Коваленко, А., & Головіна, А. (2020). Зсув соціальних преференцій на моральні упередження у процесі прийняття рішень про розподіл ресурсів. *Вісник Київського університету. Серія: Психологія*, 1(11), 33-36. DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1\(11\).6](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).6)

URL: <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/213/205>

48. Коваленко, А. Б., & Ільчук, М. С. (2019). Особливості прояву стратегії альтруїстичного інвестування у представників різних професійних груп. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2(49), 203-216. URL: <http://tppjournal.com.ua/n49y2k19a17.html>

49. Кокун, О. М. (2022). *Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт.* Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

50. Крапівіна, Г. (2012). Світовий волонтерський рух: стан і статус. *Вісник економічної науки України. Т. 1*, 21, 73-76.

51. Купрєєва, О. (2021). *Психологічні снови самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі: монографія.* Київ: Талком. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/727960/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3\\_%D0%9A%D1%83%D0%BF%D1%80%D1%94%D1%94%D0%B2%D0%B0\\_%D0%9E.%D0%86..pdf](https://lib.iitta.gov.ua/727960/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3_%D0%9A%D1%83%D0%BF%D1%80%D1%94%D1%94%D0%B2%D0%B0_%D0%9E.%D0%86..pdf)

52. Купрєєва, О. (2020). Тренінгова програма сприяння самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі. *Вісник Київського*



- Національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(12), 45-51.  
DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).8](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).8)  
URL: <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/242/219>
53. Купрєєва, О. І. (2023). Програма психологічної допомоги молоді з інвалідністю в інтегрованому освітньому середовищі. *Український психологічний журнал: збірник наукових праць*, 1 (19), 98-116.  
DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2023.1\(19\).6](https://doi.org/10.17721/upj.2023.1(19).6)  
URL: [http://upj.com.ua/indexa.php?page=number\\_one\\_nineteen\\_full](http://upj.com.ua/indexa.php?page=number_one_nineteen_full)
54. Левицька, Л. (2014, Січень 13). Відкрили школу, де будуть вчити волонтерству. *Голос України*, с. 10.
55. Лєпїхова, Л. А. (2005). Вибір і соціально-психологічна компетентність. В Т. М. Титаренко (Ред.), *Особистісний вибір: психологія відчаю та надії* (с. 80-119). Київ: Міленіум.
56. Лозова, О. М. (2014). Синергійність наукових досліджень професіогенезу психологів: компетентнісний підхід. В О. М. Лозова (Ред.), *Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: монографія* (с. 5-11). Вінниця: Віндрук.
57. Луговий, В. І. (2009). Компетентності та компетенції : поняттєво-термінологічний екскурс. *Вища освіта України*, 3, 8-14.
58. Лях, Т. Л. (2012). Мотивація до волонтерської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*, 22 (8), 84-91.
59. Лях, Т. Л. (2010). Підходи до класифікації волонтерських груп. *Соціальна робота в Україні: теорія та практика*, 3, 49-58.
60. Лях, Т. Л. (2011). Види мотивації до волонтерської діяльності. *Вісник Запорізького національного університету*, Т. 2, 15, 37-41.
61. Лях, Т. (2010). *Методика організації волонтерських груп: навч. посіб.* Київ: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка.
62. Лях, Т. Л. (2004). Волонтерство як суспільний феномен. *Проблеми педагогічних технологій: зб. наук. пр.*, 3-4, 139-144.

63. Магун, В., & Руднев, М. (2007). Життєві цінності населення: порівняння України з іншими європейськими країнами. В Е. Головаха, С. Макеева (Ред.), *Українское общество в европейском пространстве* (с. 226-273). Київ: ИС НАНУ; ХНУ ім. В. Н. Каразіна.
64. Мазій, І. В. (2015). Історичні аспекти становлення волонтерської діяльності у соціальній та безпековій сфері в світі та Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, 10. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1174>
65. Майерс, Д. (1998). *Соціальна психологія*. Київ.
66. Маккарлі, С., Лінч, Р. (1998). *Управління діяльністю волонтерів. Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства*. Київ.
67. Максименко, С. Д. (1998). *Основи генетичної психології*. Київ: НПЦ Перспектива.
68. Матвієнко, Л. І. (2016). Особистість волонтера у психологічному вимірі: ціннісно-мотиваційний аспект (надання соціальних послуг вразливим верствам населення. *Ринок праці та зайнятості населення*, 1, 50-59.
69. Матійчик, А. В. (2016). Волонтерська діяльність як детермінанта розвитку громадянського суспільства. *Грані*, 8. 100-107.
70. Мірошниченко, О. А. (2015). *Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч. посіб.* Житомир: Видво ЖДУ ім. І. Франка.
71. Микитюк, С. О. (2016). Ресурсний підхід у підготовці майбутніх фахівців. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 53(6), 135-144.
72. Москальова, А. С. (2019). *Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. програма спецкурсу для слухачів курсів підвищення кваліфікації (керів. загальноосвітніх навч. закл. різних типів навч.) і студ. освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» з напрямків підготовки «Управління навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи»*. Київ: НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти».

73. Нагорна, Н. С. (2022). Міждисциплінарний зміст поняття «патрисипація». *Журнал сучасної психології*, 3(26), 108-115.  
DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-3-14>  
URL: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/2986/2838>
74. Нагорна, Н. С. (2023). Особливості активності волонтерства, громадського сектору та соціального підприємництва в кризових умовах. *Технології розвитку інтелекту, Том 7, 2(34)*. URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/632](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/632)  
DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2023.7.2.8>
75. Нагорна, Н. С. (2023). Особливості розвитку соціального підприємництва в умовах воєнного стану. *Психологічні студії*, (2), 146-154.  
DOI: <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.2.19>  
URL: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/article/view/1257/1168>
76. Олчман М., & Джордан П. (1997). *Добровольці – цінне джерело*. Київ.
77. Павлюк, К. С. (2015). Волонтерський рух: зарубіжний досвід та вітчизняні практики. *Інвестиції: практика та досвід*, 87-93.
78. Павлюк, М. М. (2018). Модель розвитку самостійності майбутніх фахівців в межах ресурсно-компетентнісного підходу. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Т. XI, 10*, 163-181.
79. Погрібна, В. Л. (2015). Волонтерство як соціокультурний феномен: епістемологічні та аксіологічні аспекти аналізу. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*, 4(27), 185-196.
80. Погрібна, В. Л. (2016). Волонтерський рух як ознака змін у ментальності українців. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*, 1, 196-202.
81. *Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія*. (2018). Л. З. Сердюк (Ред.). Київ: Інститут психології імені Г. С.

Костюка НАПН України.

82. *Розширення можливостей недержавних організацій через залучення волонтерів та створення мереж.* (2004). В. Дибайло, Ш. Малеріус (Ред). Київ.

83. Роменець, В. А. (2007). *Історія психології: ХІХ – початок ХХ століття: навч. посіб.* Київ.

84. Рудницька, С. Ю. (2021). Проблема дискурсивного конструювання досвіду особистості в освітньому просторі. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали ІV Всеукраїнського круглого столу з міжнародною участю (17 листопада 2021 року)*, 260-265.

85. Рудницька, С. Ю. (2021). Структурно-процесуальна модель нарративного конструювання досвіду особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка*, Т. 2, 13, 4-25.

86. Рудякевич, Т. О. (2004). *Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах. Діагностичний інструментарій: методичні розробки.* Житомир.

87. Савченко, О. В. (2012). *Рефлексивна компетентність: методи та процедури діагностики: монографія.* Херсон: ПП Вишемирський В. С.

88. *Світовий волонтерський рух: стан і статус.* (2012). Вісник економічної науки України, 73-76.

89. Сергієнко, Г. (2003). З досвіду організації волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, 2, 130-135.

90. Сердюк, Л. З. (2021). Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23), 91-99. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10>

URL: <http://www.orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/303/247>

91. Сердюк, Л. З., & Лагун, М. В. (2023). Соціально-психологічні чинники розвитку альтруїстичної спрямованості особистості в кризових умовах життєдіяльності. *Український психологічний журнал*, 1(19), 145-157. DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2023.1\(19\).9](https://doi.org/10.17721/upj.2023.1(19).9). URL: [http://upj.com.ua/indexa.php?page=number\\_one\\_nineteen\\_full](http://upj.com.ua/indexa.php?page=number_one_nineteen_full)
92. Скиданович, В. (2018). Психологічна структура волонтерської діяльності студентів. *Збірник наукових праць: психологія*, 22, 62-68.
93. Скитьової, Г. С. (2016). *Школа волонтерів: навчальний посібник*. Київ.
94. Смульсон, М. Л. (2003). *Психологія розвитку інтелекту*. Київ: Норадрук.
95. *Соціальна психологія: навчально-методичні матеріали до проведення лабораторних робіт*. (2021). Т. В. Федотова (Укл). Луцьк: ПП Іванюк В. П.
96. Ткаченко, Д. (2017). Технології профілактики емоційного вигорання волонтерів та працівників недержавних організацій. *Соціальна робота*, Т. 2, 2. 49-51.
97. Трофімов, А. Ю., & Бондар, Ю. І. (2014). Психологічний капітал в організації. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*, 2(23), 259-265.
98. Трубнікова, О. (2009). Волонтерська діяльність як форма соціальної активності. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*, Т. 2, 20(2), 205-209.
99. Трубнікова, О. (2009). Структура соціально-психологічної готовності особистості до волонтерства. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*, Т. 7, 19(2), 241-248.
100. Чаплигін, О. К. (1999). *Творчий потенціал людини: від становлення до реалізації*. Харків.

101. Чепелєва, Н. В. (2017). Розуміння – Інтерпретація – Тлумачення. *Технології розвитку інтелекту*, Т. 2, 6(17). URL: [http://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/301](http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/301)
102. Чепелєва, Н. В. (2021). Структурно-сміслова модель наративного конструювання досвіду в контексті розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, Т. 2, 13, 26-38.
103. Чолій, С. (2010). Мотиваційно-ціннісний аспект студентської молоді. *Проблеми сучасної психології*, 10, 809-822.
104. Чудакова, В. П. (2015). Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження мотиваційного профілю – показника сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*, 7(38), 43-49.
105. Шадріна, А. В. (2010). Психологічні засади проблеми креативного потенціалу. *Проблеми фізичного виховання і спорту*, 4, 157-160.
106. Швалб, Ю. М., Максименко, С. Д., & Кузікова, С. Б. (2017). *Психологічна структура складних життєвих обставин. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія*. Суми: видавництво СумДПУ імені А.С.Макаренка, 19-39.
107. Школіна, Н. В., Шаповал, І. І., Орлова, І. В., Кедик, І. О., & Станіславчук, М. А. (2020). Адаптація та валідація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозивний спондиліт. *Український ревматологічний журнал*, 2(80), 66-72.
108. Штепа, О. С. (2013). Особливості взаємозв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць*, 782-791.
109. Щорс, В. В. (2013). Волонтерська діяльність – провідна форма гуманістичного виховання старшокласників. *Практична психологія та соціальна педагогіка*, 9, 34-47.

110. Юрченко, І. (2009). Мотиваційні аспекти волонтерської діяльності. *Соціальні виміри суспільства: зб. наук. пр.*, 1(12), 361-368.
111. Ackermann, K. (2019). Predisposed to Volunteer? Personality Traits and Different Forms of Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(6), 1119-1142.
112. Adha, M., Budimansyah, D., Kartadinata, S., & Sundawa, D. (2019). Emerging volunteerism for Indonesian millennial generation: *Volunteer participation and responsibility*. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(4), 467-483.
113. Aked, J. (2015). What's Different About How Volunteers Work? Relationship Building for Wellbeing and Change." *IDS Bulletin*, 46(5), 29-42.
114. Akhtar, H. (2017). Psychological well-being of volunteer teacher trainers in the remote area in Indonesia. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 3(9), 840-849.
115. Alfes, K., Shantz, A., & Saksida, T. (2015). Committed to whom: Unraveling how relational job design influences volunteers' turnover intentions and time spent volunteering. *Voluntas*, 26, 2479-2499.
116. Aranda, M., Hurtado, M., & Topa, G. (2018). Breach of psychological contract and organizational citizenship behaviors in volunteerism: The mediator role of affect and the moderation of volunteers' age. *Voluntas*, 29, 59-70.
117. Armstrong, E., & Cassidy, T. (2019). Psychological capital, authentic leadership, organisational identification and stress in voluntary sector workers: psychological capital, authentic leadership, organizational identification and stress in voluntary sector workers. *Am J Bus Soc*, 4, 9-15.
118. Aydinli-Karakulak, A., Bender, M., Chong, A., & Yue, X. (2016). Applying Western models of volunteering in Hong Kong: The role of empathy, prosocial motivation and motive–experience fit for volunteering. *Asian Journal of Social Psychology*, 19(2), 87-185.

119. Barker M.-E., Crowfoot G., & King J. (2022). Empathy development and volunteering for undergraduate healthcare students: A scoping review. *Nurse Education Today*, 116, 105441.
120. Barton, E., Bates, E., & O'Donovan, R. (2017). That extra sparkle': students' experiences of volunteering and the impact on satisfaction and employability in higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 43(4), 453-466.
121. Baumbach, L., König, H., Hajek, A. (2022). Associations between starting and stopping volunteering and physical activity among older adults - longitudinal evidence from the German Ageing Survey. *BMC Public Health*, 22(1), 67-76.
122. Bazyl, T.S., Yurochko, T.P., Shevchenko, M.V., Bronikova, S.A., & Skrypnikova, O.S. (2022). Socio-psychological readiness for management of future health care managers. *Wiadomości Lekarskie*, Vol. LXXV, 5(1), 1169-1175.  
DOI: <http://doi.org/10.36740/WLek202205121> URL: <https://wiadlek.pl/wp-content/uploads/archive/2022/05/WLek2022051.pdf>
123. Benedikt, E. & Helmig, B. (2018). Volunteer Performance in the Light of Organizational Success: A Systematic Literature Review. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29, 1-28.
124. Benevene, P., Buonomo, I., & West, M. (2020). The relationship between leadership behaviors and volunteer commitment: The role of volunteer satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 60-66.
125. Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., ... Jegers, M. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24, 32-47.
126. Blokha, Y. (2023). Worldview Principles of Volunteering in Ukraine During the War. *Philosophical Horizons*, 47, 80-88.



127. Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership*, 10(2), 160-173.
128. Bradley, J. (2023). Building Self-Confidence Through Volunteering and Community Engagement. URL: <https://medium.com/thewfreshwrites/building-self-confidence-through-volunteering-and-community-engagement-624138362278>
129. Brudney, J. & Meijs, L. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(3), 297-309.
130. Burns, D. (2015). The Role of Volunteering in Sustainable Development. London: IDS/VSO.
131. Burrai, E. & Hannam, K. (2017). Challenging the responsibility of 'responsible volunteer tourism'. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 10(1), 90-95.
132. Capra, C. M., Jiang, B., & Su, Y. (2021). Altruistic self-concept mediates the effects of personality traits on volunteering: Evidence from an online experiment. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 92, 101697.
133. Cheung, C., Lo, T. W., & Liu, S. (2015). Relationships Between Volunteerism and Social Responsibility in Young Volunteers. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26, 872–889.
134. Cho, H., Chen, M. Y. K., & Li, C. (2022). Compulsory Volunteer Experience in Singapore: Personality, Volunteer Motivation, and Continuance Intention to Volunteer. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 2, 276-288.
135. Cornelis, I., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives: Self- and other-oriented motives in volunteering. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 456-466.

136. Cox, J., Oh, E., & Simmons, B. (2018). Doing good online: The changing relationship between motivations, activity, and retention among online volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(5), 1031–1056.
137. Denning, S. (2019). Persistence in volunteering: an affect theory approach to faith-based volunteering. *Social & Cultural Geography*, 22(6), 807-827.
138. Dionigi, A., Casu, G., & Gremigni, P. (2020). Associations of Self-Efficacy, Optimism, and Empathy with Psychological Health in Healthcare Volunteers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1-13.
139. Dolgova, V. (2014). Features of emotional stability in volunteers of gerontology programs. *Advances in Gerontology*, 27(2), 315-320.
140. Drucker, P. (2001). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness; 1st edition.
141. Dunn, J., Chambers, S., & Hyde, M. (2016). Systematic Review of Motives for Episodic Volunteering. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 425-464.
142. Dwyer, P. C., Bono, J. E., Snyder, M., Nov, O., & Berson, Y. (2013). Sources of volunteer motivation: Transformational leadership and personal motives influence volunteer outcomes: Sources of volunteer motivation. *Nonprofit Management and Leadership*, 24, 181-205.
143. Einolf, C. (2018). Evidence-based volunteer management: a review of the literature. *Policy Press*, 9(2), 153-176.
144. Einolf, C. J., & Yung, C. (2018). Super-volunteers: Who are they and how do we get one? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(4), 789-812.
145. Einolf, C., Prouteau, L., & Nezhina, T. (2016). Informal, unorganized volunteering. In: Smith D., Stebbins R. and Grotz J. (eds) *The Palgrave handbook of volunteering, civic participation, and nonprofit associations*. London: Palgrave Macmillan UK, 223-241.
146. Eliasoph, N. (2013). *The Politics of Volunteering*. Polity Press, Malden.

147. El-Khatib, A. (2023). How Volunteering Increases Self-Confidence. URL: <https://ahmadelkhatib.medium.com/how-volunteering-increases-self-confidenc-270a98b48f98>
148. Falasca, M., & Zobel, C. (2012). An optimization model for volunteer assignments in humanitarian organizations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 46(4), 250-260.
149. Feltner, A. (2023). *Optimism + Volunteerism = A Winning Formula for Aging Well*. URL: <https://www.ageist.com/wellness/longevity/optimism-volunteerism-a-winning-formula-for-aging-well/>
150. Gabriella, P., Hajnalka, F., & Markos, V. (2021). The effect of volunteering and voluntary group membership on student's persistence. *Heliyon*, 7(9), 1-7.
151. Gastañaduy, K., Paredes, D. H., & Lens, W. (2014). Work motivation and psychological well-being of volunteers and non-volunteers. *Revista de Orientacion Educacional*, 53, 37-50.
152. Gil-Lacruz, A. I., Marcuello-Servos, C., & Saz-Gil, M. I. (2016). Youth Volunteering in Countries in the European Union: Approximation to Differences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(5), 971-991.
153. Goeree, J., Holt, C., & Smith, A. (2017). An experimental examination of the volunteer's dilemma. *Games and Economic Behavior*, 102, 303-315.
154. Gouda, P., Kirk, A., Sweeney, A.-M., & O'Donovan, D. (2020). Attitudes of Medical Students Toward Volunteering in Emergency Situations. *Medicine and Public Health Preparedness*, 14(3), 308-311.
155. Gu, Y., Gu, D., Wei, Q., Pan, S., Chen, W., & Ge, Y. (2013). An Empirical Study on Personality Characteristics of College Volunteers: Based on the Collected Data from Shanghai Expo. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 969-974.
156. Güntert, S. (2015). Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S. T. Güntert (Eds.). *Psychologie der Freiwilligenarbeit*, 77-93.

157. Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E., & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 156, 310-327.
158. Güntert, S., Wehner, T., & Mieg, H. (2022). Volunteer Work as a Matter of Motivation. *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering*, 11-18.
159. Güntert, S., Wehner, T., & Mieg, H. (2022). Volunteer Work as an Organizational Task. *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering*, 19-30.
160. Güntert, S., Wehner, T., & Mieg, H. (2022). Volunteering as a Psychosocial Resource. *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering*, 31-43.
161. Hackl, F., Halla, M., & Pruckner, G. (2012). Volunteering and the state. *Public Choice*, 151, 465-495.
162. Hager, M. (2013). Toward emergent strategy in volunteer administration. *International Journal of Volunteer Administration*, 29(3), 13-22.
163. Hager, M., & Renfro, K. (2020). Volunteer management and the psychological contract. *Routledge Companion to Nonprofit Management*, 19, 278-290.
164. Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective: Volunteer engagement and intention to quit. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1869-1880.
165. Halis, M., Çamlıbel, Z., & Bükey, A. (2020). The effect of personality characteristics on volunteer motivation: A study on NGO employees in the COVID-19 pandemic process. *Revista Argentina De Clínica Psicológica*, 29(5), 922-934.
166. Handley, M., Bunn, F., Dunn B.Ed Hons, V., Hill, C., & Goodman, C. (2021). Effectiveness and sustainability of volunteering with older people living in care homes: A mixed methods systematic review. *Health Soc Care Community*, 30, 836-855.

167. Hardaway, M. (2020). Volunteering. *The Journal of the American Dental Association*, 151(11). URL: [https://jada.ada.org/article/S0002-8177\(20\)30121-5/fulltext](https://jada.ada.org/article/S0002-8177(20)30121-5/fulltext)
168. Harp, E. R., Scherer, L. L., & Allen, J. A. (2017). Volunteer Engagement and Retention: Their Relationship to Community Service Self-Efficacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(2), 442-458.
169. Harris, B., Morris, A., Ascough, R., Chikoto, G., Elson, P., McLoughlin, J., Muukkonen, M., ... & Pengjie, Y. (2016). History of Associations and Volunteering. *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, 23-58.
170. Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299.
171. Hatami Varzaneh, A., Fathi, E., Khanipour, H., & Habibi, N. (2020). Predicting Helping Attitude based on Attachment styles, Empathy, and Self-compassion among Volunteer and non-Volunteer Groups of Public Participation during COVID -19 Outbreak. *Journal of Research in Psychological Health*, 14(1), 87-101.
172. Hidarnia, A. (2012). Development and Psychometrics of an Interpersonal Communication Skills Scale (A.S.M.A) among Zanjan Health Volunteers. *HAYAT*, 18(1). URL: [https://hayat.tums.ac.ir/browse.php?a\\_id=34&sid=1&slc\\_lang=en](https://hayat.tums.ac.ir/browse.php?a_id=34&sid=1&slc_lang=en)
173. Hillen, M., Gutheil, C., Strout, T., Smets, E., & Han, P. (2017). Tolerance of uncertainty: Conceptual analysis, integrative model, and implications for healthcare. *Social Science & Medicine*, 180, 62-75.
174. Hillenbrand, A., & Winter, F. (2017). Volunteering under population uncertainty. *Games and Economic Behavior*, 109, 65-81.
175. IFVD (2019). *The Global Standard for Volunteering for Development*. Ottawa: World University Service of Canada (WUSC).

176. Iverson, J. O. (2013). Communicating belonging: Building communities of expert volunteers. In M. W. Kramer, L. K. Lewis, & L. M. Gossett (Eds.), *Volunteering and communication: Studies from multiple contexts* (pp. 45-64). New York, NY: Peter Lang.
177. Jiang, D., Warner, L. M., Chong, A. M. L., Li, T., Wolff, J. K., & Chou, K. L. (2020). Benefits of volunteering on psychological well-being in older adulthood: Evidence from a randomized controlled trial. *Aging & Mental Health*, 25(4), 641-649.
178. Jones, J. A. (2018). Volunteer management: introducing students to the art and the science. *Management Teaching Review*.
179. Kang, T. Z., & Kahar, R. (2022). Self-Efficacy and Motivation to Volunteer among Undergraduate Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12), 2004-2022.
180. Kaufhold, M.-A., & Reuter, C. (2016). The Self-Organization of Digital Volunteers across Social Media: The Case of the 2013 European Floods in Germany. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 13(1), 1-30.
181. Kikinezhdi, O., Savelyuk, N., & Levchyk, N. (2023). Overcoming stress by Ukrainian students in the conditions of war through volunteering. *Theoretical and empirical scientific research: concept and trends: Collection of scientific papers «ΛΟΓΟΣ» with Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference, Oxford, June 23*, 231-233.
182. Kim, Y., & Kim, M. (2015). Occupational Stress and Emotional Intelligence in Hospice Volunteers. *Journal of Hospice and Palliative Care*, 18(2), 112-119.
183. Knepper, H., D'Agostino, M. J., & Levine, H. (2015). Volunteer management practices during challenging economic times. *Journal of Public Management and Social Policy*, 10(2), 211-230.
184. Kokoszczyńska, A., & Syska, M. (2021). A recipe for volunteering. *Social Work*, 36(4), 79-96.

185. Kokun, O., Pischko, I., & Lozinska, N. (2022). Military personnel's stress reactivity during pre-deployment in a war zone. *Psychology, Health & Medicine*, 1-12. DOI: <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2104882>
186. Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A., & Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31(1), 87-96.
187. Kossowska-Lai, M., & Laguna, M. (2018). Personality, Job Resources, and Self-Efficacy as Predictors of Volunteer Engagement in Non-Governmental Organizations. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 24(1), 69-89.
188. Koval, H., & Spitsyna L. (2021). Empathy as a resource of socio-psychological support in the system of factors of volunteering. *Insight: the psychological dimensions of society*, 5, 30-45.
189. Kovalenko, A.B., & Yatsenko, A.O. (2022). Psychological well-being of Ukrainians at the beginning of the full-scale Russian invasion. *Український психологічний журнал*, 2(18), 91-108.  
DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2022.2\(18\).5](https://doi.org/10.17721/upj.2022.2(18).5)  
URL: [http://upj.com.ua/indexa.php?page=number\\_two\\_eighteen\\_full](http://upj.com.ua/indexa.php?page=number_two_eighteen_full)
190. Kővári, E., & Raffay-Danyi, Á. (2022). Can festivals bring social change in an ECoC city? Emotional intelligence and willingness to volunteer among university students. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 14(3), 279-295.
191. Kramer, M., & Danielson, M. (2016). Developing and re-developing volunteer roles: The case of ongoing assimilation of docent zoo volunteers. *Management Communication Quarterly*, 30, 103-120.
192. Kramer, M., & Lewis, L. (2020). Communication Challenges of Volunteers. *The Handbook of Applied Communication Research*, 19, 321-342.
193. Kramer, M., Austin, J., & Hansen, G. (2021). Toward a Model of the Influence of Motivation and Communication on Volunteering: Expanding Self-

Determination Theory. *Management Communication Quarterly*, 35(4), 089331892110239

194. Kulik, L., Arnon, L., & Dolev, A. (2016). Explaining satisfaction with volunteering in emergencies: Comparison between organized and spontaneous volunteers in Operation Protective Edge. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 1280-1303.

195. Kweku, M., Manu, E., Amu, H. ... & Gyapong, J. (2020). Volunteer responsibilities, motivations and challenges in implementation of the community-based health planning and services (CHPS) initiative in Ghana: qualitative evidence from two systems learning districts of the CHPS+ project. *BMC Health Serv Res*, 20, 2-13.

196. Lee, S., & Kim, H. (2017). Roles of perceived behavioral control and self-efficacy to volunteer tourists' intended participation via theory of planned behavior. *International Journal of Tourism Research*, 20, 182-190.

197. Lehmann, A., Wehner, T., & Ramos, R. (2018). Freiwilligenarbeit – psycho-soziale Ressource und sinn generierende Tätigkeit. *Fehlzeiten-Report*, 235-243.

198. Lewis, L. K. (2013). An introduction to volunteers. In M. W. Kramer, L. K. Lewis, & L. M. Gossett (Eds.), *Volunteers and communication: Studies in multiple contexts* (pp. 1-22). New York, NY: Peter Lang.

199. Li, J., Ge, C., & Li, S. (2022). The Association of Volunteer Motivation and Thriving at Work of College Students During COVID-19: Job Burnout and Psychological Capital as Mediators. *Front Public Health*, 20, 22:10:923196.

200. Li, M., & Zhou, M. J. (2017). Volunteer's psychological capital and altruistic behaviors: the mediating effect of volunteer role identity. *Chin. J. Appl. Psychol.*, 23, 248-257.

201. Liu, D., Wang, P., & Qi, X. (2022). Proactive Personality and Information Processing Influencing Student Volunteer Behavior: The Interlocking Mediating Role of Role Identity and Calling. *Proceedings of the 2nd International*



*Conference on Internet Technology and Educational Informatization*, ITEI 2022.

URL: <https://eudl.eu/pdf/10.4108/eai.23-12-2022.2329167>

202. Lorhan, S., van der Westhuizen, M., & Gossmann, S. (2015). The role of volunteers at an outpatient cancer center: how do volunteers enhance the patient experience? *Support Care Cancer*, 23, 1597-1605.

203. Lukoyenko, T., Kalugina, N., Sorokin, N., & Bulavenko, O. (2021). Accompanying Persons with Disabilities at University: Skills Development among Volunteers. *International Journal of Instruction*, 14(2), 935-952.

204. Maddi, S. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. Apr. 44, 279-298

205. Maddi, S., Harvey, R., Khoshaba, D., Lu, J., & Persico, M. (2002). The personality construct of hardiness. *Journal of Research in Personality*, 36, 72-85.

206. Magnusson, D. (2003). The person approach: Concepts, Measurement Models, and Rresearch Strategy. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 101, 3-23.

207. Matthews, K., & Nazroo, J. (2021). The impact of volunteering and its characteristics on well-being after state pension age: Longitudinal evidence from the English longitudinal study of ageing. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), 632-641.

208. McAllum, K. (2013). Challenging nonprofit praxis: Organizational volunteers and the expression of dissent. In M. W. Kramer, L. K. Lewis, & L. M. Gossett (Eds.), *Volunteering and communication: Studies from multiple contexts* (pp. 383-404). New York, NY: Peter Lang.

209. McAllum, K. (2014). Meanings of organizational volunteering: Diverse volunteer pathways. *Management Communication Quarterly*, 28, 84-110.

210. McCauley, M., Raven, J., & van den Broek, N. (2021). Experiences and impact of international medical volunteering: a multi-country mixed methods study. *BMJ Open*, 11, 1-10.

211. Michel, L. (2007). Personal responsibility and volunteering after a natural disaster: the case of hurricane Katrina. *Sociological Spectrum*, 27 (6), 633-652.
212. Morrow-Howell, N., Hong, S., Mccrary, S., & Blinne, W. (2012). Changes in Activity Among Older Volunteers. *Res Aging.*, 34(2), 174-196.
213. Mühlbauer, L., Huber, J., Fischer, M., Berberat, P. & Gartmeier, M. (2021). Medical students' engagement in the context of the SARS-CoV-2 pandemic: The influence of psychological factors on readiness to volunteer. *GMS Zeitschrift für medizinische Ausbildung*, 38(6), 1-19.
214. Nan, N., & Lu, Y. (2014). Harnessing the Power of Self-Organization in an Online Community During Organizational Crisis, *MIS Quarterly*, 38(4), 1135-1158.
215. Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 618-639.
216. O'Donohue, W., Martin, A., & Torugsa, N. (2015). Understanding individual responses to failure by the organization to fulfil its obligations: Examining the influence of psychological capital and psychological contract type. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 131-147.
217. Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S., & Wehner, T. (2014). Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43, 869-889.
218. Parisi, J., Kuo, J., Rebok, G., Xue, Q., Fried, L., Gruenewald, T., Huang, J., Seeman, T., Roth, D., Tanner, E., & Carlson, M. (2015). Increases in Lifestyle Activities as a Result of Experience Corps® Participation. *J Urban Health*, 92(1), 55-66.
219. Park, Pil-Nam (2017). Relationships among Volunteer Activities, Emotional Intelligence and Major Satisfaction of Nursing Students. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(11), 264-273.

220. Pavlova, M., & Silbereisen, K. (2014). Coping with occupational uncertainty and formal volunteering across the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 93-105.
221. Pompper, D. (2013). Volunteerism and corporate social responsibility: Definitions, measurements, roles, and commitment. In M. W. Kramer, L. K. Lewis, & L. M. Gossett (Eds.), *Volunteers and communication: Studies in multiple contexts* (pp. 273-295). New York, NY: Peter Lange.
222. Principi, A., Schippers, J., Naegele, G., Di Rosa, M., & Lamura, G. (2015). Understanding the link between older volunteers' resources and motivation to volunteer. *Educational Gerontology*, 42(2), 144-158.
223. Rahmayani, S., Putra, E. S., Sumanti, Y. (2020). The relationship between vicarious trauma and optimism in volunteers of Humanitarian Institution Hilal Merah Indonesia (HILMI). *European Journal of Social Sciences Studies*, 5(4), 224-233.
224. Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2015). Busy yet socially engaged: Volunteering, work-life balance, and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172.
225. Reis-Dennis, S., Gerrity, M., & Geller, G. (2021). Tolerance for Uncertainty and Professional Development: a Normative Analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 36, 2408-2413.
226. Rochester, C., Paine, A., Howlett, S., Zimmeck, M. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*. Palgrave Macmillan London.
227. Rovers, J., Japs, K., Truong, E., & Shah, Y. (2016). Motivations, barriers and ethical understandings of healthcare student volunteers on a medical service trip: a mixed methods study. *BMC Medical Education*, 16(94), 1-12.
228. Steimel, S. (2013). Connecting with volunteers: Memorable messages and volunteer identification. *Communication Research Reports*, 30, 12-21.

229. Sazonets, I., Vivsyannyk, O., Babiak, O., Khanina, O., & Fesianov, P. (2023). Ferramentas institucionais para o desenvolvimento do voluntariado. *Conhecimento & Diversidade, Niterói*, 15(37), 366-380.
230. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The salutogenic basis of an individual's mental health and psychological well-being. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(24), 68-74. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.4.24.9> URL: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b1I9eJNtPKEJ:orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/download/315/260&hl=uk&gl=ua>
231. Shantz, A., Saksida, T., & Alfes, K. (2014). Dedicating time to volunteering: Values, engagement, and commitment to beneficiaries. *Applied Psychology. An International Review*, 63, 671-697.
232. Shye, S. (2010). The Motivation to Volunteer: A Systemic Quality of Life Theory. *Social Indicators Research*, 98, 183-200.
233. Simsa, R., Rameder, P., Aghamanoukjan, A., & Totter, M. (2018). Spontaneous Volunteering in Social Crises: Self-Organization and Coordination. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(2), 1-20.
234. Siqueira, M., Torsani, M., Gameiro, G., Chinelatto, L., Mikahil, B., Tempski, P., & Martins, M. (2022). Medical students' participation in the Volunteering Program during the COVID-19 pandemic: a qualitative study about motivation and the development of new competencies. *BMC Medical Education*, 22(111), 1-15.
235. Studer, S., & Schnurbein, G. (2013). Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24, 403-440.
236. Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' Well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45, 112-132.
237. Thoits, P. (2012). Role-Identity Salience, Purpose and Meaning in Life, and Well-Being among Volunteers. *Social Psychology Quarterly*, 75(4), 360-384

238. UNV (2018). State of the World's Volunteerism Report – The Thread that Binds Volunteerism and Community Resilience. Bonn: UNV.
239. UNV (2018). The State of Volunteering Infrastructure Globally. Bonn: UNV.
240. Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2013). Revisiting the relationship between personality and psychological contracts: A moderated mediation model explaining volunteer performance. *Social Service Review*, 87, 158-186.
241. Vinickytė, I., Bendaravičienė, R., & Vveinhardt, J. (2020). The impact of emotional intelligence and intercultural competence on work productivity of volunteers in respect to age and length in volunteering. *Verslas: teorija ir praktika*, 1, 379-390.
242. Voitenko, V., Kaposloz, H., Myronets, S., Zazymko, O., & Osodlo, V. (2021). Influence of Characteristics of Self-actualization and Coping Behavior on Resistance of Teachers to Professional Stressors and Emotional Burnout. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 1-14.  
DOI: 10.33844/ijol.2021.60514 URL: <https://ssrn.com/abstract=4162805>
243. Walk, M. & Peterson, E. (2023). Volunteers as Active Shapers of their Work: The Role of Job Crafting in Volunteer Satisfaction and Organizational Identification. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 34, 289-300.
244. Wang, C., Wu, C. (2015). A study on the relationship between spiritual health and death attitude of medical volunteers - examples from Chiayi area. *J Life Death Stud*, 1-31.
245. Wicaksono, G. (2022). The role of discipline and loyalty on tax volunteers' work performance through organizational citizenship behavior at the tax center of university of jember. bisma. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16 (2), 114-121.
246. Widener, P., & Choate, G. (2023). Fusing Outrage and Hope into Acts of Resistance, Volunteerism, and Allyships. *Anthropological Optimism*, 8, 1-16.

247. Worthington, D. (2008). Communication Skills Training in a Hospice Volunteer Training Program. *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care*, 4(1), 17-37.
248. Wu, Y., Li, C., & Khoo, S. (2016). Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 1266-1279.
249. Xu, L., Liao, J., Wu, Y., & Kuang, H. (2021). Effect of Psychological Capital of Volunteers on Volunteering Behavior: The Chained Mediation Role of Perceived Social Support and Volunteer Motivation. *Front Psychol*, 12, 657877.
250. Yeung, J. W., Zhang, Z., & Kim, T. Y. (2018). Volunteering and health benefits in general adults: Cumulative effects and forms. *BMC Public Health*, 18(1), 1-8.
251. Zimnia, I. A. (2003). Key competencies are a new paradigm the result of education. *Higher education today*, 5, 34-42.
252. Zimmeck, M., & Rochester, C. (2011). Something old, something new, something borrowed, something blue: Governments' approach to volunteering in England since 1997'. *Conference of Philanthropy Studies, European University of Voluntary Service, Basel*, 8.
253. Zimmeck, M. (2010). The Compact 10 years on: government's approach to partnership with the voluntary and community sector in England. *Voluntary Sector Review*, 1(1), 125-133.
254. Zimmeck, M. (2010). Government and Volunteering: Towards a history of policy and practice. *Volunteering and Society in the 21st Century*, 84-102.
255. Zobel, C., Altay, N., & Haselkorn, M. (2015). *Advances in managing humanitarian operations*. Springer.

