

УДК 159.938

Котлова Л.О., Гарбовська І.Л.

## ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ В УЯВЛЕННЯХ ПРО «ІДЕАЛЬНОГО» КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

*Котлова Л.О. Гарбовська І.Л. Гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника організації. У статті проаналізовано результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження гендерних відмінностей в уявленнях про «ідеального» керівника організації. Для дослідження уявлень чоловіків та жінок про «ідеального» керівника організації було використано асоціативний експеримент. Результати вказують на те, що існують відмінності не лише за статтю, а й за віком. Було встановлено, що жінки різного віку асоціюють «ідеального» керівника, перш за все, з особистісними та моральними характеристиками, а чоловіки різного віку асоціюють «ідеального» керівника з професійними та, деякою мірою, з особистісними характеристиками.*

**Ключові слова:** гендер, керівник, організація, психосемантичне дослідження, факторний аналіз.

*Котловая Л.А., Гарбовская И.Л. Гендерные различия в представлениях об «идеальном» руководителе организации. В статье проанализированы результаты теоретического анализа и эмпирического исследования гендерных различий в представлениях об «идеальном» руководителе организации. Для исследования представлений мужчин и женщин об «идеальном» руководителе организации был использован ассоциативный эксперимент. Результаты указывают на то, что существуют различия не только по полу, но и по возрасту. Было установлено, что женщины разных возрастов ассоциируют «идеального» руководителя, прежде всего, с личностными и моральными характеристиками, а мужчины разных возрастов ассоциируют «идеального» руководителя с профессиональными и, в некоторой степени, с личностными характеристиками.*

**Ключевые слова:** гендер, руководитель, организация, психосемантическое исследование, факторный анализ.

**Постановка проблеми.** Суспільство – це складна система, яка складається з різних сфер життєдіяльності людини: економічної (виробничої), політичної, соціальної та духовної.

Важливе місце відіграє саме сфера виробництва. Основою даної сфери є матеріальне виробництво, без чого суспільство взагалі б не могло існувати. Виробництво забезпечується різними установами, фірмами, підприємствами.

Одним із найважливіших чинників ефективності праці є взаємодія керівників та підлеглих. Досить часто можна зіштовхнутися з проблемою конфліктів підлеглих з керівниками. Цьому можуть слугувати різні причини, однак досить поширеною є проблема невинуватих очікувань підлеглих стосовно особистості керівника. Кожна людина уявляє собі «ідеального» керівника по-своєму.

У людей різного віку, статі, національності, сімейного становища уявлення будуть різні.

Особливо важливими є гендерні відмінності, оскільки на підприємствах переважають колективи змішаного типу. Тому важливо виокремити особливості уявлень чоловіків і жінок про «ідеального» керівника, аби визначити ті складові, на які має орієнтуватися керівник при взаємодії з підлеглими жіночої та чоловічої статі, оскільки чоловіки та жінки мають певні відмінності у пізнавальній, когнітивній та поведінковій сферах особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему особливостей керівництва розглядали у своїх працях І. Адізес [1], П. Друкер [8] та ін. Питання гендерних відмінностей емоційної сфери та математичних здібностей вивчав Ш. Берн [4]. Є. Ільїн розглянув психофізіологічні гендерні відмінності у емоційній сфері, в здібностях, у поведінці [9]. І.В. Грошев вивчав відмінності мовної поведінки чоловіків та жінок [7]. І.С. Кон визначив загальні біологічні та психологічні гендерні відмінності [10]. Т.В. Бендас розглядав гендерні відмінності у лідерстві [3]. Е. Мойр та Д. Джессл окреслили відмінності психофізіологічного характеру та відмінності у здібностях, у ставленні до роботи [11]. Також значний внесок у

розвиток гендерної психології здійснили Ш. Берн [4], О. Вейнінгер [5], Г. Гейманс, [6], К. Хорні та ін. [12].

