

ЯКІСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ СТРЕСУ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИЦЬ ОРГАНІЗАЦІЙ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Тимощук Марія Сергіївна

*студентка 2 курсу, магістр, спеціальність «Психологія»,
Національний університет «Кієво-Могилянська академія»
м. Київ, Україна*

Громадянське суспільство, відоме також як «третій сектор», функціонує паралельно із державними інституціями та бізнесом, дозволяючи людям об'єднуватися довкола спільних цінностей та самоорганізовуватися для відстоювання спільних інтересів. Організації, що працюють в цій сфері, відіграють важливу роль у демократизації суспільства, захисті громадянських прав і свобод, а також забезпеченні суспільного добробуту. В умовах складних соціально-політичних обставин, таких як війна, які призводять до економічної нестабільності та обмежених можливостей стало планувати та втілювати свою місію, працівники організацій громадянського суспільства (далі – ОГС) зіштовхуються з високим рівнем стресу та емоційного перенапруження, що призводить до зниження їхньої продуктивності та ризику розвитку вигорання. Саме вигорання команди, надмірні навантаження та нестача кадрів залишаються одними з найпоширеніших труднощів в командах ОГС під час війни: про наявність такої проблеми у 2023 році повідомили 34 % опитаних організацій. Проблема посідала друге місце за поширеністю після труднощів з фінансуванням [4]. У зв'язку з цим існує потреба підсилювати здатність працівників та працівниць ОГС бути стійкими до стресових чинників та вміти відновлюватися після впливу стресорів без великих втрат для ментального здоров'я.

За визначенням Американської психологічної асоціації, резилієнс (англ. resilience) або резильєнтність – це процес і результат успішної адаптації до складних життєвих обставин, особливо через психічну, емоційну та поведінкову гнучкість та пристосування до зовнішніх і внутрішніх вимог [1]. Низка факторів впливає на адаптацію чи дезадаптацію. Як підсумовують В. Чернобровкіна та В. Чернобровкін, резилієнс – динамічний процес, який залежить від конкретних умов, трансформується, розвивається й виявляється у людей (і груп) впродовж їхнього розвитку [5, с. 60]. Таке розуміння резильєнтності узгоджується

із соціоекологічним підходом У. Бронфенбренера [2] та М. Унгара [3], де людину розглядають нерозривно від середовища, в якому вона знаходиться. Відповідно резильєнтність стає здатністю систем (незалежно від того, чи системою є індивід, спільнота чи організація) орієнтуватися на ресурси необхідні для підтримки добробуту в несприятливих умовах, а також здатністю домовлятися про доступ до цих ресурсів у контекстуально та культурно значущий спосіб [3, с. 10].

Актуальність та недостатня дослідженість резильєнтності працівників та працівниць ОГС в умовах війни зумовила проведення дослідження, в якому зосереджено увагу на виявленні факторів ризику (стресогенних чинників) та факторів захисту (з фокусом на організаційні практики, які допомагають витримувати та долати стрес).

Дослідження базується на 14 якісних інтерв'ю, проведених у форматі фрілістінгу з представниками та представницями ОГС у проміжку з жовтня до листопада 2024 року. Аналіз даних здійснювався за допомогою тематичного кодування, що дозволило виокремити ключові категорії факторів та умов, що впливають на резильєнтність працівників ОГС. Критерії відбору респондентів включали мінімум два роки досвіду роботи в ОГС та залученість у діяльність під час війни. Організації відбиралися з огляду на їхню спеціалізацію (було дотримано принцип максимальної диференціації). Опитані ОГС працюють з темами захисту прав людини, безпеки в громадах, екології, гендерної рівності, культури, неформальної освіти, документування воєнних злочинів, аналітичних досліджень, роботи з людьми старшого віку, допомоги постраждалим від війни і внутрішньо переміщеним особам, психологічної підтримки. Залучені організації були різного розміру штату – від маленьких (до 10 осіб) до великих (51 і більше працівників). Географія дослідження охоплювала як національні, так і регіональні організації. У вибірці представлено ОГС з Києва, Донецької, Одеської, Кіровоградської, Полтавської, Львівської, Херсонської, Запорізької та Харківської областей.

Серед названих респондентами було виокремлено різноманітні стресові фактори, що впливають на роботу працівників і працівниць ОГС. Найбільш часто згадуваним чинником стресу є воєнний контекст (на нього вказували 11 респондентів) та особисті труднощі, пов'язані зі службою рідних у війську чи вимушеним переміщенням (8 респондентів). Також серед ключових стресових факторів називали проблеми з фінансуванням (8 респондентів). Відчуття фрустрації від відсутності впливу діяльності організації, надлишкова емоційна залученість в роботу та зростаюче робоче навантаження посідають третє місце серед стресових чинників (частота згадування – 7 респондентів). «Коли ти так занурюєшся в особисті проблеми інших людей, іноді це

емоційно дуже вибиває з колії», – зазначалося в одному з інтерв'ю. Частина респондентів (6 осіб) вказували, що стресовим фактором є «недобросовісна та невідповідальна» комунікація з партнерами, зокрема, й з закордонними, та конкуренція з іншими ОГС за цільову аудиторію, фінансування та вплив.