# ДОДАТКИ

**Статистика дисперсійного аналізу результатів опитування респондентів  
вибірок «медична» й «не медична»**

**ANOVA**

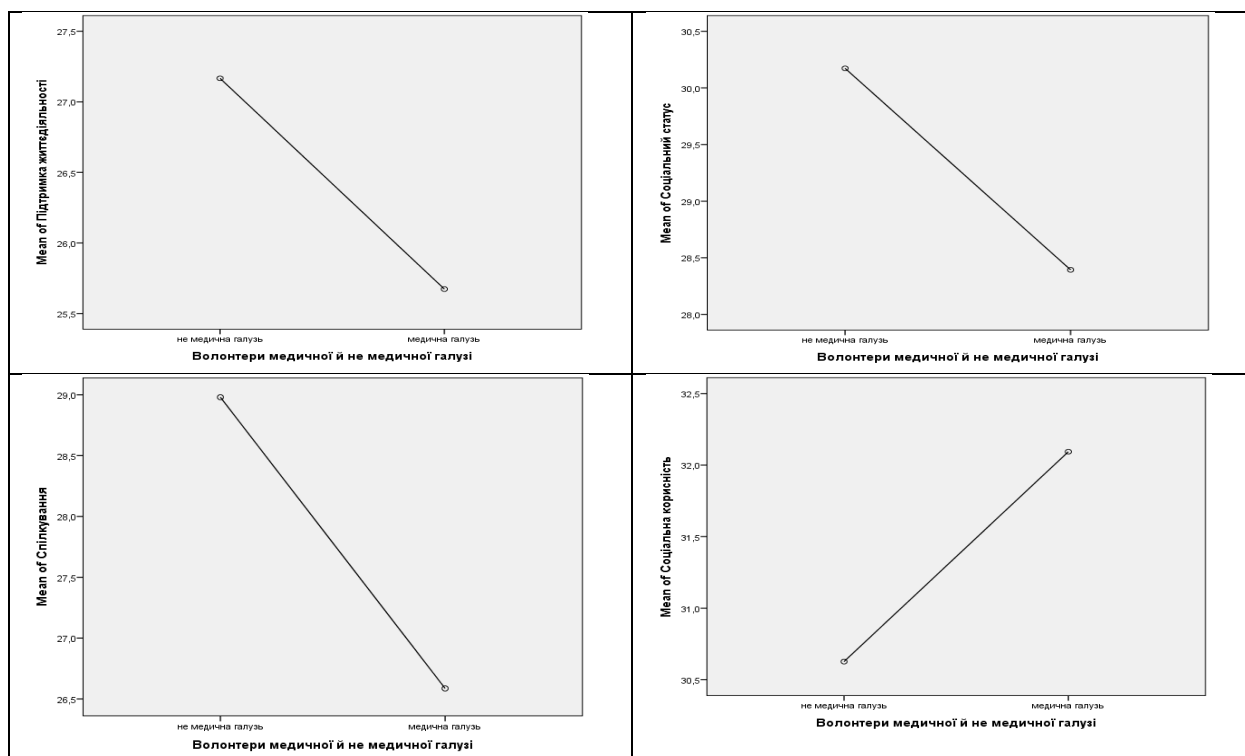
|                                |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Підтримка життєдіяльності      | Between Groups | 167,253        | 1   | 167,253     | 4,015  | ,046 |
|                                | Within Groups  | 12413,827      | 298 | 41,657      |        |      |
|                                | Total          | 12581,080      | 299 |             |        |      |
| Комфорт                        | Between Groups | 1208,013       | 1   | 1208,013    | 23,466 | ,000 |
|                                | Within Groups  | 15340,973      | 298 | 51,480      |        |      |
|                                | Total          | 16548,987      | 299 |             |        |      |
| Соціальний статус              | Between Groups | 237,630        | 1   | 237,630     | 4,037  | ,045 |
|                                | Within Groups  | 17539,287      | 298 | 58,857      |        |      |
|                                | Total          | 17776,917      | 299 |             |        |      |
| Спілкування                    | Between Groups | 429,603        | 1   | 429,603     | 9,006  | ,003 |
|                                | Within Groups  | 14215,313      | 298 | 47,702      |        |      |
|                                | Total          | 14644,917      | 299 |             |        |      |
| Загальна активність            | Between Groups | 144,213        | 1   | 144,213     | 2,099  | ,148 |
|                                | Within Groups  | 20477,573      | 298 | 68,717      |        |      |
|                                | Total          | 20621,787      | 299 |             |        |      |
| Творча активність              | Between Groups | 432,000        | 1   | 432,000     | 6,030  | ,015 |
|                                | Within Groups  | 21348,667      | 298 | 71,640      |        |      |
|                                | Total          | 21780,667      | 299 |             |        |      |
| Соціальна корисність           | Between Groups | 161,333        | 1   | 161,333     | 2,320  | ,129 |
|                                | Within Groups  | 20719,787      | 298 | 69,529      |        |      |
|                                | Total          | 20881,120      | 299 |             |        |      |
| Життєва спрямованість ідеальна | Between Groups | 218,453        | 1   | 218,453     | 2,560  | ,111 |
|                                | Within Groups  | 25430,213      | 298 | 85,336      |        |      |
|                                | Total          | 25648,667      | 299 |             |        |      |
| Робоча спрямованість ідеальна  | Between Groups | 352,083        | 1   | 352,083     | 3,672  | ,056 |
|                                | Within Groups  | 28576,647      | 298 | 95,895      |        |      |
|                                | Total          | 28928,730      | 299 |             |        |      |
| Життєва спрямованість реальна  | Between Groups | 1310,430       | 1   | 1310,430    | 10,997 | ,001 |
|                                | Within Groups  | 35510,487      | 298 | 119,163     |        |      |
|                                | Total          | 36820,917      | 299 |             |        |      |
| Робоча спрямованість реальна   | Between Groups | 164,280        | 1   | 164,280     | ,901   | ,343 |
|                                | Within Groups  | 54345,867      | 298 | 182,369     |        |      |
|                                | Total          | 54510,147      | 299 |             |        |      |
| Спрямованість                  | Between Groups | 417,720        | 1   | 417,720     | 8,711  | ,003 |
|                                | Within Groups  | 14289,947      | 298 | 47,953      |        |      |
|                                | Total          | 14707,667      | 299 |             |        |      |
| Інтелектуальні                 | Between Groups | 4,563          | 1   | 4,563       | ,889   | ,347 |
|                                | Within Groups  | 1530,353       | 298 | 5,135       |        |      |
|                                | Total          | 1534,917       | 299 |             |        |      |

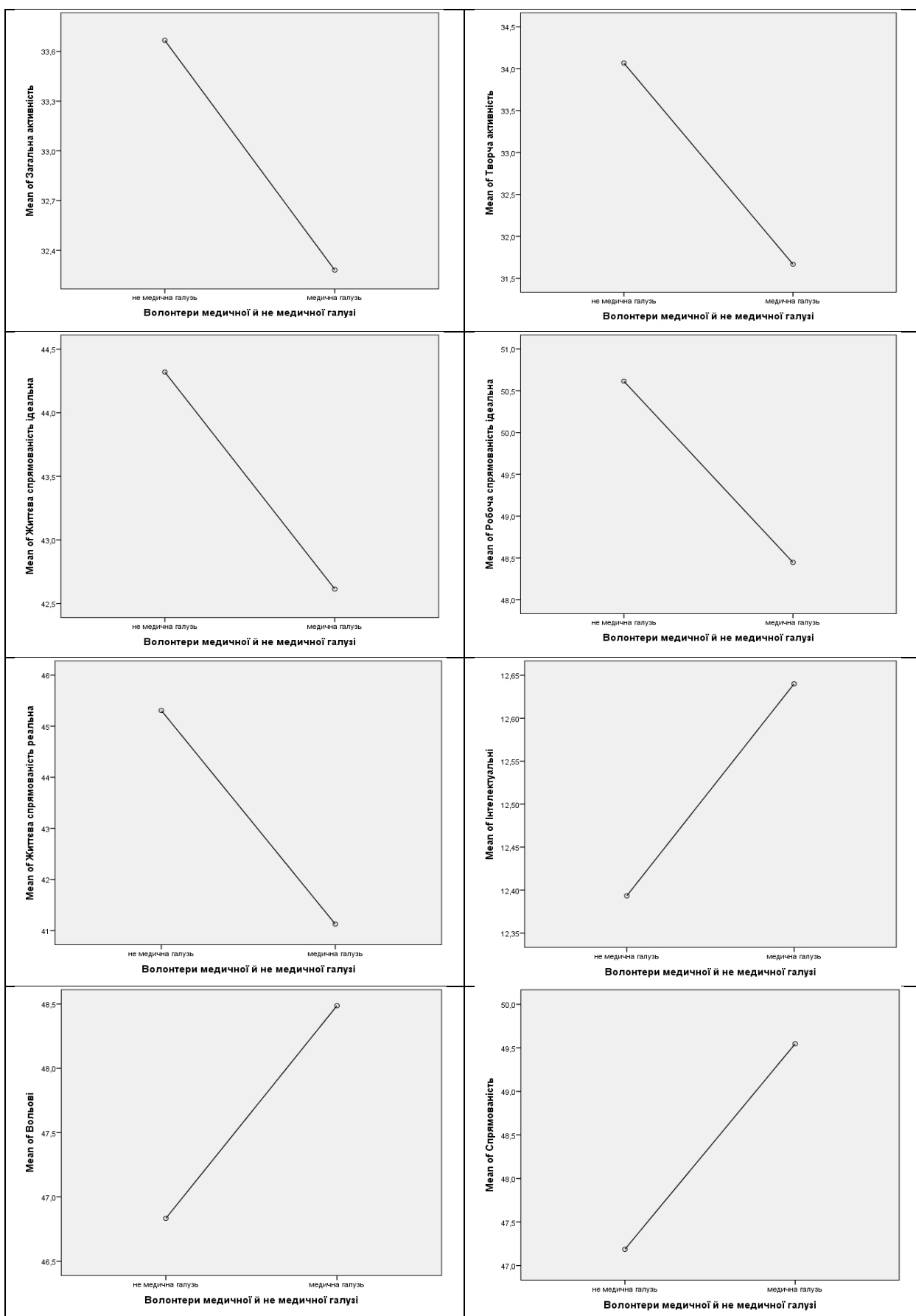


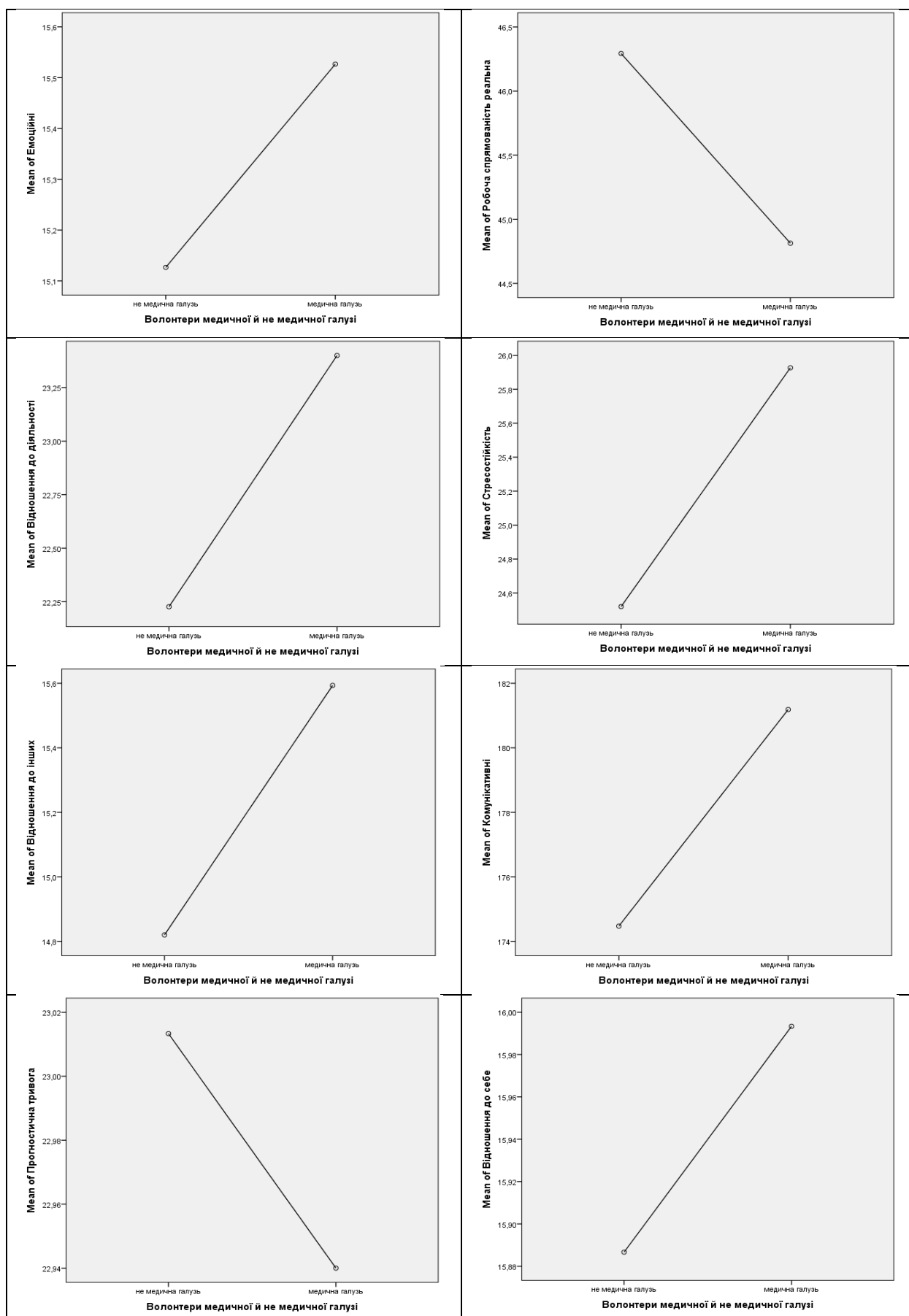
|                                   |                |            |     |          |       |       |
|-----------------------------------|----------------|------------|-----|----------|-------|-------|
| Вольові                           | Between Groups | 205,013    | 1   | 205,013  | 3,250 | ,072  |
|                                   | Within Groups  | 18798,307  | 298 | 63,082   |       |       |
|                                   | Total          | 19003,320  | 299 |          |       |       |
| Емоційні                          | Between Groups | 12,000     | 1   | 12,000   | 1,536 | ,216  |
|                                   | Within Groups  | 2327,987   | 298 | 7,812    |       |       |
|                                   | Total          | 2339,987   | 299 |          |       |       |
| Відношення до діяльності          | Between Groups | 103,253    | 1   | 103,253  | 7,450 | ,007  |
|                                   | Within Groups  | 4130,293   | 298 | 13,860   |       |       |
|                                   | Total          | 4233,547   | 299 |          |       |       |
| Відношення до інших               | Between Groups | 44,853     | 1   | 44,853   | 5,751 | ,017  |
|                                   | Within Groups  | 2324,333   | 298 | 7,800    |       |       |
|                                   | Total          | 2369,187   | 299 |          |       |       |
| Відношення до себе                | Between Groups | ,853       | 1   | ,853     | ,121  | ,728  |
|                                   | Within Groups  | 2106,067   | 298 | 7,067    |       |       |
|                                   | Total          | 2106,920   | 299 |          |       |       |
| Комунікативні                     | Between Groups | 3380,163   | 1   | 3380,163 | 6,420 | ,012  |
|                                   | Within Groups  | 156900,167 | 298 | 526,511  |       |       |
|                                   | Total          | 160280,330 | 299 |          |       |       |
| Стресостійкість                   | Between Groups | 148,403    | 1   | 148,403  | 2,009 | ,157  |
|                                   | Within Groups  | 22007,633  | 298 | 73,851   |       |       |
|                                   | Total          | 22156,037  | 299 |          |       |       |
| Прогностична тривога              | Between Groups | ,403       | 1   | ,403     | ,011  | ,916  |
|                                   | Within Groups  | 10772,433  | 298 | 36,149   |       |       |
|                                   | Total          | 10772,837  | 299 |          |       |       |
| Гнітюча тривога                   | Between Groups | 10,083     | 1   | 10,083   | ,533  | ,466  |
|                                   | Within Groups  | 5637,553   | 298 | 18,918   |       |       |
|                                   | Total          | 5647,637   | 299 |          |       |       |
| Інтолерантність до невизначеності | Between Groups | 14,520     | 1   | 14,520   | ,158  | ,691  |
|                                   | Within Groups  | 27384,147  | 298 | 91,893   |       |       |
|                                   | Total          | 27398,667  | 299 |          |       |       |
| Самоефективність                  | Between Groups | 14,520     | 1   | 14,520   | 2,285 | ,132  |
|                                   | Within Groups  | 1893,960   | 298 | 6,356    |       |       |
|                                   | Total          | 1908,480   | 299 |          |       |       |
| Оптимізм                          | Between Groups | 147,000    | 1   | 147,000  | 9,785 | ,002  |
|                                   | Within Groups  | 4476,987   | 298 | 15,023   |       |       |
|                                   | Total          | 4623,987   | 299 |          |       |       |
| Впевненість                       | Between Groups | 40,333     | 1   | 40,333   | 4,750 | ,030  |
|                                   | Within Groups  | 2530,387   | 298 | 8,491    |       |       |
|                                   | Total          | 2570,720   | 299 |          |       |       |
| Життєстійкість                    | Between Groups | 5,070      | 1   | 5,070    | ,437  | ,509  |
|                                   | Within Groups  | 3460,167   | 298 | 11,611   |       |       |
|                                   | Total          | 3465,237   | 299 |          |       |       |
| Планування                        | Between Groups | ,000       | 1   | ,000     | ,000  | 1,000 |
|                                   | Within Groups  | 952,947    | 298 | 3,198    |       |       |
|                                   | Total          | 952,947    | 299 |          |       |       |
| Моделювання                       | Between Groups | ,053       | 1   | ,053     | ,012  | ,912  |
|                                   | Within Groups  | 1285,093   | 298 | 4,312    |       |       |
|                                   | Total          | 1285,147   | 299 |          |       |       |

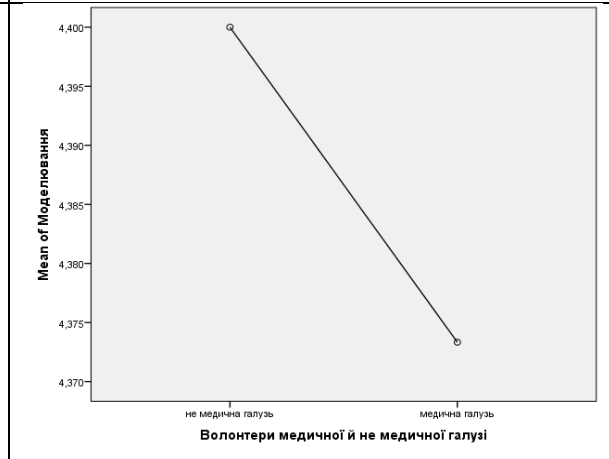
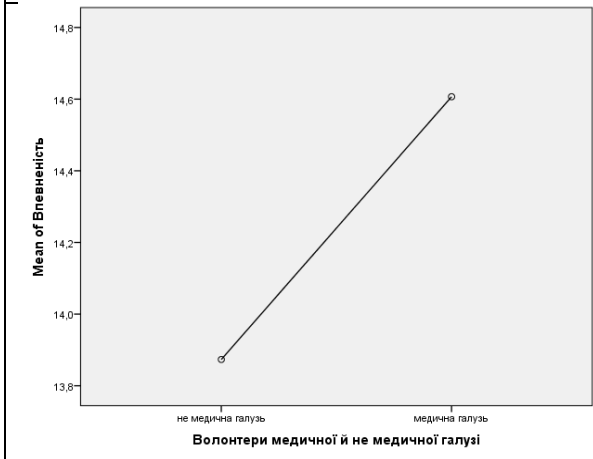
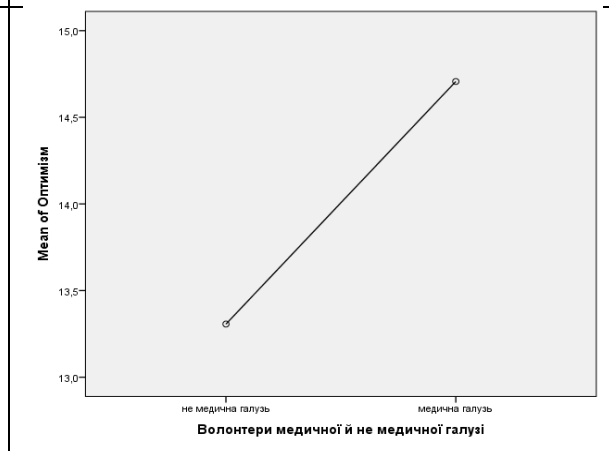
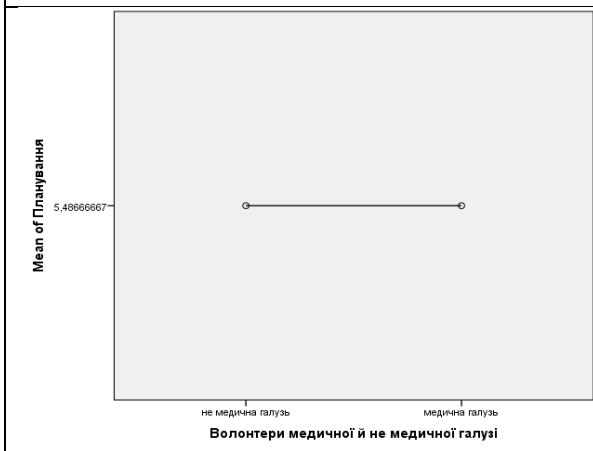
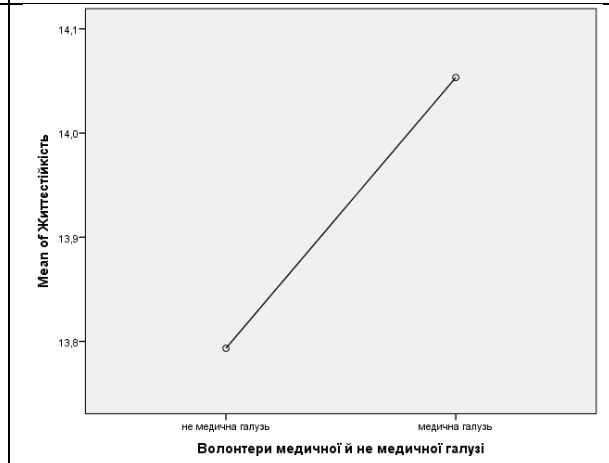
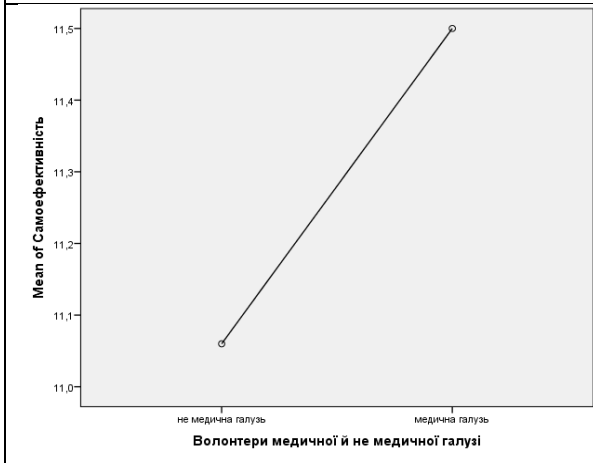
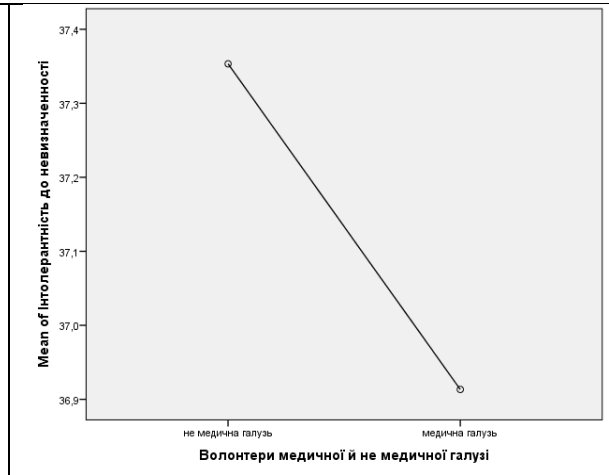
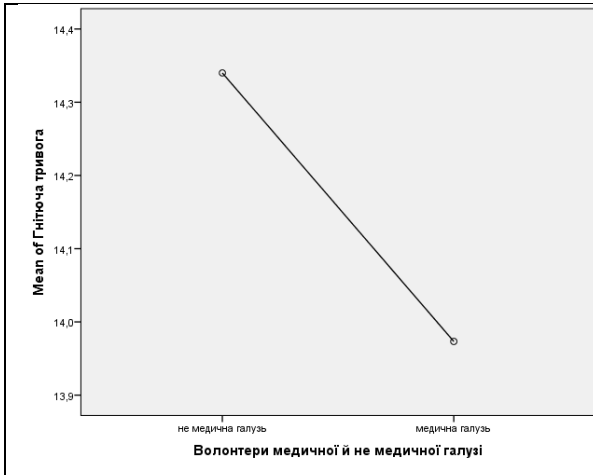
|                        |                |           |     |         |       |      |
|------------------------|----------------|-----------|-----|---------|-------|------|
| Програмування          | Between Groups | ,270      | 1   | ,270    | ,083  | ,773 |
|                        | Within Groups  | 965,927   | 298 | 3,241   |       |      |
|                        | Total          | 966,197   | 299 |         |       |      |
| Оцінка результатів     | Between Groups | 13,230    | 1   | 13,230  | 3,952 | ,048 |
|                        | Within Groups  | 997,687   | 298 | 3,348   |       |      |
|                        | Total          | 1010,917  | 299 |         |       |      |
| Гнучкість              | Between Groups | ,403      | 1   | ,403    | ,117  | ,733 |
|                        | Within Groups  | 1028,033  | 298 | 3,450   |       |      |
|                        | Total          | 1028,437  | 299 |         |       |      |
| Самостійність          | Between Groups | 1,333     | 1   | 1,333   | ,353  | ,553 |
|                        | Within Groups  | 1124,453  | 298 | 3,773   |       |      |
|                        | Total          | 1125,787  | 299 |         |       |      |
| Рівень саморегуляції   | Between Groups | ,053      | 1   | ,053    | ,001  | ,978 |
|                        | Within Groups  | 20413,093 | 298 | 68,500  |       |      |
|                        | Total          | 20413,147 | 299 |         |       |      |
| Деперсоналізація       | Between Groups | 27,000    | 1   | 27,000  | 2,368 | ,125 |
|                        | Within Groups  | 3397,187  | 298 | 11,400  |       |      |
|                        | Total          | 3424,187  | 299 |         |       |      |
| Особиста задоволеність | Between Groups | 52,920    | 1   | 52,920  | 3,790 | ,053 |
|                        | Within Groups  | 4161,400  | 298 | 13,964  |       |      |
|                        | Total          | 4214,320  | 299 |         |       |      |
| Емоційне виснаження    | Between Groups | 192,000   | 1   | 192,000 | 7,639 | ,006 |
|                        | Within Groups  | 7489,920  | 298 | 25,134  |       |      |
|                        | Total          | 7681,920  | 299 |         |       |      |

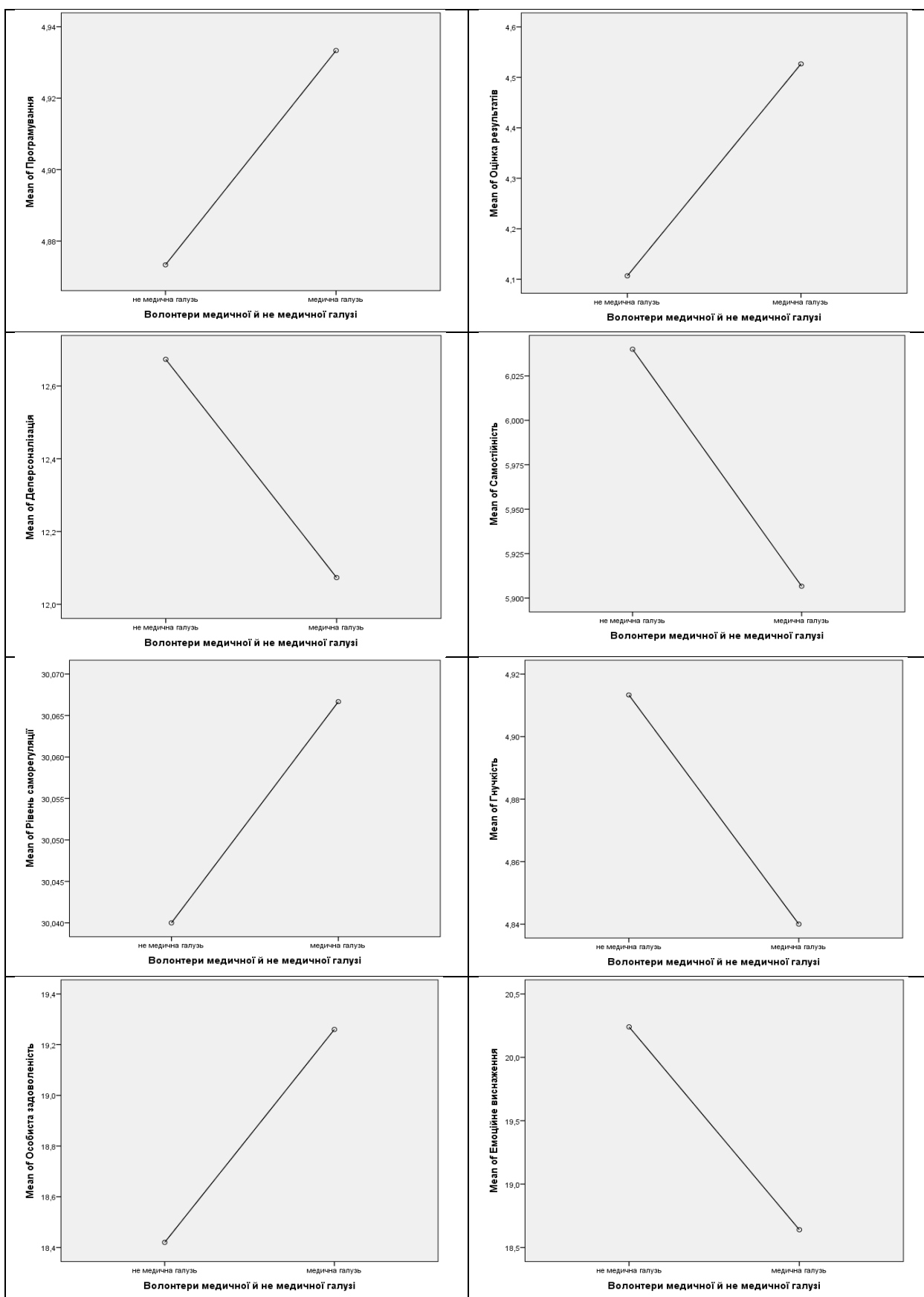
### Means Plots











## Додаток Б

**Статистика факторного аналізу результатів опитування волонтерів,****які надають допомогу в кризових умовах**

(підтвердження конструктивної валідності сформованого психодіагностичного інструментарію, спрямованого на визначення особливостей психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах)

**Factor Analysis****Descriptive Statistics**

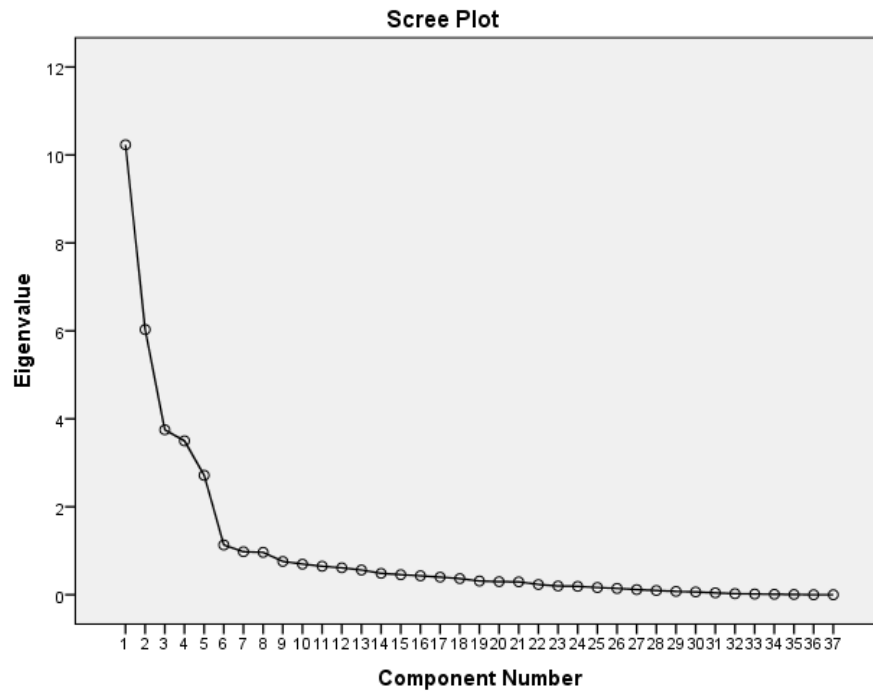
|                                   | Mean   | Std. Deviation | Analysis N |
|-----------------------------------|--------|----------------|------------|
| Підтримка життєдіяльності         | 26,42  | 6,487          | 300        |
| Комфорт                           | 27,17  | 7,440          | 300        |
| Соціальний статус                 | 29,28  | 7,711          | 300        |
| Спілкування                       | 27,78  | 6,999          | 300        |
| Загальна активність               | 32,97  | 8,305          | 300        |
| Творча активність                 | 32,87  | 8,535          | 300        |
| Соціальна корисність              | 31,36  | 8,357          | 300        |
| Життєва спрямованість ідеальна    | 43,47  | 9,262          | 300        |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 49,53  | 9,836          | 300        |
| Життєва спрямованість реальна     | 43,22  | 11,097         | 300        |
| Робоча спрямованість реальна      | 45,55  | 13,502         | 300        |
| Спрямованість                     | 48,37  | 7,014          | 300        |
| Інтелектуальні                    | 12,52  | 2,266          | 300        |
| Вольові                           | 47,66  | 7,972          | 300        |
| Емоційні                          | 15,33  | 2,798          | 300        |
| Відношення до діяльності          | 22,81  | 3,763          | 300        |
| Відношення до інших               | 15,21  | 2,815          | 300        |
| Відношення до себе                | 15,94  | 2,655          | 300        |
| Комунікативні                     | 177,83 | 23,153         | 300        |
| Стресостійкість                   | 25,22  | 8,608          | 300        |
| Прогностична тривога              | 22,98  | 6,002          | 300        |
| Гнітюча тривога                   | 14,16  | 4,346          | 300        |
| Інтолерантність до невизначеності | 37,13  | 9,573          | 300        |
| Самоефективність                  | 11,28  | 2,526          | 300        |
| Оптимізм                          | 14,01  | 3,933          | 300        |
| Впевненість                       | 14,24  | 2,932          | 300        |
| Життєстійкість                    | 13,92  | 3,404          | 300        |
| Планування                        | 5,49   | 1,785          | 300        |
| Моделювання                       | 4,39   | 2,073          | 300        |
| Програмування                     | 4,90   | 1,798          | 300        |
| Оцінка результатів                | 4,32   | 1,839          | 300        |
| Гнучкість                         | 4,88   | 1,855          | 300        |
| Самостійність                     | 5,97   | 1,940          | 300        |
| Рівень саморегуляції              | 30,05  | 8,263          | 300        |
| Деперсоналізація                  | 12,37  | 3,384          | 300        |
| Особиста задоволеність            | 18,84  | 3,754          | 300        |
| Емоційне виснаження               | 19,44  | 5,069          | 300        |

## Communalities

|                                   | Initial | Extraction |
|-----------------------------------|---------|------------|
| Підтримка життєдіяльності         | 1,000   | ,701       |
| Комфорт                           | 1,000   | ,781       |
| Соціальний статус                 | 1,000   | ,761       |
| Спілкування                       | 1,000   | ,822       |
| Загальна активність               | 1,000   | ,805       |
| Творча активність                 | 1,000   | ,795       |
| Соціальна корисність              | 1,000   | ,679       |
| Життєва спрямованість ідеальна    | 1,000   | ,704       |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 1,000   | ,721       |
| Життєва спрямованість реальна     | 1,000   | ,757       |
| Робоча спрямованість реальна      | 1,000   | ,768       |
| Спрямованість                     | 1,000   | ,760       |
| Інтелектуальні                    | 1,000   | ,766       |
| Вольові                           | 1,000   | ,786       |
| Емоційні                          | 1,000   | ,662       |
| Відношення до діяльності          | 1,000   | ,598       |
| Відношення до інших               | 1,000   | ,534       |
| Відношення до себе                | 1,000   | ,606       |
| Комунікативні                     | 1,000   | ,993       |
| Стресостійкість                   | 1,000   | ,537       |
| Прогностична тривога              | 1,000   | ,889       |
| Гнітюча тривога                   | 1,000   | ,853       |
| Інтолерантність до невизначеності | 1,000   | ,978       |
| Самоефективність                  | 1,000   | ,773       |
| Оптимізм                          | 1,000   | ,767       |
| Впевненість                       | 1,000   | ,767       |
| Життєстійкість                    | 1,000   | ,694       |
| Планування                        | 1,000   | ,531       |
| Моделювання                       | 1,000   | ,633       |
| Програмування                     | 1,000   | ,653       |
| Оцінка результатів                | 1,000   | ,545       |
| Гнучкість                         | 1,000   | ,601       |
| Самостійність                     | 1,000   | ,512       |
| Рівень саморегуляції              | 1,000   | ,981       |
| Деперсоналізація                  | 1,000   | ,964       |
| Особиста задоволеність            | 1,000   | ,865       |
| Емоційне виснаження               | 1,000   | ,817       |

| Component | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              | Rotation Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total                               | % of Variance | Cumulative % | Total                             | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 10,232                              | 27,654        | 27,654       | 7,468                             | 20,184        | 20,184       |
| 2         | 6,029                               | 16,295        | 43,949       | 5,949                             | 16,078        | 36,262       |
| 3         | 3,750                               | 10,136        | 54,085       | 5,708                             | 15,428        | 51,690       |
| 4         | 3,499                               | 9,456         | 63,542       | 4,010                             | 10,838        | 62,529       |
| 5         | 2,716                               | 7,341         | 70,882       | 2,988                             | 8,075         | 70,604       |
| 6         | 1,132                               | 3,058         | 73,941       | 1,235                             | 3,337         | 73,941       |





**Component Matrix**

|                                   | Component |       |       |   |      |      |
|-----------------------------------|-----------|-------|-------|---|------|------|
|                                   | 1         | 2     | 3     | 4 | 5    | 6    |
| Підтримка життєдіяльності         | ,475      | ,504  |       |   |      |      |
| Комфорт                           | ,450      | ,509  |       |   |      |      |
| Соціальний статус                 | ,758      |       |       |   |      |      |
| Спілкування                       | ,741      |       |       |   |      |      |
| Загальна активність               | ,743      | ,434  |       |   |      |      |
| Творча активність                 | ,746      |       |       |   |      |      |
| Соціальна корисність              | ,774      |       |       |   |      |      |
| Життєва спрямованість<br>ідеальна | ,701      |       |       |   |      |      |
| Робоча спрямованість<br>ідеальна  | ,691      |       |       |   |      |      |
| Життєва спрямованість<br>реальна  | ,676      |       |       |   |      |      |
| Робоча спрямованість<br>реальна   | ,749      |       |       |   |      |      |
| Спрямованість<br>Інтелектуальні   | ,643      |       | -,395 |   |      | ,604 |
| Вольові                           | ,446      |       | -,497 |   |      |      |
| Емоційні                          | ,668      |       | -,458 |   |      |      |
| Відношення до діяльності          | ,560      |       | -,483 |   |      |      |
| Відношення до інших               | ,550      |       | -,551 |   |      |      |
| Відношення до себе                | ,611      |       | -,416 |   |      |      |
| Комунікативні                     | ,741      |       | -,575 |   |      |      |
| Стресостійкість                   | ,420      | -,508 |       |   |      |      |
| Прогностична тривога              |           | -,412 |       |   | ,735 |      |
| Гнітюча тривога                   |           |       |       |   | ,831 |      |

|                                   |       |       |      |      |      |
|-----------------------------------|-------|-------|------|------|------|
| Інтолерантність до невизначеності |       |       |      |      | ,838 |
| Самоефективність                  | ,402  | -,647 |      |      |      |
| Оптимізм                          |       | -,646 |      |      |      |
| Впевненість                       |       | -,641 | ,419 |      |      |
| Життестійкість                    | ,542  | -,509 |      |      |      |
| Планування                        |       |       |      | ,688 |      |
| Моделювання                       |       | ,556  |      | ,525 |      |
| Програмування                     |       |       |      | ,607 |      |
| Оцінка результатів                |       |       |      | ,567 |      |
| Гнучкість                         |       | ,572  |      | ,461 |      |
| Самостійність                     |       |       |      | ,530 |      |
| Рівень саморегуляції              |       | ,560  |      | ,787 |      |
| Деперсоналізація                  | -,845 |       | ,452 |      |      |
| Особиста задоволеність            | ,458  | -,657 | ,396 |      |      |
| Емоційне виснаження               | -,490 | ,640  |      |      |      |

### Rotated Component Matrix

|                                   | Component |      |      |   |      |      |
|-----------------------------------|-----------|------|------|---|------|------|
|                                   | 1         | 2    | 3    | 4 | 5    | 6    |
| Підтримка життєдіяльності         | ,746      |      |      |   |      |      |
| Комфорт                           | ,801      |      |      |   |      |      |
| Соціальний статус                 | ,834      |      |      |   |      |      |
| Спілкування                       | ,888      |      |      |   |      |      |
| Загальна активність               | ,831      |      |      |   |      |      |
| Творча активність                 | ,771      |      |      |   |      |      |
| Соціальна корисність              | ,647      |      |      |   |      |      |
| Життєва спрямованість ідеальна    | ,763      |      |      |   |      |      |
| Робоча спрямованість ідеальна     | ,823      |      |      |   |      |      |
| Життєва спрямованість реальна     | ,846      |      |      |   |      |      |
| Робоча спрямованість реальна      | ,798      |      |      |   |      |      |
| Спрямованість інтелектуальні      |           | ,815 |      |   |      |      |
| Вольові                           |           | ,513 |      |   |      | ,683 |
| Емоційні                          |           | ,852 |      |   |      |      |
| Відношення до діяльності          |           | ,747 |      |   |      |      |
| Відношення до інших               |           | ,759 |      |   |      |      |
| Відношення до себе                |           | ,659 |      |   |      |      |
| Комуникативні                     |           | ,713 |      |   |      |      |
| Стресостійкість                   |           | ,966 |      |   |      |      |
| Прогностична тривога              |           |      | ,702 |   |      |      |
| Гнітюча тривога                   |           |      |      |   | ,891 |      |
| Інтолерантність до невизначеності |           |      |      |   | ,910 |      |
| Самоефективність                  |           |      |      |   | ,972 |      |
| Оптимізм                          |           |      | ,820 |   |      |      |
| Впевненість                       |           |      | ,835 |   |      |      |
|                                   |           |      | ,852 |   |      |      |

|  |  |        |        |              |  |  |
|--|--|--------|--------|--------------|--|--|
| Життєстійкість<br>Планування               |  |        | ,768   | ,709         |  |  |
| Моделювання<br>Програмування               |  |        |        | ,675<br>,773 |  |  |
| Оцінка результатів<br>Гнучкість            |  |        |        | ,652<br>,685 |  |  |
| Самостійність<br>Рівень саморегуляції      |  |        |        | ,665<br>,975 |  |  |
| Деперсоналізація<br>Особиста задоволеність |  | - ,896 | ,919   |              |  |  |
| Емоційне виснаження                        |  |        | - ,875 |              |  |  |

### Component Transformation Matrix

| Component | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1         | ,708  | ,579  | ,379  | ,097  | -,061 | ,084  |
| 2         | ,480  | -,211 | -,704 | ,421  | -,219 | -,063 |
| 3         | ,329  | -,731 | ,501  | ,209  | ,238  | -,074 |
| 4         | -,369 | ,233  | ,135  | ,868  | ,193  | ,033  |
| 5         | ,152  | ,122  | -,301 | -,128 | ,924  | ,044  |
| 6         | ,000  | -,130 | -,030 | ,011  | -,039 | ,990  |

