

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

В.о. завідувача кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
_____ Андріана КОСТЕНКО
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)
_____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістр
зі спеціальності 053 Психологія,
Освітньо-професійної програми «Організаційна психологія»
на тему: «ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ
ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ»

Здобувачки групи ПЛ.м-21
Громико Дарина Володимирівни

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

(підпис)

Дарина ГРОМИКО
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник ст. викладач, доцент, кандидат психологічних наук, Наталія ТЕСЛИК_____
(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Суми – 2023

АНОТАЦІЯ

Робота присвячена темі «Технологія розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану». Основний текст викладено на 71 сторінках. Актуальність зумовлена зростаючою напруженістю у сучасному світі, що підкреслює важливість підвищення стресостійкості персоналу благодійних організацій, особливо в умовах воєнного стану.

Метою є на основі теоретичного та емпіричного обґрунтування розробити технологію розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.

У першому розділі визначено теоретичні засади стресостійкості персоналу благодійних організацій в умовах воєнного стану, зокрема, психологічні особливості та чинники формування якості.

Другий розділ роботи містить результати експериментального дослідження стресостійкості працівників благодійних організацій в умовах воєнного стану. Виявлено, що в таких умовах працівники мають низький рівень стресостійкості, що обумовлено різними факторами, включаючи спостереження за військовими подіями та роботу в зоні бойових дій.

У третьому розділі базуючись на результатах теоретичного та емпіричного дослідження, нами було розроблено та апробовано програму розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану. Програма включає 8 занять, орієнтованих на різні аспекти стресостійкості та адаптовану для проведення як очно, так і онлайн.

Таким чином, робота містить нові як теоретичні, так і практичні експериментально одержані результати щодо розвитку стресостійкості персоналу благодійних організацій в умовах воєнного стану.

Ключові слова: стресостійкість, стрес, благодійна організація, персонал благодійної організації, військовий стан.

ABSTRACT

The work is devoted to the topic "Technology for the development of stress resistance of charity staff in martial law conditions". The main text is set out on 71 pages. The relevance is due to the growing tension in the modern world, which emphasises the importance of increasing the stress resistance of charitable organisations' staff, especially in martial law.

The aim is to develop a technology for developing the stress resistance of charitable organisations' staff under martial law, based on theoretical and empirical substantiation.

The first section defines the theoretical foundations of stress resilience of charitable organisations' staff under martial law, in particular, psychological characteristics and factors of quality formation.

The second section of the paper contains the results of an experimental study of the stress resistance of employees of charitable organisations under martial law. It was found that in such conditions, employees have a low level of stress resistance, which is due to various factors, including observation of military events and work in the combat zone.

In the third section, based on the results of the theoretical and empirical research, we developed and tested a programme for developing stress resilience of charity staff in martial law. The programme includes 8 sessions focused on different aspects of stress resilience and is adapted for both face-to-face and online training.

Thus, the work contains new theoretical and practical experimental results on the development of stress resilience of charitable organisations' staff under martial law.

Keywords: stress resistance, stress, charitable organisation, charitable organisation staff, martial law.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	10
1.1. Сутнісні характеристики стресостійкості особистості.....	10
1.2. Психологічні особливості професійної діяльності персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.....	16
1.3. Чинники розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.....	24
Висновки до розділу 1.....	27
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	29
2.1. Організаційні засади емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.....	29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану....	36
Висновки до розділу 2.....	52
РОЗДІЛ 3 МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	55
3.1. Модель (обґрунтування структури та змісту) технології розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.....	55

3.2. Програма розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.....	63
3.3. Результати апробації програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.....	71
Висновки до розділу 3.....	76
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність: Актуальність дослідження розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану обумовлена необхідністю забезпечення ефективного функціонування та психологічного добробуту працівників благодійної організації в умовах надзвичайних обставин. Зростаюча напруженість в сучасному світі підкреслює важливість підвищення стресостійкості персоналу, оскільки це сприяє підтримці емоційної стабільності, адаптації до змін та забезпеченню оптимального функціонування організації в умовах кризи. Подана тематика має суттєву значимість для забезпечення психологічної стабільності та ефективного функціонування організації в умовах емоційного напруження та стресу, пов'язаного із соціально-політичними нестабільностями та загрозами безпеки. Дослідження цього питання є ключовим для визначення ефективних стратегій психологічної підтримки та розвитку персоналу в умовах невпевненості та загострення соціально-психологічних труднощів, пов'язаних із воєнним станом.

Питання стресостійкості та стресу взагалі як феномену досліджувалась багатьма вченими, серед яких можна відзначити такі імена як Г. Сельє, А. Губар, Г. Басовіч, Н. Бардин, Ю. Жидецький, Ю. Кіржецький, визначили причини виникнення стресу. Ю. Щербатих виокремив ряд особливостей когнітивної сфери людини, що впливають на стійкість особистості до стресу, тоді як Л. Тютюнник виділив різні компоненти розвитку стресостійкості. Поданий список осіб, зробивших суттєвий науковий вклад у дослідження теми стресу та розвитку стресостійкості не є вичерпним. Також багато науковців звертаються до теми особливостей персоналу організації благодійної організації. Так Е. Балашов виокремлює об'єктивні та суб'єктивні чинники, що впливають на ефективність основних видів благодійної діяльності, Дж. Бейкер у своїх працях зазначає основні причини волонтерства. Дослідниця Т. Лях виокремлює низку якостей особистості потенційного

добровольця. Проте ми можемо констатувати також і факт того, що на даний момент в Україні бракує актуальних досліджень у межах, що охоплюють повномасштабне вторгнення, які б досліджували стрес та стресостійкість саме у визначених складних умовах.

Мета дослідження: на основі теоретичного та емпіричного обґрунтування розробити технологію розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження – стресостійкість особистості.

Предмет дослідження – розвиток стресостійкості у роботі персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

1) визначити теоретичні засади вивчення стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану;

2) емпірично дослідити особливості стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану;

3) обґрунтувати структурні та змістові особливості технології розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану;

4) розробити та апробувати програму розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.

Гіпотези дослідження:

1) Для персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану властивий низький рівень стресостійкості.

2) Технологія розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації під час воєнного стану полягає у комплексному впливі на особистість через наступні елементи: підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту (розуміння власних емоцій), пошук власних ресурсів, засвоєння стратегій копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph.

Методи дослідження:

1) загальнонаукові методи (аналіз, порівняння, синтез, узагальнення та інші);

2) психодіагностичні методи (Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) та Симптоматичний опитувальник - SCL-90-R, анкетування, проведення інтерв'ю з персоналом благодійної організації Червоного Хреста України);

3) для обробки емпіричних даних використані засоби математичної статистики (описова статистика, t-критерій Стьюдента, U-критерій Манна-Уїтні, кореляційний аналіз Пірсона, регресійний аналіз). Дані були обраховані за допомогою програми Microsoft Excel;

4) розроблена нами програма базується на методах активного впливу позитивної психотерапії Н. Позешкіана та арт-терапії. Підхід включає підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук ресурсів для подолання стресу та використання копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph.

Теоретична значущість дослідження:

Теоретична значущість дослідження розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану обумовлена потребою розширення наукового розуміння взаємозв'язку між стресом, психічним здоров'ям та функціонуванням персоналу в умовах кризових ситуацій. Дослідження спрямоване на теоретичне вдосконалення підходів до формування та підтримки стресостійкості в специфічних умовах благодійницької діяльності під час воєнного конфлікту. Отримані результати можуть внести вагомий вклад у розширення теоретичної бази з питань стресостійкості в організаційному середовищі та підкреслюють важливість адаптації стратегій розвитку особистісної стійкості до стресу в умовах роботи з персоналом благодійних організацій під час воєнного стану.

Практична значущість дослідження:

Практична значущість дослідження та розробки технології розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

полягає у можливості надання конкретних інструментів та методів для підвищення стресостійкості працівників. Результати дослідження можуть стати основою для створення у тому числі і інших інноваційних програм та тренінгів з метою покращення психологічного благополуччя та адаптації персоналу до умов воєнного конфлікту. Впровадження цієї технології може сприяти покращенню загального функціонування організації та підтримці ефективної діяльності в умовах нестабільності та стресу.

Апробація та публікація результатів дослідження:

Теслик Н., Громико Д. Стресостійкість волонтерів в умовах воєнного стану. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства* : матеріали X Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів, викладачів та співробітників (Суми, 27–28 квітня 2023 року). Суми, 2023. С. 337-343.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи магістра: складається зі вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел у кількості 52 найменувань; містить 13 таблиць, 14 рисунків та 2 додатки. Основний текст викладено на 71 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Сутнісні характеристики стресостійкості особистості

Говорити про стресостійкість особистості можливо лише на основі розуміння та термінологічної чіткості поняття «стрес». Дефініція «стрес» відповідно до сучасного тлумачного психологічного словнику трактується як стан напруженості — сукупність захисних фізіологічних реакцій, що настають в організмі тварин і людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів (стресорів) — холоду, голодування, психічних і фізичних травм, опромінення, інфекції, втрати крові тощо. Виникнення стресу спричинює певний фактор, тобто стресор [1]. Проте так як не існує загальної теорії стресу, не було сформульовано однозначного визначення даного терміну і у відповідності до різних підходів, поняття стресу може мати дещо різні значення. Наприклад, Г. Сельє коротко описував стрес як неспецифічну нейроендокринну реакцію організму [2]. Натомість Г. Басовіч розглядає стрес як якість ситуації, що не залежить від ставлення особистості до неї. Н. Наєнко, Р. Скот, А. Говард вивчають стрес як «напругу» [3]. Саме тому, ми вважаємо необхідним окреслити трактування поданого поняття, на яке ми спираємось більшою мірою при аналізі.

Стрес має досить широку класифікацію. Так А. Губар у своїй статті виокремлює стрес фізіологічний і психологічний [4]. У свою чергу, психологічний стрес може бути як інформаційним, так і емоційним. Інформаційний стрес можна коротко охарактеризувати як той, що виникає при інформаційних перевантаженнях, коли людина не справляється з завданням або не може встигнути прийняти вірні рішення в необхідному темпі у ситуації високої відповідальності за них. Емоційний стрес пов'язаний із ситуаціями небезпеки, загрози або образи. Проте варто відмітити, що психологічний стрес завжди має певні фізіологічні елементи і навпаки [1].

У житті кожного індивіда стрес є невід'ємною частиною життя. Як зазнавав Г. Сельє, навіть повністю розслаблена людина, коли спить, переживає стрес певною мірою, а його повна відсутність означає смерть [3]. Проте зазвичай це поняття у соціумі має одразу негативну конотацію, тому для подальшого розгляду нашої теми, ми вважаємо необхідним конкретизувати види стресу у залежності від їх впливу на особистість. М. Таваколіа у своїй праці розглядає поняття еустресу та дистресу, сформовані Г. Сельє. Еустрес – «хороший стрес», тобто той, що активізує резерви організму і сприяє адаптації, цей стрес не є тривалим і організм не виснажується. Також відмічається, що він пов'язаний з позитивними емоційними реакціями. Натомість дистрес є досить шкідливим, бо є тривалим і має сильний вплив, внаслідок якого організм слабшає і зриваються механізми адаптації, що може призвести до розвитку різних захворювань. Він пов'язаний з негативними емоційними реакціями.

Причини виникнення стресу виокремили у своєму посібнику Н. Бардин, Ю. Жидецький, Ю. Кіржецький, серед них є вплив навколишнього середовища (забруднення, спека, холод тощо), навантаження (з підвищеною інтенсивністю (наприклад фізичне м'язове, надмірний обсяг інформації, яку треба запам'ятати або обробити, фізіологічне навантаження (тобто хвороба, травма або розлад), виробниче навантаження (значні зміни на роботі, конфлікти, труднощі), емоційне або специфічні навантаження у професійній діяльності), монотонність у трудовій діяльності або в емоційних контактах. Також до причин виникнення стресу дослідники відносять повсякденні подразники (очікування, запізнення, сварки з оточуючими тощо), складні життєві ситуації, життєві кризи, соціальна ізоляція або порушення значущих відносин, дисгармонія особистості (невідповідність бажаного та реального «Я», внутрішньоособистісні конфлікти), наявність конкретної загрози або невизначеність, незадоволеність матеріальним становищем. Проте на

виникнення стресу можуть вплинути і соціальні або соціально-психологічні фактори. До них відносять безробіття та соціальну незахищеність [3].

Те, який вплив здійснить стрес на особистість залежить як від самого стресору, так і від особливостей самої людини [5]. Як зазначає О. Кравцова стійкість до стресу визначається у вузькому сенсі за стрес-фактором, а в широкому як емоційна або психічна стійкість особистості [6]. Тобто, зменшення негативного впливу стресу (дистресу) можливо як відсутністю відповідного стресору, що його викликає. Проте, як ми зазначали вище, обсяг можливих стресорів є досить значним і присутнім у кожній сфері діяльності людини, тому «уникати» стресу неможливо. Це зумовлює актуальність особистісних якостей та моделей поведінки, що дозволяють нам простіше переживати стрес, тобто стресостійкості особистості [7].

Так як стрес – є досить широким поняттям і неоднозначним у трактуванні, це зумовлює і широкий спектр розуміння стресостійкості як психологічного феномену.

Резюмуючи опрацьовані нами підходи, стресостійкість розглядають як:

1. Здатність організму підтримувати нормальну працездатність. Певний ступінь адаптації до екстремальних факторів середовища та їх впливу. Здатність до соціальної адаптації та до забезпечення успішної самореалізації. Досягнення життєвих цілей. Збереження здоров'я та працездатності [3].
2. Властивість психіки, що відображає здатність людини успішно виконувати необхідну діяльність у стресових (стресогенних) умовах [6]
3. Здатність ефективно та за короткий час долати перешкоди на шляху до своєї мети, для чого підходять копінг-прийоми та техніки копінг-поведінки [8].
4. Системна динамічна особливість особистості, що демонструє здатність людини протидіяти стресовим впливам і адекватно емоційно реагувати на більшість стресових ситуацій, активно змінювати їх або адаптуватися

до них без шкоди для свого здоров'я і підтримувати ефективність виконуваної діяльності [9].

Таким чином, ми можемо комплексно сказати, що стресостійкість є певною системою особистісних характеристик і відповідних емоційних реакцій та моделей поведінки, що сприяють ефективній адаптації до стресору та забезпечують комфортну життєдіяльність людини у соціумі.

Проте для сутнісного розуміння стресостійкості, необхідно розкрити питання компонентів, які включені у подане поняття. Для наочності, ми об'єднали всі елементи відповідно до проаналізованої літератури на рисунку 1.1.



1.1 – Компоненти стресостійкості

Одразу варто зазначити, що всі зазначені характеристики є певною мірою взаємопов'язаними.

Внизу схеми знаходяться основні компоненти, що відповідно до проведеного нами аналізу, найбільше впливають на стресостійкість. Це емоційний інтелект, тобто емоційний компонент, ресурсність та стратегії копінг-поведінки (поведінковий компонент).

Зверху схеми знаходяться профільні характеристики, що притаманні для стресостійкої особистості [10].

Емоційний інтелект як фактор, що впливає на стресостійкість особистості характеризується здебільшого через компонент емоційної саморегуляції [11], проте як зазначає у своїй праці Д. Шульга важливою є і гармонійність між складовими емоційного інтелекту (у тому числі і гармонійність їх розвитку)[12].

Циганчук Т., надаючи власне комплексне визначення стресостійкості, підкреслює у ньому важливу роль розвитку емоційного інтелекту та емоційної компетентності [13].

Ресурсність, як відзначає у своєму аналізі І. Дорош є певним індикатором наповнення особистості ресурсами, здатними мотивувати її до подолання стресових ситуацій [14].

С. Полікарчик та А. Кульчицька відмічають у своїй статті, що у когнітивно-трансактному підході багатовимірною оцінкою стресостійкості включає в себе комплекс когнітивно-афективних оцінок стресової ситуації та доступних ресурсів для її подолання. Так на початкових стадіях стресу люди намагаються боротися з триваючими або безперервними стресорами шляхом вкладення особистісних ресурсів, спрямованих на подолання (копінг) стрес-фактора. При недостатній кількості ресурсів, люди становляться тривожні, фрустровані та перезбуджені. Якщо кількість втрачених ресурсів призводить до їх дефіциту, то особистість починає проведення захисної політики з метою збереження та поповнення персональних ресурсів. Варто також відмітити, що втрата ресурсів негативно позначається на задоволеності людиною свого життя і стані здоров'я [15].

Термін копінг є нерозривно пов'язаним зі стресом та теорією ресурсів, так науковець Л. Мерфі, що вперше використавший цей термін, визначав його як поведінку в стресовій ситуації [16]. О. Похлестова визначає, що у широкому сенсі копінг включає всі типи взаємодії суб'єкта з ситуацією, спрямовані на її оволодіння, перетворення, пом'якшення, або уникнення [17]. За Р. Лазарусом копінг – це когнітивна і поведінкова діяльність людини, яка стимулюється стресорами (зокрема в професійній діяльності).

У теорії копінг-поведінки розглядають стратегії, що дозволяють управляти стресором. Т. Ткачук наводить визначення копінг-стратегій як засобів управління діючим стрес-чинником, які з'являються як відповідь людини на загрозу [18].

Всього виокремлюють 3 базисні копінг-стратегії, а саме уникнення, пошук соціальної підтримки та розв'язання проблем.

Проте це лише базовий список і копінг-стратегій може бути значно більше. Так наприклад, С. Федорчук, Д. Іваскевич, О. Борисова, І. Когут, В. Маринич, С. Тукаєв та Є. Петрушевський у своєму дослідженні, керуючись підходом Р. Лазаруса та С. Фолкмана, виокремлювали 8 копінг-стратегій:

1. Конфронтативний копінг – активні наступальні дії для зміни ситуації. Зазначається також певний ступінь ворожості й готовності до ризику.
2. Дистанціювання – когнітивні намагання відокремитись від ситуації, зменшити її значимість.
4. Пошук соціальної підтримки – зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки.
5. Прийняття відповідальності – тобто своєї ролі в проблемі з темою спроб її вирішення.
6. Втеча або уникнення – уявне прагнення і поведінкові зусилля, спрямовані до втечі або уникнення проблеми (а не дистанціювання від неї).

7. Планування вирішення проблеми – довільні проблемно-фокусовані зусилля у відношенні зміни ситуації (включаючи аналітичний підхід до вирішення проблем).

8. Позитивна переоцінка – певне зусилля, направлене на створення позитивного значення, шляхом фокусування на зростанні власної особистості. Може також включати релігійний вимір [19].

Всі вказані чинники є взаємопов'язаними і роблять людину стійкою до стресу, що проявляється у конкретних характеристиках особистості та відповідно її діях.

1.2. Психологічні особливості професійної діяльності персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.

Відповідно до Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» благодійною організацією вважається юридична особа приватного права, установчі документи якої визначають благодійну діяльність в одній чи кількох сферах, визначених цим Законом, як основну мету її діяльності.

Цілями благодійної діяльності є надання допомоги для сприяння законним інтересам бенефіціарів у сферах благодійної діяльності, визначених цим Законом, а також розвиток і підтримка цих сфер у суспільних інтересах.

Волонтерська діяльність є формою благодійництва, вона добровільна, безкорислива, соціально спрямована, неприбуткова та здійснюється волонтерами та волонтерськими організаціями шляхом надання волонтерської допомоги.

Благодійна діяльність охоплює майже всі соціального життя суспільства. Відповідно до першого розділу Закону України - це освіта, охорона здоров'я, екологія, захист тварин та охорона навколишнього довкілля, запобігання та ліквідація наслідків природних та техногенних катастроф, допомога постраждалим від катастроф, збройних конфліктів і нещасних

випадків, також біженцям та особам, які перебувають у складних життєвих обставинах. Також до сфер діяльності цього типу організації входять опіка та піклування, законне представництво і правова допомога, соціальний захист, забезпечення та послуги, подолання бідності. Благодійні організації також можуть бути задіяні у культурі, мистецтві, охороні культурної спадщини нації, науці (наприклад, наукових дослідженнях), у спорті і фізичній культурі, сфері прав людини, розвитку територіальних громад та міжнародної співпраці, стимулюванні економічного росту та розвитку України, сприяння здійсненню програм, спрямованих на покращення соціально-економічного становища України. Також до діяльності благодійної організації може бути віднесено сприяння обороноздатності та мобілізаційній готовності країни, захисту людей (населення) у надзвичайних ситуаціях мирного і воєнного стану [20].

Працівниками у благодійних організаціях є волонтери, що надають відповідну до своєї сфери діяльності допомогу іншим. Також варто зазначити, що волонтери вважаються активами соціальної роботи [21].

Е. Балашов виокремлює об'єктивні та суб'єктивні чинники, що впливають на ефективність основних видів волонтерської діяльності.

Об'єктивними чинниками є сама організація перебігу волонтерської діяльності, певні особливості соціокультурного середовища (у якому відбувається діяльність) та організація процесу та принципів неформальної освіти.

Суб'єктивними чинниками, що впливають на ефективність основних видів волонтерської діяльності є показники мотиваційно-ціннісної, емоційно-вольової, комунікативної та поведінкової сфер.

Як зазначає дослідник, саме поєднання цих чинників сприяє підвищенню відповідальності за власні дії та самооцінки, покращенню комунікативних та організаторських здібностей, інтенсифікованню громадської активності тощо [22].

Волонтерська діяльність є просоціальною та альтруїстичною активністю, що здійснюється на добровольчій основі та як правило не має матеріальної вигоди для волонтера. Це зумовлює особливості щодо мотивації працівників у благодійній сфері відносно звичайної роботи або особистої діяльності. В. Злишков та С. Лукомська у своїй статті підтверджує поданий тезис та зазначає, що мотивація є одним з найбільш вивчених психологічних особливостей волонтерської діяльності [23]. Дослідники описують успішність формування мотивації волонтера через те, що волонтерська діяльність представляє собою унікальну можливість для людини поєднати задоволення своїх потреб з потребами суспільства. Це твердження підкріплюється і дослідженням Дж Трамбауер.

Дж. Бейкер резюмуючи результати свого дослідження, виокремлює основними причинами волонтерства почуття обов'язку, моральної повинності, бажання свого внеску у життя рідного міста або регіону, можливість набуття нових навичок та корисного досвіду, доповнюючи це вираженою потребою творити щось корисне у вільний час [24].

Е. Ільїн у своїх працях описує пов'язаність проявів просоціальної поведінки із двома мотивами: морального обов'язку та співчуття. Так людина з моральним обов'язком робить альтруїстичні вчинки задля морального задоволення, гордості, підвищення моральної самооцінки, самоповаги, ставлячись при цьому до об'єкта допомоги по-різному, у тому числі іноді негативно. Тобто, такого волонтера ми можемо охарактеризувати як здебільше прагматичного, що на меті має підвищення свого соціального статусу або отримання нової бажаної посади як результату. Люди ж моральним обов'язком, групу яких переважно становлять авторитарні особистості, характеризуються підвищеною відповідальністю. Причиною альтруїзму у такому разі є ідентифікаційно-емпатичне злиття, ототожненням, співпереживанням, проте іноді воно виражається виключно на словах.

Альтруїстичні прояви у такому випадку не є стійкими. Сфера інтересів такого волонтера ж є широкою та різноманітною [25].

Для виявлення психологічних особливостей волонтерської діяльності важливим є і відношення з боку населення, як для сфери діяльності людина-людина. Це пов'язано з тим, що відношення людей до благодійної діяльності в цілому, розповсюджується і на персонал – як одиниці організації. Також особливе значення цьому аспекту надає те, що на відміну від працівників комерційного сектору, волонтерам важлива особистість того, хто отримує благодійну допомогу, як описують у своїй статті Г. Юрчинська та О. Круцюк [26].

Л. Заграй описав у своїй статті наявні амбівалентні тенденції щодо відношення населення до волонтерів в 2015 році. Так з одного боку рівень довіри до волонтерів у цілому зростає, а з іншого – суттєво знижується. Дослідник відзначає, що важливу роль у цьому відіграють закономірні процеси тривалої діяльності волонтерів у одній галузі, коли волонтери, що її ініціювали поступово зменшують активність як результат втоми, емоційного вигорання або браку ресурсів. І коли такі ініціативні люди уходять із сфери діяльності, їх місце може зайняти «псевдоволонтери», що мають на меті збагачення на напрацьованому позитивному іміджі, наприклад, військового волонтеру [23].

