

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

магістр
(ступінь вищої освіти)

на тему Особливості резильєнтності співробітників неурядового сектору
в умовах війни
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,
групи СНЗ-113м

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Психологія

КОЛОМОЄЦЬ М.О.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник БОРОДУЛЬКІНА Т.О.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент КОТЛЯР Н.В.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« 29 » _____ серпня 2024 року

ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

КОЛОМОЄЦЬ Марія Олександрівна
(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Особливості резильєнтності співробітників неурядового сектору в умовах війни
керівник проєкту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент БОРОДУЛЬКІНА Тетяна Олександрівна,
(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)
затверджені наказом закладу вищої освіти від «02» _____ вересня 2024 року № 358
2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 11 грудня 2024 року
3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 104 сторінки, 94 джерела, 6 рисунків, 10 таблиць, 5 додатків.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: розкрито зміст поняття «резильєнтність» і визначено її ключові складові; досліджено виклики, з якими стикаються співробітники неурядового сектору під час війни, та оцінено їхній вплив на резильєнтність; досліджено рівень і особливості резильєнтності співробітників неурядових організацій; надано рекомендації щодо впровадження програм підтримки резильєнтності для співробітників неурядових організацій.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
рис. 2.1. Розподіл респондентів за областями України; рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком; рис. 2.3. Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості; рис. 2.4. Групові показники за тестом емоційного інтелекту Н. Холла; рис. 2.5. Результати діагностики рівня резильєнтності за методикою «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10); рис. 2.6.

Розподіл показників групи респондентів за шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема, %; таблиця 2.1. Ключ до опитувальника професійної життєстійкості; таблиця 2.2. Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах); таблиця 2.3. нормативні показники рівня резильєнтності; таблиця 2.4. Ключ до опитувальника самоефективності; таблиця 2.5. Вимушені професійні зміни під час війни; таблиця 2.6. Рівень професійної життєстійкості співробітників неурядових організацій; таблиця 2.7. Групові показники за тестом емоційного інтелекту (EQ) Н. Холла; таблиця 2.8. Показники групи респондентів за шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема; таблиця 3.1. Програма тренінгу «Стійкість у кризі – розвиток резильєнтності для співробітників неурядових організацій»; таблиця 3.2. Програма тренінгу «Відновлення та Стійкість: практичні інструменти для співробітників неурядових організацій».

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	23.09.2024	06.10.2024
2	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	07.10.2024	20.10.2024
3	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	21.10.2024	27.10.2024
Нормок-ь	КОВАЛЬ В.О., в.о.зав.кафедри	08.11.2024	10.11.2024

7. Дата видачі завдання «29» серпня 2024 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт (роботу)	29.08.2024	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерела дипломний проєкт (роботу)	30.08.2024	
3	Затвердження теми	02.09.2024	
4	Складання змісту	20.09.2024	
5	Виконання першого розділу	23.09.2024	
6	Виконання другого розділу	07.10.2024	
7	Виконання третього розділу	21.10.2024	
8	Формування висновків	28.10.2024	
9	Перевірка роботи керівником	01.11.2024	
10	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	04.11.2024	

11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	08.11.2024	
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	11.12.2024	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.2024	
14	Одержання відгуку та рецензії	13.12.2024	
15	Захист дипломної роботи	21.12.2024	

Студент(ка) _____

(підпис)

Марія КОЛОМОЄЦЬ

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) _____

(підпис)

Тетяна БОРОДУЛЬКІНА

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 104 с., 94 дж., 6 рис., 10 табл., 5 дод.

Об'єкт дослідження: резильєнтність співробітників неурядового сектору.

Предмет дослідження: особливості резильєнтності співробітників неурядових організацій та визначальні фактори, що впливають на розвиток їхньої здатності до подолання стресових ситуацій у професійній діяльності.

Мета дослідження: на основі проведеного дослідження розробити програму щодо підвищення рівня резильєнтності співробітників неурядового сектору в умовах війни.

Для досягнення мети дослідження було використано наступні методи: аналіз наукових джерел, онлайн опитування співробітників неурядових організацій через Google Форму, психодіагностичні методики: опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, діагностика емоційного інтелекту Н. Холла, шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) та шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки, розвитку резильєнтності та навчання для співробітників неурядових організацій в Україні в умовах війни.

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, СПІВРОБІТНИКИ, НЕУРЯДОВА ОРГАНІЗАЦІЯ,
ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ, ПРОФЕСІЙНЕ ВІДНОВЛЕННЯ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕУРЯДОВОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ ВІЙНИ	11
1.1. Визначення та ключові складові резильєнтності.....	11
1.2. Виклики та вплив неурядових організацій на соціально-економічний розвиток країни під час війни.....	19
1.3. Резильєнтність як фактор добробуту і продуктивності співробітників неурядового сектору.....	25
1.4 Український та міжнародний досвід неурядових організацій в підтримці резильєнтності співробітників.....	30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	40
2.1. Організація та методи дослідження резильєнтності співробітників неурядового сектору	40
2.2. Оцінка рівня резильєнтності співробітників неурядового сектору під час війни (результати опитування).....	47
РОЗДІЛ 3. ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	60
3.1. Цілі, принципи та структура програми розвитку резильєнтності співробітників неурядових організацій.....	60
3.2. Використання цифрових інструментів для підтримки та зміцнення резильєнтності співробітників неурядових організацій під час війни.....	72
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	82
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає в тому, що війна значно впливає на всі сфери життя суспільства, і робота неурядових організацій набуває особливого значення в умовах кризових ситуацій. Неурядовий сектор відіграє важливу роль у підтримці та захисті прав і потреб найбільш вразливих груп населення. Благодійні організації, волонтерські групи та інші громадські ініціативи активно забезпечують гуманітарну допомогу, психосоціальну підтримку та інші важливі послуги для постраждалого від війни населення. У той же час співробітники цих організацій стикаються з великим емоційним і фізичним навантаженням.

Проблеми, з якими стикаються співробітники неурядових організацій є складними та багатогранними. Серед них варто виділити відсутність необхідних ресурсів, недостатню підтримку з боку державних та міжнародних структур, а також фізичну небезпеку, з якою вони можуть зіштовхуватися в зонах бойових дій. Брак ресурсів, поєднаний із постійним стресом, може призводити до професійного вигорання та емоційного виснаження.

Крім того, існує стереотип, що співробітники неурядових організацій повинні працювати виключно «на благо інших» і не мають права на власні потреби. Проте, як і представники інших професій, вони стикаються з численними труднощами та викликами, що підкреслює необхідність дослідження резильєнтності в цьому секторі. З огляду на це, питання резильєнтності набуває особливої актуальності, оскільки здатність адаптуватися до умов стресу та зберігати психоемоційне здоров'я є критично важливою для ефективності роботи неурядових організацій в умовах сучасних викликів.

Резильєнтність співробітників неурядових організацій у контексті війни є важливим чинником їх професійного добробуту, ефективності та здатності витримувати стресові умови. Резильєнтність визначається як здатність швидко відновлюватися після стресових ситуацій, адаптуватися до нових обставин і зберігати працездатність навіть у умовах криз. В умовах війни, коли співробітники

неурядових організацій постійно зіштовхуються з фізичними, емоційними та професійними викликами, важливість цього аспекту стає ще більш очевидною.

Значний внесок у дослідження резильєнтності зробили А. Мастен, К. Коннор, Дж. Девідсон, Р. Ньюман, Дж. Річардсон, Д. Чарні, Ф. Лозель, Н. Гусак, Д. Асонов, О. Хаустова, С. Богданова, О. Бойко, М. Ратбоні, Б. Бенард, М. Селігман, Б. Киркальдїс, Х. Вернік, Н. Гармаці, Дж. Бонанно, С. Кобаса, В. Франкл, Е. Вернер, Р. Лангер. Варто зазначити, що дослідження резильєнтності українськими науковцями тільки набуває розвитку, адже в умовах повномасштабної війни в Україні формується унікальний досвід, який суттєво збагачує сучасну науку про стійкість і психоемоційне благополуччя. Такий контекст висуває нові вимоги до досліджень та підходів до резильєнтності, що робить вивчення цього феномена надзвичайно актуальним для українського суспільства.

Механізми підтримки та розвитку резильєнтності в неурядовому секторі потребують додаткових досліджень. Вивчення цих механізмів сприятиме не лише покращенню ефективності роботи організацій, але й зниженню ризику професійного вигорання, що є актуальним в умовах постійного стресу. Крім того, розвиток резильєнтності співробітників сприятиме підвищенню якості надання соціальних послуг, що має важливе значення для процесів відновлення країни після конфлікту. У зв'язку з цим, дослідження особливостей резильєнтності співробітників неурядового сектору в умовах війни має ключове значення для забезпечення стійкості і ефективності соціальних ініціатив в Україні. Адже розуміння та підтримка резильєнтності в цьому контексті дозволить не лише зберегти людський потенціал, але й сприяти відновленню соціальної структури країни в цілому.

Об'єкт дослідження – резильєнтність співробітників неурядового сектору.

Предмет дослідження – особливості резильєнтності співробітників неурядових організацій та визначальні фактори, що впливають на розвиток їхньої здатності до подолання стресових ситуацій у професійній діяльності.

Мета дослідження: на основі проведеного дослідження розробити програму щодо підвищення рівня резильєнтності співробітників неурядового сектору в умовах війни.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що самоефективно персоналу неурядових організацій залежить від декількох факторів, таких як психологічна підтримка, навчання, професійна взаємодія та особистісні ресурси. Її можна підвищити за допомогою спеціальних програм розвитку, які відповідають потребам та специфіці роботи неурядових організацій в умовах війни.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання:

1. На основі теоретичного аналізу розкрити зміст поняття «резильєнтність» і визначити її ключові складові.
2. Дослідити виклики, з якими стикаються співробітники неурядового сектору під час війни, та оцінити їхній вплив на резильєнтність.
3. На основі емпіричного дослідження описати рівень і особливості резильєнтності співробітників неурядових організацій.
4. На основі проведеного дослідження надати рекомендації щодо впровадження програм підтримки резильєнтності для співробітників неурядових організацій.

У ході дослідження були використані такі методи: теоретичний аналіз наукової літератури, онлайн опитування співробітників неурядових організацій через Google Форму, обчислення підсумкових показників у таблиці Microsoft Excel. Використано такі психодіагностичні методики: опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, діагностика емоційного інтелекту Н. Холла, шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) та шкала загальної самооцінки Р. Шварцера і М. Єрусалема. Графічне подання отриманих результатів здійснювалося за допомогою інструмента дизайну Canva та програми для роботи з електронними таблицями Microsoft Excel.

В емпіричному дослідженні проведеному восени 2024 року взяли участь 80 співробітників неурядових організацій, серед яких 54 жінки та 26 чоловіків з різних

регіонів України. Зокрема Запорізької, Дніпропетровської, Київської, Кіровоградської, Львівської, Донецької, Харківської, Закарпатської областей.

Категорії співробітників, залучених до дослідження, включають керівників організацій, менеджерів середньої ланки, соціальних робітників, психологів, фахівців з комунікацій, бухгалтерського і фінансового обліку, моніторингу та оцінки даних, інших співробітників.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки, розвитку резильєнтності та навчання для співробітників неурядових організацій в Україні в умовах війни.

Апробація результатів роботи:

1. VIII Міжнародна студентська конференція «Актуальні питання та перспективи проведення наукових досліджень» грудень 2024 року. Дніпро, Україна.

2. Щорічна науково-практична конференція викладачів, науковців, молодих учених, аспірантів та студентів «Тиждень науки-2024». 15-19 квітня 2024 року. Запоріжжя, Україна.

3. VII Міжнародна студентська наукова конференція «Наука сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень». 01.11.2024. Кривий Ріг, Україна.

За результатами роботи опубліковано три одноосібні тези в збірках до цих наукових конференцій [1-3].

Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний обсяг роботи викладено на 81 сторінці, загальний обсяг дослідження 20 сторінок. Дослідження містить 8 таблиць, 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕУРЯДОВОГО СЕКТОРУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

1.1. Визначення та ключові складові резильєнтності

Внаслідок тривалих соціальних та економічних потрясінь, зокрема, війни та наслідків пандемії COVID-19, Україна переживає складний етап, що впливає на життя громадян. Дані обставини створюють серйозні виклики для фізичного та психологічного здоров'я населення, підкреслюючи необхідність вивчення адаптивних механізмів і способів підтримки психічного благополуччя в умовах постійного стресу. Отже, у світлі зазначених викликів, які постали перед українським суспільством, важливо звернутися до поняття резильєнтності.

Термін «резилієнс» (resilience) походить з фізики, де він використовується для опису властивостей матеріалів. У фізичному контексті, визначається як здатність матеріалу відновлювати свою початкову форму після деформації. Включає в себе здатність поглинати енергію і повертатися до стану рівноваги після дії зовнішніх сил [4].

Згідно з Американською психологічною асоціацією (АРА), резилієнс визначається як процес і результат успішної адаптації до складних або непередбачуваних життєвих обставин. Досягається завдяки розумовій, емоційній і поведінковій гнучкості, а також здатності пристосовуватися до зовнішніх та внутрішніх вимог. На ефективність адаптації до труднощів впливає низка чинників, зокрема спосіб, у який людина сприймає та взаємодіє зі світом, доступність і якість соціальних ресурсів, а також наявність певних стратегій подолання стресу. Психологічні дослідження показують, що ресурси й навички, які сприяють більш позитивній адаптації, тобто підвищенню життєстійкості, можна цілеспрямовано розвивати та тренувати [5].

Термін «резильєнтність» описує здатність психіки відновлюватися після несприятливих обставин, таких як стрес або травма. Дослідження механізмів, які дозволяють людям витримувати труднощі, є важливими для психологів, психотерапевтів і соціальних співробітників. Розуміння резильєнтності допомагає фахівцям створювати інноваційні психотехнології для психопрофілактики та розвитку життєстійкості і стресостійкості. Ці технології надають людям інструменти для ефективного подолання викликів, підвищуючи їхню здатність справлятися з негативними впливами [6].

Відмінність між термінами «резилієнс» (resilience) та «резильєнтність» (resiliency) полягає не лише в їхньому використанні, а й у нюансах значення.

Резилієнс – це здатність особистості або системи відновлюватися після стресових подій, травм або викликів. Це концепт, що акцентує на процесі відновлення і адаптації в умовах труднощів. Резильєнтність також означає здатність до відновлення, проте цей термін може акцентувати увагу на потенціалі чи схильності до відновлення в абстрактному сенсі, а не на самій дії. Резилієнс походить від латинського «resilire» (підстрибувати, відскакувати), підкреслюючи активний процес відновлення. Резильєнтність, хоча є синонімом, має корінь в англійській мові, що може надавати йому більш абстрактний відтінок, вказує на стан або якість. В академічному та професійному контекстах термін «резилієнс» використовується значно частіше, особливо в Північній Америці, де воно може вважатися більш точним та прийнятним терміном для опису здатності до відновлення. Резильєнтність може сприйматися як більш абстрактний термін, який вживається рідше і зазвичай в контекстах, що акцентують на схильності або потенціалі до відновлення. У психології та психотерапії акцент на резилієнсі допомагає фахівцям розробляти програми і техніки, які сприяють реальному відновленню та адаптації клієнтів у складних ситуаціях. Резильєнтність натомість може бути використано в контексті обговорення загальних якостей або потенціалу особистостей чи спільнот. Таким чином, хоча обидва терміни є синонімічними, їх вживання і контекст можуть варіюватися, що впливає на їхнє сприйняття в науковому та професійному середовищі [7].

На сьогоднішній день в україномовній літературі термін «resilience» має кілька варіантів перекладу: «стресостійкість», «життестійкість», «життєздатність», «стійкість до травми», «психологічна пружність» та «психологічна стійкість» [8].

Резильєнтність як психологічна концепція почала активно досліджуватися у 1970-х роках, зокрема в контексті дитячого розвитку та адаптації до хронічного стресу. У цей період вчені звернули увагу на те, що діти, які зростали в несприятливих умовах (наприклад, в умовах бідності або сімейних конфліктів), можуть досягати значних успіхів у житті та демонструвати високу психологічну стійкість. Термін «резильєнтність» спочатку був визначений як позитивний результат психологічної адаптації до серйозних стресових подій, що виникають у результаті життєвих труднощів.

Протягом наступних десятиліть дослідження резильєнтності розширювались, включаючи не лише вивчення факторів, що сприяють розвитку цієї якості, а й детальний аналіз процесів, які формують здатність до адаптації. Зокрема, вчені почали досліджувати взаємодію внутрішніх ресурсів людини (такі як стійкість до стресу та особистісні риси) і зовнішніх чинників (зокрема соціальної підтримки), що забезпечують збереження психічного здоров'я в умовах стресу. Одним із важливих напрямів стало вивчення нейробіологічних і генетичних аспектів резильєнтності, зокрема нейропластичності та генетичних факторів, що впливають на здатність до адаптації.

Сучасне розуміння резильєнтності стало міждисциплінарним, охоплюючи різні рівні аналізу, зокрема психологію, охорону здоров'я, соціальні науки, архітектуру та економіку. Резильєнтність визначається як процес, здатність або результат успішної адаптації до умов невизначеності, травми, загрози або значного стресу. Сьогодні визнано, що для подальшого розвитку науки про резильєнтність необхідні ¹³амо ефективності¹³с дослідження, які об'єднують різні наукові галузі та підходи до вивчення стійкості людини [9,10].

Внесок Е. Вернер в дослідження резильєнтності є основоположним у формуванні цієї концепції. Її знакове дослідження, проведене на гавайських дітях, стало одним із перших масштабних і довготривалих проектів, що дозволили

визначити ключові фактори стійкості до життєвих труднощів. Е. Вернер присвятила свою кар'єру вивченню того, як деякі діти можуть успішно адаптуватися, незважаючи на серйозні життєві труднощі. У своїй роботі вона змістила фокус з вивчення лише наслідків негативних впливів на дослідження факторів, які сприяють адаптації та розвитку стійкості.

Одним із найбільших досягнень Е. Вернер стало її довгострокове дослідження, яке розпочалося в 1955 році і тривало понад 40 років. В рамках цього дослідження спостерігалось за розвитком 698 дітей, які зростали в умовах високого ризику, таких як бідність, сімейні конфлікти та недостатня освіта батьків. Основний висновок дослідження полягав у визначенні так званих «захисних факторів», які сприяли розвитку стійкості у дітей. Наприклад, діти, які зберегли позитивну адаптацію, часто мали такі особистісні риси, як здатність до вирішення проблем, високу активність та зміну адаптаційних стратегій у соціумі. Крім того, критично важливу роль у розвитку резильєнтності відігравала зовнішня підтримка, зокрема стійкі й надійні зв'язки з дорослими.

Дослідження Е. Вернер, проведене на острові Кауаї (Гаваї), стало одним з перших великих проектів, присвячених вивченню стійкості дітей до життєвих труднощів. Публікації про це дослідження набули широкої популярності в 1970-х роках, хоча фактичний початок роботи припадає на середину 1950-х [11,12].

М. Раттер – видатний дослідник у галузі дитячої психіатрії та резильєнтності. Він визначає резильєнтність як здатність адаптуватися до серйозних стресів, зберігаючи позитивний психологічний стан. М. Раттер підкреслює, що соціальна підтримка і стосунки можуть значно пом'якшувати вплив негативних чинників на психічне здоров'я дитини. Його дослідження показали, що позитивні зміни у дорослому житті, зокрема нові стосунки або можливості для розвитку, можуть стати важливими для подолання дитячих труднощів і розвитку стійкості. Він також зазначав, що деякі стреси, якщо вони не є надмірними, можуть бути корисними для розвитку резильєнтності [13].

К. Хілі вивчала резильєнтність соціальних співробітників, зокрема зосереджуючи увагу на соціальних зв'язках та підтримці у стресових професіях. Її

роботи підкреслюють, що стійкість до стресу не є лише вродженою рисою, а може бути підтримана через різні стратегії, включаючи професійну підготовку та зовнішню підтримку. Підтримка колег, професійний розвиток і контроль робочого часу є також важливими факторами, що знижують ризики, пов'язані з емоційними викликами професії. Дані аспекти допомагають уникати вигорання, втоми від співчуття та емоційних труднощів, з якими стикаються соціальні співробітники [14].