## Додаток В

**Статистика дисперсійного аналізу результатів опитування респондентів  
вибірок «кризові» й «не кризові»**

**Descriptives**

|  | N          | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |    |
|--|------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|----|
|  |            |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |    |
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | не кризові | 50   | 2,82           | 1,155      | ,163                             | 2,49        | 3,15    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 3,60           | 1,107      | ,156                             | 3,29        | 3,91    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 3,21           | 1,192      | ,119                             | 2,97        | 3,45    | 1       | 5  |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | не кризові | 50   | 2,92           | 1,175      | ,166                             | 2,59        | 3,25    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 3,02           | 1,545      | ,219                             | 2,58        | 3,46    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 2,97           | 1,367      | ,137                             | 2,70        | 3,24    | 1       | 5  |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | не кризові | 50   | 3,60           | 1,050      | ,148                             | 3,30        | 3,90    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 4,14           | 1,278      | ,181                             | 3,78        | 4,50    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 3,87           | 1,195      | ,119                             | 3,63        | 4,11    | 1       | 5  |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | не кризові | 50   | 2,10           | 1,182      | ,167                             | 1,76        | 2,44    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 2,78           | 1,404      | ,199                             | 2,38        | 3,18    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 2,44           | 1,336      | ,134                             | 2,17        | 2,71    | 1       | 5  |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності                | не кризові | 50   | 3,24           | 1,623      | ,230                             | 2,78        | 3,70    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 3,72           | 1,457      | ,206                             | 3,31        | 4,13    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 3,48           | 1,554      | ,155                             | 3,17        | 3,79    | 1       | 5  |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності                    | не кризові | 50   | 4,14           | 1,178      | ,167                             | 3,81        | 4,47    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 4,40           | 1,107      | ,156                             | 4,09        | 4,71    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 4,27           | 1,145      | ,114                             | 4,04        | 4,50    | 1       | 5  |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви           | не кризові | 50   | 1,42           | ,950       | ,134                             | 1,15        | 1,69    | 1       | 5  |
|  | кризові    | 50   | 1,80           | 1,325      | ,187                             | 1,42        | 2,18    | 1       | 5  |
|  | Total      | 100  | 1,61           | 1,163      | ,116                             | 1,38        | 1,84    | 1       | 5  |
| Підтримка життєдіяльності  | не кризові | 50   | 25,06          | 5,545      | ,784                             | 23,48       | 26,64   | 17      | 39 |
|  | кризові    | 50   | 28,22          | 5,285      | ,747                             | 26,72       | 29,72   | 16      | 37 |

|                                |            |     |       |        |       |       |       |    |    |
|--------------------------------|------------|-----|-------|--------|-------|-------|-------|----|----|
|                                | Total      | 100 | 26,64 | 5,618  | ,562  | 25,53 | 27,75 | 16 | 39 |
| Комфорт                        | не кризові | 50  | 25,74 | 5,699  | ,806  | 24,12 | 27,36 | 14 | 42 |
|                                | кризові    | 50  | 25,96 | 6,734  | ,952  | 24,05 | 27,87 | 11 | 40 |
|                                | Total      | 100 | 25,85 | 6,207  | ,621  | 24,62 | 27,08 | 11 | 42 |
| Соціальний статус              | не кризові | 50  | 26,94 | 7,896  | 1,117 | 24,70 | 29,18 | 13 | 42 |
|                                | кризові    | 50  | 30,76 | 5,691  | ,805  | 29,14 | 32,38 | 19 | 43 |
|                                | Total      | 100 | 28,85 | 7,111  | ,711  | 27,44 | 30,26 | 13 | 43 |
| Спілкування                    | не кризові | 50  | 25,98 | 6,971  | ,986  | 24,00 | 27,96 | 9  | 38 |
|                                | кризові    | 50  | 28,30 | 4,871  | ,689  | 26,92 | 29,68 | 18 | 37 |
|                                | Total      | 100 | 27,14 | 6,095  | ,610  | 25,93 | 28,35 | 9  | 38 |
| Загальна активність            | не кризові | 50  | 30,56 | 7,770  | 1,099 | 28,35 | 32,77 | 12 | 44 |
|                                | кризові    | 50  | 35,96 | 6,279  | ,888  | 34,18 | 37,74 | 19 | 50 |
|                                | Total      | 100 | 33,26 | 7,534  | ,753  | 31,77 | 34,75 | 12 | 50 |
| Творча активність              | не кризові | 50  | 29,70 | 6,738  | ,953  | 27,79 | 31,61 | 16 | 40 |
|                                | кризові    | 50  | 34,86 | 7,323  | 1,036 | 32,78 | 36,94 | 17 | 47 |
|                                | Total      | 100 | 32,28 | 7,466  | ,747  | 30,80 | 33,76 | 16 | 47 |
| Соціальна корисність           | не кризові | 50  | 30,28 | 9,001  | 1,273 | 27,72 | 32,84 | 5  | 49 |
|                                | кризові    | 50  | 34,90 | 6,973  | ,986  | 32,92 | 36,88 | 23 | 48 |
|                                | Total      | 100 | 32,59 | 8,340  | ,834  | 30,94 | 34,24 | 5  | 49 |
| Життєва спрямованість ідеальна | не кризові | 50  | 42,74 | 9,598  | 1,357 | 40,01 | 45,47 | 21 | 64 |
|                                | кризові    | 50  | 45,26 | 8,017  | 1,134 | 42,98 | 47,54 | 29 | 61 |
|                                | Total      | 100 | 44,00 | 8,889  | ,889  | 42,24 | 45,76 | 21 | 64 |
| Робоча спрямованість ідеальна  | не кризові | 50  | 44,52 | 10,027 | 1,418 | 41,67 | 47,37 | 26 | 61 |
|                                | кризові    | 50  | 51,80 | 8,912  | 1,260 | 49,27 | 54,33 | 30 | 64 |
|                                | Total      | 100 | 48,16 | 10,122 | 1,012 | 46,15 | 50,17 | 26 | 64 |
| Життєва спрямованість реальна  | не кризові | 50  | 40,02 | 10,231 | 1,447 | 37,11 | 42,93 | 9  | 63 |
|                                | кризові    | 50  | 44,50 | 8,601  | 1,216 | 42,06 | 46,94 | 27 | 63 |
|                                | Total      | 100 | 42,26 | 9,669  | ,967  | 40,34 | 44,18 | 9  | 63 |
| Робоча спрямованість реальна   | не кризові | 50  | 43,58 | 11,768 | 1,664 | 40,24 | 46,92 | 10 | 65 |
|                                | кризові    | 50  | 48,76 | 10,942 | 1,547 | 45,65 | 51,87 | 23 | 63 |
|                                | Total      | 100 | 46,17 | 11,601 | 1,160 | 43,87 | 48,47 | 10 | 65 |
| Спрямованість                  | не кризові | 50  | 51,00 | 5,792  | ,819  | 49,35 | 52,65 | 38 | 60 |
|                                | кризові    | 50  | 48,82 | 6,844  | ,968  | 46,87 | 50,77 | 33 | 60 |
|                                | Total      | 100 | 49,91 | 6,402  | ,640  | 48,64 | 51,18 | 33 | 60 |
| Інтелектуальні                 | не кризові | 50  | 12,94 | 2,377  | ,336  | 12,26 | 13,62 | 7  | 15 |
|                                | кризові    | 50  | 12,74 | 2,257  | ,319  | 12,10 | 13,38 | 7  | 15 |
|                                | Total      | 100 | 12,84 | 2,308  | ,231  | 12,38 | 13,30 | 7  | 15 |

|                                   |            |     |        |        |       |        |        |     |     |
|-----------------------------------|------------|-----|--------|--------|-------|--------|--------|-----|-----|
| Вольові                           | не кризові | 50  | 49,14  | 8,013  | 1,133 | 46,86  | 51,42  | 27  | 60  |
|                                   | кризові    | 50  | 49,80  | 7,013  | ,992  | 47,81  | 51,79  | 31  | 60  |
|                                   | Total      | 100 | 49,47  | 7,499  | ,750  | 47,98  | 50,96  | 27  | 60  |
| Емоційні                          | не кризові | 50  | 15,94  | 2,394  | ,339  | 15,26  | 16,62  | 10  | 20  |
|                                   | кризові    | 50  | 15,90  | 2,460  | ,348  | 15,20  | 16,60  | 8   | 20  |
|                                   | Total      | 100 | 15,92  | 2,415  | ,241  | 15,44  | 16,40  | 8   | 20  |
| Відношення до діяльності          | не кризові | 50  | 23,58  | 3,459  | ,489  | 22,60  | 24,56  | 16  | 30  |
|                                   | кризові    | 50  | 23,76  | 3,537  | ,500  | 22,75  | 24,77  | 14  | 30  |
|                                   | Total      | 100 | 23,67  | 3,482  | ,348  | 22,98  | 24,36  | 14  | 30  |
| Відношення до інших               | не кризові | 50  | 16,08  | 3,122  | ,442  | 15,19  | 16,97  | 8   | 20  |
|                                   | кризові    | 50  | 15,36  | 2,310  | ,327  | 14,70  | 16,02  | 9   | 20  |
|                                   | Total      | 100 | 15,72  | 2,756  | ,276  | 15,17  | 16,27  | 8   | 20  |
| Відношення до себе                | не кризові | 50  | 16,42  | 2,516  | ,356  | 15,70  | 17,14  | 11  | 20  |
|                                   | кризові    | 50  | 16,34  | 2,379  | ,336  | 15,66  | 17,02  | 10  | 20  |
|                                   | Total      | 100 | 16,38  | 2,436  | ,244  | 15,90  | 16,86  | 10  | 20  |
| Комунікативні                     | не кризові | 50  | 185,10 | 23,696 | 3,351 | 178,37 | 191,83 | 122 | 225 |
|                                   | кризові    | 50  | 182,72 | 19,904 | 2,815 | 177,06 | 188,38 | 114 | 213 |
|                                   | Total      | 100 | 183,91 | 21,804 | 2,180 | 179,58 | 188,24 | 114 | 225 |
| Стресостійкість                   | не кризові | 50  | 24,90  | 9,803  | 1,386 | 22,11  | 27,69  | 0   | 38  |
|                                   | кризові    | 50  | 28,64  | 7,208  | 1,019 | 26,59  | 30,69  | 9   | 40  |
|                                   | Total      | 100 | 26,77  | 8,764  | ,876  | 25,03  | 28,51  | 0   | 40  |
| Прогностична тривога              | не кризові | 50  | 23,16  | 7,061  | ,999  | 21,15  | 25,17  | 7   | 35  |
|                                   | кризові    | 50  | 20,74  | 5,865  | ,829  | 19,07  | 22,41  | 10  | 30  |
|                                   | Total      | 100 | 21,95  | 6,571  | ,657  | 20,65  | 23,25  | 7   | 35  |
| Гнітюча тривога                   | не кризові | 50  | 14,56  | 5,311  | ,751  | 13,05  | 16,07  | 5   | 25  |
|                                   | кризові    | 50  | 11,74  | 2,940  | ,416  | 10,90  | 12,58  | 6   | 18  |
|                                   | Total      | 100 | 13,15  | 4,500  | ,450  | 12,26  | 14,04  | 5   | 25  |
| Інтолерантність до невизначеності | не кризові | 50  | 37,72  | 11,867 | 1,678 | 34,35  | 41,09  | 12  | 60  |
|                                   | кризові    | 50  | 32,48  | 7,271  | 1,028 | 30,41  | 34,55  | 16  | 46  |
|                                   | Total      | 100 | 35,10  | 10,139 | 1,014 | 33,09  | 37,11  | 12  | 60  |
| Самоефективність                  | не кризові | 50  | 10,92  | 2,641  | ,373  | 10,17  | 11,67  | 4   | 14  |
|                                   | кризові    | 50  | 12,16  | 2,419  | ,342  | 11,47  | 12,85  | 5   | 16  |
|                                   | Total      | 100 | 11,54  | 2,595  | ,260  | 11,03  | 12,05  | 4   | 16  |
| Оптимізм                          | не кризові | 50  | 15,16  | 3,576  | ,506  | 14,14  | 16,18  | 4   | 20  |
|                                   | кризові    | 50  | 15,06  | 3,961  | ,560  | 13,93  | 16,19  | 5   | 20  |
|                                   | Total      | 100 | 15,11  | 3,755  | ,375  | 14,36  | 15,86  | 4   | 20  |

|                        |            |     |       |       |       |       |       |    |    |
|------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----|----|
| Впевненість            | не кризові | 50  | 14,68 | 3,060 | ,433  | 13,81 | 15,55 | 5  | 19 |
|                        | кризові    | 50  | 14,70 | 2,823 | ,399  | 13,90 | 15,50 | 5  | 19 |
|                        | Total      | 100 | 14,69 | 2,929 | ,293  | 14,11 | 15,27 | 5  | 19 |
| Життєстійкість         | не кризові | 50  | 13,54 | 3,677 | ,520  | 12,50 | 14,58 | 5  | 20 |
|                        | кризові    | 50  | 15,22 | 2,978 | ,421  | 14,37 | 16,07 | 8  | 20 |
|                        | Total      | 100 | 14,38 | 3,434 | ,343  | 13,70 | 15,06 | 5  | 20 |
| Планування             | не кризові | 50  | 5,22  | 1,810 | ,256  | 4,71  | 5,73  | 1  | 9  |
|                        | кризові    | 50  | 5,56  | 1,327 | ,188  | 5,18  | 5,94  | 2  | 9  |
|                        | Total      | 100 | 5,39  | 1,588 | ,159  | 5,07  | 5,71  | 1  | 9  |
| Моделювання            | не кризові | 50  | 4,72  | 2,232 | ,316  | 4,09  | 5,35  | 1  | 9  |
|                        | кризові    | 50  | 4,10  | 2,102 | ,297  | 3,50  | 4,70  | 0  | 9  |
|                        | Total      | 100 | 4,41  | 2,179 | ,218  | 3,98  | 4,84  | 0  | 9  |
| Програмування          | не кризові | 50  | 5,22  | 2,023 | ,286  | 4,65  | 5,79  | 2  | 9  |
|                        | кризові    | 50  | 5,02  | 1,647 | ,233  | 4,55  | 5,49  | 2  | 9  |
|                        | Total      | 100 | 5,12  | 1,838 | ,184  | 4,76  | 5,48  | 2  | 9  |
| Оцінка результатів     | не кризові | 50  | 4,56  | 1,918 | ,271  | 4,01  | 5,11  | 2  | 9  |
|                        | кризові    | 50  | 3,98  | 1,610 | ,228  | 3,52  | 4,44  | 1  | 9  |
|                        | Total      | 100 | 4,27  | 1,786 | ,179  | 3,92  | 4,62  | 1  | 9  |
| Гнучкість              | не кризові | 50  | 4,98  | 1,835 | ,259  | 4,46  | 5,50  | 3  | 9  |
|                        | кризові    | 50  | 5,30  | 1,594 | ,225  | 4,85  | 5,75  | 2  | 9  |
|                        | Total      | 100 | 5,14  | 1,718 | ,172  | 4,80  | 5,48  | 2  | 9  |
| Самостійність          | не кризові | 50  | 6,08  | 1,957 | ,277  | 5,52  | 6,64  | 2  | 9  |
|                        | кризові    | 50  | 5,82  | 1,722 | ,244  | 5,33  | 6,31  | 2  | 9  |
|                        | Total      | 100 | 5,95  | 1,839 | ,184  | 5,59  | 6,31  | 2  | 9  |
| Рівень саморегуляції   | не кризові | 50  | 31,02 | 9,552 | 1,351 | 28,31 | 33,73 | 20 | 54 |
|                        | кризові    | 50  | 29,54 | 6,541 | ,925  | 27,68 | 31,40 | 16 | 53 |
|                        | Total      | 100 | 30,28 | 8,179 | ,818  | 28,66 | 31,90 | 16 | 54 |
| Деперсоналізація       | не кризові | 50  | 11,58 | 3,169 | ,448  | 10,68 | 12,48 | 6  | 22 |
|                        | кризові    | 50  | 11,68 | 2,699 | ,382  | 10,91 | 12,45 | 7  | 23 |
|                        | Total      | 100 | 11,63 | 2,929 | ,293  | 11,05 | 12,21 | 6  | 23 |
| Особиста задоволеність | не кризові | 50  | 18,86 | 3,411 | ,482  | 17,89 | 19,83 | 9  | 23 |
|                        | кризові    | 50  | 19,98 | 3,946 | ,558  | 18,86 | 21,10 | 10 | 29 |
|                        | Total      | 100 | 19,42 | 3,712 | ,371  | 18,68 | 20,16 | 9  | 29 |
| Емоційне виснаження    | не кризові | 50  | 19,16 | 5,994 | ,848  | 17,46 | 20,86 | 7  | 33 |
|                        | кризові    | 50  | 17,54 | 5,084 | ,719  | 16,10 | 18,98 | 7  | 30 |
|                        | Total      | 100 | 18,35 | 5,589 | ,559  | 17,24 | 19,46 | 7  | 33 |

## ANOVA

|  |                | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | Between Groups | 15,210         | 1  | 15,210      | 11,888 | ,001 |
|  | Within Groups  | 125,380        | 98 | 1,279       |        |      |
|  | Total          | 140,590        | 99 |             |        |      |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | Between Groups | ,250           | 1  | ,250        | ,133   | ,716 |
|  | Within Groups  | 184,660        | 98 | 1,884       |        |      |
|  | Total          | 184,910        | 99 |             |        |      |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | Between Groups | 7,290          | 1  | 7,290       | 5,331  | ,023 |
|  | Within Groups  | 134,020        | 98 | 1,368       |        |      |
|  | Total          | 141,310        | 99 |             |        |      |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | Between Groups | 11,560         | 1  | 11,560      | 6,863  | ,010 |
|  | Within Groups  | 165,080        | 98 | 1,684       |        |      |
|  | Total          | 176,640        | 99 |             |        |      |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності                | Between Groups | 5,760          | 1  | 5,760       | 2,421  | ,123 |
|  | Within Groups  | 233,200        | 98 | 2,380       |        |      |
|  | Total          | 238,960        | 99 |             |        |      |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності                    | Between Groups | 1,690          | 1  | 1,690       | 1,294  | ,258 |
|  | Within Groups  | 128,020        | 98 | 1,306       |        |      |
|  | Total          | 129,710        | 99 |             |        |      |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви           | Between Groups | 3,610          | 1  | 3,610       | 2,718  | ,102 |
|  | Within Groups  | 130,180        | 98 | 1,328       |        |      |
|  | Total          | 133,790        | 99 |             |        |      |
| Підтримка життєдіяльності  | Between Groups | 249,640        | 1  | 249,640     | 8,508  | ,004 |
|  | Within Groups  | 2875,400       | 98 | 29,341      |        |      |
|  | Total          | 3125,040       | 99 |             |        |      |
| Комфорт  | Between Groups | 1,210          | 1  | 1,210       | ,031   | ,860 |
|  | Within Groups  | 3813,540       | 98 | 38,914      |        |      |
|  | Total          | 3814,750       | 99 |             |        |      |
| Соціальний статус  | Between Groups | 364,810        | 1  | 364,810     | 7,702  | ,007 |
|  | Within Groups  | 4641,940       | 98 | 47,367      |        |      |
|  | Total          | 5006,750       | 99 |             |        |      |
| Спілкування  | Between Groups | 134,560        | 1  | 134,560     | 3,721  | ,057 |
|  | Within Groups  | 3543,480       | 98 | 36,158      |        |      |
|  | Total          | 3678,040       | 99 |             |        |      |



|                                |                |           |    |          |        |      |
|--------------------------------|----------------|-----------|----|----------|--------|------|
| Загальна активність            | Between Groups | 729,000   | 1  | 729,000  | 14,609 | ,000 |
|                                | Within Groups  | 4890,240  | 98 | 49,900   |        |      |
|                                | Total          | 5619,240  | 99 |          |        |      |
| Творча активність              | Between Groups | 665,640   | 1  | 665,640  | 13,443 | ,000 |
|                                | Within Groups  | 4852,520  | 98 | 49,516   |        |      |
|                                | Total          | 5518,160  | 99 |          |        |      |
| Соціальна корисність           | Between Groups | 533,610   | 1  | 533,610  | 8,232  | ,005 |
|                                | Within Groups  | 6352,580  | 98 | 64,822   |        |      |
|                                | Total          | 6886,190  | 99 |          |        |      |
| Життєва спрямованість ідеальна | Between Groups | 158,760   | 1  | 158,760  | 2,030  | ,157 |
|                                | Within Groups  | 7663,240  | 98 | 78,196   |        |      |
|                                | Total          | 7822,000  | 99 |          |        |      |
| Робоча спрямованість ідеальна  | Between Groups | 1324,960  | 1  | 1324,960 | 14,724 | ,000 |
|                                | Within Groups  | 8818,480  | 98 | 89,984   |        |      |
|                                | Total          | 10143,440 | 99 |          |        |      |
| Життєва спрямованість реальна  | Between Groups | 501,760   | 1  | 501,760  | 5,617  | ,020 |
|                                | Within Groups  | 8753,480  | 98 | 89,321   |        |      |
|                                | Total          | 9255,240  | 99 |          |        |      |
| Робоча спрямованість реальна   | Between Groups | 670,810   | 1  | 670,810  | 5,195  | ,025 |
|                                | Within Groups  | 12653,300 | 98 | 129,115  |        |      |
|                                | Total          | 13324,110 | 99 |          |        |      |
| Спрямованість                  | Between Groups | 118,810   | 1  | 118,810  | 2,956  | ,089 |
|                                | Within Groups  | 3939,380  | 98 | 40,198   |        |      |
|                                | Total          | 4058,190  | 99 |          |        |      |
| Інтелектуальні                 | Between Groups | 1,000     | 1  | 1,000    | ,186   | ,667 |
|                                | Within Groups  | 526,440   | 98 | 5,372    |        |      |
|                                | Total          | 527,440   | 99 |          |        |      |
| Вольові                        | Between Groups | 10,890    | 1  | 10,890   | ,192   | ,662 |
|                                | Within Groups  | 5556,020  | 98 | 56,694   |        |      |
|                                | Total          | 5566,910  | 99 |          |        |      |
| Емоційні                       | Between Groups | ,040      | 1  | ,040     | ,007   | ,934 |
|                                | Within Groups  | 577,320   | 98 | 5,891    |        |      |
|                                | Total          | 577,360   | 99 |          |        |      |
| Відношення до діяльності       | Between Groups | ,810      | 1  | ,810     | ,066   | ,798 |
|                                | Within Groups  | 1199,300  | 98 | 12,238   |        |      |
|                                | Total          | 1200,110  | 99 |          |        |      |

|                                   |                |           |    |         |        |      |
|-----------------------------------|----------------|-----------|----|---------|--------|------|
| Відношення до інших               | Between Groups | 12,960    | 1  | 12,960  | 1,718  | ,193 |
|                                   | Within Groups  | 739,200   | 98 | 7,543   |        |      |
|                                   | Total          | 752,160   | 99 |         |        |      |
| Відношення до себе                | Between Groups | ,160      | 1  | ,160    | ,027   | ,871 |
|                                   | Within Groups  | 587,400   | 98 | 5,994   |        |      |
|                                   | Total          | 587,560   | 99 |         |        |      |
| Комунікативні                     | Between Groups | 141,610   | 1  | 141,610 | ,296   | ,588 |
|                                   | Within Groups  | 46924,580 | 98 | 478,822 |        |      |
|                                   | Total          | 47066,190 | 99 |         |        |      |
| Стресостійкість                   | Between Groups | 349,690   | 1  | 349,690 | 4,724  | ,032 |
|                                   | Within Groups  | 7254,020  | 98 | 74,021  |        |      |
|                                   | Total          | 7603,710  | 99 |         |        |      |
| Прогностична тривога              | Between Groups | 146,410   | 1  | 146,410 | 3,476  | ,065 |
|                                   | Within Groups  | 4128,340  | 98 | 42,126  |        |      |
|                                   | Total          | 4274,750  | 99 |         |        |      |
| Гнітюча тривога                   | Between Groups | 198,810   | 1  | 198,810 | 10,788 | ,001 |
|                                   | Within Groups  | 1805,940  | 98 | 18,428  |        |      |
|                                   | Total          | 2004,750  | 99 |         |        |      |
| Інтолерантність до невизначеності | Between Groups | 686,440   | 1  | 686,440 | 7,088  | ,009 |
|                                   | Within Groups  | 9490,560  | 98 | 96,842  |        |      |
|                                   | Total          | 10177,000 | 99 |         |        |      |
| Самоефективність                  | Between Groups | 38,440    | 1  | 38,440  | 5,995  | ,016 |
|                                   | Within Groups  | 628,400   | 98 | 6,412   |        |      |
|                                   | Total          | 666,840   | 99 |         |        |      |
| Оптимізм                          | Between Groups | ,250      | 1  | ,250    | ,018   | ,895 |
|                                   | Within Groups  | 1395,540  | 98 | 14,240  |        |      |
|                                   | Total          | 1395,790  | 99 |         |        |      |
| Впевненість                       | Between Groups | ,010      | 1  | ,010    | ,001   | ,973 |
|                                   | Within Groups  | 849,380   | 98 | 8,667   |        |      |
|                                   | Total          | 849,390   | 99 |         |        |      |
| Життєстійкість                    | Between Groups | 70,560    | 1  | 70,560  | 6,303  | ,014 |
|                                   | Within Groups  | 1097,000  | 98 | 11,194  |        |      |
|                                   | Total          | 1167,560  | 99 |         |        |      |
| Планування                        | Between Groups | 2,890     | 1  | 2,890   | 1,147  | ,287 |
|                                   | Within Groups  | 246,900   | 98 | 2,519   |        |      |
|                                   | Total          | 249,790   | 99 |         |        |      |

|                        |                |          |    |        |       |      |
|------------------------|----------------|----------|----|--------|-------|------|
| Моделювання            | Between Groups | 9,610    | 1  | 9,610  | 2,045 | ,156 |
|                        | Within Groups  | 460,580  | 98 | 4,700  |       |      |
|                        | Total          | 470,190  | 99 |        |       |      |
| Програмування          | Between Groups | 1,000    | 1  | 1,000  | ,294  | ,589 |
|                        | Within Groups  | 333,560  | 98 | 3,404  |       |      |
|                        | Total          | 334,560  | 99 |        |       |      |
| Оцінка результатів     | Between Groups | 8,410    | 1  | 8,410  | 2,682 | ,105 |
|                        | Within Groups  | 307,300  | 98 | 3,136  |       |      |
|                        | Total          | 315,710  | 99 |        |       |      |
| Гнучкість              | Between Groups | 2,560    | 1  | 2,560  | ,867  | ,354 |
|                        | Within Groups  | 289,480  | 98 | 2,954  |       |      |
|                        | Total          | 292,040  | 99 |        |       |      |
| Самостійність          | Between Groups | 1,690    | 1  | 1,690  | ,497  | ,482 |
|                        | Within Groups  | 333,060  | 98 | 3,399  |       |      |
|                        | Total          | 334,750  | 99 |        |       |      |
| Рівень саморегуляції   | Between Groups | 54,760   | 1  | 54,760 | ,817  | ,368 |
|                        | Within Groups  | 6567,400 | 98 | 67,014 |       |      |
|                        | Total          | 6622,160 | 99 |        |       |      |
| Деперсоналізація       | Between Groups | ,250     | 1  | ,250   | ,029  | ,865 |
|                        | Within Groups  | 849,060  | 98 | 8,664  |       |      |
|                        | Total          | 849,310  | 99 |        |       |      |
| Особиста задоволеність | Between Groups | 31,360   | 1  | 31,360 | 2,306 | ,132 |
|                        | Within Groups  | 1333,000 | 98 | 13,602 |       |      |
|                        | Total          | 1364,360 | 99 |        |       |      |
| Емоційне виснаження    | Between Groups | 65,610   | 1  | 65,610 | 2,124 | ,148 |
|                        | Within Groups  | 3027,140 | 98 | 30,889 |       |      |
|                        | Total          | 3092,750 | 99 |        |       |      |

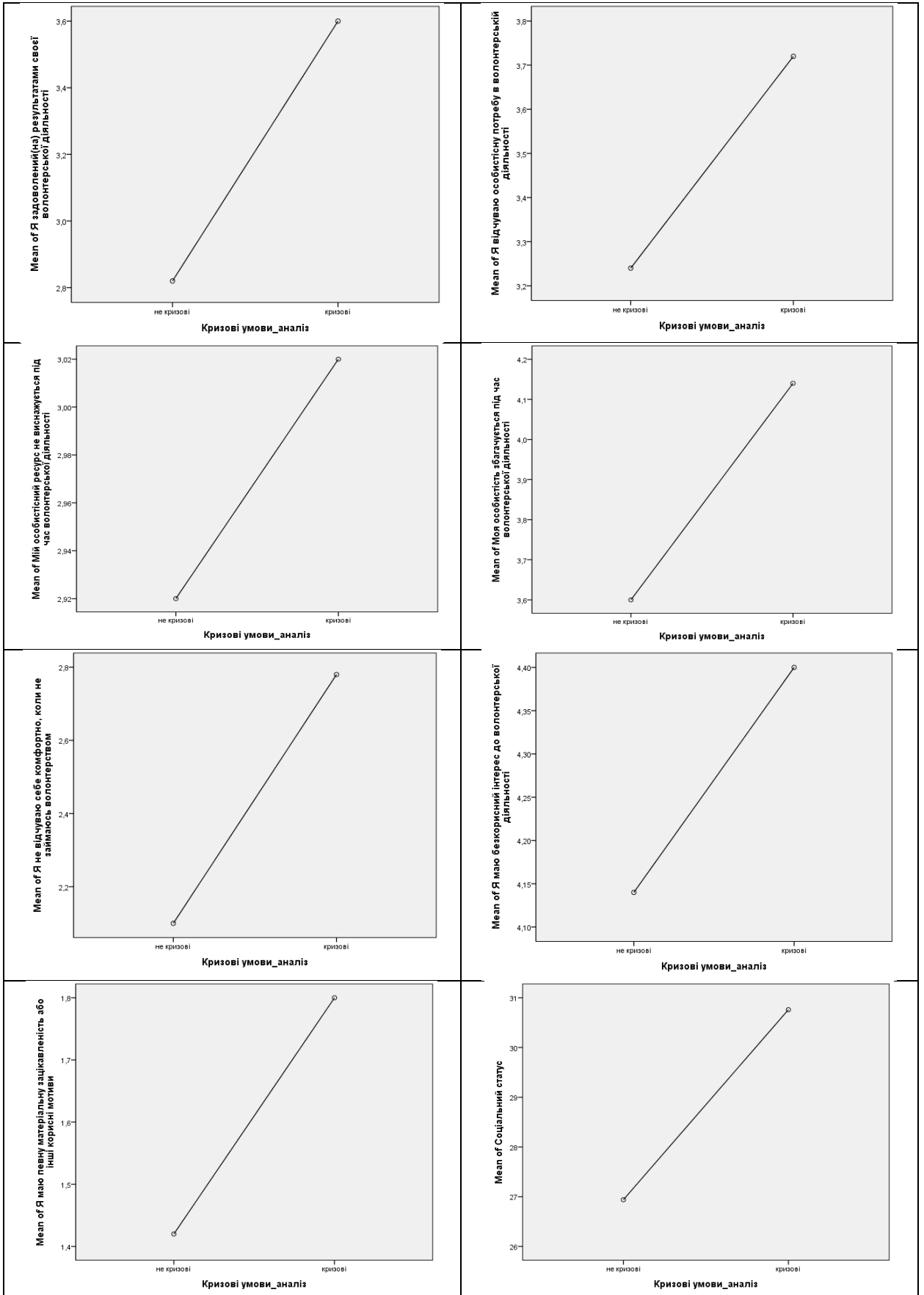
### Robust Tests of Equality of Means

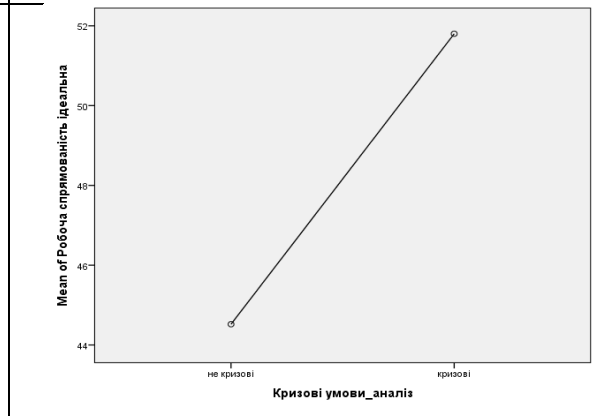
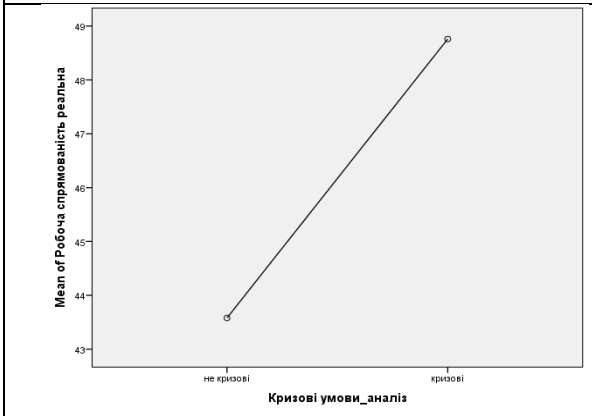
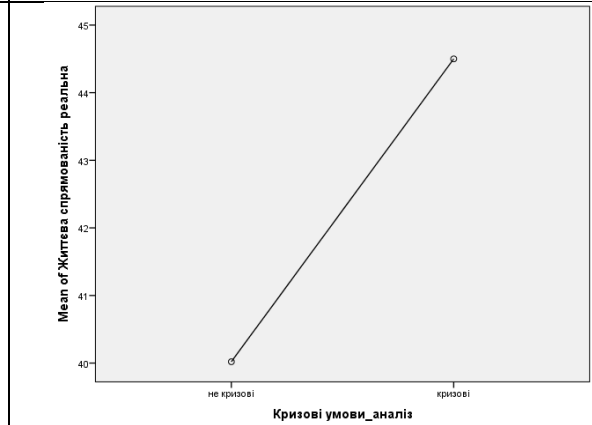
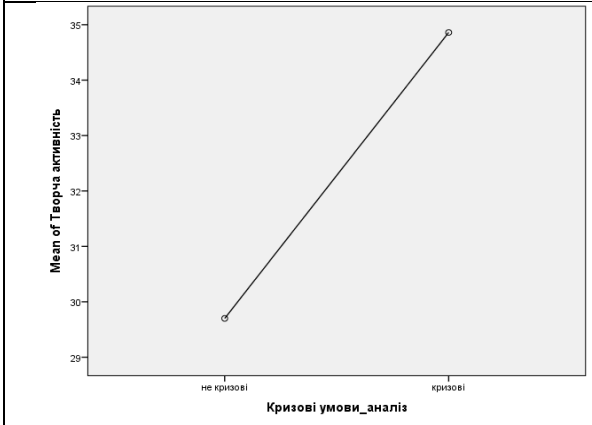
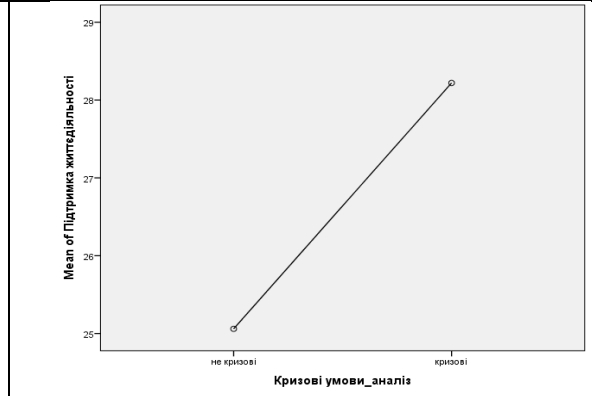
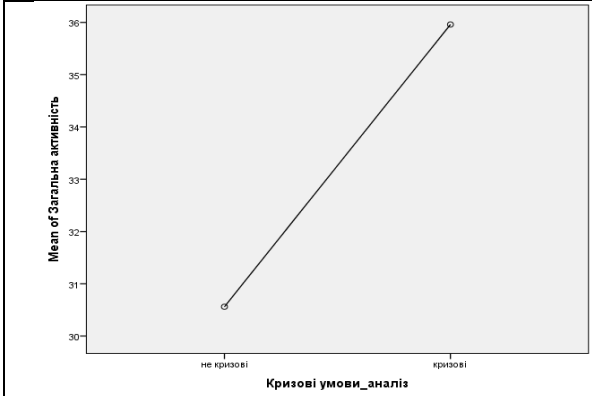
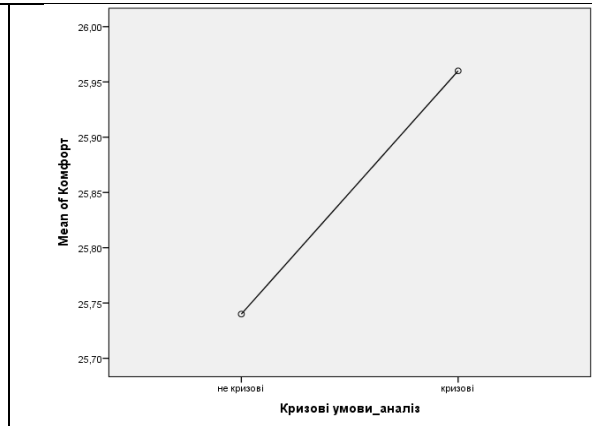
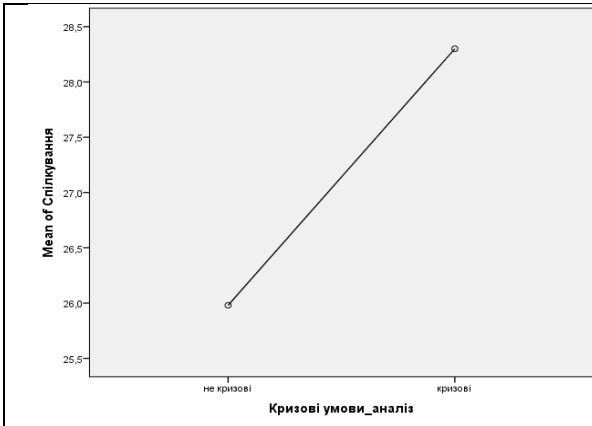
|  |                | Statistic | df1 | df2    | Sig. |
|--|----------------|-----------|-----|--------|------|
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | Brown-Forsythe | 11,888    | 1   | 97,820 | ,001 |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | Brown-Forsythe | ,133      | 1   | 91,480 | ,717 |

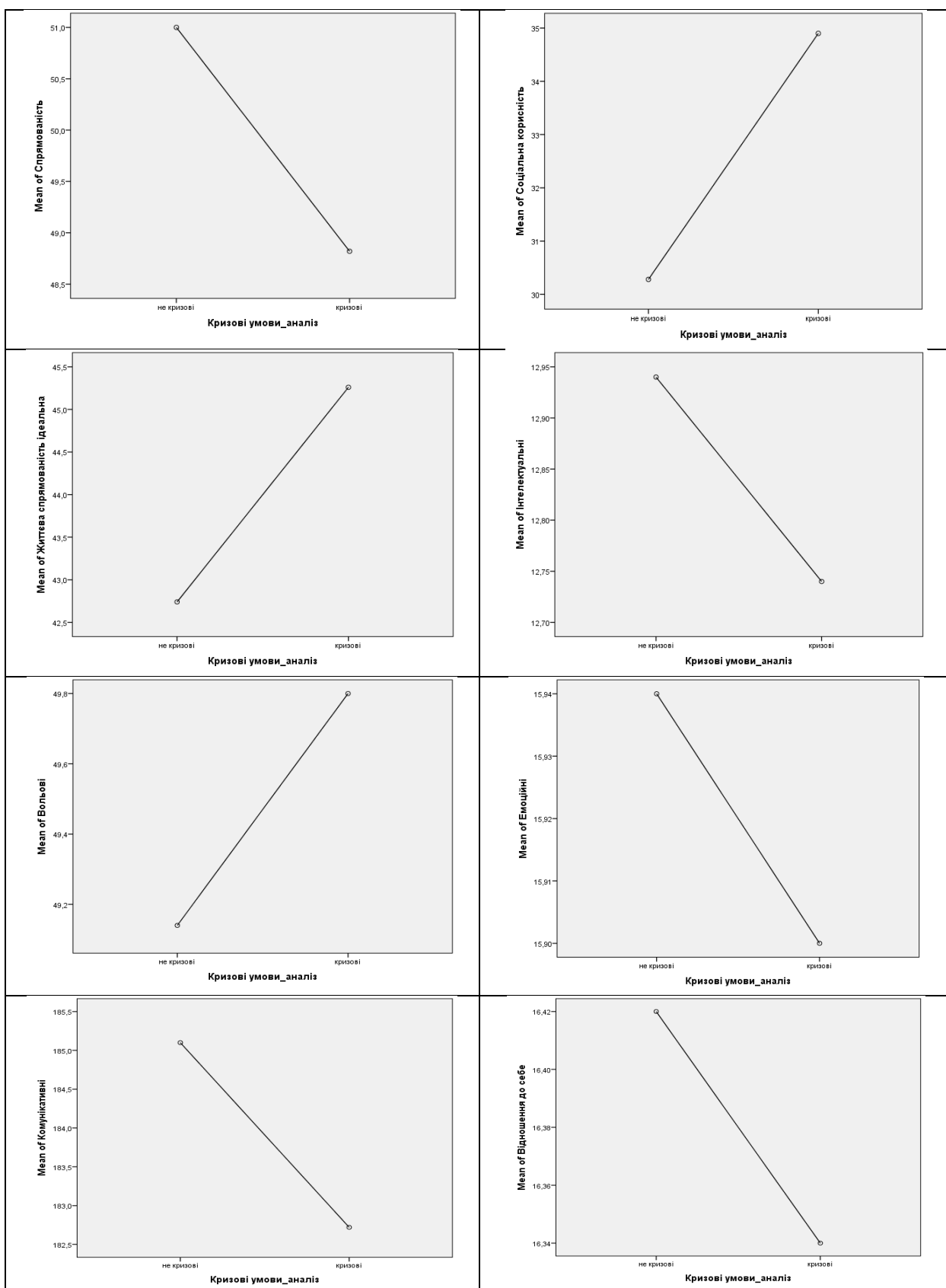
|  |                |        |   |        |      |
|--|----------------|--------|---|--------|------|
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності  | Brown-Forsythe | 5,331  | 1 | 94,440 | ,023 |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством   | Brown-Forsythe | 6,863  | 1 | 95,244 | ,010 |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності      | Brown-Forsythe | 2,421  | 1 | 96,883 | ,123 |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності          | Brown-Forsythe | 1,294  | 1 | 97,617 | ,258 |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви | Brown-Forsythe | 2,718  | 1 | 88,832 | ,103 |
| Підтримка життєдіяльності                                      | Brown-Forsythe | 8,508  | 1 | 97,774 | ,004 |
| Комфорт  | Brown-Forsythe | ,031   | 1 | 95,394 | ,860 |
| Соціальний статус  | Brown-Forsythe | 7,702  | 1 | 89,093 | ,007 |
| Спілкування  | Brown-Forsythe | 3,721  | 1 | 87,637 | ,057 |
| Загальна активність  | Brown-Forsythe | 14,609 | 1 | 93,865 | ,000 |
| Творча активність  | Brown-Forsythe | 13,443 | 1 | 97,327 | ,000 |
| Соціальна корисність   | Brown-Forsythe | 8,232  | 1 | 92,239 | ,005 |
| Життєва спрямованість ідеальна                                 | Brown-Forsythe | 2,030  | 1 | 94,991 | ,157 |
| Робоча спрямованість ідеальна                                  | Brown-Forsythe | 14,724 | 1 | 96,670 | ,000 |
| Життєва спрямованість реальна                                  | Brown-Forsythe | 5,617  | 1 | 95,188 | ,020 |
| Робоча спрямованість реальна                                   | Brown-Forsythe | 5,195  | 1 | 97,486 | ,025 |
| Спрямованість  | Brown-Forsythe | 2,956  | 1 | 95,392 | ,089 |
| Інтелектуальні   | Brown-Forsythe | ,186   | 1 | 97,739 | ,667 |
| Вольові  | Brown-Forsythe | ,192   | 1 | 96,310 | ,662 |

|                                   |                |        |   |        |      |
|-----------------------------------|----------------|--------|---|--------|------|
| Емоційні                          | Brown-Forsythe | ,007   | 1 | 97,928 | ,934 |
| Відношення до діяльності          | Brown-Forsythe | ,066   | 1 | 97,951 | ,798 |
| Відношення до інших               | Brown-Forsythe | 1,718  | 1 | 90,280 | ,193 |
| Відношення до себе                | Brown-Forsythe | ,027   | 1 | 97,692 | ,871 |
| Комунікативні                     | Brown-Forsythe | ,296   | 1 | 95,164 | ,588 |
| Стресостійкість                   | Brown-Forsythe | 4,724  | 1 | 89,998 | ,032 |
| Прогностична тривога              | Brown-Forsythe | 3,476  | 1 | 94,811 | ,065 |
| Гнітюча тривога                   | Brown-Forsythe | 10,788 | 1 | 76,454 | ,002 |
| Інтолерантність до невизначеності | Brown-Forsythe | 7,088  | 1 | 81,247 | ,009 |
| Самоефективність                  | Brown-Forsythe | 5,995  | 1 | 97,256 | ,016 |
| Оптимізм                          | Brown-Forsythe | ,018   | 1 | 96,994 | ,895 |
| Впевненість                       | Brown-Forsythe | ,001   | 1 | 97,369 | ,973 |
| Життєстійкість                    | Brown-Forsythe | 6,303  | 1 | 93,947 | ,014 |
| Планування                        | Brown-Forsythe | 1,147  | 1 | 89,870 | ,287 |
| Моделювання                       | Brown-Forsythe | 2,045  | 1 | 97,650 | ,156 |
| Програмування                     | Brown-Forsythe | ,294   | 1 | 94,134 | ,589 |
| Оцінка результатів                | Brown-Forsythe | 2,682  | 1 | 95,134 | ,105 |
| Гнучкість                         | Brown-Forsythe | ,867   | 1 | 96,120 | ,354 |
| Самостійність                     | Brown-Forsythe | ,497   | 1 | 96,444 | ,482 |
| Рівень саморегуляції              | Brown-Forsythe | ,817   | 1 | 86,670 | ,369 |
| Деперсоналізація                  | Brown-Forsythe | ,029   | 1 | 95,573 | ,865 |
| Особиста задоволеність            | Brown-Forsythe | 2,306  | 1 | 95,989 | ,132 |
| Емоційне виснаження               | Brown-Forsythe | 2,124  | 1 | 95,455 | ,148 |