Деякі вчені досліджували відмінності між керівниками жіночої та чоловічої статі. Зокрема, у статті О. Баєвої [2] зазначається, що «статева диференціація головного мозку обумовлює особливості вищої нервової діяльності людини, а отже, її поведінку, прихильність до певного стилю керівництва». У зв'язку з цим наводяться такі відмінності між жінками-керівниками та чоловіками-керівниками: а) для поведінки жінки-керівника характерна турботлива позиція, що пояснюється нейробіологічною особливістю – материнським інстинктом; для поведінки чоловіків характерна рішучість, цілеспрямованість; б) перед прийняттям рішення чоловіки-керівники здійснюють детальний аналіз ситуації, жінки в той же час керуються переважно інтуїцією; в) успіхи жінок-керівників у сферах, що пов'язані з математикою, є нижчими, ніж у чоловіків. Це можна пояснити з фізіологічної точки зору тим, що у чоловіків є більш розвиненою права півкуля головного мозку, а у жінок – ліва; г) жінка-керівник може виконувати декілька завдань одночасно, розподіляючи свою увагу; чоловіки-керівники одночасно здатні виконувати лише одне завдання.

Однак, такі характеристики є узагальненими, і, окрім фізіологічних показників, на поведінку жінок-керівників та чоловіків-керівників впливає низка інших факторів: освіта, виховання, темперамент тощо.

Однак емпірично нові дослідження, що розкривають суть, відмінності та особливості уявлень чоловіків та жінок про «ідеального» керівника, на жаль, відсутні.

**Мета статті** полягає у емпіричному розкритті гендерних відмінностей в уявленнях чоловіків і жінок про «ідеального» керівника.

**Гіпотеза дослідження:** існують гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника: у жінок «ідеальний керівник» асоціюється з особистісними характеристиками, а в чоловіків – з професійними характеристиками.

**Методи та організація дослідження.** Для виконання поставлених завдань та перевірки гіпотези були використані такі методи дослідження: *теоретичні* – аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження; *емпіричні* – асоціативний експеримент; *методи математичної статистики* – факторний аналіз.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** З метою дослідити гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника організації досліджуваним було запропоновано написати 10 асоціацій на слово-стимул «ідеальний» керівник. Далі було здійснено частотний аналіз та обрано по 15 найуживаніших асоціацій для подальшого аналізу. На наступному етапі дослідження досліджуваним пропонувалося оцінити за 10-бальною шкалою важливість для себе запропонованих ознак, які характеризують «ідеального» керівника.

Під час обробки даних було помічені, окрім гендерних, ще і вікові відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника організації. Таким чином, серед жінок було виокремлено 2 групи досліджуваних: дівчата віком 20–25 років та жінки віком 45–50 років.

Після здійснення частотного аналізу отриманих даних за результатами опитування дівчат 20–25 років щодо уявлення про «ідеального» керівника було з'ясовано, що «ідеального» керівника дівчата найбільше асоціюють з такими характеристиками: розуміючий, чесний, відповідальний, справедливий, розумний, цілеспрямований, чоловік, рішучий, з почуттям гумору, сімейний, товариський, ввічливий, впевнений, комунікабельний, активний.

У результаті факторизації було виділено 4 значущих фактори, що пояснюють 72,36 % дисперсії. Перший фактор описує 23,12 % дисперсії, другий – 22,56 %, третій – 14,78 %, четвертий – 10,85 %. До першого однополюсного фактора увійшли такі характеристики «ідеального» керівника: чоловік (0,83), з почуттям гумору (0,9). Аналіз характеристик, що утворюють цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *статевої приналежності* (рис. 1).

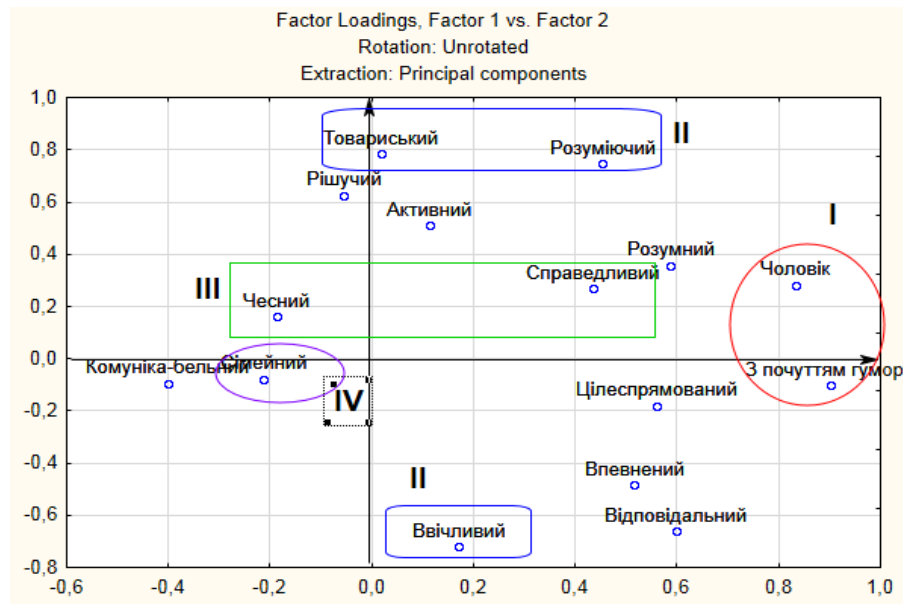


Рис. 1. Факторно-семантичне поле уявлень дівчат 20–25 років про «ідеального» керівника