Дж. Бонанно, психолог, відомий своїми дослідженнями стійкості до травматичних подій, таких як втрата близької людини або катастрофи. Він ввів поняття «посттравматичне зростання», яке описує не лише здатність переживати травми, а й можливість особистісного розвитку після них. Дж. Бонанно ставить під сумнів ідею, що травма завжди призводить до ПТСР, і показує, що багато людей, навіть після важких переживань, здатні відновлюватися та зростати. Крім того, він акцентує на резильєнтності, що вимагає здатності змінювати стратегії адаптації в залежності від обставин, що дозволяє не лише долати травму, а й досягати особистісного розвитку [15].

Д. Асонов та О. Хаустова – українські дослідники, які активно вивчають вплив війни та пандемії COVID-19 на психологічний стан населення, зокрема на посттравматичне зростання та резильєнтність. Їхні дослідження зосереджені на тому, як стресові ситуації можуть сприяти не лише психологічним травмам, а й особистісному зростанню, навіть в умовах тривалих криз, таких як війна або глобальні пандемії. Вони розглядають стрес як фактор, що впливає на здатність людей адаптуватися і відновлюватися, відзначаючи важливість розвитку здатності до резильєнтності в умовах важких соціальних та психологічних обставин. Це дозволяє не лише боротися з наслідками стресу, а й використовувати ці переживання для подальшого розвитку. Дослідження мають важливе значення для психологічної практики в Україні, оскільки вони допомагають створювати програми підтримки для тих, хто постраждав від стресу війни та пандемії [8, 16].

Дослідження вчених, які зосереджені на впливі травматичних подій та стресу на індивідів, дозволяють глибше зрозуміти механізми резильєнтності.

Резильєнтність можна визначити як здатність особи ефективно долати труднощі, адаптуватися до життєвих негараздів і відновлюватися після стресових ситуацій. Це внутрішній ресурс, що допомагає людині зберігати стійкість перед викликами і подолати негативні наслідки складних обставин [17].

Резильєнтність краще розуміється як континуум, що має потенціал змінюватися протягом життя. Дослідження вказують, що важливими є як інтенсивність, так і частота стресових впливів [18].

Люди, які демонструють резильєнтність, зазвичай пережили труднощі. Резильєнтність формується у відповідь на стресові чи травматичні події, які мали місце у їхньому житті. Резильєнтність не проявляється відразу після стресових подій, це процес, що розгортається з часом, впродовж днів, тижнів, місяців або навіть років. Відчуття дистресу не свідчить про відсутність резильєнтності. Резильєнтні особи можуть відчувати симптоми депресії чи тривоги, але продовжують функціонувати в інших сферах життя. Багато людей вважають, що важкі життєві події сприяють їхньому особистісному зростанню та поглибленню сенсу життя, навіть якщо це відбувається на фоні емоційного болю. Резильєнтність є динамічним явищем, яке може змінюватися залежно від життєвих обставин, контексту та періоду життя людини. Наприклад, дитина може вчитися бути самодостатньою, а дорослішаючи, вчитися просити допомоги. Адаптація до стресу залежить не лише від індивідуальних якостей людини, а й від ресурсів, які її оточують – родини, друзів, культурного середовища та соціальних структур. Багато з цих факторів можуть бути поза контролем людини.

Десять чинників резильєнтності, які виявляються у спілкуванні з людьми:

1. Протистояння страхам – люди, які демонструють резильєнтність, навчилися справлятися зі своїми страхами і не дозволяють їм контролювати своє життя.
2. Оптимістичне та реалістичне мислення – люди зберігають баланс між оптимізмом і реальним баченням ситуації, що допомагає їм адаптуватися до змін.
3. Соціальна підтримка – резильєнтні особи активно шукають, приймають і надають підтримку оточуючим, створюючи мережу взаємодопомоги.

4. Рольові моделі – вони черпають натхнення від сильних особистостей, які слугують їм прикладом для наслідування.

5. Внутрішній моральний компас – резильєнтні люди керуються своїми етичними принципами, що допомагає їм у складних ситуаціях.

6. Духовність – багато з них звертаються до релігійних або духовних практик, які допомагають їм знайти внутрішній спокій і підтримку.

7. Догляд за собою – люди усвідомлюють важливість фізичного і психічного здоров'я, активно піклуються про своє самопочуття.

8. Допитливість – резильєнтні люди залишаються відкритими до нового, прагнучи до постійного навчання і розвитку.

9. Гнучкість – вони підходять до вирішення проблем з гнучкістю і готовністю адаптуватися до обставин.

10. Сенси і зростання – після травматичних переживань люди здатні знаходити сенс у житті та вчитися на власному досвіді [19].

Концепція резильєнтності описує здатність людини не лише повернутися до нормального стану після стресової події, а й отримати з цього досвіду внутрішню силу, нові навички та психологічну стійкість. Резильєнтність є не статичним станом, а динамічним процесом, у якому позитивна адаптація відбувається в умовах серйозних загроз. У цьому контексті, після важких життєвих подій деякі люди виявляють здатність пристосуватися до ситуації, використовуючи досвід як джерело сили для подальшого розвитку [10].

Існують різні підходи до розуміння резильєнтності, у деяких дослідженнях вона розглядається як особистісна риса. Відповідно до цього підходу, резильєнтність – це позитивна особистісна характеристика, що сприяє адаптації. Вона має багатовимірну природу, і тому реакції на стресові фактори можуть бути різноманітними. У деяких випадках стресова ситуація може слугувати імпульсом для розвитку та зміцнення резильєнтності, допомагаючи людині досягти більш високого рівня стійкості. Водночас, інші особи можуть мати труднощі з адаптацією, що призводить до використання менш ефективних або навіть деструктивних методів подолання стресу. Ця багатовекторність реакцій вказує на

те, що стійкі люди здатні зберігати психологічне здоров'я навіть у складні часи, знижуючи шкідливий вплив негативних подій на свій стан [20].

Насправді, резильєнтність розглядається як сукупність індивідуальних властивостей, що можуть полегшити здатність протистояти стресовим життєвим подіям [21].

Люди з високим рівнем резильєнтності мають кращі показники емоційного благополуччя і задоволеності життям, оскільки вони можуть краще справлятися з негативними стресорами та адаптуватися до змін. Підлітки, які здатні обирати середовище, що відповідає їхнім особистим потребам, демонструють вищий рівень резильєнтності. Це збігається з даними, які свідчать про те, що резильєнтність діє як захисний фактор проти негативного досвіду, дозволяючи людям зберігати психологічне здоров'я навіть у складних ситуаціях [22].

Розвиток емоційного інтелекту суттєво підвищує резильєнтність, дозволяючи людям краще справлятися з труднощами та стресами. Емоційний інтелект включає усвідомлення, прийняття і регуляцію своїх емоцій, а також вміння ефективно взаємодіяти з іншими, навіть у ситуаціях емоційного напруження. Це важливо, оскільки високий рівень емоційного інтелекту допомагає уникати емоційної дисрегуляції, яка може призводити до неправильних реакцій у складних ситуаціях. Дослідження свідчать, що особи з високим емоційним інтелектом мають кращі результати в аспектах психічного та фізичного здоров'я, вищу самооцінку і більшу соціальну підтримку. Високий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із кращим психічним здоров'ям та здатністю відновлюватися після негативних переживань [23].

Крім того, емоційний інтелект сприяє створенню підтримуючих соціальних зв'язків, що є важливим чинником резильєнтності. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту здатні краще взаємодіяти з оточуючими, що допомагає їм отримувати необхідну підтримку у важкі часи. Усе це свідчить про те, що розвиток емоційного інтелекту не лише підвищує резильєнтність, але й створює здоровіші міжособистісні стосунки, які допомагають людям справлятися зі стресом і адаптуватися до викликів життя [24].

Особливо важливо розглядати резильєнтність у контексті життєвих криз або екстремальних умов, таких як війна, що випробовують не лише індивідуальні, але й колективні ресурси нації. Ця стійкість базується на низці ключових компонентів, включаючи ціннісні орієнтири, єдність і підтримку, емоційну компетентність, вибір свідомих дій і надію на позитивні зміни. Розуміння та розвиток цих складових є важливим для зміцнення стійкості як окремих людей, так і суспільства в цілому.

1.2. Виклики та вплив неурядових організацій на соціально-економічний розвиток країни під час війни

В умовах війни в Україні роль неурядових організацій набула особливого значення. Неурядові організації не лише сприяють соціальній стабільності та підтримують населення, але й активно впливають на економічні та соціальні процеси, забезпечуючи стійкість суспільства у надзвичайних умовах. Вони стали ключовими гравцями у мобілізації ресурсів, сприяють економічній адаптації країни та відіграють значну роль у формуванні довіри, прозорості та підзвітності в українському суспільстві. Дослідження їхнього впливу дає унікальні інсайти для розуміння соціально-економічного розвитку під час конфлікту, а також для оцінки їхньої ролі у повоєнному відновленні.

Неурядові організації – це добровільні об’єднання громадян, які діють без мети отримання прибутку або боротьби за державну владу. Вони не належать до державного чи бізнес-сектору, через що їх називають «третім сектором». Основною метою неурядових організацій є задоволення та захист законних соціальних, економічних, культурних та інших спільних інтересів громадян [25].

В Україні їхня діяльність регулюється Законом «Про громадські об’єднання». Неурядові організації займаються правовим захистом, організацією тренінгів, моніторингом дій влади, підтримкою різних соціальних ініціатив. Їхнє фінансування забезпечується бізнесом і міжнародними фондами [26].

Неурядові організації часто називають «третім сектором» або «організаціями громадянського суспільства». Цей термін охоплює організації, які діють поза

межами державного та приватного секторів і працюють, перш за все, для досягнення соціально значущих цілей. Такі організації функціонують незалежно від урядового контролю, керуються автономною групою осіб і не орієнтуються на отримання прибутку. Усі фінансові ресурси вони спрямовують на виконання своєї місії – чи то через надання послуг, чи шляхом підтримки власної діяльності [27].

Неурядовий сектор, або третій сектор, є важливою складовою частиною громадянського суспільства. Громадянське суспільство — це спільнота, що складається з вільних, незалежних, рівноправних громадян, які взаємодіють, спілкуються і добровільно змагаються на основі спільних інтересів, незалежних від держави. У такому суспільстві громадяни захищені необхідними законами від прямого втручання та обмежень з боку держави, а демократичні громадянські цінності переважають. Функціонування громадянського суспільства можливе лише за умови наявності громадянина як самостійного індивідуального члена суспільства, який усвідомлює себе таким, має комплекс невідчужуваних прав і свобод і несе відповідальність перед суспільством за свої дії. Складові частини громадянського суспільства, або інститути громадянського суспільства, включають громадські організації, професійні та творчі спілки, організації роботодавців, благодійні та релігійні організації, органи самоорганізації населення, недержавні засоби масової інформації та інші некомерційні товариства й установи, легалізовані відповідно до законодавства [28].

Для більш глибокого розуміння ролі та динаміки розвитку громадянського суспільства в Україні варто звернутися до результатів дослідження «Громадянське суспільство в Україні в умовах війни – 2022». Дослідження, проведене Київським міжнародним інститутом соціології у межах проєкту «Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства» за участі ICAP Єднання, Українського незалежного центру політичних досліджень та Центру демократії та верховенства права завдяки підтримці Агентства США з міжнародного розвитку, розкриває процеси адаптації та діяльності українських громадських і благодійних організацій, а також волонтерських і гуманітарних ініціатив після повномасштабного вторгнення. У межах цього дослідження експерти детально проаналізували, як саме

відбувалася трансформація діяльності громадянського сектору, які виклики довелося подолати та які механізми підтримки вдалося впровадити.

Станом на грудень 2021 року в Україні налічувалося 96 258 зареєстрованих громадських організацій, що на 19 193 більше, ніж у 2013 році, що свідчить про 25% приріст. Кількість зареєстрованих благодійних організацій також постійно зростала протягом останнього десятиліття і досягла 20 499, збільшившись на 5 598 організацій (або на 38%) з 2013 року. Після початку повномасштабного вторгнення в 2022 році темпи створення нових громадських організацій дещо зменшилися, однак кількість нових благодійних організацій зросла. У 2022 році було зареєстровано 2 760 нових громадських організацій (для порівняння, 4 360 у 2021 році, 3 739 у 2020 році, і 4 905 у 2019 році). Кількість нових благодійних організацій склала 6 367 у 2022 році (проти 830 у 2021 році, 723 у 2020 році, і 654 у 2019 році). Найбільше нових громадських і благодійних організацій зареєстровано у Києві, Київській, Львівській, Харківській, Дніпропетровській і Одеській областях. З лютого по листопад 2022 року кількість згадок про громадські, благодійні та волонтерські організації в медіа зросла майже в 10 разів: з 9 398 згадок у лютому до 97 940 у листопаді [29].

За інформацією з платформи для роботи з відкритими даними «Опендатабот» станом на початок грудня 2023 року в Україні нараховується 20 671 благодійна організація, що відображає зростання їх кількості на 74% з початку повномасштабного вторгнення. Загалом наразі нараховується 208 385 неурядових неприбуткових організацій в Україні [30].

Україна, успадкувавши від радянських часів високий рівень недовіри до державних інституцій, протягом останнього десятиліття поступово формувала нові підходи до громадської взаємодії. Особливо це стало помітно після Революції Гідності, коли громадянське суспільство отримало більш впевнені позиції та легітимність. Українці почали активно об'єднуватися задля вирішення спільних проблем та підтримки один одного, що стало ще помітнішим з початком широкомасштабного вторгнення Росії в Україну з 24 лютого 2022 року [31].

Активна участь громадян у суспільному житті, до ухвалення та реалізації рішень, а також підтримка громадянських ініціатив є як важливою передумовою, так і показником сталого розвитку суспільства [32].

Протягом першого року повномасштабної війни українці та міжнародні донори перерахували на підтримку України понад 33,96 млрд грн (близько 1 млрд доларів). Ці кошти були зібрані на рахунки Національного банку України та через три найбільші благодійні фонди — United24, «Повернись живим» та Фонд Сергія Притули [33].

Сфера благодійності зазнала суттєвих змін, і дослідження, проведене фондом Zagoriy Foundation у травні 2022 року, висвітлює ці трансформації. У рамках дослідження, яке проходило з 12 по 24 травня, було проведено 8 глибинних напівструктурованих інтерв'ю з представниками громадських і благодійних організацій з різних регіонів України. Основними темами обговорення стали діяльність організацій, стосунки з донорами та партнерами, звітність у надзвичайний період, а також перспективи розвитку сфери благодійності. Багато з організацій, які діяли до війни, зазнали суттєвих змін у своїй роботі. Суттєвий відтік фінансування став наслідком нових пріоритетів донорів, які спрямували кошти на нагальні потреби, пов'язані з війною. Проте цей виклик сприяв також появі нових ініціатив та організацій, що адаптувалися до поточних реалій. Дослідження показало, що більшість благодійних організацій продовжують реалізовувати свої проекти, але стикаються з проблемами фінансування. Організації, засновані до початку війни, намагаються зберегти свої традиційні джерела доходу, хоча відтік донорських коштів не оминув і їх. У той же час нові організації мають можливість отримувати гранти завдяки активізації донорського середовища. Одним із ключових трендів стало збільшення гнучкості у наданні грантів, що дозволило організаціям оперативно реагувати на нагальні потреби. Дослідники зафіксували, що донори готові пропонувати кошти без чітких цілей, що свідчить про зростання довіри до неурядових організацій. Це, своєю чергою, дозволяє організаціям реалізовувати свої проекти без нав'язливих обмежень. Не менш важливою є участь громадян у благодійності. Вона значно зросла у

порівнянні з довоєнним періодом, що вказує на активізацію суспільства в умовах кризи. Однак, з плином часу спостерігається певне зниження рівня самоефективності через економічні труднощі та емоційне вигорання. Таким чином, результати дослідження підкреслюють, що неурядові організації в Україні, незважаючи на численні виклики, демонструють адаптивність та здатність впливати на соціально-економічний розвиток країни в умовах війни [34].

Дослідження, проведене Освітньо-аналітичним центром розвитку громад у 2022 році, висвітлює численні виклики, з якими стикаються громадські організації в Україні в умовах війни. Дані виклики є критичними для розуміння не лише функціонування самих організацій, а й їхнього впливу на соціально-економічний розвиток країни.

Основні виклики для неурядових організацій:

1. Соціально-економічні виклики – члени організацій відзначають значні матеріальні та психологічні труднощі, що суттєво впливають на їхню здатність активно залучатися до діяльності. В умовах воєнного конфлікту, громадські активісти стають свідками зменшення інтересу до волонтерської діяльності, що також пов'язано з особистими кризами та нестабільністю в країні

2. Географічні обмеження – виклики, пов'язані з територією діяльності, такі як неможливість роботи в зонах конфлікту, зокрема в Луганській, Донецькій областях, частині Запорізькій та Херсонських областей, заважають реалізації проєктів.

3. Втрата ресурсів – втрата офісних приміщень і технічного оснащення призводить до серйозного дефіциту матеріально-технічних засобів, необхідних для ведення діяльності, що є суттєвою перешкодою для забезпечення належного рівня організаційної роботи.

4. Зміна напрямків діяльності – громадські організації змушені адаптувати свої програми до нових реалій, що може призводити до зупинки або «замороження» попередніх ініціатив.

5. Фінансування – суттєві проблеми фандрейзингу в умовах війни призводять до обмеження доступу до донорських ресурсів. Багато фондів орієнтовані

переважно на соціальні проєкти, що обмежує фінансування інших важливих напрямків [35].

У 2024 році громадянське суспільство в Україні стає важливим фактором соціально-економічного розвитку країни під час війни, а неурядові організації відіграють ключову роль у цьому процесі. У контексті викликів, які постають перед суспільством, неурядові організації виступають надійними партнерами держави, забезпечуючи реалізацію соціальних програм, підтримку населення та активну участь у процесах, що сприяють відновленню країни. Основні тренди розвитку громадянського суспільства, такі як прагнення до перемоги, єдність та співпраця, підтримка української держави, увага до людського капіталу, вихід на міжнародну арену, зосередженість на ментальному здоров'ї та професіоналізація сектора, безпосередньо впливають на соціально-економічні процеси. Наприклад, активна підтримка неурядових організацій державних інституцій сприяє зміцненню соціальних зв'язків і формуванню культури взаємодії між громадянами та владою [36].

В умовах війни, коли суспільство стикається з численними викликами, неурядові організації стають мостом між державою та населенням. Вони активно залучають ресурси для реалізації проєктів, які сприяють соціальному розвитку, відновленню інфраструктури та покращенню життєвих умов людей. Зокрема, неурядові організації здійснюють гуманітарну допомогу, забезпечують психологічну підтримку та надають інформаційні послуги, що є критично важливими для виживання та адаптації населення.

Окрім того, неурядові організації виступають в ролі адвокатів інтересів різних груп населення, допомагаючи їм отримувати доступ до державних послуг та ресурсів. Це забезпечує більш збалансоване представництво в суспільстві та сприяє розвитку інклюзивних соціальних політик.

Вихід на міжнародну арену та побудова міжнародних коаліцій дозволяють українським неурядовим організаціям залучати фінансову та інформаційну підтримку, що підсилює їхній вплив на соціально-економічний розвиток країни. Це

не лише посилює стійкість неурядових організацій, але й створює умови для більш ефективного реагування на виклики, які постають у період війни.

Таким чином, вплив неурядових організацій на соціально-економічний розвиток України під час війни проявляється через їхню здатність до самоорганізації, підтримки держави, захисту прав людини, формування нових ініціатив та адаптацію до змін, що сприяє зміцненню демократичних цінностей і розвитку громадянського суспільства в цілому.

1.3. Резильєнтність як фактор добробуту і продуктивності співробітників неурядового сектору

Термін «резильєнтність» набув поширення в організаційній сфері, де його визначають як «здатність співробітника підтримувати продуктивність і відновлюватися після проблем, конфліктів, невдач або ситуацій, що потребують підвищеної відповідальності». У контексті робочого середовища, це поняття часто розширюють до «здатності не просто виживати, але й зростати в умовах високого стресу» [37,38,39].