При цьому саме у період соціальних, а відповідно й морально-духовних криз амбівалентність змісту волонтерської діяльності [23] набуває все більшого значення.

Виходячи з проведеного в Україні соціологічного опитування (2015 р.), рівень довіри до волонтерів є найвищим серед всіх державних та соціальних інституцій (підсумковий показник балансу довіри-недовіри дорівнює +46,5) [27].

Нажаль, нам не вдалось знайти більш сучасних даних, щодо довіри населення до волонтерів. Також варто враховувати, що до різних благодійних

організацій у різних регіонах відношення може змінюватися відповідно до репутації та дій. Це є важливим уточненням при дослідженні психологічного стану волонтерів, які є її працівниками.

Особливістю і рушійною силою розвитку українського волонтерства – є робота в умовах військового стану. Тут варто відмітити, що активність благодійних організацій та волонтерів кожен раз підсилюється під час кризових для нашого суспільства подій. Так спалах волонтерства в Україні з особливою силою розгорнувся у 2014 році у зв'язку з воєнним конфліктом на Донбасі. На момент 2022-2023 року, волонтерський рух, пов'язаний із війною з росією, здобув велике визнання у суспільній та державній сфері. Це зумовило стрімкий ріст загальної кількості осіб, залученої до волонтерської діяльності. І якщо станом на 2017 рік, згідно з опитуваннями, одна четверта частина українців мали досвід волонтерства, то після повномасштабного вторгнення росії волонтером є чи не кожен громадянин [23]. Тобто, однією з суттєвих характерних особливостей благодійництва під час воєнного стану є стрімкий ріст кількості добровольців, що зумовлює і зростання кількості волонтерів-новачків. Це люди, що з однієї сторони мотивовані до діяльності, з іншої – не мають відповідного досвіду, а тому стикаються з певним викликом [28].

Важливо відмітити, що мотиви волонтерської діяльності у кризові періоди і в мирний час є різними. У ситуації кризових подій провідним мотивом становиться збереження безпеки себе, своєї сім'ї і свого суспільства як середовища життя.

Попри те, що благодійна діяльність під час воєнного стану не має високих стандартів щодо певної професійної підготовки, вона має низку вимог до психологічних особливостей людини. Це пов'язано з тим, що часто необхідні завдання потрібно виконувати у екстремальних умовах або ситуаціях обмеженого часу щодо прийняття рішень. Тому ми можемо виокремити ряд особистісних якостей волонтера, що сприяють ефективному

виконанню волонтерської роботи та збереженню його психічного і фізичного здоров'я сприяють ефективному [26].

Дослідниця Т. Лях виокремлює низку якостей особистості потенційного добровольця. Найважливішими для майбутнього волонтера вона визначила психолого-педагогічну компетентність, самодисципліну, відповідальність, відверту та сильну зацікавленість у вирішенні проблем тих, хто цього потребує, диференційоване використання навичок спілкування. Також науковиця відмітила наявність певних рис особистості, що викликають прихильність та довіру з боку інших, проте не дозволяють маніпулювати собою та пригнічувати. Характерними цінностями Т. Лях вказує гуманність, чесність, справедливість, респектабельність, конфіденційність, безкорисливість. Тобто «ідеальний портрет» волонтера виглядає як сильна просоціальна людина з високим емоційним інтелектом.

Варто також відмітити модель волонтерської діяльності у межах теорії неадаптивної особистості, з використанням полісистемного підходу. Він цікавий тим, що розглядає волонтерську діяльність як системне та цілісне утворення, а процес становлення волонтера як психолого-педагогічний, сприяючий формуванню ціннісно-сислової, комунікативно-регуляторної сфери особистості фактор.

Полісистемний підхід дає нам можливість виокремити складові і розкрити зміст чинників, що впливають на волонтерську діяльність. До цієї моделі волонтерської діяльності автор віднесла три компоненти:

- 1) ресурсний, що включає особистісні якості, сприяючі включенню у волонтерську діяльність;
- 2) смисловий, що розкриває цінність відчуття потоку життя як необхідність для здійснення добровольчої діяльності;
- 3) зовнішній, що описується як певний стимул, навколо якого здійснюється відповідна волонтерська діяльність (знайти звідки).

Резюмуючи вищеописаний матеріал та опираючись на узагальнюючу модель О. Азарової, основу на структурно-морфологічному підході, психологічна структура волонтерської діяльності складається з наступних елементів:

1. Потреби (альтруїстичні або соціальні);
2. Мотиви (відповідно до безоплатності праці);
3. Мети (вирішення соціальних проблем, покращення благополуччя інших);
4. Особистісні смисли (внутрішня необхідність, наявність ідеальних або соціальних смислів);
5. Задача, що вирішується в різних соціальних ситуаціях;
6. Дії, що як правило характеризуються невеликою технічною складністю;
7. Продукт (певне благо);
8. Результат, що отримує особистість (самореалізація);
9. Результат, що отримує суспільство (соціальне благо) [29].

Аналізуючи результати дослідження ми можемо констатувати що у персоналу благодійної діяльності, як особливої групи, може бути активною низка проблемних тенденцій, що потребують розгляду. Це мотивація уникнення невдач, низька афіліативна тенденція, підвищена тривожність й страху бути відторгнутими як наслідок внутрішньої невпевненості в застосованих засобів підтримки, не виправдати очікування соціального оточення та незадоволеність потреби у соціальному схваленні та визнанні.

Також ми вважаємо, що у контексті нашого теоретичного дослідження психологічних особливостей діяльності персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану, варто звернути увагу на проблему наслідків пасивної поведінки добровольців. Подана тематика характеризується тим, що волонтер відчуває себе гіршим (нижчим), ніж його цільова група. Волонтер, що постійно відчуває свою меншовартість, страждає від стресу у зв'язку з цим,

який, накопичуючись, призводить до нервових зривів. Таким чином, у добровольця виникає психологічна втома від своєї діяльності. Накоплена ж негативна енергія може вилитись у зриві на близьких або аутоагресії. Іноді такі нервові перевантаження призводять до закінчення волонтерської діяльності. Авторка також зазначає проблему перфекціонізму досвідчених та висококваліфікованих громадських активістів. Люди, що мають значний професійний досвід, можуть бути схильні більш емоційно сприймати та перебільшувати значення своїх невдач. Подібний перфекціонізм може привести до відчуття провини у людини за свої помилки та до переживання цього досвіду як особистої трагедії. Постійні негативні емоції породжують аутоагресію, що у свою чергу, веде до саморуйнування особистості [30].

Отже, благодійна організація як форма організації поширюється на безліч сфер діяльності, а її особливостями є добровільність та матеріальна безкорисність. Це формує унікальні фактори мотиваційного аспекту її працівників, що направлені на альтруїзм та/або соціальні інтереси [28].

Благодійництво під час воєнного стану в Україні характеризується стрімким ростом кількості добровольців, що зумовлює і збільшення кількості волонтерів-новачків. Це люди, що з однієї сторони мотивовані до діяльності, з іншої – не мають відповідного досвіду, а тому стикаються з певним викликом. І хоча волонтерство як вид діяльності за своєю специфікою не висуває високих вимог до професійної підготовки добровольців, проте потребує від людини ряд особистісних якостей для ефективної праці, що особливо актуально під час роботи в умовах воєнного стану, коли ризики для життя добровольця суттєво збільшуються. «Ідеальний портрет» волонтера виглядає як сильна просоціальна людина з високим емоційним інтелектом, що прагне допомогти та викликає довіру у інших, проте не дозволяє себе принижувати, чи маніпулювати [28].

Незважаючи на тенденцію довіри населення до волонтерів, дослідження серед самих добровольців продемонстрували підвищену тривожність та страх

бути відторгнутими, не виправдати очікування та незадоволеність у соціальному схваленні та визнанні. Також актуальною є можлива проблематика переживання волонтерами своєї меншовартості, якщо група, якій він надає допомогу має великий соціальний авторитет або занадто високого перфекціонізму по відношенню до себе у результаті гіпервідповідальності.

1.3. Чинники розвитку стресостійкості персоналу благодійних організацій в умовах воєнного стану.

Розвиток стресостійкості особистості – це пошук ресурсів, що допомагають людині у подоланні негативних наслідків стресових ситуацій [3].

Так як волонтери вважаються активами соціальної роботи, ми вважаємо доцільним розгляд проблематики розвитку стресостійкості фахівців відповідної сфери діяльності. Резистентність до стресу пов'язана зі зменшенням дисбалансу між стресорами та особистісними ресурсами, що здійснюється за допомогою спеціальних програм навчання та психологічних тренінгів. Фактором психокорекції, що може бути важливим, є відвідування психолога, що дозволяє вчасно виявити актуальні проблеми особистісного та соціального характеру, що безпосередньо або прямо впливає на розвиток стресостійкості працівника.

Високий рівень стресостійкості характеризується здатністю людини активно протидіяти стресам і сприяє позитивному психічному стану, визнанню в соціумі, досягненнях у професійній і поведінковій сферах [3].

Високий рівень стресостійкості характеризується врівноваженістю, впевненістю у собі й у власних спроможностях, розкутістю, низьким рівнем тривожності, вольовим самоконтролем, а також характеристиками мотиваційної сфери – мотивацією соціальної значимості праці, професійними досягненнями та майстерністю; високим рівнем інтернального локусу контролю й готовністю до діяльності [31].

Щодо сильної нервової системи як показника стресостійкої людини, можна відмітити праці дослідника Б. Ананьєва, що визначав першочерговими індивідуально-типологічними характеристиками людини нейродинамічні показники. Варто також відмітити, що дослідження сили нервової системи особистості дали можливість побачити, що люди зі слабкою нервовою системою при виконанні діяльності витрачають більше енергії навіть у стані спокою. Підтверджує подібний хід думок і висновок, зроблений А. Церковським, зазначившим вплив рухливості нервових процесів і їх врівноваженості на рівень стресостійкості. Ю. Щербатих виокремлює ряд особливостей когнітивної сфери людини, що впливають на стійкість особистості до стресу: це рівень сенситивності, вміння аналізувати свій власний стан і що з навколишнього оточення мало на нього вплив, а також набутий у минулому досвід. Важливість когнітивної сфери у активізації копінг-стратегій наголошується і з боку дослідниці Л. Анциферової.

Більш глибокими чинниками, що впливають на розвиток та формування стресостійкості особистості, незалежно від сфери діяльності, є дитячий досвід. Психотравматичні переживання приблизно перших семи років можуть стати причиною для підвищеної сенситивності до стресорів і в майбутньому дорослому житті. Це пов'язано з тим, що моделі поведінки людини у стресових ситуаціях закладаються ще в ранньому віці, як результат спостереження моделі переживання різних стресових ситуацій її батьками (наприклад, конфліктів). Основні поведінкові реакції референтних дорослих осіб впливають на підсвідоме дитини, що зумовлює схильність до їх повторення у майбутньому вже сформованою особистістю [32].

Дослідження Дж. Ормел, Р. Сандермана та Р. Стюарта було одним із першим виокремленням особистісних якостей, що суттєво впливають на ставлення до стресових подій. Науковці визначили три головні особистісні змінні, від яких залежить стійкість до стресу індивіда та здатні змінити реакцію людини на певну неприємну обставину.

У контексті визначення важливих чинників розвитку та формування стресостійкості є важливим підхід М. Корольчук, яка виокремлювала наступні внутрішні чинники: "Я-концепція" особистості, когнітивний розвиток, інтернальний (внутрішній) локус контроль, розвиненість сфери комунікації та змістовні характеристики структурних компонентів особистісної стресостійкості.

Ми також не можемо применшувати важливості впливу самооцінки як ядра особистості. Т. Ткачук підкреслює значення адекватно високого рівня самооцінки особистості у організації людиною доцільності своєї поведінки, діяльності та стосунків з іншими у зв'язку з залежністю від поданого аспекту критичності та вимогливості до себе, ставлення до своїх невдач або успіхів. Тут варто згадати проблематику високого занадто високого перфекціонізму по відношенню до себе у волонтерів [33].

Л. Тютюнник виокремлює особистісний, поведінковий і соціальний компоненти розвитку стресостійкості. На думку науковиці саме ці чинники мусять мотивувати особистість до саморозвитку й самовдосконалення. Щодо прикладних аспектів можливостей подальшого розвитку проблематики стресостійкості дослідниця вважає пріоритетними напрямками пошук відповідних соціально-психологічних технологій підготовки особистості до діяльності в особливих екстремальних або кризових умовах діяльності [31].

Також варто відзначити, що відповідно до того, що було визначено нами у першому розділі, основними характеристиками стресостійкої особистості є впевненість, просоціальність, висока мотивація і активність, високий рівень функціональних можливостей нервової системи та професійна і спільна готовність. Проаналізовані нами дослідження, проведені серед персоналу благодійної організації, вказують на підвищену тривожність, страх бути відторгнутими, не виправдати очікування та незадоволеність потреби у соціальному схваленні та визнанні серед волонтерів. Таким чином, найбільш проблемною позицією у стресостійкості серед волонтерів є аспект самооцінки,

тривожності та негативних емоцій. Відповідно до нашого теоретичного дослідження, це основні аспекти, що можуть негативно впливати на резистентність до стресу у персоналу благодійної організації під час воєнного стану [28].

Таким чином, розвиток стресостійкості особистості – це пошук ресурсів, що допомагають людині у подоланні негативних наслідків стресових ситуацій.

Відповідно до нашого теоретичного дослідження найбільш проблемною позицією у стресостійкості серед волонтерів під час воєнного стану є аспект самооцінки, тривожності та негативних емоцій.

Це зумовлює необхідність акценту при підвищенні стресостійкості волонтерів в умовах воєнного стану через наступні з розглянутих чинників: самооцінка, особистісний ресурс та копінг-стратегії поведінки.

Аспектами стресостійкості, що не потребують розвитку у волонтерів під час воєнного стану є мотиваційний, просоціальний та пов'язаний з активністю.

Висновки до розділу 1

Оскільки ми не можемо повністю відокремити поняття стресостійкості від спорідненого з ним поняття стресу, нами були визначені підходи до розуміння стресу як феномену, а також розібрана певні необхідні для дослідження нашої проблематики основні категорії класифікації стресу, а саме еустресу, дистресу та фізіологічного і психологічного. Стресостійкість як поняття залежне від стресу, має також досить широкий спектр визначень та синонімічних понять. Нами було узагальнено, що стресостійкість є певною системою особистісних характеристик і відповідних емоційних реакцій та моделей поведінки, що сприяють ефективній адаптації до стресору та забезпечують комфортну життєдіяльність людини у соціумі. Основними компонентами, що включає стресостійкість, відповідно до проведеного нами теоретичного аналізу є емоційний інтелект, ресурсність та стратегії копінг-поведінки особистості. Основними характеристиками стресостійкої

особистості є впевненість, просоціальність, висока мотивація і активність, високий рівень функціональних можливостей нервової системи та професійна і спільна готовність. Проте нам важливо розуміти психологічні особливості професійної діяльності персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану задля виокремлення аспектів, що зумовлюють необхідність розвитку стресостійкості персоналу.

Благодійна організація як форма організації поширюється на безліч сфер діяльності, а її особливостями є добровільність та матеріальна безкорисність. Благодійництво під час воєнного стану в Україні характеризується стрімким ростом кількості добровольців, що зумовлює і збільшення кількості волонтерів-новачків. «Ідеальний портрет» волонтера виглядає як сильна просоціальна людина з високим емоційним інтелектом, що прагне допомогти та викликає довіру у інших, проте не дозволяє себе принижувати, чи маніпулювати. В Україні на сьогодні існує тенденція сильної довіри населення до діяльності персоналу благодійної організації, проте дослідження серед самих добровольців продемонстрували підвищену тривожність та страх бути відторгнутими, не виправдати очікування та незадоволеність у соціальному схваленні та визнанні. Також актуальною є можлива проблематика переживання волонтерами своєї меншовартості, якщо група, якій він надає допомогу має великий соціальний авторитет або занадто високого перфекціонізму по відношенню до себе у результаті гіпервідповідальності [28].

Розвиток стресостійкості особистості є пошуком ресурсів, що допомагають людині у подоланні негативних наслідків стресових ситуацій. Найбільш проблемними аспектами, що можуть знижувати стресостійкість волонтерів в умовах воєнного стану є самооцінка, тривожність та негативні емоції. Тобто розвиток стресостійкості волонтерів повинен ґрунтуватися на покращенні наступних чинників: самооцінка, особистісний ресурс та копінг-стратегії поведінки.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1 Організаційні засади емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Для проведення емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану, нами було використано як ряд загальних методик, так і власно створені анкети.

Збір даних проводився з травня і закінчився у листопаді 2023 року. Серед опитаних були як члени різних організацій, у тому числі Товариства Червоного Хреста України, так і група людей, що не займаються благодійною діяльністю. Таке рішення було детерміновано можливістю порівняння даних задля виявлення можливого впливу саме діяльності у благодійній організації на стресостійкість персоналу під час війни. І, відповідно, особливостей персоналу благодійної організації. Також це надало нам можливість певною мірою порівняти відношення до благодійної діяльності у людей, що включені у волонтерство та ні.

В цілому за віком вибірка досить гетерогенна (від 16 до 62 років), дані зображені на рисунку 2.1.

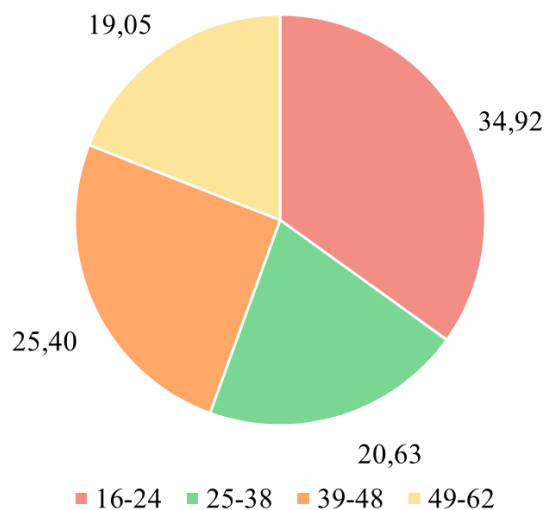


Рисунок 2.1 – Віковий розподіл у вибірці (%)

З 63 опитаних респондентів, 22 (34,92%) знаходиться у віці 16-24 роки, 13 (20,63%) у віці 25-38 років, 16 (25,40%) віком 39-48 років та 12 (19,05%) у віці 49-62 років.

З вибірки у 63 респонденти, у дослідженні взяли участь 31 (49,21%) особи, що є персоналом благодійної організації та 32 (50,79%), що не займаються відповідною діяльністю (рисунок 2.2).

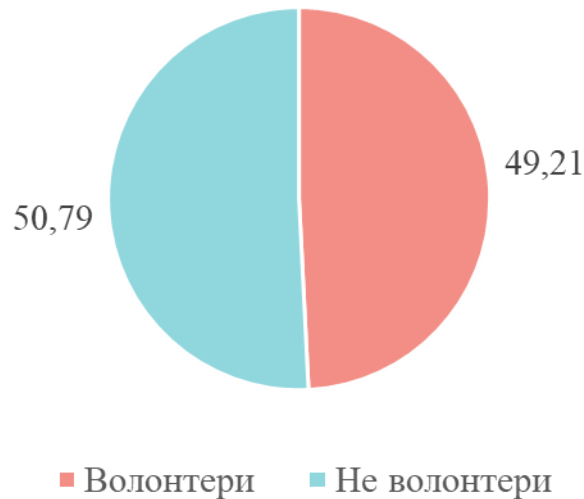


Рисунок 2.2 – Розподіл серед вибірки кількості осіб, що займаються благодійною діяльністю у організації та ні (%)

Хоча набір групи осіб, що не займається благодійною діяльністю і був стихійним, ми намагались тримати приблизно однаковий гендерний баланс у вибірках для коректності порівняння. В обох групах кількість жінок респондентів значно вища за чоловіків. Таким чином, у групі персоналу благодійних організацій нами було опитано 23 жінки та 8 чоловіків. У вибірці людей, що не займаються благодійною діяльністю 21 жінка і 11 чоловіків.

Для оцінки особливостей сприйняття подій, пов'язаних з воєнним станом у країні, нами було розроблено коротку анкету.

У рамках нашої розробки, респондентам пропонувалось визначити ступінь суб'єктивної стресогенності (важкості) подій, оцінюючи їх на шкалі від «0» до «5». У даній системі «0» відповідає відсутності поданої події у їхньому житті, тоді як «5» вказує на найвищий рівень стресу, пов'язаний з

подією.

Список подій анкети містить наступні пункти:

1. початок війни;
2. знаходження у зоні активних бойових дій;
3. робота у зоні активних бойових дій;
4. розлучення з близькими людьми в наслідок війни;
5. вимушена дистанційна робота;
6. знаходження у сховищах під час обстрілів;
7. повітряна тривога;
8. перегляд новин про військові події;
9. перегляд новин про військові події, що містять зображення уражень інфраструктури;
10. перегляд новин про військові події, що містять зображення постраждалих людей внаслідок обстрілів/тортур тощо;
11. контакт з постраждалими від війни людьми;

Також нами була розроблена друга окрема анкета, спрямована на оцінку особливостей організаційної діяльності персоналу благодійної організації. Наявність поданої форми збору даних детермінована отриманням глибшого розуміння та вивчення факторів, які впливають на благодійну діяльність. Таким чином, наша анкета розкриває аспекти, які визначають ступень залученості та задоволеності благодійною діяльністю. Також фактором, важливим для нашого дослідження – є суб'єктивна оцінка стресогенності як респондентами.

1. Анкета містила наступні питання:
2. Який напрямок вашої благодійної діяльності?
3. Який стаж вашої благодійної діяльності в організації?
4. Скільки приблизно часів на місяць ви витрачаєте на благодійну діяльність в організації?
5. Чи отримуєте ви матеріальну винагороду за благодійну діяльність?

6. Чи є у вас ще робота (навчання, робота на повній/не повній зайнятості тощо), окрім благодійної діяльності?
7. Наскільки ви згодні з наступним твердженням: "Мої колеги в організації доброзичливо ставляться до мене"
8. Наскільки ви згодні з наступним твердженням "Люди, з якими я комунікую у рамках здійснюваної благодійної діяльності в організації зазвичай привітливі"
9. Наскільки ви вважаєте благодійну діяльність в організації стресовою по шкалі від 0 до 10?
10. Наскільки вам подобається займатись благодійною діяльністю по шкалі від 0 до 10?

Додатково нами було використаний метод інтерв'ю для опитування декількох волонтерів задля поглиблення дослідження особливостей діяльності в організації Червоного Хресту, а також особистої оцінки стресових подій. Інтерв'ю містило 11 наступних питань:

1. Яке ваше ім'я?
2. Скільки Вам років?
3. Як довго ви займаєтесь волонтерством?
4. Яку посаду ви займаєте?
5. Розкажіть трохи про вашу діяльність. Чим ви зазвичай займаєтесь?
6. Чим ви займаєтесь крім волонтерства?
7. Що вам подобається у волонтерській діяльності?
8. Що вам не подобається у волонтерській діяльності?
9. Які 5 подій у вашому житті були найбільш стресовими?
10. Як ви вважаєте, що у волонтерській діяльності є найбільш стресовим для вас?
11. Якщо б ви могли щось змінити в СОО ТЧХУ, то що це б було?

Нами було опитано 5 волонтерів. Отримані на інтерв'ю відповіді були описані у додатках.

Для емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації нами було використано такі методичні матеріали: Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) та Симптоматичний опитувальник - SCL-90-R (Л. Дерогатіс) задля виявлення дистресу у житті персоналу на момент тестування та симптомів.

Стресостійкість - це система особистісних характеристик, емоційних реакцій та моделей поведінки, які сприяють ефективній адаптації до стресорів та забезпечують комфортну життєдіяльність людини у соціумі. Дослідження Д. Холмса та К. Раге підкреслює, що наслідки стресу залежать від індивідуальних особливостей та інтенсивності стресових факторів. Шкала стресового навантаження, розроблена дослідниками, призначає кількість балів кожній життєвій події залежно від її стресогенності. Результати методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації відображають здатність особистості опиратися стресу. Велика кількість балів може свідчити про низький рівень стресостійкості, що вказує на ризик розвитку небезпечних станів. Здатність опиратися стресу класифікується як висока (50-199 балів), межова (200-299 балів) або низька (300 і більше балів). Наприклад, сума балів понад 300 сигналізує про можливість серйозних наслідків, таких як синдром вигорання або психосоматичні захворювання, і вимагає негайних заходів для подолання стресу [34].