Двополюсний другий фактор складається з таких характеристик: розуміючий (0,75), товариський (0,79), ввічливий (-0,72). Аналіз вказаних ознак дозволяє інтерпретувати цей фактор як ознаку міжособистісних стосунків.

Однополюсний третій фактор включає в себе такі характеристики: чесний (0,76), справедливий (0,77). Аналіз ознак цього фактора дозволяє інтерпретувати його як ознаку справедливості.

До четвертого однополюсного фактора увійшла така характеристика: сімейний (-0,81). Аналіз характеристики, що складає цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку сімейного стану. Реконструкція вказаних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див. рис. 1).

Таким чином, дівчата «ідеального» керівника найбільше асоціюють із чоловіком та почуттям гумору. Також важливими є такі характеристики, як розуміючий, товариський, однак ці ознаки протиставляються ознаці ввічливий. За даними третього фактора, для дівчат важливо, аби «ідеальний» керівник був чесним та справедливим. Не менш важливе значення має сімейний стан керівника, він має бути сім'янином.

Окрім уявлень дівчат 20–25 років про «ідеального» керівника, досліджувалися також уявлення жінок 45–50 років.

Після здійснення частотного аналізу асоціацій було з'ясовано, що жінки 45–50 років «ідеального» керівника найчастіше асоціюють з такими характеристиками: тактовний, наполегливий, порядний, відповідальний, вихований, впевнений, врівноважений, старанний, працьовитий, надійний, дбайливий, ввічливий, уважний, турботливий, поважає колег.

У результаті факторизації було виділено 4 значущих фактори, що пояснюють 68,75 % дисперсії.

Перший фактор описує 28,84 % дисперсії, другий – 18,18 %, третій – 12,56 %, четвертий – 9,17 %.

До першого однополюсного фактора входять такі ознаки: наполегливий (0,72), вихований (0,7), старанний (0,78), уважний (0,76). Аналіз характеристик, що утворюють цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку особистісних характеристик.

До другого однополюсного фактора входять такі ознаки: тактовний (0,76), ввічливий (0,72). Аналіз ознак, що складають фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку вихованості.

Третій однополюсний фактор складається з таких ознак: порядний (0,74), турботливий (0,76). Аналіз характеристик, що утворюють цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *дбайливості*.

До четвертого однополюсного фактора увійшла така ознака: впевнений (0,91). Аналіз характеристик цього фактора дозволяє інтерпретувати його як ознаку *впевненості у собі*.

Реконструкція вказаних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див. рис. 2).