Більш ніж десятирічні дослідження підтверджують важливість розвитку стійкості на робочому місці для добробуту співробітників і їхньої продуктивності. Ці дослідження також підтвердили прямий взаємозв'язок між стійкістю та професійною продуктивністю [40].

Навчання стійкості може суттєво вплинути на розвиток особистісної стійкості співробітників, надаючи їм навички та стратегії для ефективного подолання стресових ситуацій та викликів на робочому місці. Воно допомагає співробітникам розвивати позитивні психологічні якості, які сприяють збереженню психічного здоров'я та емоційного благополуччя. Крім того, підвищення особистої стійкості також веде до поліпшення продуктивності. Коли співробітники здатні краще справлятися зі стресом, вони можуть зосередитися на своїй роботі, приймати більш зважені рішення і підтримувати мотивацію, що в свою чергу, призводить до

збільшення ефективності виконання завдань, покращення взаємодії з колегами та підвищення загальної задоволеності від роботи [41,42].

Залученість співробітників – це відносно нове поняття, яке активно просувається консалтинговими компаніями з управління людськими ресурсами, але має неоднозначне тлумачення. Залучені співробітники, які відчують емоційну прив'язаність до своєї роботи, часто мають вищий рівень резильєнтності. Це пов'язано з тим, що вони більш схильні шукати підтримку у своїх колег і керівників, активно взаємодіючи з ними, що допомагає зменшити рівень стресу. Наукові дослідження показують, що співробітники з високим рівнем само ефективності здатні краще справлятися з робочими викликами та конфліктами в сімейному житті, що, в свою чергу, зменшує ризик виникнення професійного вигорання та інших негативних наслідків, пов'язаних зі стресом. Залучені співробітники частіше показують високу продуктивність та активність, що веде до покращення загального клімату в організації [43,44].

Позитивні емоції відіграють критичну роль у процесі адаптації співробітників до стресу, сприяючи не лише поліпшенню їхнього психоемоційного благополуччя, а й підвищенню продуктивності на робочому місці. Організації, які підтримують культуру позитивності, здатні зміцнити резильєнтність своїх співробітників, допомагаючи їм більш ефективно справлятися з викликами і зберігати високу продуктивність у складних умовах [45].

У професіях, де співробітники піддаються високому ризику травматичних переживань (наприклад, медичні співробітники, рятувальники, соціальні співробітники), резильєнтність стає ключовим фактором для забезпечення їхнього психологічного благополуччя та професійної ефективності [46].

Дослідження, вказують на те, що ряд особистісних характеристик має істотний вплив на розвиток резильєнтності [47]:

1. Екстраверсія – співробітники, які володіють високим рівнем соціальної активності і комунікабельності, мають більше можливостей для отримання емоційної підтримки від колег, що допомагає їм легше справлятися зі стресом і труднощами.

2. Відкритість – готовність до прийняття нових ідей і досвіду дозволяє співробітникам ефективно адаптуватися до змін, що особливо важливо в умовах швидко змінюваного середовища роботи неурядових організацій.

3. Доброзичливість і сумлінність – дані риси сприяють формуванню позитивних міжособистісних стосунків, що, у свою чергу, підвищує рівень професійної відповідальності та колективної згуртованості, необхідної для досягнення спільних цілей.

4. Рівень допінгу – здатність справлятися зі стресом і адаптуватися до викликів є критично важливою для розвитку резильєнтності, оскільки високий рівень стресу може негативно вплинути на загальний добробут співробітників і їхню продуктивність.

В умовах війни український неурядовий сектор зазнав значних змін, які безпосередньо вплинули на резильєнтність та добробут співробітників неурядових організацій. Проведене Zagoriy Foundation опитування благодійних фондів та громадських організацій мало на меті виявити їхні актуальні потреби у воєнний час. Дослідження показало, що адаптація до нових умов стала критично важливою, оскільки ресурси донорів потребують ефективного розподілу, а організації — здатності зосереджуватися на найнагальніших викликах. Зокрема, важливими стали питання, пов'язані з підтримкою психічного здоров'я співробітників, оскільки зростання емоційного навантаження веде до ризиків вигорання. Резильєнтність, як фактор, що впливає на добробут співробітників, стала основою для побудови підтримуючого середовища, яке дозволяє їм адаптуватися до стресових ситуацій та зберігати продуктивність. Такі дослідження допомагають не лише зрозуміти потреби організацій, але й формують стратегії для підтримки співробітників, що, в свою чергу, вплине на їхню загальну стійкість та ефективність у виконанні завдань у кризовий час. Нижче більш детально розглянемо результати дослідження, зокрема, зосередимося на актуальних потребах організацій у воєнний час, які стосуються підтримки психічного здоров'я співробітників, стратегій адаптації до нових умов.

Згідно з опитуванням проведеним Zagoriy Foundation у 2022 році, 98 українських неурядових організацій, більшість із них (54%) продовжують зосереджуватися на своїй основній діяльності, що дозволяє зберігати стабільність і сприяє їхній стійкості. Багато організацій адаптувалися до нових умов, зберігаючи фокус на підтримці бенефіціарів, які визначені їхньою статутною діяльністю. Це важливий фактор для підтримки мотивації та психічного здоров'я співробітників, адже чітке розуміння місії та цілей організації сприяє підвищенню їхньої продуктивності і задоволеності роботою. Основними запитами від неурядових організацій є фінансова підтримка (81 організація) та гуманітарна допомога (66 організацій). Це вказує на те, що для підтримки співробітників і продовження існуючих проєктів необхідні стабільні фінансові ресурси. Забезпечення фінансування для утримання співробітників є критично важливим для запобігання вигоранню та підтримки загального добробуту команди. Результати дослідження також показали, що 85% опитаних організацій готові до співпраці, що свідчить про їхню відкритість до нових партнерств. Така кооперація не тільки дозволяє ефективніше вирішувати нагальні проблеми, але й зміцнює соціальні зв'язки між співробітниками, що є важливим елементом їхньої резильєнтності. Спільні дії допомагають організаціям оптимізувати ресурси і обмінюватися досвідом, що є корисним для підвищення ефективності роботи в кризових умовах [48].

Для вивчення проблеми професійного вигорання серед співробітників неурядових організацій в Україні, Zagoriy Foundation спільно з дослідницькою агенцією Соціоінформ провели ще одне детальне дослідження. Дане дослідження виявило основні причини вигорання та оцінило поточний психоемоційний стан співробітників [49].

Дослідження включало два етапи – кількісний та якісний. Кількісний етап полягав в аналізі анкет 400 респондентів, в той час як якісний етап базувався на 20 глибинних інтерв'ю з представниками благодійних організацій різного профілю. Дослідження проводилося в період з грудня 2022 року по лютий 2023 року. Для оцінки рівня емоційного вигорання використовували методику професора Віктора Бойка. Отримані результати підтверджують, що в умовах стресу розвиток

резильєнтності є критично важливим для підтримки добробуту і продуктивності співробітників. Формування стійкості дозволяє співробітникам не тільки ефективно справлятися з труднощами, але й зберігати свою мотивацію та високий рівень продуктивності, що є особливо важливим у нинішній кризовій ситуації.

Далі ми розглянемо результати цього дослідження, зосередившись на конкретних аспектах резильєнтності співробітників у неурядовому секторі та їхній ролі в підтримці добробуту і продуктивності організацій.

Основними тригерами професійного вигорання співробітників неурядових організацій є емоційне та робоче перевантаження. Серед причин, що найчастіше викликають вигорання, відзначають брак відпочинку, негативні емоції у стосунках з колегами та роботу з емоційно важкими ситуаціями. Крім того, особистісні чинники, такі як нечутливість до власних потреб і невміння розраховувати свої сили, є визначальними. Дослідження вказує, що молоді співробітники, особи з низьким доходом, менш обізнані про вигорання, соціальні співробітники, фахівці з фандрайзингу та комунікацій, мають підвищений ризик вигорання. Діагностика та заходи протидії вигоранню відрізняються на індивідуальному та організаційному рівнях. На особистісному рівні важливими є поінформованість про симптоми та здатність до саморефлексії. Співробітники намагаються впоратися з вигоранням через відпочинок, хобі чи консультації з психологом. Проте вигорання негативно впливає не лише на якість життя, а й на ефективність роботи організацій.

Високий рівень мотивації сприяє добробуту співробітників і підвищує їх продуктивність, особливо коли вони бачать, як їхня праця дійсно необхідна людям і громадам. Емоційні та практичні стимули грають тут важливу роль. До практичних стимулів відносяться фінансові винагороди, премії, а також можливості для спільного відпочинку та навчання, які не лише покращують професійні навички, але й зміцнюють командний дух. Тренінги з особистісного зростання і психологічної підтримки допомагають підтримувати емоційний баланс, що позитивно впливає на загальний добробут співробітників та їхню продуктивність. Моральні стимули, такі як визнання досягнень, вдячність бенефіціарів і підтримка з боку керівництва, створюють позитивну корпоративну

культуру, де співробітники відчують свою цінність і значимість. Це, в свою чергу, є важливим фактором у профілактиці професійного вигорання, що підвищує загальний рівень ефективності організації.

Професійне вигорання негативно впливає не лише на окремих співробітників, але й на загальний робочий процес. Призводить до зниження якості роботи, що, в свою чергу, викликає перевантаження інших членів команди і підвищує плинність кадрів. Наслідки вигорання відображаються на задоволеності роботою, взаємодії в колективі, що може призвести до конфліктів та зменшення ефективності.

Для запобігання вигоранню необхідно впроваджувати заходи, що підвищують резильєнтність співробітників, зокрема регулярний відпочинок, тренінги з емоційного інтелекту та підтримку колег і керівництва.

Отже, розвиток резильєнтності є ключовим фактором для підтримки добробуту і продуктивності співробітників у неурядовому секторі. Впровадження превентивних заходів і підтримуючої культури допоможе зберегти мотивацію та знизити ризик вигорання, що в результаті підвищить загальну ефективність організації.

1.4. Український та міжнародний досвід неурядових організацій в підтримці резильєнтності співробітників

У світі, де глобальні кризи, такі як конфлікти та природні катастрофи, пандемії створюють постійні виклики, підтримка співробітників неурядових організацій є важливим елементом їхньої ефективної діяльності. Резильєнтність, або здатність швидко відновлюватись після стресових ситуацій, стає необхідною умовою для роботи, де ризик вигорання, психологічного виснаження та емоційного перевантаження високий. Це питання є актуальним як для українських, так і для міжнародних неурядових організацій. Розглянемо програми підтримки резильєнтності співробітників на прикладі найбільших міжнародних неурядових

організацій – Medecins Sans Frontieres, The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies та CARE International.

Medecins Sans Frontieres, відома як «Лікарі без кордонів», надає життєво важливу медичну допомогу тим, хто постраждав від війн, епідемій, природних катастроф або залишився без медичного забезпечення. Організація складається з тисяч фахівців у галузі медицини, матеріально-технічного та адміністративного персоналу, які працюють під егідою етичних принципів, що визначають її діяльність, зокрема, нейтральності, незалежності та неупередженості. Заснована в Парижі в 1971 році лікарями та журналістами, організація виросла в міжнародний рух, який налічує більше 69 тисяч співробітників [50].

Medecins Sans Frontieres підтримує своїх співробітників за допомогою широкого спектру програм, спрямованих на забезпечення їхнього добробуту та професійного зростання. Основний підхід організації наголошує на різноманітності, справедливості та інклюзивності. Вони прагнуть створити робочі місця, де люди – незалежно від расової ідентичності, етнічної приналежності, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, релігійних переконань – можуть ефективно сприяти виконанню своєї місії. Це зобов'язання відображено в стратегії підбору персоналу, яка спрямована на формування висококваліфікованої, культурно компетентної робочої сили, здатної задовольнити складні потреби своїх пацієнтів. Що стосується професійного розвитку, Medecins Sans Frontieres забезпечує співробітникам доступ до різноманітних навчальних програм, що сприяють розвитку навичок, необхідних для роботи в польових умовах. Програми охоплюють все, від медичних навичок до управління реагуванням на надзвичайні ситуації, що гарантує, що персонал підготовлений до роботи в найскладніших ситуаціях. Крім того, Medecins Sans Frontieres пропонує постійну психосоціальну підтримку, щоб допомогти співробітникам впоратися з емоційними наслідками роботи в кризових зонах, включаючи інструктажі перед початком місії та підбиття підсумків після її завершення. Організація також надає конкурентоспроможні компенсації та соціальні пакети, які включають оплачувану відпустку, медичне страхування, страхування на випадок втрати працездатності та пенсійне

забезпечення. Medecins Sans Frontieres пропонує особливі пільги для мобільного міжнародного персоналу, такі як житло, щоденні стипендії та медична евакуація. Програма допомоги співробітникам пропонує юридичні, податкові та психологічні послуги, а мережі підтримки колег надають конфіденційну допомогу від колег, які розуміються на стресах, пов'язаних з роботою в польових умовах. Працевлаштування в організації Medecins Sans Frontieres вважається державною службою, що дає можливість отримати прощення студентських позик через спеціальну програму [51].

Ця комплексна система підтримки гарантує, що співробітники Medecins Sans Frontieres не тільки професійно підготовлені, але й отримують особисту підтримку під час виконання складних місій. Завдяки цим зусиллям Medecins Sans Frontieres підтримує життєздатність персоналу, здатного надавати критично важливу медичну допомогу в екстремальних умовах [52].

З початком повномасштабної війни організація Medecins Sans Frontieres розширила свою діяльність в Україні і працює у більшості регіонів країни. В Україні працюють понад 600 співробітників Medecins Sans Frontieres, серед яких 120 іноземців і понад 500 українських фахівців, зокрема внутрішньо переміщені особи. MSF активно співпрацює з українською мережею волонтерів для надання медичної допомоги на територіях, постраждалих від війни, включаючи лікування пацієнтів з хронічними захворюваннями та соціальну підтримку. У своєму інтерв'ю міжнародний президент MSF, Крістос Крістоу наголошував на активну підтримку Запорізької області, працюючи над медичними проєктами та підтримкою постраждалого від війни населення [53].

The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies «Міжнародний рух Червоного Хреста і Червоного Півмісяця» (IFRC) є найбільшою у світі гуманітарною мережею, що включає 191 національне товариство, які працюють над порятунком життів, підвищенням стійкості громади, зміцненням локалізації та заохоченням гідності в усьому світі. Рух спрямований на запобігання стражданню людей і їх полегшення, незалежно від расових, релігійних або політичних переконань. Його діяльність охоплює широкий спектр ініціатив, які

прагнуть забезпечити гуманітарну допомогу та підтримку у найскладніших ситуаціях. IFRC активно працює над підвищенням стійкості своїх співробітників через різноманітні програми та ініціативи, які спрямовані на їх добробут і професійний розвиток. Організація пропонує численні можливості для навчання через свою платформу. Вона включає самостійні онлайн-курси, відеоролики та ігри на різні теми – від першої допомоги та здорового способу життя до підтримки людей у польових умовах та законодавства у сфері надзвичайних ситуацій. IFRC забезпечує доступ до послуг, які сприяють управлінню стресом і покращують загальний добробут співробітників. Вони також заохочують збалансований підхід до роботи і особистого життя. Організація працює над зміцненням місцевих товариств, надаючи їм ресурси та підтримку для підвищення їхньої стійкості. Це гарантує, що співробітники на місцях отримують необхідну допомогу. IFRC реалізує програми, які відзначають зусилля співробітників, що підвищує їх мотивацію та змає ефекти до роботи. IFRC не допускає будь-яких форм переслідувань, залякування, жорстокого поводження чи дискримінації за національністю, расою, релігійними переконаннями, класом чи політичними переконаннями [54].

CARE International (CARE) – міжнародна незалежна неурядова гуманітарна організація з надання широкого спектру допомоги. Заснована у 1945 році, та здійснює довгострокові міжнародні проекти в галузі розвитку. Протягом 78 років свого існування, організація CARE прокладає шлях до кращого життя для найбільш вразливих людей у світі. Станом на 2023 рік організація CARE, разом із партнерами, реалізувала проекти в 109 країнах, які охопили 167 мільйонів осіб через більш ніж 1600 ініціатив [55].

Співробітники є ключовим елементом довгострокового успіху організації. Тому CARE розробляє програми для залучення, винагороди та утримання талановитих людей по всьому світу. Вони відображають основні цінності організації, її місію та бачення. Організація прагне забезпечити своїм співробітникам найкращі умови праці та пільги. Щоб переконатися, що їхня програма компенсацій і пільг залишається конкурентоспроможною, CARE

порівнює зарплати та пакети пільг з іншими організаціями. Це дозволяє визначати справедливі діапазони зарплат і пропонувати вигідні умови для всіх співробітників. Зокрема, CARE надає своїм співробітникам медичне страхування, в тому числі ортодонтичне лікування та страхування зору. Організація забезпечує основне страхування життя, яке становить два річних оклади, і повністю сплачує премії. Захищає співробітників у випадку смерті внаслідок нещасного випадку, пов'язаного з виконанням службових обов'язків. Організація забезпечує екстрену евакуацію до відповідного медичного закладу, якщо співробітники чи їх члени родини захворіли під час перебування за кордоном у справах CARE. Надає потужну підтримку психологічного здоров'я своїх співробітників через різноманітні програми та пільги, які забезпечують конфіденційну психологічну допомогу та консультації. Також CARE пропонує гнучкі умови відпусток, що дає можливість співробітникам відновлювати сили та підтримувати баланс між роботою й особистим життям. Особливу увагу приділено співробітникам, що працюють у складних гуманітарних умовах, забезпечуючи їх ресурсами для підтримки психічного здоров'я і емоційної стійкості [56].

Розглянемо програми підтримки резильєнтності співробітників на прикладі найбільших українських неурядових організацій – Благодійної організації «100% Життя», Благодійного фонду «Повернись живим», KSE Charitable Foundation, які увійшли в ТОП-5 фандрейзерів, які залучили найбільше коштів для українців та армії під час війни за версією журналу Forbes [57].

На прикладі найбільшої пацієнтської організації в Україні БО «100% Життя», місія якої – боротьба за життя, що працює з 2001 року. Організація працювала у 25 регіонах до повномасштабної війни, наразі вона складається з 17 регіональних осередків. За місяць до початку війни організація підготувала «План безпеки» для всіх співробітників на випадок військових дій. У рамках цього плану склади організації були переміщені з Київської області до Івано-Франківщини. Близько 600 осіб, включаючи співробітників і членів організації, пройшли навчання в три етапи: тактична медицина, моделі поведінки в умовах війни та стратегії дій під час

окупації. Також був розроблений план безпеки фінансових процесів, який передбачав переміщення фінансово-логістичних блоків на Захід України [58,59].

Благодійна організація «100% Життя» демонструє комплексний підхід до підтримки резильєнтності своїх співробітників, враховуючи їхні емоційні, психологічні та фізичні потреби. Щоквартально проводяться ретрит-зустрічі, які сприяють не лише відновленню сил, але й налагодженню зв'язків між співробітниками. Заходи організовуються з урахуванням специфіки кожної мережевої організації, що дозволяє адаптувати програму до потреб колективу. Ключовою складовою підтримки є залучення професійних психологів, які проводять як групові, так і індивідуальні сесії. Консультації сприяють розвитку навичок стресостійкості, покращують емоційний стан та надають співробітникам інструменти для ефективного управління стресом у робочому середовищі. Проводяться анонімні опитування, що дають змогу виявити потреби співробітників і їхнє ставлення до роботи, що надає керівництву можливість оперативно реагувати на питання, що виникають у команді. Крім цього, організація переглядає тарифну сітку винагород, щоб заохочувати співробітників та визнати їхній внесок в роботу. А також, графік відпусток формується з урахуванням потреб кожного, що підвищує задоволеність співробітників і допомагає уникати вигорання [60].

У містах Рівне, Київ, Полтава та Чернігів відкриті медичні центри «100% Життя», які стали важливими ресурсами для співробітників організації. Тут вони мають можливість безкоштовно отримувати медичні послуги у кваліфікованих спеціалістів, що охоплюють різні галузі медицини, такі як терапія, гінекологія, стоматологія та інші. Центри також пропонують різноманітні діагностичні обстеження, що допомагають вчасно виявляти проблеми зі здоров'ям. Завдяки цим медичним центрам співробітники можуть отримувати комплексну підтримку, що включає профілактику захворювань, лікування та реабілітацію [61].