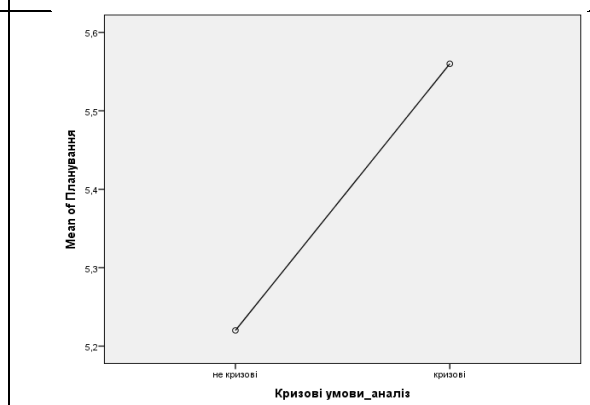
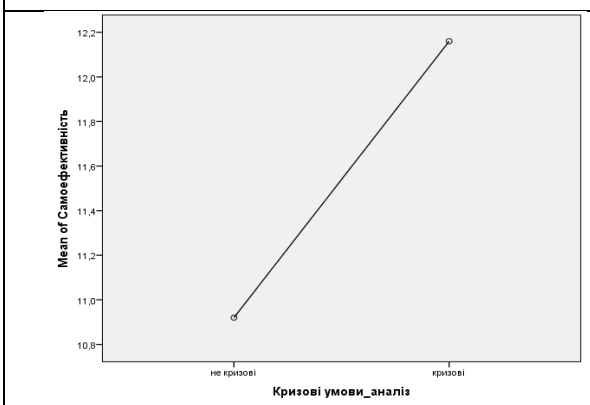
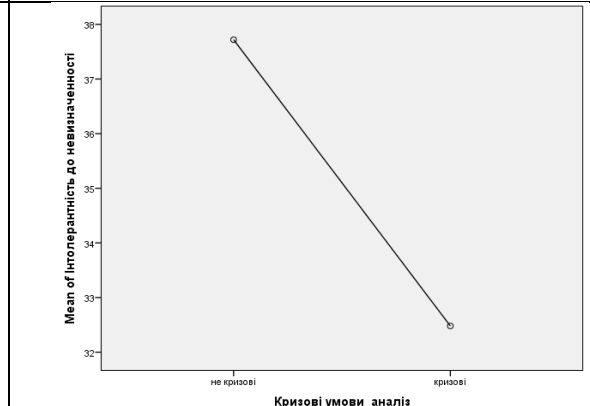
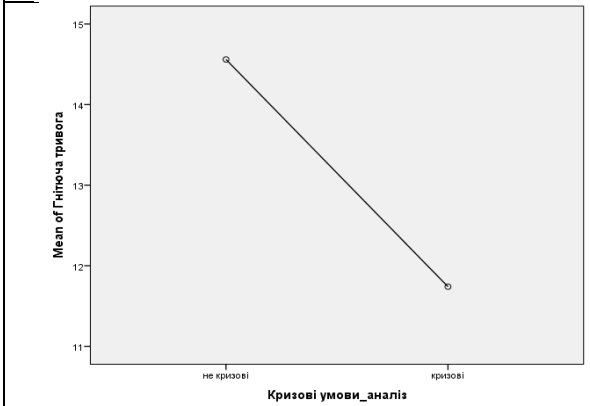
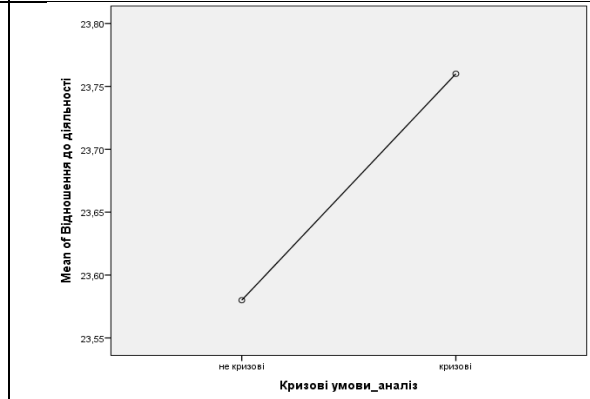
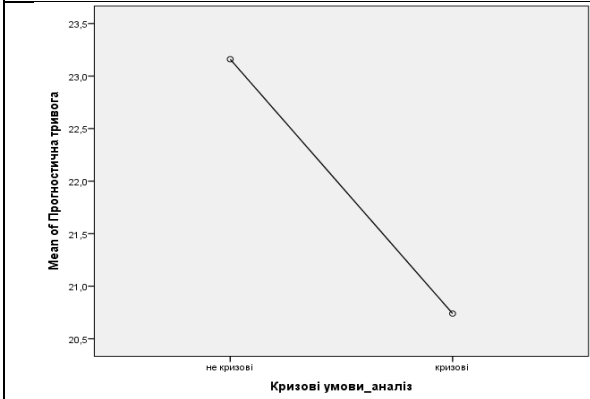
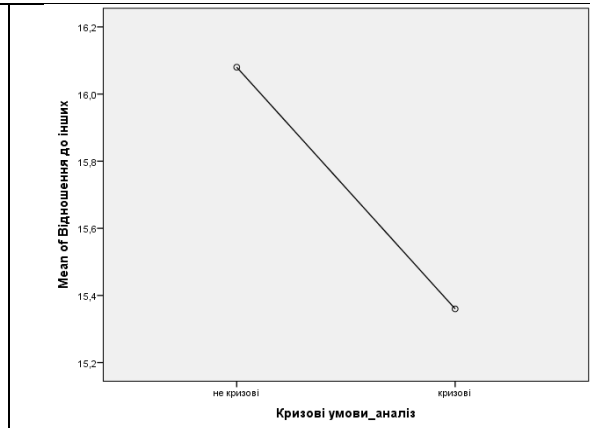
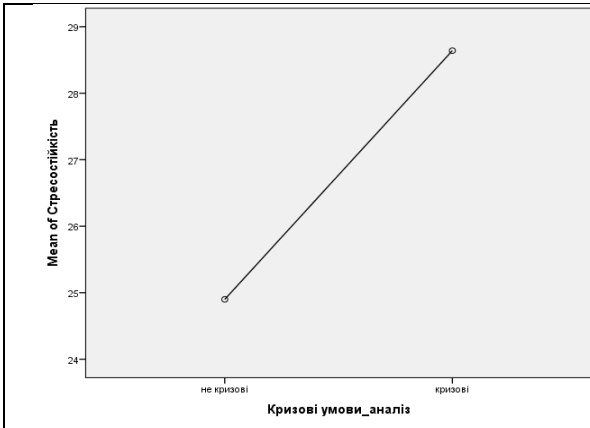
## Means Plots

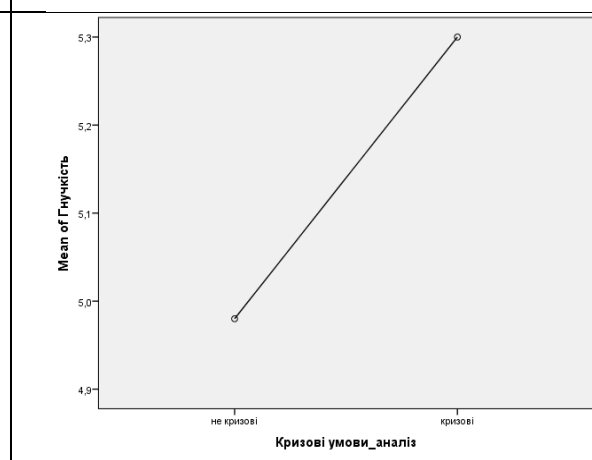
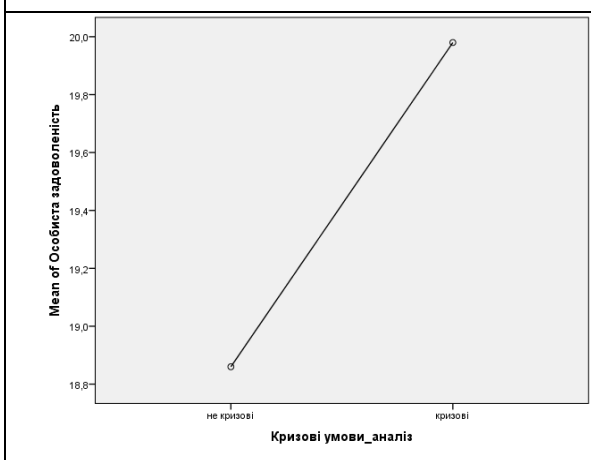
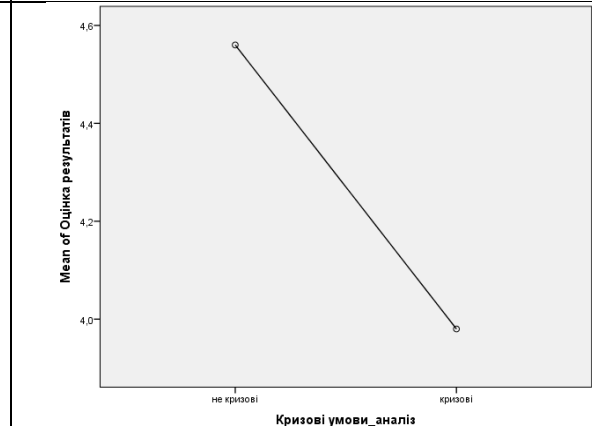
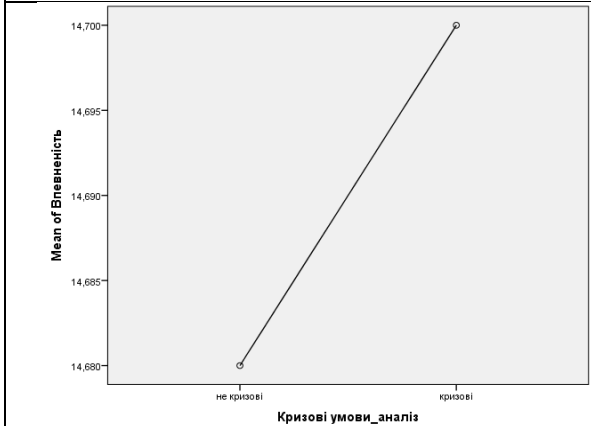
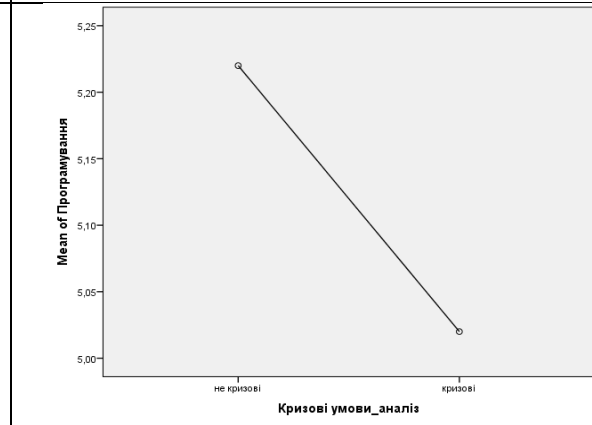
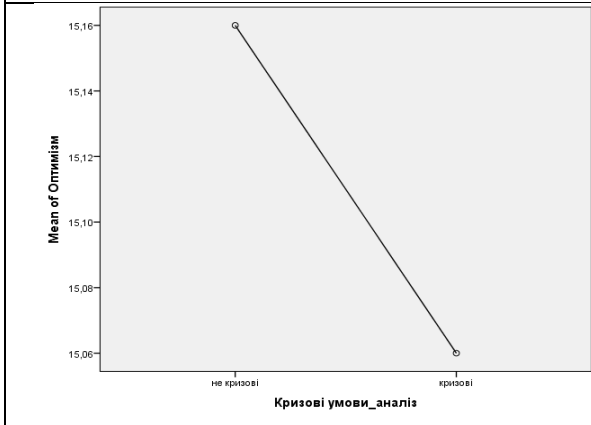
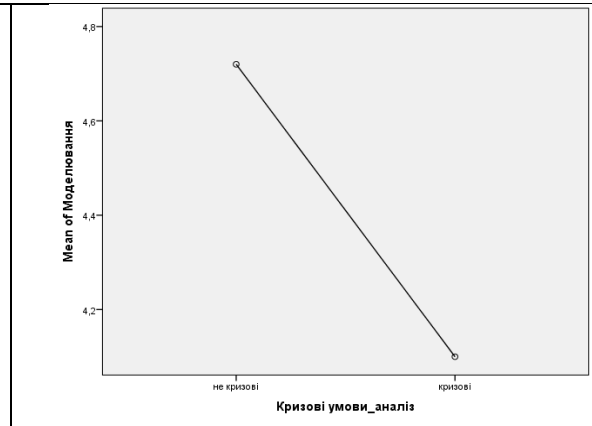
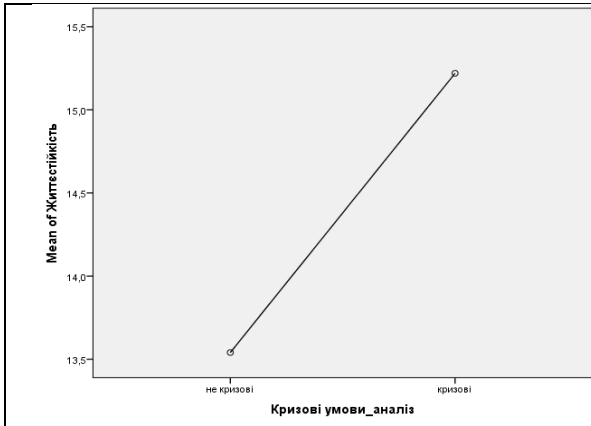


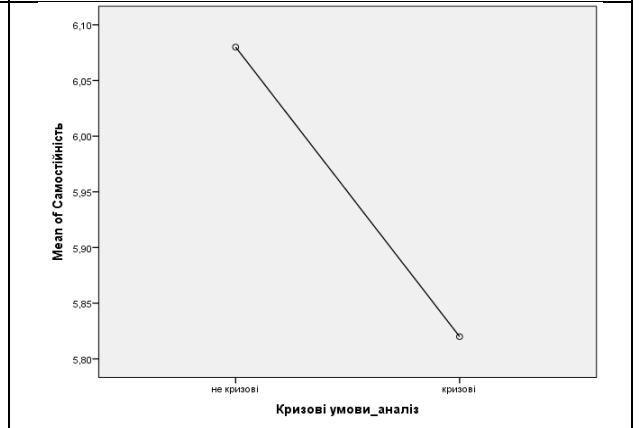
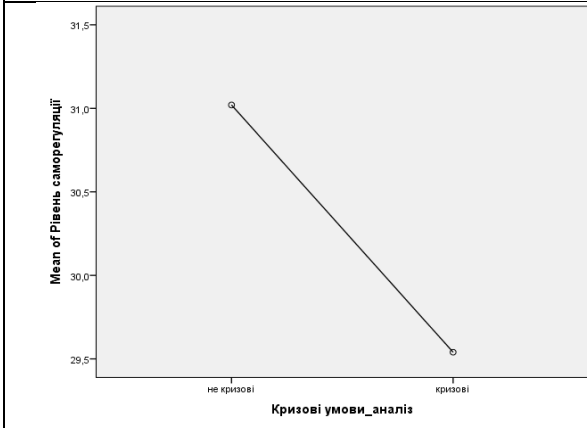
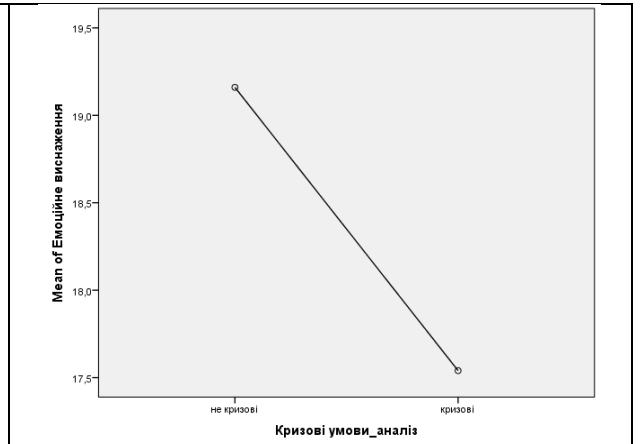
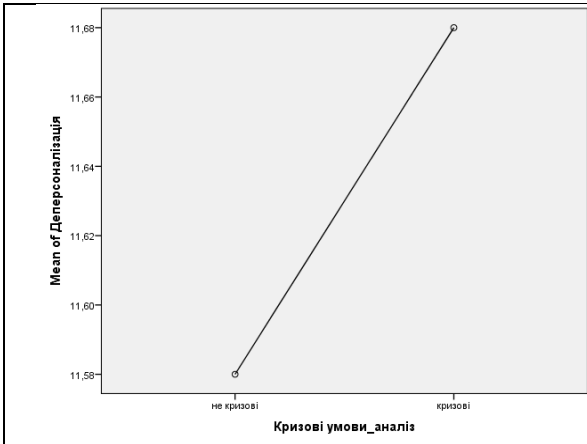












## Додаток Г

**Статистика факторного аналізу результатів опитування волонтерів  
медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах  
(n = 50)**

(виділення базових складових психологічної готовності волонтерів медичної  
галузі до діяльності в кризових умовах, n = 50)

**Factor Analysis****Descriptive Statistics**

|                                   | Mean  | Std. Deviation | Analysis N |
|-----------------------------------|-------|----------------|------------|
| Підтримка життєдіяльності         | 28,22 | 5,285          | 50         |
| Соціальний статус                 | 30,76 | 5,691          | 50         |
| Загальна активність               | 35,96 | 6,279          | 50         |
| Творча активність                 | 34,86 | 7,323          | 50         |
| Соціальна корисність              | 34,90 | 6,973          | 50         |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 51,80 | 8,912          | 50         |
| Життєва спрямованість реальна     | 44,50 | 8,601          | 50         |
| Робоча спрямованість реальна      | 48,76 | 10,942         | 50         |
| Стресостійкість                   | 28,64 | 7,208          | 50         |
| Гнітюча тривога                   | 11,74 | 2,940          | 50         |
| Інтолерантність до невизначеності | 32,48 | 7,271          | 50         |
| Самоефективність                  | 12,16 | 2,419          | 50         |
| Життєстійкість                    | 15,22 | 2,978          | 50         |

**Communalities**

|                                   | Initial | Extraction |
|-----------------------------------|---------|------------|
| Підтримка життєдіяльності         | 1,000   | ,700       |
| Соціальний статус                 | 1,000   | ,701       |
| Загальна активність               | 1,000   | ,819       |
| Творча активність                 | 1,000   | ,731       |
| Соціальна корисність              | 1,000   | ,671       |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 1,000   | ,802       |
| Життєва спрямованість реальна     | 1,000   | ,597       |
| Робоча спрямованість реальна      | 1,000   | ,823       |
| Стресостійкість                   | 1,000   | ,666       |
| Гнітюча тривога                   | 1,000   | ,845       |
| Інтолерантність до невизначеності | 1,000   | ,894       |
| Самоефективність                  | 1,000   | ,849       |
| Життєстійкість                    | 1,000   | ,771       |

### Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              | Rotation Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % | Total                             | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 4,780               | 36,770        | 36,770       | 4,780                               | 36,770        | 36,770       | 3,627                             | 27,899        | 27,899       |
| 2         | 2,371               | 18,239        | 55,009       | 2,371                               | 18,239        | 55,009       | 2,361                             | 18,160        | 46,059       |
| 3         | 1,454               | 11,185        | 66,195       | 1,454                               | 11,185        | 66,195       | 2,135                             | 16,420        | 62,479       |
| 4         | 1,264               | 9,721         | 75,915       | 1,264                               | 9,721         | 75,915       | 1,747                             | 13,437        | 75,915       |
| 5         | ,876                | 6,737         | 82,653       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 6         | ,693                | 5,332         | 87,984       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 7         | ,579                | 4,456         | 92,441       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 8         | ,347                | 2,670         | 95,111       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 9         | ,241                | 1,851         | 96,962       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 10        | ,163                | 1,253         | 98,215       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 11        | ,119                | ,916          | 99,131       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 12        | ,072                | ,555          | 99,686       |                                     |               |              |                                   |               |              |
| 13        | ,041                | ,314          | 100,000      |                                     |               |              |                                   |               |              |

### Component Matrix

|                                      | Component |      |      |      |
|--------------------------------------|-----------|------|------|------|
|                                      | 1         | 2    | 3    | 4    |
| Підтримка життєдіяльності            |           |      |      |      |
| Соціальний статус                    | ,815      |      |      |      |
| Загальна активність                  | ,816      |      |      |      |
| Творча активність                    | ,816      |      |      |      |
| Соціальна корисність                 | ,806      |      |      |      |
| Робоча спрямованість<br>ідеальна     | ,597      |      |      | ,602 |
| Життєва спрямованість<br>реальна     | ,614      |      |      |      |
| Робоча спрямованість<br>реальна      | ,719      |      |      |      |
| Стресостійкість                      |           | ,698 |      |      |
| Гнітюча тривога                      |           |      | ,642 |      |
| Інтолерантність до<br>невизначеності |           | ,605 | ,706 |      |
| Самоефективність                     |           | ,628 |      |      |
| Життєстійкість                       | ,609      |      |      |      |

### Rotated Component Matrix

|                                  | Component |   |      |   |
|----------------------------------|-----------|---|------|---|
|                                  | 1         | 2 | 3    | 4 |
| Підтримка життєдіяльності        |           |   | ,780 |   |
| Соціальний статус                | ,693      |   |      |   |
| Загальна активність              | ,616      |   | ,594 |   |
| Творча активність                | ,812      |   |      |   |
| Соціальна корисність             | ,729      |   |      |   |
| Робоча спрямованість<br>ідеальна |           |   | ,853 |   |

|                                      |      |      |  |      |
|--------------------------------------|------|------|--|------|
| Життєва спрямованість<br>реальна     | ,713 |      |  |      |
| Робоча спрямованість<br>реальна      | ,900 |      |  |      |
| Стресостійкість                      |      | ,758 |  |      |
| Гнітюча тривога                      |      |      |  | ,878 |
| Інтолерантність до<br>невизначеності |      |      |  | ,903 |
| Самоефективність                     |      | ,886 |  |      |
| Життєстійкість                       |      | ,779 |  |      |

### Component Transformation Matrix

| Component | 1     | 2     | 3     | 4     |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 1         | ,817  | ,345  | ,459  | -,047 |
| 2         | -,112 | ,759  | -,314 | ,559  |
| 3         | ,063  | -,465 | ,321  | ,823  |
| 4         | -,562 | ,298  | ,767  | -,087 |

## Додаток Д

**Статистика факторного аналізу результатів опитування волонтерів  
медичної галузі, які здійснюють свою діяльність в кризових умовах**

(n = 150)

(виділення базових складових психологічної готовності волонтерів медичної  
галузі до діяльності в кризових умовах, n = 150)

**Factor Analysis****Descriptive Statistics**

|                                   | Mean  | Std. Deviation | Analysis N |
|-----------------------------------|-------|----------------|------------|
| Підтримка життєдіяльності         | 25,67 | 5,843          | 150        |
| Соціальний статус                 | 28,39 | 7,152          | 150        |
| Загальна активність               | 32,28 | 7,917          | 150        |
| Творча активність                 | 31,67 | 7,782          | 150        |
| Соціальна корисність              | 32,09 | 7,805          | 150        |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 48,45 | 9,825          | 150        |
| Життєва спрямованість реальна     | 41,13 | 9,385          | 150        |
| Робоча спрямованість реальна      | 44,81 | 11,588         | 150        |
| Стресостійкість                   | 25,93 | 8,564          | 150        |
| Гнітюча тривога                   | 13,97 | 4,260          | 150        |
| Інтолерантність до невизначеності | 36,91 | 9,749          | 150        |
| Самоефективність                  | 11,50 | 2,407          | 150        |
| Життєстійкість                    | 14,05 | 3,331          | 150        |

**Communalities**

|                                   | Initial | Extraction |
|-----------------------------------|---------|------------|
| Підтримка життєдіяльності         | 1,000   | ,597       |
| Соціальний статус                 | 1,000   | ,764       |
| Загальна активність               | 1,000   | ,836       |
| Творча активність                 | 1,000   | ,753       |
| Соціальна корисність              | 1,000   | ,723       |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 1,000   | ,654       |
| Життєва спрямованість реальна     | 1,000   | ,578       |
| Робоча спрямованість реальна      | 1,000   | ,720       |
| Стресостійкість                   | 1,000   | ,686       |
| Гнітюча тривога                   | 1,000   | ,922       |
| Інтолерантність до невизначеності | 1,000   | ,961       |
| Самоефективність                  | 1,000   | ,813       |
| Життєстійкість                    | 1,000   | ,728       |

**Component Transformation Matrix**

| Component | 1     | 2     | 3     |
|-----------|-------|-------|-------|
| 1         | ,974  | ,196  | -,112 |
| 2         | -,156 | ,944  | ,291  |
| 3         | ,162  | -,266 | ,950  |

**Total Variance Explained**

| Component | Initial Eigenvalues |               |               | Extraction Sums of Squared Loadings |               |               | Rotation Sums of Squared Loadings |               |               |
|-----------|---------------------|---------------|---------------|-------------------------------------|---------------|---------------|-----------------------------------|---------------|---------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumu-lative % | Total                               | % of Variance | Cumu-lative % | Total                             | % of Variance | Cumu-lative % |
| 1         | 5,551               | 42,698        | 42,698        | 5,551                               | 42,698        | 42,698        | 5,374                             | 41,341        | 41,341        |
| 2         | 2,334               | 17,957        | 60,655        | 2,334                               | 17,957        | 60,655        | 2,424                             | 18,642        | 59,983        |
| 3         | 1,850               | 14,229        | 74,884        | 1,850                               | 14,229        | 74,884        | 1,937                             | 14,900        | 74,884        |
| 4         | ,755                | 5,805         | 80,689        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 5         | ,645                | 4,964         | 85,653        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 6         | ,460                | 3,536         | 89,188        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 7         | ,447                | 3,439         | 92,627        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 8         | ,274                | 2,110         | 94,738        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 9         | ,216                | 1,662         | 96,399        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 10        | ,200                | 1,535         | 97,934        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 11        | ,148                | 1,140         | 99,075        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 12        | ,075                | ,579          | 99,653        |                                     |               |               |                                   |               |               |
| 13        | ,045                | ,347          | 100,000       |                                     |               |               |                                   |               |               |

**Component Matrix**

|                                   | Component |      |      |
|-----------------------------------|-----------|------|------|
|                                   | 1         | 2    | 3    |
| Підтримка життєдіяльності         |           |      |      |
| Соціальний статус                 | ,866      |      |      |
| Загальна активність               | ,880      |      |      |
| Творча активність                 | ,861      |      |      |
| Соціальна корисність              | ,848      |      |      |
| Робоча спрямованість ідеальна     | ,749      |      |      |
| Життєва спрямованість реальна     | ,730      |      |      |
| Робоча спрямованість реальна      | ,847      |      |      |
| Стресостійкість                   |           | ,775 |      |
| Гнітюча тривога                   |           |      | ,880 |
| Інтолерантність до невизначеності |           |      | ,884 |
| Самоефективність                  |           | ,826 |      |
| Життєстійкість                    |           | ,728 |      |

**Rotated Component Matrix**

|                                   | Component |      |      |
|-----------------------------------|-----------|------|------|
|                                   | 1         | 2    | 3    |
| Підтримка життєдіяльності         | ,678      |      |      |
| Соціальний статус                 | ,858      |      |      |
| Загальна активність               | ,908      |      |      |
| Творча активність                 | ,819      |      |      |
| Соціальна корисність              | ,817      |      |      |
| Робоча спрямованість ідеальна     | ,786      |      |      |
| Життєва спрямованість реальна     | ,759      |      |      |
| Робоча спрямованість реальна      | ,828      |      |      |
| Стресостійкість                   |           | ,826 |      |
| Гнітюча тривога                   |           |      | ,943 |
| Інтолерантність до невизначеності |           |      | ,972 |
| Самоефективність                  |           | ,899 |      |
| Життєстійкість                    |           | ,794 |      |



**Статистика дисперсійного аналізу результатів опитування респондентів  
підвибірок «студенти», «медики», «управлінці»**

*Визначення відмінностей за результатами оцінки власної волонтерської  
діяльності в кризових умовах*

**Descriptives**

|  | N                              | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |   |
|--|--------------------------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|---|
|  |                                |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |   |
| Я задоволений (на) результатами своєї волонтерської діяльності           | студент медичної галузі        | 50   | 3,40           | 1,088      | ,154                             | 3,09        | 3,71    | 2       | 5 |
|  | медична освіта                 | 50   | 3,26           | 1,192      | ,169                             | 2,92        | 3,60    | 1       | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50   | 3,28           | 1,161      | ,164                             | 2,95        | 3,61    | 1       | 5 |
|  | Total                          | 150  | 3,31           | 1,142      | ,093                             | 3,13        | 3,50    | 1       | 5 |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | студент медичної галузі        | 50   | 3,02           | 1,436      | ,203                             | 2,61        | 3,43    | 1       | 5 |
|  | медична освіта                 | 50   | 2,98           | 1,186      | ,168                             | 2,64        | 3,32    | 1       | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50   | 3,28           | 1,485      | ,210                             | 2,86        | 3,70    | 1       | 5 |
|  | Total                          | 150  | 3,09           | 1,373      | ,112                             | 2,87        | 3,31    | 1       | 5 |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | студент медичної галузі        | 50   | 4,00           | 1,262      | ,178                             | 3,64        | 4,36    | 1       | 5 |
|  | медична освіта                 | 50   | 3,46           | 1,216      | ,172                             | 3,11        | 3,81    | 1       | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50   | 4,18           | ,962       | ,136                             | 3,91        | 4,45    | 2       | 5 |
|  | Total                          | 150  | 3,88           | 1,187      | ,097                             | 3,69        | 4,07    | 1       | 5 |

|  |                                |     |      |       |      |      |      |   |   |
|--|--------------------------------|-----|------|-------|------|------|------|---|---|
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством   | студент медичної галузі        | 50  | 2,76 | 1,333 | ,189 | 2,38 | 3,14 | 1 | 5 |
|  | медична освіта                 | 50  | 2,74 | 1,426 | ,202 | 2,33 | 3,15 | 1 | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50  | 2,58 | 1,472 | ,208 | 2,16 | 3,00 | 1 | 5 |
|  | Total                          | 150 | 2,69 | 1,404 | ,115 | 2,47 | 2,92 | 1 | 5 |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності      | студент медичної галузі        | 50  | 2,82 | 1,351 | ,191 | 2,44 | 3,20 | 1 | 5 |
|  | медична освіта                 | 50  | 3,66 | 1,493 | ,211 | 3,24 | 4,08 | 1 | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50  | 3,94 | 1,476 | ,209 | 3,52 | 4,36 | 1 | 5 |
|  | Total                          | 150 | 3,47 | 1,509 | ,123 | 3,23 | 3,72 | 1 | 5 |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності          | студент медичної галузі        | 50  | 4,20 | 1,161 | ,164 | 3,87 | 4,53 | 1 | 5 |
|  | медична освіта                 | 50  | 4,12 | 1,136 | ,161 | 3,80 | 4,44 | 2 | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50  | 4,40 | 1,161 | ,164 | 4,07 | 4,73 | 1 | 5 |
|  | Total                          | 150 | 4,24 | 1,151 | ,094 | 4,05 | 4,43 | 1 | 5 |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви | студент медичної галузі        | 50  | 2,02 | 1,421 | ,201 | 1,62 | 2,42 | 1 | 5 |
|  | медична освіта                 | 50  | 1,52 | 1,035 | ,146 | 1,23 | 1,81 | 1 | 5 |
|  | управлінська в галузі медицини | 50  | 1,38 | ,987  | ,140 | 1,10 | 1,66 | 1 | 5 |
|  | Total                          | 150 | 1,64 | 1,189 | ,097 | 1,45 | 1,83 | 1 | 5 |

### Test of Homogeneity of Variances

|  | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--|------------------|-----|-----|------|
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | ,136             | 2   | 147 | ,873 |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | 2,942            | 2   | 147 | ,056 |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | 3,619            | 2   | 147 | ,029 |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | 1,127            | 2   | 147 | ,327 |

|  |       |   |     |      |
|--|-------|---|-----|------|
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності      | ,591  | 2 | 147 | ,555 |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності          | ,375  | 2 | 147 | ,688 |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви | 9,997 | 2 | 147 | ,000 |

## ANOVA

|  |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|--|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | Between Groups | ,573           | 2   | ,287        | ,218  | ,805 |
|  | Within Groups  | 193,700        | 147 | 1,318       |       |      |
|  | Total          | 194,273        | 149 |             |       |      |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | Between Groups | 2,653          | 2   | 1,327       | ,701  | ,498 |
|  | Within Groups  | 278,040        | 147 | 1,891       |       |      |
|  | Total          | 280,693        | 149 |             |       |      |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | Between Groups | 14,040         | 2   | 7,020       | 5,270 | ,006 |
|  | Within Groups  | 195,800        | 147 | 1,332       |       |      |
|  | Total          | 209,840        | 149 |             |       |      |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | Between Groups | ,973           | 2   | ,487        | ,244  | ,784 |
|  | Within Groups  | 292,920        | 147 | 1,993       |       |      |
|  | Total          | 293,893        | 149 |             |       |      |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності                | Between Groups | 33,973         | 2   | 16,987      | 8,176 | ,000 |
|  | Within Groups  | 305,420        | 147 | 2,078       |       |      |
|  | Total          | 339,393        | 149 |             |       |      |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності                    | Between Groups | 2,080          | 2   | 1,040       | ,783  | ,459 |
|  | Within Groups  | 195,280        | 147 | 1,328       |       |      |
|  | Total          | 197,360        | 149 |             |       |      |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви           | Between Groups | 11,320         | 2   | 5,660       | 4,176 | ,017 |
|  | Within Groups  | 199,240        | 147 | 1,355       |       |      |
|  | Total          | 210,560        | 149 |             |       |      |

### Robust Tests of Equality of Means

|  |                | Statistic <sup>a</sup> | df1 | df2     | Sig. |
|--|----------------|------------------------|-----|---------|------|
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності            | Brown-Forsythe | ,218                   | 2   | 146,171 | ,805 |
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | Brown-Forsythe | ,701                   | 2   | 142,211 | ,498 |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | Brown-Forsythe | 5,270                  | 2   | 140,316 | ,006 |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | Brown-Forsythe | ,244                   | 2   | 146,042 | ,784 |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності                | Brown-Forsythe | 8,176                  | 2   | 145,900 | ,000 |
| Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності                    | Brown-Forsythe | ,783                   | 2   | 146,943 | ,459 |
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви           | Brown-Forsythe | 4,176                  | 2   | 131,126 | ,017 |

a. Asymptotically F distributed.

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

| Dependent Variable  | (I) Волонтери в медичні галузі | (J) Волонтери в медичні галузі | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig.  | 95% Confidence Interval |             |
|---|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------|-------|-------------------------|-------------|
|   |                                |                                |                       |            |       | Lower Bound             | Upper Bound |
| Я задоволений(на) результатами своєї волонтерської діяльності | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | ,140                  | ,230       | 1,000 | -,42                    | ,70         |
|   |                                | медична освіта                 | ,120                  | ,230       | 1,000 | -,44                    | ,68         |
|   |                                | студент медичної галузі        | -,140                 | ,230       | 1,000 | -,70                    | ,42         |
|   |                                | управлінська в галузі медицини | -,020                 | ,230       | 1,000 | -,58                    | ,54         |
|   |                                | студент медичної галузі        | -,120                 | ,230       | 1,000 | -,68                    | ,44         |
|   |                                | медична освіта                 | ,020                  | ,230       | 1,000 | -,54                    | ,58         |
|   | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | ,140                  | ,228       | ,813  | -,40                    | ,68         |
|   |                                | управлінська в галузі медицини | ,120                  | ,225       | ,855  | -,42                    | ,66         |
|   |                                | студент медичної галузі        | -,140                 | ,228       | ,813  | -,68                    | ,40         |
|   |                                | управлінська в галузі медицини | -,020                 | ,235       | ,996  | -,58                    | ,54         |
|   |                                | студент медичної галузі        | -,120                 | ,225       | ,855  | -,66                    | ,42         |
|   |                                | медична освіта                 | ,020                  | ,235       | ,996  | -,54                    | ,58         |

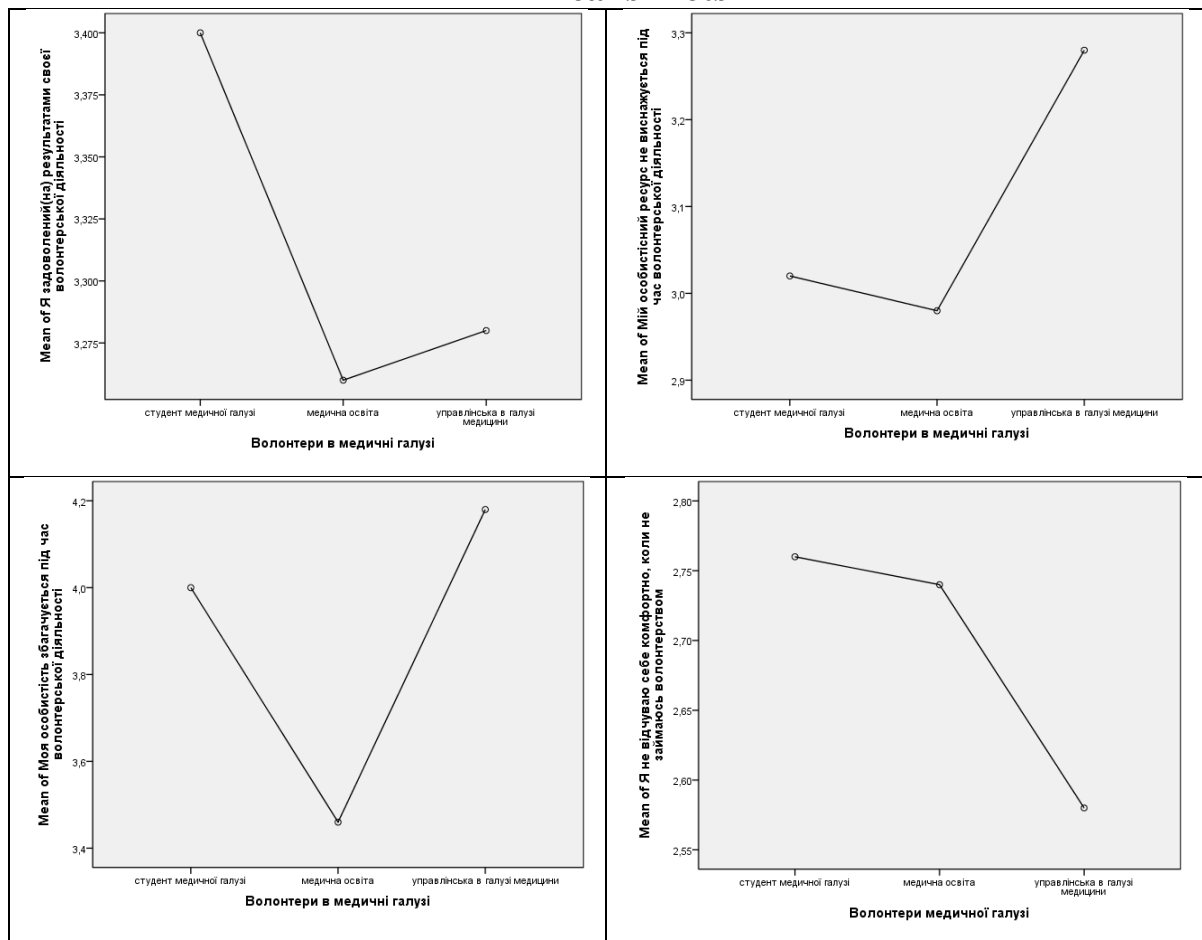
|  |              |                                |                                |        |      |       |       |      |
|--|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|------|-------|-------|------|
| Мій особистісний ресурс не виснажується під час волонтерської діяльності | Bonferroni   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,040   | ,275 | 1,000 | -,63  | ,71  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,260  | ,275 | 1,000 | -,93  | ,41  |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,040  | ,275 | 1,000 | -,71  | ,63  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,300  | ,275 | ,832  | -,97  | ,37  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,260   | ,275 | 1,000 | -,41  | ,93  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | ,300   | ,275 | ,832  | -,37  | ,97  |
|  | Games-Howell | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,040   | ,263 | ,987  | -,59  | ,67  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,260  | ,292 | ,648  | -,96  | ,44  |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,040  | ,263 | ,987  | -,67  | ,59  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,300  | ,269 | ,507  | -,94  | ,34  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,260   | ,292 | ,648  | -,44  | ,96  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | ,300   | ,269 | ,507  | -,34  | ,94  |
| Моя особистість збагачується під час волонтерської діяльності            | Bonferroni   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,540   | ,231 | ,062  | -,02  | 1,10 |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,180  | ,231 | 1,000 | -,74  | ,38  |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,540  | ,231 | ,062  | -1,10 | ,02  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,720* | ,231 | ,007  | -1,28 | -,16 |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,180   | ,231 | 1,000 | -,38  | ,74  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | ,720*  | ,231 | ,007  | ,16   | 1,28 |
|  | Games-Howell | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,540   | ,248 | ,080  | -,05  | 1,13 |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,180  | ,224 | ,703  | -,71  | ,35  |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,540  | ,248 | ,080  | -1,13 | ,05  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | -,720* | ,219 | ,004  | -1,24 | -,20 |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,180   | ,224 | ,703  | -,35  | ,71  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | ,720*  | ,219 | ,004  | ,20   | 1,24 |
| Я не відчуваю себе комфортно, коли не займаюсь волонтерством             | Bonferroni   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,020   | ,282 | 1,000 | -,66  | ,70  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | ,180   | ,282 | 1,000 | -,50  | ,86  |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,020  | ,282 | 1,000 | -,70  | ,66  |
|  | Games-Howell | управлінська в галузі медицини | управлінська в галузі медицини | ,160   | ,282 | 1,000 | -,52  | ,84  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,180  | ,282 | 1,000 | -,86  | ,50  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | -,160  | ,282 | 1,000 | -,84  | ,52  |