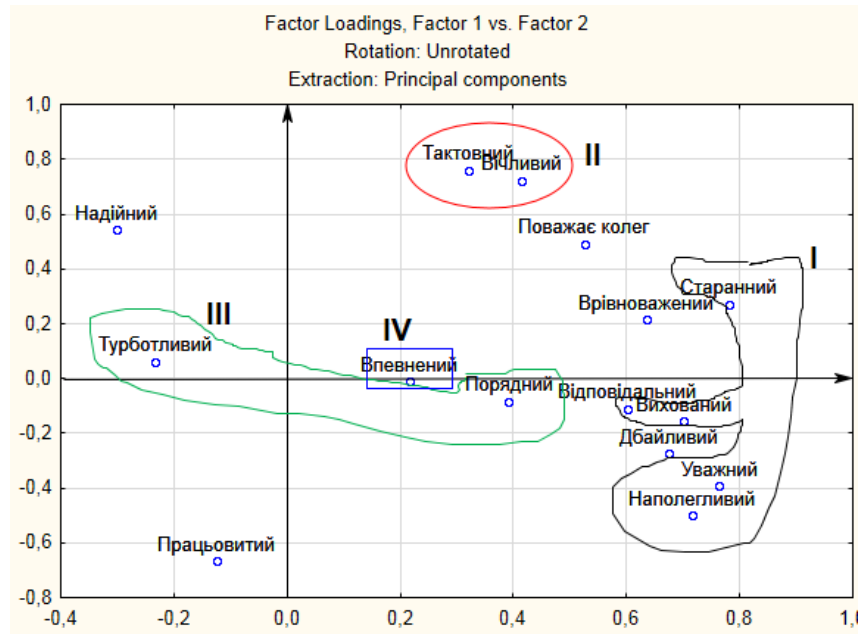


Рис. 2. Факторно-семантичне поле уявлень жінок 45–50 років про «ідеального» керівника

Таким чином, жінки 45–50 років вважають, що «ідеальний» керівник має бути наполегливим, вихованим, старанним, уважним, тактовний, ввічливим, порядним, турботливим та впевненим у собі.

Серед чоловіків було виокремлено 2 групи досліджуваних: хлопці віком 20–25 років та чоловіки віком 45–50 років.

Після здійснення частотного аналізу було з'ясовано, що «ідеального» керівника вони найбільше асоціюють з такими характеристиками: розумний, працюючий, володіє інформацією, стимулює, раціональний, командотворець, комунікабельний, інноваційний, результативний, освічений, володіє колективом, розвивається, прогресивний, прогностичний, креативний.

У результаті факторизації було виділено 4 значущі фактори, що пояснюють 66,53 % дисперсії. Реконструкція таких факторів представлена на факторно-семантичному полі (див. рис. 3).

Перший фактор описує 25,91 % дисперсії, другий – 16,98 %, третій – 13,12 %, четвертий – 10,52 %. Перший однополюсний фактор включає в себе такі характеристики: раціональний (0,81), інноваційний (0,72), прогресивний (0,71), прогностичний (0,82). Аналіз характеристик, що складають цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *модернізованості*.

Другий однополюсний фактор складається з таких характеристик: працюючий (-0,72), розвивається (-0,81). Аналіз характеристик, що утворюють фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *самореалізації*.

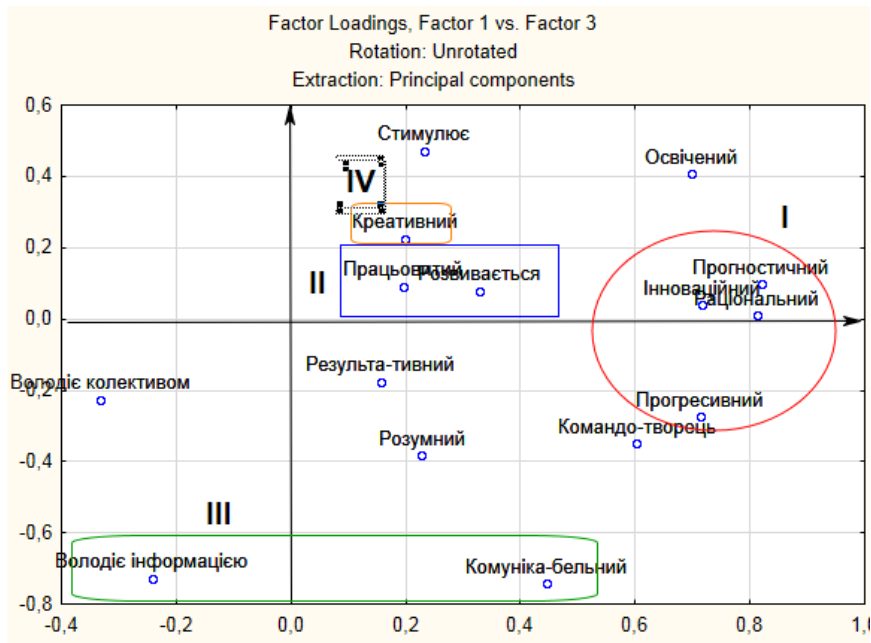


Рис. 3. Факторно-семантичне поле уявлень юнаків 20–25 років про «ідеального» керівника

До складу третього однополюсного фактора входять такі характеристики: володіє інформацією (-0,73), комунікабельний (-0,74). Аналіз характеристик, що входять до цього фактора, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *комунікабельності*.

Четвертий однополюсний фактор містить таку характеристику: креативний (0,76). Аналіз характеристик, що входять до цього фактора, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *творчості*.