Хоча ми використовували повну версію симптоматичного опитувальника SCL-90-R для нашого дослідження, спрямованого на вивчення стресостійкості персоналу благодійної організації, ми зосереджуємо увагу, в основному, на показниках загального індексу тяжкості симптомів (GST) та індексу наявного симптоматичного дистресу (PSDI).

Загальний індекс тяжкості симптомів (GST) є ключовим показником для оцінки поточного стану та глибини розладу, і його використання рекомендується у більшості випадків, де необхіден узагальнений показник. Індекс GSI представляє собою комбінацію інформації про кількість симптомів

та інтенсивність переживаного дистресу, і нормативні дані для цього індексу складають 0,64.

Індекс наявного симптоматичного дистресу (PSDI) визначається як міра інтенсивності стану, що відображає кількість симптомів. Цей показник головним чином допомагає визначити, наскільки відбувається підсилення чи зменшення симптоматичного дистресу відповідно до відповідей на опитування.

Інші шкали виражають конкретні симптоми:

- Соматизація. Ця шкала відображає порушення, пов'язані із дистресом, який виникає внаслідок відчуття соматичної дисфункції. Сюди входять скарги на різні функціональні розлади органів, такі як кардіоваскулярна, гастроінтестинальна та респіраторна системи, а також головні болі, м'язові болі та соматичні еквіваленти тривожності. Ці симптоми можуть вказувати на психічні розлади або супроводжувати реальні соматичні захворювання.

- Нав'язливості. Ця шкала відображає симптоми обсессивно-компульсивного розладу, які переважно співпадають з клінічним синдромом цього розладу. Питання стосуються думок і дій, які індивід сприймає як безперервні, нездоланні та чужі для його "Я". Шкала також включає питання, що стосуються поведінки та переживань загального когнітивного характеру.

- Інтерперсональна чутливість. Цей розлад визначається відчуттями особистої неадекватності та неповноцінності, особливо коли особа порівнює себе з іншими. Проявами цього синдрому є осуд самого себе, почуття неспокою та помітний дискомфорт у міжособистісній взаємодії. Індивіди з високими показниками за цією шкалою також відзначають загострене усвідомлення власного "Я" і негативні очікування взаємодії з іншими.

- Депресія. Симптоми цього розладу охоплюють широкий спектр проявів клінічної депресії. Тут враховуються симптоми дисфорії та афекту, такі як відсутність інтересу до життя, втрата мотивації та енергії. До цієї шкали

також входять почуття безнадійності, думки про суїцид та інші когнітивні та соматичні прояви депресії.

- **Тривожність.** Розлад тривожності включає різноманітні симптоми та ознаки, які клінічно пов'язані з високим рівнем виявленої тривожності. Сюди входять загальні ознаки, такі як нервозність, напруженість і тремтіння, а також напади паніки та відчуття загрози. До ознак тривожності також входять когнітивні компоненти, такі як почуття побоювання, страху та деякі соматичні прояви тривожності.

- **Ворожість.** Ворожість включає думки, почуття або дії, які є проявами негативного афективного стану злості. До питань входять всі три ознаки, що відображають такі якості, як агресія, дратівливість, гнів і обурення.

- **Нав'язливі страхи (фобії).** Ця шкала визначає стійку реакцію страху на певних людей, місця, об'єкти або ситуації, яка характеризується як ірраціональна і неадекватна відносно подразника, що призводить до уникаючої поведінки.

- **Параноїдність.** Це визначення представляє параноїдну поведінку як порушення мислення. Ключові риси проєктивних думок, ворожості, підозрливості, пихатості, страху втрати незалежності та ілюзії розглядаються як основні ознаки цього розладу.

- **Психотизм.** Шкала включає питання, які вказують на уникаючий, ізольований, шизоїдний стиль життя та симптоми шизофренії, такі як галюцинації або слухання голосів. Шкала психотизма представляє собою градієнт від м'якої міжособистісної ізоляції до виражених проявів психотизма і може допомагати виявити грубі форми агресії, симуляції та недбалого заповнення анкети при відсутності очевидної симптоматики [35].

Для порівняння отриманих даних ми використовували різноманітні методи статистичного аналізу, такі як описова статистика, t-критерій Стюдента, U-критерій Манна-Уїтні, кореляційний аналіз Пірсона, а також регресійний аналіз. Обробка результатів опитування проводилася за

допомогою програми Microsoft Excel 2016, у якій був встановлений відповідний пакет аналізу даних.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Перед тим як порівняти групи, нами було більш детально проаналізовано особливості досліджуваної нами вибірки персоналу благодійної організації.

Відповідно до проаналізованих нами напрямків, більшість (11; 38,71%) персоналу у нашій вибірці працювало від 6 місяців до 1 року (рисунок 2.3). При цьому лише одна людина з опитаної вибірки працює у благодійній організації менше 1 місяця (3,23%). Однакова кількість персоналу має стаж 1-2 роки (7; 22,58%) та 3-6 місяців (7; 22,58%). Досвід роботи 1-3 місяці мають 4 людини (12,9%).

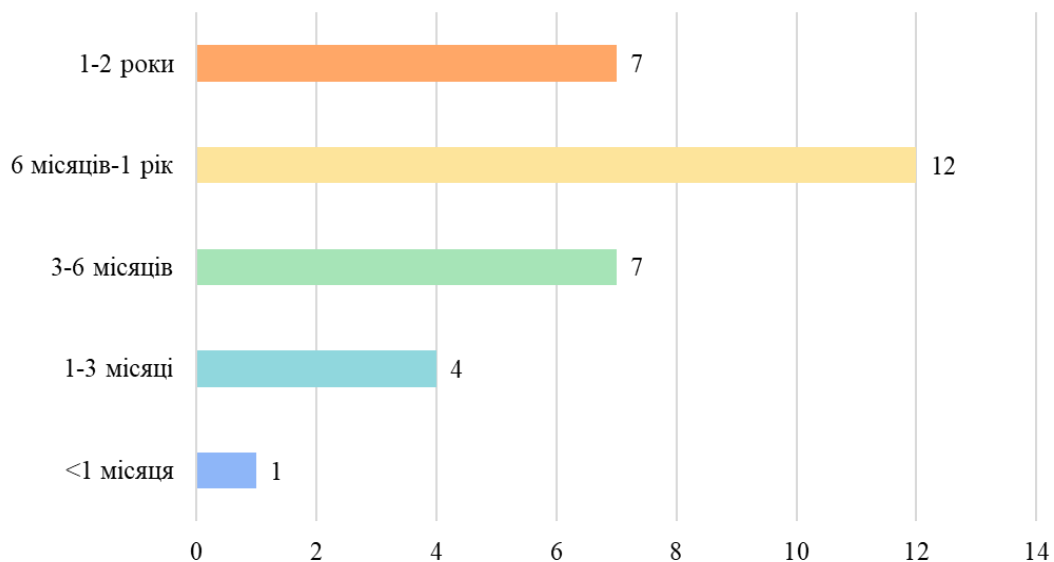


Рисунок 2.3 – Досвід роботи персоналу благодійної організації серед вибірки

Для розуміння завантаженості працівників благодійних організацій, нами були отримані дані щодо приблизної кількості робочих годин на місяць, які персонал витрачає на свою діяльність. Для 16,3% (5 осіб) вибірки – це до 10 робочих годин на місяць. 19,35% (6 осіб) працюють 11-20 годин за

ідентичний період часу, 22,58% (7 осіб) витрачають на свою діяльність в рамках організації від 21 до 40 годин, 19,35% (6 осіб) 41-60 годин, 3,23% (1 особа) - 81-100 годин, 12,9% (4 особи) 100 годин та більше на місяць. Таким чином, ми в цілому можемо сказати, що серед персоналу благодійної організації у рамках нашої вибірки характерним є різне навантаження у рамках конкретно благодійної діяльності. Це може бути пов'язано з тим, що працівники мають різні рівні залученості та зобов'язаності до роботи. Також на кількість годин у місяць можуть впливати індивідуальні мотиваційні чинники, інтереси та потреби.

На подане питання відповіло 29 працівників благодійної організації з 31. Таким чином, 2 особи (6,45%) утримались від відповіді. Дані зображені на рисунку 2.4.

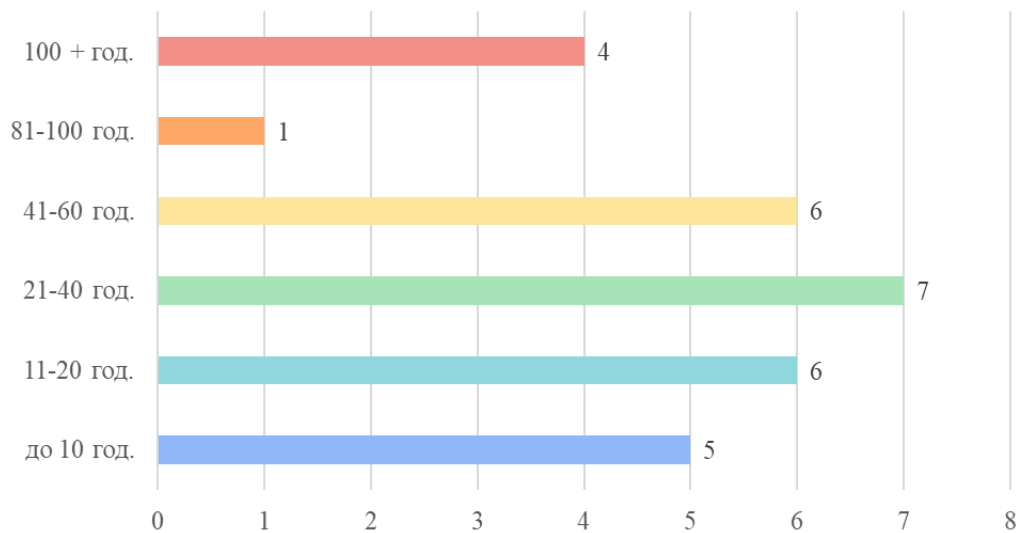


Рисунок 2.4 – Години роботи персоналу благодійної організації на місяць серед вибірки

Персоналу було запропоновано відповісти на питання «Наскільки вам подобається займатись благодійною діяльністю по шкалі від 0 до 10?» (рисунок 2.5). Ми поділили персонал відповідно до їх зайнятості на 3 групи (низька (до 20 годин – 11 осіб), середня (21-61 годин – 13 осіб) та висока зайнятість (81+ годин – 5 осіб) для того, щоб дізнатись, чи змінюється ставлення до благодійної діяльності у працівників з різним навантаженням.

Отримані результати свідчать, що в середньому найбільш позитивно (у 9,4 балів) оцінюють благодійну діяльність ті, хто присвячують їй найбільшу кількість часу. Люди низькою зайнятістю оцінюють в середньому благодійну діяльність на 7,45 балів, тоді як найменші показники мають особи з середньою зайнятістю (6,69 балів).

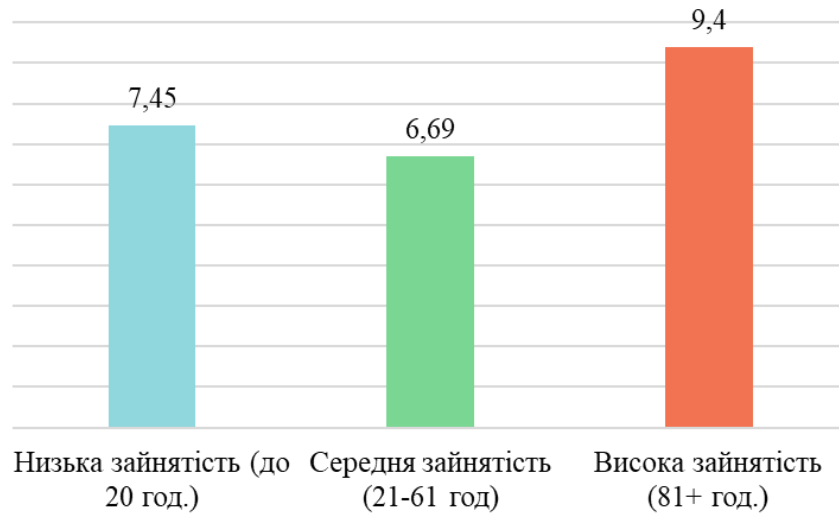


Рисунок 2.5 – Оцінка респондентами задоволеності діяльності у благодійній діяльності у залежності від кількості робочих годин на місяць (0 - 10)

Проте варто зазначити, що відповідно до аналізу показників за U-критерієм Манна-Уїтні статистично значущих відмінностей не було виявлено (таблиця 2.1). У середньому ж персонал виявляє задоволеність своєю діяльністю.

Таблиця 2.1 – Порівняння показників задоволеності благодійною діяльністю відносно зайнятості ($p \leq 0,05$)

Рівні	$U_{0,05}$	$U_{\text{емп}}$
Низький/Високий	15	57.5
Низький/Середній	42	54
Середній/Високий	12	43

Досліджуючи фінансовий аспект роботи у благодійній організації, нами

було виявлено що приблизно половина (13 або 41,9% осіб) отримували матеріальну винагороду на момент опитування, тоді як 17 або 54% - ні. Також важливо зазначити, що одна людина (3,2%) утримались від відповіді на подане питання.

При цьому значна більшість (24 особи; 77,42%) займається додатково іншою діяльністю (робота, навчання тощо), тоді як меншість (7 осіб; 22,58%) тільки діяльністю у благодійній організації (рисунок 2.6).

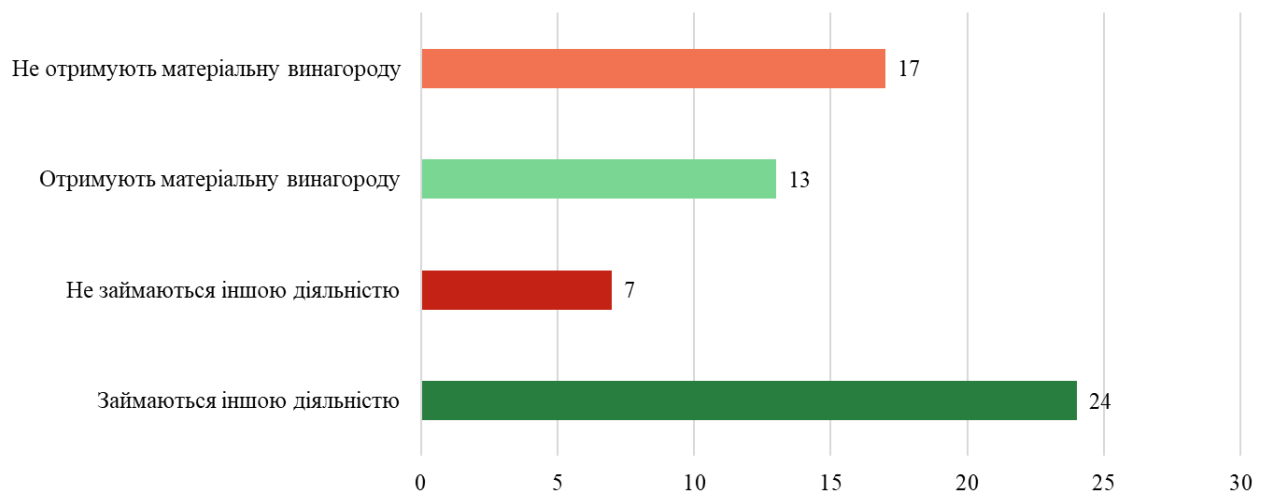


Рисунок 2.6 – Отримання матеріальної винагороди та зайнятість іншою діяльністю персоналом благодійної організації

Для виявлення особливостей сприйняття персоналом благодійної умов війни, нами було запропоновано список із відповідних стресорів. Персоналу благодійної організації було запропоновано оцінити їх від 0 до 5, де 0 – це відсутність відповідної події, а 5 – оцінка як «дуже стресової». Відповіді із значенням 0 не включались до порівняння середніх, так як викривляють емоційну оцінку події. Результати оцінки зображені на рисунку 8.

Початок війни (оцінка - 4,42). Пункт отримав найвищу оцінку серед всіх стресорів. Початок війни є критичним моментом, коли загроза та невизначеність різко зростають. Ймовірно, персонал відчуває значний емоційний стрес і тривогу через загрозу для своєї особистої безпеки та невизначеність майбутніх подій.

Знаходження у зоні активних бойових дій (оцінка - 3,56) - вказує на

стрес, пов'язаний з безпосереднім перебуванням у небезпечній обстановці. Персонал, який знаходиться у зоні активних бойових дій, може стикатися з ризиком травм та тяжких емоційних випробувань, включаючи постійний страх та напругу.

Робота у зоні активних бойових дій (оцінка - 2,94) - відображає стрес, пов'язаний з виконанням обов'язків у небезпечній обстановці. Робота у таких умовах може бути фізично та емоційно виснажливою, з високим рівнем напруги та небезпеки. Проте варто зважати, що це специфічна діяльність, що є характерною не для всіх осіб, задіяних у благодійній діяльності.

Розлучення з близькими людьми внаслідок війни (оцінка - 3,91) - вказує на емоційний стрес, пов'язаний з розлученням з родиною, друзями та близькими людьми через війну. Втрата особистих зв'язків та розлучення можуть викликати почуття туги, самотності та страху за безпеку близьких.

Дистанційна робота (оцінка - 2,51) - відображає вплив зміни режиму роботи та перехід до дистанційної форми праці внаслідок війни. Люди можуть стикатися зі змінами у робочому оточенні, відчувати втрату стабільності та виклики, пов'язані з роботою на відстані. Хоча оцінка не є дуже високою, це все одно вказує на наявність емоційного стресу. Можна також відмітити закономірність, при якій пункти пов'язані з робочою сферою відмічаються рецензентами як менш стресогенні.

Знаходження у сховищах під час обстрілів (оцінка - 3,31) - вказує на стрес, пов'язаний з безпосереднім ризиком травм або загрозою для життя під час перебування в сховищах під час обстрілів. Це може супроводжуватися постійним страхом та напругою.

Повітряна тривога (оцінка - 2,83) – відображає стрес, пов'язаний з вимушеним перебуванням в умовах потенційно вищої загрози життю у момент оголошення небезпеки. Це може призводити до тривоги, напруги та сильного страху за своє життя. Як і у випадках з роботою, можна зробити висновок що поданий пункт є більш нормалізованим. Це також відкриває

деяку інші певну закономірність – чим частіше людина стикається з тими, чи іншими подіями під час воєнного стану, тим менш стресовими вони для неї стають відносно інших.

Перегляд новин про військові події (оцінка - 2,9) - вказує на стрес, пов'язаний з інформаційним перенасиченням та сприйняттям новин про військові події. Перегляд новин про військові події, що містять зображення уражень інфраструктури (оцінка - 3,17) – демонструє вплив перегляду новин з деталями про ураження інфраструктури на емоційний стан персоналу. Перегляд новин про військові події, що містять зображення постраждалих людей внаслідок обстрілів/тортур тощо (оцінка - 3,83) - відображає вплив перегляду новин, що містять зображення постраждалих людей, на емоційний стан персоналу благодійної організації. Загалом, можна зробити висновок, що перегляд новин з деталями про ураження інфраструктури та постраждалих людей може викликати більшу емоційну відповідь у персоналу, ніж просто перегляд загальних новин про військові події.

Контакт з постраждалими від війни людьми (оцінка – 3,9). Цей пункт вказує на стрес, пов'язаний з безпосереднім контактом з людьми, які постраждали внаслідок війни. Це може бути емоційно важким та викликати симпатію, турботу та втому.

Враховуючи отримані нами дані, можна сказати, що початок війни, розлучення з близькими людьми, перегляд новин про військові події, що містять зображення постраждалих людей внаслідок обстрілів/тортур та контакт з постраждалими людьми є найбільш стресовими факторами для персоналу благодійної організації у військових умовах. Тимчасово працювати у зоні активних бойових дій, дистанційна робота та повітряна тривога менш впливають на рівень стресу персоналу.

Узагальнюючи, результати вказують на те, що персонал, який при роботі контактує з постраждалими, стикається зі значним емоційним стресом та напруженням. Це може впливати на їх психологічне благополуччя,

витривалість та загальний стан здоров'я.

Інші пункти пов'язані з війною, є не профорієнтованими, але від того не втрачають свого впливу у тому числі і на робочу сферу (рисунок 2.7).



Рисунок 2.7 – Оцінка стресорів війни персоналом благодійної організації (0 – 5)

Важливо відзначити, що при цьому персонал благодійної організації оцінює рівень стресу саме своєї діяльності на рівні 5,87 по шкалі від 0 до 10, тоді як особи, що не задіяні у відповідній роботі вважають її більш стресовою (7,5). Дані зображені на рисунку 2.8. Таким чином, персонал відмічає свою діяльність як середньо-стресову, тоді як люди, що не займаються благодійною діяльністю – високо-стресовою. З цього ми можемо зробити

припущення, що персонал, який активно займається благодійною діяльністю, має певний рівень адаптації та звикання до стресових ситуацій, пов'язаних з їхньою роботою. Також їх оцінка базується на особистому досвіді, тоді як для другої групи – на припущенні. Це може бути результатом тренування, підготовки або досвіду, який вони набули в процесі своєї благодійної роботи. З іншого боку особи, які не мають досвіду благодійної діяльності, можуть сприймати її як більш стресову через незнайомство з ситуаціями, з якими персонал стикається регулярно.

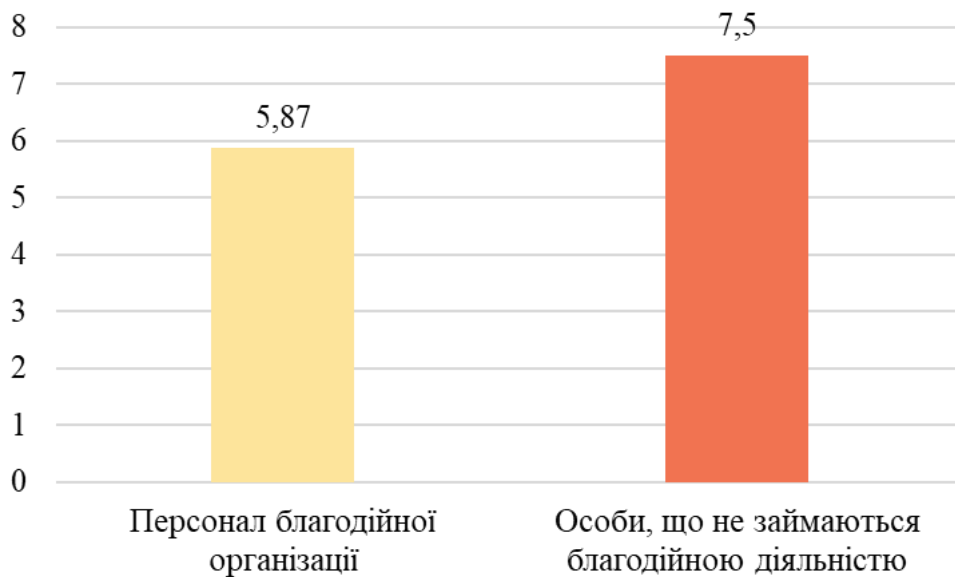


Рисунок 2.8 – Оцінка стресовості діяльності у благодійній організації серед груп персоналу та не задіяних осіб (0-10).

На основі аналізу відповідей проведеного інтерв'ю серед персоналу благодійної організації (а саме серед волонтерського складу), ми можемо виокремити наступні загальні моменти (повна версія аналізу кожної відповіді у ДОДАТКУ А):

Інтерес до волонтерства: Усі респонденти проявляють активний інтерес до волонтерства і висловлюють бажання допомагати та бути корисними іншим людям.

Бюрократизація і рутинізація: Деякі з респондентів вказують на проблеми, пов'язані з бюрократизацією та рутинізацією процесів, що можуть впливати на ефективність та задоволення волонтерської роботи.

Стресові події: серед найбільш стресових подій всі респонденти відмітили ті, що пов'язані з війною (початок, евакуація рідних або переїзд тощо) та проблеми, що пов'язані з референтними для них людьми (хвороби близьких, евакуація,

Увага до якості послуг: Декілька респондентів зазначають недостатню увагу до якості послуг і бюрократичні перешкоди, з якими вони стикаються.