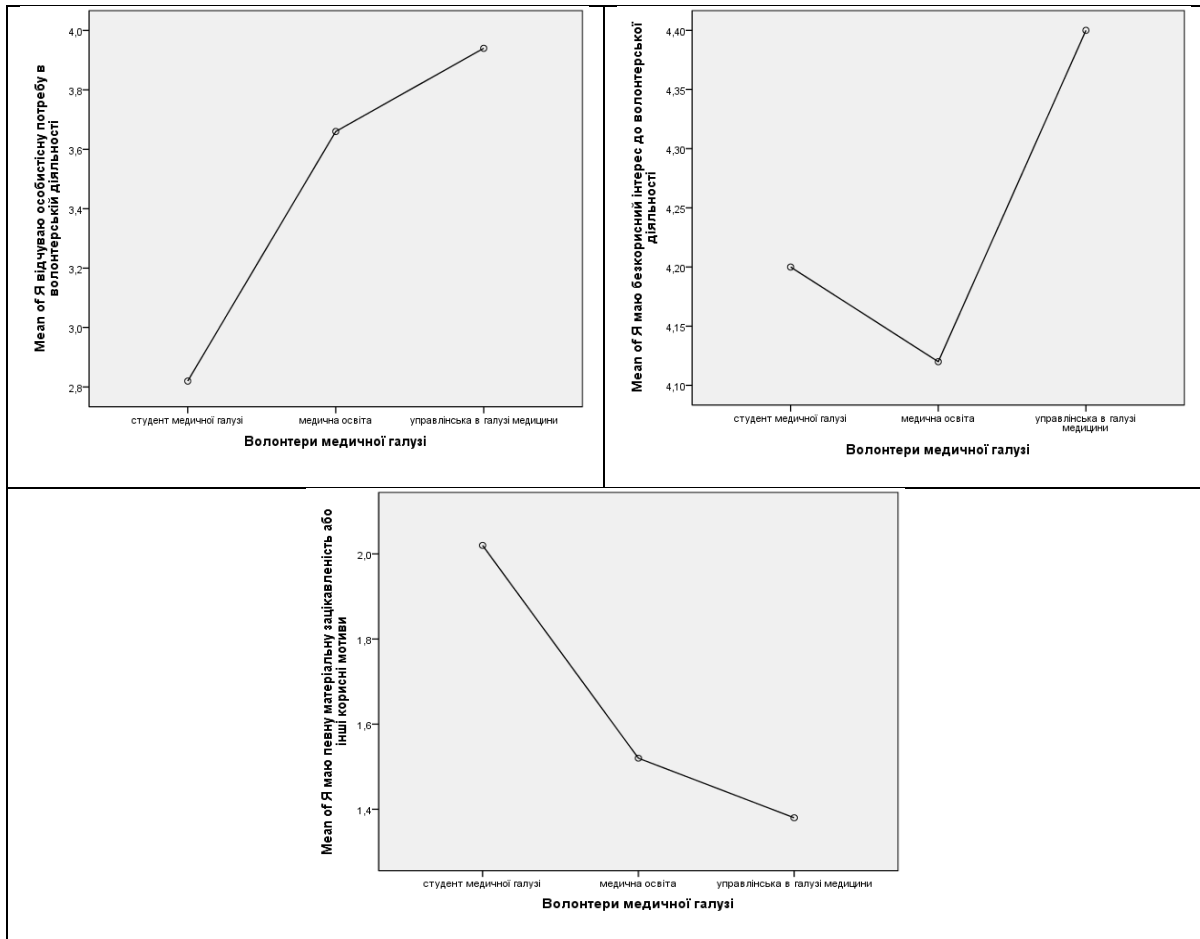
|   |   |  |  |   |        |       |       |      |      |
|---|---|--|--|---|--------|-------|-------|------|------|
| Games-Howell  | студент медичної галузі                               | медична освіта управління в галузі медицини          | ,020   | ,276  | ,997   | -,64  | ,68   |      |      |
|   |   |  | ,180   | ,281  | ,798   | -,49  | ,85   |      |      |
|   | медична освіта  | студент медичної галузі управління в галузі медицини | -,020  | ,276  | ,997   | -,68  | ,64   |      |      |
|   |   |  | ,160   | ,290  | ,846   | -,53  | ,85   |      |      |
|   | управління в галузі медицини                          | студент медичної галузі медична освіта               | -,180  | ,281  | ,798   | -,85  | ,49   |      |      |
| Я відчуваю особистісну потребу в волонтерській діяльності | Bonferroni  | студент медичної галузі                              | медична освіта управління в галузі медицини          | -,840*                                      | ,288   | ,012  | -1,54 | -,14 |      |
|   |   |  |  | -1,120*                                     | ,288   | ,000  | -1,82 | -,42 |      |
|   |   | медична освіта                                       | студент медичної галузі управління в галузі медицини | ,840*                                       | ,288   | ,012  | ,14   | 1,54 |      |
|   | Games-Howell  | управління в галузі медицини                         | студент медичної галузі медична освіта               | 1,120*                                      | ,288   | ,000  | ,42   | 1,82 |      |
|   |   |  |  | ,280  | ,288   | ,999  | -,42  | ,98  |      |
|   |   | студент медичної галузі                              | медична освіта управління в галузі медицини          | -,840*                                      | ,285   | ,011  | -1,52 | -,16 |      |
|   | Games-Howell  | медична освіта                                       | студент медичної галузі управління в галузі медицини | -1,120*                                     | ,283   | ,000  | -1,79 | -,45 |      |
|   |   |  |  | ,840*                                       | ,285   | ,011  | ,16   | 1,52 |      |
|   |   | управління в галузі медицини                         | студент медичної галузі медична освіта               | -,280                                       | ,297   | ,615  | -,99  | ,43  |      |
|   | Я маю безкорисний інтерес до волонтерської діяльності | Bonferroni   | управління в галузі медицини                         | студент медичної галузі медична освіта      | 1,120* | ,283  | ,000  | ,45  | 1,79 |
|   |   |  |  |   | ,280   | ,297  | ,615  | -,43 | ,99  |
|   |   |  | студент медичної галузі                              | медична освіта управління в галузі медицини | ,080   | ,231  | 1,000 | -,48 | ,64  |
| Games-Howell  |   | медична освіта                                       | студент медичної галузі управління в галузі медицини | -,200                                       | ,231   | 1,000 | -,76  | ,36  |      |
|   |   |  |  | -,080                                       | ,231   | 1,000 | -,64  | ,48  |      |
|   |   | управління в галузі медицини                         | студент медичної галузі медична освіта               | -,280                                       | ,231   | ,679  | -,84  | ,28  |      |
| Games-Howell  | студент медичної галузі                               | медична освіта управління в галузі медицини          | ,200   | ,231  | 1,000  | -,36  | ,76   |      |      |
|   |   |  | ,280   | ,231  | ,679   | -,28  | ,84   |      |      |
|   | медична освіта  | студент медичної галузі управління в галузі медицини | ,080   | ,230  | ,935   | -,47  | ,63   |      |      |
| Games-Howell  | управління в галузі медицини                          | студент медичної галузі медична освіта               | -,200  | ,232  | ,666   | -,75  | ,35   |      |      |
|   |   |  | -,080  | ,230  | ,935   | -,63  | ,47   |      |      |
|   | студент медичної галузі                               | медична освіта управління в галузі медицини          | -,280  | ,230  | ,445   | -,83  | ,27   |      |      |
| Games-Howell  | управління в галузі медицини                          | студент медичної галузі медична освіта               | ,200   | ,232  | ,666   | -,35  | ,75   |      |      |
|   |   |  | ,280   | ,230  | ,445   | -,27  | ,83   |      |      |

|  |              |                                |                                |        |      |       |       |      |
|--|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|------|-------|-------|------|
| Я маю певну матеріальну зацікавленість або інші корисні мотиви | Bonferroni   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,500   | ,233 | ,100  | -,06  | 1,06 |
|  |              | студент медичної галузі        | управлінська в галузі медицини | ,640*  | ,233 | ,020  | ,08   | 1,20 |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,500  | ,233 | ,100  | -1,06 | ,06  |
|  |              | медична освіта                 | управлінська в галузі медицини | ,140   | ,233 | 1,000 | -,42  | ,70  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,640* | ,233 | ,020  | -1,20 | -,08 |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | -,140  | ,233 | 1,000 | -,70  | ,42  |
|  | Games-Howell | студент медичної галузі        | медична освіта                 | ,500   | ,249 | ,115  | -,09  | 1,09 |
|  |              | студент медичної галузі        | управлінська в галузі медицини | ,640*  | ,245 | ,028  | ,06   | 1,22 |
|  |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,500  | ,249 | ,115  | -1,09 | ,09  |
|  |              | медична освіта                 | управлінська в галузі медицини | ,140   | ,202 | ,769  | -,34  | ,62  |
|  |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,640* | ,245 | ,028  | -1,22 | -,06 |
|  |              | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | -,140  | ,202 | ,769  | -,62  | ,34  |

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

### Means Plots





**Визначення відмінностей за результатами методики «Діагностика мотиваційної структури особистості»**

**Descriptives**

|                            | N                              | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |    |
|----------------------------|--------------------------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|----|
|                            |                                |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |    |
| Підтримка життє-діяльності | студент медичної галузі        | 50   | 26,90          | 5,984      | ,846                             | 25,20       | 28,60   | 16      | 39 |
|                            | медична освіта                 | 50   | 25,70          | 5,950      | ,841                             | 24,01       | 27,39   | 12      | 36 |
|                            | управлінська в галузі медицини | 50   | 24,42          | 5,429      | ,768                             | 22,88       | 25,96   | 12      | 36 |
|                            | Total                          | 150  | 25,67          | 5,843      | ,477                             | 24,73       | 26,62   | 12      | 39 |
| Комфорт                    | студент медичної галузі        | 50   | 28,42          | 6,007      | ,850                             | 26,71       | 30,13   | 20      | 43 |
|                            | медична освіта                 | 50   | 25,34          | 6,586      | ,931                             | 23,47       | 27,21   | 11      | 42 |



|                         |                                      |     |       |       |       |       |       |    |    |
|-------------------------|--------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----|----|
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50  | 21,74 | 5,344 | ,756  | 20,22 | 23,26 | 11 | 36 |
|                         | Total                                | 150 | 25,17 | 6,559 | ,536  | 24,11 | 26,22 | 11 | 43 |
| Соціальний<br>статус    | студент<br>медичної<br>галузі        | 50  | 29,02 | 7,739 | 1,095 | 26,82 | 31,22 | 17 | 46 |
|                         | медична<br>освіта                    | 50  | 26,80 | 7,120 | 1,007 | 24,78 | 28,82 | 13 | 39 |
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50  | 29,36 | 6,404 | ,906  | 27,54 | 31,18 | 17 | 42 |
|                         | Total                                | 150 | 28,39 | 7,152 | ,584  | 27,24 | 29,55 | 13 | 46 |
| Спілкування             | студент<br>медичної<br>галузі        | 50  | 28,56 | 5,701 | ,806  | 26,94 | 30,18 | 20 | 41 |
|                         | медична<br>освіта                    | 50  | 25,94 | 7,095 | 1,003 | 23,92 | 27,96 | 10 | 38 |
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50  | 25,26 | 4,898 | ,693  | 23,87 | 26,65 | 17 | 35 |
|                         | Total                                | 150 | 26,59 | 6,097 | ,498  | 25,60 | 27,57 | 10 | 41 |
| Загальна<br>активність  | студент<br>медичної<br>галузі        | 50  | 32,88 | 6,957 | ,984  | 30,90 | 34,86 | 22 | 44 |
|                         | медична<br>освіта                    | 50  | 31,46 | 9,029 | 1,277 | 28,89 | 34,03 | 12 | 50 |
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50  | 32,50 | 7,720 | 1,092 | 30,31 | 34,69 | 17 | 45 |
|                         | Total                                | 150 | 32,28 | 7,917 | ,646  | 31,00 | 33,56 | 12 | 50 |
| Творча<br>активність    | студент<br>медичної<br>галузі        | 50  | 33,18 | 8,696 | 1,230 | 30,71 | 35,65 | 16 | 48 |
|                         | медична<br>освіта                    | 50  | 30,14 | 7,554 | 1,068 | 27,99 | 32,29 | 17 | 47 |
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50  | 31,68 | 6,838 | ,967  | 29,74 | 33,62 | 16 | 43 |
|                         | Total                                | 150 | 31,67 | 7,782 | ,635  | 30,41 | 32,92 | 16 | 48 |
| Соціальна<br>корисність | студент<br>медичної<br>галузі        | 50  | 29,90 | 7,702 | 1,089 | 27,71 | 32,09 | 16 | 45 |
|                         | медична<br>освіта                    | 50  | 31,74 | 6,330 | ,895  | 29,94 | 33,54 | 20 | 47 |
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50  | 34,64 | 8,614 | 1,218 | 32,19 | 37,09 | 17 | 49 |
|                         | Total                                | 150 | 32,09 | 7,805 | ,637  | 30,83 | 33,35 | 16 | 49 |

|                                |                                |     |       |        |       |       |       |    |    |
|--------------------------------|--------------------------------|-----|-------|--------|-------|-------|-------|----|----|
| Життєва спрямованість ідеальна | студент медичної галузі        | 50  | 43,02 | 8,570  | 1,212 | 40,58 | 45,46 | 29 | 61 |
|                                | медична освіта                 | 50  | 41,98 | 9,705  | 1,372 | 39,22 | 44,74 | 21 | 61 |
|                                | управлінська в галузі медицини | 50  | 42,84 | 10,056 | 1,422 | 39,98 | 45,70 | 27 | 64 |
|                                | Total                          | 150 | 42,61 | 9,412  | ,768  | 41,09 | 44,13 | 21 | 64 |
| Робоча спрямованість ідеальна  | студент медичної галузі        | 50  | 51,32 | 9,853  | 1,393 | 48,52 | 54,12 | 31 | 65 |
|                                | медична освіта                 | 50  | 47,24 | 9,868  | 1,395 | 44,44 | 50,04 | 29 | 61 |
|                                | управлінська в галузі медицини | 50  | 46,78 | 9,292  | 1,314 | 44,14 | 49,42 | 26 | 59 |
|                                | Total                          | 150 | 48,45 | 9,825  | ,802  | 46,86 | 50,03 | 26 | 65 |
| Життєва спрямованість реальна  | студент медичної галузі        | 50  | 43,34 | 8,535  | 1,207 | 40,91 | 45,77 | 31 | 63 |
|                                | медична освіта                 | 50  | 40,84 | 9,826  | 1,390 | 38,05 | 43,63 | 23 | 63 |
|                                | управлінська в галузі медицини | 50  | 39,20 | 9,463  | 1,338 | 36,51 | 41,89 | 23 | 53 |
|                                | Total                          | 150 | 41,13 | 9,385  | ,766  | 39,61 | 42,64 | 23 | 63 |
| Робоча спрямованість реальна   | студент медичної галузі        | 50  | 44,06 | 11,643 | 1,647 | 40,75 | 47,37 | 19 | 66 |
|                                | медична освіта                 | 50  | 42,64 | 11,738 | 1,660 | 39,30 | 45,98 | 18 | 63 |
|                                | управлінська в галузі медицини | 50  | 47,74 | 10,993 | 1,555 | 44,62 | 50,86 | 23 | 65 |
|                                | Total                          | 150 | 44,81 | 11,588 | ,946  | 42,94 | 46,68 | 18 | 66 |

### Test of Homogeneity of Variances

|                                | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| Підтримка життєдіяльності      | ,582             | 2   | 147 | ,560 |
| Комфорт                        | ,705             | 2   | 147 | ,496 |
| Соціальний статус              | 1,286            | 2   | 147 | ,279 |
| Спілкування                    | 3,094            | 2   | 147 | ,048 |
| Загальна активність            | ,887             | 2   | 147 | ,414 |
| Творча активність              | 2,015            | 2   | 147 | ,137 |
| Соціальна корисність           | 2,311            | 2   | 147 | ,103 |
| Життєва спрямованість ідеальна | 1,043            | 2   | 147 | ,355 |
| Робоча спрямованість ідеальна  | ,541             | 2   | 147 | ,584 |

|                                  |       |   |     |      |
|----------------------------------|-------|---|-----|------|
| Життєва спрямованість<br>реальна | 1,631 | 2 | 147 | ,199 |
| Робоча спрямованість реальна     | ,741  | 2 | 147 | ,478 |

## ANOVA

|                                      |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Підтримка<br>життєдіяльності         | Between Groups | 153,813        | 2   | 76,907      | 2,292  | ,105 |
|                                      | Within Groups  | 4933,180       | 147 | 33,559      |        |      |
|                                      | Total          | 5086,993       | 149 |             |        |      |
| Комфорт                              | Between Groups | 1117,813       | 2   | 558,907     | 15,522 | ,000 |
|                                      | Within Groups  | 5293,020       | 147 | 36,007      |        |      |
|                                      | Total          | 6410,833       | 149 |             |        |      |
| Соціальний статус                    | Between Groups | 193,293        | 2   | 96,647      | 1,913  | ,151 |
|                                      | Within Groups  | 7428,500       | 147 | 50,534      |        |      |
|                                      | Total          | 7621,793       | 149 |             |        |      |
| Спілкування                          | Between Groups | 303,613        | 2   | 151,807     | 4,263  | ,016 |
|                                      | Within Groups  | 5234,760       | 147 | 35,611      |        |      |
|                                      | Total          | 5538,373       | 149 |             |        |      |
| Загальна активність                  | Between Groups | 54,040         | 2   | 27,020      | ,428   | ,653 |
|                                      | Within Groups  | 9286,200       | 147 | 63,171      |        |      |
|                                      | Total          | 9340,240       | 149 |             |        |      |
| Творча активність                    | Between Groups | 231,053        | 2   | 115,527     | 1,932  | ,149 |
|                                      | Within Groups  | 8792,280       | 147 | 59,811      |        |      |
|                                      | Total          | 9023,333       | 149 |             |        |      |
| Соціальна<br>корисність              | Between Groups | 571,053        | 2   | 285,527     | 4,935  | ,008 |
|                                      | Within Groups  | 8505,640       | 147 | 57,861      |        |      |
|                                      | Total          | 9076,693       | 149 |             |        |      |
| Життєва<br>спрямованість<br>ідеальна | Between Groups | 30,893         | 2   | 15,447      | ,172   | ,842 |
|                                      | Within Groups  | 13168,680      | 147 | 89,583      |        |      |
|                                      | Total          | 13199,573      | 149 |             |        |      |
| Робоча<br>спрямованість<br>ідеальна  | Between Groups | 624,493        | 2   | 312,247     | 3,336  | ,038 |
|                                      | Within Groups  | 13758,580      | 147 | 93,596      |        |      |
|                                      | Total          | 14383,073      | 149 |             |        |      |
| Життєва<br>спрямованість<br>реальна  | Between Groups | 434,653        | 2   | 217,327     | 2,518  | ,084 |
|                                      | Within Groups  | 12687,940      | 147 | 86,313      |        |      |
|                                      | Total          | 13122,593      | 149 |             |        |      |

|                              |                |           |     |         |       |      |
|------------------------------|----------------|-----------|-----|---------|-------|------|
| Робоча спрямованість реальна | Between Groups | 692,813   | 2   | 346,407 | 2,636 | ,075 |
|                              | Within Groups  | 19315,960 | 147 | 131,401 |       |      |
|                              | Total          | 20008,773 | 149 |         |       |      |

### Robust Tests of Equality of Means

|                                |                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|--------------------------------|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Підтримка життєдіяльності      | Brown-Forsythe | 2,292     | 2   | 145,915 | ,105 |
| Комфорт                        | Brown-Forsythe | 15,522    | 2   | 142,970 | ,000 |
| Соціальний статус              | Brown-Forsythe | 1,913     | 2   | 143,655 | ,151 |
| Спілкування                    | Brown-Forsythe | 4,263     | 2   | 134,236 | ,016 |
| Загальна активність            | Brown-Forsythe | ,428      | 2   | 140,344 | ,653 |
| Творча активність              | Brown-Forsythe | 1,932     | 2   | 141,362 | ,149 |
| Соціальна корисність           | Brown-Forsythe | 4,935     | 2   | 138,906 | ,009 |
| Життєва спрямованість ідеальна | Brown-Forsythe | ,172      | 2   | 144,512 | ,842 |
| Робоча спрямованість ідеальна  | Brown-Forsythe | 3,336     | 2   | 146,559 | ,038 |
| Життєва спрямованість реальна  | Brown-Forsythe | 2,518     | 2   | 145,074 | ,084 |
| Робоча спрямованість реальна   | Brown-Forsythe | 2,636     | 2   | 146,521 | ,075 |

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

| Dependent Variable        | (I) Волонтери в медичній галузі | (J) Волонтери в медичній галузі | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                           |                                 |                                 |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Підтримка життєдіяльності | студент медичної галузі         | медична освіта                  | 1,200                 | 1,159      | ,556 | -1,54                   | 3,94        |
|                           |                                 | управлінська в галузі медицини  | 2,480                 | 1,159      | ,085 | -,26                    | 5,22        |
|                           | медична освіта                  | студент медичної галузі         | -1,200                | 1,159      | ,556 | -3,94                   | 1,54        |
|                           |                                 | управлінська в галузі медицини  | 1,280                 | 1,159      | ,513 | -1,46                   | 4,02        |
|                           | управлінська в галузі медицини  | студент медичної галузі         | -2,480                | 1,159      | ,085 | -5,22                   | ,26         |
|                           |                                 | медична освіта                  | 2,480                 | 1,159      | ,085 | -,26                    | 5,22        |

|         |                                |                                |        |       |      |       |       |
|---------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|------|-------|-------|
|         |                                | медична освіта                 | -1,280 | 1,159 | ,513 | -4,02 | 1,46  |
|         | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,200  | 1,159 | ,906 | -1,61 | 4,01  |
|         |                                | управлінська в галузі медицини | 2,480  | 1,159 | ,102 | -,33  | 5,29  |
|         | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,200 | 1,159 | ,906 | -4,01 | 1,61  |
|         |                                | управлінська в галузі медицини | 1,280  | 1,159 | ,813 | -1,53 | 4,09  |
|         | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -2,480 | 1,159 | ,102 | -5,29 | ,33   |
|         |                                | медична освіта                 | -1,280 | 1,159 | ,813 | -4,09 | 1,53  |
|         | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,200  | 1,193 | ,575 | -1,64 | 4,04  |
|         |                                | управлінська в галузі медицини | 2,480  | 1,143 | ,081 | -,24  | 5,20  |
|         | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,200 | 1,193 | ,575 | -4,04 | 1,64  |
|         |                                | управлінська в галузі медицини | 1,280  | 1,139 | ,502 | -1,43 | 3,99  |
|         | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -2,480 | 1,143 | ,081 | -5,20 | ,24   |
|         |                                | медична освіта                 | -1,280 | 1,139 | ,502 | -3,99 | 1,43  |
| Комфорт | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 3,080  | 1,200 | ,030 | ,24   | 5,92  |
|         |                                | управлінська в галузі медицини | 6,680  | 1,200 | ,000 | 3,84  | 9,52  |
|         | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -3,080 | 1,200 | ,030 | -5,92 | -,24  |
|         |                                | управлінська в галузі медицини | 3,600  | 1,200 | ,009 | ,76   | 6,44  |
|         | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -6,680 | 1,200 | ,000 | -9,52 | -3,84 |
|         |                                | медична освіта                 | -3,600 | 1,200 | ,009 | -6,44 | -,76  |

|                   |              |                                |                                |        |       |      |       |       |
|-------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|------|-------|-------|
|                   | Bonferroni   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 3,080  | 1,200 | ,034 | ,17   | 5,99  |
|                   |              |                                | управлінська в галузі медицини | 6,680  | 1,200 | ,000 | 3,77  | 9,59  |
|                   |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -3,080 | 1,200 | ,034 | -5,99 | -,17  |
|                   |              |                                | управлінська в галузі медицини | 3,600  | 1,200 | ,010 | ,69   | 6,51  |
|                   |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -6,680 | 1,200 | ,000 | -9,59 | -3,77 |
|                   |              |                                | медична освіта                 | -3,600 | 1,200 | ,010 | -6,51 | -,69  |
|                   | Games-Howell | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 3,080  | 1,261 | ,043 | ,08   | 6,08  |
|                   |              |                                | управлінська в галузі медицини | 6,680  | 1,137 | ,000 | 3,97  | 9,39  |
|                   |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -3,080 | 1,261 | ,043 | -6,08 | -,08  |
|                   |              |                                | управлінська в галузі медицини | 3,600  | 1,199 | ,010 | ,74   | 6,46  |
|                   |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -6,680 | 1,137 | ,000 | -9,39 | -3,97 |
|                   |              |                                | медична освіта                 | -3,600 | 1,199 | ,010 | -6,46 | -,74  |
| Соціальний статус | Tukey HSD    | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,220  | 1,422 | ,266 | -1,15 | 5,59  |
|                   |              |                                | управлінська в галузі медицини | -,340  | 1,422 | ,969 | -3,71 | 3,03  |
|                   |              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,220 | 1,422 | ,266 | -5,59 | 1,15  |
|                   |              |                                | управлінська в галузі медицини | -2,560 | 1,422 | ,173 | -5,93 | ,81   |
|                   |              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,340   | 1,422 | ,969 | -3,03 | 3,71  |
|                   |              |                                | медична освіта                 | 2,560  | 1,422 | ,173 | -,81  | 5,93  |

|             |                                |                                |                                |        |       |       |       |      |
|-------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Спілкування | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,220  | 1,422 | ,362  | -1,22 | 5,66 |
|             |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -3,340 | 1,422 | 1,000 | -3,78 | 3,10 |
|             |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,220 | 1,422 | ,362  | -5,66 | 1,22 |
|             |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -2,560 | 1,422 | ,221  | -6,00 | ,88  |
|             |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,340   | 1,422 | 1,000 | -3,10 | 3,78 |
|             |                                |                                | медична освіта                 | 2,560  | 1,422 | ,221  | -,88  | 6,00 |
|             | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,220  | 1,487 | ,299  | -1,32 | 5,76 |
|             |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -3,340 | 1,421 | ,969  | -3,72 | 3,04 |
|             |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,220 | 1,487 | ,299  | -5,76 | 1,32 |
|             |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -2,560 | 1,354 | ,147  | -5,78 | ,66  |
|             |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,340   | 1,421 | ,969  | -3,04 | 3,72 |
|             |                                |                                | медична освіта                 | 2,560  | 1,354 | ,147  | -,66  | 5,78 |
| Tukey HSD   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,620                          | 1,193  | ,075  | -,21  | 5,45  |      |
|             |                                | управлінська в галузі медицини | 3,300                          | 1,193  | ,018  | ,47   | 6,13  |      |
|             | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,620                         | 1,193  | ,075  | -5,45 | ,21   |      |
|             |                                | управлінська в галузі медицини | ,680                           | 1,193  | ,836  | -2,15 | 3,51  |      |
|             | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -3,300                         | 1,193  | ,018  | -6,13 | -,47  |      |
|             |                                | медична освіта                 | -,680                          | 1,193  | ,836  | -3,51 | 2,15  |      |

|                     |                                |                                |                                |        |       |       |       |      |
|---------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Загальна активність | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,620  | 1,193 | ,089  | -,27  | 5,51 |
|                     |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 3,300  | 1,193 | ,019  | ,41   | 6,19 |
|                     |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,620 | 1,193 | ,089  | -5,51 | ,27  |
|                     |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,680   | 1,193 | 1,000 | -2,21 | 3,57 |
|                     |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -3,300 | 1,193 | ,019  | -6,19 | -,41 |
|                     |                                |                                | медична освіта                 | -,680  | 1,193 | 1,000 | -3,57 | 2,21 |
|                     | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,620  | 1,287 | ,109  | -,45  | 5,69 |
|                     |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 3,300  | 1,063 | ,007  | ,77   | 5,83 |
|                     |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,620 | 1,287 | ,109  | -5,69 | ,45  |
|                     |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,680   | 1,219 | ,843  | -2,23 | 3,59 |
|                     |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -3,300 | 1,063 | ,007  | -5,83 | -,77 |
|                     |                                |                                | медична освіта                 | -,680  | 1,219 | ,843  | -3,59 | 2,23 |
| Tukey HSD           | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,420                          | 1,590  | ,645  | -2,34 | 5,18  |      |
|                     |                                | управлінська в галузі медицини | ,380                           | 1,590  | ,969  | -3,38 | 4,14  |      |
|                     | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,420                         | 1,590  | ,645  | -5,18 | 2,34  |      |
|                     |                                | управлінська в галузі медицини | -1,040                         | 1,590  | ,790  | -4,80 | 2,72  |      |
|                     | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,380                          | 1,590  | ,969  | -4,14 | 3,38  |      |
|                     |                                | медична освіта                 | 1,040                          | 1,590  | ,790  | -2,72 | 4,80  |      |



|                   |                                |                                |                                |        |       |       |       |      |
|-------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Творча активність | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,420  | 1,590 | 1,000 | -2,43 | 5,27 |
|                   |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,380   | 1,590 | 1,000 | -3,47 | 4,23 |
|                   |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,420 | 1,590 | 1,000 | -5,27 | 2,43 |
|                   |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -1,040 | 1,590 | 1,000 | -4,89 | 2,81 |
|                   |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,380  | 1,590 | 1,000 | -4,23 | 3,47 |
|                   |                                |                                | медична освіта                 | 1,040  | 1,590 | 1,000 | -2,81 | 4,89 |
|                   | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,420  | 1,612 | ,654  | -2,42 | 5,26 |
|                   |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,380   | 1,470 | ,964  | -3,12 | 3,88 |
|                   |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,420 | 1,612 | ,654  | -5,26 | 2,42 |
|                   |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -1,040 | 1,680 | ,810  | -5,04 | 2,96 |
|                   |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,380  | 1,470 | ,964  | -3,88 | 3,12 |
|                   |                                |                                | медична освіта                 | 1,040  | 1,680 | ,810  | -2,96 | 5,04 |
| Tukey HSD         | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 3,040                          | 1,547  | ,124  | -,62  | 6,70  |      |
|                   |                                | управлінська в галузі медицини | 1,500                          | 1,547  | ,597  | -2,16 | 5,16  |      |
|                   | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -3,040                         | 1,547  | ,124  | -6,70 | ,62   |      |
|                   |                                | управлінська в галузі медицини | -1,540                         | 1,547  | ,581  | -5,20 | 2,12  |      |
|                   | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -1,500                         | 1,547  | ,597  | -5,16 | 2,16  |      |
|                   |                                | медична освіта                 | 1,540                          | 1,547  | ,581  | -2,12 | 5,20  |      |

|                         |                                      |                                      |                                      |        |       |       |       |      |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Соціальна<br>корисність | Bonferroni                           | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                    | 3,040  | 1,547 | ,154  | -,71  | 6,79 |
|                         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 1,500  | 1,547 | 1,000 | -2,25 | 5,25 |
|                         |                                      | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі        | -3,040 | 1,547 | ,154  | -6,79 | ,71  |
|                         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -1,540 | 1,547 | ,963  | -5,29 | 2,21 |
|                         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі        | -1,500 | 1,547 | 1,000 | -5,25 | 2,25 |
|                         |                                      |                                      | медична<br>освіта                    | 1,540  | 1,547 | ,963  | -2,21 | 5,29 |
|                         | Games-Howell                         | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                    | 3,040  | 1,629 | ,154  | -,84  | 6,92 |
|                         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 1,500  | 1,564 | ,605  | -2,23 | 5,23 |
|                         |                                      | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі        | -3,040 | 1,629 | ,154  | -6,92 | ,84  |
|                         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -1,540 | 1,441 | ,536  | -4,97 | 1,89 |
|                         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі        | -1,500 | 1,564 | ,605  | -5,23 | 2,23 |
|                         |                                      |                                      | медична<br>освіта                    | 1,540  | 1,441 | ,536  | -1,89 | 4,97 |
| Tukey HSD               | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                    | -1,840                               | 1,521  | ,449  | -5,44 | 1,76  |      |
|                         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -4,740                               | 1,521  | ,006  | -8,34 | -1,14 |      |
|                         | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі        | 1,840                                | 1,521  | ,449  | -1,76 | 5,44  |      |
|                         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -2,900                               | 1,521  | ,141  | -6,50 | ,70   |      |
|                         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі        | 4,740                                | 1,521  | ,006  | 1,14  | 8,34  |      |
|                         |                                      | медична<br>освіта                    | 2,900                                | 1,521  | ,141  | -,70  | 6,50  |      |

|                                |                                |                                |                                |        |       |       |       |       |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Життєва спрямованість ідеальна | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -1,840 | 1,521 | ,685  | -5,52 | 1,84  |
|                                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -4,740 | 1,521 | ,007  | -8,42 | -1,06 |
|                                |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 1,840  | 1,521 | ,685  | -1,84 | 5,52  |
|                                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -2,900 | 1,521 | ,176  | -6,58 | ,78   |
|                                |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 4,740  | 1,521 | ,007  | 1,06  | 8,42  |
|                                |                                |                                | медична освіта                 | 2,900  | 1,521 | ,176  | -,78  | 6,58  |
|                                | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -1,840 | 1,410 | ,396  | -5,20 | 1,52  |
|                                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -4,740 | 1,634 | ,013  | -8,63 | -,85  |
|                                |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 1,840  | 1,410 | ,396  | -1,52 | 5,20  |
|                                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -2,900 | 1,512 | ,139  | -6,50 | ,70   |
|                                |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 4,740  | 1,634 | ,013  | ,85   | 8,63  |
|                                |                                |                                | медична освіта                 | 2,900  | 1,512 | ,139  | -,70  | 6,50  |
| Tukey HSD                      | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,040                          | 1,893  | ,847  | -3,44 | 5,52  |       |
|                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,180                           | 1,893  | ,995  | -4,30 | 4,66  |       |
|                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,040                         | 1,893  | ,847  | -5,52 | 3,44  |       |
|                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,860                          | 1,893  | ,893  | -5,34 | 3,62  |       |
|                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,180                          | 1,893  | ,995  | -4,66 | 4,30  |       |
|                                |                                | медична освіта                 | ,860                           | 1,893  | ,893  | -3,62 | 5,34  |       |

|                               |                                |                                |                                |        |       |       |       |      |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Робоча спрямованість ідеальна | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,040  | 1,893 | 1,000 | -3,54 | 5,62 |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,180   | 1,893 | 1,000 | -4,40 | 4,76 |
|                               |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,040 | 1,893 | 1,000 | -5,62 | 3,54 |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,860  | 1,893 | 1,000 | -5,44 | 3,72 |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,180  | 1,893 | 1,000 | -4,76 | 4,40 |
|                               |                                |                                | медична освіта                 | ,860   | 1,893 | 1,000 | -3,72 | 5,44 |
|                               | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,040  | 1,831 | ,837  | -3,32 | 5,40 |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,180   | 1,869 | ,995  | -4,27 | 4,63 |
|                               |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,040 | 1,831 | ,837  | -5,40 | 3,32 |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,860  | 1,976 | ,901  | -5,56 | 3,84 |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,180  | 1,869 | ,995  | -4,63 | 4,27 |
|                               |                                |                                | медична освіта                 | ,860   | 1,976 | ,901  | -3,84 | 5,56 |
| Tukey HSD                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 4,080                          | 1,935  | ,092  | -,50  | 8,66  |      |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | 4,540                          | 1,935  | ,053  | -,04  | 9,12  |      |
|                               | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -4,080                         | 1,935  | ,092  | -8,66 | ,50   |      |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | ,460                           | 1,935  | ,969  | -4,12 | 5,04  |      |
|                               | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -4,540                         | 1,935  | ,053  | -9,12 | ,04   |      |
|                               |                                | медична освіта                 | -,460                          | 1,935  | ,969  | -5,04 | 4,12  |      |

|                               |                                |                                |                                |        |       |       |       |      |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| Життєва спрямованість реальна | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 4,080  | 1,935 | ,110  | -,61  | 8,77 |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 4,540  | 1,935 | ,061  | -,15  | 9,23 |
|                               |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -4,080 | 1,935 | ,110  | -8,77 | ,61  |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,460   | 1,935 | 1,000 | -4,23 | 5,15 |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -4,540 | 1,935 | ,061  | -9,23 | ,15  |
|                               |                                |                                | медична освіта                 | -,460  | 1,935 | 1,000 | -5,15 | 4,23 |
|                               | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 4,080  | 1,972 | ,102  | -,61  | 8,77 |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 4,540  | 1,915 | ,051  | -,02  | 9,10 |
|                               |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -4,080 | 1,972 | ,102  | -8,77 | ,61  |
|                               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | ,460   | 1,917 | ,969  | -4,10 | 5,02 |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -4,540 | 1,915 | ,051  | -9,10 | ,02  |
|                               |                                |                                | медична освіта                 | -,460  | 1,917 | ,969  | -5,02 | 4,10 |
| Tukey HSD                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,500                          | 1,858  | ,372  | -1,90 | 6,90  |      |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | 4,140                          | 1,858  | ,070  | -,26  | 8,54  |      |
|                               | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,500                         | 1,858  | ,372  | -6,90 | 1,90  |      |
|                               |                                | управлінська в галузі медицини | 1,640                          | 1,858  | ,652  | -2,76 | 6,04  |      |
|                               | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -4,140                         | 1,858  | ,070  | -8,54 | ,26   |      |
|                               |                                | медична освіта                 | -1,640                         | 1,858  | ,652  | -6,04 | 2,76  |      |

|                              |                                |                                |                                |        |       |        |       |      |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|--------|-------|------|
| Робоча спрямованість реальна | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,500  | 1,858 | ,542   | -2,00 | 7,00 |
|                              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 4,140  | 1,858 | ,082   | -,36  | 8,64 |
|                              |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,500 | 1,858 | ,542   | -7,00 | 2,00 |
|                              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 1,640  | 1,858 | 1,000  | -2,86 | 6,14 |
|                              |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -4,140 | 1,858 | ,082   | -8,64 | ,36  |
|                              |                                |                                | медична освіта                 | -1,640 | 1,858 | 1,000  | -6,14 | 2,86 |
|                              | Games-Howell                   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 2,500  | 1,841 | ,367   | -1,88 | 6,88 |
|                              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 4,140  | 1,802 | ,061   | -,15  | 8,43 |
|                              |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -2,500 | 1,841 | ,367   | -6,88 | 1,88 |
|                              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | 1,640  | 1,929 | ,673   | -2,95 | 6,23 |
|                              |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -4,140 | 1,802 | ,061   | -8,43 | ,15  |
|                              |                                |                                | медична освіта                 | -1,640 | 1,929 | ,673   | -6,23 | 2,95 |
| Tukey HSD                    | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,420                          | 2,293  | ,810  | -4,01  | 6,85  |      |
|                              |                                | управлінська в галузі медицини | -3,680                         | 2,293  | ,247  | -9,11  | 1,75  |      |
|                              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,420                         | 2,293  | ,810  | -6,85  | 4,01  |      |
|                              |                                | управлінська в галузі медицини | -5,100                         | 2,293  | ,070  | -10,53 | ,33   |      |
|                              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 3,680                          | 2,293  | ,247  | -1,75  | 9,11  |      |
|                              |                                | медична освіта                 | 5,100                          | 2,293  | ,070  | -,33   | 10,53 |      |

|              |                                |                                |        |       |       |        |       |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|--------|-------|
| Bonferroni   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,420  | 2,293 | 1,000 | -4,13  | 6,97  |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | -3,680 | 2,293 | ,332  | -9,23  | 1,87  |
|              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,420 | 2,293 | 1,000 | -6,97  | 4,13  |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | -5,100 | 2,293 | ,083  | -10,65 | ,45   |
|              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 3,680  | 2,293 | ,332  | -1,87  | 9,23  |
|              |                                | медична освіта                 | 5,100  | 2,293 | ,083  | -,45   | 10,65 |
| Games-Howell | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,420  | 2,338 | ,816  | -4,14  | 6,98  |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | -3,680 | 2,265 | ,240  | -9,07  | 1,71  |
|              | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,420 | 2,338 | ,816  | -6,98  | 4,14  |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | -5,100 | 2,274 | ,069  | -10,51 | ,31   |
|              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 3,680  | 2,265 | ,240  | -1,71  | 9,07  |
|              |                                | медична освіта                 | 5,100  | 2,274 | ,069  | -,31   | 10,51 |

### Homogeneous Subsets

#### Підтримка життєдіяльності

| Tukey HSD | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |  |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|--|-------|
|           |                                |    | 1                       |  |       |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 |                         |  | 24,42 |
|           | медична освіта                 | 50 |                         |  | 25,70 |
|           | студент медичної галузі        | 50 |                         |  | 26,90 |
|           | Sig.                           |    |                         |  | ,085  |

#### Комфорт

| Tukey HSD | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|-------|-------|
|           |                                |    | 1                       | 2     | 3     |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 21,74                   |       |       |
|           | медична освіта                 | 50 |                         | 25,34 |       |
|           | студент медичної галузі        | 50 |                         |       | 28,42 |
|           | Sig.                           |    | 1,000                   | 1,000 | 1,000 |

**Соціальний статус**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |  |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|--|
|           |                                |    | 1                       |  |
| Tukey HSD | медична освіта                 | 50 | 26,80                   |  |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 29,02                   |  |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 29,36                   |  |
|           | Sig.                           |    | ,173                    |  |

**Спілкування**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | управлінська в галузі медицини | 50 | 25,26                   |       |
|           | медична освіта                 | 50 | 25,94                   | 25,94 |
|           | студент медичної галузі        | 50 |                         | 28,56 |
|           | Sig.                           |    | ,836                    | ,075  |

**Загальна активність**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |  |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|--|
|           |                                |    | 1                       |  |
| Tukey HSD | медична освіта                 | 50 | 31,46                   |  |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 32,50                   |  |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 32,88                   |  |
|           | Sig.                           |    | ,645                    |  |