Таким чином було, з'ясовано, що для юнаків віком 20–25 років важливо, аби «ідеальний» керівник був наділений такими якостями: раціональний, інноваційний, прогресивний, проґностичний.

Також не менш важливо, аби він був працьовитим та прагнув до розвитку. Для юнаків також є значущим те, аби «ідеальний» керівник володів інформацією та був комунікабельним.

Досить важливим у діяльності керівника вміння бути креативним та творчо знаходити вирішення будь-яких питань.

Після здійснення частотного аналізу асоціацій було з'ясовано, що чоловіки 45–50 років «ідеального» керівника найчастіше асоціюють з такими характеристиками: освічений, розумний, працездатний, креативний, спостережливий, передбачливий, організований, компетентний, економіст, аналітик, активний, розсудливий, професіонал, об'єктивний, раціональний.

У результаті факторизації було виділено 4 значущих фактори, що пояснюють 67,84 % дисперсії. Перший фактор описує 27,14 % дисперсії, другий – 16,98 %, третій – 12,67 %, четвертий – 11,05 %. До складу першого однополюсного фактора належать такі характеристики: освічений (-0,73), працездатний (-0,8), аналітик (-0,71), професіонал (-0,71), об'єктивний (-0,8). Аналіз характеристик, що утворюють цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *інтелектуального розвитку*.

До складу другого двополюсного фактора увійшли такі характеристики: розумний (-0,7), активний (0,73), розсудливий (-0,77). Аналіз характеристик, що складають цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *поміркованості*.

Третій однополюсний фактор складається з таких характеристик: креативний (-0,74), раціональний (-0,77). Аналіз характеристик, що складають цей фактор, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *винахідливості*.

До складу четвертого однополюсного фактора входить така характеристика: організований (0,71). Аналіз характеристики, що входить до цього фактора, дозволяє інтерпретувати його як ознаку *зібраності*.

Реконструкція вказаних факторів представлена на факторно-семантичному полі (див. рис. 4).

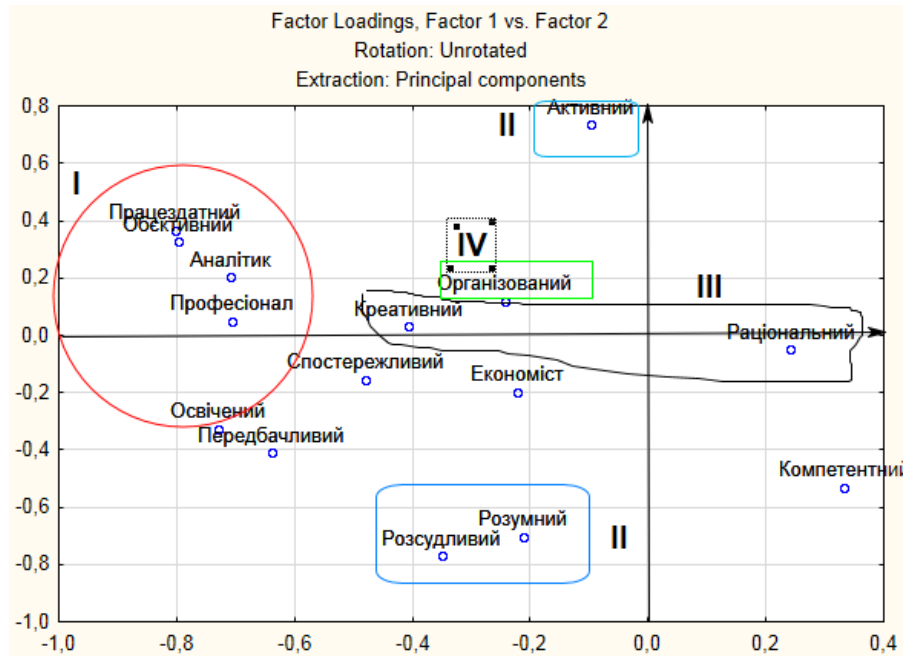


Рис. 4. Факторно-семантичне поле уявлень чоловіків 45–50 років про «ідеального» керівника

Таким чином, було з'ясовано, що «ідеальний» керівник в уявленнях чоловіків 45–50 років постає освіченим, працездатним, професіоналом, що може аналітично мислити та бути об'єктивним. Також чоловіки вважають, що «ідеальний» керівник є розумним, розсудливим, однак ці якості протиставляються активності. Значущими якостями «ідеального» керівника є також креативність, раціональність та організованість.