Потреба у змінах: Декілька респондентів виражають потребу у змінах, щоб поліпшити організацію волонтерства та забезпечити більшу взаємодію з іншими організаціями. Зміни можуть включати децентралізацію прийняття рішень та залучення компетентних керівників.

Виклики роботи з дітьми: Деякі респонденти, які працюють з дітьми, називають цю частину своєї волонтерської діяльності найбільш стресовою, оскільки вона вимагає спеціальних навичок та взаємодії з непередбачуваними ситуаціями.

Загалом, респонденти волонтери висловлюють задоволення від своєї роботи і цінують можливість бути корисними та бачити результати своєї діяльності. Однак, вони також вказують на проблеми, з якими стикаються, і виражають бажання змінити деякі аспекти організації волонтерства для поліпшення ефективності та якості послуг.

В цілому ми можемо сказати, що персонал благодійної організації переживає значний стрес не стільки від самої діяльності, скільки від роботи і життя в умовах від війни. Це дуже важливо для можливої побудови технології розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації, так як надає нам розуміння основних стресорів. Проте нам також важливо дослідити саму ступінь дистресу та стресостійкість у житті персоналу і порівняти результати з групою людей, що не залучені до поданого типу діяльності для підтвердження поданого висновку.

В цілому розглядаючи отримані результати, ми можемо говорити про вираженість серед опитуваних низького рівня стресостійкості (40 осіб;

63,49%). Значно менша кількість респондентів мають межовий (15 осіб; 23,81%) та високий (8 осіб; 12,7%) рівень стресостійкості (рисунок 2.9).

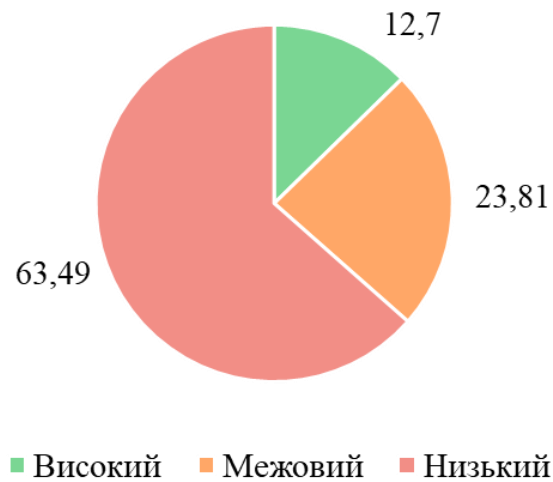


Рисунок 2.9 – Показники стресостійкості серед вибірки (%)

Аналізуючи дані стресостійкості серед груп задіяних та ні у благодійній діяльності, можна зробити наступні висновки:

Стресостійкість серед групи осіб, задіяних у благодійній діяльності характеризується тим, що низький рівень спостерігається у 22 осіб (70,96%), межовий (середній) мають 7 (22,58%), тоді як високий у 2 осіб (6,45%). Дані зображені на рисунку 2.10.

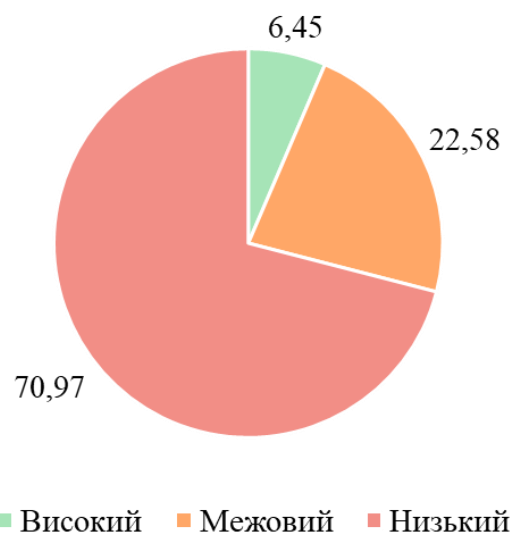


Рисунок 2.10 – Показники стресостійкості у групі осіб, задіяних у благодійній діяльності (%)

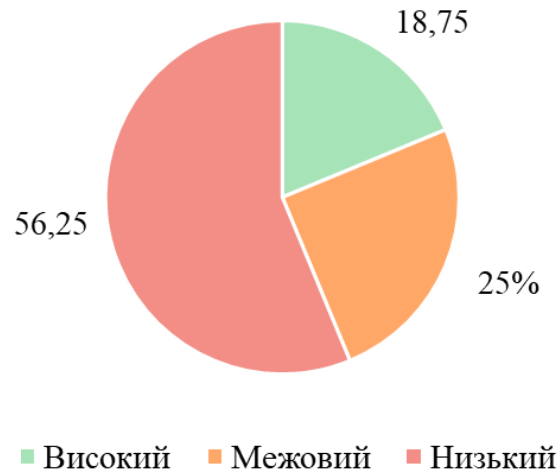


Рисунок 2.11 – Показники стресостійкості у групі осіб, що не задіяні у благодійній організації (%)

Стресостійкість серед групи людей, що не займаються благодійною діяльністю характеризується низьким рівнем у 18 (56,25%) осіб та межовим (середнім) у 8 (25%) опитуваних. Високий рівень стресостійкості виявлений у 6 (18,75%) респондентів (рисунок 2.11).

Таблиця 2.2 – Показники стресостійкості серед персоналу благодійної організації та осіб, що не задіяні у благодійній діяльності

	Персонал благодійної організації	Особи, що не залучені до благодійної діяльності
$\mu \pm SE$	445,9 \pm 33,86	338,4 \pm 28,57
Me	402	406,5
Mo	615	383
σ	188,5	161,61
$c_v, \%$	42,28	47,76

Примітки:

$$U_{0,05}=138$$

$$U_{emp}=121$$

Таким чином, ми в цілому можемо зробити висновок, що проблематика стресостійкості є актуальною незалежно від виду діяльності. Проте, порівнюючи значення, отримані групою осіб що займаються і не займаються благодійною діяльністю, ми виявили статистично значущі відмінності між

ними (персонал благодійної організації: $\mu \pm SE$ 445,9 \pm 33,86; особи, що не задіяні у благодійній діяльності: 338,4 \pm 28,57; $U_{0,05}138 > U_{emp} 121$). Тобто група персоналу благодійної організації має схильність до більш низького рівня стресостійкості, ніж стихійна вибірка людей, що не займаються поданим видом діяльності. Важливо також зазначити, що варіабельність вибірок є дуже високою ($c_v, \%$ вол. = 42,28; $c_v, \%$ не вол.= 47,76). Дані описані у таблиці 2.2.

Також варто зазначити, що подана закономірність проявляється і суто на низькому рівні стресостійкості (серед групи персоналу благодійної організації – 536,82 \pm 29,71, тоді як серед осіб, що не залучені до благодійної діяльності – це 445 \pm 30,42). Подані відмінності є статистично значущими. Таким чином, ми можемо стверджувати, що у рамках низького рівня стресостійкості (який є найбільш вираженим в обох групах) – персонал є більш вразливими до стресу та має більше стресогених чинників у рамках вибірки. Варіабельність вибірки є досить високою ($c_v, \%$ вол. = 25,96; $c_v, \%$ не вол.= 29 > 20%). Відповідні значення були занесені у таблицю 2.3.

Таблиця 2.3 – Показники стресостійкості груп персоналу благодійної організації та осіб, що не залучені до благодійної діяльності на низькому рівні

	Персонал благодійної організації	Особі, що не залучені до благодійної діяльності
$\mu \pm SE$	536,82 \pm 29,71	445 \pm 30,42
Me	567,5	406,5
Mo	615	383
σ	139,36	129,06
$c_v, \%$	25,96	29

Примітки: $U_{0,05}=375$ $U_{emp}=335$

Отже, на основі порівняльного аналізу між двома виділеними нами групами, ми можемо виділити наступні основні аспекти:

1. Групи осіб, що займаються благодійною діяльністю та ні мають суттєві відмінності у показниках стресостійкості.
2. Низький рівень стресостійкості є домінуючим рівнем в обох виділених

нами вибірках. Це свідчить про актуальність поданої проблематики в цілому у сучасній Україні, особливо в умовах воєнного стану.

3. Значні відмінності проявляються між особами, що займаються та не займаються благодійною діяльністю на низькому рівні стресостійкості. Тобто представники персоналу, які входили до вибірки, є більш вразливими до стресу та можуть мати більше стресогенних чинників у порівнянні з іншими особами у даному контексті. Це свідчить про важливість розгляду питань стресостійкості у благодійній діяльності та можливого впливу на психологічний стан цієї групи осіб.

Проте також важливо розглянути і симптоматичний аспект переживання стресорів. Так для розуміння загальних закономірностей отриманих результатів, ми поділили групи на відповідні рівні: низький рівень (1-2), середній рівень (2-3) та високий рівень (3 та більше бали) важкості переживаних симптомів.

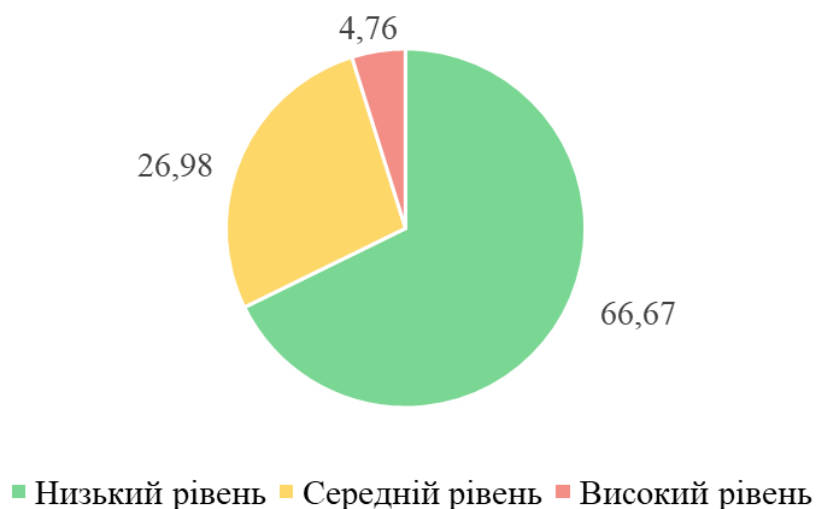


Рисунок 2.12 – Співвідношення різних рівнів важкості переживання симптомів дистресу (PSDI) серед респондентів (%)

Таким чином, розглядаючи розподіл в цілому серед всієї нашої вибірки, більшість респондентів (42 особи, 66,67%) має низький рівень важкості симптомів дистресу, 17 – середній (26,98%), тоді як лише 3 особи (4,76%) високий (2.12).

Таблиця 2.4 – Важкість симптомів дистресу (PSDI) серед персоналу благодійної організації та осіб, що не залучені до благодійної діяльності

	Персонал благодійної організації	Особи, що не залучені до благодійної діяльності
$\mu \pm SE$	1,69 \pm 0,11	1,78 \pm 0,11
Me	1,53	1,6
Mo	1	1
σ	0,6	0,63
$c_v, \%$	35,57	35,62

Примітки: $t_{0,05}=2$ $t_{емп}=-0,23$

Відповідно до отриманих нами даних (таблиця 2.4), ми можемо констатувати відсутність статистично значущої різності ($t_{емп} < t_{0,05}$) у плані важкості переживання симптомів дистресу. Це проявляється також і у схожих середніх значеннях PSDI обох груп (1,69 \pm 0,11 та 1,78 \pm 0,11).

Загальний індекс тяжкості симптомів (GST) комбінує інформацію про кількість симптомів і інтенсивність пережитого дистресу. Згідно з нормативними даними, значення GST становить 0,64.

Середні значення вибірок за показником GST є досить близькими ($\mu \pm SE$ персоналу благодійної діяльності - 0,88 \pm 0,12, $\mu \pm SE$ осіб, що не залучені до благодійної діяльності - 0,87 \pm 0,1), відмінність між вибірками є статистично не значущою ($t_{емп}=0,1$, $t_{0,05}=1,99$, $t_{0,01}=2,65$). Дані відображені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Інтенсивність пережитого дистресу (GST) серед персоналу благодійної організації та осіб, що не залучені до благодійної діяльності.

	Персонал благодійної організації	Особи, що не залучені до благодійної діяльності
$\mu \pm SE$	0,88 \pm 0,12	0,87 \pm 0,1
Me	0,68	0,68
Mo	0,68	0,68
σ	0,69	0,59
$c_v, \%$	78,04	68,49

Примітки: $t_{0,05}=1,99$ $t_{0,01}=2,65$ $t_{емп} = 0.1$

Це дає нам підстави певною мірою стверджувати, що інтенсивність переживання дистресу не залежить від заняття благодійною діяльністю. Варіативність вибірок є дуже високою, перевищуючи нормалізоване значення у 20% у 3 рази ($cv, \% \text{ персоналу благодійної організації} = 78,04$; $cv, \% \text{ осіб, що не займаються благодійною діяльністю} = 68,49$). Таким чином, ми можемо говорити що групи не мають певної закономірності щодо інтенсивності переживання симптоматики дистресу.

Наше експериментальне дослідження має на меті доведення або спростування гіпотези щодо низької стресостійкості персоналу благодійної організації. Так нами було виявлено, що серед наших респондентів, особи, що були задіяні у благодійних організаціях є менш стресостійким за групу, що не займалась відповідною діяльністю. При цьому для обох вибірок властива в цілому досить низька стресостійкість відповідно до отриманих даних.

Проте важливим є також дослідження стресостійкості серед самої групи персоналу благодійної організації. Для виявлення статистичних взаємозв'язків був використаний непараметричний метод кореляційного аналізу за Пірсона. Вибір саме цього методу обумовлено рядом факторів, серед яких слід відзначити той, що виявлення значущої кореляції вказує на наявність конкретного статистичного зв'язку.

Отримані нами значення вказують на те, що стресостійкість не має значущих кореляційних зв'язків із соматизацією, нав'язливістю, інтерперсональною чутливістю, депресією, тривожністю, ворожістю, фобіями, параноїдністю та психотизмом. Варто зазначити, що подана закономірність проявляється і щодо важкості симптомів дистресу та їх інтенсивності. Тобто, ми не можемо сказати, що збільшення, чи зменшення стресостійкості призводить до змін поданих характеристик у респондентів групи персоналу благодійних організацій. Таким чином, ми виявили що стресостійкість серед персоналу благодійної організації не корелює з симптоматикою дистресу. Значення кореляції описані у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Кореляційний аналіз Пірсона симптоматики, важкості, інтенсивності дистресу та стресостійкості персоналу благодійних організацій

	<i>Стр</i>	<i>GSI</i>	<i>PSDI</i>	<i>С</i>	<i>Н</i>	<i>ІЧ</i>	<i>Д</i>	<i>Т</i>	<i>В</i>	<i>НС</i>	<i>П</i>
Стр	-										
GSI	0,12	-									
PSDI	0,02	0,74	-								
С	0,15	0,87	0,80	-							
Н	0,19	0,79	0,82	0,74	-						
ІЧ	0,08	0,83	0,89	0,82	0,89	-					
Д	0,14	0,84	0,87	0,82	0,91	0,94	-				
Т	0,09	0,80	0,82	0,80	0,85	0,92	0,91	-			
В	0,12	0,74	0,81	0,68	0,85	0,83	0,87	0,84	-		
НС	-0,05	0,72	0,76	0,65	0,84	0,85	0,84	0,87	0,81	-	
П	0,21	0,59	0,76	0,65	0,76	0,75	0,82	0,76	0,82	0,72	-
Пс	0,14	0,59	0,61	0,50	0,77	0,73	0,74	0,76	0,80	0,81	0,86

Примітки:

Стр – стресостійкість С – соматизація Н – нав’язливість

ІЧ – інтерперсональна чутливість (фобії) Д – депресія

Т – тривожність В – ворожість НС – нав’язливі страхи

П – параноїдність Пс – психотизм

Рівень значущості ($p=0,05$) = 0,35

Ми також не можемо стверджувати, що стресостійкість впливає на фактори дистресу, його важкість або інтенсивність відповідно до проведеного регресійного аналізу. Отримане значення R-квдрату (0,32) вказує на те, що різність у симптоматичних факторах дистресу, їх інтенсивності та важкості пояснюють стресостійкість персоналу благодійної організації приблизно на 32%. Тобто більшість факторів, які впливають на стресостійкість (68%) включають інші змінні. Варто також враховувати, що модель має помітні (Множинний $R = 0,5 < 0,56 < 0,7$) показники щільності зв’язку відповідно до шкали Чеддока. Проте так як цей показник є нижчим за 0,7, подана модель лише частково описує стресостійкість і більшість факторів, що впливають на зміну стресостійкості – вона не охоплює. Описані значення зображені у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Вплив стресостійкості на симптоматику, важкість та інтенсивність дистресу персоналу благодійних організацій

	Р-значення
GSI	0,98
PSDI	0,25
Соматизація	0,81
Нав'язливості	0,16
Інтерперсональна чутливість	0,99
Депресія	0,97
Тривожність	0,74
Ворожість	0,99
Нав'язливі страхи (фобії)	0,12
Параноїдність	0,47
Психотизм	0,86

Примітки: множинний $R = 0,56$

R -квадрат = 0,32

Тобто, аналізуючи подані результати, ми можемо стверджувати, що стресостійкість як певна особистісна характеристика – є сукупністю багатьох чинників і не може бути описана лише через фактор переживання самого дистресу.

Висновки до розділу 2

Для емпіричного дослідження стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану ми використали загальні методики (Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) та Симптоматичний опитувальник - SCL-90-R (L.R. Derogatis)) та власні анкети. Збір даних тривав з травня по листопад 2023 року. Опитані представляли собою благодійний персонал з різних організацій, включаючи Товариство Червоного Хреста України, а також тих, хто не мав відповідного досвіду у якості другої групи. Такий підхід дозволив нам визначити можливий вплив благодійної діяльності на стресостійкість під час війни та вивчити особливості персоналу. Також ми порівняли відношення до благодійної

діяльності між персоналом та тими, хто не брав участь у цій сфері. Загальні визначені серед персоналу благодійної організації закономірності:

- У середньому оцінюють задоволеність своєю діяльністю досить високо, у незалежності від витрат часу.
- Приблизно половина персоналу отримує грошову винагороду за свою діяльність.
- Значна більшість займається додатково іншою діяльністю.

В умовах воєнного стану для персоналу благодійної організації суб'єктивно найбільш стресовими є: початок війни, розлучення з близькими, перегляд новин про військові події з зображенням постраждалих від обстрілів/тортур та взаємодія з постраждалими. Робота в зоні активних бойових дій, дистанційна праця та повітряна тривога менше впливають на рівень стресу волонтерів відповідно до їх оцінки. Таким чином, результати свідчать про те, що персонал, який працює з постраждалими, стикається зі значним емоційним стресом та напруженням, що може впливати на їх психологічне благополуччя, витривалість та загальний стан здоров'я. Важливо відзначити, що люди, що не займаються благодійною діяльністю в організації, вважають її більш стресовою, ніж сам персонал. Це може бути результатом тренування, підготовки або досвіду, який вони набули в процесі благодійної діяльності або відсутністю відповідного досвіду у осіб, не залучених до благодійництва. На основі аналізу відповідей проведеного інтерв'ю, ми можемо в цілому сказати, що респонденти, задіяні у благодійній діяльності, висловлюють задоволення від своєї роботи та цінують можливість бути корисними та бачити результати своєї діяльності. Однак, вони також вказують на проблеми, з якими стикаються, і виражають бажання змінити деякі аспекти організації для поліпшення ефективності та якості послуг. Також у ході інтерв'ю зі слів опитаних було визначено, що волонтери відчувають значний стрес не тільки від волонтерської діяльності, але і від умов війни, що є

ключовим для розробки технології стресостійкості персоналу благодійної організації.

В цілому можемо зробити висновок, що проблематика стресостійкості є актуальною незалежно від виду діяльності. Проте, порівнюючи значення, отримані групою осіб що займаються і не займаються благодійною діяльністю, ми виявили що група осіб, залучених до благодійної діяльності, має більшу схильність до низького рівня стресостійкості, ніж стихійна вибірка людей. При цьому, люди, що займаються та не займаються благодійною діяльністю не мають значущих відмінностей між показниками важкості переживання симптомів, а також інтенсивності переживання дистресу. В цілому наша гіпотеза підтвердилась – для персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану властивий низький рівень стресостійкості. При цьому ми не можемо сказати, що збільшення, чи зменшення стресостійкості призводить до значних змін симптоматики, важкості та інтенсивності дистресу у респондентів групи персоналу благодійних організацій. Також стресостійкість як певна особистісна характеристика – є сукупністю багатьох чинників і не може бути описана лише через фактор переживання самого дистресу.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Модель (обґрунтування структури та змісту) технології розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Наша технологія має на меті підвищення стресостійкості особистості задля збільшення працівниками благодійної організації опірності стресорам як метод протидії негативному впливу дистресу.

Відповідно до проаналізованого нами розуміння поняття стресостійкості, ми розглядаємо її як систему особистісних характеристик і відповідних емоційних реакцій та моделей поведінки, що сприяють ефективній адаптації до стресорів та забезпечують комфортну життєдіяльність людини у соціумі.

Проведення емпіричного дослідження надало нам розуміння, що для персоналу благодійних організацій подана проблематика є актуальною, особливо в умовах воєнного стану. Також, нами було досліджено, що стресостійкість як певна особистісна характеристика є сукупністю багатьох чинників і не може бути описана лише через фактор переживання самого дистресу. Тобто, створюючи програму з розвитку стресостійкості для персоналу благодійної організації, ми не можемо орієнтуватись лише на площину взаємовідношення особистості та стресорів, на нашу думку підхід повинен бути у достатній мірі комплексним. Таким чином, розвиток стресостійкості включає як когнітивні, емоційні, так і поведінкові аспекти.

Відповідно до підходу М. Карамушка структура психолого-організаційної технології складається з наступних компонентів:

- 1) інформаційно-смісловий;
- 2) діагностичний;

3) корекційно-розвивальний [36].

В рамках корекційно-розвивального компоненту нашої технології розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану, ми виділили наступні психологічні завдання:

1. Підвищення самооцінки як внутрішньої оцінки людиною своїх характеристик, яка відображається у її особистісних рисах, вміннях, досягненнях та поведінці в різних аспектах життя.

Цей аспект охоплює різні ключові фактори, такі як професійний успіх, рівень освіти, взаємини з оточуючими та самоповагу [37]. Звичайно, самооцінку можна розглядати як неперервний показник, що коливається від високого до низького рівня: люди з високою самооцінкою відчують себе дуже позитивно, тоді як ті, у кого самооцінка низька, можуть відчувати невпевненість у собі. Справжня негативна самооцінка чи відчуття ворожості до себе є незвичайними і, зазвичай, спостерігаються лише в клінічних популяціях [38].

Важливо зазначити, що стрес не існує у події, а відповідно до праць дослідників Р. Лазаруса та С. Фолкмана, скоріше є результатом оцінки цієї події. Вони стверджували, що основним посередником у відносинах між людиною і оточуючим середовищем є оцінка.

У своїй статі Дж. Джотірмаї на основі проаналізованих досліджень формулює висновок, що позитивне сприйняття себе може підвищити здатність особи ефективно впоратися зі стресом, оскільки люди з неефективними стратегіями подолання стресу можуть бути більш вразливими до стресових факторів навколишнього середовища [39].

2. Розвиток емоційного інтелекту (розуміння власних емоцій)

У психологічній науці термін "емоційний інтелект" визначається як складний конструкт. С. Марчук, аналізуючи різні джерела, схиляється до думки, що емоційний інтелект є комплексом розумових здібностей, що охоплюють виявлення, розуміння та контроль емоцій [40].

Спостереження дослідників демонструють, що організації часто використовують програми управління, які акцентують увагу на теоріях стресу, його симптомах і реакціях, а не намагаються передбачити реакції на стрес, сприяючи розумінню емоційного інтелекту як передумови для розуміння цих стресових реакцій. Люди з більш високим емоційним інтелектом відчують менше негативних емоційних реакцій та наслідків після гострого стресора, що дозволяє їм легше адаптуватися до цього досвіду [41].

Таким чином, збільшення емоційного інтелекту є важливим чинником впливу на розвиток стресостійкості як особистісної характеристики персоналу благодійної організації, особливо в умовах воєнного стану.

3. Пошук власних ресурсів

Як зазначалось нами раніше, характеристика ресурсності є показником того, наскільки особистість насичена ресурсами, які мотивують її подолати стресові ситуації [14].