Найбільшою організацією спрямованою на підтримку військових є Благодійний фонд «Повернись живим», заснований у 2014 році в Україні. За цей час фонд зібрав понад 12 мільярдів гривень, які використовуються для забезпечення Сил оборони необхідним обладнанням та матеріалами. Основною

метою фонду є підвищення ефективності українських військових та збереження життя бійців. Для цього фонд закуповує різноманітне обладнання, включаючи квадрокоптери, броньовані автомобілі та інші ресурси, необхідні для ведення сучасної війни. Важливо відзначити, що Фонд став першою благодійною організацією в Україні, яка отримала дозвіл на імпорту товарів військового призначення. Це дозволяє фонду працювати на передовій, забезпечуючи військових якісним обладнанням і технікою, що має критичне значення в умовах війни. Крім матеріальної допомоги, фонд також займається підготовкою військових фахівців. За роки роботи його інструктори підготували більше 10 тисяч військових, навчаючи їх спеціалізованим навичкам, таким як саперна справа, снайперство, управління безпілотними літальними апаратами та надання домедичної допомоги. Це дозволяє не лише підвищити бойову готовність, але й забезпечити безпеку військових під час виконання завдань. Фонд «Повернись живим» також активно впроваджує прозорість у своїй діяльності, дозволяючи всім охочим відстежувати кожен пожертву та закупівлю в режимі реального часу. Завдяки цьому фонд здобув довіру у суспільстві та серед бізнес-партнерів, які готові підтримувати його ініціативи [62].

Благодійний фонд «Повернись живим» у 2021 році запустив спеціальну кампанію зі збору коштів для підтримки своїх співробітників. Метою було зібрати 1,39 мільйона гривень для оплати праці команд, що працюють у військовому, медійному та фінансовому відділах. Це демонструє, як організація прагне забезпечити гідні умови для своїх співробітників, які працюють над критично важливими проектами для підтримки української армії. Кампанія мала на меті не лише забезпечити оплату праці співробітників, а й підвищити прозорість роботи фонду, показати його структуру та плани. Ця модель допомогла створити стабільне середовище для роботи співробітників, забезпечуючи їм фінансову підтримку, що дуже важливо в умовах війни [63].

Благодійний фонд «Повернись живим» забезпечує своїх співробітників не тільки фінансово, але й створює сприятливі умови для професійного та особистісного розвитку. Багато співробітників фонду є ветеранами, що створює

атмосферу єдності і спільної мети, спрямованої на підтримку українських військових. Співробітники фонду не лише виконують свої професійні обов'язки, але й безпосередньо впливають на ефективність Сил оборони України, маючи змогу реалізувати власний досвід із максимальною користю. Фонд пропонує можливість вдосконалювати професійні навички, здобувати нові знання у військових та інших сферах, а також організовує профільні навчання для своїх співробітників. Співробітники мають можливість самостійно вибирати час початку і завершення робочого дня, що дозволяє адаптувати робочий процес під індивідуальні потреби. Фонд піклується про здоров'я своїх співробітників і сприяє оформленню медичного страхування [64].

Зважаючи на складний характер роботи, особливо для ветеранів, фонд приділяє увагу психологічному добробуту своїх співробітників. Відповідні програми та заходи допомагають запобігти професійному вигоранню і підтримувати моральний стан. Благодійний фонд «Повернись живим» має комплексний підхід до підтримки своїх співробітників, зокрема у запобіганні професійному вигоранню та вирішенні конфліктних ситуацій. Наглядова рада є додатковим механізмом захисту прав співробітників. Якщо співробітник вважає, що проблема на рівні фонду не вирішується, або якщо вона стосується керівництва, він може звернутися до наглядової ради, це забезпечує прозорість та справедливість у внутрішніх процесах [65].

KSE Charitable Foundation (KSE Foundation), це дві зареєстровані організації, одна в США, а інша в Україні. Метою фонду є підтримка розвитку України через інвестиції в освіту та науку. Окрім освітніх ініціатив, фонд також залучає кошти на благодійну допомогу населенню та військовим під час війни.

Фонд надає гуманітарну допомогу, включаючи медичні препарати та захисні комплекти для добровольців і громадян, співпрацюючи з урядом, волонтерськими організаціями та іншими фондами. Особливу увагу KSE Foundation приділяє прозорості у своїй діяльності, щомісячний аудит гарантує ефективне використання коштів. KSE Foundation акцентує на важливості освіти як стратегічного інструменту для післявоєнного відновлення країни, адже без інвестицій в освіту

неможливо досягти сталого розвитку українського суспільства. KSE Foundation, активно підтримує своїх співробітників через низку ініціатив, орієнтованих на професійний розвиток, добробут та створення комфортного робочого середовища. Фонд пропонує своїм співробітникам доступ до програм підвищення кваліфікації, навчальних ресурсів та тренінгів. Завдяки партнерствам з міжнародними організаціями, співробітники мають можливість удосконалювати свої навички в галузі гуманітарної допомоги, управління та розробки політик. Враховуючи складні умови роботи в регіонах, які постраждали від війни, фонд приділяє особливу увагу психологічному стану співробітників. Вони створюють підтримуюче робоче середовище, де можна обмінюватися досвідом, отримувати психологічну допомогу. Фонд сприяє командній роботі та співпраці між різними підрозділами, організовуючи простір для обміну досвідом та налагодження внутрішніх комунікацій. Це допомагає розвивати дух єдності серед співробітників та зміцнює взаємну підтримку. KSE Foundation функціонує за стандартами міжнародних неурядових організацій, які зазвичай передбачають виплату зарплат відповідно до ринкових умов і з урахуванням досвіду та компетенцій співробітників. Співробітникам надається доступ до медичного страхування, яке охоплює основні медичні послуги [66].

Отже, найбільші міжнародні неурядові організації, такі як Medecins Sans Frontieres, The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies та CARE International, а також, провідні українські благодійні організації реалізують комплексні програми підтримки своїх співробітників для забезпечення їхньої резильєнтності та ефективності в умовах глобальних криз.

По-перше, ключовим аспектом цих програм є надання психосоціальної підтримки для запобігання вигоранню та психологічному виснаженню. Наприклад, консультації, програми психічного здоров'я та психологічну допомогу, що дозволяє співробітникам впоратися з емоційним навантаженням, пов'язаним з роботою в надзвичайно складних умовах.

По-друге, всі організації прагнуть забезпечити добробут своїх співробітників через гнучкі умови відпусток, конкурентоспроможні зарплати і соціальні пільги,

що включають медичне страхування та додаткові бонуси за роботу в небезпечних умовах.

По-третє, організації забезпечують професійний розвиток своїх співробітників, надаючи доступ до навчальних програм і тренінгів, що готують їх до виконання складних завдань на місцях. Це допомагає персоналу бути краще підготовленими до реагування на кризові ситуації та зменшує стрес, пов'язаний з недостатньою підготовкою.

Програми підтримки резильєнтності співробітників, реалізовані провідними нерядовими організаціями, забезпечують належний баланс між професійним розвитком, матеріальною підтримкою та емоційною стійкістю. Це сприяє ефективній роботі співробітників в умовах постійних криз, що є вирішальним для виконання місії цих організацій.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація та методи дослідження резильєнтності співробітників неурядового сектору

В емпіричному дослідженні, яке проводилося восени 2024 року, взяло участь 80 респондентів (Додаток А) – співробітників неурядових організацій (54 жінки та 26 чоловіків) із 8 областей України – Дніпропетровська (5 осіб), Запорізька (40 осіб), Київська (19 осіб), Кіровоградська (4 особи), Львівська (1 особа), Донецька (5 осіб), Харківська (4 особи), Закарпатська (2 людини) відповідно до рис. 2.1.

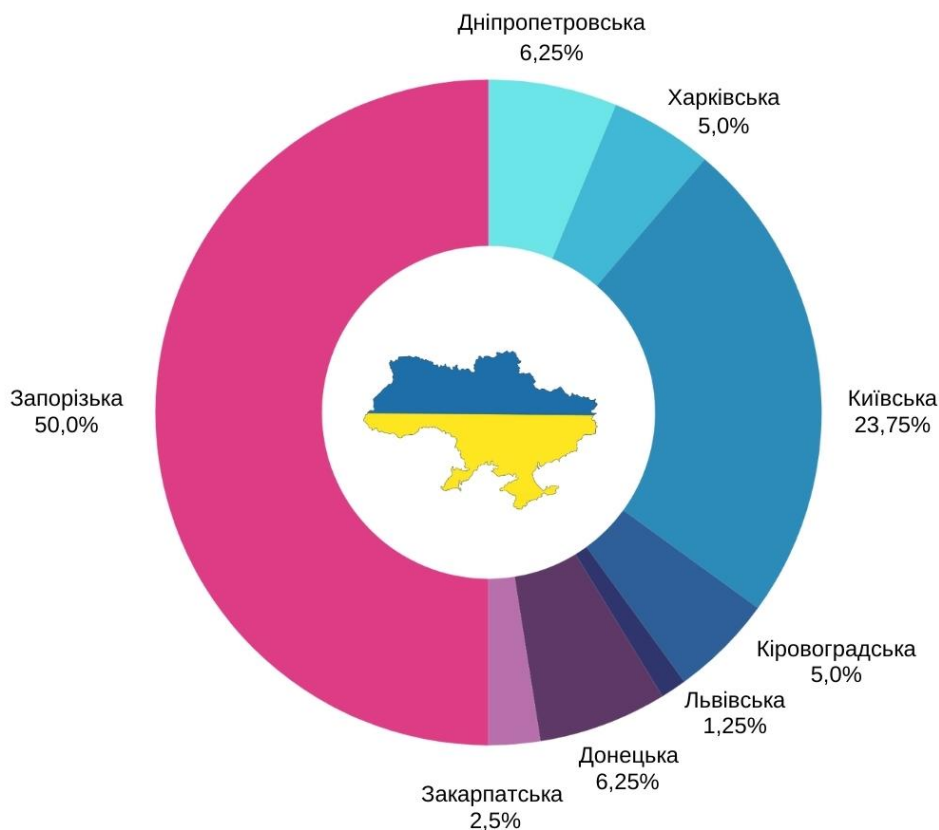


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за областями України

Вік досліджуваних – від 18 до 61+ років. З них у віці з 18 до 30 років включно – 19 осіб (23,75%); у віці 31-40 років – 35 осіб (43,75%); 41-50 – 19 осіб (23,75%); 51-60 років – 4 особи (5,0%); від 61 року – 3 особи (3,75%) відповідно до рис. 2.2.

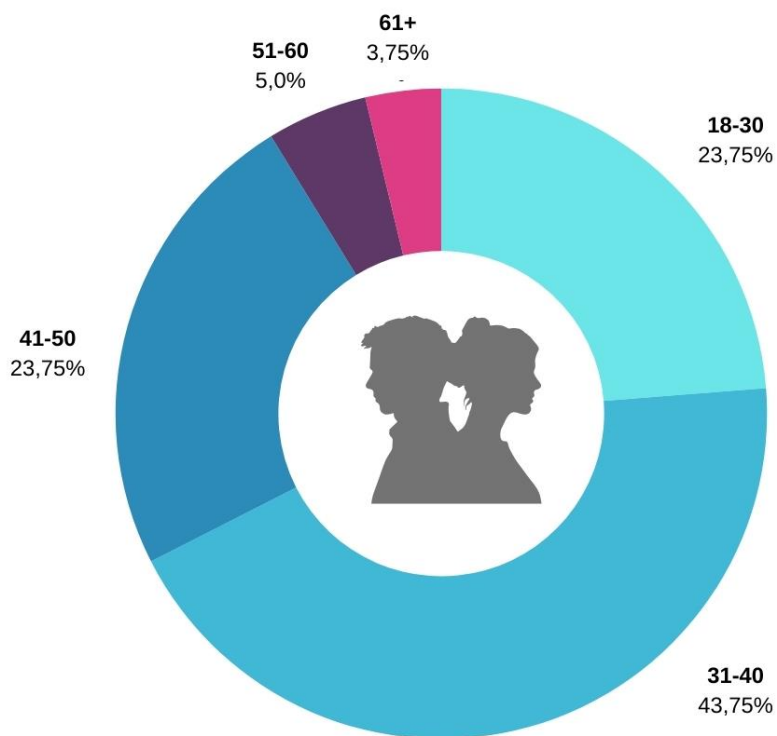


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком

Дослідження резильєнтності співробітників неурядових організацій під час війни передбачає використання комплексного підходу до оцінки психофізіологічної стійкості, що включає кілька методик, заснованих на самооцінці. Методи дозволяють дослідити, як респонденти сприймають свою здатність адаптуватися до стресових ситуацій, долати труднощі та зберігати ефективність в умовах війни. В дослідженні використано такі методики:

1. Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна (Б) [67];
2. Діагностика емоційного інтелекту (EQ) Н. Холла (Додаток В) [68,69];
3. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) (Додаток Г) [70,71];
4. Шкала самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема (Додаток Д) [72].

Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна переставлений на широкий загал у 2021 році. Він побудований на трьох взаємопов'язаних компонентах життєстійкості: контролі, включеності та здатності до прийняття виклику, визначені у роботах S. Kobasa, S. Maddi та інших дослідників. Крім того, для кожної з цих складових виділено ще чотири додаткові компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Таким чином, опитувальник дозволяє не лише оцінити загальний рівень професійної життєстійкості, але й виявити ступінь вираженості кожної з трьох основних складових та чотирьох додаткових компонентів. Протягом досліджень професійної життєстійкості кількість запитань у методиках поступово зменшувалася, і нинішній інструментарій для її оцінки зазвичай містить від 15 до 25 питань. Опитувальник професійної життєстійкості, розроблений О. Кокуном, містить 24 питання, що відповідають цим рекомендаціям, до яких надається п'ять варіантів відповідей. Відповіді організовані за порядковою шкалою, що відображає зростання вираженості ознаки зліва направо – значенням «0» у крайньому лівому стовпці до «4» балів у крайньому правому [67].

Опитувальник О. Кокуна є інструментом для оцінки рівня професійної життєстійкості у співробітників різних сфер, включаючи неурядових організацій. Методика має на меті виявлення здатності індивідів справлятися зі стресом в професійному житті, а також визначити їх здатність адаптуватися до складних ситуацій.

Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з ключем наведеним у табл. 2.1. Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості у балах зазначені у табл. 2.2.

Таблиця 2.1.

Ключ до опитувальника професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1-24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22

3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття ризику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,23,23,24

Таблиця 2.2.

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах)

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали
1	Низький	0-53
2	Нижчий за середній	54-59
3	Середній	60-63
4	Вищий за середній	64-69
5	Високий	70-96

З огляду на взаємозв'язок між емоційним інтелектом і резильєнтністю, методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла є важливим інструментом у межах мого дослідження. Вона дозволяє оцінити рівень розвитку ключових складових емоційного інтелекту, зокрема емоційної обізнаності, управління власними емоціями, самомотивації, емпатії, а також здатності розпізнавати емоції інших і впливати на їхній емоційний стан. Ці компоненти є критично важливими для формування і підтримки резильєнтності, оскільки забезпечують ефективну адаптацію до стресових ситуацій та збереження емоційної рівноваги [73].

Дослідження можна проводити як індивідуально, так і в групі. Учасникам пропонується відповідати на твердження згідно з наданими інструкціями. Для кожного висловлювання передбачено шість варіантів відповідей, які оцінюються за відповідною бальною шкалою. Відповіді респондентів дозволяють оцінити рівень розвитку основних компонентів емоційного інтелекту.

Методика призначена для оцінки здатності особистості розуміти взаємозв'язки, відображені в емоціях, і ефективно управляти власною емоційною сферою на основі ухвалення раціональних рішень. Вона складається з 30 тверджень, які розподілені за п'ятьма шкалами:

1. Шкала 1 – «Емоційна обізнаність»;
2. Шкала 2 – «Управління своїми емоціями»;
3. Шкала 3 – «Самотивація»;
4. Шкала 4 – «Емпатія»;
5. Шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей».

Ця структура дозволяє комплексно оцінити ключові аспекти емоційного інтелекту та їх вплив на міжособистісну взаємодію і професійну діяльність. Наведені у (Додатку В) висловлювання відображають різні аспекти життя. Респонденти повинні оцінити кожне з них, обираючи одну з шести можливих відповідей: повністю не згоден (-3 бали), в основному не згоден (-2 бали), почасти не згоден (-1 бал), частково згоден (+1 бал), в основному згоден (+2 бали), повністю згоден (+3 бали).

Ключ до обробки результатів: шкала 1 включає пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25; шкала 2 – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30; шкала 3 – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22; шкала 4 – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28; Шкала 5 – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Парціальний емоційний інтелект оцінюється через рівні: 14 і більше балів вказують на високий рівень, 8-13 — середній, а 7 і менше — низький. Інтегративний рівень емоційного інтелекту визначається за загальною сумою балів: 70 і більше — високий рівень, 40-69 — середній, і 39 або менше — низький рівень. Це дозволяє отримати глибоке розуміння емоційного інтелекту особистості,

важливого для її здатності до саморегуляції, ефективної взаємодії з іншими та адаптації до стресових ситуацій [74].

У контексті резильєнтності, цей інструмент дозволяє оцінити здатність людини ефективно реагувати на стресові події та відновлювати психологічну рівновагу, що є ключовим фактором для підтримки високого рівня професійної життєстійкості та загального благополуччя. Емоційний інтелект, як складова частина резильєнтності, сприяє розвитку стратегій адаптації до змін і стресових ситуацій, що є необхідним для збереження стійкості та ефективності у роботі в умовах високих навантажень.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC) – одна з найпопулярніших методик, повна версія складається з 25 пунктів, що оцінюють адаптивність, толерантність до негативу, особисту компетентність тощо. Ця шкала широко використовується серед різних культур і є ефективним інструментом для індивідуального вимірювання резильєнтності. Її розробили Доктор Кетрін Коннор і доктор Джонатон Девідсон у 2003 році. Вона широко застосовується в психологічних дослідженнях завдяки перевірній надійності, перекладена багатьма мовами та має підтвердження ефективності в різних соціально-культурних і професійних контекстах. Високий попит на цей інструмент сприяє використанню CD-RISC у численних дослідженнях, включаючи ті, що зосереджені на аналізі нейробиологічних та генетичних аспектів резильєнтності, а також у програмах лікування та реабілітації [75]. Незважаючи на те, що в моєму дослідженні була використана скорочена шкала (CD-RISC-10), вона охоплює ключові аспекти резильєнтності – адаптивність, впевненість у собі, емоційну стабільність, наполегливість і здатність досягати мети навіть у складних обставинах. Цього достатньо, щоб отримати цілісне уявлення про рівень резильєнтності у співробітників неурядових організацій. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Додаток В) складається з 10 питань, відповіді на які даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта: «повністю невірно» = 0; «зрідко вірно» = 1; «вірно час від часу» = 2; «часто вірно» = 3; «вірно майже у всіх випадках» = 4.

Кількісний показник резильєнтності за методикою визначається як сума балів за 10 тверджень (від 0 до 40). Нормативні показники рівня резильєнтності представлені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Нормативні показники рівня резильєнтності

№	Рівень резильєнтності	Загальна кількість балів
1	Низький	0-15
2	Нижчий за середній	16-20
3	Середній	21-25
4	Вищий за середній	26-30
5	Високий	31-40

Шкала ефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема створена для оцінювання віри людини у власну здатність долати труднощі та досягати поставлених цілей, навіть у складних чи стресових обставинах. Це інструмент, який широко застосовується в психологічних дослідженнях, особливо у сфері дослідження стресостійкості, мотивації та особистісного зростання.

Самоефективність – це здатність людини оцінювати й вірити у власну спроможність досягати цілей та виконувати завдання. Концепція була вперше введена А. Бандурою у 1977 році й вважається ключовим чинником, що впливає на поведінку, емоції, мотивацію та успішність людини [76,77].