Після здійснення аналізу даних за допомогою факторного аналізу було виокремлено 4 основні групи характеристик, які називали досліджувані.

Отже, ми виокремили такі 4 групи характеристик: моральні, професійні, особистісні, емоційні.

Якщо проаналізувати гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника організації між дівчатами 20–25 років та юнаками 20–25 років, то можемо побачити наступне:

- дівчата 20–25 років «ідеального» керівника найчастіше пов'язують з особистісними характеристиками (розуміючий, товариський, ввічливий), проте йому також притаманні моральні характеристики (чесний, справедливий);
- юнаки 20–25 років найчастіше пов'язують «ідеального» керівника із професійними характеристиками (раціональний, інноваційний, прогресивний, прогностичний, креативний), однак присутні також і особистісні характеристики (працьовитий, комунікабельний).

Якщо аналізувати гендерні відмінності в уявленнях про «ідеального» керівника між жінками 45–50 років та чоловіками 45–50 років, то можна зробити наступні висновки:

- жінки 45–50 років «ідеального» керівника найчастіше асоціюють із особистісними (наполегливий, старанний, уважний, турботливий, впевнений) та моральними характеристиками (тактовний, ввічливий).

- чоловіки 45–50 років «ідеального» керівника найчастіше асоціюють із професійними характеристиками (освічений, працездатний, аналітик, професіонал, об'єктивний, розумний, розсудливий, раціональний).

**Висновки.** Варто зазначити, що особи юнацького віку реального керівника наділяють не лише негативними, але й позитивними характеристиками. Вияв такого явища можна пов'язати з тим, що люди дорослого віку мають більший професійний досвід порівняно з юнаками.

Важливо зазначити, що в цьому аспекті дослідження між чоловіками та жінками існують не лише відмінності, але й певні схожі ознаки, а саме те, що не лише у жінок та дівчат присутні особистісні характеристики в уявленнях про «ідеального» керівника, але і в юнаків 20–25 років також.

Згідно з отриманими результатами дослідження, наша гіпотеза була підтверджена.

**Перспективи подальшого дослідження.** Проведене дослідження не вичерпує усієї глибини поставленої проблеми. Перспективи подальшої науково-дослідної роботи вбачаємо у розробці просвітницького тренінгу для керівників різних структур.

### Список використаних джерел

1. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. Адизес. – М. : Альпина Паблшер, 2015. – 264 с.
2. Баева О. А. Ораторское искусство и деловое общение : учеб. пособие / О. А. Баева. – М. : Новое знание, 2003. – 368 с.
3. Бендас Т. В. Гендерная психология : учеб. пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2006. – 431 с.
4. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
5. Вейнинггер О. Пол и характер / О. Вейнинггер. – М., 2011. – 512 с. – (Psychology).
6. Гейманс Г. Психология женщины / Г. Гейманс. – СПб. : Изд-во О. Богдановой, 1911. – 248 с.
7. Грошев И. В. Особенности речевого поведения мужчин и женщин / И. В. Грошев // Вопросы психологии. – 2013. – №2. – С. 80–93.
8. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 240 с.
9. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.
10. Кон И. С. Психология половых различий / И. С. Кон // Вопросы психологии. – 1981. – №2. – С. 47–57.
11. Мойр Э. Пол мозга / Э. Мойр, Д. Джессл ; пер. с англ. М. Скороходова. – М. : Delta, 1992. – 60 с.
12. Хорни К. Женская психология / К. Хорни. – СПб. : Восточно-Европейский Институт психоанализа, 1993. – С. 67–85.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adizes I. Ideal'nyj rukovoditel': Pochemu im nel'zja stat' i chto iz jetogo sleduet / I. Adizes. – М. : Al'pina Pablisher, 2015. – 264 s.
2. Baeva O. A. Oratorskoe iskusstvo i delovoe obshhenie : ucheb. posobie / O. A. Baeva. – М. : Novoe znanie, 2003. – 368 s.
3. Bendas T. V. Gendernaja psihologija : ucheb. posobie / T. V. Bendas. – SPb. : Piter, 2006. – 431 s.
4. Bern Sh. Gendernaja psihologija / Sh. Bern. – SPb. : Prajm-EVROZNAK, 2001. – 320 s.
5. Vejninger O. Pol i harakter / O. Vejninger. – М., 2011. – 512 s. – (Psychology).
6. Gejmans G. Psihologija zhenshhiny / G. Gejmans. – SPb. : Izd-vo O. Bogdanovoj, 1911. – 248 s.
7. Groshev I. V. Osobennosti rechevogo povedenija muzhchin i zhenshhin / I. V. Groshev // Voprosy psihologii. – 2013. – №2. – S. 80–93.
8. Druker P. Jeffektivnyj rukovoditel' / P. Druker. – М. : Mann, Ivanov i Ferber, 2012. – 240 s.
9. Il'in E. P. Differencial'naja psihofiziolgija muzhchiny i zhenshhiny / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2003. – 544 s.
10. Kon I. S. Psihologija polovyh razlichij / I. S. Kon // Voprosy psihologii. – 1981. – №2. – S. 47–57.
11. Mojr Je. Pol mozga / Je. Mojr, D. Dzhessl ; per. s angl. M. Skorohodova. – М. : Delta, 1992. – 60 s.
12. Horni K. Zhenskaja psihologija / K. Horni. – SPb. : Vostochno-Evropejskij Institut psihoanaliza, 1993. – S. 67–85.