Психологічні ресурси особистості у подоланні кризи представляють собою складний явище, що залежить від конкретних особистісних якостей, сприяючи досягненню важливих життєвих цілей у складних кризових ситуаціях. Ці якості активізуються при необхідності для вирішення різних завдань [42].

Наша технологія у тому числі орієнтована на пошук власних ресурсів для подолання негативного впливу стресорів і таким чином збільшення стресостійкості.

4. Знайомство з копінг-поведінкою за моделлю BASIC Ph

Копінг є важливим фактором, який сприяє збереженню психосоціальної адаптації особи під час стресу. Так дослідниці О. Кузнецова, В. Оверчук зазначають, що стратегії копінгу виступають як адаптивна форма поведінки, спрямована на збереження психологічного рівноваги в умовах проблем [42]. В результаті спостережень та опитувань людей у стресових ситуаціях виявлено, що вони володіють унікальним поєднанням адаптаційних ресурсів,

яке включає шість основних характеристик і формує індивідуальний стиль копінгу: переконання та цінності, афективність та емоції, соціальний аспект, уява та творчість, когнітивний аспект, фізіологія та діяльність. Ця модель відома як "BASIC Ph". Кожна людина має власні підходи до подолання кризових ситуацій, і ці стратегії розвиваються та удосконалюються протягом життя. Індивіди можуть користуватися різними методами, такими як релігійні практики, висловлення емоцій, використання соціальних ресурсів, творча уява або когнітивно-поведінкові стратегії для подолання стресу та криз [43].

Основні теоретичні особливості працівників благодійної організації в умовах воєнного стану:

Як зазначалось нами за результатами проведеного практичного дослідження, персонал благодійної організації визначають фактор своєї буденності та воєнного стану як сильний стресовий фактор. Тому наша програма орієнтована не суто на вирішення проблем професійної тематики, а на комплексну дію з метою підвищення показників стресостійкості.

Крім прямого впливу, війна має і опосередкований, так як відповідно до проаналізованого матеріалу, сприяє збільшенню інтересу до благодійництва, що призводить до збільшення і кількості новачків, яким потрібно адаптуватись.

Кількість персоналу на певному напрямку може бути досить різною у залежності від регіону, керівництва та специфіки діяльності, що необхідно враховувати при створенні технології розвитку стресостійкості.

Важливо зазначити важливість адаптації самої форми технології до умов воєнного стану. У першу чергу – це означає універсальність програми у плані формату проведення, так як умови можуть суттєво змінюватись, що не повинно унеможливлувати проведення програми або значно зменшувати її ефективність. Таким чином, розроблена нами технологія враховує як можливість проведення занять у онлайн форматі, очно та частково в одному виді, частково в іншому в залежності від обставин.

Корекційно-розвивальний компонент:

Оскільки основний мотив благодійної діяльності як виду організаційної діяльності - допомога іншим, для персоналу характерне зміщення акценту з себе. Це сприяє тому, що людина може менше аналізувати саме свої переживання і підкріплюється акцентом деяких благодійних організацій, зокрема Червоного Хреста України, на програмах направлених у тому числі на підкреслення важливості відпочинку для персоналу.

Для частини персоналу діяльність у благодійній організації є не єдиною зайнятістю, що може сприяти перевантаженню у трудовій діяльності. Проте наше практичне дослідження з іншого боку також продемонструвало, що і концентрація суто на діяльності у благодійній організації може сприяти зниженню стресостійкості.

Повертаючись до мотиву благодійної діяльності, ми можемо також відмітити, що це впливає і на переважні особистісні якості осіб, які залучаються до цієї справи. Серед таких якостей можна відмітити, наприклад, можливу високу емпатійність по відношенню до інших. Персонал у своїй роботі постійно контактує з різними людьми, що мають свої проблеми і, намагання допомогти та можливі невдачі можуть призводити до стресу, а гостре, або тривале і виснажуюче повторення поданого досвіду – до дистресу.

Це ускладнюється ситуацією війни, яка є сама по собі дуже вагомим негативним стресором у житті як персоналу благодійної організації, так і бенефіціара.

Таким чином ми плануємо розвинути стресостійкість працівників благодійної організації в умовах воєнного стану за напрямком позитивної психотерапії та арт-терапії у груповій формі роботи.

Відповідно до визначення Мушкевич М. та Чагарної С., позитивна психотерапія, від латинського "positum", що означає "наявне, реально існуюче", представляє собою підхід, спрямований не лише на психотерапевтичну допомогу, а й на виховання (педагогічний аспект),

навчання дорослих (андрагогічний аспект), соціальну роботу (соціальний аспект), розвиток міжкультурної свідомості (крос-культурний аспект), а також на взаємодію та інтеграцію різних напрямків психотерапії (інтердисциплінарний аспект) Засновником позитивної психотерапії є Н. Пезешкіан [44].

О. Радченко у своїй праці аналізує основні принципи позитивної психотерапії і робить висновок, що він сприяє до більш цілісного світогляду у зв'язку з наступними принципами:

1) Принцип надії: кожна особа має можливість змінити свою реальність на краще, тому консультант акцентує увагу на ресурсах клієнта, що виявляються в симптомі або конфлікті. Це допомагає людині відчувати свою здатність вибрати вихід з проблемної ситуації, вірити у себе та власне гармонійне життя та взяти повну відповідальність за своє життя.

2) Принцип балансу та гармонізації: людина живе і розвивається в чотирьох сферах, які прагнуть до природного балансу: тіло/ощущення; досягнення/діяльність; контакти/взаємовідносини; майбутнє, призначення, сенс життя.

3) Принцип консультування та самодопомоги: основна мета позитивної психотерапії - навчити людину вирішувати свої проблеми та завжди готуватися до них як до неоднозначностей життя. Позначається, що там, де багато "ні", може бути багато "так" [45].

Відповідно до теоретичного підходу Н. Пезешкіана, позитивна психотерапія впливає на підвищення самооцінки та самоцінності, покращення рівня свідомості, досвіду у відношенні до психічного і фізичного здоров'я, потенціалу особистості: від усвідомлення і прийняття позитиву до переходу до власної відповідальності за своє життя в здоров'ї, успішній діяльності, збалансованості здатності до любові та пізнання, тяжіння до бажаного, потрібного, смислів та мрій; розширення світогляду, ресурсних рішень,

можливостей, виборів, горизонтів; прагнення до підвищення якості життя в новому балансі [44].

Н. Пезешкіан розглядає стрес як гострий стан напруження організму, коли останній намагається мобілізувати захисні сили для подолання загрозованої ситуації. Це представлено як "психосоматична дуга" Н. Пезешкіана. Відповідно до неї організм людини функціонує найкраще при середньому навантаженні (еустрес). Якщо навантаження перевищує або менше, стрес стає дистресом, що призводить до втрати сил організму. З погляду позитивної психотерапії будь-яка адаптація організму до нових ситуацій може вважатися стресом, але він різноманітний для різних людей [46].

Арт-терапія як метод має досить велику низку можливих впливів. О. Біда за допомогою аналізу різних підходів, визначила основні можливі напрями використання арт-терапії:

- терапія через мистецтво, що ґрунтується на переживаннях та конфліктах, виражених у візуальному мистецтві та музиці;
- засіб вирішення конфліктів та вираження переживань;
- метод розвитку особистості та творчого потенціалу за допомогою сублімації та трансформації;
- спосіб оздоровлення через творче самовираження [47].

Д. Гаврилук підкреслює, що використання арт-терапії як засобу вільного самовираження та самопізнання через мистецтво сприяє усвідомленню та оцінці своїх емоцій, минулих образів, життєвого сценарію та перспектив, а також успішному прояву внутрішніх ресурсів і досягненню процесу самоцілення [48]. Проведені та проаналізовані В. Кравченковою дослідження підтвердили ефективність запропонованого методу в груповій роботі з людьми, які потребують заходів із подолання стресу [49].

Групова арт-терапія націлена на зміну соціальної поведінки учасників, не маючи на меті "лікування" в медичному розумінні. На відміну від

індивідуальної арт-терапії, вона орієнтована на розвиток соціальних навичок, взаємну підтримку та розв'язання спільних проблем. Цей метод також забезпечує можливість спостереження за впливом власних дій на оточуючих, освоєння нових ролей, виявлення особистісних якостей і модифікація рольової поведінки з метою поліпшення взаємин [50].

Таким чином, застосування позитивної психотерапії Н. Позешкіана, а також модифікованої версії підходу у нашій програмі для групової форми роботи у комбінації з арт-терапією сприяє виконанню основних цілей: розвитку розуміння учасниками власних емоцій, свого стану зміни точки зору, розширення кругозору, пошуку ресурсу щоб віднайти себе, підвищення самооцінки і набуття учасниками стресостійкості.

Важливо також зазначити, що для групової роботи нами була частково використана модифікована версія підходу І. Гордієнко-Митрофанової та Д. Гоголя, що ґрунтується на позитивній психотерапії, а саме баланській моделі Н. Позешкіана та сприяє розвитку усвідомленої стресостійкості. Так науковці трактують поняття усвідомленої стресостійкості як комплексної характеристики особистості, що виявляється в здатності самостійно керувати собою під час стресових ситуацій, зокрема, у швидкості досягнення стану релаксації через розвантаження емоційного та м'язового напруження. Основними компонентами цієї властивості є навички та вміння усвідомленості [46].

Групова форма роботи є оптимальним рішенням для розвитку стресостійкості саме в умовах роботи з групою персоналу благодійної організації, так як дозволяє працювати одразу з колективом, додатково сприяє командоутворенню, має економічну та ресурсну вигоду, дозволяє у тому числі вирішити можливі конфлікти між членами групи і допомагає у досягненні гармонії.

3.2. Програма розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Нами була розроблена програма з 8 занять, що має на меті розвиток стресостійкості персоналу благодійної організації під час воєнного стану та поділена на 3 блоки: знайомство та інформування, підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук власних ресурсів для подолання стресу та - засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph», «Набуття усвідомленої стресостійкості як практична навичка. Рефлексія, підбиття підсумків щодо результатів програми». Заняття мають різну тривалість у відповідності до зазначених цілей (від 60 до 90 хвилин).

Актуальність програми зумовлена поширеністю впливів стресорів, особливо серед персоналу благодійної організації, що підсилюється специфічними умовами у зв'язку з воєнним станом у країні.

Мета програми: розвиток стресостійкості персоналу благодійних організацій в умовах воєнного стану.

Оптимальна кількість учасників: 8-12.

Відбір учасників: персонал благодійних організацій з низьким або середнім рівнем стресостійкості.

Стресостійкість діагностується за методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге).

Цілі програми:

1. Створення сприятливого та довірливого робочого середовища.
2. Надання інформації про аспекти стресу, дистресу, стресостійкості у контексті благодійної діяльності та повсякденного життя в умовах воєнного стану.
3. Підвищення самооцінки як внутрішньої оцінки людиною своїх характеристик, яка відображається у її особистісних рисах, вміннях, досягненнях та поведінці в різних аспектах життя.
4. Розвиток емоційного інтелекту (розуміння власних емоцій)

5. Пошук власних ресурсів для подолання негативного впливу стресорів і таким чином збільшення стресостійкості та засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph

6. Розвиток стресостійкості, закріплення розвитку усвідомленої стресостійкості.

Завдання програми:

1. Створення сприятливого і довірливого робочого середовища, що сприяє саморозкриттю учасників. По можливості організація зручного і функціонального робочого оточення з урахуванням естетики і задоволення основних потреб при умові проведення програми в умовах очного тренінгу. Сприяння комунікації, а саме заохочення відкритості та чесності в спілкуванні, створення обстановки взаємної підтримки. Елементи спрямовані на розвиток навичок командної роботи, взаєморозуміння та управління конфліктами.

2. Надання інформації про аспекти стресу, дистресу, стресостійкості у контексті благодійної діяльності та повсякденного життя в умовах воєнного стану. Подане завдання з урахуванням особливостей роботи персоналу благодійних організацій різної специфіки може корегуватись. Наприклад, якщо відомо, що група вже має базові знання щодо природи стресу, його типів і механізмів впливу, розрізнення стресу і дистресу, навчання методів управління стресом, стресостійкості як особистісної якості, то можливе лише часткове включення інформаційного аспекту до роботи.

3. Підвищення самооцінки як внутрішньої оцінки людиною своїх характеристик, яка відображається у її особистісних рисах, вміннях, досягненнях та поведінці в різних аспектах життя. Розвиток впевненості у власних силах через різний спектр вправ арт-терапії.

4. Розвиток емоційного інтелекту через рефлексію власних емоцій із застосуванням арт-терапії, а також їхнього впливу на поведінку та прийняття рішень.

5. Пошук власних ресурсів для подолання стресу та засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph. Ідентифікація методів протидії стресу: Розроблення плану індивідуальних методів протистояння стресорам з урахуванням особистих уподобань та особливостей. Освоєння і тренування технік релаксації, включно з дихальними вправами і медитацією. Вивчення основних принципів моделі BASIC Ph. Детальне ознайомлення з кожним елементом моделі - Баланс, Адаптація, Соціальна підтримка, Інформування, Комунікація, Позитивне мислення. Розробка плану дій: Створення індивідуального плану, що включає в себе елементи BASIC Ph для ефективної протидії стресу і підтримки психологічного благополуччя.

6. Закріплення позитивних тенденцій за допомогою модифікованої версії підходу, побудованого на базі балансної моделі Позешкіана Н.. Розвиток стресостійкості як наслідок комплексного впливу на особистість.

Очікувані результати:

1. Збільшення стресостійкості
2. Позитивний зворотній зв'язок
3. Набуття учасниками програми знань та умінь адаптуватись та ефективно себе почувати в умовах стресу.
4. Зниження переживання негативної симптоматики дистресу.

Особливості програми:

1. Є адаптованою під очний та онлайн формат проведення.
2. Містить багато різних інструментів, що об'єднуються основними напрямками.
3. У кінці програми містить комплекс вправ, що може проводитись індивідуально учасниками групи за бажання і сприяти додатковому покращенню результатів.

Структура програми

Перший блок «Знайомство та інформування, підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту»

Загальна кількість занять у блоці: 3 заняття

Таблиця 3.1 – Перший блок програми

Заняття (тривалість)	Цілі заняття	Методи
<p>Заняття 1. Інтерактивне заняття з елементом case-study «Знайомство, інформування щодо понять стресу, дистресу, стресостійкості» (90 хв.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знайомство учасників. 2. Формування правил групи. 3. Ознайомлення з очікуваннями групи. 4. Інформування щодо формату роботи. 5. Ознайомлення учасників з аспектами стресу, дистресу та стресостійкості. 6. Ідентифікація наявних стратегій подолання стресу у групі. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інформування стосовно програми, понять стресу, дистресу, стресостійкості 2. Збір попередніх емпіричних даних. 3. Метод Case Study.
<p>Заняття 2. Розвиток самооцінки за допомогою арт-терапії.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Підвищення рівня самооцінки та впевненості у власних силах. 2. Активізація саморозкриття учасників. 3. Виявлення та вираження позитивних аспектів особистості кожного учасника. 4. Командоутворення. 5. Розвиток самоповаги, само розуміння та інших, публічного «Я», рефлексії, соціальної відкритості. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Техніка «Особистий герб» 2. Вправа з арт-терапії власного авторства

Продовження таблиці

Заняття (тривалість)	Цілі заняття	Методи
Заняття 3. Розвиток емоційного інтелекту (а саме рефлексії своїх емоцій та почуттів) із застосуванням арт-терапії.	1. Розвиток усвідомленості щодо різноманіття емоцій та їх вираження. 2. Сприяння учасникам у розпізнанні власних емоцій та почуттів. 3. Сприяння творчому вираженню емоцій через мистецтво. 4. Заохочення позитивного відношення до власної емоційної сфери.	1. Техніка «Карта емоцій» 2. Вправа «Емоційний флешбек»

**Другий блок «Пошук власних ресурсів для подолання стресу та -
засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph»**

Загальна кількість занять у блоці: 2 заняття

Таблиця 3.2 – Другий блок програми

Заняття (тривалість)	Цілі заняття	Методи
Заняття 4. Інформування щодо ресурсу та ресурсності як поняття. Пошук власних ресурсів.	1. Забезпечити учасників інформацією щодо концепцій ресурсу та ресурсності, розкрити їх сутність та взаємозв'язок. 2. Сприяти освоєнню учасниками навичок пошуку та визначення власних ресурсів, акцентуючи увагу	1. Групове спілкування на тему термінів "психологічні ресурси" та "ресурсність" 2. Техніка

Продовження таблиці

Заняття (тривалість)	Цілі заняття	Методи
	<p>на їхньому значенні для подолання стресу та підтримання психологічного благополуччя.</p> <p>3. Впроваджувати поняття ресурсів у контексті індивідуального самопізнання та розвитку стратегій саморегуляції, що сприяє підвищенню рівня загальної ресурсності учасників.</p>	<p>«Виявлення ресурсу» для групи</p> <p>3. Техніка «Я-супергерой».</p>
<p>Заняття 5.</p> <p>Засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph у форматі інтерактивного навчання</p>	<p>1. Вивчення та засвоєння базових стратегій копіngu (способів вирішення проблем та стресу) за моделлю BASIC Ph.</p> <p>2. Розуміння взаємодії фізіологічних, психологічних та поведінкових аспектів в управлінні стресом.</p> <p>3. Стимулювання критичного мислення та аналізу ефективності стратегій копіngu в конкретних ситуаціях.</p> <p>4. Створення атмосфери взаємодії та обміну досвідом.</p> <p>5. Надання оглядового представлення концепції балансної моделі Н. Позешкіана.</p>	<p>Засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph у форматі інтерактивного навчання.</p>

Третій блок «Набуття усвідомленої стресостійкості як практична навичка. Рефлексія, підбиття підсумків щодо результатів програми»

Загальна кількість занять у блоці: 3 заняття.

Таблиця 3.3 – Третій блок програми

Заняття (тривалість)	Цілі заняття	Методи
Заняття 6. Набуття усвідомленої стресостійкості як практичної навички у рамках моделі Н. Позешкіана	1. Набуття усвідомленої стресостійкості у рамках моделі Н. Позешкіана. 2. Сприяння відчуттю "відпускання" та розрядки. 3. Набуття групою вміння зменшувати стресові реакції та швидко заспокоюватись. 4. Розвиток вербалізації своїх почуттів через трансформацію негативних когніцій у позитивні. 5. Формуванні об'єктивного погляду на себе, розширенні "Я"-концепції та підвищенні рівня самоприйняття.	1. Основна вправа для заземлення (А. Лоуен) 2. Знайомство з методом прискореного викликання стану релаксації Дж. Еверлі. 3. Ф. Шапіро «Негативні когніції»
Заняття 7. Набуття усвідомленої стресостійкості як практичної навички у рамках	1. Набуття усвідомленої стресостійкості у рамках моделі Н. Позешкіана. 2. Подолання негативного внутрішнього діалогу та зменшення тривоги.	Техніка «Мультиплікаційний персонаж». Техніка "Безпечне місце". Техніка самогіпнозу

Продовження таблиці

<p>моделі</p> <p>Н. Позешкіана (2)</p>	<p>3. Оновлення емоційних станів та вивчення власних емоцій і особливостей емоційної сфери. Сприяння їх рефлексії та глибшому розумінню впливу емоцій.</p> <p>4. Створення позитивного образу з минулого, який викликає приємні відчуття та емоції та можливість використовувати цей позитивний образ як ресурс для заміщення почуттів занепокоєння та регулювання свого емоційного стан.</p>	<p>Б. Еріксон.</p> <p>Вільна бесіда за темою.</p>
<p>Заняття 8.</p> <p>Підбиття підсумків програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану</p>	<p>1. Рефлексія набутого досвіду</p> <p>2. Обговорення особистого досвіду застосування отриманих знань та вмінь.</p> <p>3. Надання учасникам можливості аналізу та обговорення реальних сценаріїв стресових ситуацій, пов'язаних з воєнним станом та благодійною діяльністю.</p> <p>4. Розширення життєвих цілей.</p> <p>5. Формування планів на майбутнє.</p>	<p>Вільна бесіда за заданою темою.</p> <p>Case-study.</p> <p>Вправа «Дій!»</p>

Детальний опис програми наведений у додатках (ДОДАТОК Б).

Таким чином, нами була розроблена програма розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації під час воєнного стану, що складається з 8 занять та розділена на 3 блоки. Програма базується на позитивній психотерапії Н. Позешкіана та арт-терапії. Заняття включають різноманітні завдання, такі як знайомство, підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук ресурсів для подолання стресу та засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph. Програма адаптована для груп з 8-12 учасників, відібраних серед персоналу благодійних організацій з низьким або середнім рівнем стресостійкості за методикою Д. Холмса та К. Раге. Мета програми - розвиток стресостійкості персоналу в умовах воєнного стану, з орієнтацією на створення сприятливого середовища, інформування про стрес та стресостійкість, підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук ресурсів для подолання стресу, та розвиток стресостійкості.

Програма є адаптивною до форматів проведення (очний та онлайн), використовує різноманітні інструменти для об'єднання основних напрямків роботи, і включає завершальний етап з комплексом вправ для індивідуального застосування учасниками групи. Очікувані результати включають збільшення стресостійкості, позитивний зворотній зв'язок, набуття учасниками знань та умінь адаптуватись в умовах стресу, а також зниження переживання негативної симптоматики дистресу.

3.3. Результати апробації програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Основними умовами до формування експериментальної та контрольної групи була залученість до діяльності у благодійній організації у якості персоналу. Таким чином, експериментальна група була здебільшого сформована з персоналу організації Червоного Хреста України. Контрольна

група була сформована з осіб, залучених до різних благодійних організацій, які виявили бажання допомогти у дослідженні.

Для перевірки ефективності програми нами було зібрано групи по 8 осіб - основна група та контрольна, що детерміновано рекомендованим мінімумом, зазначеним у рамках нашої програми. Серед основної групи 6 респондентів жіночої статі, 2 – чоловічої. У контрольній групі 6 осіб чоловічої статі, 2 жіночої.

Ми провели опитування за методикою оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса та Р. Раге до та після проведення програми. Експериментальна група проходила програму з 8 занять, контрольна ж була опитана у ті ж проміжки часу для порівняння результатів для виявлення ефективності програми. Експеримент проводився методом інтенсиву. Подане рішення детерміноване необхідністю тестування програми у екстрених умовах, що можуть виникати в ситуаціях, пов'язаних з воєнним станом, а також із досвідом звичайної форми занять персоналу благодійної діяльності.

Таким чином, програма була проведена за 2 дні, де на кожен день припадало 4 заняття. Поданий аспект також впливав і на особливості організації, і на залученість учасників. Наприклад, на нашу думку, це збільшило ситуації, при яких деяким учасникам було необхідно відлучитись під час проведення програми, а також у такому форматі була необхідність організувати перерви між заняттями. Це, у свою чергу, могло бути фактором зниження ефективності програми. Проте поданий формат мав і свої переваги, такі як швидкість проходження програми (деяким людям простіше виділити декілька днів на довгу роботу, ніж знаходити по 1-2 години один або декілька раз на тиждень), тестування програми у складних умовах та відсутність фактору забування минулого заняття за деякий час.

У кінці проведення програми нами був зібраний усний зворотній зв'язок щодо особистої думки персоналу про задоволеність програмою, її результативність та самовідчуття. Відповідно до коментарів учасників,

програма була успішною, цікавою, сприяла позитивному настрою та змусила замислитись над певними аспектами робочої та особистої сфери. Поданий зворотній зв'язок дозволив нам сформувавши оцінку результатів із суб'єктивної сторони.

Таблиця 3.4 – Показники стресостійкості експериментальної групи до та після проведення програми

	До проведення програми	Після проведення програми
$\mu \pm SE$	373,25 \pm 57,05	322,88 \pm 47,2
Me	357,5	301
Mo	615	301
σ	161,38	133,52
$c_v, \%$	43,24	41,35

На таблиці 3.4 зображені дані респондентів експериментальної групи до та після проходження програми. Відповідно до проаналізованих нами даних, ми можемо стверджувати, що показники стресостійкості групи відповідно до методики дещо підвищились (373,25 \pm 57,05 – до та 322,88 \pm 47,2 – після). Проте вказана різниця не є статистично значущою ($U_{0,05}=15$, $U_{емп}=25$).