Досліджуваному пропонується оцінити кожне твердження, обираючи один із чотирьох варіантів відповіді: «повністю невірно» = 1; «скоріш невірно» = 2; «скоріш вірно» = 3; або «повністю вірно» = 4. Рівень самоефективності визначається шляхом підсумовування балів, отриманих за відповіді на 10 запитань, усі з яких мають прямий ключ наведеним у табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

Ключ до опитувальника самооефективності

№	Загальна кількість балів	Рівень самооефективності
1	36-40	висока
2	30-35	вища за середню
3	25-29	середня
4	20-24	нижча за середню
5	19 і менше	Низька

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма підтвердженнями. Шкірне підтвердження оцінюється в межах від 1 до 4 балів залежно від ступеня згоди респондента. У результаті формується підсумкова сума балів, яка варіюється від 10 до 40. Чим вищий підсумковий результат, тим вищий рівень самооефективності респондента. Показник дозволяє оцінити, наскільки людина впевнена у своїх силах і здатності справлятися зі складними ситуаціями, а також розуміти власну здатність досягати поставлених цілей навіть у разі виникнення труднощів.

2.2. Оцінка рівня резильєнтності співробітників неурядового сектору під час війни (результати опитування)

Опитування про вимушені професійні зміни під час війни, де респонденти мали змогу обрати кілька варіантів відповіді, відображає широту змін у їхньому професійному житті.

Отримані дані демонструють різноманітність досвіду, який вплинув на співробітників в умовах війни. Результати опитування про вимушені професійні зміни під час війни наведені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5.

Вимушені професійні зміни під час війни

№	Значення	Кількість осіб	Відсоток від загальної кількості
1	Відсутність змін	7	8,75%
2	Підвищення в посаді	18	22,5%
3	Пониження в посаді	2	2,5%
4	Перехід на нову роботу в іншій організації	39	48,75%
5	Перехід на іншу спеціальність (перекваліфікація)	28	35,0%
6	Переїзд у новий регіон/місто для роботи	15	18,75%
7	Перехід на дистанційну роботу	19	23,75%
8	Зниження рівня заробітної плати	11	13,75%
9	Підвищення рівня заробітної плати	30	37,5%

Отримані дані демонструють різноманітність досвіду, який вплинув на співробітників в умовах війни:

1. 8,75% учасників зазначили, що їх професійне становище залишилось незмінним. Це свідчить про те, що переважна більшість (91,25%) опитаних зазнали певних змін у професійній діяльності.

2. 22,5% учасників відзначили кар'єрний ріст, що може свідчити про появу нових можливостей або необхідність лідерства в складних умовах.

3. 37,5% учасників вказали на збільшення доходів, що може бути пов'язане з підвищенням кваліфікації, зміною роботодавця чи зростанням попиту на спеціалістів певних сфер.

4. 2,5% учасників стикнулися зі зниженням в посаді, що є порівняно рідкісним явищем серед респондентів.

5. 13,75% учасників зіткнулися зі зменшенням доходів, що може бути наслідком економічної нестабільності.

6. 3,75% учасників відзначили зменшення навантаження, що може свідчити про зміну функціоналу внаслідок реструктуризації.

7. 23,75% учасників відзначили зміну формату праці, що відповідає загальним тенденціям дистанціонування в умовах війни.

8. 18,75% учасників були змушені змінити місце проживання, що вказує на вплив військових дій на географічну мобільність співробітників.

9. 48,75% учасників змінили місце роботи, що є найпоширенішим видом змін. Це може свідчити про необхідність адаптації до нових умов або пошуку кращих можливостей.

10. 35,0% учасників змінили спеціальність, що підкреслює важливість розвитку нових навичок для збереження зайнятості.

11. 47,5% учасників відзначили підвищення навантаження, що свідчить про вимоги працювати інтенсивніше через кадровий дефіцит чи зростання вимог до співробітників.

Опитування показує, що війна суттєво вплинула на професійне життя більшості респондентів. Позитивні зміни (кар'єрне зростання, підвищення доходів) свідчать про здатність адаптуватися, водночас велика частка змін у вигляді перекваліфікації, збільшення навантаження та зміни роботи вказують на високий рівень стресу і необхідність швидкої адаптації до нових умов. Для підтримки співробітників в умовах таких змін важливо розробляти програми, що сприяють адаптації, перекваліфікації, а також підтримці емоційної стійкості.

Опитувальник професійної життєстійкості співробітників неурядових організацій за методикою О. Кокуна включав у свою вибірку більшість жінок (54 жінки проти 26 чоловіків), що може вплинути на середні значення показників для кожної статі. Оскільки жінки складають значну частину вибірки, їхні результати можуть мати більший вплив на загальний середній показник, що слід враховувати при аналізі даних.

Загальний середній рівень професійної життєстійкості ($M = 59,44$) знаходиться в межах 54-59 балів, що свідчить про значення, яке можна трактувати як нижче середнього за стандартами (60-63 бали). Це вказує на те, що в цілому

учасники опитування мають дещо знижену здатність адаптуватися до стресових ситуацій у професійному середовищі під час війни.

Розглядаючи окремо результати для чоловіків та жінок, маємо наступні дані:

1. Для чоловіків $M = 58,08$, що є трохи нижчим за загальний середній рівень ($M = 59,44$). Це може свідчити про те, що чоловіки мають дещо менший рівень професійної життєстійкості, що вказує на можливі додаткові стресові чинники, з якими вони стикаються. Зокрема, соціальні очікування та рольові навантаження в умовах війни можуть знижувати їхню здатність адаптуватися та підтримувати психологічну стійкість.

2. Для жінок $M = 60,09$, що знаходиться на межі середнього рівня (60-63 бали), вказує на вищу здатність адаптуватися до стресових умов війни. Жінки можуть мати вищий рівень емоційної інтелігентності та здатність до соціальної підтримки, що позитивно впливає на їхню професійну життєстійкість. Їхня схильність до пошуку допомоги в колективі сприяє підвищенню психологічної стійкості і дозволяє зберігати оптимістичний настрій навіть у складних ситуаціях.

Крім того, жінки часто виконують багатозадачні ролі як в професійному, так і в особистому житті, що розвиває їхню гнучкість та здатність адаптуватися до різних стресових ситуацій. Така здатність до швидкої зміни стратегій та підходів є важливим фактором їхньої життєстійкості в умовах війни. Посилення ролі жінок у волонтерських та гуманітарних організаціях під час війни зміцнює їхнє почуття впевненості та сили, що додатково підвищує рівень їхньої професійної життєстійкості.

Отже, відмінності в рівнях професійної життєстійкості між чоловіками та жінками можна пояснити різними соціальними ролями, емоційними характеристиками та підходами до подолання стресу, що особливо важливо в умовах війни. Жінки виявляються більш здатними до адаптації в стресових умовах, завдяки розвитку емоційної підтримки та багатозадачності. Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості представлені наведені у табл. 2.6.

Таблиця 2.6.

Рівень професійної життєстійкості співробітників неурядових організацій

№	Показники професійної життєстійкості	М
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	59,44
2	Рівень професійної включеності	18,98
3	Рівень професійного контролю	21,02
4	Рівень професійного прийняття ризику	19,43
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	14,39
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	16,35
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	14,04
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	14,06

Аналіз рівнів компонентів професійної життєстійкості, зокрема професійної включеності, професійного контролю та професійного прийняття ризику, що мають вищі значення, порівняно з емоційним, мотиваційним, соціальним та професійним компонентами, дозволяє зробити кілька висновків. Вищі рівні професійної включеності ($M = 18,98$), професійного контролю ($M = 21,02$) та професійного прийняття ризику ($M = 19,43$) свідчать, що співробітники неурядових організацій мають високий рівень залученості та здатності адаптуватися до стресових умов, активно приймаючи рішення і справляючись з ризиками. Ці компоненти є важливими для ефективної роботи під час війни.

Натомість, емоційний компонент ($M = 14,39$), мотиваційний ($M = 16,35$), соціальний ($M = 14,04$) і професійний компонент ($M = 14,06$) мають нижчі показники, що може свідчити про труднощі в емоційній стабільності, зниження мотивації та обмеження соціальних контактів, що негативно впливає на життєстійкість співробітників у кризових умовах війни.

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості наведені на рис. 2.3.

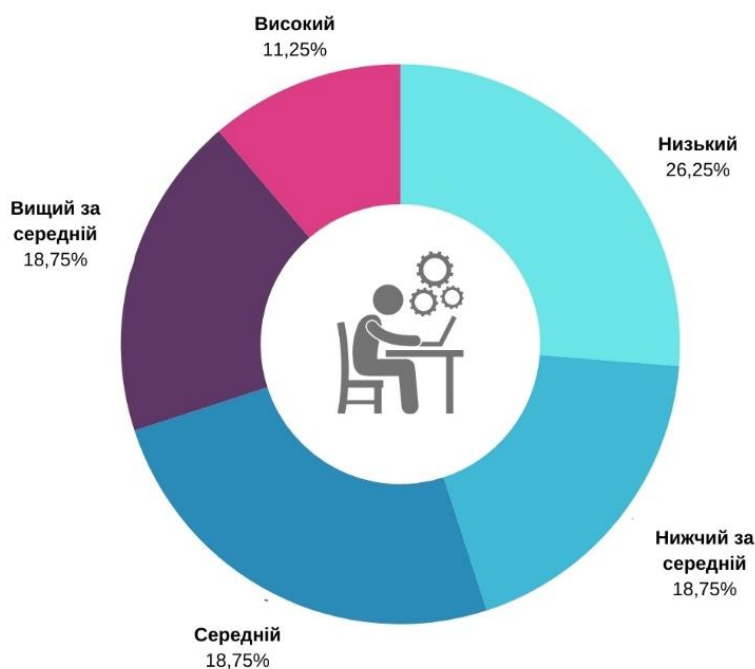


Рис. 2.3. Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості

Згідно з результатами опитування, у якому взяли участь 80 осіб, розподіл за рівнями був таким:

1. Низький рівень – 21 особа (26,25% від загальної кількості респондентів).
2. Нижчий за середній рівень – 15 осіб (18,75% від загальної кількості респондентів).
3. Середній рівень – 20 осіб (25% від загальної кількості респондентів)
4. Вищий за середній рівень – 15 осіб (18,75% від загальної кількості респондентів).
5. Високий рівень: 9 осіб (11,25% від загальної кількості респондентів).

Загалом, результати свідчать про значну варіативність рівнів стійкості серед респондентів, що підкреслює необхідність індивідуального підходу до розвитку кожної групи, особливо тих, хто знаходиться на низькому та середньому рівнях. Результати дослідження емоційного інтелекту у співробітників неурядових організацій за методикою Н. Холла представлені в табл. 2.7. та наведені на рис. 2.4.

Таблиця 2.7.

Групові показники за тестом емоційного інтелекту (EQ) Н. Холла

Шкала	Рівень					
	Низький		Середній		Високий	
	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
Емоційна обізнаність	25	32,25	44	55,0	11	13,75
Управління своїми емоціями	71	88,75	9	11,25	0	0,0
Самотивація	41	51,25	37	46,25	2	2,5
Емпатія	29	36,25	34	42,5	17	21,25
Управління емоціями інших людей	42	52,5	29	36,25	9	11,25

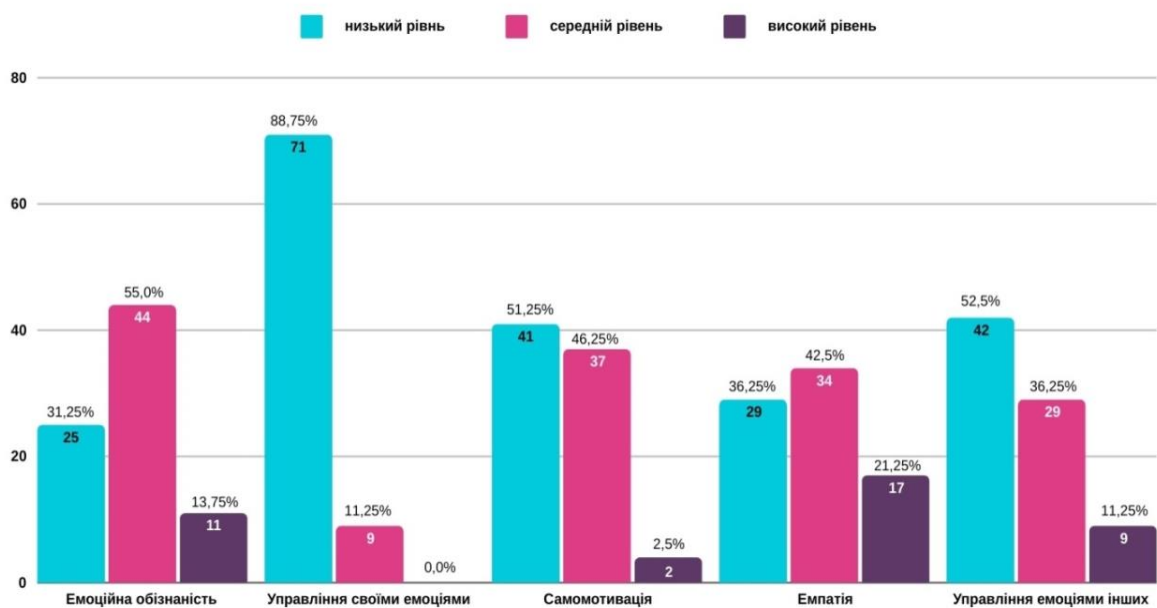


Рис. 2.4. Групові показники за тестом емоційного інтелекту Н. Холла

Аналізуючи результати опитування співробітників неурядових організацій за шкалами емоційного інтелекту, можна зробити такі висновки:

1. Емоційна обізнаність. Високий відсоток (55%) респондентів знаходиться на середньому рівні, що свідчить про наявність значної кількості співробітників, які мають певний рівень розуміння своїх емоцій, але потребують подальшого розвитку в цій сфері. 31,25% на низькому рівні вказують на те, що частина співробітників може мати труднощі в розпізнаванні своїх емоцій, що може впливати на їх здатність реагувати адекватно в складних ситуаціях. Лише 13,75% на високому рівні вказують на невелику кількість співробітників, які дійсно володіють високим рівнем емоційної обізнаності. Це може бути важливим фактором для розвитку лідерських якостей у команді.

2. Управління своїми емоціями. 88,75% на низькому рівні є найбільшим показником серед всіх шкал. Це свідчить про серйозні труднощі у здатності співробітників керувати своїми емоціями, що може призводити до стресу, вигорання, негативно впливати на прийняття рішень і взаємодію з колегами. 11,25% на середньому рівні і 0% на високому рівні означають, що в організації майже не вистачає співробітників з добре розвиненими навичками самоконтролю та здатності управляти емоціями, що критично важливо для ефективної роботи в умовах стресу, особливо в період війни чи кризових ситуацій.

3. Самомотивація. 51,25% на низькому рівні і 46,25% на середньому рівні вказують на те, що більшість співробітників мають проблеми з підтримкою внутрішньої мотивації на високому рівні. Це може свідчити про потребу в додаткових мотиваційних заходах та підтримці для співробітників, щоб підвищити їх самоо ефекти і результативність. Лише 2,5% на високому рівні є ознакою того, що дуже мала кількість співробітників має високий рівень самоефективно, що може бути критично важливим для забезпечення стабільної та ефективної роботи в умовах постійних викликів.

4. Емпатія. 42,5% на середньому рівні та 21,25% на високому рівні свідчать про те, що більшість співробітників мають базові навички емпатії, але лише деякі з них здатні глибоко розуміти і підтримувати інших. Це є важливим аспектом для роботи в команді та взаємодії з бенефіціарами неурядових організацій. 36,25% на низькому рівні вказують на наявність певної частини співробітників, які мають

труднощі з розумінням емоцій інших, що може впливати на співпрацю та ефективність організації.

5. Управління емоціями інших людей. 52,5% на низькому рівні та 36,25% на середньому рівні показують, що більшість співробітників не мають достатньо розвинених навичок управління емоціями інших людей. Це може створювати складнощі у лідерстві, управлінні командами і в конфліктних ситуаціях, що є особливо важливим для роботи в неурядових організаціях, де часто виникають стресові ситуації. 11,25% на високому рівні свідчать про невелику кількість співробітників, які можуть ефективно управляти емоціями своїх колег чи підлеглих, що є критично важливим для підтримки здорового клімату в команді та ефективної роботи.

Загалом, результати свідчать про наявність серйозних проблем у співробітників неурядових організацій в області емоційного інтелекту, зокрема у керуванні власними емоціями, розвитку самоефективно та управлінні емоціями інших. Це може вказувати на високий рівень стресу, вигорання та труднощі у взаємодії як усередині колективу, так і з клієнтами чи партнерами.

Для оцінки резильєнтності співробітників неурядових організацій у контексті сучасних викликів війни було застосовано шкалу Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10). Аналіз отриманих даних дозволяє поглибити розуміння особливостей резильєнтності співробітників неурядових організацій та виявити ключові аспекти, які потребують підтримки чи розвитку.

Згідно з проведеним аналізом шкали стресостійкості Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10) серед співробітників неурядових організацій, результати розподілилися наступним чином:

1. Низька резильєнтність (0–15 балів) – 3 респонденти (3,75%).
2. Нижчий за середній рівень резильєнтності (16–20 балів) – 19 респондентів (23,75%).
3. Середній рівень резильєнтності (21–25 балів) – 25 респондентів (31,25%).
4. Вищий за середній рівень резильєнтності (26–30 балів) – 16 респондентів (20,00%).

5. Високий рівень резильєнтності (31–40 балів) – 17 респондентів (21,25%).

Дані вказують на те, що значна частина співробітників неурядових організацій демонструють середній або вищий рівень резильєнтності. Зокрема, 72,5% респондентів (середній, вищий за середній та високий рівні) мають достатній потенціал для адаптації до складних обставин, збереження психоемоційної стійкості та ефективного виконання професійних обов'язків у стресових умовах. Такі результати підкреслюють важливість розвитку резильєнтності як ключового ресурсу для подолання викликів, з якими стикаються співробітники неурядових організацій під час війни. Високий рівень резильєнтності у 21,25% респондентів свідчить про їхню здатність не лише адаптуватися до стресу, а й знаходити ресурси для подальшого зростання та розвитку. Водночас 27,5% опитаних (низький та нижче за середній рівні) потребують додаткової уваги та підтримки для зміцнення їхньої психологічної стійкості.

Результати дослідження, отримані за шкалою Коннора-Девідсона (CD-RISC-10), представлені у рис. 2.5.

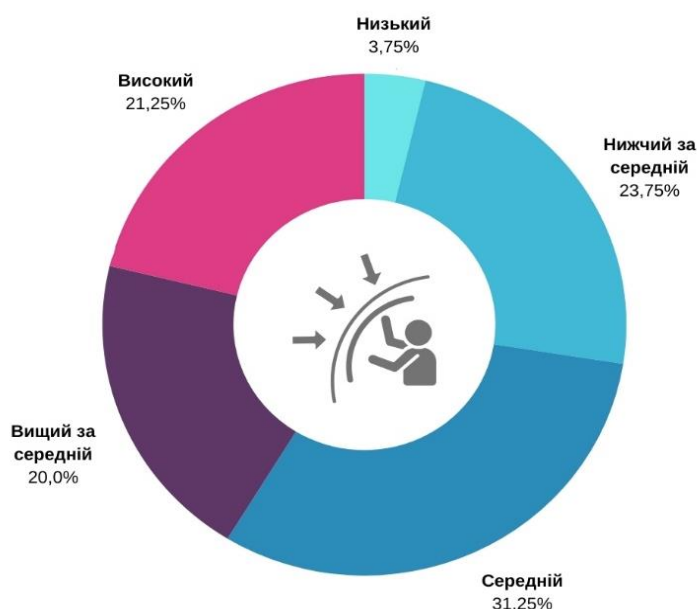


Рис. 2.5. Результати діагностики рівня резильєнтності за методикою «Шкала резильєнтності Коннора –Девідсона-10 (CD-RISC-10)

Таким чином, результати дослідження підтверджують необхідність цілеспрямованих заходів для підтримки та розвитку резильєнтності серед співробітників неурядових організацій, особливо в умовах тривалого стресу та професійного навантаження.

У дослідженні резильєнтності співробітників неурядових організацій важливим аспектом стало вивчення рівня їхньої самоефективності. Для цього було використано шкалу самоефективності, розроблену Р. Шварцером та М. Єрусалемом. Цей інструмент дозволяє оцінити здатність респондентів зберігати мотивацію, впевненість у своїх силах і ефективно справлятися з викликами навіть у складних обставинах.