*Kotlova, L.O., Garbovska, I.L. Gender differences in people's ideas of the perfect head of organization. An important factor behind organizations' efficiency is the organization head-and-staff interactions. Head-and-staff conflicts, which are not infrequent, may be due to different reasons but the leading one is staffs' unreasonable expectations of organization heads. Everyone imagines a perfect manager in their own way. People of different ages, genders, nationalities or marital statuses have different ideas.*

*The empirical investigation conducted by the authors found that there were certain age- and gender-relevant differences in people's ideas of the perfect organization head.*

*Thus, girls aged 20-25 often characterized the perfect head of organization as understanding, honest, responsible, fair, intelligent, purposeful, strong, humorous, married, friendly, polite, confident, sociable and active man. The women aged 45-50 characterized the perfect head of organization as tactful, persistent, honest, responsible, educated, confident, balanced, diligent, hardworking, reliable, caring, polite, attentive and respecting colleagues.*

*The males aged 20-25 believed that the perfect head of organization should be rational, innovative, progressive and prognostic. The men 45-50 years of age described the perfect leader as educated, intelligent, hard-working, creative, observant, prudent, organized, competent, economist, analysts, active, thoughtful, professional, objective and rational.*

**Keywords:** *gender, head of organization, organization, personality, psychosemantic research, awareness, leadership styles, ideas, factor analysis*

### **Відомості про авторів**

**Котлова Людмила Олександрівна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної психології та психології розвитку Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна.

**Kotlova, Lyudmila Oleksandrivna**, PhD, associate professor of theoretical psychology and developmental psychology, Zhytomyr State University named after Ivan Franko, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: [kotlova.lo@i.ua](mailto:kotlova.lo@i.ua)

**Гарбовська Інна Леонідівна**, магістрантка соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна.

**Harbovska, Inna Leonidivna**, master, socio-psychological faculty, Zhytomyr State University named after Ivan Franko, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: [kotlova.lo@i.ua](mailto:kotlova.lo@i.ua)

Отримано 6 лютого 2017 р.  
Рецензовано 13 лютого 2017 р.  
Прийнято 17 лютого 2017 р.

**УДК 159.923**

**Львовочкіна А.М., Стоколос Г.М.**

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Львовочкіна А.М. Стоколос Г.М. Соціально-психологічні проблеми організації волонтерської діяльності.** У статті розглядаються соціально-психологічні проблеми організації та розвитку волонтерської діяльності як добровільної та безоплатної діяльності на благо інших, якої у наш час в Україні потребують війни та їхні сім'ї, а також мирні жителі – біженці, переселенці, громадяни, що мешкають у «сірій зоні». Висвітлюються шляхи покращення взаємодії центрів волонтерства та волонтерів, які співпрацюють із такими центрами. Зазначається, що існує необхідність у соціально-психологічній підготовці як волонтерів, що періодично відвідують базові волонтерські центри, так і постійних співробітників таких центрів. Визначаються потреби волонтерів, які вони пропонують, щоб оптимізувати як власну діяльність, так і діяльність центрів волонтерства загалом.

**Ключові слова:** *організація діяльності волонтерів, взаємодія з волонтерами, організація допомоги біженцям та вимушеним переселенцям, соціальний інтерес, центри волонтерства, волонтерський рух.*