Таблиця 3.5 – Показники стресостійкості контрольної групи до та після проведення програми

	До проведення програми	Після проведення програми
$\mu \pm SE$	333,63 \pm 36,13	346,75 \pm 20,47
Me	351,5	349,5
Mo	-	-
σ	102,2	57,9
$c_v, \%$	30,63	16,7

Контрольна група також не має значущих змін. Також ми можемо певною мірою зробити висновок щодо відсутності певної динаміки змін серед поданої групи, так як різниця значень є дуже несуттєвою ($333,63 \pm 36,13$ та $346,75 \pm 20,47$; $U_{0,05}=15$, $U_{емп}=30,5$). Подані закономірності відображені у таблиці 3.5.

В результаті апробації статистично значимі зміни досягнуті не були, що можна пояснити проведенням та збором даних у короткий термін без відповідних корективів. Проте в цілому ми можемо сказати, що наша програма має певну результативність, що може бути покращена додатковим доопрацюванням задля збільшення ефективності.

Перспективами подальших досліджень є проведення програми у іншій більш тривалій формі задля визначення її ефективності у різних ситуаціях. Важливо щоб програма була ефективною у будь-якому варіанті проведення, так як це робить її більш універсальною і адаптивною під різні ситуації, що є вкрай важливим в умовах воєнного стану. Під час проведення програми нами були визначені також і інші незначні корективи. Наприклад, скорочення тривалості вправи власного авторства до 20 хвилин, так як зазначена тривалість заняття (40 хвилин) на практиці була достатньо великою, що певною мірою вплинуло на залученість учасників та динаміку групи. Скорочення завдань та ходу вправи дозволить додати як інший матеріал до заняття, так і сприяти залученості учасників, що особливо важливо при онлайн-форматі проведення програми. Також до перспектив подальших досліджень ми можемо віднести опис особливостей програми в умовах короткочасного проведення (необхідність перерв, утримання аудиторії, додавання коротких руханок), базуючись на досвіді практичного апробування програми. Так як нами була зазначена одна із важливих особливостей програми, що орієнтована на проведення в умовах воєнного стану – це універсальність, ми прагнемо зробити програму максимально ефективною у

різних формах проведення, тому важливо описати досвід та корективи до протестованого нами методу.

Опис рекомендацій, що базуються на особливостях проведення програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації методом інтенсиву:

1. Створення сприятливого та довірливого середовища, що є особливо важливим при тривалих комунікаціях з групою при застосуванні методу інтенсиву.

2. Можлива заміна або додавання коротких вправ на дихання та релаксацію з метою покращення концентрації учасників та зниження напруження від тривалих занять.

3. Встановлення регулярних перерв для фізичної активності у вигляді коротких руханок.

4. Встановлення між заняттями перерв. Час та кількість перерв завчасно обговорюються з групою. Орієнтовно: 15 хвилин після кожного заняття, 45 хвилин на середині занять у день при умові, що програма проводиться у режимі 4 заняття у день та більше.

5. Утримання аудиторії у такому форматі стає дуже важливим аспектом, що на пряму впливає на ефективність програми. Може бути реалізоване через використання методів психосоціальної підтримки, формування командного духу, залучення уваги (цікаві приклади, вступні елементи, що активізують увагу тощо), стимулювання активності через запитання до аудиторії, використання візуальних елементів у залежності від формату проведення, надання можливості учасникам висловлюватись при контролі динаміки заняття та постійне слідкування за станом працівників та адаптація програми до їхніх потреб. Важливо зазначити, що для поданого пункту також дуже важлива і сама особистість тренера, а також досвід проведення тривалих тренінгових занять.

6. Якщо програма проводиться у очному форматі, важливим буде забезпечення групи смачною їжею та напоями, а також збереження оптимальної температури та вентиляції для комфортного перебування учасників.

Корективи до вправи власного авторства були внесені у детальний опис занять програми (ДОДАТОК Б). Проведення ж програми у форматі тривалої взаємодії з більшими проміжками часу між заняттями є перспективою подальших досліджень.

Висновки до розділу 3

На нашу думку, відповідно до проаналізованих матеріалів, оптимальним є застосування позитивної психотерапії Н. Позешкіана та арт-терапії для розвитку стресостійкості, що у свою чергу включає наступні компоненти: підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук власних ресурсів для подолання стресу та засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph, закріплення позитивних тенденцій за допомогою модифікованої версії підходу, побудованого на базі балансної моделі Н. Позешкіана.

У рамках проведеної діагностики було виявлено, що деякі респонденти розцінюють щоденні труднощі та вплив воєнного стану як потужний стресовий фактор. Отже, наша програма спрямована не лише на негативний вплив стресорів у робочому середовищі, але й на комплексні заходи для підвищення рівня стресостійкості. Поза прямим впливом, війна має опосередкований ефект, підвищуючи зацікавленість у благодійній діяльності та збільшуючи кількість нових учасників, які потребують адаптації. Кількість персоналу у конкретному напрямку може значно відрізнитися залежно від регіону та керівництва, що слід враховувати при створенні технології розвитку стресостійкості.

Нами була розроблена програма з 8 занять для розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану, розділена на 3 блоки. Актуальність програми обумовлена поширеністю стресорів серед

персоналу благодійних організацій, зокрема в умовах воєнного стану. Задачі програми включають створення сприятливого середовища, надання інформації про стрес та стресостійкість, підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук ресурсів для подолання стресу, розвиток стресостійкості.

Психокорекційна програма, спрямована на розвиток стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану, являється досить високоадаптивною та універсальною. Її особливості включають адаптацію під обидва формати проведення - очний та онлайн, що робить її доступною для широкого кола учасників і у різних ситуаціях. Програма відрізняється різноманітністю використаних інструментів, які спрямовані на об'єднання основних напрямків роботи. Завершальний етап програми включає комплекс вправ, який може бути проведений індивідуально учасниками групи, сприяючи додатковому покращенню отриманих результатів. Таким чином, на нашу думку програма виявляється гнучкою та спроможною адаптуватись до потреб та ініціатив учасників, що підвищує її ефективність та привабливість для цільової аудиторії.

Основними умовами до формування експериментальної та контрольної групи була залученість до діяльності у благодійній організації у якості персоналу. В результаті апробації статистично значимі зміни досягнуті не були, що можна пояснити проведенням методом інтенсиву без відповідних корективів. Проте в цілому ми можемо сказати, що наша програма має певну результативність щодо збільшення стресостійкості персоналу благодійної організації, що може бути покращена додатковим доопрацюванням задля збільшення ефективності. Перспективами подальших досліджень є проведення програми у іншій більш тривалій формі задля визначення її ефективності у різних ситуаціях, скорочення тривалості вправи власного авторства та опис особливостей програми в умовах короткочасного проведення..

ВИСНОВКИ

Стресостійкість - це система характеристик особистості, її емоційних реакцій та поведінкових моделей, які сприяють адаптації та комфортному існуванню в суспільстві в умовах стресу. Ми розробили модель, яка описує ключові якості стресостійкої особистості, такі як емоційний інтелект, ресурсність і стратегії копіngu. Впевненість, соціальна активність, мотивація та високий рівень функціонування нервової системи - основні риси стресостійкої особистості. Благодійні організації охоплюють безліч сфер і вирізняються добровільністю та безкорисливістю. У період воєнного стану в Україні до благодійної діяльності залучаються багато громадян. «Ідеальний» представник цього напрямку - просоціальна, емоційно інтелектуальна людина, яка прагне допомогти і викликає довіру. В Україні незважаючи на високий рівень довіри до діяльності благодійних організацій, існує проблематика підвищеного рівня тривожності та страху не відповідати очікуванням бенефіціарів серед персоналу. Розвиток стресостійкості у персоналу благодійної організації потребує роботи над самооцінкою, зниженням тривожності та негативних емоцій в умовах стресу. Таким чином, відповідно до теоретичного аналізу - поліпшення самооцінки, особистісних ресурсів і стратегій копіngu є основними аспектами, на які варто звертати увагу для підвищення стресостійкості.

Для вивчення стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану були використані загальні методики, власні анкети та невелике інтерв'ю. У результаті опитування персоналу із різних благодійних організацій, включно з Товариством Червоного Хреста України, та тих, хто не мав досвіду благодійництва, було виявлено особливості стресостійкості в умовах війни. Результати вказують на значний стрес у персоналу, який працює із постраждалими, що може впливати на їхнє психологічне благополуччя. Так спостереження військових подій, робота в зоні бойових дій та перегляд зображень уражень інфраструктури можуть збільшувати стрес у персоналу.

Персонал благодійних організацій здебільшого виражає задоволення поданим видом діяльності, проте у ході інтерв'ю також були виявлені можливі проблеми організаційного та бюрократичного аспекту. Порівнюючи групи людей, що займаються благодійною діяльністю та ні, ми виявили, що персонал благодійної організації має нижчу стресостійкість. Зважаючи також на факт того, що низький рівень стресостійкості є характерним для обох груп, ми можемо вважати нашу гіпотезу, а саме що персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану властивий низький рівень стресостійкості - підтвердженою. Стресостійкість відповідно до нашого дослідження як певна особистісна характеристика – є сукупністю багатьох чинників і не може бути описана лише через фактор переживання самого дистресу.

Ми вважаємо, що оптимальним підходом для розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану є використання позитивної психотерапії Позешкіана Н. та арт-терапії. Розроблений нами підхід включає підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту, пошук ресурсів для подолання стресу та використання копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph. Діагностика засвідчила, що персонал також зазнає значного стресу через щоденні та пов'язані з воєнним станом труднощі. Таким чином, наша програма спрямована не тільки на пом'якшення негативного впливу стресорів у робочому середовищі, а й також на комплексні заходи щодо поліпшення стресостійкості. В умовах воєнного стану, крім безпосереднього впливу, війна чинить опосередкований ефект, збільшуючи інтерес до благодійництва і залучаючи нових учасників, які потребують адаптації..

У рамках нашого дослідження ми розробили та апробували програму підвищення стресостійкості персоналу благодійної організації. Розроблена нами програма містить 8 занять, розділених на 3 блоки та враховує відмінності в кількості волонтерів у різних регіонах, що важливо при її впровадженні. Програма орієнтована на створення сприятливого середовища, надання інформації про стрес і стресостійкість, підвищення самооцінки, розвиток

емоційного інтелекту та пошук ресурсів для подолання стресу. Її висока адаптивність під обидва формати проведення (очний та онлайн) робить її доступною для різних учасників у різноманітних ситуаціях. Програма також вирізняється різноманіттям інструментів і завершальним етапом, який може бути проведений індивідуально, додатково покращуючи результати. Зрештою, ми вважаємо, що програма гнучка, здатна адаптуватися до потреб учасників, що підвищує її ефективність і привабливість для цільової аудиторії. В результаті апробації статистично значимі зміни досягнуті не були, що можна пояснити проведенням та збором даних у короткий термін без корективів. Проте в цілому ми можемо сказати, що наша програма має певну результативність щодо збільшення стресостійкості персоналу благодійної організації та може бути покращена додатковим доопрацюванням задля збільшення ефективності. Перспективами подальших досліджень є проведення програми у форматі тривалої взаємодії з більшими проміжками між заняттями. Також нами були внесені корективи до програми, що базувались на проведенні апробації, а саме скорочення вправи з арт-терапії власного авторства, а також опис особливостей проведення програми методом інтенсиву.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 639 с. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/427530.pdf (дата звернення 15.01.2023).
2. Сабо Ш., Сабо К., Заячківська О. Стрес: від Ганса Сельє до сьогодні. Львів: Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького, Наукове Товариство ім. Шевченка, 2019. 120 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/335687075_Stres_vid_Gansa_Sele_do_s_ogodni (дата звернення 15.01.2023).
3. Бардин Н. М., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І. Стресостійкість: навчальний посібник / за ред. Я. М. Когути. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4267/1/СТРЕСОСТІЙКІСТЬ---верстка.pdf> (дата звернення 15.01.2023).
4. Губар А. О. Стрес як фактор впливу на адаптацію людини. *Наука і освіта*. 2010. № 3. С. 23 – 25. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/3_2010/6.pdf (дата звернення 15.01.2023).
5. Tavakoli M. A positive approach to stress, resistance, and organizational change. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2010. Vol. 5. P. 1794–1799. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810017404> (дата звернення 15.01.2023).
6. Кравцова О. К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*. 2019. Вип. 7. № 36. С. 98–117. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/7_36_2018/Bulletin_7_36_Social_and_behavioral_sciences_Olenz_Kravtsova_UA.pdf DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-7\(36\)-98-117](https://doi.org/10.32405/2522-9931-7(36)-98-117) (дата звернення 15.01.2023).

7. Стресостійкість у сучасному світі. *Психологічна служба ЗУНУ. Західноукраїнський національний університет. Класичний університет Тернополя*. URL: http://surl.li/eldh_ (дата звернення 15.01.2023).

8. Смольська Л. М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Психологія»*. 2021. Вип. 4. С. 113–117. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/42714/1/65-.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

9. Soroka O., Kravchenko O., Mishchenko M. Psychological Conditions for the Development of Stress Resistance in Specialists of Different Age Categories. *Physical Ergonomics and Human Factors*. Uman: Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University. 2022. Vol. 63. P. 1–7. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/15849/1/ahfe-pehf-1211-proof.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

10. Boltivets S., Korolchuk M., Korolchuk V., Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles. *Propositos y Representaciones*. 2021 Januar. Vol. 9 SPE (2).e 1102. URL: https://www.researchgate.net/publication/352472748_Comparative_characteristics_of_stress-resistant_and_non-stress-resistant_individual_profiles (дата звернення 15.01.2023).

11. Максьом К., Шульга Д. Емоційний інтелект як чинник формування стресостійкості майбутніх соціальних працівників. *Scientific Collektion «InterConf»: SCIENTIFIC RESEARCH IN XXI CENTURY*, 2021. № 11–12 URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/15959> (дата звернення 15.01.2023).

12. Шульга Т. В. Емоційна культура сучасного фахівця дошкільної освіти. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2019. вип. 52. С. 36–52. DOI: 10.34142/2312-1548.2019.52.03 URL: <http://surl.li/eldmb> (дата звернення 14.01.2023)

13. Циганчук Т. Емоційний інтелект у структурі стресостійкості студентів. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 2 (18). С. 200–204. URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psihol-visnik-18-2017-38.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

14. Дорош І. М. Ресурси особистості як чинник стресостійкості державних службовців. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління»*. 2020. № 2 (8). С. 144–152. URL: https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2020/nov/22614/vse-146-154_0.pdf (дата звернення 15.01.2023).

15. Полікарчик С., Кульчицька А. Феномен стресостійкості як аспект ресурсно-поведінкового потенціалу особистості. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (13 травня 2020)*. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2020. С. 32–35. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/21/58/445> (дата звернення 15.01.2023).

16. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвських ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

17. Похлестова Ю. О. Копінг як функція стресостійкості особистості. December 2019. С. 1–10. DOI: 10.31812/psychology.v9i0.3762. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/288294161.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

18. Ткачук Т. А. Копінг-стратегії як складові копінг-поведінки особистості. *Психологія діяльності працівників податкової міліції: монографія / Корсун С. І., Ткачук Т. А.* Київ: Центр учбової літератури, 2013. 194 с. URL: <http://ephsheir.uhsp.edu.ua/bitstream/handle/89898989/1091/копінг-стратегії.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 15.01.2023).

19. Федорчук С. В., Іваскевич Д. Д., Борисова О. В. Копінг-стратегії у зв'язку з психофізіологічними характеристиками кваліфікованих спортсменок-гандболісток. *Спортивна медицина, фізична терапія та ерготерапія: сучасні проблеми спортивної медицини*. 2020. № 2. С.1–9. URL: https://www.researchgate.net/publication/349345615_Kopingstrategii_u_zv%27azku_z_psihofiziologicnimi_harakteristikami_kvalifikovanih_sportsmenok-gandbolistok (дата звернення 15.01.2023).

20. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073 – VI (у редакції від 16.11.2022). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T125073?an=18> (дата звернення 15.01.2023).

21. Кухарчук О. Ю. Особистісні якості як передумова волонтерської діяльності в часи війни: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра за спеціальністю «053 – психологія» / О. Ю. Кухарчук. Тернопіль: ТНТУ, 2022. 64 с. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/38363> (дата звернення 15.01.2023).

22. Балашов Е. М. Психологічна структура волонтерської діяльності як засобу самореалізації студентів. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. 2013. Вип. 24. С. 12–16. URL: https://eprints.oa.edu.ua/2444/1/Balashov_NZ_PSY_Vyp_24.pdf (дата звернення 15.01.2023).

23. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Психологічні особливості волонтерської діяльності у сучасній Україні: мотиваційний аспект. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2015. № 2 (15). С. 40–46. URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psihol-visnik-15-2015-9.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

24. Коломієць Л. І., Глиздова А. Ю., Узвенчук В. С. Психологічні особливості мотивації волонтерської діяльності. *Психологічний часопис*. 2017. № 5 (9). С. 81–88. URL:

https://www.researchgate.net/publication/326407446_PSIHOLOGICNI_OSOBLI_VOSTI_MOTIVACII_VOLONTERSKOI_DIALNOSTI (дата звернення 15.01.2023).

25. Гірченко О. Л., Буковська О. О. Просоціальна спрямованість та поведінка особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. 7. Вип. 47. С. 120–129. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i47/12.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

26. Юрчинська Г. К., Круцюк О. В. Взаємозв'язок життєстійкості особистості волонтера та його мотивації. *Український психологічний журнал*. 2018. № 2 (8). С. 163–179. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ukpsj_2018_2_15 (дата звернення 15.01.2023).

27. Панькова О. В., Касперович О. Ю., Іщенко О. В. Розвиток волонтерської діяльності в Україні як прояв активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства: специфіка, проблеми та перспективи. *Український соціум. Соціологія*. 2016. № 2 (57). С. 25–40. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2016/04/25-40__no-2__vol-57__2016__UKR.pdf (дата звернення 15.01.2023).

28. Теслик Н., Громико Д. Стресостійкість волонтерів в умовах воєнного стану. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства* : матеріали X Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів, викладачів та співробітників (Суми, 27–28 квітня 2023 року). Суми, 2023. С. 337-343.

29. Юрчинська Г. К., Юрчинська Г. К. Волонтерська діяльність: суть і психологічні детермінанти. *UKRAINIAN PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2017. № 2(4). С. 188 – 200. URL: <http://surl.li/eldzi> (дата звернення 15.01.2023).

30. Школа волонтерів: навчальний посібник / за ред. Г. С. Скитьової. Київ, 2016. 166 с. URL: <http://poruch.ua/wp-content/uploads/2017/01/Posibnik-VGO-PORUCH.pdf> (дата звернення 15.01.2023).

31. Тютюник Л. Л. Поняття стресостійкості особистості в сучасному науковому дискурсі. *Психологія особистості*. Вип. 13. Т. 2. 2020. С.158–163. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/13_2020/part_2/28.pdf (дата звернення 15.01.2023).

32. Омельченко Л. М. Розвиток стресостійкості особистості: внутрішні чинники. *Науковий вісник НУБІП України. Серія: гуманітарні студії*. 2018. № 295. С. 195. URL: <http://journals.nubip.edu.ua/index.php/Gumanitarni/article/view/11929/10289> (дата звернення: 15.01.2023).

33. Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2021. 23 с. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/35446> (дата звернення: 01.11.2023).

34. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П., Лепіхова Л. А., Савінов В. В. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій. Київ, 2009. 120 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/707742/1/Методики%20вивчення%20повсякденного%20стресу-\(посібник\)-2009.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/707742/1/Методики%20вивчення%20повсякденного%20стресу-(посібник)-2009.pdf) (дата звернення: 01.11.2023).

35. Дембіцький С. Симптоматичний опитувальник Леонарда Дерогатиса (SCL-90-R): валідізація в Україні. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2015. № 4. С. 40–71. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stmm_2015_4_5 (дата звернення: 01.11.2023).

36. Карамушка Л. М. Зміст та структура тренінгу «Психологія організаційного розвитку освітніх організацій». *Актуальні проблеми психології*: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред.. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2011. Т. І. Вип.

31. С. 3–13. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19905733.pdf> (дата звернення: 01.11.2023).

37. Михайлишин У. Б., Гернешій М. В. Поняття самооцінки у вітчизняній та зарубіжній психології. *The XXI International Scientific and Practical Conference «Scientists and methods of using modern technologies. 2023.* С. 390-393. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/51914/1/гернешій.pdf> (дата звернення: 02.11.2023).

38. Hepper E.G. Self-Esteem. *Howard S. Friedman: Editor in Chief: Encyclopedia of Mental Health.* 2nd edition. Vol 4. Waltham, MA: Academic Press. 2016. P. 80–91. URL: https://www.researchgate.net/publication/301662815_Self-Esteem (дата звернення: 03.11.2023).

39. Choudhury D. J. A literature Review on Stress and Self-esteem. URL: https://www.academia.edu/37968208/A_literature_Review_on_Stress_and_Self_esteem (дата звернення: 03.11.2023).

40. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія.* 2021. №. 3. С. 20–23. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/42499/1/22-.pdf> (дата звернення: 03.11.2023).

41. Ramos H. S. Perceived emotional intelligence facilitates cognitive-emotional processes of adaptation to an acute stressor. *Cognition and Emotion.* 2007. № 21 (4). P. 758-772. URL: <https://doi.org/10.1080/02699930600845846> (дата звернення: 04.11.2023).

42. Оверчук В. А., Кузнецова О. В. Детермінанти стресостійкості особистості. *Наукові перспективи. Серія: Психологія.* 2022. № 10 (28) С. 336–345. URL: <https://r.donnu.edu.ua/handle/123456789/2514> (дата звернення: 04.11.2023).

43. Психологічні ресурси особистості: філософсько-психологічний зміст. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки.* 2017. №2. С. 120-127.

URL: https://www.academia.edu/37968208/A_literature_Review_on_Stress_and_Self_esteem

44. Мушкевич М. І., Чагарна С. Є. Основи психотерапії: навчальний посібник / за ред. М. І. Мушкевич. Луцьк: Вежа-Друк, 2017. 420 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/153588416.pdf> (дата звернення: 06.11.2023).

45. Радченко О. Позитивна психотерапія та її вплив на світогляд українців: філософсько-психологічний аспект. *Філософські та психологічні науки. Серія: Психологія*. 2019. Том 1. № 22. 110 с. URL: <http://lib.pnu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/10218/1/449-Текст%20статті-2553-1-10-20191106.pdf> (дата звернення: 16.11.2023).

46. Гордієнко-Митрофанова І., Гоголь Д. Позитивна психотерапія: навчальний посібник з психотерапевтичних практик розвитку усвідомленої стресостійкості. Київ: ГО «МНГ», 2022. 221 с. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3e75ee66-ed2e-4617-8175-23a3e1efc310/content> (дата звернення: 18.11.2023).

47. Біда О. Різні підходи до визначення арт-терапії. *Педагогічний часопис Волині*. 2018. № 4 (11). С. 14-19. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/15891/1/%D0%91%D1%96%D0%B4%D0%B0%2C%2014-19.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

48. Гаврилюк Д. Г. Арт-терапія як метод розвитку стресостійкості у студентської молоді. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/57276> (дата звернення: 20.11.2023).

49. Kramchenkova V. Art Therapy as an Effective Means of Overcoming Stress: Neurophysiological Features. *Brain. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2023. № 14 (3). P. 122–133. URL: https://www.researchgate.net/publication/374495211_Art_Therapy_as_an_Effective_Means_of_Overcoming_Stress_Neurophysiological_Features (дата звернення: 20.11.2023).

50. Ільченко І. С. Арт-терапія : навчальний посібник для студентівденної та заочної форми навчання. Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2013, 148 с. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/2195/1/Art-terapiya.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

51. Калька Н., Ковальчук З. практикум з арт-терапії: навчально-методичний посібник. Львів: ЛівДУВС, 2020. 232 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3301/1/АртТерапія-19-10-20.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

52. Царенко Л., Вебер Т., Войтович М. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навчальний посібник. Київ, 2018. Т. 2. 240 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/c/430829.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Опис та аналіз отриманих в інтерв'ю відповідей

Інтерв'ю з волонтером №1

Стать та вік: жінка, 48 років

Досвід волонтерства: займається волонтерством протягом 2 місяців. У лютому вона була адміністратором або асистентом координатора.

Посада: волонтерка проводить заходи, переважно з дітьми, з елементами творчості. Вона не має підготовки як психолог, але намагається допомогти дітям у своїй роботі.

Інші заняття: працює як фізична особа підприємець у торгівлі і навчається на онлайн-курсах з підтримки Google IT.