Отримані дані свідчать, що переважна більшість співробітників неурядових організацій (61,25%) мають вищий за середній або високий рівень самоефективності, що є свідченням їхньої впевненості у власних силах, здатності досягати поставлених цілей та ефективно долати труднощі. Це є важливим ресурсом для виконання їхніх професійних обов'язків в умовах значного стресового навантаження.

Водночас 36,25% респондентів демонструють середній рівень самоефективності, що також свідчить про наявність потенціалу для розвитку цієї характеристики за умови створення сприятливого середовища та надання необхідної підтримки.

Низький або нижчий за середній рівень самоефективності зафіксовано лише у 2,50% співробітників. Це вказує на незначну групу осіб, які можуть потребувати додаткових ресурсів, спрямованих на зміцнення їхньої впевненості у власних можливостях та формування позитивної установки щодо вирішення складних завдань.

Результати дослідження представлені в табл. 2.8. та наведені на рис. 2.6.

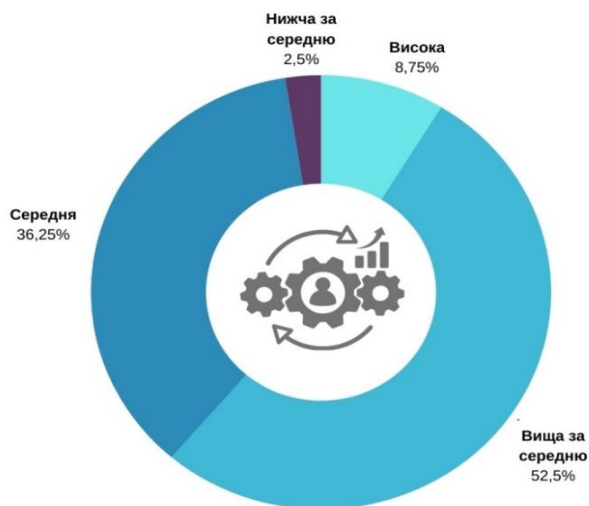


Рис. 2.6. Розподіл показників групи респондентів за шкалою загальної самооефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема, %

Таблиця 2.8.

Показники групи респондентів за шкалою загальної самооефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема

№	Рівень самооефективності	Кількість, осіб	%
1	Висока (36-40 балів)	7	8,75
2	Вища за середню (30-35 балів)	42	52,5
3	Середня (25-29 балів)	29	36,25
4	Нижча за середню (20-24 балів)	2	2,5
5	Низька (19 і менше балів)	0	0,0

Загалом результати свідчать, що співробітники неурядових організацій переважно мають високий потенціал до самомотивації, планування та адаптації до викликів, що є критично важливим у контексті їхньої професійної діяльності під час війни.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Загальний рівень професійної життєстійкості співробітників неурядових організацій виявився нижчим за середній. Це свідчить про недостатню адаптацію до стресових умов, зумовлених війною. Жінки демонструють вищий рівень

резильєнтності порівняно з чоловіками, що може бути пов'язано з їхньою емоційною гнучкістю та здатністю до соціальної підтримки. Найвищі показники резильєнтності спостерігаються серед вікової групи 31-40 років, яка є найбільш активною та залученою до професійної діяльності.

2. Дані свідчать, що співробітники неурядових організацій мають достатній рівень стійкості для ефективного виконання своїх обов'язків у стресових умовах, зокрема 72,5% респондентів можуть адаптуватися до складних ситуацій і зберегти психоемоційну стійкість. Однак 27,5% опитаних з низьким рівнем резильєнтності потребують додаткової підтримки, оскільки це може вплинути на їхню ефективність і підвищити ризик емоційного розвитку.

3. Більшість співробітників мають середній рівень емоційної обізнаності, але значний відсоток (31,25%) перебуває на низькому рівні, що обмежує їхню здатність адекватно реагувати на стресові ситуації. Управління емоціями є найслабшою стороною співробітників (88,75% мають низький рівень), що створює ризики вигорання та конфліктів у командах. Низька самотивація більшості співробітників (51,25% на низькому рівні) вказує на потребу в підтримці з боку керівництва.

4. 91,25% респондентів зазнали змін у професійному житті через війну, серед яких найчастішими є зміна роботи (48,75%), підвищення навантаження (47,5%) та перекваліфікація (35%). Позитивні зміни (збільшення доходів або кар'єрний ріст) є менш поширеними, ніж вимушені адаптаційні зміни.

РОЗДІЛ 3.

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1. Цілі, принципи та структура програми розвитку резильєнтності співробітників неурядових організацій

Під час війни співробітники неурядових організацій зазнають значного стресу, емоційного виснаження та нестабільності через інтенсивність роботи, обмеженість ресурсів і високі вимоги. Запровадження програми розвитку резильєнтності сприятиме більш ефективному подоланню викликів, збереженню психічного здоров'я та забезпеченню стабільного функціонування організації навіть у найскладніших умовах.

Такі програми допомагають зміцнити психоемоційну стійкість, покращити адаптаційні здібності співробітників до постійно змінюваних умов і зберегти ефективність роботи навіть під час кризових ситуацій.

Програма має включати кілька ключових етапів:

1. Аналіз стану співробітників. Є ключовим етапом у розробці програми розвитку резильєнтності, оскільки він забезпечує необхідні дані для адаптації програми до специфіки конкретної організації та індивідуальних потреб її працівників. Етап передбачає комплексний підхід, що охоплює діагностику психоемоційного стану, визначення рівня професійної життєстійкості, емоційного інтелекту, резильєнтності, самооцінки ефективності та інших показників, які впливають на здатність співробітників справлятися зі стресовими ситуаціями. Для цього необхідно провести опитування чи тестування, наприклад, за методиками, які були проведені під час мого дослідження, а саме:

- опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна;
- діагностика емоційного інтелекту Н. Холла;
- шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10);

– шкала самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема.

Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна дозволяє оцінити здатність співробітників зберігати продуктивність і емоційну стабільність у складних професійних умовах. Це особливо важливо в умовах війни, коли робоче середовище характеризується високим рівнем невизначеності, обмеженістю ресурсів і посиленою відповідальністю. Життєстійкість є основою для підтримання мотивації та адаптивності, а також запобігає професійному вигоранню.

Опитувальник для діагностики емоційного інтелекту за методикою Н. Холла дозволяє визначити рівень розвитку емоційного інтелекту у респондентів, зокрема їх здатність до усвідомлення та регуляції власних емоцій, а також до розуміння емоцій інших. Використання цього опитувальника на етапі дослідження стану співробітників допомагає оцінити, наскільки добре працівники можуть підтримувати емоційну стійкість, вирішувати конфлікти та адаптуватися до змін. Враховуючи важливість емоційної компетентності для професійного благополуччя та ефективності роботи в неурядовому секторі, цей інструмент є корисним для розробки заходів, спрямованих на підвищення рівня емоційної стійкості та професійного розвитку самоефективно.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) – методика дозволяє оцінити загальний рівень стійкості до стресу, готовність адаптуватися до нових умов та здатність до відновлення після стресових подій. У дослідженнях, присвячених резильєнтності, CD-RISC-10 визнана одним із найбільш валідних інструментів для вивчення здатності до подолання труднощів, особливо у професійних і кризових контекстах.

Шкала самооцінки ефективності Р. Шварцера і М. Єрусалем визначає здатність співробітників покладатися на свої сили для вирішення складних завдань і досягнення поставлених цілей.

Для забезпечення комплексного підходу до аналізу стану співробітників неурядових організацій рекомендується поєднувати кількісні та якісні методи дослідження:

- кількісний підхід – використання стандартизованих тестів і опитувальників для отримання об'єктивних даних про психоемоційний стан співробітників;
- якісний підхід – проведення інтерв'ю та фокус-груп для глибшого розуміння суб'єктивного досвіду співробітників, зокрема їхніх емоційних реакцій на стресові події, труднощів адаптації та потреб у підтримці.

Важливо враховувати специфіку діяльності організації та умови роботи під час війни [78, с. 334].

Аналіз стану співробітників неурядових організацій в умовах війни потребує врахування наступних аспектів:

- постійний вплив негативних новин, втрата близьких, необхідність працювати в умовах підвищеної небезпеки;
- брак фінансових, матеріальних та людських ресурсів, що ускладнює виконання професійних обов'язків;
- відчуття відповідальності за допомогу постраждалим та потребує, що може призводити до хронічного емоційного виснаження.

2. Розробка програм навчання та підтримки. Програма повинна передбачати проведення тренінгів, спрямованих на розвиток життєстійкості, управління стресовими ситуаціями, емоційну саморегуляцію та вдосконалення навичок ефективної комунікації. Особливу увагу варто приділити формуванню компетенцій, необхідних для адаптації до постійних змін, а також розвитку колективної підтримки як важливого елементу згуртованості команди. Запровадити програми менторства, де досвідчені співробітники допомагатимуть новачкам адаптуватися до умов роботи під час війни.

Програми навчання повинні спиратися на сучасні дослідження в області управління стресом та розвитку емоційної компетентності. Це дасть змогу працівникам розвивати стратегічні навички для адаптації до змін і не тільки зберігати свою продуктивність, але й підвищувати її в умовах криз. В умовах війни особливо важливим є розвиток колективної підтримки. Організація тренінгів з управління стресом і емоційною саморегуляцією може допомогти знизити рівень вигорання і покращити адаптацію співробітників до стресових ситуацій.

3. Забезпечення ментального здоров'я. Важливо організувати доступ до психологічної підтримки для співробітників через індивідуальні консультації, групові терапевтичні сесії або створення гарячих ліній для негайної допомоги. Створення безпечного середовища, в якому співробітники можуть відкрито ділитися своїми емоційними переживаннями та отримувати необхідну допомогу, є важливим етапом у підтримці їхнього психоемоційного стану.

4. Заохочення до навчання та саморозвитку. Запровадження освітніх програм, орієнтованих на розвиток нових навичок, які є критично важливими для ефективного виконання професійних обов'язків у кризових умовах, таких як кризовий менеджмент або управління ресурсами в умовах обмеженості, дозволить співробітникам підвищити свою впевненість у роботі. Надати співробітникам можливість професійного розвитку, наприклад, участь у курсах чи сертифікаційних програмах. Підвищення кваліфікації допомагає знизити тривогу та страх перед невизначеністю.

5. Підтримка фізичного здоров'я та добробуту. Необхідно організувати ініціативи для підтримки фізичного здоров'я співробітників, зокрема, через проведення спортивних заходів, релаксаційні практики або програми здорового харчування. Важливо також сприяти знаходженню здорового балансу між професійними обов'язками та особистим життям, що сприятиме загальному добробуту співробітників.

6. Моніторинг результатів та корекція програм з підтримки та розвитку резильєнтності. Оцінка ефективності програми розвитку резильєнтності є невід'ємною частиною її успішного впровадження. Для забезпечення постійного вдосконалення необхідно регулярно здійснювати моніторинг прогресу, використовуючи різноманітні методи збирання зворотного зв'язку, такі як анкети, інтерв'ю та фокус-групи. Важливим є не лише фіксація змін у психоемоційному стані співробітників, а й оцінка змін в ефективності їхньої професійної діяльності. Аналіз динаміки стану співробітників дозволяє виявити як позитивні, так і негативні тенденції, що можуть впливати на продуктивність організації в умовах змін та стресу. На основі отриманих даних слід своєчасно коригувати програму,

зокрема оновлюючи тренінги, методи психологічної підтримки та інші компоненти, щоб вони відповідали актуальним вимогам і викликам. Програма повинна бути гнучкою, здатною адаптуватися до нових умов і забезпечувати сталий розвиток команди навіть у умовах постійних змін, зокрема в умовах війни. Це дозволяє не лише зберегти високий рівень резильєнтності у співробітників, а й підтримувати ефективність організації в довгостроковій перспективі [79, с. 70].

7. Підтримка командної культури та психологічної безпеки. У складних умовах війни дуже важливо підтримувати здорову та згуртовану атмосферу в колективі. Це включає в себе створення умов, де співробітники відчують себе безпечно і можуть вільно висловлювати свої думки, ідеї та переживання. Заохочення відкритого спілкування, прозорості в управлінських рішеннях, а також створення платформ для обміну досвідом і ресурсами допомагає зберегти згуртованість команди. Спільна робота, взаємодопомога та підтримка стають основою для подолання труднощів і стресів у періоди криз. Це також сприяє підвищенню мотивації та баченню ефекти співробітників до загальної мети організації, що є особливо важливим в умовах війни. Це допоможе не лише підтримати індивідуальну резильєнтність, але й підвищити ефективність роботи організації в цілому, зробивши команду більш єдиною і стійкою до стресу.

Після впровадження програми розвитку резильєнтності для співробітників неурядових організацій під час війни можна очікувати наступні результати:

- підвищення рівня психоемоційної стійкості співробітників;
- поліпшення психічного здоров'я і загального самопочуття;
- зростання ефективності та продуктивності організації;
- зміцнення командної взаємодії та згуртованості;
- розвиток гнучкості на адаптивності до змін.

Впровадження такої програми є інвестицією в людей, що сприятиме не лише покращенню індивідуального благополуччя співробітників, а й загальній стабільності та підвищенню ефективності роботи організації [80, с. 150].

Поряд із програмами навчання та підтримки важливо надавати психологічну допомогу, орієнтуючись на індивідуальні потреби співробітників. Оскільки

стресові ситуації під час війни можуть бути непередбачуваними та дуже різноманітними, надання можливості для регулярних психотерапевтичних консультацій чи групових сесій на кожному етапі програми сприятиме глибшому емоційному відновленню. Це також допоможе знизити рівень тривоги та покращити психологічну стійкість співробітників у довгостроковій перспективі.

Умови обмеженості ресурсів в умовах війни вимагають не лише підтримки психічного здоров'я, але й ефективного використання доступних ресурсів. Програма повинна включати в себе елементи стратегічного планування, що дозволять зберегти ефективність організації за умов нестабільних ресурсів. Важливо навчати співробітників знаходити ресурси у складних ситуаціях, максимально ефективно використовувати те, що є, та створювати умови для збереження позитивного морального клімату навіть при дефіциті.

Гнучкість у режимі роботи, що включає можливість працювати дистанційно чи змінювати графік, є важливим елементом адаптації до кризових умов. Співробітникам може бути важко підтримувати баланс між роботою та особистим життям, особливо у стресових умовах війни, тому надання можливості варіативності в організації робочого процесу допоможе знизити рівень стресу та підвищить мотивацію.

Програма розвитку резильєнтності повинна включати в себе елементи визнання досягнень і старань співробітників, що сприяє покращенню їхнього морального стану. В умовах постійного стресу та емоційного виснаження важливо не забувати про досягнення команди. Це може бути реалізовано через регулярні відзнаки, як у формі символічних нагород, так і через публічне визнання результатів на рівні організації.

Програма повинна включати спеціалізовані тренінги для керівників, спрямовані на розвиток їхніх навичок підтримки команди під час кризових ситуацій. Лідери повинні вміти не лише організувати робочі процеси, але й створювати безпечну атмосферу для своїх підлеглих, своєчасно надаючи допомогу та ресурсну підтримку.

Нижче наведено авторські тренінги в рамках програми розвитку резильєнтності співробітників неурядових організацій в умовах війни:

1. «Стійкість у кризі – розвиток резильєнтності для співробітників неурядових організацій» Програма тренінгу представлена в табл. 3.1.

Мета тренінгу: допомогти співробітникам неурядових організацій розвинути життєстійкість, знизити рівень стресу та підвищити їхню здатність ефективно працювати в умовах кризи.

Цільова аудиторія: співробітники неурядових організацій, які працюють у складних умовах під час війни.

Тривалість тренінгу: 3,5 години (з перервами).

Необхідні матеріали:

- презентація з основними поняттями та методиками;
- матеріали з методиками;
- письмові матеріали для записів (аркуш А4, ручки).

Таблиця 3.1.

Програма тренінгу «Стійкість у кризі – розвиток резильєнтності для співробітників неурядових організацій»

№	Тривалість, хв	Тема	Методи та вправи
1	20	Вступ	1. Привітання та знайомство. 2. Визначення очікувань учасників.
2	40	Що таке резильєнтність	1. Міні-лекція про резильєнтність. 2. Вправа «Колесо стійкості»
3	50	Управління стресом	1. Міні-лекція про стрес. 2. Вправа «Контроль і не контроль» 3. Практика релаксації.
4	50	Розвиток адаптивності	1. Міні-лекція з розвитку адаптивності. 2. Вправа «Квадрат Декарта».

5	50	Заключний блок	1. Рефлексія. 2. Підведення підсумків тренінгу. 3. Рекомендації щодо розвитку резильєнтності.
---	----	----------------	---

Почати тренінг «Стійкість у кризі – розвиток резильєнтності для співробітників неурядових організацій» з побудови довіри та створення комфортної атмосфери, що сприяє більшій відкритості. Важливо застосовувати методи активного слухання для виявлення специфічних потреб учасників.

Вправа на «Колесо стійкості» допомагає виявити баланс між різними аспектами життя [81]. Дана методика використовується для самооцінки та визначення слабких місць у різних сферах життя, що допомагає підвищити усвідомлення власних ресурсів та визначити області, які потребують розвитку. Вона є корисною для покращення резильєнтності, оскільки дає змогу зрозуміти, де саме учасники відчувають нестабільність або напругу, і працювати над зміцненням цих аспектів.

Вправа «Контроль і не контроль» є технікою для управління стресом та сприяє усвідомленню того, що можна контролювати, а що — ні, що є важливим для зниження тривоги й фокусування на діях, які залежать від нас. Вона допомагає зменшити відчуття безвиході в складних ситуаціях, знижуючи рівень стресу й даючи можливість зосередитись на тих аспектах, що піддаються контролю. Роздайте учасникам аркуші паперу або електронні форми з двома колонками: «те, що я можу контролювати» та «те, що я не можу контролювати».

Наприклад, у категорії «те, що я можу контролювати», учасники можуть записати дії на робочому місці, свою поведінку в стресових ситуаціях, реакції на події тощо. У категорії «те, що я не можу контролювати» можна записати обставини, які перебувають поза їхнім впливом, такі як політична ситуація, зовнішні обставини, війна тощо. Після завершення вправи учасники обговорюють у групах, як вони можуть зосередитись на речах, які можуть контролювати, і як змінити ставлення до того, що вони не можуть змінити.

Практика релаксації — це методи, що допомагають зняти напругу, стрес і покращити загальний стан фізичного та емоційного здоров'я. Вони можуть включати техніки дихання, медитацію, розслаблення м'язів, візуалізацію і інші підходи, що сприяють досягненню глибокого розслаблення. Практика релаксації допомагає знизити рівень стресу, зменшити фізичну і емоційну напругу, а також підвищити здатність до концентрації і ефективності в роботі [82].

«Квадрат Декарта» - це техніка для прийняття рішень, що допомагає об'єктивно оцінити можливі наслідки ситуації, розглядаючи її з різних аспектів. Методика передбачає відповіді на чотири питання, що дозволяють з'ясувати переваги та недоліки обраного рішення, а також допомагають уникнути емоційного ухилу [83].

2. «Відновлення та Стійкість: практичні інструменти для співробітників неурядових організацій». Програма тренінгу представлена в табл. 3.2

Мета тренінгу: допомогти співробітникам неурядових організацій розвинути життєстійкість, знизити рівень стресу та підвищити їхню здатність ефективно працювати в умовах кризи.

Цільова аудиторія: співробітники неурядових організацій, які працюють у складних умовах під час війни.

Тривалість тренінгу: 3,5 години (з перервами).

Необхідні матеріали:

- презентація з основними поняттями та методиками;
- матеріали з методиками;
- письмові матеріали для записів (аркуш А4, ручки).

Таблиця 3.2.

Програма тренінгу «Відновлення та Стійкість: практичні інструменти для співробітників неурядових організацій»

№	Тривалість, хв	Тема	Методи та вправи
1	20	Вступ	1. Привітання та знайомство. 2. Визначення очікувань учасників.

2	40	Управління емоціями	1. Міні-лекція про роль емоцій. 2. Вправа «Щоденник емоцій».
3	50	Відновлення ресурсів	1. Міні-лекція про збереження ресурсів. 2. Вправа «Ресурсна мапа». 3. Техніка релаксації «Міні-перерви».
4	50	Розвиток стійкості до стресу	1. Рольова гра «Стрессова ситуація».
5	50	Заключна частина	1. Рефлексія «Скринька інструментів» - план дій, обмін планами для зворотного зв'язку.