**Творча активність**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |  |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|--|
|           |                                |    | 1                       |  |
| Tukey HSD | медична освіта                 | 50 | 30,14                   |  |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 31,68                   |  |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 33,18                   |  |
|           | Sig.                           |    | ,124                    |  |

**Соціальна корисність**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі        | 50 | 29,90                   |       |
|           | медична освіта                 | 50 | 31,74                   | 31,74 |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 |                         | 34,64 |
|           | Sig.                           |    | ,449                    | ,141  |

**Життєва спрямованість ідеальна**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |  |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|--|
|           |                                |    | 1                       |  |
| Tukey HSD | медична освіта                 | 50 | 41,98                   |  |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 42,84                   |  |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 43,02                   |  |
|           | Sig.                           |    | ,847                    |  |



### Робоча спрямованість ідеальна

| Tukey HSD | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|
|           |                                |    | 1                       |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 46,78                   |
|           | медична освіта                 | 50 | 47,24                   |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 51,32                   |
|           | Sig.                           |    | ,053                    |

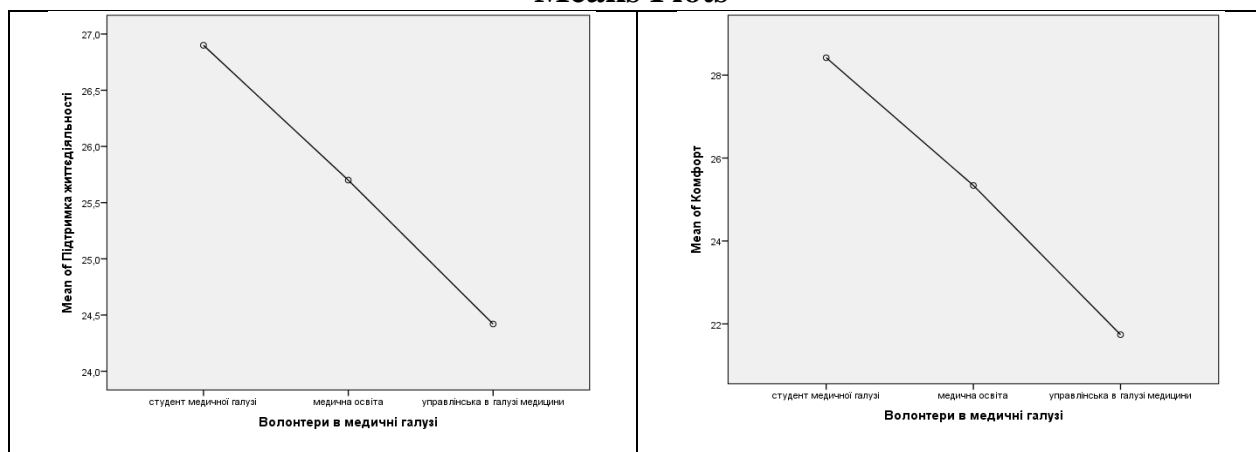
### Життєва спрямованість реальна

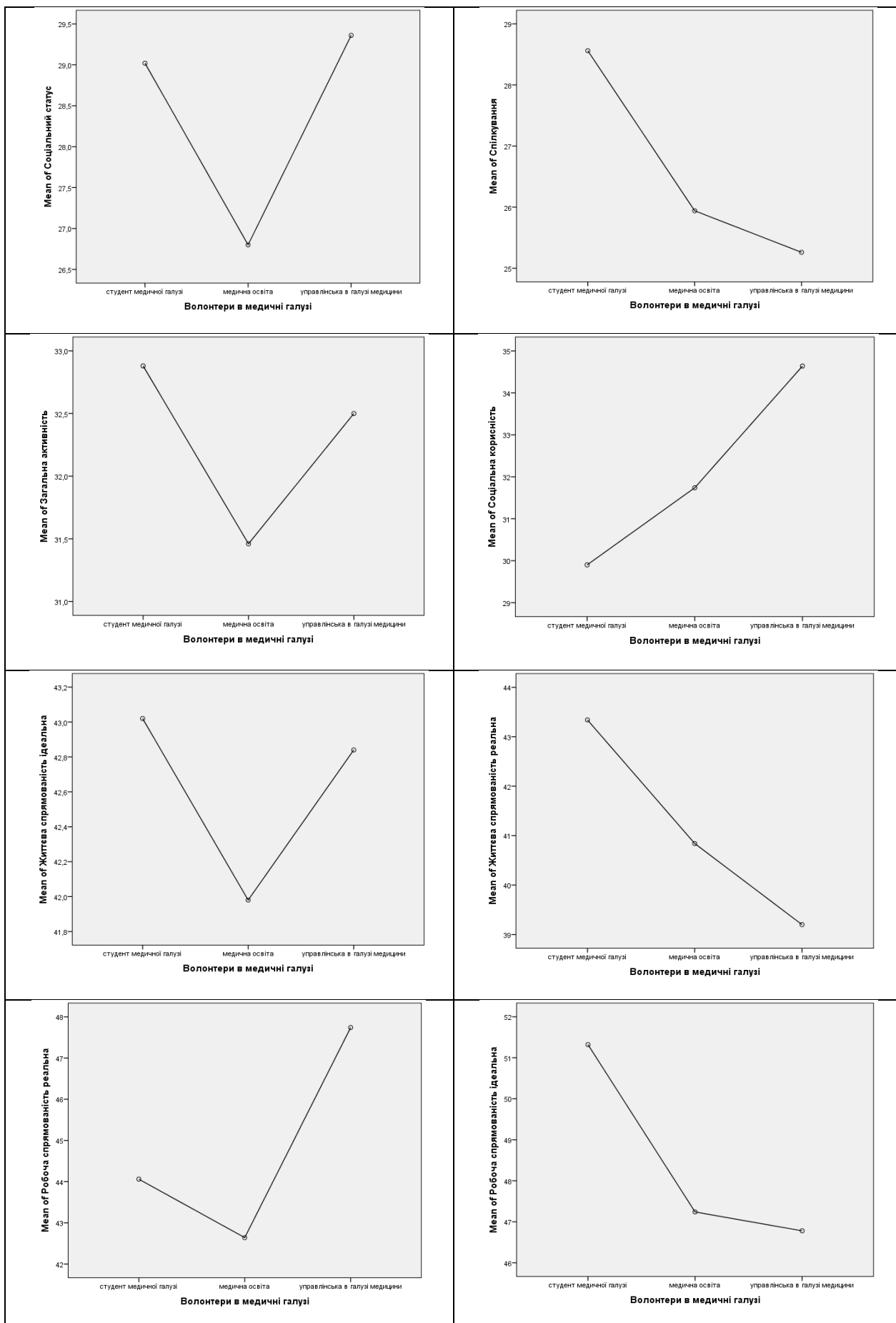
| Tukey HSD | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|
|           |                                |    | 1                       |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 39,20                   |
|           | медична освіта                 | 50 | 40,84                   |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 43,34                   |
|           | Sig.                           |    | ,070                    |

### Робоча спрямованість реальна

| Tukey HSD | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|
|           |                                |    | 1                       |
|           | медична освіта                 | 50 | 42,64                   |
|           | студент медичної галузі        | 50 | 44,06                   |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 47,74                   |
|           | Sig.                           |    | ,070                    |

### Means Plots





**Визначення відмінностей за результатами методики «Діагностика комунікативно-характерологічних особливостей особистості»**

**Descriptives**

|                | N                            | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |    |
|----------------|------------------------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|----|
|                |                              |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |    |
| Спрямованість  | студент медичної галузі      | 50   | 45,82          | 7,024      | ,993                             | 43,82       | 47,82   | 34      | 60 |
|                | медична освіта               | 50   | 51,40          | 5,918      | ,837                             | 49,72       | 53,08   | 33      | 60 |
|                | управління в галузі медицини | 50   | 51,42          | 4,362      | ,617                             | 50,18       | 52,66   | 44      | 60 |
|                | Total                        | 150  | 49,55          | 6,402      | ,523                             | 48,51       | 50,58   | 33      | 60 |
| Інтелектуальні | студент медичної галузі      | 50   | 12,16          | 2,698      | ,382                             | 11,39       | 12,93   | 7       | 15 |
|                | медична освіта               | 50   | 12,78          | 2,083      | ,295                             | 12,19       | 13,37   | 8       | 15 |
|                | управління в галузі медицини | 50   | 12,98          | 1,943      | ,275                             | 12,43       | 13,53   | 8       | 15 |
|                | Total                        | 150  | 12,64          | 2,277      | ,186                             | 12,27       | 13,01   | 7       | 15 |
| Вольові        | студент медичної галузі      | 50   | 44,84          | 9,776      | 1,383                            | 42,06       | 47,62   | 27      | 60 |
|                | медична освіта               | 50   | 50,74          | 5,837      | ,826                             | 49,08       | 52,40   | 36      | 60 |
|                | управління в галузі медицини | 50   | 49,88          | 5,193      | ,734                             | 48,40       | 51,36   | 36      | 60 |
|                | Total                        | 150  | 48,49          | 7,637      | ,624                             | 47,25       | 49,72   | 27      | 60 |
| Емоційні       | студент медичної галузі      | 50   | 14,28          | 2,658      | ,376                             | 13,52       | 15,04   | 8       | 20 |
|                | медична освіта               | 50   | 16,04          | 2,240      | ,317                             | 15,40       | 16,68   | 9       | 20 |
|                | управління в галузі медицини | 50   | 16,26          | 2,058      | ,291                             | 15,68       | 16,84   | 12      | 20 |
|                | Total                        | 150  | 15,53          | 2,481      | ,203                             | 15,13       | 15,93   | 8       | 20 |

|                          |                                |     |       |       |      |       |       |    |    |
|--------------------------|--------------------------------|-----|-------|-------|------|-------|-------|----|----|
| Відношення до діяльності | студент медичної галузі        | 50  | 22,16 | 3,899 | ,551 | 21,05 | 23,27 | 14 | 30 |
|                          | медична освіта                 | 50  | 23,76 | 3,342 | ,473 | 22,81 | 24,71 | 17 | 30 |
|                          | управлінська в галузі медицини | 50  | 24,28 | 2,399 | ,339 | 23,60 | 24,96 | 19 | 30 |
|                          | Total                          | 150 | 23,40 | 3,374 | ,275 | 22,86 | 23,94 | 14 | 30 |
| Відношення до інших      | студент медичної галузі        | 50  | 15,14 | 3,233 | ,457 | 14,22 | 16,06 | 9  | 20 |
|                          | медична освіта                 | 50  | 15,52 | 2,720 | ,385 | 14,75 | 16,29 | 10 | 20 |

|                    |                                |     |        |        |       |        |        |     |     |
|--------------------|--------------------------------|-----|--------|--------|-------|--------|--------|-----|-----|
|                    | управлінська в галузі медицини | 50  | 16,12  | 1,722  | ,244  | 15,63  | 16,61  | 12  | 20  |
|                    | Total                          | 150 | 15,59  | 2,647  | ,216  | 15,17  | 16,02  | 9   | 20  |
| Відношення до себе | студент медичної галузі        | 50  | 15,22  | 2,772  | ,392  | 14,43  | 16,01  | 10  | 20  |
|                    | медична освіта                 | 50  | 16,48  | 2,435  | ,344  | 15,79  | 17,17  | 11  | 20  |
|                    | управлінська в галузі медицини | 50  | 16,28  | 2,259  | ,319  | 15,64  | 16,92  | 11  | 20  |
|                    | Total                          | 150 | 15,99  | 2,542  | ,208  | 15,58  | 16,40  | 10  | 20  |
| Комунікативні      | студент медичної галузі        | 50  | 169,62 | 26,248 | 3,712 | 162,16 | 177,08 | 114 | 213 |
|                    | медична освіта                 | 50  | 186,72 | 19,118 | 2,704 | 181,29 | 192,15 | 145 | 225 |
|                    | управлінська в галузі медицини | 50  | 187,22 | 12,848 | 1,817 | 183,57 | 190,87 | 166 | 225 |
|                    | Total                          | 150 | 181,19 | 21,644 | 1,767 | 177,69 | 184,68 | 114 | 225 |

### Test of Homogeneity of Variances

|                          | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------------|------------------|-----|-----|------|
| Спрямованість            | 4,628            | 2   | 147 | ,011 |
| Інтелектуальні           | 3,649            | 2   | 147 | ,028 |
| Вольові                  | 17,443           | 2   | 147 | ,000 |
| Емоційні                 | ,872             | 2   | 147 | ,420 |
| Відношення до діяльності | 2,679            | 2   | 147 | ,072 |
| Відношення до інших      | 8,937            | 2   | 147 | ,000 |
| Відношення до себе       | 2,231            | 2   | 147 | ,111 |
| Комунікативні            | 10,668           | 2   | 147 | ,000 |

## ANOVA

|                          |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Спрямованість            | Between Groups | 1041,613       | 2   | 520,807     | 15,114 | ,000 |
|                          | Within Groups  | 5065,560       | 147 | 34,460      |        |      |
|                          | Total          | 6107,173       | 149 |             |        |      |
| Інтелектуальні           | Between Groups | 18,280         | 2   | 9,140       | 1,781  | ,172 |
|                          | Within Groups  | 754,280        | 147 | 5,131       |        |      |
|                          | Total          | 772,560        | 149 |             |        |      |
| Вольові                  | Between Groups | 1015,853       | 2   | 507,927     | 9,730  | ,000 |
|                          | Within Groups  | 7673,620       | 147 | 52,201      |        |      |
|                          | Total          | 8689,473       | 149 |             |        |      |
| Емоційні                 | Between Groups | 117,773        | 2   | 58,887      | 10,826 | ,000 |
|                          | Within Groups  | 799,620        | 147 | 5,440       |        |      |
|                          | Total          | 917,393        | 149 |             |        |      |
| Відношення до діяльності | Between Groups | 122,080        | 2   | 61,040      | 5,701  | ,004 |
|                          | Within Groups  | 1573,920       | 147 | 10,707      |        |      |
|                          | Total          | 1696,000       | 149 |             |        |      |
| Відношення до інших      | Between Groups | 24,413         | 2   | 12,207      | 1,760  | ,176 |
|                          | Within Groups  | 1019,780       | 147 | 6,937       |        |      |
|                          | Total          | 1044,193       | 149 |             |        |      |
| Відношення до себе       | Between Groups | 45,853         | 2   | 22,927      | 3,675  | ,028 |
|                          | Within Groups  | 917,140        | 147 | 6,239       |        |      |
|                          | Total          | 962,993        | 149 |             |        |      |
| Комунікативні            | Between Groups | 10040,333      | 2   | 5020,167    | 12,349 | ,000 |
|                          | Within Groups  | 59758,440      | 147 | 406,520     |        |      |
|                          | Total          | 69798,773      | 149 |             |        |      |

## Robust Tests of Equality of Means

|                          |                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|--------------------------|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Спрямованість            | Brown-Forsythe | 15,114    | 2   | 130,195 | ,000 |
| Інтелектуальні           | Brown-Forsythe | 1,781     | 2   | 134,900 | ,172 |
| Вольові                  | Brown-Forsythe | 9,730     | 2   | 109,040 | ,000 |
| Емоційні                 | Brown-Forsythe | 10,826    | 2   | 140,272 | ,000 |
| Відношення до діяльності | Brown-Forsythe | 5,701     | 2   | 130,029 | ,004 |
| Відношення до інших      | Brown-Forsythe | 1,760     | 2   | 122,889 | ,176 |
| Відношення до себе       | Brown-Forsythe | 3,675     | 2   | 142,749 | ,028 |
| Комунікативні            | Brown-Forsythe | 12,349    | 2   | 114,674 | ,000 |

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

| Dependent Variable | (I) Волонтери в медичні галузі | (J) Волонтери в медичні галузі | Mean Difference (I-J)          | Std. Error | Sig.  | 95% Confidence Interval |             |       |
|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------|-------|-------------------------|-------------|-------|
|                    |                                |                                |                                |            |       | Lower Bound             | Upper Bound |       |
| Спрямованість      | Tukey HSD                      | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -5,580     | 1,174 | ,000                    | -8,36       | -2,80 |
|                    |                                | студент медичної галузі        | управлінська в галузі медицини | -5,600     | 1,174 | ,000                    | -8,38       | -2,82 |
|                    |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 5,580      | 1,174 | ,000                    | 2,80        | 8,36  |
|                    |                                | медична освіта                 | управлінська в галузі медицини | -,020      | 1,174 | 1,000                   | -2,80       | 2,76  |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 5,600      | 1,174 | ,000                    | 2,82        | 8,38  |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | ,020       | 1,174 | 1,000                   | -2,76       | 2,80  |
|                    | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -5,580     | 1,174 | ,000                    | -8,42       | -2,74 |
|                    |                                | студент медичної галузі        | управлінська в галузі медицини | -5,600     | 1,174 | ,000                    | -8,44       | -2,76 |
|                    |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 5,580      | 1,174 | ,000                    | 2,74        | 8,42  |
|                    |                                | медична освіта                 | управлінська в галузі медицини | -,020      | 1,174 | 1,000                   | -2,86       | 2,82  |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 5,600      | 1,174 | ,000                    | 2,76        | 8,44  |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | медична освіта                 | ,020       | 1,174 | 1,000                   | -2,82       | 2,86  |
| Games-Howell       | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -5,580                         | 1,299      | ,000  | -8,67                   | -2,49       |       |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | -5,600                         | 1,169      | ,000  | -8,39                   | -2,81       |       |
|                    | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 5,580                          | 1,299      | ,000  | 2,49                    | 8,67        |       |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | -,020                          | 1,040      | 1,000 | -2,50                   | 2,46        |       |

|                |                                |                                |                                |       |       |       |       |      |
|----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
|                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 5,600                          | 1,169 | ,000  | 2,81  | 8,39  |      |
|                |                                | медична освіта                 | ,020                           | 1,040 | 1,000 | -2,46 | 2,50  |      |
| Інтелектуальні | Tukey HSD                      | студент медичної галузі        | -,620                          | ,453  | ,360  | -1,69 | ,45   |      |
|                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,820 | ,453  | ,170  | -1,89 | ,25  |
|                |                                | медична освіта                 | ,620                           | ,453  | ,360  | -,45  | 1,69  |      |
|                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,200 | ,453  | ,898  | -1,27 | ,87  |
|                | Bonferroni                     | управлінська в галузі медицини | ,820                           | ,453  | ,170  | -,25  | 1,89  |      |
|                |                                |                                | медична освіта                 | ,200  | ,453  | ,898  | -,87  | 1,27 |
|                |                                | студент медичної галузі        | -,620                          | ,453  | ,520  | -1,72 | ,48   |      |
|                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,820 | ,453  | ,217  | -1,92 | ,28  |
|                | Games-Howell                   | медична освіта                 | ,620                           | ,453  | ,520  | -,48  | 1,72  |      |
|                |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,200 | ,453  | 1,000 | -1,30 | ,90  |
|                |                                | управлінська в галузі медицини | ,820                           | ,453  | ,217  | -,28  | 1,92  |      |
|                |                                |                                | медична освіта                 | ,200  | ,453  | 1,000 | -,90  | 1,30 |
| Games-Howell   | студент медичної галузі        | -,620                          | ,482                           | ,407  | -1,77 | ,53   |       |      |
|                |                                | управлінська в галузі медицини | -,820                          | ,470  | ,195  | -1,94 | ,30   |      |
|                | медична освіта                 | ,620                           | ,482                           | ,407  | -,53  | 1,77  |       |      |
|                |                                | управлінська в галузі медицини | -,200                          | ,403  | ,873  | -1,16 | ,76   |      |

|         |                                      |                                      |                                      |        |       |       |       |       |
|---------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
|         | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі        | ,820                                 | ,470   | ,195  | -,30  | 1,94  |       |
|         |                                      | медична<br>освіта                    | ,200                                 | ,403   | ,873  | -,76  | 1,16  |       |
| Вольові | Tukey HSD                            | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                    | -5,900 | 1,445 | ,000  | -9,32 | -2,48 |
|         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -5,040 | 1,445 | ,002  | -8,46 | -1,62 |
|         |                                      | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі        | 5,900  | 1,445 | ,000  | 2,48  | 9,32  |
|         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | ,860   | 1,445 | ,823  | -2,56 | 4,28  |
|         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі        | 5,040  | 1,445 | ,002  | 1,62  | 8,46  |
|         |                                      |                                      | медична<br>освіта                    | -,860  | 1,445 | ,823  | -4,28 | 2,56  |
|         | Bonferroni                           | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                    | -5,900 | 1,445 | ,000  | -9,40 | -2,40 |
|         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -5,040 | 1,445 | ,002  | -8,54 | -1,54 |
|         |                                      | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі        | 5,900  | 1,445 | ,000  | 2,40  | 9,40  |
|         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | ,860   | 1,445 | 1,000 | -2,64 | 4,36  |
|         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі        | 5,040  | 1,445 | ,002  | 1,54  | 8,54  |
|         |                                      |                                      | медична<br>освіта                    | -,860  | 1,445 | 1,000 | -4,36 | 2,64  |
|         | Games-Howell                         | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                    | -5,900 | 1,610 | ,001  | -9,75 | -2,05 |
|         |                                      |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | -5,040 | 1,565 | ,005  | -8,78 | -1,30 |
|         |                                      | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі        | 5,900  | 1,610 | ,001  | 2,05  | 9,75  |
|         |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини | ,860                                 | 1,105  | ,717  | -1,77 | 3,49  |       |



|              |                                |                                |                                |        |       |       |       |      |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
|              | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 5,040                          | 1,565  | ,005  | 1,30  | 8,78  |      |
|              |                                | медична освіта                 | -,860                          | 1,105  | ,717  | -3,49 | 1,77  |      |
| Емоційні     | Tukey HSD                      | студент медичної галузі        | -1,760                         | ,466   | ,001  | -2,86 | -,66  |      |
|              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -1,980 | ,466  | ,000  | -3,08 | -,88 |
|              |                                | медична освіта                 | 1,760                          | ,466   | ,001  | ,66   | 2,86  |      |
|              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,220  | ,466  | ,885  | -1,32 | ,88  |
|              | Bonferroni                     | управлінська в галузі медицини | 1,980                          | ,466   | ,000  | ,88   | 3,08  |      |
|              |                                |                                | медична освіта                 | -,220  | ,466  | ,885  | -,88  | 1,32 |
|              |                                | студент медичної галузі        | -1,760                         | ,466   | ,001  | -2,89 | -,63  |      |
|              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -1,980 | ,466  | ,000  | -3,11 | -,85 |
|              | Games-Howell                   | медична освіта                 | 1,760                          | ,466   | ,001  | ,63   | 2,89  |      |
|              |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,220  | ,466  | 1,000 | -1,35 | ,91  |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | 1,980                          | ,466   | ,000  | ,85   | 3,11  |      |
|              |                                |                                | медична освіта                 | -,220  | ,466  | 1,000 | -,91  | 1,35 |
| Games-Howell | студент медичної галузі        | -1,760                         | ,492                           | ,002   | -2,93 | -,59  |       |      |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | -1,980                         | ,475   | ,000  | -3,11 | -,85  |      |
|              | медична освіта                 | 1,760                          | ,492                           | ,002   | ,59   | 2,93  |       |      |
|              |                                | управлінська в галузі медицини | -,220                          | ,430   | ,866  | -1,24 | ,80   |      |

|                          |                                |  |  |                                |       |       |       |       |
|--------------------------|--------------------------------|--|--|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                          | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта | 1,980                                  | ,475                           | ,000  | ,85   | 3,11  |       |
|                          |                                |  | ,220                                   | ,430                           | ,866  | -,80  | 1,24  |       |
| Відношення до діяльності | Tukey HSD                      | студент медичної галузі                | медична освіта                         | -1,600                         | ,654  | ,041  | -3,15 | -,05  |
|                          |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -2,120                         | ,654  | ,004  | -3,67 | -,57  |
|                          |                                | медична освіта                         | студент медичної галузі                | 1,600                          | ,654  | ,041  | ,05   | 3,15  |
|                          |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,520                          | ,654  | ,707  | -2,07 | 1,03  |
|                          | Bonferroni                     | управлінська в галузі медицини         | студент медичної галузі медична освіта | 2,120                          | ,654  | ,004  | ,57   | 3,67  |
|                          |                                |  |  | ,520                           | ,654  | ,707  | -1,03 | 2,07  |
|                          |                                | студент медичної галузі                | медична освіта                         | -1,600                         | ,654  | ,047  | -3,18 | -,02  |
|                          |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -2,120                         | ,654  | ,004  | -3,70 | -,54  |
|                          | Games-Howell                   | медична освіта                         | студент медичної галузі                | 1,600                          | ,654  | ,047  | ,02   | 3,18  |
|                          |                                |  |  | управлінська в галузі медицини | -,520 | ,654  | 1,000 | -2,10 |
|                          |                                | управлінська в галузі медицини         | студент медичної галузі                | 2,120                          | ,654  | ,004  | ,54   | 3,70  |
|                          |                                |  |  | медична освіта                 | ,520  | ,654  | 1,000 | -1,06 |
| Games-Howell             | студент медичної галузі        | медична освіта                         | -1,600                                 | ,726                           | ,076  | -3,33 | ,13   |       |
|                          |                                | управлінська в галузі медицини         | -2,120                                 | ,647                           | ,004  | -3,67 | -,57  |       |
| Games-Howell             | медична освіта                 | студент медичної галузі                | 1,600                                  | ,726                           | ,076  | -,13  | 3,33  |       |
|                          |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,520                          | ,582  | ,646  | -1,91 | ,87   |

|                     |                                |  |  |       |      |       |       |      |
|---------------------|--------------------------------|--|--|-------|------|-------|-------|------|
|                     | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта | 2,120                                  | ,647  | ,004 | ,57   | 3,67  |      |
|                     |                                |  | ,520                                   | ,582  | ,646 | -,87  | 1,91  |      |
| Відношення до інших | Tukey HSD                      | студент медичної галузі                | медична освіта                         | -,380 | ,527 | ,751  | -1,63 | ,87  |
|                     |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,980 | ,527 | ,154  | -2,23 | ,27  |
|                     |                                | медична освіта                         | студент медичної галузі                | ,380  | ,527 | ,751  | -,87  | 1,63 |
|                     |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,600 | ,527 | ,492  | -1,85 | ,65  |
|                     | Bonferroni                     | управлінська в галузі медицини         | студент медичної галузі медична освіта | ,980  | ,527 | ,154  | -,27  | 2,23 |
|                     |                                |  |  | ,600  | ,527 | ,492  | -,65  | 1,85 |
|                     |                                | студент медичної галузі                | медична освіта                         | -,380 | ,527 | 1,000 | -1,66 | ,90  |
|                     |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,980 | ,527 | ,194  | -2,26 | ,30  |
|                     | Games-Howell                   | студент медичної галузі                | медична освіта                         | -,380 | ,597 | ,801  | -1,80 | 1,04 |
|                     |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,980 | ,518 | ,148  | -2,22 | ,26  |
|                     |                                | медична освіта                         | студент медичної галузі                | ,380  | ,597 | ,801  | -1,04 | 1,80 |
|                     |                                |  | управлінська в галузі медицини         | -,600 | ,455 | ,389  | -1,69 | ,49  |

|                    |                                |  |                                |                                |       |       |       |       |
|--------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                    | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта | ,980                           | ,518                           | ,148  | -,26  | 2,22  |       |
|                    |                                |  | ,600                           | ,455                           | ,389  | -,49  | 1,69  |       |
| Відношення до себе | Tukey HSD                      | студент медичної галузі                | медична освіта                 | -1,260                         | ,500  | ,034  | -2,44 | -,08  |
|                    |                                |  | управлінська в галузі медицини | -1,060                         | ,500  | ,089  | -2,24 | ,12   |
|                    |                                | медична освіта                         | студент медичної галузі        | 1,260                          | ,500  | ,034  | ,08   | 2,44  |
|                    |                                |  | управлінська в галузі медицини | ,200                           | ,500  | ,916  | -,98  | 1,38  |
|                    | Bonferroni                     | управлінська в галузі медицини         | студент медичної галузі        | 1,060                          | ,500  | ,089  | -,12  | 2,24  |
|                    |                                |  | медична освіта                 | -,200                          | ,500  | ,916  | -1,38 | ,98   |
|                    |                                | студент медичної галузі                | медична освіта                 | -1,260                         | ,500  | ,038  | -2,47 | -,05  |
|                    |                                |  | управлінська в галузі медицини | -1,060                         | ,500  | ,107  | -2,27 | ,15   |
|                    | Games-Howell                   | медична освіта                         | студент медичної галузі        | 1,260                          | ,500  | ,038  | ,05   | 2,47  |
|                    |                                |  |                                | управлінська в галузі медицини | ,200  | ,500  | 1,000 | -1,01 |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини         | студент медичної галузі        | 1,060                          | ,500  | ,107  | -,15  | 2,27  |
|                    |                                |  |                                | медична освіта                 | -,200 | ,500  | 1,000 | -1,41 |
| Games-Howell       | студент медичної галузі        | медична освіта                         | -1,260                         | ,522                           | ,046  | -2,50 | -,02  |       |
|                    |                                |  | управлінська в галузі медицини | -1,060                         | ,506  | ,096  | -2,26 | ,14   |
|                    | медична освіта                 | студент медичної галузі                | 1,260                          | ,522                           | ,046  | ,02   | 2,50  |       |
|                    |                                |  |                                |                                |       |       |       |       |
|                    |                                |  | ,200                           | ,470                           | ,905  | -,92  | 1,32  |       |

|               |                                |                                |                                |         |       |        |        |       |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------|-------|--------|--------|-------|
|               | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 1,060                          | ,506    | ,096  | -,14   | 2,26   |       |
|               |                                | медична освіта                 | -,200                          | ,470    | ,905  | -1,32  | ,92    |       |
| Комунікативні | Tukey HSD                      | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -17,100 | 4,032 | ,000   | -26,65 | -7,55 |
|               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -17,600 | 4,032 | ,000   | -27,15 | -8,05 |
|               |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 17,100  | 4,032 | ,000   | 7,55   | 26,65 |
|               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,500   | 4,032 | ,992   | -10,05 | 9,05  |
|               |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 17,600  | 4,032 | ,000   | 8,05   | 27,15 |
|               |                                |                                | медична освіта                 | ,500    | 4,032 | ,992   | -9,05  | 10,05 |
|               | Bonferroni                     | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -17,100 | 4,032 | ,000   | -26,87 | -7,33 |
|               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -17,600 | 4,032 | ,000   | -27,37 | -7,83 |
|               |                                | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 17,100  | 4,032 | ,000   | 7,33   | 26,87 |
|               |                                |                                | управлінська в галузі медицини | -,500   | 4,032 | 1,000  | -10,27 | 9,27  |
|               |                                | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | 17,600  | 4,032 | ,000   | 7,83   | 27,37 |
|               |                                |                                | медична освіта                 | ,500    | 4,032 | 1,000  | -9,27  | 10,27 |
| Games-Howell  | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -17,100                        | 4,592   | ,001  | -28,04 | -6,16  |       |
|               |                                | управлінська в галузі медицини | -17,600                        | 4,133   | ,000  | -27,49 | -7,71  |       |
|               | медична освіта                 | студент медичної галузі        | 17,100                         | 4,592   | ,001  | 6,16   | 28,04  |       |
|               |                                | управлінська в галузі медицини | -,500                          | 3,258   | ,987  | -8,27  | 7,27   |       |

|                                      |                               |        |       |      |       |       |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------|-------|------|-------|-------|
|                                      | студент<br>медичної<br>галузі | 17,600 | 4,133 | ,000 | 7,71  | 27,49 |
| управлінська<br>в галузі<br>медицини | медична<br>освіта             | ,500   | 3,258 | ,987 | -7,27 | 8,27  |

## Homogeneous Subsets

### Спрямованість

|           | Волонтери в медичні галузі        | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|-----------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                   |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі           | 50 | 45,82                   |       |
|           | медична освіта                    | 50 |                         | 51,40 |
|           | управлінська в галузі<br>медицини | 50 |                         | 51,42 |
|           | Sig.                              |    | 1,000                   | 1,000 |

### Інтелектуальні

|           | Волонтери в медичні галузі        | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|-----------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                   |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі           | 50 |                         | 12,16 |
|           | медична освіта                    | 50 |                         | 12,78 |
|           | управлінська в галузі<br>медицини | 50 |                         | 12,98 |
|           | Sig.                              |    |                         | ,170  |

### Вольові

|           | Волонтери в медичні галузі        | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|-----------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                   |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі           | 50 | 44,84                   |       |
|           | управлінська в галузі<br>медицини | 50 |                         | 49,88 |
|           | медична освіта                    | 50 |                         | 50,74 |
|           | Sig.                              |    | 1,000                   | ,823  |

### Емоційні

|           | Волонтери в медичні галузі        | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|-----------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                   |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі           | 50 | 14,28                   |       |
|           | медична освіта                    | 50 |                         | 16,04 |
|           | управлінська в галузі<br>медицини | 50 |                         | 16,26 |
|           | Sig.                              |    | 1,000                   | ,885  |

**Відношення до діяльності**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі        | 50 | 22,16                   |       |
|           | медична освіта                 | 50 |                         | 23,76 |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 |                         | 24,28 |
|           | Sig.                           |    | 1,000                   | ,707  |

**Відношення до інших**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі        | 50 |                         | 15,14 |
|           | медична освіта                 | 50 |                         | 15,52 |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 |                         | 16,12 |
|           | Sig.                           |    |                         | ,154  |

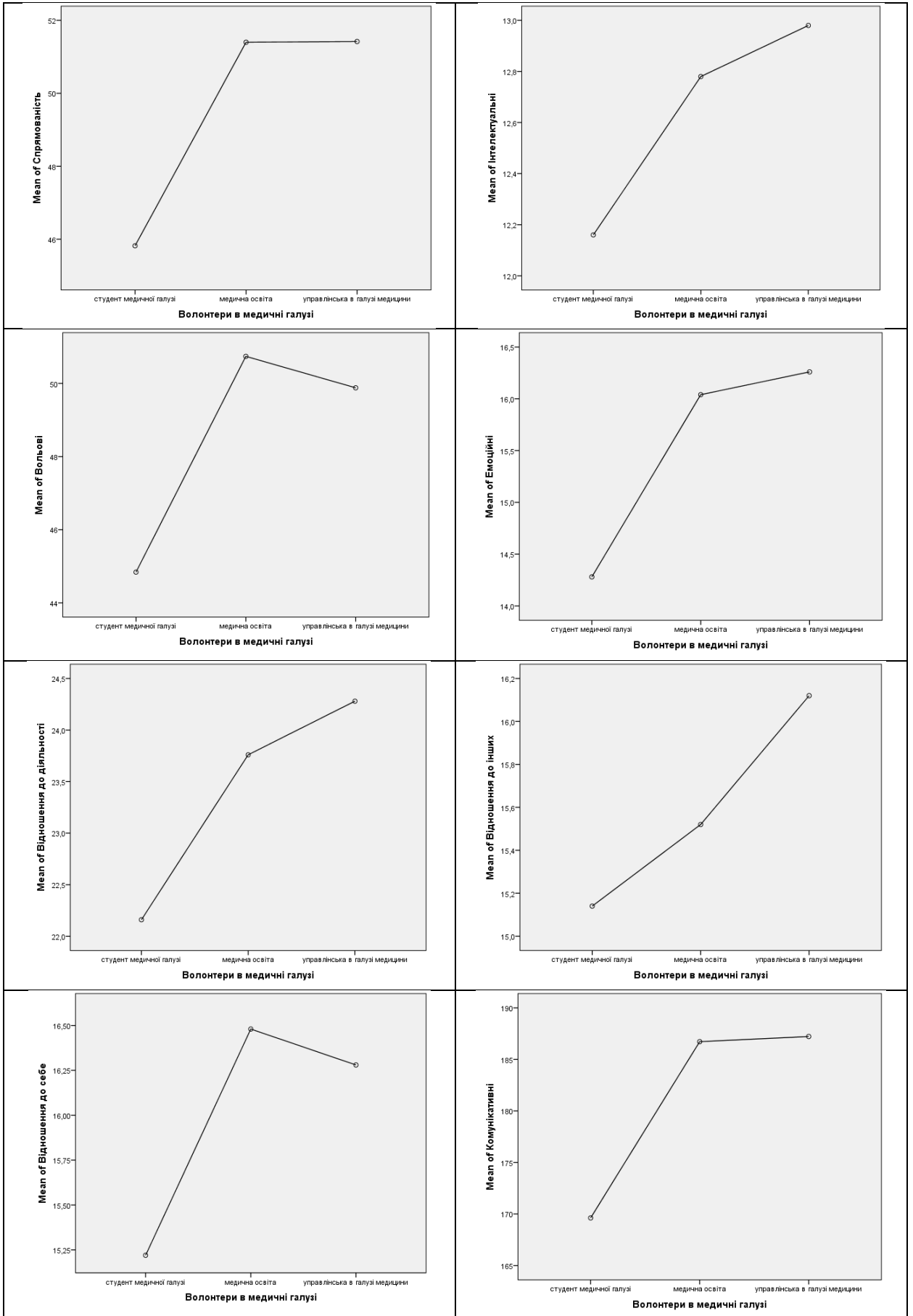
**Відношення до себе**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |       |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|-------|
|           |                                |    | 1                       | 2     |
| Tukey HSD | студент медичної галузі        | 50 | 15,22                   |       |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 | 16,28                   | 16,28 |
|           | медична освіта                 | 50 |                         | 16,48 |
|           | Sig.                           |    | ,089                    | ,916  |

**Комунікативні**

|           | Волонтери в медичні галузі     | N  | Subset for alpha = 0.05 |        |
|-----------|--------------------------------|----|-------------------------|--------|
|           |                                |    | 1                       | 2      |
| Tukey HSD | студент медичної галузі        | 50 | 169,62                  |        |
|           | медична освіта                 | 50 |                         | 186,72 |
|           | управлінська в галузі медицини | 50 |                         | 187,22 |
|           | Sig.                           |    | 1,000                   | ,992   |

## Means Plots





**Визначення відмінностей за результатами методики «Шкала стресостійкості Коннора–Девідсона-10 (CD-RISC-10)»**

**Descriptives**

**Стресостійкість**

|                                | N   | Mean  | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|--------------------------------|-----|-------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                                |     |       |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| студент медичної галузі        | 50  | 24,66 | 8,563          | 1,211      | 22,23                            | 27,09       | 9       | 40      |
| медична освіта                 | 50  | 26,50 | 7,733          | 1,094      | 24,30                            | 28,70       | 0       | 38      |
| управлінська в галузі медицини | 50  | 26,62 | 9,350          | 1,322      | 23,96                            | 29,28       | 0       | 37      |
| Total                          | 150 | 25,93 | 8,564          | ,699       | 24,54                            | 27,31       | 0       | 40      |

**Test of Homogeneity of Variances**

**Стресостійкість**

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1,265            | 2   | 147 | ,285 |

**ANOVA**

**Стресостійкість**

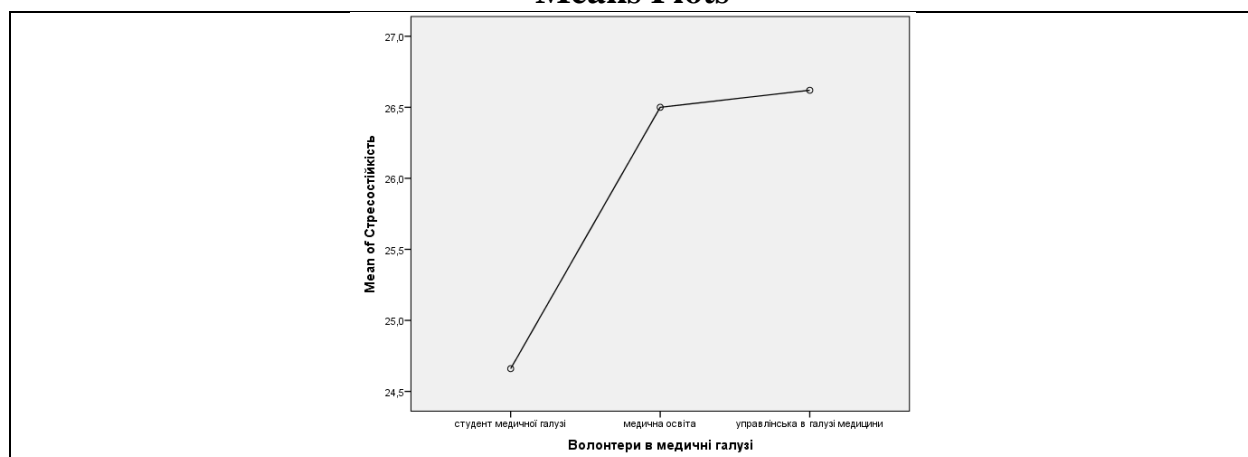
|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between Groups | 120,693        | 2   | 60,347      | ,821 | ,442 |
| Within Groups  | 10807,500      | 147 | 73,520      |      |      |
| Total          | 10928,193      | 149 |             |      |      |

**Robust Tests of Equality of Means**

**Стресостійкість**

|                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Brown-Forsythe | ,821      | 2   | 143,622 | ,442 |

**Means Plots**



**Визначення відмінностей за результатами методики «Шкала  
інтолерантності до невизначеності»**

**Descriptives**

|   | N                                    | Mean | Std.<br>Deviation | Std.<br>Error | 95% Confidence<br>Interval for Mean |                | Mini<br>mum | Maxi<br>mum |    |
|---|--------------------------------------|------|-------------------|---------------|-------------------------------------|----------------|-------------|-------------|----|
|   |                                      |      |                   |               | Lower<br>Bound                      | Upper<br>Bound |             |             |    |
| Прогностич<br>на тривога                      | студент<br>медичної<br>галузі        | 50   | 23,54             | 5,019         | ,710                                | 22,11          | 24,97       | 13          | 34 |
|   | медична<br>освіта                    | 50   | 24,34             | 5,809         | ,821                                | 22,69          | 25,99       | 7           | 33 |
|   | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50   | 20,94             | 7,443         | 1,053                               | 18,82          | 23,06       | 7           | 35 |
|   | Total                                | 150  | 22,94             | 6,302         | ,515                                | 21,92          | 23,96       | 7           | 35 |
| Гнітюча<br>тривога                            | студент<br>медичної<br>галузі        | 50   | 14,18             | 3,635         | ,514                                | 13,15          | 15,21       | 9           | 24 |
|   | медична<br>освіта                    | 50   | 14,46             | 4,141         | ,586                                | 13,28          | 15,64       | 5           | 22 |
|   | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50   | 13,28             | 4,903         | ,693                                | 11,89          | 14,67       | 5           | 25 |
|   | Total                                | 150  | 13,97             | 4,260         | ,348                                | 13,29          | 14,66       | 5           | 25 |
| Інтолерант-<br>ність до<br>невизначен<br>ості | студент<br>медичної<br>галузі        | 50   | 37,72             | 7,220         | 1,021                               | 35,67          | 39,77       | 24          | 58 |
|   | медична<br>освіта                    | 50   | 38,80             | 9,176         | 1,298                               | 36,19          | 41,41       | 12          | 55 |
|   | управлінська<br>в галузі<br>медицини | 50   | 34,22             | 11,874        | 1,679                               | 30,85          | 37,59       | 12          | 56 |
|   | Total                                | 150  | 36,91             | 9,749         | ,796                                | 35,34          | 38,49       | 12          | 58 |