Улюблена аспект волонтерства: можливість бути корисною і принести користь не тільки своїй родині та близьким, але й суспільству загалом.

Що не подобається у волонтерстві: Волонтерка незадоволена бюрократизацією процесів, рутинізацією та довгим часом від прийняття рішення до дії.

Стресові події: Найбільш стресовими були: події, пов'язані з розлученням із близькими людьми у наслідок війни, початок війни, проблеми з податковою поліцією, аварія у якій постраждала близька для неї людина, та хвороба іншого референтного лиця.

Стрес у волонтерстві: вважає, що найбільш стресовим у волонтерстві є перейняття проблем і переживання інших людей, особливо дорослих. Вона відчуває, що їй потрібно бути співчутливою та перейматись проблемами людей, що може бути важким завданням.

Зміни у волонтерстві: бажає, щоб справжня сутність волонтерства була на першому плані, щоб вона могла віддавати час дітям без обмежень і

бюрократичних процедур. Вона бажає, щоб волонтерам не накладали плани та графіки, а давали волю волонтерам, коли вони хочуть допомагати.

Загалом, волонтерка №1 виявляє активний інтерес до волонтерства, висловлюючи бажання допомагати та бути корисною іншим людям. Однак, вона також вказує на проблеми, пов'язані з бюрократизацією та рутинізацією процесів, які можуть впливати на ефективність та задоволення волонтерської роботи.

Інтерв'ю з волонтером №2

Стать та вік: жінка, 40.

Досвід: Пів року.

Посада: Працює волонтером та куратором.

Діяльність: організує заходи для різних категорій населення, особливо для похилого віку, дорослих та іноді дітей. Також займається організаційною роботою та звітністю.

Інша діяльність: волонтерство основне заняття.

Оцінка волонтерської діяльності: подобається можливість бути корисною та бачити, що її робота приносить користь хоча б комусь. Вона цінує, коли люди відчують користь від її роботи. Не подобаються бюрократичні моменти, такі як багато роботи з паперами, яка заважає безпосередній роботі, а також показники кількості, які іноді ставляться вище якості.

Найбільш стресові події. Найбільш стресовими подіями в житті були початок війни, хвороба близької людини, втрата першої роботи, хвороба іншого референтного лица та переїзд до іншої країни під час війни.

Як ви вважаєте, що у волонтерській діяльності є найбільш стресовим для вас? Найбільш стресовим у волонтерстві є безпосередня комунікація з керівництвом для вирішення питань.

Зміни у волонтерстві: Якби вона могла щось змінити у волонтерстві, то було б виконання обіцянок керівництва та більший акцент на якість послуг, які волонтер може надати, а не на кількість.

Волонтерка №1 є відносно досвідченою у даній сфері та куратором, яка організовує заходи для різних категорій населення і займається організаційною роботою. Вона цінує можливість бути корисною і бачити результати своєї роботи, але стикається з бюрократичними перешкодами та недостатньою увагою до якості послуг. Стресовими подіями в її житті були пов'язані з війною, хворобою близьких та переїздом.

Інтерв'ю з волонтером №3

Стать та вік: чоловік, 33

Досвід: з початку війни.

Посада: Волонтер.

Діяльність. Волонтер проводить різні види діяльності, зокрема копання піску, наповнення мішків, розподіл гуманітарної допомоги, організація заходів для ветеранів, робота в дитячих будинках та медична допомога. В Черкасах проводяться заходи з елементами творчості для ветеранів психічної орієнтації.

Інші заняття. Працює оператором, проводить майстер-класи та займається ремонтом у власному домі.

Оцінка волонтерської діяльності. Волонтер відчуває корисність своєї роботи для суспільства. Йому подобається комунікація з іншими волонтерами та бенефіціарами, проте не задоволений бюрократією, проблемами в організації, матеріальним забезпеченням, термінами та звітністю. Він також відзначає, що деякі люди підходять до волонтерства з мотивацією отримати допомогу, а не надавати допомогу іншим.

Які 5 подій у вашому житті були найбільш стресовими? 1) Смерть близьких; 2) Руйнування студії під час війни; 3) Власні діагнози; 4) Розбиті вікна внаслідок обстрілу; 5) Невизначеність майбутнього після перемоги у війні.

Найбільш стресові події. найбільш стресовим для волонтера є організація заходів, коли не вистачає бенефіціарів і мотивація людей не співпадає з його очікуваннями.

Зміни у волонтерстві. Волонтер виразив бажання зменшити паперову роботу, зробити волонтерство більш своєчасним, розширити напрямки допомоги та забезпечити більшу взаємодію з іншими організаціями. Він також відзначає потребу в більшому розумінні користі та взаємовигідності волонтерства для різних груп людей.

Ці відповіді дають нам зрозуміти, що даний респондент волонтерить з початку війни і займається різноманітними видами волонтерської діяльності. Він бачить користь у своїй роботі, але також стикається з труднощами, пов'язаними з бюрократією та організаційними питаннями. Стресові події у його житті, включаючи втрату близьких та випробування через війну, можуть впливати на його волонтерську діяльність. Він бачить потребу у змінах, щоб поліпшити організацію волонтерства та більшу взаємодію з іншими організаціями.

Інтерв'ю з волонтером №4

Стать та вік: жінка, 19.

Досвід волонтерства: 3-6 місяців.

Посада: Волонтер.

Діяльність. Волонтерка ходить по школах, бібліотеках та допомагає проводити заходи та тренінги для дітей.

Інша діяльність. Спорт, працює та навчається.

Оцінка волонтерської діяльності. Волонтерці подобається безкорисна допомога людям, яка є сенсом волонтерства для неї. Не подобається відсутність оплати або покриття трат за здійснення волонтерської діяльності та непевність у графіку роботи.

Стресові події. Найбільш стресовими подіями у житті волонтерки були: початок війни в її селі, зрада важливої людини та фінансові проблеми.

Як ви вважаєте, що у волонтерській діяльності є найбільш стресовим для вас? Волонтерка вважає, що робота з дітьми є найбільш стресовою волонтерською діяльністю через непередбачуваність їхньої поведінки.

Зміни у волонтерстві. Якщо б вона могла змінити щось у волонтерстві, то зробила б локацію волонтерів ближчою до їхніх будинків для зручності, так як є студенткою, що займається волонтерством та працює. Як волонтер вона займається роботою з дітьми у школах і бібліотеках.

Відповідно до її інтерв'ю, ми можемо сказати, що вона оцінює свою діяльність як цікаву. Вона цінує безкорисну допомогу та має позитивне ставлення до волонтерства. Однак, їй не подобається відсутність оплати, непевність з графіком роботи та невизначеність подій. Має бажання змінити локацію волонтерства, щоб зробити її більш зручною для учасників.

Інтерв'ю з волонтером №5

Стать та вік: жінка, 22.

Досвід волонтерства: з листопада 22, протягом 7 місяців.

Діяльність: організує та проводить зустрічі психосоціальної підтримки для дорослих та дітей.

Інша діяльність: крім волонтерства навчається та працює як психолог у проекті.

Оцінка волонтерства: позитивними сторонами вважає те, що волонтерство дає життєвий досвід, розширює коло спілкування і розвиває її як особистість. Натомість мінусами відмічає організацію процесу роботи, нереалістичні вимоги до волонтерів, погане розподілення повноважень та відчуття даремності роботи (заходи проводяться разово, а підтримка потрібна постійна).

Найбільш стресові події: початок війни, навчання в університеті, підриг каховської ГЕС, влаштування на роботу та публічний виступ.

Найбільш стресовий аспект у волонтерській роботі. Нездатність надати терапевтичну допомогу. А також нереалістичні вимоги до волонтерів та стресові ситуації, пов'язані з роботою Червоного Хреста.

Зміни у волонтерстві. Прийняття рішень на менших рівнях, залучення координаторів з реальним розумінням ситуації та поліпшення забезпечення матеріалами.

Волонтерка №5 займається організацією зустрічей психосоціальної підтримки для дорослих та дітей. Вона цінує волонтерство за його життєвий досвід та розвиток особистості, але стикається з поганою організацією та нереалістичними вимогами. Найбільш стресовим для неї є нездатність надати повноцінну терапевтичну допомогу. Вона вважає, що волонтерство могло би бути поліпшене шляхом децентралізації прийняття рішень та залучення компетентних керівників.

ДОДАТОК Б

Детальний опис програми

Перший блок «Знайомство та інформування, підвищення самооцінки, розвиток емоційного інтелекту»

Заняття 1. Знайомство та інформування щодо програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Мета заняття: Ознайомлення учасників з аспектами стресу, дистресу та стресостійкості в контексті благодійної діяльності та повсякденного життя в умовах воєнного стану, з фокусом на особливостях роботи персоналу благодійних організацій з застосуванням елементів техніки ситуаційного схвалення.

Тривалість заняття: 90 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: у очному форматі проведення заняття може знадобитись папір з заздалегідь роздрукованим матеріалом методики.

Програма заняття 1

1. Знайомство та створення правил групи (15 хв). Привітання та представлення психолога. Коротке представлення учасників та їхнього досвіду у благодійної діяльності. Розповідь тренера про програму, її цілі та короткий опис майбутніх занять. Формування внутрішньогрупових правил на актуальне та подальші заняття.

2. Інструктування та проходження групою методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге) та (15 хв).

Психолог надає інструкцію та:

- надає посилання на онлайн варіант проходження методики (наприклад через Google Форми).
- роздає роздрукований варіант методики.

2. Визначення рівня знань (10 хв). Коротке опитування для з'ясування базових знань учасників про стрес, дистрес і стресостійкість. Аналіз результатів опитування для коригування контенту.

3. Інформаційний блок (10 хв). Короткий вступ щодо поняття стресу та його типів. Відмінність між стресом і дистресом. Особливості стресу у благодійної діяльності в умовах воєнного стану. Механізми впливу стресу на організм.

4. Інтерактивна частина (30 хв):

Метод Case Study: Стрес у благодійній діяльності

Мета вправи: розгляд та аналіз конкретних кейсів стресових ситуацій у благодійній діяльності з метою ідентифікації та розвитку стратегій управління стресом.

Хід вправи:

1. Введення (3 хв). Визначення мети вправи та її ролі в розвитку стресостійкості персоналу. Зазначення важливості аналізу конкретних ситуацій для подальшого удосконалення реакції на стрес.

2. Представлення кейсів (5 хв). Подача учасникам кількох кейсів стресових ситуацій, що можуть виникнути під час благодійної діяльності. Кожен кейс повинен містити деталі, такі як обставини, дії учасників та їх наслідки. Кейси пишуться у відповідності до напрямку діяльності персоналу благодійної організації.

3. Групове обговорення (10 хв). Поділ учасників на невеликі групи (3-4 особи). Кожна група обговорює представлений кейс, розглядає причини виникнення стресу та можливі стратегії подолання ситуації.

4. Представлення результатів (5 хв). Представлення кожною групою своїх висновків та рекомендацій стосовно кращого управління стресом у розглянутих ситуаціях.

5. Обговорення загальних висновків та рефлексія вправи (5 хв). Спільне обговорення основних тем та підходів, що виникли під час групового

обговорення. Зазначення спільних чинників стресу та можливих загальних стратегій подолання. Рефлексія щодо опрацьованих шляхів вирішення та їх можливого використання у реальних ситуаціях благодійної діяльності. Підкреслення важливості постійного вдосконалення стресоустійчивості для успішної благодійної роботи.

5. Зворотній зв'язок та висновок по заняттю (15 хв). Збір зворотного зв'язку від учасників щодо сприйняття заняття. Обговорення індивідуальних стратегій управління стресом у конкретних ситуаціях благодійної діяльності. Підбиття підсумків заняття. Можлива роздача ресурсів (пам'яток, статей) для додаткового вивчення теми. Також можливо

Примітка до плану заняття 1:

- Залежно від рівня підготовки учасників, можна коригувати обсяг інформаційного блоку та збільшувати акцент на практичних вправах. Важливо створити довірливу атмосферу, заохочуючи відкрите обговорення досвіду та емоцій учасників.

- Ситуативне схвалення - акцент на позитивних якостях та моделях поведінки клієнта, при цьому помилки та негативні аспекти не ігноруються, але відступають на задній план. Підкреслено, що це також включає уникнення негативних оцінок і думок навіть щодо інших людей. У психотерапевтичному контексті, фокус зміщується на розвиток здібностей виділяти позитивні аспекти симптоматики та малоконфліктні елементи. Використовуючи питання, спрямовані на виявлення позитивних аспектів та методів подолання проблем, психотерапевт допомагає клієнту легше сприймати неприємні моменти [44].

Заняття 2. Розвиток самооцінки за допомогою арт-терапії

Мета заняття: підвищення рівня самооцінки та впевненості у власних силах шляхом арт-терапії.

Тривалість заняття: 60 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: залежно від формату проведення. При онлайн форматі з додаткових матеріалів будь-який графічний редактор, де можна об'єднати велику кількість зображень у колаж. При очному проведенні заняття потрібні матеріали для малювання: фарби, олівці, фломастери, бумага тощо.

Програма заняття 2

Вступ та рефлексія з приводу минулого заняття (10 хвилин). Привітання та короткий огляд мети заняття. Рефлексія щодо минулого заняття шляхом обговорення з групою. Пояснення важливості підвищення самооцінки та розвитку впевненості у власних силах для опору стресорам. Обговорення поняття самооцінки. Коротке інформаційне повідомлення щодо арт-терапії як методу.

Техніка «Особистий герб» (15 хвилин). Авторка М. Кісельова. *Вправа певним чином модифікована у рамках програми.

Мета вправи: командоутворення, розвиток самоповаги, само розуміння та інших, публічного «Я», рефлексії, соціальної відкритості.

Необхідні матеріали та обладнання: папір А4, фарби, пензлики, фломастери, олівці при очному форматі роботи. Адаптація при онлайн форматі роботи: застосування Jamboard для малювання.

Хід вправи:

Психолог ділить учасників на групи (по приблизно по 2-3 людини). Кожна група створює свій герб, який відображає їхні прагнення, життєві позиції, особисті установки та переконання. Для рефлексивного аналізу можна використати такі питання:

- Які емоції та почуття виникають, розглядаючи свій герб?
- З яких елементів та символів складається герб?
- Яке значення має герб для його власника?
- Яка основна концепція, що втілюється в гербі?
- Який девіз асоціюється з власником цього герба?

Аспекти інтерпретації герба:

У процесі інтерпретації контур герба поділяють на 4 частини (Рисунок 2.14):

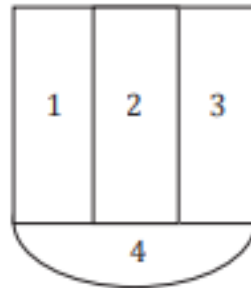


Рисунок 2.14 – Символічне зображення особистого герба

Головні досягнення розміщуються в лівій частині герба (1); самоідентифікація відображається в середній частині (2); права частина призначена для визначення основних життєвих цілей, а нижня частина відведена під девіз [51].

Вправа з арт-терапії власного авторства (20 хвилин).

Мета вправи: виявлення та вираження позитивних аспектів особистості кожного учасника, що сприяє підвищенню самооцінки та формуванню впевненості у власних силах.

Хід вправи:

Роздача матеріалів при очному виді роботи, надання посилання на Jamboard при онлайн форматі (5 хвилин). При онлайн форматі перехід до наступного кроку. При очному учасники розсаджуються за окремими столами, де вже розташовані папір, фарби, пензлі та інші матеріали для творчості по наявній ситуації. Учасники отримують інструкції щодо створення образу, який відобразатиме їхні досягнення, сили та особисті риси. Надається можливість вибору формату творчого виразу: малюнок, колаж тощо.

Творчий процес (10 хвилин). Учасники починають створювати свій образ, використовуючи обрані матеріали. Під час творчого процесу можливі короткі вказівки чи стимули від інструктора, щоб сприяти рефлексії та глибшому вираженню особистості.

Обговорення результатів та рефлексія (5 хвилин). По завершенні творчого процесу учасники розміщують свої творіння на великому столі чи до колективної виставки. При онлайн форматі психолог зберігає роботи кожного учасника з дошки та робить колаж через будь-яку програму, що дозволяє це зробити (наприклад, Adobe Photoshop або навіть просто Paint). Після чого тренер проводить коротке обговорення, де кожен може поділитися своїм вибором образу та його значущістю для нього. У кінці обговорення учасники отримують вказівки щодо збереження своїх творінь та можливості використання їх як пам'ятки або нагадування про їхні потенційні сили та досягнення. Психолог стимулює учасників висловлювати свої емоції та враження від творчого процесу.

Зворотній зв'язок та рефлексія щодо заняття, інформування щодо наступного заняття (15 хв). Збір зворотного зв'язку від учасників щодо сприйняття заняття. Підкреслення важливості розвитку позитивної самооцінки та впевненості у власних силах для здоров'я та щасливого життя.

Завершення заняття позитивними словами та нагадуванням про можливість використання набутих навичок у повсякденному житті.

Заняття 3. Розвиток емоційного інтелекту (а саме рефлексії своїх емоцій та почуттів) із застосуванням арт-терапії.

Мета заняття: розширити рівень емоційного інтелекту учасників через активну рефлексію їхніх емоцій та почуттів, використовуючи техніки арт-терапії. Основний акцент робиться на розвитку самопізнання, емоційної грамотності та позитивного самовираження.

Тривалість заняття: 60 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: при очному проведенні заняття потрібні матеріали для малювання: фарби, олівці, фломастери, бумага тощо.

Програма заняття 3

Вступ та рефлексія з приводу минулого заняття (10 хвилин).
Привітання та короткий огляд мети заняття. Рефлексія щодо минулого заняття

шляхом обговорення з групою. Коротке введення в тему розвитку емоційного інтелекту та його важливості для особистісного зростання. Огляд основ емоційного інтелекту та його впливу на міжособистісні відносини та самовдосконалення. Пояснення ролі рефлексії у розвитку емоційного інтелекту.

Техніка «Карта емоцій» (25 хвилин)

Мета вправи: Оновлення емоційних станів та вивчення власних емоцій і особливостей емоційної сфери.

Обладнання: папір А4, А3, олівці, фарби, фломастери, крейди, пензлики, ручка, зошит при очному проведенні. Адаптація при онлайн форматі роботи - застосування Jamboard для малювання.

Хід роботи:

Клієнта просять перелічити якомога більше емоцій, які він переживав останнім часом (тиждень, місяць) та записати їх у зошиті.

Наступне завдання – зобразити кулю, яка символізуватиме планету емоцій і на ній відобразити всі емоції. Обов'язково слід прокласти маршрут, з початковою точкою руху. Ландшафт складають різноманітні емоції та почуття.

Далі потрібно скласти розповідь про цю планету та особливості життя на ній. Обов'язково дати назву планеті.

Орієнтовний перелік запитань для рефлексивного аналізу:

- Хто живе на цій планеті?
- Які умови житті на ній?
- Хто може потрапити туди з мандрівкою ?
- Які місця для відвідування на цій планеті Ви б порадили?
- Чи є у Вас улюблене місце на цій планеті? Де воно розташовано?
- Оцініть чистоту і комфорт на цій планеті?
- Які основні проблеми цієї планети?

Деякі аспекти інтерпретації:

У даній техніці планета є символом емоційної сфери особистості, її оцінка самою особистістю дає можливість усвідомити та відобразити, а згодом і вербалізувати емоційні переживання. У ході пояснення власних емоцій клієнтом можна прослідкувати динаміку емоційних станів, вміння вербалізувати емоції. Інформативними показниками у даній техніці є насиченість символів, що вказує на силу, глибину, значимість та інтенсивність емоційних переживань. Як правило, центральний об'єкт символізує актуальну емоційну ситуацію. Розмір, кольорова насиченість, промальовування об'єктів, витрачений час на малювання окремих об'єктів – свідчать про важливість даної емоції чи почуття в емоційній сфері. Слід звернути увагу на лінію маршруту: зліва направо – у майбутнє, навпаки – у минуле [51].

Вправа "Емоційний флешбек" (20 хвилин)

Мета вправи: вправа спрямована на те, щоб допомогти учасникам свідомо розуміти свої емоції, сприяти їх рефлексії та глибшому розумінню того, як емоції впливають на них.

Хід вправи:

Підготовка (5 хвилин): Попросіть учасників відключитись від навколишнього середовища, закрити очі та зосередитися на своєму диханні. Запропонуйте виконати декілька глибоких вдихів та видихів для релаксації.

Емоційний флешбек (10 хвилин). Попросіть учасників пригадати та відновити якусь ситуацію, коли вони відчували сильні емоції (радість, смуток, стрес тощо). Наприклад, це може бути якась важлива подія, зустріч з кимось, або навіть просто день, коли вони відчували себе особливо.

Емоційний опис (5 хвилин). Після того як учасники відновлять цю ситуацію у своїй пам'яті, попросіть їх описати свої внутрішні емоції в той момент. Як вони себе почували? Що вони відчували у тілі? Які думки перебігали через їхній розум?

Рефлексія (5 хвилин). Після опису емоцій запропонуйте учасникам роздумати, чому саме такі емоції виникли в тій ситуації. Що саме спричинило ці почуття? Як ці емоції вплинули на їхні дії чи поведінку?

Підсумок та рефлексія (15 хвилин). Психолог просить учасників пригадати свої арт-терапевтичні творіння. Можливе питання: які з робіт відображають їхні емоції та почуття. Надання можливості для учасників додатково задати питання щодо всього другого блоку програми та, зокрема, поданого заняття. Формулювання висновків, інформування щодо наступного заняття.

Другий блок «Пошук власних ресурсів для подолання стресу та - засвоєння копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph»

Заняття 4. Інформування щодо ресурсу та ресурсності як поняття.

Пошук власних ресурсів.

Мета заняття: Забезпечити учасників інформацією щодо концепцій ресурсу та ресурсності, розкрити їх сутність та взаємозв'язок. Сприяти освоєнню учасниками навичок пошуку та визначення власних ресурсів, акцентуючи увагу на їхньому значенні для подолання стресу та підтримання психологічного благополуччя. Впроваджувати поняття ресурсів у контексті індивідуального самопізнання та розвитку стратегій саморегуляції, що сприяє підвищенню рівня загальної ресурсності учасників.

Тривалість заняття: 90 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: залежно від формату проведення. При онлайн форматі з додаткових матеріалів будь-який графічний редактор, де можна об'єднати велику кількість зображень у колаж. При очному проведенні заняття потрібні матеріали для малювання: фарби, олівці, фломастери, бумага тощо.

Програма заняття 4

Вступ (10 хвилин). Введення у тему та постановка мети заняття. Активне групове спілкування на тему термінів "психологічні ресурси" та "ресурсність" в контексті особистого життя, благодійної діяльності тощо.

Техніка «Виявлення ресурсу» для групи (40 хвилин):

Мета вправи: сприяння набуття позитивного підходу до власного життя, розуміючи, що вже наявні ресурси можна ефективно використовувати для покращення якості життя та подолання труднощів.

Хід вправи:

Вступ до вправи (5 хвилин). Уточнення мети використання техніки та її значення для всієї групи. Визначення ключових завдань: виявлення ресурсів учасників та їх подальше використання для подолання труднощів.

Обговорення минулого як ресурсу (15 хвилин). Заохочення учасників приділяти увагу цінному досвіду з минулого. Групове обговорення: «Як ви зуміли подолати важкі ситуації? Які ресурси ви використовували?».

Осмислення негативних подій як основи ресурсів (10 хвилин). Пояснення того, як негативні події можуть бути цінним джерелом ресурсів та досвіду. Запитання для обговорення: «Які позитивні якості ви розвинули через деякі важкі життєві ситуації? Які цінності вони вам додали?»

Практичні вправи (10 хвилин). Роздача аркушів паперу для запису ресурсів, які учасники помічають у своєму минулому. В онлайн форматі для завдання може використовуватись платформа Jamboard. Групова діяльність або парна робота у залежності від кількості людей для визначення, як ці ресурси можна використовувати для вирішення поточних проблем.

Обговорення та рефлексія (5 хвилин). Обговорення того, які ресурси були виявлені та як вони можуть сприяти вирішенню проблем.

Завершення з підсумком, наголошенням на важливості використання позитивного досвіду минулого як ресурсу для подолання складнощів у сучасному житті [43].

Техніка «Я-супергерой» (30 хв) у адаптації до групової роботи.

Мета вправи: пошук особистісних ресурсів, мотивація до самопізнання та саморозвитку, розвиток впевненості в собі.