Почати тренінг «Відновлення та Стійкість: практичні інструменти для співробітників неурядових організацій» з побудови довіри та створення комфортної атмосфери, що сприяє більшій відкритості. Важливо застосовувати методи активного слухання для виявлення специфічних потреб учасників.

Вправа «Щоденник емоцій» адаптована для тренінгу з розвитку стійкості та емоційного балансу має на меті допомогти учасникам усвідомити свої емоції та реакції на різні ситуації, а також навчити їх ефективно керувати емоційними станами в професійній діяльності. Учасники отримують аркуш з чотирма колонками для заповнення: «ситуація» (опис ситуації, коли виникла сильна емоція), «емоція» (яку емоцію учасник відчував), «як я відреагував» (опис реакції), «що можна було б змінити» (роздуми, як можна було б зберігати емоційний баланс). Кожен учасник заповнює ці колонки, описуючи ситуацію, де емоція вплинула на його поведінку. Після цього вони об'єднуються в малі групи для обговорення, як можна трансформувати емоції та зберігати емоційний баланс у подібних ситуаціях, обмінюючись порадами та стратегіями управління емоціями [84].

Вправа «Ресурсна мапа» полягає в тому, щоб учасники створили мапу своїх ресурсів, що допомагають відновлювати енергію та зберігати емоційний баланс. Для цього кожен учасник малює на аркуші мапу, в центрі якої пише своє ім'я. Від нього йдуть гілки, які позначають різні джерела ресурсів: «люди», «діяльність»,

«місця», «інші джерела ресурсів». Учасники заповнюють кожну гілку, вказуючи, що саме наповнює їх енергією. Після цього проводиться обговорення в парах, де учасники діляться, як вони можуть більш ефективно використовувати ці ресурси для підтримки емоційного балансу та стійкості.

Техніка релаксації «Міні-перерви» полягає у виконанні коротких, але ефективних вправ для швидкого відновлення енергії та зниження стресу [85].

Рольова гра «Стрессова ситуація» - вправа, що допомагає учасникам розвивати навички управління стресом через практичний досвід. Учасники працюють у трійках: одна людина грає роль учасника, що потрапив у стресову ситуацію, інша - «спостерігача», а третя - «підтримки». Учасник, що знаходиться у ролі учасника, описує ситуацію, яка викликає у нього стрес або тривогу. Спостерігач уважно слідує за розвитком ситуації, а «підтримка» надає емоційну підтримку або допомогу у пошуку шляхів вирішення проблеми. Після виконання вправи кожен учасник ділиться своїми враженнями та оцінює, як змінився рівень стресу після отримання підтримки. Ця рольова гра дозволяє учасникам на практиці випробувати стратегії подолання стресу і зрозуміти важливість підтримки у складних ситуаціях.

Під час рефлексії «Скринька інструментів» учасники тренінгу отримують можливість закріпити набуті знання та техніки, створивши свій індивідуальний набір інструментів для підтримки емоційного балансу та стійкості. Кожен учасник записує на аркушах ті методи, які вони планують використовувати в майбутньому для ефективного управління емоціями та стресом. Це можуть бути вправи для релаксації, стратегії для трансформації емоцій чи інші практики, що допомагають зберігати емоційний баланс. Після цього учасники обмінюються своїми списками в групах, діляться найбільш корисними інструментами та обговорюють, як вони планують впровадити їх у своєму житті. Цей процес допомагає закріпити нові навички та сприяє створенню персоналізованих стратегій для збереження стійкості в майбутньому.

Оскільки я сама є співробітником неурядової організації, я розумію, як важливо мати ресурси для подолання стресу і підтримки емоційного благополуччя.

На мою думку, вищезазначені програми повинні включати практики самодопомоги, методи зниження стресу, навички емоційного управління та створення безпечного середовища для обміну досвідом і взаємної підтримки в колективі. Важливо, щоб концепція резильєнтності не була зведена лише до особистої відповідальності співробітників, а ставала частиною загальної організаційної культури.

Моє спостереження показує, що більшість співробітників неурядових організацій прагнуть допомагати іншим, але часто нехтують турботою про себе. Війна лише загострила цей виклик, тому така програма може бути не лише інструментом підтримки, але й шляхом до створення здорової робочої атмосфери, де кожен має чітке уявлення, як ефективно справлятися з труднощами.

Розвиток програми, яка сприяє зміцненню резильєнтності серед співробітників неурядових організацій, є важливим етапом не тільки для покращення особистого благополуччя співробітників, а й для загальної ефективності організації. У світлі сьогоденних викликів, таких як війна, ця програма може стати основою для формування здорової організаційної культури, де співробітники не лише виконують свої функції, але й мають підтримку для власного зростання та подолання стресових ситуацій. Взаємна підтримка та увага до емоційного благополуччя можуть стати ключем до сталості й продуктивності в умовах, що змінюються.

3.2. Використання цифрових інструментів для підтримки та зміцнення резильєнтності співробітників неурядових організацій під час війни

Цифрові інструменти, зокрема онлайн-платформи та мобільні додатки, можуть стати потужними ресурсами для підтримки психічного здоров'я, надання психологічної допомоги та розвитку резильєнтності співробітників неурядових організацій під час війни.

Цифрові технології мають потенціал для створення безпечного простору, де співробітники можуть отримати необхідну психологічну допомогу, підвищити

свою емоційну стійкість і поліпшити загальний стан ментального здоров'я. Використання таких інструментів дозволяє неурядовим організаціям впроваджувати стратегії підтримки та розвитку резильєнтності серед своїх співробітників навіть в умовах обмежених ресурсів і безпосереднього контакту.

Онлайн-платформи та мобільні застосунки (додатки) для психоемоційної підтримки:

- «Mental Help» призначена для безкоштовного надання професійної психологічної допомоги та підтримки українцям у цей складний період [86];
- «Ucare.me» - кризова психологічна та психотерапевтична підтримка українцям, які переживають гострий стрес через війну та потребують психоемоційного відновлення [87];
- «Розкажи мені» - надає безкоштовну психологічну допомогу українцям. На платформі можна залишити заявку, після цього профільні фахівці надають професійні консультації [88].
- «Svitlo» - додаток для психологічної підтримки, створений клінічним психологом Надією Браницькою. Це найпопулярніший ресурс в Україні для медитацій та роботи з важкими емоціями. Програма пропонує прості та ефективні медитативні практики, поведінкові вправи та трекери настрою, засновані на наукових методиках [89];
- «Melty» - розроблений для підтримки психічного здоров'я та аналізу психологічного стану. Додаток надає змогу пройти психологічне тестування з подальшим зрозумілим поясненням результатів. На основі отриманих даних «Melty» надає науково обґрунтовані рекомендації, персоналізовані вправи та поради для зміцнення ментального здоров'я [90];
- «MindShift CBT» - безкоштовний інструмент самодопомоги, що базується на методах когнітивно-поведінкової терапії. Його мета – зменшення рівня тривоги, стресу та панічних станів [91];
- «BoosterBuddy» - безкоштовний онлайн-додаток, який представляє собою інтерактивний мотиватор у вигляді анімованого персонажа. Він спеціально

розроблений для людей із психічними розладами, пропонуючи ефективні стратегії самодопомоги. Кожен сеанс взаємодії з програмою починається з оцінки самопочуття користувача через серію питань. BoosterBuddy також надає невеликі завдання, спрямовані на підтримку психоемоційного стану. Виконання цих завдань супроводжується позитивним підкріпленням у вигляді заохочення. Особливістю програми є «кризовий план» – функція, яка дозволяє користувачам документувати свої почуття «злети та падіння». Цей інструмент допомагає глибшому розумінню власного психічного стану, допомагаючи краще керувати кризовими ситуаціями [92];

– «BetterMe: Mental Health» створено для людей, які хочуть покращити це своє психічне здоров'я. Програма пропонує індивідуальний щоденний план самодопомоги, розроблений із використанням доказових психологічних підходів. Користувачі підтримують доступ до щоденних медитацій, які сприяють розвитку емоційної стабільності, зниженню рівня стресу та покращенню когнітивних функцій. Компанія BetterMe надала всім українцям безкоштовний доступ до свого додатка BetterMe:Health Coaching. До платформи також було додано спеціальний розділ із вправами для дітей дошкільного та шкільного віку. Цей розділ розроблено у співпраці з Міністерством освіти і науки України, що гарантує якість та відповідність матеріалів віковим потребам [93].

Окрім безкоштовних мобільних 73амо ефектів та платформ для підтримки та зміцнення психічного здоров'я існує безліч інших ресурсів та ініціатив. Серед них є національні програми, освітні проекти, тренінги, гарячі лінії психологічної підтримки та спеціалізовані центри допомоги. Особливу увагу привертають масштабні програми, спрямовані на системне вирішення питань психічного здоров'я, такі як Всеукраїнська програма психічного здоров'я «Ти як?».

Програма психічного здоров'я «Ти як?» - це масштабна ініціатива, започаткована першою леді України Оленою Зеленською. Мета її – створити доступну, якісну та системну підтримку людей у сфері психічного здоров'я та психосоціального благополуччя, а також сприяти формуванню культури турбот про емоційне та психологічне здоров'я в українському суспільстві [94]. Програма

спрямована на інтеграцію послуг із психічного здоров'я у сферу охорони здоров'я, освіти, соціального захисту та місцевого самоврядування, щоб кожен українець мав доступ до кваліфікованої допомоги. Програма працює над тим, щоб подолати стереотипи та страхи, пов'язані з пошуком психологічної допомоги. Важливо, щоб піклування про психічне здоров'я стало такою ж природною практикою, як візит до сімейного лікаря. Програма реалізується за підтримки партнерів, зокрема Міністерства охорони здоров'я України, міжнародних організацій, фондів, експертів у сфері психічного здоров'я, а також громадських і благодійних організацій. Ініціатива враховує сучасні виклики, спричинені війною, зокрема психологічні травми, стрес і втрати, які переживають українці. Особливий акцент робиться на підтримці ветеранів, переселенців, дітей і сімей, які постраждали від війни.

Для ефективного впровадження програми розвитку резильєнтності в умовах війни необхідно використовувати різноманітні методи та інструменти, що забезпечують всебічну підтримку співробітників неурядових організацій та сприяють розвитку їхньої психоемоційної стійкості. Ці методи повинні включати як індивідуальні, так і колективні підходи, що враховують специфіку роботи в неурядових організаціях та вимогах умов війни.

Одним із основних інструментів є організація навчальних сесій, тренінгів та семінарів, що сприяють розвитку навичок адаптації до стресових ситуацій – тренінги з управління стресом, розвитку емоційного інтелекту, а також спеціалізовані курси з кризового менеджменту та ефективної комунікації. Важливим є використання інтерактивних методів, таких як рольові ігри, групові обговорення, які дозволяють співробітникам відпрацьовувати навички управління стресом у безпечній атмосфері та покращувати командну взаємодію.

Іншим інструментом є регулярне проведення оцінювання психоемоційного стану співробітників, що дає змогу вчасно виявити проблеми та надати необхідну підтримку. Це можна здійснити за допомогою різноманітних психологічних тестів та опитувальників, які не дозволяють відстежувати зміни рівня стресу та емоційної стійкості, а також виявляти фактори, які можуть сприяти вигоранню.

Крім того, необхідно створити ефективну систему психологічної підтримки, включаючи консультації з психологами, організацію групових терапевтичних сесій, а також забезпечення доступу до гарячих ліній для термінової допомоги в кризових ситуаціях, що сприятиме формуванню довіри серед співробітників і забезпечує можливість отримання допомоги в будь-який час.

Створення групової підтримки, організація командних заходів та регулярне проведення нарад з обміну досвідом допомагають зміцнити внутрішню підтримку та згуртованість колективу. А також сприяє розвитку здорової командної культури та психологічної безпеки, що є необхідними умовами для ефективної роботи в кризових ситуаціях.

Таким чином, комплексний підхід, базований на різних методах навчання, оцінки та підтримки, є основою успішного впровадження програми розвитку та підтримки резильєнтності співробітників неурядових організацій під час війни.

ВИСНОВКИ

1. На основі теоретичного аналізу розкрито зміст поняття «резильєнтність» і визначено її ключові складові. Резильєнтність – це здатність індивіда або спільноти ефективно адаптуватися до стресових ситуацій, долати труднощі і відновлюватися після пережитих травм або криз.

Ключові складові резильєнтності виділено такі:

- психологічна гнучкість та адаптивність – здатність адаптувати свої думки, почуття та поведінку до нових, змінених або стресових факторів. Психологічно гнучка людина вміє мінімізувати вплив стресу і знаходити рішення навіть у складних ситуаціях;
- соціальна підтримка – ресурс, який включає допомогу та підтримку з боку родини, друзів, колег, а також громади. Люди, які мають сильні соціальні зв'язки, краще справляються зі стресом і кризами;
- розвиток навичок подолання стресу – набір стратегій і методів, які допомагають людям справлятися зі стресовими ситуаціями. Вони можуть включати практики медитації, фізичні вправи, консультації психолога;
- самоефективність – віра у власну здатність досягти цілей і долати труднощі. Високий рівень самоефективності підтримує мотивацію людини, знижує рівень тривоги та покращує здатність до вирішення проблем;
- позитивне мислення – здатність фокусуватися на позитивних аспектах досвіду та знаходитися сенс у пережитих труднощах;
- розвиток емоційного інтелекту – емоційний інтелект впливає на ключову роль у формуванні стійкості, включаючи здатність розуміти, регулювати власні емоції та розпізнавати емоційний стан інших людей. Таким чином, резильєнтність забезпечує гармонійне функціонування особистості в умовах стресу, сприяє збереженню психічного здоров'я та створює передумови для подальшого розвитку навіть у складних умовах.

2. Досліджено виклики, з якими стикаються співробітники неурядового сектору під час війни, та оцінено їхній вплив на резильєнтність:

- соціально-економічні виклики. Воєнні дії суттєво впливають на соціально-економічне становище співробітників неурядових організацій, знижуючи їхню здатність до адаптації. Матеріальні труднощі, зокрема нестача ресурсів для виконання професійних обов'язків, а також зниження суспільної зацікавленості у волонтерській діяльності, спричиняють підвищення рівня емоційної нестабільності;

- географічні обмеження – війна значно ускладнює реалізацію допомоги у зонах активних бойових дій, що спричиняє у працівників почуття безпорадності та зниження професійної мотивації. Для подолання цих викликів важливо розробляти стратегії, які передбачають можливості дистанційної роботи або перенесення операційної діяльності в безпечні регіони, сприяючи збереженню продуктивності та емоційної рівноваги;

- втрати матеріально-технічних ресурсів – руйнування офісів, втрата обладнання та інших важливих ресурсів є додатковим стресовим фактором, що ставить працівників перед потребою адаптації до нових умов. Разом з тим, ці технології можуть стимулювати розвиток креативності, мобільності та командної співпраці;

- зміна напрямів діяльності – війна змушує неурядові організації адаптувати стратегічні напрями роботи до нових особливостей, що можуть ускладнити переорієнтацію працівників. Водночас це відкриває можливості для професійного зростання та вдосконалення навичок адаптації;

- фінансові труднощі – обмежене фінансування створює труднощі у забезпеченні ресурсів, підвищуючи рівень невизначеності в діяльності організацій. У цих умовах потрібна необхідність пошуку альтернативних джерел фінансування та оптимізації використання наявних ресурсів;

- психологічний вплив війни – постійна психологічна напруга, обумовлена війною, може призвести до підвищеного рівня тривожності, депресивних розладів, а також до порушення сну та зниження когнітивних

функцій. Найбільш інтенсивним є психологічне навантаження для співробітників неурядових організацій, які здійснюють свою діяльність на прифронтових територіях. Виконання професійних обов'язків в умовах постійної загрози життю, обмеженого доступу до безпечного середовища та необхідність ухвалення рішень в екстремальних ситуаціях створює значний психологічний тиск. У таких умовах часто виникає відчуття безпорадності, емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та ефективності здійснюваної діяльності.

3. На основі емпіричного дослідження описано рівень і особливості резильєнтності співробітників неурядових організацій. Резильєнтність співробітників неурядових організацій безпосередньо залежить від рівня стресу та непередбачуваності ситуації. Війна створює серйозні випробування для співробітників, вимагаючи від них постійної адаптації до швидко змінюваних умов. Результати опитування підтвердили, що високий рівень стресу і необхідність приймати швидкі рішення значно впливають на здатність співробітників справлятися з професійними обов'язками.

Застосовані методики, серед яких опитувальник професійної життєстійкості О.Кокуна, шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (CD-RISK-10), діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла та шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалєма, дозволили сформулювати комплексне уявлення про рівень резильєнтності співробітників неурядових організацій. Отримані дані стали основою для розробки програми підтримки та розвитку цієї здатності, зокрема для створення тренінгів, спрямованих на підвищення психологічної стійкості співробітників.

Загальні результати показали, що більшість співробітників неурядових організацій мають середній рівень професійної життєстійкості, що свідчить про недостатню адаптацію до стресових умов, зумовлених війною. Найбільш стійкими є співробітники вікової групи 31-40 років, яка є найбільш активною в професійній сфері.

Дані свідчать, що значна частина працівників неурядових організацій демонструє середній або високий рівень резильєнтності. Таким чином, 72,5% респондентів (вищий, середній та високий рівень) мають достатній потенціал для

адаптації до складних умов, збереження психоемоційної стійкості та ефективного виконання професійних обов'язків у стресових ситуаціях. Це підкреслює важливість розвитку резильєнтності як ключового ресурсу для подолання викликів, з якими стикаються співробітники неурядових організацій під час війни. Однак 27,5% респондентів (з низьким та нижчим за середній рівнем резильєнтності) потребують додаткової підтримки для зміцнення їхньої психологічної стійкості.

Виявлено, що значна частина співробітників потребує розвитку навичок емоційного саморегулювання та самомотивації, оскільки низька емоційна обізнаність і слабкі навички управління емоціями підвищують ризик професійного вигорання. Серед змін у професійному житті, спричинених війною, найбільш поширеними є зміна роботи, підвищене навантаження та перекваліфікація, що також впливає на рівень резильєнтності.

Отримані результати показують, що більшість співробітників неурядових організацій (61,25%) мають вищий середній або високий рівень самоефективності, що свідчить про їхню впевненість у власних силах, здатність досягати поставлених цілей і ефективно долати труднощі. Це є основним ресурсом для виконання професійних обов'язків у стресових умовах. З іншого боку, 36,25% респондентів мають середній рівень самоефективності, що вказує на потенціал для подальшого розвитку цієї характеристики, якщо буде створене відповідне середовище та надана необхідна підтримка.

4. На тлі війни неурядові організації демонструють значний позитивний вплив на соціально-економічний розвиток країни, виконуючи критично важливі функції у підтримці населення, розв'язанні гуманітарних криз та зміцненні громад. Їхня діяльність сприяє не лише подоланню наслідків війни, але й відновленню соціальної рівноваги та економічної стійкості в регіонах. В умовах постійних викликів війни підтримка неурядових організацій є надзвичайно важливою, оскільки саме вони виступають основними провідниками змін і стабільності в суспільстві. Для розробки та впровадження ефективних програм підтримки резильєнтності співробітників неурядових організацій у кризових умовах

необхідно використовувати багатовекторний підхід, який поєднує індивідуальні та колективні стратегії.

Програми розвитку резильєнтності повинні включати тренінги з управління емоціями, стресом і зміцнення міжособистісних відносин у команді. Значну роль відіграють регулярні індивідуальні та групові консультації з психологами, які можуть допомогти співробітникам краще усвідомлювати свої внутрішні ресурси та ефективно використовувати їх у кризових ситуаціях. Також важливо впроваджувати практики менторства й обміну досвідом між співробітниками різних рівнів.

Важливим елементом є моніторинг психоемоційного стану співробітників шляхом регулярних оцінок і тестувань, що дозволяє швидко виявляти ознаки стресу.

Ключову роль відіграє створення атмосфери довіри й згуртованості в колективі через організацію спільних заходів, обмін досвідом і формування командної культури, яка забезпечує психологічну безпеку. Крім того, доступ до кризових служб підтримки та гарячих ліній є невід'ємною складовою підтримки співробітників.