**Test of Homogeneity of Variances**

|                                      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--------------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| Прогностична тривога                 | 4,212            | 2   | 147 | ,017 |
| Гнітюча тривога                      | 2,958            | 2   | 147 | ,055 |
| Інтолерантність до<br>невизначеності | 6,072            | 2   | 147 | ,003 |

**ANOVA**

|                         | Sum of<br>Squares | df  | Mean<br>Square | F     | Sig. |
|-------------------------|-------------------|-----|----------------|-------|------|
| Прогностична<br>тривога | 316,000           | 2   | 158,000        | 4,146 | ,018 |
|                         | 5602,460          | 147 | 38,112         |       |      |

|                                   |                |           |     |         |       |      |
|-----------------------------------|----------------|-----------|-----|---------|-------|------|
|                                   | Total          | 5918,460  | 149 |         |       |      |
| Гнітюча тривога                   | Between Groups | 38,013    | 2   | 19,007  | 1,048 | ,353 |
|                                   | Within Groups  | 2665,880  | 147 | 18,135  |       |      |
|                                   | Total          | 2703,893  | 149 |         |       |      |
| Інтолерантність до невизначеності | Between Groups | 573,213   | 2   | 286,607 | 3,100 | ,048 |
|                                   | Within Groups  | 13588,660 | 147 | 92,440  |       |      |
|                                   | Total          | 14161,873 | 149 |         |       |      |

### Robust Tests of Equality of Means

|                                   |                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Прогностична тривога              | Brown-Forsythe | 4,146     | 2   | 132,275 | ,018 |
| Гнітюча тривога                   | Brown-Forsythe | 1,048     | 2   | 138,560 | ,353 |
| Інтолерантність до невизначеності | Brown-Forsythe | 3,100     | 2   | 126,943 | ,048 |

### Post Hoc Tests

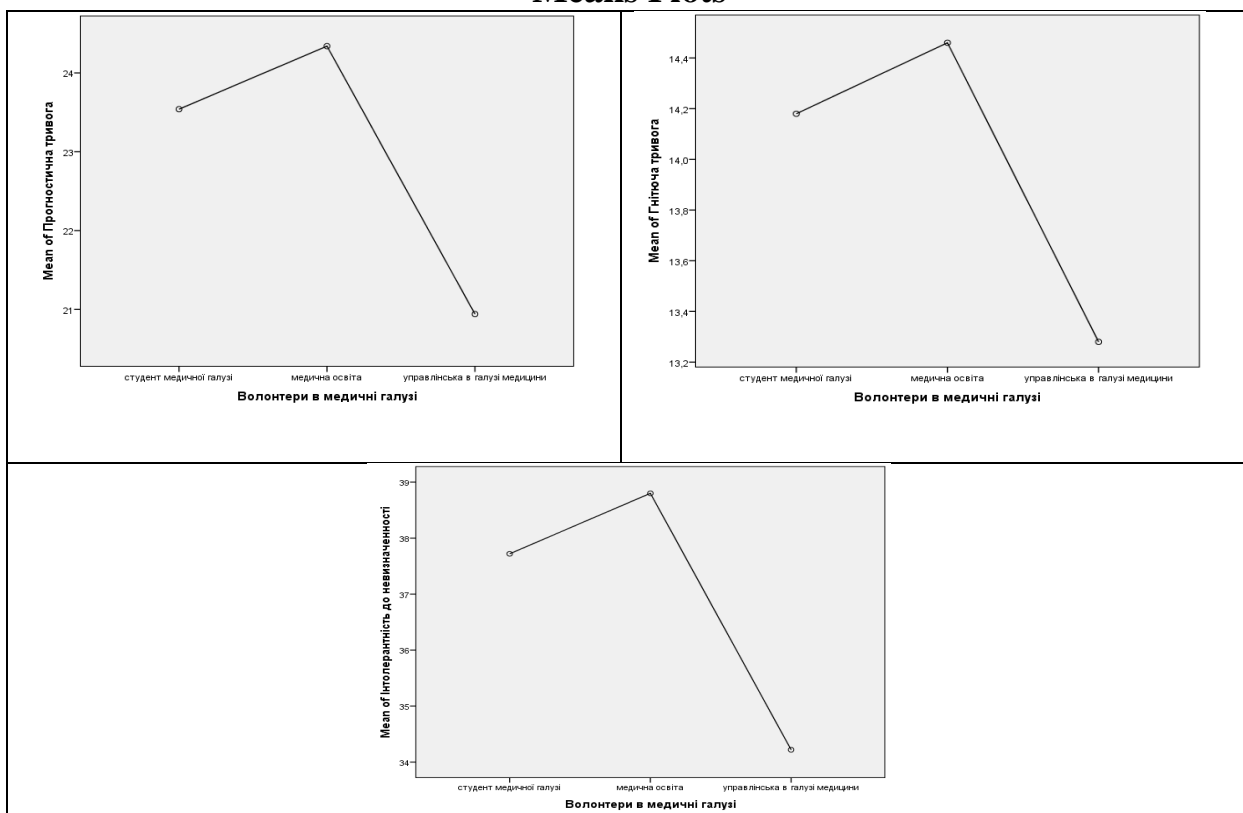
#### Multiple Comparisons

##### Games-Howell

| Dependent Variable   | (I) Волонтери в медичні галузі | (J) Волонтери в медичні галузі | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|----------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                      |                                |                                |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Прогностична тривога | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -,800                 | 1,086      | ,742 | -3,38                   | 1,78        |
|                      |                                | управлінська в галузі медицини | 2,600                 | 1,270      | ,107 | -,43                    | 5,63        |
|                      | медична освіта                 | студент медичної галузі        | ,800                  | 1,086      | ,742 | -1,78                   | 3,38        |
|                      |                                | управлінська в галузі медицини | 3,400                 | 1,335      | ,033 | ,22                     | 6,58        |
|                      | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -2,600                | 1,270      | ,107 | -5,63                   | ,43         |
|                      |                                | медична освіта                 | -3,400                | 1,335      | ,033 | -6,58                   | -,22        |
| Гнітюча тривога      | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -,280                 | ,779       | ,931 | -2,14                   | 1,58        |
|                      |                                | управлінська в галузі медицини | ,900                  | ,863       | ,552 | -1,16                   | 2,96        |

|                                   |                                |                                |        |       |      |       |      |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|------|-------|------|
|                                   | медична освіта                 | студент медичної галузі        | ,280   | ,779  | ,931 | -1,58 | 2,14 |
|                                   |                                | управлінська в галузі медицини | 1,180  | ,908  | ,399 | -,98  | 3,34 |
|                                   | управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,900  | ,863  | ,552 | -2,96 | 1,16 |
|                                   |                                | медична освіта                 | -1,180 | ,908  | ,399 | -3,34 | ,98  |
| Інтолерантність до невизначеності |                                | медична освіта                 | -1,080 | 1,651 | ,791 | -5,01 | 2,85 |
|                                   |                                | управлінська в галузі медицини | 3,500  | 1,965 | ,182 | -1,19 | 8,19 |
|                                   |                                | студент медичної галузі        | 1,080  | 1,651 | ,791 | -2,85 | 5,01 |
|                                   |                                | медична освіта                 | 4,580  | 2,122 | ,084 | -,48  | 9,64 |
|                                   |                                | управлінська в галузі медицини | -3,500 | 1,965 | ,182 | -8,19 | 1,19 |
|                                   |                                | медична освіта                 | -4,580 | 2,122 | ,084 | -9,64 | ,48  |

### Means Plots



**Визначення відмінностей за результатами методики «Дослідження психологічного капіталу»**

**Descriptives**

|                   | N                              | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |    |
|-------------------|--------------------------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|----|
|                   |                                |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |    |
| Само-ефективність | студент медичної галузі        | 50   | 11,24          | 2,737      | ,387                             | 10,46       | 12,02   | 5       | 16 |
|                   | медична освіта                 | 50   | 11,20          | 2,020      | ,286                             | 10,63       | 11,77   | 4       | 16 |
|                   | управлінська в галузі медицини | 50   | 12,06          | 2,360      | ,334                             | 11,39       | 12,73   | 4       | 16 |
|                   | Total                          | 150  | 11,50          | 2,407      | ,197                             | 11,11       | 11,89   | 4       | 16 |
| Оптимізм          | студент медичної галузі        | 50   | 13,16          | 4,240      | ,600                             | 11,96       | 14,36   | 5       | 20 |
|                   | медична освіта                 | 50   | 15,82          | 2,981      | ,422                             | 14,97       | 16,67   | 4       | 20 |
|                   | управлінська в галузі медицини | 50   | 15,14          | 3,429      | ,485                             | 14,17       | 16,11   | 4       | 20 |
|                   | Total                          | 150  | 14,71          | 3,739      | ,305                             | 14,10       | 15,31   | 4       | 20 |
| Впевненість       | студент медичної галузі        | 50   | 13,70          | 3,284      | ,464                             | 12,77       | 14,63   | 5       | 18 |
|                   | медична освіта                 | 50   | 14,60          | 2,148      | ,304                             | 13,99       | 15,21   | 5       | 19 |
|                   | управлінська в галузі медицини | 50   | 15,52          | 2,787      | ,394                             | 14,73       | 16,31   | 5       | 19 |
|                   | Total                          | 150  | 14,61          | 2,859      | ,233                             | 14,15       | 15,07   | 5       | 19 |
| Життєстійкість    | студент медичної галузі        | 50   | 13,92          | 3,434      | ,486                             | 12,94       | 14,90   | 8       | 20 |
|                   | медична освіта                 | 50   | 13,84          | 3,158      | ,447                             | 12,94       | 14,74   | 5       | 20 |
|                   | управлінська в галузі медицини | 50   | 14,40          | 3,435      | ,486                             | 13,42       | 15,38   | 5       | 20 |
|                   | Total                          | 150  | 14,05          | 3,331      | ,272                             | 13,52       | 14,59   | 5       | 20 |

### Test of Homogeneity of Variances

|                  | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|------------------|-----|-----|------|
| Самоефективність | 2,749            | 2   | 147 | ,067 |
| ОПТИМІЗМ         | 6,554            | 2   | 147 | ,002 |
| Впевненість      | 4,585            | 2   | 147 | ,012 |
| Життєстійкість   | ,470             | 2   | 147 | ,626 |

### ANOVA

|                  |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Самоефективність | Between Groups | 23,560         | 2   | 11,780      | 2,062 | ,131 |
|                  | Within Groups  | 839,940        | 147 | 5,714       |       |      |
|                  | Total          | 863,500        | 149 |             |       |      |
| ОПТИМІЗМ         | Between Groups | 190,973        | 2   | 95,487      | 7,418 | ,001 |
|                  | Within Groups  | 1892,120       | 147 | 12,872      |       |      |
|                  | Total          | 2083,093       | 149 |             |       |      |
| Впевненість      | Between Groups | 82,813         | 2   | 41,407      | 5,363 | ,006 |
|                  | Within Groups  | 1134,980       | 147 | 7,721       |       |      |
|                  | Total          | 1217,793       | 149 |             |       |      |
| Життєстійкість   | Between Groups | 9,173          | 2   | 4,587       | ,410  | ,664 |
|                  | Within Groups  | 1644,400       | 147 | 11,186      |       |      |
|                  | Total          | 1653,573       | 149 |             |       |      |

### Robust Tests of Equality of Means

|                  |                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|------------------|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Самоефективність | Brown-Forsythe | 2,062     | 2   | 138,717 | ,131 |
| ОПТИМІЗМ         | Brown-Forsythe | 7,418     | 2   | 135,253 | ,001 |
| Впевненість      | Brown-Forsythe | 5,363     | 2   | 132,843 | ,006 |
| Життєстійкість   | Brown-Forsythe | ,410      | 2   | 146,141 | ,664 |

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

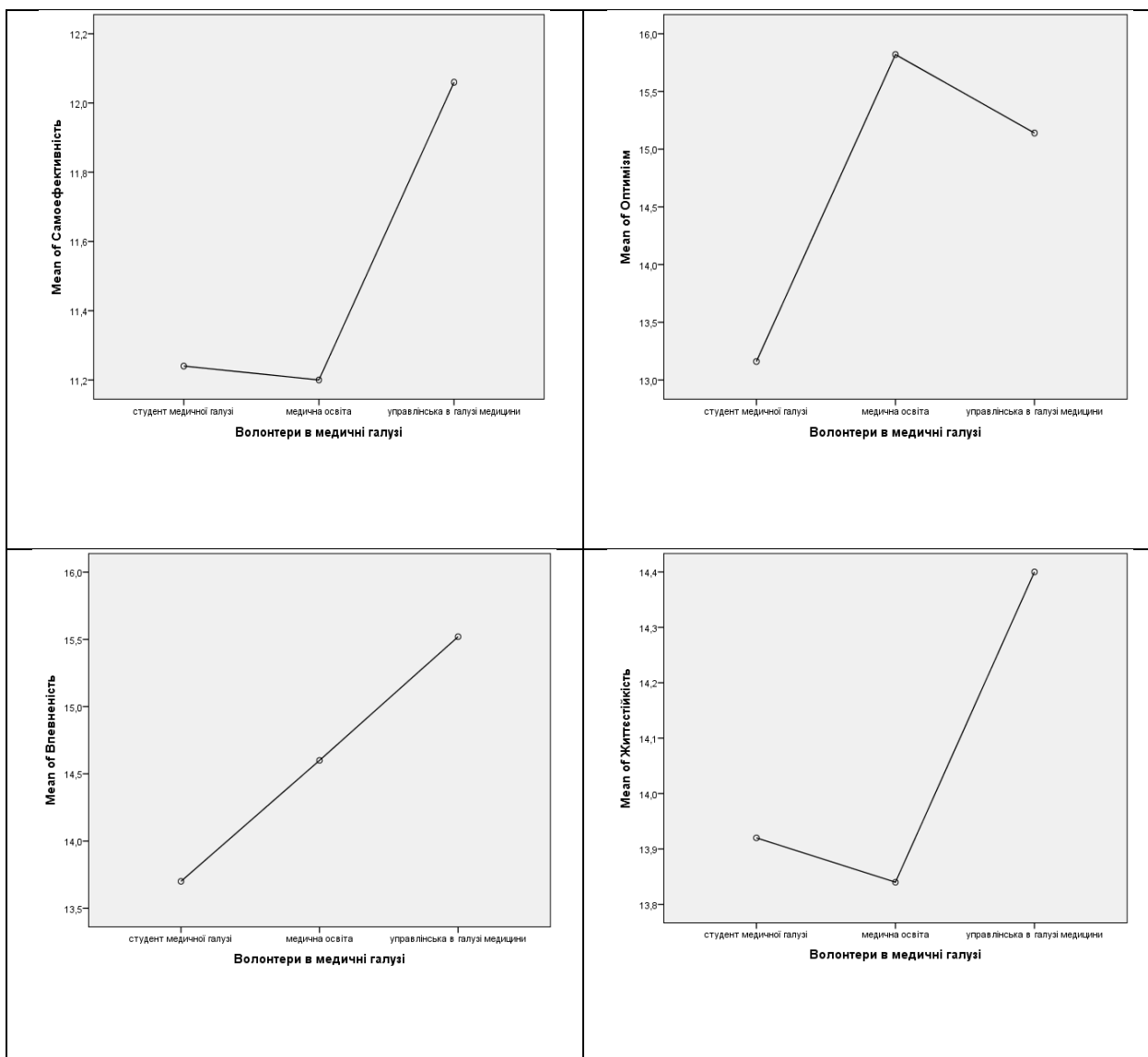
#### Games-Howell

| Dependent Variable | (I) Волонтери в медичній галузі | (J) Волонтери в медичній галузі | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                    |                                 |                                 |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Самоефективність   | студент медичної галузі         | медична освіта                  | ,040                  | ,481       | ,996 | -1,11                   | 1,19        |
|                    |                                 | управлінська в галузі медицини  | -,820                 | ,511       | ,249 | -2,04                   | ,40         |

|                |                              |  |        |      |      |       |      |
|----------------|------------------------------|--|--------|------|------|-------|------|
|                | медична освіта               | студент медичної галузі управління в галузі медицини | -,040  | ,481 | ,996 | -1,19 | 1,11 |
|                |                              |  | -,860  | ,439 | ,128 | -1,91 | ,19  |
|                | управління в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта               | ,820   | ,511 | ,249 | -,40  | 2,04 |
|                |                              |  | ,860   | ,439 | ,128 | -,19  | 1,91 |
| Оптимізм       | студент медичної галузі      | медична освіта управління в галузі медицини          | -2,660 | ,733 | ,001 | -4,41 | -,91 |
|                |                              |  | -1,980 | ,771 | ,031 | -3,82 | -,14 |
|                | медична освіта               | студент медичної галузі управління в галузі медицини | 2,660  | ,733 | ,001 | ,91   | 4,41 |
|                |                              |  | ,680   | ,643 | ,542 | -,85  | 2,21 |
|                | управління в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта               | 1,980  | ,771 | ,031 | ,14   | 3,82 |
|                |                              |  | -,680  | ,643 | ,542 | -2,21 | ,85  |
| Впевненість    | студент медичної галузі      | медична освіта управління в галузі медицини          | -,900  | ,555 | ,242 | -2,22 | ,42  |
|                |                              |  | -1,820 | ,609 | ,010 | -3,27 | -,37 |
|                | медична освіта               | студент медичної галузі управління в галузі медицини | ,900   | ,555 | ,242 | -,42  | 2,22 |
|                |                              |  | -,920  | ,498 | ,160 | -2,11 | ,27  |
|                | управління в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта               | 1,820  | ,609 | ,010 | ,37   | 3,27 |
|                |                              |  | ,920   | ,498 | ,160 | -,27  | 2,11 |
| Життєстійкість | студент медичної галузі      | медична освіта управління в галузі медицини          | ,080   | ,660 | ,992 | -1,49 | 1,65 |
|                |                              |  | -,480  | ,687 | ,765 | -2,11 | 1,15 |

|                                |                                |       |      |      |       |      |
|--------------------------------|--------------------------------|-------|------|------|-------|------|
| медична освіта                 | студент медичної галузі        | -,080 | ,660 | ,992 | -1,65 | 1,49 |
|                                | управлінська в галузі медицини | -,560 | ,660 | ,674 | -2,13 | 1,01 |
| управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | ,480  | ,687 | ,765 | -1,15 | 2,11 |
|                                | медична освіта                 | ,560  | ,660 | ,674 | -1,01 | 2,13 |

### Means Plots





**Визначення відмінностей за результатами опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки – ССП-98»**

**Descriptives**

|                    | N                            | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |   |
|--------------------|------------------------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|---|
|                    |                              |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |   |
| Планування         | студент медичної галузі      | 50   | 4,98           | 1,744      | ,247                             | 4,48        | 5,48    | 1       | 9 |
|                    | медична освіта               | 50   | 5,70           | 1,418      | ,201                             | 5,30        | 6,10    | 1       | 9 |
|                    | управління в галузі медицини | 50   | 5,78           | 1,529      | ,216                             | 5,35        | 6,21    | 2       | 9 |
|                    | Total                        | 150  | 5,49           | 1,600      | ,131                             | 5,23        | 5,74    | 1       | 9 |
| Моделювання        | студент медичної галузі      | 50   | 4,86           | 2,090      | ,296                             | 4,27        | 5,45    | 2       | 9 |
|                    | медична освіта               | 50   | 4,08           | 2,320      | ,328                             | 3,42        | 4,74    | 0       | 9 |
|                    | управління в галузі медицини | 50   | 4,18           | 2,077      | ,294                             | 3,59        | 4,77    | 1       | 9 |
|                    | Total                        | 150  | 4,37           | 2,178      | ,178                             | 4,02        | 4,72    | 0       | 9 |
| Програмування      | студент медичної галузі      | 50   | 4,74           | 1,523      | ,215                             | 4,31        | 5,17    | 2       | 9 |
|                    | медична освіта               | 50   | 5,32           | 1,856      | ,263                             | 4,79        | 5,85    | 2       | 9 |
|                    | управління в галузі медицини | 50   | 4,74           | 1,904      | ,269                             | 4,20        | 5,28    | 1       | 9 |
|                    | Total                        | 150  | 4,93           | 1,779      | ,145                             | 4,65        | 5,22    | 1       | 9 |
| Оцінка результатів | студент медичної галузі      | 50   | 4,40           | 1,852      | ,262                             | 3,87        | 4,93    | 2       | 9 |
|                    | медична освіта               | 50   | 4,54           | 1,865      | ,264                             | 4,01        | 5,07    | 1       | 9 |
|                    | управління в галузі медицини | 50   | 4,64           | 1,687      | ,239                             | 4,16        | 5,12    | 2       | 9 |
|                    | Total                        | 150  | 4,53           | 1,794      | ,146                             | 4,24        | 4,82    | 1       | 9 |

|                      |                                |     |       |       |       |       |       |    |    |
|----------------------|--------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----|----|
| Гнучкість            | студент медичної галузі        | 50  | 4,86  | 1,750 | ,247  | 4,36  | 5,36  | 2  | 9  |
|                      | медична освіта                 | 50  | 4,82  | 1,913 | ,271  | 4,28  | 5,36  | 2  | 9  |
|                      | управлінська в галузі медицини | 50  | 4,84  | 1,608 | ,227  | 4,38  | 5,30  | 2  | 9  |
|                      | Total                          | 150 | 4,84  | 1,750 | ,143  | 4,56  | 5,12  | 2  | 9  |
| Самостійність        | студент медичної галузі        | 50  | 5,70  | 2,102 | ,297  | 5,10  | 6,30  | 2  | 9  |
|                      | медична освіта                 | 50  | 5,84  | 1,742 | ,246  | 5,34  | 6,34  | 3  | 9  |
|                      | управлінська в галузі медицини | 50  | 6,18  | 1,956 | ,277  | 5,62  | 6,74  | 2  | 9  |
|                      | Total                          | 150 | 5,91  | 1,936 | ,158  | 5,59  | 6,22  | 2  | 9  |
| Рівень саморегуляції | студент медичної галузі        | 50  | 30,26 | 7,845 | 1,109 | 28,03 | 32,49 | 19 | 54 |
|                      | медична освіта                 | 50  | 30,60 | 8,468 | 1,198 | 28,19 | 33,01 | 22 | 54 |
|                      | управлінська в галузі медицини | 50  | 29,34 | 7,612 | 1,077 | 27,18 | 31,50 | 16 | 54 |
|                      | Total                          | 150 | 30,07 | 7,948 | ,649  | 28,78 | 31,35 | 16 | 54 |

### Test of Homogeneity of Variances

|                      | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----------------------|------------------|-----|-----|------|
| Планування           | 1,105            | 2   | 147 | ,334 |
| Моделювання          | ,189             | 2   | 147 | ,828 |
| Програмування        | 1,354            | 2   | 147 | ,261 |
| Оцінка результатів   | ,096             | 2   | 147 | ,909 |
| Гнучкість            | ,665             | 2   | 147 | ,516 |
| Самостійність        | ,721             | 2   | 147 | ,488 |
| Рівень саморегуляції | ,138             | 2   | 147 | ,871 |

### ANOVA

|            | Sum of Squares | df      | Mean Square | F     | Sig.  |      |
|------------|----------------|---------|-------------|-------|-------|------|
| Планування | Between Groups | 19,413  | 2           | 9,707 | 3,941 | ,022 |
|            | Within Groups  | 362,060 | 147         | 2,463 |       |      |
|            | Total          | 381,473 | 149         |       |       |      |

|                      |                |          |     |        |       |      |
|----------------------|----------------|----------|-----|--------|-------|------|
| Моделювання          | Between Groups | 18,013   | 2   | 9,007  | 1,921 | ,150 |
|                      | Within Groups  | 689,080  | 147 | 4,688  |       |      |
|                      | Total          | 707,093  | 149 |        |       |      |
| Програмування        | Between Groups | 11,213   | 2   | 5,607  | 1,791 | ,170 |
|                      | Within Groups  | 460,120  | 147 | 3,130  |       |      |
|                      | Total          | 471,333  | 149 |        |       |      |
| Оцінка результатів   | Between Groups | 1,453    | 2   | ,727   | ,224  | ,800 |
|                      | Within Groups  | 477,940  | 147 | 3,251  |       |      |
|                      | Total          | 479,393  | 149 |        |       |      |
| Гнучкість            | Between Groups | ,040     | 2   | ,020   | ,006  | ,994 |
|                      | Within Groups  | 456,120  | 147 | 3,103  |       |      |
|                      | Total          | 456,160  | 149 |        |       |      |
| Самостійність        | Between Groups | 6,093    | 2   | 3,047  | ,810  | ,447 |
|                      | Within Groups  | 552,600  | 147 | 3,759  |       |      |
|                      | Total          | 558,693  | 149 |        |       |      |
| Рівень саморегуляції | Between Groups | 42,493   | 2   | 21,247 | ,333  | ,717 |
|                      | Within Groups  | 9368,840 | 147 | 63,734 |       |      |
|                      | Total          | 9411,333 | 149 |        |       |      |

### Robust Tests of Equality of Means

|                      |                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|----------------------|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Планування           | Brown-Forsythe | 3,941     | 2   | 142,658 | ,022 |
| Моделювання          | Brown-Forsythe | 1,921     | 2   | 145,405 | ,150 |
| Програмування        | Brown-Forsythe | 1,791     | 2   | 142,148 | ,170 |
| Оцінка результатів   | Brown-Forsythe | ,224      | 2   | 145,869 | ,800 |
| Гнучкість            | Brown-Forsythe | ,006      | 2   | 144,106 | ,994 |
| Самостійність        | Brown-Forsythe | ,810      | 2   | 143,735 | ,447 |
| Рівень саморегуляції | Brown-Forsythe | ,333      | 2   | 145,780 | ,717 |

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

##### Bonferroni

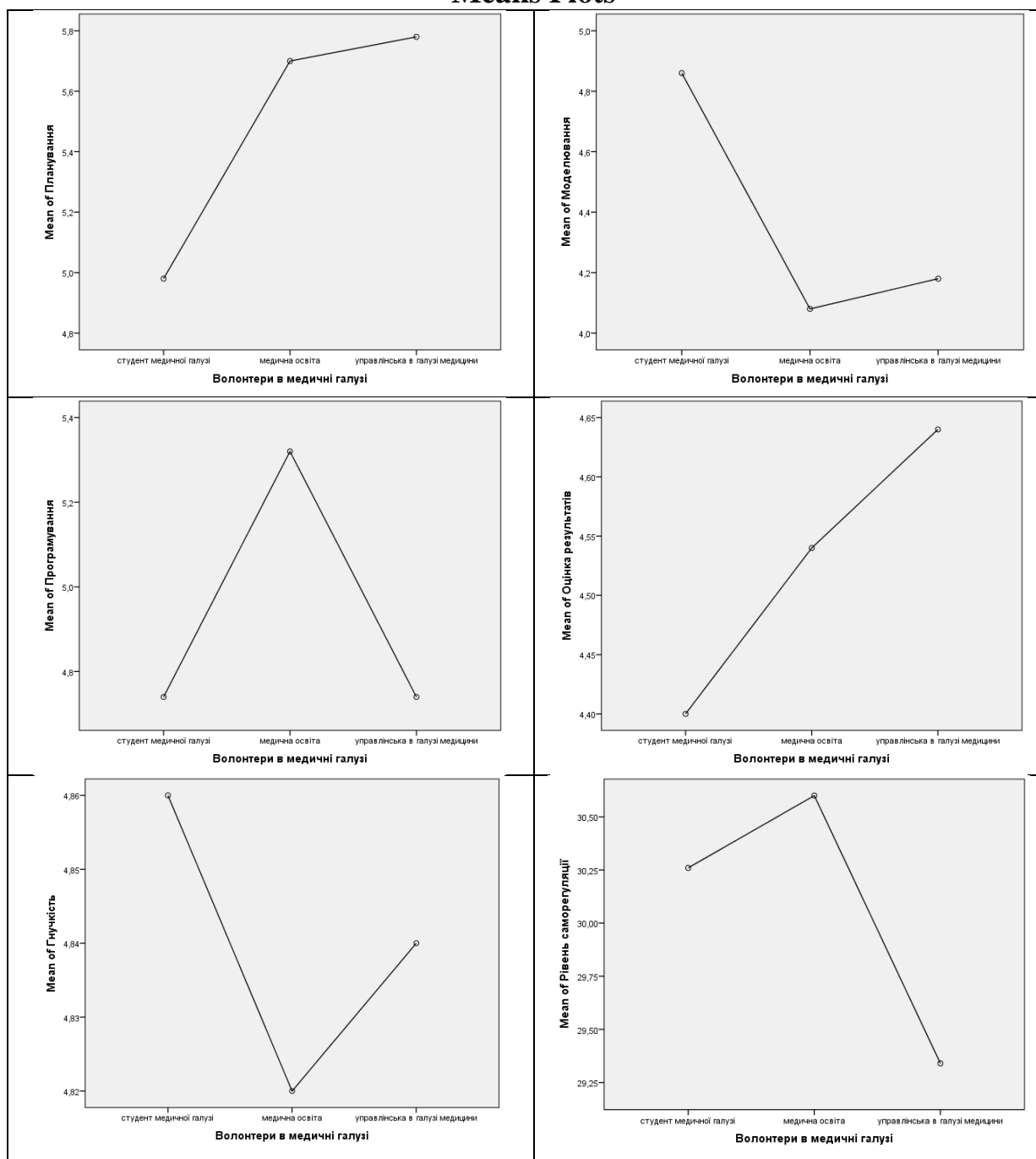
| Dependent Variable | (I) Волонтери в медичні галузі | (J) Волонтери в медичні галузі | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                    |                                |                                |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Планування         | студент медичної галузі        | медична освіта                 | -,720                 | ,314       | ,070 | -1,48                   | ,04         |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | -,800                 | ,314       | ,036 | -1,56                   | -,04        |

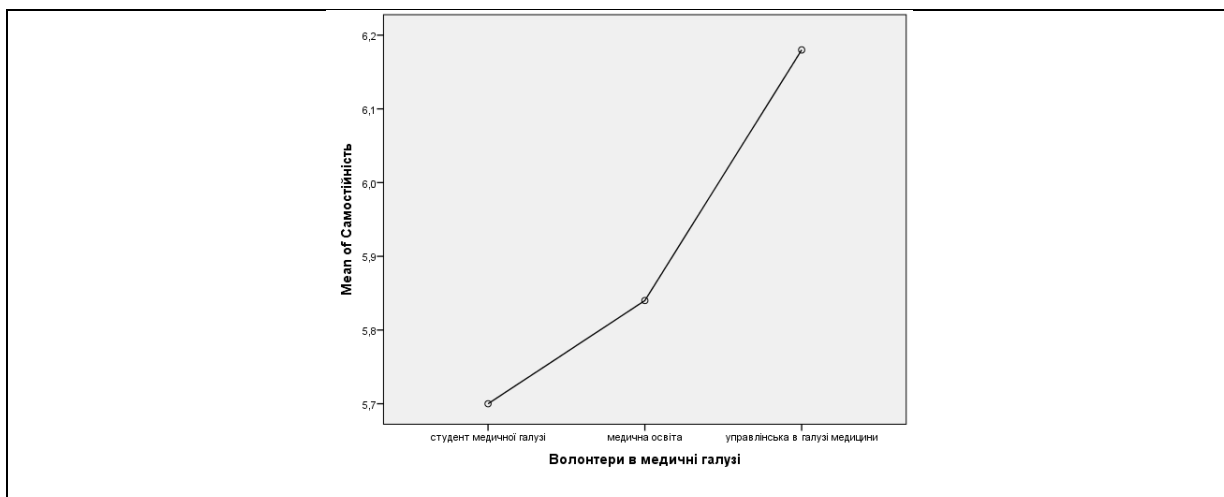
|                       |                                      |   |       |      |       |       |      |
|-----------------------|--------------------------------------|---|-------|------|-------|-------|------|
|                       | студент<br>медичної<br>освіта        | галузі<br>управлінська<br>в галузі<br>медицини                        | ,720  | ,314 | ,070  | -,04  | 1,48 |
|                       |                                      |   | -,080 | ,314 | 1,000 | -,84  | ,68  |
|                       | управлінська в<br>галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі<br>медична<br>освіта                    | ,800  | ,314 | ,036  | ,04   | 1,56 |
|                       |                                      |   | ,080  | ,314 | 1,000 | -,68  | ,84  |
| Моделювання           | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта<br>управлінська<br>в галузі<br>медицини             | ,780  | ,433 | ,221  | -,27  | 1,83 |
|                       |                                      |   | ,680  | ,433 | ,355  | -,37  | 1,73 |
|                       | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі<br>управлінська<br>в галузі<br>медицини | -,780 | ,433 | ,221  | -1,83 | ,27  |
|                       |                                      |   | -,100 | ,433 | 1,000 | -1,15 | ,95  |
|                       | управлінська в<br>галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі<br>медична<br>освіта                    | -,680 | ,433 | ,355  | -1,73 | ,37  |
|                       |                                      |   | ,100  | ,433 | 1,000 | -,95  | 1,15 |
| Програмування         | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта<br>управлінська<br>в галузі<br>медицини             | -,580 | ,354 | ,310  | -1,44 | ,28  |
|                       |                                      |   | ,000  | ,354 | 1,000 | -,86  | ,86  |
|                       | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі<br>управлінська<br>в галузі<br>медицини | ,580  | ,354 | ,310  | -,28  | 1,44 |
|                       |                                      |   | ,580  | ,354 | ,310  | -,28  | 1,44 |
|                       | управлінська в<br>галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі<br>медична<br>освіта                    | ,000  | ,354 | 1,000 | -,86  | ,86  |
|                       |                                      |   | -,580 | ,354 | ,310  | -1,44 | ,28  |
| Оцінка<br>результатів | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта<br>управлінська<br>в галузі<br>медицини             | -,140 | ,361 | 1,000 | -1,01 | ,73  |
|                       |                                      |   | -,240 | ,361 | 1,000 | -1,11 | ,63  |

|                      |                              |  |       |       |       |       |      |
|----------------------|------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|------|
|                      | медична освіта               | студент медичної галузі управління в галузі медицини | ,140  | ,361  | 1,000 | -,73  | 1,01 |
|                      |                              |  | -,100 | ,361  | 1,000 | -,97  | ,77  |
|                      | управління в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта               | ,240  | ,361  | 1,000 | -,63  | 1,11 |
|                      |                              |  | ,100  | ,361  | 1,000 | -,77  | ,97  |
| Гнучкість            | студент медичної галузі      | медицина освіта управління в галузі медицини         | ,040  | ,352  | 1,000 | -,81  | ,89  |
|                      |                              |  | ,020  | ,352  | 1,000 | -,83  | ,87  |
|                      | медицина освіта              | студент медичної галузі управління в галузі медицини | -,040 | ,352  | 1,000 | -,89  | ,81  |
|                      |                              |  | -,020 | ,352  | 1,000 | -,87  | ,83  |
|                      | управління в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта               | -,020 | ,352  | 1,000 | -,87  | ,83  |
|                      |                              |  | ,020  | ,352  | 1,000 | -,83  | ,87  |
| Самостійність        | студент медичної галузі      | медицина освіта управління в галузі медицини         | -,140 | ,388  | 1,000 | -1,08 | ,80  |
|                      |                              |  | -,480 | ,388  | ,653  | -1,42 | ,46  |
|                      | медицина освіта              | студент медичної галузі управління в галузі медицини | ,140  | ,388  | 1,000 | -,80  | 1,08 |
|                      |                              |  | -,340 | ,388  | 1,000 | -1,28 | ,60  |
|                      | управління в галузі медицини | студент медичної галузі медична освіта               | ,480  | ,388  | ,653  | -,46  | 1,42 |
|                      |                              |  | ,340  | ,388  | 1,000 | -,60  | 1,28 |
| Рівень саморегуляції | студент медичної галузі      | медицина освіта управління в галузі медицини         | -,340 | 1,597 | 1,000 | -4,21 | 3,53 |
|                      |                              |  | ,920  | 1,597 | 1,000 | -2,95 | 4,79 |

|                                |                                |        |       |       |       |      |
|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------|-------|------|
| медична освіта                 | студент медичної галузі        | ,340   | 1,597 | 1,000 | -3,53 | 4,21 |
|                                | управлінська в галузі медицини | 1,260  | 1,597 | 1,000 | -2,61 | 5,13 |
| управлінська в галузі медицини | студент медичної галузі        | -,920  | 1,597 | 1,000 | -4,79 | 2,95 |
|                                | медична освіта                 | -1,260 | 1,597 | 1,000 | -5,13 | 2,61 |

### Means Plots





***Визначення відмінностей за результатами тесту «Методика оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)***

**Descriptives**

|                        | N                              | Mean | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |    |
|------------------------|--------------------------------|------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|----|
|                        |                                |      |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |    |
| Деперсоналізація       | студент медичної галузі        | 50   | 13,34          | 3,905      | ,552                             | 12,23       | 14,45   | 7       | 23 |
|                        | медична освіта                 | 50   | 11,50          | 2,452      | ,347                             | 10,80       | 12,20   | 6       | 18 |
|                        | управлінська в галузі медицини | 50   | 11,38          | 1,817      | ,257                             | 10,86       | 11,90   | 6       | 14 |
|                        | Total                          | 150  | 12,07          | 2,981      | ,243                             | 11,59       | 12,55   | 6       | 23 |
| Особиста задоволеність | студент медичної галузі        | 50   | 18,48          | 4,395      | ,622                             | 17,23       | 19,73   | 10      | 30 |
|                        | медична освіта                 | 50   | 18,86          | 2,540      | ,359                             | 18,14       | 19,58   | 9       | 24 |
|                        | управлінська в галузі медицини | 50   | 20,44          | 3,441      | ,487                             | 19,46       | 21,42   | 9       | 29 |
|                        | Total                          | 150  | 19,26          | 3,618      | ,295                             | 18,68       | 19,84   | 9       | 30 |
| Емоційне виснаження    | студент медичної галузі        | 50   | 19,86          | 5,511      | ,779                             | 18,29       | 21,43   | 9       | 31 |
|                        | медична освіта                 | 50   | 17,78          | 4,483      | ,634                             | 16,51       | 19,05   | 7       | 33 |
|                        | управлінська в галузі медицини | 50   | 18,20          | 4,412      | ,624                             | 16,95       | 19,45   | 7       | 33 |
|                        | Total                          | 150  | 18,61          | 4,879      | ,398                             | 17,83       | 19,40   | 7       | 33 |

### Test of Homogeneity of Variances

|                        | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------------|------------------|-----|-----|------|
| Деперсоналізація       | 11,436           | 2   | 147 | ,000 |
| Особиста задоволеність | 5,535            | 2   | 147 | ,005 |
| Емоційне виснаження    | 3,073            | 2   | 147 | ,049 |

### ANOVA

|                        |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Деперсоналізація       | Between Groups | 120,693        | 2   | 60,347      | 7,371 | ,001 |
|                        | Within Groups  | 1203,500       | 147 | 8,187       |       |      |
|                        | Total          | 1324,193       | 149 |             |       |      |
| Особиста задоволеність | Between Groups | 108,040        | 2   | 54,020      | 4,309 | ,015 |
|                        | Within Groups  | 1842,820       | 147 | 12,536      |       |      |
|                        | Total          | 1950,860       | 149 |             |       |      |
| Емоційне виснаження    | Between Groups | 120,973        | 2   | 60,487      | 2,595 | ,078 |
|                        | Within Groups  | 3426,600       | 147 | 23,310      |       |      |
|                        | Total          | 3547,573       | 149 |             |       |      |

### Robust Tests of Equality of Means

|                        |                | Statistic | df1 | df2     | Sig. |
|------------------------|----------------|-----------|-----|---------|------|
| Деперсоналізація       | Brown-Forsythe | 7,371     | 2   | 105,733 | ,001 |
| Особиста задоволеність | Brown-Forsythe | 4,309     | 2   | 124,884 | ,015 |
| Емоційне виснаження    | Brown-Forsythe | 2,595     | 2   | 140,542 | ,078 |