Обладнання: папір А4, олівці, фарби, пензлики. Доступ до платформи Jamboard у онлайн форматі.

Тривалість виконання: 15 хв.

Хід роботи:

1. Кожному учаснику пропонується намалювати свого супергероя, якого вони б хотіли б бути схожими. Це може бути відомий герой або повністю придуманий образ.

2. Учасники також вказують, якою суперсилою володіє їхній супергерой та дають йому ім'я.

3. Обговорення образів за допомогою орієнтованого переліку запитань для рефлексивного аналізу.

Орієнтований перелік запитань:

- Кого ви намалювали? Як його звати?
- Де ваш супергерой проживає?
- Яка його основна функція або мета?
- Чи хотіли б ви познайомитися з ним?
- Що вам найбільше імпонує в його образі?
- В чому суть його суперсили?
- Як вона у нього з'явилася?
- Які вчинки характеризують цього супергероя?
- Чи хотіли б ви володіти такою суперсилою?
- В яких ситуаціях вона б була вам корисною?
- Що полегшило б вона у вашому житті?
- Як би ви могли навчитися такому?

Аспекти інтерпретації:

1. Зосередження на особливостях супергероя та його суперсилі як показнику ресурсу, який може виявитися важливим для особистості.
2. Фіксація, до якої сфери відноситься цей ресурс (пізнавальна, інтелектуальна, емоційно-вольова, самосвідомості, ціннісно-смилова).
3. Аналіз особистісних можливостей, відкритих образом супергероя, та шляхи розвитку якостей, які він втілює [51].

Обговорення та рефлексія (5 хвилин). Обговорення того, які ресурси були виявлені та як вони можуть сприяти вирішенню проблем. Завершення з підсумком, наголошенням на важливості використання позитивного досвіду минулого як ресурсу для подолання складнощів у сучасному житті. Надання інформації щодо майбутнього заняття.

Заняття 5. Засвоєння стратегій копінг-поведінки за моделлю BASIC Ph у форматі інтерактивного навчання

Мета заняття: вивчення та засвоєння базових стратегій копінгу (способів вирішення проблем та стресу) за моделлю BASIC Ph. Розуміння взаємодії фізіологічних, психологічних та поведінкових аспектів в управлінні стресом. Оглядове знайомство з концепцією балансної моделі Позешкіана Н. у виді інформаційного повідомлення.

Тривалість заняття: 90 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: -

Програма заняття 5

1. Вступ (10 хв). Коротке оголошення теми: "Вивчення стратегій копінгу за моделлю BASIC Ph.". Визначення основних термінів: копінг, стрес, BASIC Ph.

2. Огляд моделі BASIC Ph (20 хв). Пояснення основних компонентів моделі (Біологічний, Афективний, Соціальний, Інтелектуальний, Комунікативний та Фізіологічний аспекти). Розгляд прикладів стратегій копінгу для кожного аспекту.

3. Практична робота (30 хв).

Мета вправи: сприяння практичному застосуванню теоретичних знань з моделі BASIC Ph. Стимулювання критичного мислення та аналізу ефективності стратегій копіngu в конкретних ситуаціях. Створення атмосфери взаємодії та обміну досвідом між учасниками.

Хід роботи:

1. Учасники формують групи (залежно від кількості учасників) і отримують завдання вибрати конкретні ситуації стресу. Ці ситуації можуть бути реальними або вигаданими, але повинні відображати різноманітні аспекти життя, де може виникнути стрес.

2. Визначення стратегій копіngu. У межах своїх груп, учасники аналізують обрані ситуації стресу та вибирають стратегії копіngu, що відповідають моделі BASIC Ph. Кожна група обирає стратегії для кожного з аспектів моделі (Біологічний, Афективний, Соціальний, Інтелектуальний, Комунікативний, Фізіологічний).

3. Діалог та обговорення в групі. Групи обмінюються своїми виборами і думками з іншими учасниками. Кожна група пояснює свій вибір та вказує, як обрані стратегії можуть сприяти подоланню стресу в конкретних ситуаціях.

Учасники обговорюють ефективність обраних стратегій та можливі альтернативи. Закликаються висловлювати свої думки та досвід використання копінг-стратегій.

5. Дискусія та підсумок (10 хв). Обговорення того, які стратегії копіngu виявилися найбільш ефективними для учасників. Закріплення ключових моментів і підсумок заняття [52].

Оглядове знайомство з концепцією балансної моделі Позешкіана Н. у виді інформаційного повідомлення (15 хвилин).

Мета вправи: надання оглядового представлення концепції балансної моделі Позешкіана Н. (позитивна психотерапія), зазначенні її основних принципів, впливу на психологічне здоров'я та вказівці на практичне використання для досягнення гармонії та психічної рівноваги.

Необхідні матеріали та обладнання: підготована заздалегідь презентація з наочною ілюстрацією матеріалу.

Вступ. Зазначення важливості психічного та емоційного благополуччя в сучасному світі. Перехід до концепції балансної моделі Позешкіана Н. як інструмента досягнення гармонії та психічної рівноваги.

Основні принципи Позешкіана Н. Роз'яснення ідеї балансу через розгляд чотирьох життєвих сфер: тіло, розум, почуття та душа.

Відновлення емоційної рівноваги. Пояснення того, як балансна модель сприяє відновленню емоційної рівноваги через розпізнавання та управління різними аспектами життя.

Вплив на психологічне здоров'я. Обговорення того, як баланс за моделлю Позешкіана Н. може позитивно впливати на загальний стан емоцій та ментального здоров'я. Підкреслення значення свідомого керування власними енергіями для досягнення психічної стійкості. Розгляд поняття свідомої стресостійкості та ролі моделі Позешкіана Н. у її розвитку за концепцією І. Гордієнко-Митрофанової та Д. Гоголя.

Заключення: Підсумок основних ідей балансної моделі Позешкіана Н. та її значення для психічного благополуччя. Запрошення до подальшого вивчення та використання цієї концепції для підтримки позитивного розвитку особистості у майбутніх заняттях.

Третій блок «Набуття усвідомленої стресостійкості як практична навичка. Рефлексія, підбиття підсумків щодо результатів програми»

- Рекомендується проведення заняття 6 та 7 хоча б в один тиждень (можливе також проведення в один день з перервою), так як заняття 7 є прямим продовженням заняття 6.

Заняття 6. Набуття усвідомленої стресостійкості як практичної навички у рамках моделі Позешкіана Н.

Мета заняття: розвиток стресостійкості через використання відомих технік, які поділені за чотирма сферами моделі балансу. Техніка включає 5 кроків, кожен з яких може бути виконаний незалежно від інших.

Тривалість заняття: 80-90 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: -

Програма заняття 6

Вступ та рефлексія з приводу минулого заняття (10 хвилин).

Привітання та короткий огляд мети заняття. Рефлексія щодо минулого заняття шляхом обговорення з групою. Коротке повторення основної інформації про 5 кроків розвитку стресостійкості через використання відомих технік за чотирма сферами моделі балансу.

1 крок: «Тіло» (відчуття)

Основна вправа для заземлення (А. Лоуен) (15+ хвилин у залежності від результатів групи)

Мета вправи: сприяє відчуттю "відпускання" та розрядки, підвищує життєвість ніг і розслаблює.

Хід виконання:

Початкове положення. Учасники групи повинні стояти прямо, стопи паралельні на відстані близько 45 см.

Виконання вправи. Психолог просить учасників нахилитись та доторкнутись пальцями обох рук до підлоги, згинаючи коліна. Вага тіла має бути на подушечках стоп, не на долонях чи п'ятах. Потім учасники поступово випрямляють коліна, залишаючись в цій позиції протягом 25 дихальних циклів.

Рекомендації щодо дихання. дихати потрібно вільно та глибоко під час виконання вправи.

Аспект спостереження. Групі рекомендують спостерігати за власними відчуттями, особливо тремтінням ніг.

Корекція. Якщо тремтіння не виникає, рекомендується легко згинати та випрямляти ноги для спровокування вібрації. Рухи мають бути мінімальними, спрямовані на розслаблення колінних суглобів. Після цього психолог просить групу повернутись в стояче положення, залишивши коліна трошки зігнутими, стопи паралельними, центр ваги зміщений вперед. Тут тренер може повторно задати питання, чи відчують учасники полегшення та розслабленість в ногах. Якщо в цій позиції ноги не вібрують, можна продовжувати вправу до 60 дихальних циклів для максимального ефекту [45].

Знайомство з методом прискореного викликання стану релаксації Дж. С. Еверлі (15 хвилин)

Мета вправи: набуття групою за допомогою вправи вміння зменшувати стресові реакції та швидко заспокоюватись перед стресовими ситуаціями.

Основний Механізм Вправи:

Хід роботи:

Крок 1: Вправа заснована на глибокому диханні. Займіть зручне положення та покладіть руки на живіт. Зосередьте увагу на диханні.

Крок 2: Уявіть собі внутрішній мішок та заплющте очі, якщо потрібно.

Крок 3: Глибоко вдихайте через ніс, уявляючи, як повітря наповнює мішок всередині вас. Руки можуть підніматися.

Крок 4: Поступово вдихайте повітря, уникайте блокування колін.

Крок 5: Повільно видихайте через рот, уявляючи, як стрес відходить.

Крок 6: Повторюйте цикли на кожному вдиху та видиху.

Крок 7: Повертайтеся у стояче положення, трошки зігніть коліна, змістіть вагу вперед.

Крок 8: Продовжуйте відчувати розслаблення та спокій.

Обговорення можливостей застосування вправи в повсякденному житті. Можливий кейс для обговорення: Багато людей зіткнуться із стресом під час звичайних обставин, що викликає різноманітні фізіологічні та емоційні реакції. Серцевий ритм може прискорюватися, можуть виникати проблеми зі

шлунком, і думки можуть стати непослідовними. Описана вправа може швидко полегшити ці стресові реакції перед стресовими ситуаціями [46].

2 крок: «Досягнення» (мислення).

Техніка Ф. Шапіро «Негативні когніції» (30 хвилин).

Мета вправи: розвиток учасників у вербалізації своїх почуттів через трансформацію негативних когніцій у позитивні. Вона сприяє розвитку цілісного бачення ситуацій та позитивного сприйняття себе, здатності вербалізувати емоційний дистрес у трьох ключових напрямках - відповідальність, відсутність безпеки та відсутність контролю. Мета полягає в формуванні об'єктивного погляду на себе, розширенні "Я"-концепції та підвищенні рівня самоприйняття.

Хід роботи:

1. Вибір ситуацій. Оберіть одну чи декілька нещодавніх ситуацій, які викликали у вас сильний стрес.

2. Виявлення негативних когніцій. Проаналізуйте свої емоції в цих ситуаціях та визначте негативні когніції, які можуть бути пов'язані з вашими переживаннями.

3. Фокусування на сферах негативних когніцій: Визначте, до якої з трьох сфер (відповідальність, відсутність безпеки, відсутність контролю) відносяться ваші негативні когніції.

4. Трансформація в позитивні когніції. Перетворіть негативні когніції у позитивні, зосереджуючись на кожній сфері окремо. Наприклад:

- Відповідальність. Замість "я – суцільне розчарування" – "я – той, хто я є".

- Відсутність безпеки. Замість "я не можу нікому довіряти" – "я можу вибирати тих, кому довіряти".

- Відсутність контролю: Замість "я не можу за себе постояти" – "я можу заявляти про те, що мені потрібно".

Практика позитивної реінтерпретації. Застосовуйте отримані позитивні когніції для створення цілісного бачення ситуації та сприйняття себе. Зосереджуйтеся на формуванні позитивного "Я"-концепції та прийнятті себе "минулого".

Завершення вправи. Подумайте про те, як новий погляд на ситуації та себе може позитивно вплинути на ваше емоційне благополуччя та взаємовідносини [46].

Таблиця 3.5 – Негативні та позитивні когніції [46]

НЕГАТИВНІ КОГНІЦІЇ	ПОЗИТИВНІ КОГНІЦІЇ
Відповідальність: відчуття себе неповноцінним	
я не заслуговую на любов	я заслужив любов; у мене може бути кохання
я погана людина	я хороша (любляча) людина
я жахливий	я гарний сам по собі
я нікчемний (неповноцінний)	я гідний; я людина, яка варта
я ганебний	я шановний
я не милий; я непривабливий	я милий
я недостатньо хороша	я гідна людина; я цілком собі...
я заслуговую тільки на погане	я заслуговую хорошого
у мене завжди болить	я здоровий; я можу бути здоровим
я потворний (я ненавиджу своє тіло)	я красивий (привабливий / милий)
я не заслуговую	я можу це мати (заслуговую)
я дурний (недостатньо розумний)	я розумний (у мене є здатність навчатися)

Продовження таблиці

я нікчемний (я малозначний)	я значущий (я важливий)
я суцільне розчарування	я в порядку, і я той, хто я є
я гідний смерті	я гідний того, щоб жити
я гідний бути нещасним	я гідний бути щасливим
я інший (мені тут не місце)	мені добре таким, яким я є
НЕГАТИВНІ КОГНІЦІ	ПОЗИТИВНІ КОГНІЦІ
Відсутність безпеки	
я нікому не можу довіряти	я можу вибирати тих, кому довіряти
я в небезпеці	уже все скінчилося
я не відчуваю себе в безпеці	я в безпеці; мені нічого не загрожує
не можна (небезпечно) відчувати (виявляти) емоції	я можу спокійно відчувати (виявляти) свої емоції
Відсутність контролю, відсутність сили	
я не володію собою	зараз я повністю володію собою
я безсилий (я беззахисний)	зараз у мене є вибір
я не можу отримати те, чого хочу	я можу отримати те, чого хочу
я не можу за себе постояти,	я можу заявляти про те, що мені потрібно
я все тримаю в собі	я можу випустити це, коли захочу
я не можу вірити собі	я можу (навчитися) вірити собі
я невдаха (у мене нічого не вийде)	я можу досягти успіху
я не можу досягти успіху	я можу досягти успіху

Продовження таблиці

я повинен бути бездоганим	я можу бути самим собою (робити помилки)
я не зможу з цим упоратися	я впораюся з цим
я нікому не можу довіряти	я можу вибирати тих, кому довіряти

Зворотній зв'язок та рефлексія щодо заняття, інформування щодо наступного заняття (10 хв). Збір зворотного зв'язку від учасників щодо сприйняття заняття. Інформування щодо продовження заняття з набуття усвідомленої стресостійкості як практичної навички у рамках моделі Позешкіана Н. у наступний раз.

Заняття 7. Набуття усвідомленої стресостійкості як практичної навички у рамках моделі Позешкіана Н. (2)

Мета заняття: розвиток стресостійкості через використання відомих технік, які поділені за чотирма сферами моделі балансу. Техніка включає 5 кроків, кожен з яких може бути виконаний незалежно від інших.

Тривалість заняття: 90 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: -

Програма заняття 7

Вступ та рефлексія з приводу минулого заняття (5 хвилин).
Привітання та короткий огляд мети заняття. Рефлексія щодо минулого заняття шляхом обговорення з групою

3 крок: «Контакти»

Техніка "Мультиплікаційний персонаж" (25 хвилин)

Мета вправи: подолання негативного внутрішнього діалогу та зменшення тривоги. Основна ідея полягає в тому, щоб змінити тон та характер внутрішнього голосу, який критикує або осуджує дії.

Хід роботи:

Учасники групи запрошуються провести експеримент, уявивши, що їх внутрішній голос зазвучав як голос мультиплікаційного персонажу з мультфільмів, такого як Дональд Дак чи Моряк Попай. Важливо викликати голос осуду та позначити, як це впливає на фізичний стан. Потім учасники змінюють тон голосу на той, що асоціюється з мультфільмами, та відзначають, як це впливає на їхні емоції. В рамках цієї техніки внутрішній діалог може формуватися як взаємодія між різними станами Его (Батько, Дорослий і Дитина) згідно з теорією трансакційного аналізу Е. Берна.

Такий підхід базується на ідеї, що асоціації з приємними та веселими персонажами можуть зменшити негативні емоції та допомогти змінити настрої. Це може бути ефективним способом регулювання внутрішнього діалогу та зниження тривоги, особливо коли внутрішні голоси стають критичними чи деструктивними.

Важливо зауважити, що такі техніки не вирішують кореневих причин розладу, але можуть допомогти повернутися до стану рівноваги та полегшити подолання поточної ситуації. При роботі з хронічними тривожними реакціями рекомендується звертатися до глибших причин [46].

4 крок: «Фантазія»

Техніка "Безпечне місце" (20 хвилин)

Мета вправи: полягає в активуванні та підсиленні позитивних емоцій, пов'язаних із безпечним місцем учасників. Ця техніка спрямована на створення позитивного образу з минулого, який викликає приємні відчуття та емоції. Шляхом уявлення та активізації цього образу учасники навчаються визначати позитивні елементи та зв'язки, що сприяють відчуттю безпеки та спокою. Основна мета полягає в тому, щоб учасники мали можливість використовувати цей позитивний образ як ресурс для заміщення почуттів занепокоєння та регулювання свого емоційного стану.

Хід роботи:

1. Вибір позитивного образу. Запросіть учасників знайти позитивний досвід з минулого, який викликає у них приємні емоції, наприклад, пляж, ліс або гірська вершина. Підкресліть необхідність обирати виключно позитивний досвід, не пов'язаний з негативними спогадами.

2. Уявлення обраного місця. Запросіть учасників заплющити очі та уявити обране місце, спробувати уявити сцену та зафіксувати кольори та почуття, пов'язані з цим образом.

Попросіть їх зафіксувати ці відчуття у різних частинах тіла.

3. Підсилення позитивних відчуттів. Попросіть учасників відчувати та усвідомити приємні емоції, пов'язані з обраним образом. Запропонуйте знайти слово, що асоціюється з цими позитивними почуттями, наприклад, "мирний" або "ліс".

4. Повторення для зміцнення зв'язку. Запропонуйте учасникам повторити процес уявлення образу та вимовлення слова, пов'язаного з приємними відчуттями, п'ять разів. Наголосіть на короткості кожної вправи (не більше хвилини), спрямованій на зміцнення позитивних емоцій.

Є важливим наголошення щодо необхідності зупинитися, якщо виникають негативні відчуття, та зверненні за допомогою до фахівця, якщо необхідно [46].

Техніка самогіпнозу Б. Еріксон (25 хвилин)

Мета: Навчити учасників використовувати техніку самогіпнозу за методикою Б. Еріксона для досягнення психологічної гармонії та релаксації.

Хід роботи:

1. Учасники знаходять комфортне місце для сидіння і фокусують увагу на точці вище рівня очей.

2. Спрямування підсвідомості (необов'язково). Учасники звертаються до своєї підсвідомості з проханням переглянути всі ресурси для досягнення поставленої мети.

3. Взаємодія з оточуючою середою. Учасники називають чотири різні об'єкти, які вони бачать, та зафіксують їх у своїй уяві.

4. Сприймання звуків. Кожен учасник називає чотири різні звуки, які воничують, і зафіксують їх.

5. Відчуття. Учасники називають чотири різні відчуття, які вони відчувають, і зафіксують їх у своїй уяві.

Зменшення кількості спостережень:

6. Учасники повторюють вправу, зменшуючи кількість об'єктів, звуків та відчуттів (3, 2, 1) в кожній категорії.

7. «Перенесення у водойму». Після повторення вправи, коли очі учасників закриваються, вони переносять себе у своїй уяві до водойми.

8. Повернення до реальності. Учасники переключаються на пильну реальність, коли готові.

Повторення за потребою. Вказується на можливість повторення вправи для досягнення більшого глибокого стану самогіпнозу.

* Примітка: Психолог заохочує учасників припинити виконання вправи, якщо виникають негативні відчуття, та наголошується на важливості звернення за допомогою до фахівця у випадках неперероблених спогадів [46].

Зворотній зв'язок та рефлексія щодо заняття, інформування щодо наступного заняття (15 хв). Підведення підсумків заняття, прохання до учасників висловити свої враження від виконання технік "Мультиплікаційний персонаж", "Безпечне місце" та "Самогіпноз Б. Еріксона", а також висловити свої враження щодо обох останніх завдань. Підкреслення важливості регулярної практики вивчених технік для підтримання емоційного благополуччя. Подяка учасникам за їхню участь та відкритість. Надання можливості задати питання чи поділитися враженнями поза заняттям. Коротке інформування щодо наступного заняття.

Заняття 8. Підбиття підсумків програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану

Мета заняття: рефлексування набутого досвіду, обговорення особистого досвіду застосування отриманих знань та вмінь, розширення життєвих цілей, формування планів на майбутнє.

Тривалість заняття: 60 хвилин.

Необхідні матеріали та обладнання: -

Програма заняття 8

Вступ та рефлексія з приводу минулого заняття (10 хвилин). Привітання та короткий огляд мети заняття. Рефлексія щодо минулого заняття шляхом обговорення з групою. Озвучування коротких відгуків учасників щодо застосування раніше вивчених технік стресового менеджменту в реальних ситуаціях.

Вільна бесіда за заданою темою (5-10 хвилин). Обговорення важливості розвитку стресостійкості в умовах війни та проведення вправ попередніх занять, що можуть бути виконані самостійно.

Case-study (15-20 хвилин). Обговорення кейсів вирішення/сприйняття стресогених ситуацій з життя учасників (у тому числі пов'язані з війною та благодійною діяльністю).

Мета вправи: надання учасникам можливості аналізу та обговорення реальних сценаріїв стресових ситуацій, пов'язаних з воєнним станом та благодійною діяльністю. За допомогою case-study, учасники отримають можливість вдумливо розглянути фактори, які впливають на стресові ситуації, визначити власні емоційні реакції та спільно розробити стратегії ефективного управління стресом в умовах воєнного конфлікту та благодійної діяльності. Також це є гарним методом закріплення вже отриманих знань та приводом до рефлексії між своїм станом на початку проходження програми і на момент її закінчення.

Хід роботи:

Запропонуйте учасникам вибрати кейси (5 хвилин), що стосуються стресу в контексті війни та благодійної діяльності. Заохочуйте учасників

вибирати кейси, що відображають реальні ситуації, які вони пережили або стали свідками.

Аналіз кейсу (10 хв). У групі обговорюється обраний кейс. Запитайте учасників, як вони сприймають події, описані в кейсі, та які емоції вони відчувають. Важливо визначити основні стресогенератори, зрозуміти, які аспекти ситуації спричиняють більше стресу, а які менше.

Пошук рішень та альтернатив (10 хв). Попросіть учасників пропонувати рішення для вирішення кейсу, враховуючи їхні власні досвід та знання. Спільно з групою розгляньте та обговоріть можливі альтернативи та шляхи виходу зі стресової ситуації.

Рефлексія (5 хв). Закріпіть з групою отримані навички та висновки, зроблені в процесі розгляду кейсу. Запитайте учасників, які висновки вони зробили для себе особисто, що вони вивчили або які навички збираються застосовувати у своєму житті.

Підсумок (5 хв). Запропонуйте учасникам застосувати отримані знання у ході програми в реальних життєвих ситуаціях та підтримувати один одного у важкі моменти.

Вправа «Дій!»

Мета: розробити конкретні плани на майбутнє, враховуючи отримані знання під час проходження програми.

Час: 20 хвилин

1. Запропонуйте учасникам індивідуально подумати про те, які знання вони здобули під час курсу і які конкретні кроки він планує зробити після завершення навчання.

2. Попросіть учасників розділити аркуш паперу на три стовпці з підписами "Шість місяців", "Три місяці" та "Завтра" і заповнити ці стовпці конкретними діями та планами.

3. Надайте учасникам 15 хвилин для заповнення стовпців. Після цього попросіть кожного учасника зачитати найважливіший пункт з кожної колонки.

Запропонуйте кожному учаснику подумати про те, що він отримав від курсу, і що збирається робити після завершення навчання та розділити аркуш паперу на три стовпці з написом «Шість місяців», «Три місяці» й «завтра» та заповнити ці стовпці.

4. Виділіть учасникам 10 хвилин, а потім попросіть кожного зачитати одну найважливішу річ із колонки [52].

Рефлексія стосовно вражень від програми

Мета: надання зворотного зв'язку щодо особистої ефективності програми розвитку стресостійкості персоналу благодійної організації в умовах воєнного стану.

Час: 10 хвилин.

Хід роботи:

Психолог закликає учасників поділитися позитивними та негативними враженнями від психотерапії та висловити свої очікування щодо подальших аспектів терапевтичного процесу.