Серед основних наслідків впливу стресу на працівників ОГС половина респондентів згадали про загальне розчарування у цій сфері («зневіра», «знецінення власних сил, власної роботи», «завжди відчуття, що ти робиш недостатньо», «відчуваю, що моя діяльність не на часі»), зниження продуктивності (порушення пам'яті, уваги, проблеми з фізичним та психологічним здоров'ям), відтік кадрів (через фінансові та психологічні проблеми) та вигорання персоналу. Щодо впливу війни на комунікацію в команді думки розділилися: чверть респондентів згадували, що через стрес на фоні війни загострилися конфлікти в командах (люди стали більш емоційно реагувати на речі, які раніше не викликали такої реакції). На противагу цьому частина респондентів навпаки відзначали поліпшення стосунків та згуртованість команди у відповідь на зовнішні виклики.

У контексті протидії впливу тривалого стресу респондентами згадувалися такі стратегії підтримки з боку організацій, як спільний відпочинок, неформальне спілкування, залучення спеціаліста для індивідуального психологічного консультування та групової підтримки (найчастіше оплачується за рахунок грантів). Чверть респондентів вказали на такі практики як «розподіл навантаження та гнучкість в роботі» та «практику збирати зворотний зв'язок в команді на регулярній основі». Респонденти наголошують на потребі підвищення обізнаності щодо психологічного благополуччя та впровадження превентивних заходів для збереження стійкості працівників. Серед ознак високої резильєнтності команд ОГС відзначено такі фактори, як ефективна комунікація, спільне бачення майбутнього та цінностей, командна робота, лідерство, інституційна пам'ять, а також баланс між роботою та особистим життям.

В умовах війни та соціально-політичної нестабільності працівники та працівниці ОГС зазнають значного стресу, що впливає на їхню продуктивність, фізичне та ментальне здоров'я. Для підвищення резильєнтності працівників ОГС важливими є системні заходи з підтримки психологічного благополуччя та створення комфортного клімату в організаціях, а також налагодження командної комунікації та взаємодії. Вивчення резильєнтності в умовах війни може допомогти фахівцям з ментального здоров'я розробляти більш доцільні інтервенції для психопрофілактики в ОГС. Перспективи подальшого дослідження пов'язані із визначенням взаємозв'язку між психосоціальним кліматом

в ОГС, організаційними практиками підтримки та рівнем резильєнтності працівників, з метою вивчення того, як ці фактори взаємовпливають на стресдолаючу поведінку та ефективність працівників в умовах війни.

Література:

1. American Psychological Association. Resilience. Dictionary.apa.org. APA Dictionary of Psychology. 19.04.2018. URL: <https://bit.ly/41LhO6U> (дата звернення: 13.03.2025).

2. Bronfenbrenner U. The Ecology of Human Development. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1979. 330 с.

3. Ungar M. Modeling multisystematic resilience: Connecting biological, psychological, social, and ecological adaptation in contexts of adversity. *Multisystematic resilience: adaptation and transformation in context of change* / M. Ungar. New York : Oxford University Press, 2021. С. 6–28.

4. Ісар Єднання. Громадянське суспільство України в умовах війни: звіт з комплексного соціологічного дослідження. Ednannia.ua. Новини. 27.03.2024. URL: <https://ednannia.ua/novyny/nashi-novini/12633-volontery-ta-nuo-vkhodiat-do-elitnoi-lihy-za-rivnem-suspilnoi-doviry-doslidzhennia-isar-yednannia-pro-treti-sektor> (дата звернення: 13.03.2025).

5. Чернобровкіна В., Чернобровкін В. Феномен резилієнс у контексті соціоекологічного підходу і дискурсу. Психологія та психосоціальні інтервенції.. 2020. Т. 3. С. 59–66. URL: <https://doi.org/10.18523/2617-2348.2020.3.59-66>.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-496-5-34>

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЕМОЦІЙНОГО ЗАРАЖЕННЯ В МАС-МЕДІА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Травіна Ольга Олександрівна

*приватний практикуючий психотерапевт
м. Ірпінь, Україна*

Особливістю сучасної російсько-української війни є те, що вона, в порівнянні з війнами минулого, є найбільш висвітлюваною і зафіксованою в аудіовізуальній продукції. Засоби масової інформації є потужним каналом передачі емоцій. Фотографії – реальні та згенеровані