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

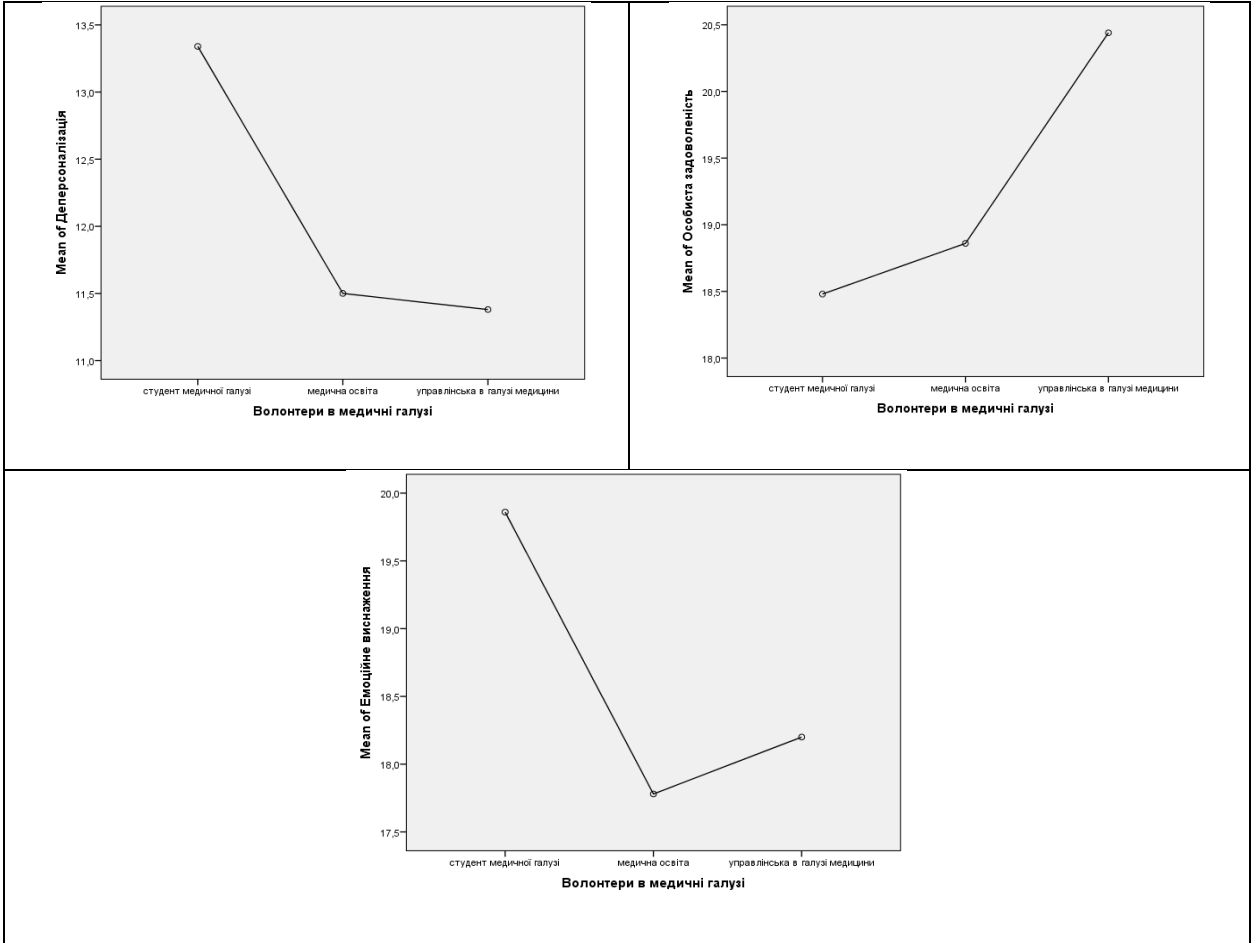
##### Games-Howell

| Dependent Variable | (I) Волонтери в медичні галузі | (J) Волонтери в медичні галузі | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
|                    |                                |                                |                       |            |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Деперсоналізація   | студент медичної галузі        | медична освіта                 | 1,840                 | ,652       | ,016 | ,28                     | 3,40        |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | 1,960                 | ,609       | ,006 | ,50                     | 3,42        |
|                    | медична освіта                 | студент медичної галузі        | -1,840                | ,652       | ,016 | -3,40                   | -,28        |
|                    |                                | управлінська в галузі медицини | ,120                  | ,432       | ,958 | -,91                    | 1,15        |



|                           |                                      |  |        |       |      |       |      |
|---------------------------|--------------------------------------|--|--------|-------|------|-------|------|
|                           | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі<br>медична<br>освіта | -1,960 | ,609  | ,006 | -3,42 | -,50 |
| Особиста<br>задоволеність | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                                  | -,380  | ,718  | ,857 | -2,09 | 1,33 |
|                           |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини               | -1,960 | ,789  | ,039 | -3,84 | -,08 |
|                           | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі                      | ,380   | ,718  | ,857 | -1,33 | 2,09 |
|                           |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини               | -1,580 | ,605  | ,028 | -3,02 | -,14 |
|                           | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі                      | 1,960  | ,789  | ,039 | ,08   | 3,84 |
|                           |                                      | медична<br>освіта                                  | 1,580  | ,605  | ,028 | ,14   | 3,02 |
| Емоційне<br>виснаження    | студент<br>медичної<br>галузі        | медична<br>освіта                                  | 2,080  | 1,005 | ,102 | -,31  | 4,47 |
|                           |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини               | 1,660  | ,998  | ,225 | -,72  | 4,04 |
|                           | медична<br>освіта                    | студент<br>медичної<br>галузі                      | -2,080 | 1,005 | ,102 | -4,47 | ,31  |
|                           |                                      | управлінська<br>в галузі<br>медицини               | -,420  | ,890  | ,885 | -2,54 | 1,70 |
|                           | управлінська<br>в галузі<br>медицини | студент<br>медичної<br>галузі                      | -1,660 | ,998  | ,225 | -4,04 | ,72  |
|                           |                                      | медична<br>освіта                                  | ,420   | ,890  | ,885 | -1,70 | 2,54 |

### Means Plots



### Статистика регресійного аналізу результатів

(визначення провідних складових соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах)

*Regression з усіма вагомими ресурсами соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах*

#### Descriptive Statistics

|                                   | Mean   | Root Mean Square | N   |
|-----------------------------------|--------|------------------|-----|
| Продуктивність_самооцінка         | 3,2907 | 3,38798          | 150 |
| Підтримка життєдіяльності         | 25,67  | 26,326           | 150 |
| Соціальний статус                 | 28,39  | 29,274           | 150 |
| Соціальна корисність              | 32,09  | 33,023           | 150 |
| Загальна активність               | 32,28  | 33,231           | 150 |
| Творча активність                 | 31,67  | 32,603           | 150 |
| Життєва спрямованість реальна     | 41,13  | 42,177           | 150 |
| Робоча спрямованість ідеальна     | 48,45  | 49,426           | 150 |
| Робоча спрямованість реальна      | 44,81  | 46,278           | 150 |
| Спрямованість                     | 49,55  | 49,956           | 150 |
| Вольові                           | 48,49  | 49,080           | 150 |
| Емоційні                          | 15,53  | 15,722           | 150 |
| Відношення до діяльності          | 23,40  | 23,640           | 150 |
| Відношення до інших               | 15,59  | 15,815           | 150 |
| Комунікативні                     | 181,19 | 182,466          | 150 |
| Стресостійкість                   | 25,93  | 27,296           | 150 |
| Самоефективність                  | 11,50  | 11,748           | 150 |
| Оптимізм                          | 14,71  | 15,171           | 150 |
| Впевненість                       | 14,61  | 14,882           | 150 |
| Життєстійкість                    | 14,05  | 14,440           | 150 |
| Інтолерантність до невизначеності | 36,91  | 38,171           | 150 |
| Планування                        | 5,49   | 5,714            | 150 |
| Оцінка результатів                | 4,53   | 4,867            | 150 |
| Самостійність                     | 5,91   | 6,214            | 150 |
| Волонтерська діяльність           | 1,1333 | 1,57903          | 150 |

#### Model Summary

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,969 | ,940     | ,939              | ,83546                     |
| 2     | ,977 | ,955     | ,955              | ,72095                     |
| 3     | ,978 | ,957     | ,956              | ,70802                     |
| 4     | ,979 | ,959     | ,958              | ,69757                     |

## ANOVA

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F        | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|----------|------|
| 1     | Regression | 1617,759       | 1   | 1617,759    | 2317,721 | ,000 |
|       | Residual   | 104,001        | 149 | ,698        |          |      |
|       | Total      | 1721,760       | 150 |             |          |      |
| 2     | Regression | 1644,835       | 2   | 822,418     | 1582,295 | ,000 |
|       | Residual   | 76,925         | 148 | ,520        |          |      |
|       | Total      | 1721,760       | 150 |             |          |      |
| 3     | Regression | 1648,070       | 3   | 549,357     | 1095,883 | ,000 |
|       | Residual   | 73,690         | 147 | ,501        |          |      |
|       | Total      | 1721,760       | 150 |             |          |      |
| 4     | Regression | 1650,716       | 4   | 412,679     | 848,087  | ,000 |
|       | Residual   | 71,044         | 146 | ,487        |          |      |
|       | Total      | 1721,760       | 150 |             |          |      |

## Coefficients

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | Впевненість         | ,221                        | ,005       | ,969                      | 48,143 | ,000 |
| 2     | Впевненість         | ,123                        | ,014       | ,541                      | 8,735  | ,000 |
|       | Творча активність   | ,046                        | ,006       | ,447                      | 7,218  | ,000 |
| 3     | Впевненість         | ,101                        | ,016       | ,445                      | 6,220  | ,000 |
|       | Творча активність   | ,038                        | ,007       | ,362                      | 5,226  | ,000 |
|       | Відношення до інших | ,039                        | ,015       | ,184                      | 2,540  | ,012 |
| 4     | Впевненість         | ,074                        | ,020       | ,327                      | 3,774  | ,000 |
|       | Творча активність   | ,036                        | ,007       | ,346                      | 5,045  | ,000 |
|       | Відношення до інших | ,037                        | ,015       | ,171                      | 2,399  | ,018 |
|       | Стресостійкість     | ,019                        | ,008       | ,150                      | 2,332  | ,021 |

## Excluded Variables

| Model |                               | Beta In | t     | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics |
|-------|-------------------------------|---------|-------|------|---------------------|-------------------------|
|       |                               |         |       |      |                     | Tolerance               |
| 1     | Підтримка життєдіяльності     | ,240    | 3,881 | ,000 | ,304                | ,097                    |
|       | Соціальний статус             | ,349    | 5,566 | ,000 | ,416                | ,086                    |
|       | Соціальна корисність          | ,373    | 5,520 | ,000 | ,413                | ,074                    |
|       | Загальна активність           | ,359    | 6,188 | ,000 | ,453                | ,096                    |
|       | Творча активність             | ,447    | 7,218 | ,000 | ,510                | ,079                    |
|       | Життєва спрямованість реальна | ,350    | 5,693 | ,000 | ,424                | ,088                    |
|       | Робоча спрямованість ідеальна | ,420    | 5,986 | ,000 | ,441                | ,067                    |
|       | Робоча спрямованість реальна  | ,367    | 5,915 | ,000 | ,437                | ,086                    |
|       | Спрямованість                 | ,472    | 4,683 | ,000 | ,359                | ,035                    |
|       | Вольові                       | ,351    | 4,104 | ,000 | ,320                | ,050                    |
|       | Емоційні                      | ,333    | 3,990 | ,000 | ,312                | ,053                    |

|   |                                   |       |        |      |       |      |
|---|-----------------------------------|-------|--------|------|-------|------|
|   | Відношення до діяльності          | ,395  | 4,546  | ,000 | ,350  | ,047 |
|   | Відношення до інших               | ,365  | 5,306  | ,000 | ,400  | ,072 |
|   | Комунікативні                     | ,470  | 5,122  | ,000 | ,388  | ,041 |
|   | Стресостійкість                   | ,230  | 3,115  | ,002 | ,248  | ,070 |
|   | Самоефективність                  | ,472  | 4,030  | ,000 | ,314  | ,027 |
|   | Оптимізм                          | ,008  | ,069   | ,945 | ,006  | ,030 |
|   | Життєстійкість                    | ,364  | 3,610  | ,000 | ,284  | ,037 |
|   | Інтолерантність до невизначеності | ,183  | 2,576  | ,011 | ,207  | ,078 |
|   | Планування                        | ,221  | 3,663  | ,000 | ,288  | ,103 |
|   | Оцінка результатів                | ,144  | 3,359  | ,001 | ,266  | ,207 |
|   | Самостійність                     | ,216  | 4,041  | ,000 | ,315  | ,128 |
|   | Волонтерська діяльність           | ,088  | 3,204  | ,002 | ,255  | ,503 |
| 2 | Підтримка життєдіяльності         | ,003  | ,046   | ,963 | ,004  | ,063 |
|   | Соціальний статус                 | ,044  | ,464   | ,643 | ,038  | ,034 |
|   | Соціальна корисність              | ,057  | ,578   | ,564 | ,048  | ,032 |
|   | Загальна активність               | ,095  | 1,009  | ,315 | ,083  | ,034 |
|   | Життєва спрямованість реальна     | ,027  | ,269   | ,788 | ,022  | ,031 |
|   | Робоча спрямованість ідеальна     | ,128  | 1,259  | ,210 | ,103  | ,029 |
|   | Робоча спрямованість реальна      | ,062  | ,613   | ,541 | ,051  | ,030 |
|   | Спрямованість Вольові             | ,180  | 1,691  | ,093 | ,138  | ,026 |
|   | Емоційні                          | ,106  | 1,196  | ,234 | ,098  | ,038 |
|   | Відношення до діяльності          | ,084  | ,967   | ,335 | ,080  | ,040 |
|   | Відношення до інших               | ,127  | 1,356  | ,177 | ,111  | ,034 |
|   | Комунікативні                     | ,184  | 2,540  | ,012 | ,205  | ,056 |
|   | Стресостійкість                   | ,180  | 1,747  | ,083 | ,143  | ,028 |
|   | Самоефективність                  | ,162  | 2,476  | ,014 | ,200  | ,068 |
|   | Оптимізм                          | ,181  | 1,557  | ,122 | ,127  | ,022 |
|   | Життєстійкість                    | -,011 | -,108  | ,914 | -,009 | ,030 |
|   | Інтолерантність до невизначеності | ,077  | ,751   | ,454 | ,062  | ,029 |
|   | Планування                        | ,130  | 2,099  | ,038 | ,171  | ,077 |
|   | Оцінка результатів                | ,123  | 2,208  | ,029 | ,179  | ,095 |
|   | Самостійність                     | ,056  | 1,386  | ,168 | ,114  | ,183 |
|   | Волонтерська діяльність           | ,068  | 1,235  | ,219 | ,101  | ,100 |
|   |                                   | ,040  | 1,567  | ,119 | ,128  | ,460 |
| 3 | Підтримка життєдіяльності         | -,083 | -1,115 | ,267 | -,092 | ,052 |
|   | Соціальний статус                 | -,022 | -,231  | ,818 | -,019 | ,032 |
|   | Соціальна корисність              | ,009  | ,092   | ,927 | ,008  | ,030 |
|   | Загальна активність               | ,006  | ,055   | ,956 | ,005  | ,029 |
|   | Життєва спрямованість реальна     | -,074 | -,704  | ,483 | -,058 | ,026 |
|   | Робоча спрямованість ідеальна     | ,044  | ,410   | ,683 | ,034  | ,026 |

|   |                                      |       |        |      |       |      |
|---|--------------------------------------|-------|--------|------|-------|------|
|   | Робоча спрямованість<br>реальна      | ,042  | ,423   | ,673 | ,035  | ,030 |
|   | Спрямованість<br>Вольові             | -,024 | -,156  | ,876 | -,013 | ,013 |
|   | Емоційні                             | -,118 | -,930  | ,354 | -,077 | ,018 |
|   | Відношення до<br>діяльності          | -,087 | -,787  | ,433 | -,065 | ,024 |
|   | Комунікативні                        | -,074 | -,572  | ,569 | -,047 | ,017 |
|   | Стресостійкість                      | -,110 | -,603  | ,547 | -,050 | ,009 |
|   | Самоефективність                     | ,150  | 2,332  | ,021 | ,190  | ,068 |
|   | Оптимізм                             | ,141  | 1,216  | ,226 | ,100  | ,022 |
|   | Життестійкість                       | -,045 | -,450  | ,653 | -,037 | ,030 |
|   | Інтолерантність до<br>невизначеності | ,065  | ,643   | ,522 | ,053  | ,029 |
|   | Планування                           | ,077  | 1,122  | ,264 | ,092  | ,062 |
|   | Оцінка результатів                   | ,081  | 1,352  | ,178 | ,111  | ,081 |
|   | Самостійність                        | ,026  | ,604   | ,547 | ,050  | ,163 |
|   | Волонтерська діяльність              | ,038  | ,695   | ,488 | ,057  | ,095 |
|   |                                      | ,040  | 1,595  | ,113 | ,131  | ,460 |
| 4 | Підтримка<br>життєдіяльності         | -,056 | -,753  | ,453 | -,062 | ,051 |
|   | Соціальний статус                    | -,045 | -,472  | ,638 | -,039 | ,031 |
|   | Соціальна корисність                 | ,028  | ,286   | ,775 | ,024  | ,030 |
|   | Загальна активність                  | ,031  | ,307   | ,759 | ,025  | ,028 |
|   | Життєва спрямованість<br>реальна     | -,045 | -,431  | ,667 | -,036 | ,026 |
|   | Робоча спрямованість<br>ідеальна     | ,048  | ,459   | ,647 | ,038  | ,026 |
|   | Робоча спрямованість<br>реальна      | ,044  | ,455   | ,650 | ,038  | ,030 |
|   | Спрямованість<br>Вольові             | -,051 | -,342  | ,733 | -,028 | ,013 |
|   | Емоційні                             | -,213 | -1,646 | ,102 | -,135 | ,017 |
|   | Відношення до<br>діяльності          | -,102 | -,944  | ,347 | -,078 | ,024 |
|   | Комунікативні                        | -,080 | -,629  | ,531 | -,052 | ,017 |
|   | Самоефективність                     | -,178 | -,983  | ,327 | -,081 | ,009 |
|   | Оптимізм                             | ,032  | ,251   | ,802 | ,021  | ,018 |
|   | Життестійкість                       | -,143 | -1,373 | ,172 | -,113 | ,026 |
|   | Інтолерантність до<br>невизначеності | -,008 | -,081  | ,936 | -,007 | ,026 |
|   | Планування                           | ,084  | 1,245  | ,215 | ,103  | ,062 |
|   | Оцінка результатів                   | ,098  | 1,665  | ,098 | ,137  | ,080 |
|   | Самостійність                        | ,040  | ,956   | ,340 | ,079  | ,159 |
|   | Волонтерська діяльність              | ,037  | ,676   | ,500 | ,056  | ,095 |
|   |                                      | ,038  | 1,532  | ,128 | ,126  | ,459 |

**Regression з усіма вагомими ресурсами соціально-психологічної  
готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах  
без ресурсу «Впевненість»**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square <sup>b</sup> | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,969 <sup>a</sup> | ,939                  | ,938              | ,84125                     |
| 2     | ,976 <sup>c</sup> | ,952                  | ,952              | ,74445                     |
| 3     | ,977 <sup>d</sup> | ,955                  | ,955              | ,72238                     |
| 4     | ,978 <sup>e</sup> | ,957                  | ,955              | ,71492                     |

a. Predictors: Самоєфективність

b. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models which include an intercept.

c. Predictors: Самоєфективність, Робоча спрямованість реальна

d. Predictors: Самоєфективність, Робоча спрямованість реальна, Інтолерантність до невизначеності

e. Predictors: Самоєфективність, Робоча спрямованість реальна, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність

**ANOVA<sup>a,b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares        | df  | Mean Square | F        | Sig.              |
|-------|------------|-----------------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| 1     | Regression | 1616,312              | 1   | 1616,312    | 2283,889 | ,000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 105,448               | 149 | ,708        |          |                   |
|       | Total      | 1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 2     | Regression | 1639,737              | 2   | 819,869     | 1479,349 | ,000 <sup>e</sup> |
|       | Residual   | 82,023                | 148 | ,554        |          |                   |
|       | Total      | 1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 3     | Regression | 1645,050              | 3   | 548,350     | 1050,807 | ,000 <sup>f</sup> |
|       | Residual   | 76,710                | 147 | ,522        |          |                   |
|       | Total      | 1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 4     | Regression | 1647,138              | 4   | 411,784     | 805,665  | ,000 <sup>g</sup> |
|       | Residual   | 74,622                | 146 | ,511        |          |                   |
|       | Total      | 1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |

a. Dependent Variable: Продуктивність\_самооцінка

b. Linear Regression through the Origin

c. Predictors: Самоєфективність

d. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.

e. Predictors: Самоєфективність, Робоча спрямованість реальна

f. Predictors: Самоєфективність, Робоча спрямованість реальна, Інтолерантність до невизначеності

g. Predictors: Самоєфективність, Робоча спрямованість реальна, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність

**Coefficients<sup>a,b</sup>**

| Model |                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | Самоєфективність                  | ,279                        | ,006       | ,969                      | 47,790 | ,000 |
|       | Самоєфективність                  | ,174                        | ,017       | ,605                      | 10,272 | ,000 |
| 2     | Робоча спрямованість реальна      | ,028                        | ,004       | ,383                      | 6,501  | ,000 |
|       | Самоєфективність                  | ,136                        | ,020       | ,473                      | 6,723  | ,000 |
| 3     | Робоча спрямованість реальна      | ,025                        | ,004       | ,340                      | 5,793  | ,000 |
|       | Інтолерантність до невизначеності | ,016                        | ,005       | ,181                      | 3,191  | ,002 |
|       | Самоєфективність                  |                             |            |                           |        |      |

|   |                                      |      |      |      |       |      |
|---|--------------------------------------|------|------|------|-------|------|
|   | Самоефективність                     | ,123 | ,021 | ,427 | 5,827 | ,000 |
|   | Робоча спрямованість<br>реальна      | ,022 | ,004 | ,302 | 4,965 | ,000 |
| 4 | Інтолерантність до<br>невизначеності | ,020 | ,005 | ,225 | 3,735 | ,000 |
|   | Волонтерська<br>діяльність           | ,119 | ,059 | ,055 | 2,021 | ,045 |

a. Dependent Variable: Продуктивність\_самооцінка

b. Linear Regression through the Origin

**Regression з усіма вагомими ресурсами соціально-психологічної  
готовності волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах  
без ресурсів «Впевненість» і «Самоефективність»**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square <sup>b</sup> | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,969 <sup>a</sup> | ,938                  | ,938              | ,84361                     |
| 2     | ,975 <sup>c</sup> | ,950                  | ,949              | ,76175                     |
| 3     | ,977 <sup>d</sup> | ,955                  | ,954              | ,72558                     |
| 4     | ,978 <sup>e</sup> | ,957                  | ,956              | ,71292                     |
| 5     | ,979 <sup>f</sup> | ,958                  | ,957              | ,70428                     |
| 6     | ,979 <sup>g</sup> | ,958                  | ,957              | ,70446                     |
| 7     | ,979 <sup>h</sup> | ,959                  | ,958              | ,69660                     |

a. Predictors: Спрямованість

b. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models which include an intercept.

c. Predictors: Спрямованість, Творча активність

d. Predictors: Спрямованість, Творча активність, Стресостійкість

e. Predictors: Спрямованість, Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності

f. Predictors: Спрямованість, Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність

g. Predictors: Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність

h. Predictors: Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність, Планування

**ANOVA<sup>a,b</sup>**

| Model | Sum of Squares                 | df  | Mean Square | F        | Sig.              |
|-------|--------------------------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| 1     | Regression<br>1615,720         | 1   | 1615,720    | 2270,303 | ,000 <sup>c</sup> |
|       | Residual<br>106,040            | 149 | ,712        |          |                   |
|       | Total<br>1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 2     | Regression<br>1635,882         | 2   | 817,941     | 1409,612 | ,000 <sup>e</sup> |
|       | Residual<br>85,878             | 148 | ,580        |          |                   |
|       | Total<br>1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 3     | Regression<br>1644,370         | 3   | 548,123     | 1041,143 | ,000 <sup>f</sup> |
|       | Residual<br>77,390             | 147 | ,526        |          |                   |
|       | Total<br>1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 4     | Regression<br>1647,555         | 4   | 411,889     | 810,398  | ,000 <sup>g</sup> |
|       | Residual<br>74,205             | 146 | ,508        |          |                   |
|       | Total<br>1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |
| 5     | Regression<br>1649,839         | 5   | 329,968     | 665,252  | ,000 <sup>h</sup> |
|       | Residual<br>71,921             | 145 | ,496        |          |                   |
|       | Total<br>1721,760 <sup>d</sup> | 150 |             |          |                   |



|   |            |                       |     |         |         |                   |
|---|------------|-----------------------|-----|---------|---------|-------------------|
| 6 | Regression | 1649,305              | 4   | 412,326 | 830,855 | ,000 <sup>i</sup> |
|   | Residual   | 72,455                | 146 | ,496    |         |                   |
|   | Total      | 1721,760 <sup>d</sup> | 150 |         |         |                   |
| 7 | Regression | 1651,399              | 5   | 330,280 | 680,644 | ,000 <sup>j</sup> |
|   | Residual   | 70,361                | 145 | ,485    |         |                   |
|   | Total      | 1721,760 <sup>d</sup> | 150 |         |         |                   |

a. Dependent Variable: Продуктивність\_самооцінка

b. Linear Regression through the Origin

c. Predictors: Спрямованість

d. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.

e. Predictors: Спрямованість, Творча активність

f. Predictors: Спрямованість, Творча активність, Стресостійкість

g. Predictors: Спрямованість, Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності

h. Predictors: Спрямованість, Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність

i. Predictors: Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність

j. Predictors: Творча активність, Стресостійкість, Інтолерантність до невизначеності, Волонтерська діяльність, Планування

### Coefficients<sup>a,b</sup>

| Model |                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | Спрямованість                     | ,066                        | ,001       | ,969                      | 47,648 | ,000 |
| 2     | Спрямованість                     | ,037                        | ,005       | ,543                      | 7,274  | ,000 |
|       | Творча активність                 | ,046                        | ,008       | ,440                      | 5,895  | ,000 |
| 3     | Спрямованість                     | ,024                        | ,006       | ,353                      | 4,145  | ,000 |
|       | Творча активність                 | ,041                        | ,007       | ,397                      | 5,531  | ,000 |
|       | Стресостійкість                   | ,030                        | ,007       | ,241                      | 4,015  | ,000 |
| 4     | Спрямованість                     | ,014                        | ,007       | ,205                      | 1,996  | ,048 |
|       | Творча активність                 | ,042                        | ,007       | ,405                      | 5,733  | ,000 |
|       | Стресостійкість                   | ,028                        | ,007       | ,228                      | 3,843  | ,000 |
|       | Інтолерантність до невизначеності | ,014                        | ,006       | ,160                      | 2,503  | ,013 |
| 5     | Спрямованість                     | ,008                        | ,007       | ,114                      | 1,038  | ,301 |
|       | Творча активність                 | ,040                        | ,007       | ,383                      | 5,439  | ,000 |
|       | Стресостійкість                   | ,029                        | ,007       | ,230                      | 3,925  | ,000 |
|       | Інтолерантність до невизначеності | ,020                        | ,006       | ,227                      | 3,226  | ,002 |
|       | Волонтерська діяльність           | ,130                        | ,061       | ,061                      | 2,146  | ,034 |
| 6     | Творча активність                 | ,044                        | ,006       | ,420                      | 6,894  | ,000 |
|       | Стресостійкість                   | ,031                        | ,007       | ,252                      | 4,645  | ,000 |
|       | Інтолерантність до невизначеності | ,024                        | ,005       | ,275                      | 5,127  | ,000 |
|       | Волонтерська діяльність           | ,154                        | ,056       | ,072                      | 2,758  | ,007 |
| 7     | Творча активність                 | ,040                        | ,007       | ,384                      | 6,133  | ,000 |
|       | Стресостійкість                   | ,031                        | ,007       | ,247                      | 4,584  | ,000 |
|       | Інтолерантність до невизначеності | ,019                        | ,005       | ,213                      | 3,506  | ,001 |
|       | Волонтерська діяльність           | ,123                        | ,057       | ,058                      | 2,152  | ,033 |
|       | Планування                        | ,069                        | ,033       | ,117                      | 2,077  | ,040 |

a. Dependent Variable: Продуктивність\_самооцінка

b. Linear Regression through the Origin

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### 1. Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях, що індексуються базами даних Scopus та Web of Science Core Collection:

1.1. Bazyl, T.S., Yurochko, T.P., Shevchenko, M.V., Bronikova, S.A., & Skrypnikova, O.S. (2022). Socio-psychological readiness for management of future health care managers. *Wiadomości Lekarskie*, Vol. LXXV, 5(1), 1169-1175. DOI: 10.36740/WLek202205121  
URL: <https://wiadlek.pl/wp-content/uploads/archive/2022/05/WLek2022051.pdf>

### 2. Статті в наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затвердженого МОН України (категорії Б):

2.1. Базиль, Т.С. (2023). Мотиваційні ресурси волонтерів медичної галузі щодо діяльності в кризових умовах. *Технології розвитку інтелекту*, Том 7, 2(34). DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2023.7.2.7> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/631](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/631)

2.2. Базиль, Т.С. (2023). Соціально-психологічна готовність особистості до волонтерської діяльності в кризових умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, 5(75), 5-11. DOI: 10.33099/2617-6858-23-75-5-5-11 URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/286154/281254>

2.3. Базиль, Т.С. (2022). Соціально-психологічна готовність працівників медичної галузі до волонтерської діяльності. *Технології розвитку інтелекту*, Том 6, 2(32), 1-16. DOI: <http://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.6> URL: [https://psytir.org.ua/index.php/technology\\_intellect\\_develop/article/view/602](https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/602)

### 3. Статті та тези апробаційного характеру:

3.1. Базиль, Т.С. (2023). Мотиваційні компетентності волонтерів медичної галузі. *Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти*, матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції. Львів: Львівський науковий форум, 2023, 35-38. URL: [http://lviv-forum.inf.ua/save/2023/19-20.10/\\_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf](http://lviv-forum.inf.ua/save/2023/19-20.10/_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf)

3.2. Базиль, Т.С. (2021). Особливості сформованості основних компонентів психологічної готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів системи охорони здоров'я. *Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу*, матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Полтава: Полтавський інститут економіки і права ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», 3-7. URL: <https://pl.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-2021.pdf>

3.3. Базиль, Т.С. (2021). Проблема соціально-психологічної готовності особистості до управлінської діяльності в оптиці компетентнісного підходу. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 38-39. URL: <https://drive.google.com/file/d/1bED-tADQ6XHsTXmbol9-c39-FdAwV0bO/view>

3.4. Базиль, Т.С. (2023). Самооцінювання результативності та ефективності волонтерської діяльності в медичній галузі. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*, матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 12-15. URL: <https://www.academia.edu/109227811>

3.5. Базиль, Т.С. (2023). Волонтерство як практика партисипації в оптиці ресурснокомпетентнісного підходу. *Кіберпсихологія в інформаційному*

*суспільстві: підтримка, навчання, розвиток*, матеріали І науково-практичної Інтернет-конференції. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 1-2.

URL: [https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023\\_2/Bazyl\\_2023.pdf](https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023_2/Bazyl_2023.pdf)

## АПРОБАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення і результати дослідження було оприлюднено та обговорено на ряді наукових та науково-практичних заходів, серед яких:

*міжнародні конференції:* XXXII Міжнародна наукова конференція: «Мова і культура» імені Сергія Бураго (Київ, 2023р.); Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу» (Полтава, 2021 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» (Ірпінь, 2021 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція «Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти» (Львів, 2023 р.);

*всеукраїнські конференції:* VIII Всеукраїнська науково-практична конференція Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН «Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я» (Київ, 2023 р.); I науково-практична Інтернет-конференція Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН «Кіберпсихологія в інформаційному суспільстві: підтримка, навчання, розвиток» (Київ, 2023 р.).

## Довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження



### ЯГОТИНСЬКА МІСЬКА РАДА БОРИСПІЛЬСЬКИЙ РАЙОН КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ

вул. Незалежності 67, м. Яготин, Київська обл., 07700, тел./факс 5-53-58  
Web: [yagotinmiska-rada.gov.ua](http://yagotinmiska-rada.gov.ua) E-mail: [yagotinmiskarada@ukr.net](mailto:yagotinmiskarada@ukr.net) Код  
ЄДРПОУ 05408823

ДОВІДКА № 84 від 19.10.2023р.

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження  
БАЗИЛЬ Тамири Станіславівни на здобуття ступеня доктора філософії  
за спеціальністю 053 – «Психологія» на тему:  
«Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до  
діяльності в кризових умовах»

У кризових умовах українського суспільства гостро постає проблема сформованості у громадян готовності до волонтерської діяльності, що сприяє всебічній консолідації, мобілізації та реформуванню соціальних інституцій, розвитку національної ідентичності і патріотизму, що, у свою чергу, зумовлює доцільність дослідження проблеми готовності особистості до участі у волонтерському русі під час воєнного стану.

Результати дисертаційного дослідження Тамири БАЗИЛЬ, а саме: створення діагностичного інструментарію з метою визначення провідних характеристик соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до продуктивної діяльності в кризових умовах, що сприяють підвищенню ефективності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії впродовж 2022-2023 років були впроваджені в практичну діяльність посадових осіб Яготинської міської ради, працівників медичної галузі та волонтерів під час проведення тематичних навчань та тренінгів на території Яготинської територіальної громади.

Також, результати дисертаційного дослідження Тамири БАЗИЛЬ були обговорені у рамках проведення заходів, круглих столів, присвячених ментальному здоров'ю, посиленню психосоціальної допомоги мешканцям громади, внутрішньо переміщеним особам, медичним працівникам та волонтерам, які здійснюють діяльність на рівні громади.

Апробація і впровадження результатів дослідження підтвердили їх теоретичну та практичну спрямованість, актуальність, теоретичне та практичне значення, що є цінним у контексті надання всебічної швидкої та якісної допомоги українцям, матеріальної, психологічної, медичної підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих та внутрішньо переміщеним особам.

Міський голова



Наталія ДЗЮБА



ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я  
Київської обласної державної адміністрації  
Комунальне некомерційне підприємство  
Яготинської міської ради  
«ЯГОТИНСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА МІСЬКА ЛІКАРНЯ»  
вул. Незалежності, 71, м. Яготин Київської області, 07700, тел. (045-75) 5-35-38  
факс (045-75) 5-33-38. E-mail: [erjagotin@ukr.net](mailto:erjagotin@ukr.net) Код ЄДРПОУ 01994422

ДОВІДКА № 1138 від 15.11.2023 р.

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Базиль Тамири Станіславівни на здобуття ступеня доктора філософії  
за спеціальністю 053 – «Психологія» на тему: «Соціально-психологічна  
готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»

Висока соціальна напруга, економічна та політична нестабільність в сучасному світі спричинюють неспроможність державних структур повноцінно забезпечувати належну соціально-гуманітарну допомогу та продуктивну підтримку соціально вразливих верст населення, що, у свою чергу, зумовлює розвиток таких філантропічних тенденцій, як благодійність, жертвування своїм часом, грошима, репутацією задля благочинності, зокрема активізацію діяльності волонтерських організацій.

У цьому контексті, наукові результати дисертаційного дослідження Базиль Т.С. «Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах», зокрема діагностичний інструментарій, спрямований на визначення особливостей сформованості зазначеної готовності особистості до волонтерської діяльності в медичній галузі, що дозволяє визначити її провідні та допоміжні характеристики при діяльності в екстремальних умовах, протягом 2022-2023 років були впроваджені в роботу комунального некомерційного підприємства Яготинської міської ради «Яготинська центральна міська лікарня», що сприяло підвищенню якості підготовки волонтерів та підтвердило ефективність застосування результатів дисертаційного дослідження Т.С. Базиль в умовах російського воєнного вторгнення в Україну.

Головний лікар



Вадим НЕСКОРОЖЕНИЙ



**ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**  
**Київської обласної державної адміністрації**  
**Комунальне некомерційне підприємство**  
**Яготинської міської ради**

**«Яготинський центр первинної медико-санітарної допомоги»**  
 вул. Незалежності, 71, м. Яготин, Київської області, 07700, тел. 04575 5-38-70 тел/ф 5-62-47  
[yagotin-mc@meta.ua](mailto:yagotin-mc@meta.ua)

Вих. № 850 від 18.10.2023

**ДОВІДКА**

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження  
 Базиль Тамари Станіславівни на здобуття ступеня доктора філософії  
 за спеціальністю 053 – «Психологія» на тему: «Соціально-психологічна готовність  
 волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»

Сучасна соціокультурна ситуація в Україні вимагає вибудовування принципово нової системи взаємодії та управління волонтерськими організаціями в медичній галузі як на державному рівні, так і на рівні закладу охорони здоров'я.

Результати дисертаційного дослідження Т.С. Базиль на тему: «Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах» упродовж 2022-2023 рр. були апробовані та впроваджені на базі комунального некомерційного підприємства Яготинської міської ради «Яготинський центр первинної медико-санітарної допомоги».

З медичним персоналом закладу, який активно приймає участь у волонтерській діяльності, проведено тренінги, розроблені на основі концептуальних положень дисертації Т.С. Базиль, що сприяло підвищенню соціально-психологічної готовності працівників медико-санітарної допомоги до участі у волонтерському русі та дало підстави для висновку про доцільність застосування результатів дослідження Т.С. Базиль у процесі підготовки волонтерів медичної галузі до діяльності в умовах воєнного стану в Україні.

**Директор**



**Іван САХНО**





ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
(КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ)

ДЕПАРТАМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

**КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«КИЇВСЬКА МІСЬКА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ №6»**

пр-т Любимира Гузара, 3, м.Київ, 03126, Україна, тел. (044) 497-11-16, факс: (044) 497-13-88  
e-mail: medgorodok.kmkl6@gmail.com, medgorodok.org.ua, ЄДРПОУ 25680355

15.11.23 № 2045  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ р.

**ДОВІДКА**

**про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Базиль Тамири Станіславівни на здобуття наукового ступеня доктора  
філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, за  
спеціальністю 053 Психологія, на тему: «Соціально-психологічна  
готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»**

У надзвичайно складний період саме волонтери об'єднали суспільство, створили дієву структуру громадських організацій, груп людей, готових взяти на себе вирішення найбільш нагальних і болючих проблем держави. У кризових умовах українського суспільства гостро постає проблема сформованості у громадян готовності до волонтерської діяльності, що сприяє всебічній консолідації, мобілізації та реформуванню соціальних інституцій, розвитку національної ідентичності і патріотизму, що, у свою чергу, зумовлює доцільність дослідження проблеми готовності особистості до участі у волонтерському русі під час воєнного стану.

Результати дисертаційного дослідження Т.С. Базиль – створення діагностичного інструментарію з метою визначення провідних характеристик соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до продуктивної діяльності в кризових умовах, що сприяють підвищенню ефективності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії – впродовж 2022–2023 років були впроваджені в роботу Комунального некомерційного підприємства "Київська міська клінічна лікарня №6".

Апробація і впровадження результатів дослідження підтвердили їх теоретичну та практичну спрямованість, актуальність, теоретичне та практичне значення, що є цінним у контексті надання всебічної швидкої та якісної допомоги українцям, матеріальної, психологічної, медичної підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих та переселенцям

В.о.директора КНП «КМКЛ №6»



Вадим КРИЖЕВСЬКИЙ



УКРАЇНА  
 ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
 (КИЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ)  
 КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
 "КИЇВСЬКА МІСЬКА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ № 9"

вул. Ризька, 1, м. Київ, 04112, тел. (044) 467-18-43, тел./факс (044) 467-18-43,  
 тел. „гарячої“ лінії (044) 467-18-63, e-mail: kmk19@ukr.net, код ЄДРПОУ 25680295

від 15.11.2023 № 061/09-2134  
 на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

### ДОВІДКА

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження

Базиль Тамири Станіславівни на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, за спеціальністю 053 Психологія, на тему: «Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»

Російська військова агресія актуалізувала та вивела на перше місце проблему формування у громадянина готовності до волонтерської діяльності. Також, надзвичайні стресові явища сприяли всебічній консолідації, мобілізації та реформуванню соціальних інституцій, розвитку національної ідентичності і патріотизму, що, зумовлює доцільність дослідження проблеми готовності особистості до участі у волонтерському русі під час воєнного стану.

Результати дисертаційного дослідження Т.С. Базиль – створення діагностичного інструментарію з метою визначення провідних характеристик соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до продуктивної діяльності в кризових умовах, що сприяють підвищенню ефективності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії – впродовж 2022–2023 років були впроваджені в роботу КНП "КМКЛ №9".

Апробація і впровадження результатів дослідження підтвердили їх теоретичну та практичну спрямованість, актуальність, теоретичне та практичне значення, що є цінним у контексті надання всебічної швидкої та якісної допомоги українцям, матеріальної, психологічної, медичної підтримки військовим, цивільним, родинам загиблих та переселенцям.

В. о. директора



Сергій НЕЧИПОРЧУК

№ 112 від 10.11.2023р

### ДОВІДКА

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Базиль Тамири Станіславівни на здобуття наукового ступеня доктора  
філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, за  
спеціальністю 053 Психологія, на тему: «Соціально-психологічна  
готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»

У кризових умовах українського суспільства гостро постає проблема сформованості у громадян готовності до волонтерської діяльності, що сприяє всебічній консолідації, мобілізації та реформуванню соціальних інституцій, розвитку національної ідентичності і патріотизму, що, у свою чергу, зумовлює доцільність дослідження проблеми готовності особистості до участі у волонтерському русі під час воєнного стану.

Результати дисертаційного дослідження Т.С. Базиль – створення діагностичного інструментарію з метою визначення провідних характеристик соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до продуктивної діяльності в кризових умовах, що сприяють підвищенню ефективності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії – впродовж 2022–2023 років були впроваджені в роботу ПП "КЛІНІКА АНТИСТАРІННЯ "МЕДІКОМ".

Апробація і впровадження результатів дослідження підтвердили їх теоретичну та практичну спрямованість, актуальність, теоретичне та практичне значення, що є цінним у контексті надання всебічної швидкої та якісної допомоги українцям, матеріальної, психологічної, медичної підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих та переселенцям.

Виконавчий директор  
Жук Ю.В.

Директор  
Примак О.І.



Центр anti-aging медицини, активного довголіття та якості життя

ПП «Клініка антістаріння «Медіком», 04070, м.Київ, вул. Борисоглібська, 17/1, тел.: 044 390 34 10, info@anti-aging.ua  
Ліцензія МОЗ України: Серія АЕН№571680 від 20.11.2014 р. Аттестат акредитації: Серія МЗ №014989 від 31.08.2020 р.

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

Україна, 04070, м. Київ, вул. Сковороди, 2  
тел.: +38 (044) 425-60-59, факс.: +38 (044) 463-67-63  
www.ukma.edu.ua



1615

11.05.2023 № 19/23

**ДОВІДКА**

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження

**Базиль Тамири Станіславівни на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, за спеціальністю 053 Психологія, на тему: «Соціально-психологічна готовність волонтерів медичної галузі до діяльності в кризових умовах»**

У кризових умовах українського суспільства гостро постає проблема сформованості у громадян готовності до волонтерської діяльності, що сприяє всебічній консолідації, мобілізації та реформуванню соціальних інституцій, розвитку національної ідентичності і патріотизму, що, у свою чергу, зумовлює доцільність дослідження проблеми готовності особистості до участі у волонтерському русі під час воєнного стану.

Результати дисертаційного дослідження Т.С. Базиль – створення діагностичного інструментарію з метою визначення провідних характеристик соціально-психологічної готовності волонтерів медичної галузі до продуктивної діяльності в кризових умовах, що сприяють підвищенню ефективності волонтерського руху в сучасній Україні та посиленню її обороноздатності під час зовнішньої агресії – впродовж 2022–2023 років були впроваджені в роботу Громадської організації «Школа охорони здоров'я».

Апробація і впровадження результатів дослідження підтвердили їх теоретичну та практичну спрямованість, актуальність, теоретичне та практичне значення, що є цінним у контексті надання всебічної швидкої та якісної допомоги українцям, матеріальної, психологічної, медичної підтримки військовим, пораненим, родинам загиблих та переселенцям.

Керівниця  
ГО «Школа охорони здоров'я»



Юрченко Т.П.