Отримані результати дослідження стали основою для створення грантової заявки на підтримку резильєнтності співробітників неурядових організацій, яку подала БО «Мережа 100 відсотків життя. Запоріжжя» до міжнародних донорів. Запропоновані рекомендації з впровадження програми розвитку резильєнтності співробітників були позитивно оцінені організацією. Зокрема, вже на початку 2025 року планується реалізація серії тренінгів з підтримки резильєнтності, які будуть проводитися спільно з психологом БО «Мережа 100 відсотків життя. Запоріжжя».

Окремо слід зазначити, що результати дослідження були оприлюднені серед всіх респондентів, що дозволило отримати важливий зворотний зв'язок і підвищити обізнаність співробітників неурядових організацій щодо важливості розвитку резильєнтності, що створює передумови для покращення психоемоційної стійкості співробітників і їхньої здатності ефективно працювати в умовах кризи.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для створення програм психологічної підтримки, розвитку резильєнтності та організації навчальних заходів для співробітників неурядових організацій в Україні в умовах війни. Це сприятиме підвищенню їхньої стійкості, адаптивності та ефективності у виконанні гуманітарних завдань. Реалізація запропонованих заходів сприятиме не лише підвищенню ефективності роботи окремих співробітників, але й загальній стійкості організацій у складних умовах сьогодення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Коломоєць М.О. «Дослідження резильєнтності працівників неурядових організацій під час війни» VIII Міжнародна студентська конференція «Актуальні питання та перспективи проведення наукових досліджень» Дніпро, Україна. 13 грудня 2024 року. URL: <https://archive.liga.science/index.php/conference-proceedings/issue/view/inter-13.12.2024/109>

2. Коломоєць М.О. «Формування резильєнтності працівників неурядового сектору в умовах війни» Щорічна науково-практична конференція викладачів, науковців, молодих учених, аспірантів та студентів «Тиждень науки-2024». Запоріжжя, Україна. 15-19 квітня 2024 року. URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2024/conf/4.1/TN_FCN_2024.pdf

3. Коломоєць М.О. «Особливості професійного вигорання працівників неурядових організацій України». VII Міжнародна студентська наукова конференція «Наука сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень». Кривий Ріг, Україна. 01.11.2024. URL: <https://archive.liga.science/index.php/conference-proceedings/issue/view/inter-01.11.2024>

4. Published on MATSE 81: Materials In Today's World. 2023. URL: <https://www.e-education.psu.edu/matse81> (дата звернення: 15.09.2024).

5. American Psychological Association (APA). Dictionary of Psychology. Resilience. 2018. URL: <https://dictionary.apa.org/resilience> (дата звернення: 15.09.2024).

6. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень / Г. П. Лазос // Актуальні проблеми психології. Том 3.: Консультативна психологія і психотерапія. – Вип. 14. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України; – Вінниця, ФОП Рогальська І. О., 2018. – Вип. 14. – С. 26 – 64.

7. Hall N.F. It's «resilience», not «resiliency». UNC Asheville's National Environmental Modeling and Analysis Center (NEMAC). 2019.

URL: <https://medium.com/nemac-blog/its-resilience-not-resiliency-56c9e2d65792> (дата звернення: 15.09.2024).

8. Асонов Д, Хаустова О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. РМГР [інтернет]. 25, Грудень 2019 [цит. за 01, Листопад 2024];4(4):e0404219. 2019. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/219> (дата звернення: 15.09.2024).

9. George A. Bonanno, Erica D. Diminich. Annual Research Review: Positive adjustment to adversity – trajectories of minimal–impact resilience and emergent resilience. Association for Child and Adolescent Mental Health. 2022. URL: <https://acamh.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcpp.12021> (дата звернення 15.09.2024).

10. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543–562. doi:10.1111/1467-8624.00164

11. Emmy E. Werner: The Pioneer of Resilience Research and Her Groundbreaking Kauai Study. 2024. URL: <https://persolog.com/blog/emmy-e-werner-pioneer-of-resilience-research-and-her-groundbreaking-kauai-study/> (дата звернення: 15.09.2024).

12. Werner, E., & Smith, R. (1982). *Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. New York: Adams, Bannister and Cox.

13. VicHealth, Current theories relating to resilience and young people: a literature review, Victorian Health. Promotion Foundation, Melbourne. 2015. URL: <https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/Current-theories-relating-to-resilience-and-young-people.pdf> (дата звернення: 15.09.2024).

14. Healy, Karen (2022). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. 3rd ed. London, United Kingdom: Bloomsbury, 336 pp.

15. George A. Bonanno. The end of trauma as we know it? The British Psychological Society. 2022. URL: <https://www.bps.org.uk/psychologist/end-trauma-we-know-it> (дата звернення: 15.09.2024).

16. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор З.Я. Ковальчук. Львів: ЛьВДУВС, 2023. Вип. 2 106 с.

17. Національний фармацевтичний університет. Словник психологічних термінів. Резильєнтність. 2022. URL:<https://nuph.edu.ua/slovník-psihologichnih-terminiv/> (дата звернення 15.09.2024).

18. Feder A, Southwick S, Torres S.F, Charney D. The Biology of Human Resilience: Opportunities for Enhancing Resilience Across the Life Span. Biological Psychiatry 86(6). 2019. https://www.researchgate.net/publication/334667238_The_Biology_of_Human_Resilience_Opportunities_for_Enhancing_Resilience_Across_the_Life_Span (дата звернення: 15.09.2024).

19. Стівен М. Сайтвік, Денніс С. Чарні, Джонатан М. ДеП'єрро. Резильєнтність: мистецтво долати найбільші виклики життя. Видання третє / Стівен М. Сайтвік, Денніс С. Чарні, Джонатан М. ДеП'єрро / пер.з англ. І.Куришко, О. Антонішин. Львів: Видавництво «Компанія «Манускрипт», 2024 – 400 с.

20. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, 18(2), 76–82. doi:10.1002/da.10113.

21. Hoge, E. A., Austin, E. D., & Pollack, M. H. (2007). Resilience: research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. Depression and Anxiety, 24(2), 139–152. doi:10.1002/da.20175

22. Sagone, E., & Caroli, M. E. D. (2014). Relationships between Psychological Well-being and Resilience in Middle and Late Adolescents. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 141, 881–887. doi:10.1016/j.sbspro.2014.05.154

23. Шапар В. Б. Ш23 Сучасний тлумачний психологічний словник. — Х.: Прапор, 2007.— 640 с

24. Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C., & Bajgar, J. (2001). Measuring emotional intelligence in adolescents. Personality and Individual Differences, 31(7), 1105–1119. doi:10.1016/s0191-8869(00)00207-5

25. Неурядові організації / С. О. Кисельов // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол. : І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. – К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2021. URL: <https://esu.com.ua/article-71886> (дата звернення: 15.09.2024).

26. Про громадські об'єднання: Верховна Рада України; Закон від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text> (дата звернення: 15.09.2024).

27. Неприбуткові недержавні організації. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. 2024. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 15.09.2024).

28. Громадянське суспільство / М. Ю. Рябчук // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол. : І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. – К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2006. – Режим доступу : <https://esu.com.ua/article-31976> (дата звернення: 15.09.2024).

29. ІСАР Єднання. Громадянське суспільство України в умовах війни – 2022. Звіт за результатами дослідження. 2022. URL: <https://ednannia.ua/189-doslidzhennia/12456-gromadyanske-suspilstvo-ukrajini-v-umovakh-vijni-2022-zvit-za-rezultatami-doslidzhennya-3> (дата звернення: 15.09.2024).

30. Опендатабот. Як велика війна змінила сферу неприбуткових організацій в Україні. 2023. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/non-profit-2023> (дата звернення: 15.09.2024).

31. Інститут аналітики та адвокації. Розвиток громадянського суспільства в умовах війни: рекомендації для міжнародних партнерів. 2023. URL: <https://iaa.org.ua/articles/civil-society-development-in-times-of-war-recommendations-for-international-partners/> (дата звернення: 15.09.2024).

32. Jegers M. Micro Economics of the Profit and Nonprofit Sectors / M. Jegers // The International Journal of Not-for-Profit Law. – 2002. – Vol. 5. – Issue 1. – P. 24–38.

33. UCIPR. Громадянське суспільство в умовах війни - Звіт за результатами дослідження. 2023. <https://coilink.org/20.500.12592/1q2kgf>

34. Zagoriy Foundation. Благодійність у часи війни — якісне дослідження. 2022. URL: <https://zagoriy.foundation/publications/blagodijnist-u-chasi-vijni/> (дата звернення: 15.09.2024).

35. Освітньо-аналітичний центр розвитку громад. «Громадські організації та активісти під час війни: стан та перспективи». 2022. URL: <https://activitycenter.org.ua/wpcontent/uploads/2022/04/hromadski-orhanizatsii-ta-aktyvisty-pid-chas-vijny-standa-perspektyvy-ukr.pdf> (дата звернення: 15.09.2024).

36. ІСАР Єднання. Тренди розвитку громадянського суспільства. 2024. URL: <https://ednannia.ua/news/nashi-novini/12580-trendi-rozvitku-gromadyanskogo-suspilstva-2024> (дата звернення: 15.09.2024).

37. Barends, E., Wietrak, E., Cioca, I. and Rousseau, D. (2021) Employee resilience: an evidence review. Summary report. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

38. Lupşa, D., Vîrğa, D., Maricuţoiu, L.P. and Rusu, A. (2020) Increasing psychological capital: a pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*. Vol 69, No 4. pp1506–56.

39. Cleary, M., Kornhaber, R., Thapa, D.K., West, S. and Visentin, D. (2018) The effectiveness of interventions to improve resilience among health professionals: a systematic review. *Nurse Education Today*. Vol 71. pp247–63.

40. Krush, M. T., Agnihotri, R. A. J., Trainor, K. J., & Krishnakumar, S. (2013). The salesperson's ability to bounce back: examining the moderating role of resiliency on forms of intrarole job conflict and job attitudes, behaviors and performance. *Marketing Management Journal*, 23, 42–56.

41. Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533–562. doi:10.1111/joop.12120.

42. Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

43. Newman, D. A., & Harrison D. A. (2008). Been there, bottled that: Are state and behavioral work engagement new and useful construct “wines”? *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 31–35. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.00003.x

44. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.00002.x

45. Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320–333. doi:10.1037/0022-3514.86.2.320

46. McAllister, M., & McKinnon, J. (2009). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: A critical review of the literature. *Nurse Education Today*, 29, 37–79. doi:10.1016/j.nedt.2008.10.011

47. Shakespeare-Finch, J., Gow, K., Smith, S., 2005. Personality, coping and posttraumatic growth in emergency ambulance personnel. *Traumatology* 11 (4), 325–334. doi.org/10.1177/153476560501100410.

48. Zagoriy Foundation. Потреби та робота неурядових організацій під час війни. 2022. URL: <https://zagoriy.foundation/publications/potrebi-ta-robota-nuo-pid-chas-vijni/> (дата звернення: 15.09.2024).

49. Zagoriy Foundation. Професійне вигорання співробітників некомерційного сектору. 2023. URL: https://zagoriy.foundation/wp-content/uploads/2023/03/profesijne_vygorannya_praczivnykiv_blagodijnogo_sektoru.pdf (дата звернення: 15.09.2024).

50. Medecins Sans Frontieres (MSF). 2023. URL: <http://www.eco-live.com.ua/> (дата звернення: 15.09.2024).

51. Federal Student Aid. 2022. URL: <https://studentaid.gov> (дата звернення: 15.09.2024).

52. Medecins Sans Frontieres . Career opportunities & benefits. 2022. URL: <https://www.doctorswithoutborders.org/careers/work-internationally/pay-benefits> (дата звернення: 15.09.2024).

53. Інтерв'ю з України. Крістос Крістоу, міжнародний президент організації «Лікарі без кордонів»: Прагнемо дістатися тимчасово окупованих територій і продовжити діяльність в Україні після війни. 2022. URL: <https://rozmova.wordpress.com/2022/09/24/kristos-kristou/> (дата звернення: 15.09.2024).

54. The International Federation of Red Cross and Red Crescent. 2019. URL: <https://www.ifrc.org/> (дата звернення: 15.09.2024).

55. CARE. CARE 2023 Annual Report. 2023. URL: <https://www.care.org/news-and-stories/resources/care-2023-annual-report/> (дата звернення: 15.09.2024).

56. CARE. Mission & Vision. 2022. URL: <https://www.care.org/about-us/mission-vision/> (дата звернення: 15.09.2024).

57. Журнал «Forbes Ukraine» 4, Серпень-Вересень, 2024 рік.

58. БО «100% Життя». 2021. URL: <https://network.org.ua/> (дата звернення: 15.09.2024).

59. БО «100% Життя». «100% Життя» — рік мужності! 2024. URL: <https://2023.network.org.ua/100-zhyttya-rik-muzhnosti/> (дата звернення: 15.09.2024).

60. БО «100%життя». «Політика заохочення персоналу». 2023.

61. 100% ЖИТТЯ – Медичний центр для всієї родини. 2022. URL: <https://www.100percentlife.clinic/> (дата звернення: 15.09.2024).

62. БФ «Повернись живим». Про «Повернись живим». 2024. URL: <https://savelife.in.ua/about-foundation/> (дата звернення: 15.09.2024).

63. УНІАН. «Повернись живим» збирає кошти на оплату праці команди. 2021. URL: <https://www.unian.ua/society/povernis-zhivim-zbiraye-koshti-na-oplatu-praci-komandi-novini-ukrajini-11347741.html> (дата звернення: 15.09.2024).

64. Журнал Forbes Ukraine. Мистецтво витратити. Як працює найбільша волонтерська машина України – фонд «Повернись живим». 2022. URL: <https://forbes.ua/inside/mistetstvo-vitrachati-yak-pratsyue-naybilsha-volonterska-mashina-ukraini-fond-povernis-zhivim-18042022-5434> (дата звернення: 15.09.2024).

65. Журнал Forbes Ukraine. Вже 10 років організаційна культура допомагає «Повернись живим» зберігати ідеальну репутацію. Як вона побудована? Правила

менеджменту директора фонду Тараса Чмута. 2024. URL: <https://forbes.ua/lifestyle/rozstaviti-zapobizhniki-uzhe-10-rokiv-organizatsiyna-kultura-dopomaga-povernis-zhivim-zberigati-idealnu-reputatsiyu-yak-vona-pobudovana-intervyu-z-direktorom-fondu-tarasom-chmutom-31082024-23315> (дата звернення: 15.09.2024).

66. KSE Charitable Foundation. 2021. URL: <https://foundation.kse.ua/what-we-do/> (дата звернення: 15.09.2024).

67. Кокун О.М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості : методичні рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с.

68. Полтавський державний аграрний університет. Діагностика "емоційного інтелекту" (Н. Холл). 2023. URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl> (дата звернення: 05.10.2024).

69. Основи успішної управлінської діяльності: (психогігієнічний аспект) Навч-метод. посіб. – Вінниця, 2008. - 194 с.

70. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2023. 25 с.

71. Кокун О. М. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій: методичні рекомендації / О.М. Кокун, О.М. Корніяка, Н.М. Панасенко та ін.; за ред. О.М. Кокуна. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. – 84 с

72. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Теоретичні основи посттравматичного зростання військовослужбовців – учасників бойових дій : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 148 с.

73. Ackley, D. (2016). Emotional intelligence: A practical review of models, measures, and applications. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 68(4), 269–286. doi:10.1037/cpb0000070

74. Boyatzis, R. E. (2018). The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement. Frontiers in Psychology, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.01438

75. The Connor-Davidson Resilience Scale. 2003. URL: <https://www.cd-risc.com/about.php#> (дата звернення: 05.10.2024).
76. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi:10.1037/0033-295x.84.2.191
77. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). Windsor, UK: NFER-Nelson
78. Савчин М. В., Федорчук В.М., Зимянський А.Р. Психологічні засоби та техніки розвитку резильєнтності особистості. *Moderní aspekty vědy: XXXII. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2023. 579 с. С. 333–345.*
79. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Бойко О. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. / за ред. Н. Гусака. Київ : НаУКМА, 2017. 92 с.
80. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання. Навчальний посібник. К. «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
81. Благодійний фонд «Коло сім'ї». Плекати стійкість команд та фахівців. 2023. URL: <https://resilience.k-s.org.ua/dodatkovy-resursy/plekaty-stijkist-komand-ta-ustanov/> (дата звернення: 05.10.2024).
82. Барсукова О. Як заспокоїтись і контролювати стрес? 6 методик. 2024. URL: <https://life.pravda.com.ua/health/2024/08/26/247580/> (дата звернення: 05.10.2024).
83. Рябінкін Ю.В. Квадрат Декарта - як потужна штука для ухвалення рішень. 2023. URL: <https://vseosvita.ua/library/kvadrat-dekarta-iak-potuzhna-shtuka-dlia-ukhvalennia-rishen-573466.html> (дата звернення: 05.10.2024).
84. Хитрик А. 7 вправ для розвитку емоційного інтелекту. 2018. URL: <https://happymonday.ua/emocionalnyj-intellekt-7-uprazhnenij-dlya-razvitiya> (дата звернення: 05.10.2024).

85. UkrMedia інтернет-газета. Варіанти відпочинку на перерві, які допоможуть з новими силами приступити до роботи. 2019. URL: <https://ukr.media/business/406017/> (дата звернення: 15.10.2024).
86. Ойлайн-платформа «Mental Help». 2022. URL: <https://mentalhelp.com.ua/> (дата звернення: 15.10.2024).
87. Ойлайн-платформа «Ucare.me». 2024. <https://ucare.me/> (дата звернення: 15.10.2024).
88. Ойлайн-платформа «Розкажи мені». 2024. URL: <https://tellme.com.ua/> (дата звернення: 15.10.2024).
89. Мобільний застосунок «Svitlo». 2022. URL: <https://svitlo.app/> (дата звернення: 15.10.2024).
90. Мобільний застосунок «Melty». 2024 <https://melty.com.ua/> (дата звернення: 15.10.2024).
91. Мобільний застосунок «MindShift CBT». 2024. URL: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.bstro.MindShift&hl=en_US&gl=US&pli=1 (дата звернення: 15.10.2024).
92. Мобільний застосунок «BoosterBuddy». 2018. URL: <https://apps.apple.com/us/app/boosterbuddy/id906538988> (дата звернення: 15.10.2024).
93. Мобільний застосунок «BetterMe: Mental Health» 2022. URL: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.gen.bettermeditation&hl=uk> (дата звернення: 15.10.2024).
94. Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» 2024. URL: <https://howareu.com/> (дата звернення: 15.10.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Гугл-форма дослідження на тему:
«Особливості резильєнтності співробітників неурядового сектору в умовах війни»

Вопросы Ответы 80 Настройки



Раздел 1 из 5

Особливості резильєнтності співробітників/ць неурядових організацій під час війни

В **I** **U** **↔** **✕**

Шановні респонденти/ки!

Дякую за ваш інтерес і готовність взяти участь в опитуванні, яке є частиною дослідження в межах написання магістерської роботи.

Метою дослідження є вивчення особливостей резильєнтності (психологічної стійкості) діючих співробітників/ць неурядових організацій в умовах війни.

Ваші відповіді допоможуть зрозуміти ключові аспекти, які сприяють підтримці емоційної стабільності, працездатності та загального добробуту в умовах сучасних викликів.

Опитування складається з чотирьох розділів, кожен з яких містить різні методики, спрямовані на оцінку важливих характеристик резильєнтності.

Ваша участь є повністю анонімною, а всі дані будуть використані виключно для наукових цілей.

Дослідницький бланк Опитувальника професійної життєстійкості О.Кокуна

ПІБ _____

вік ____ стать ____ професія _____ посада _____

стаж роботи на посаді _____ загальний стаж роботи за професією _____

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

Відповіді організовані за порядковою шкалою, що відображає зростання вираженості ознаки зліва направо – значенням «0» у крайньому лівому стовпці до «4» балів у крайньому правому.

№	Запитання	Варіанти відповіді				
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?	взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди

4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?	відсутній	невисокий	середній	достатньо виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартно ї ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так

9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективно професійне зростання фахівця неможливе без постійного ров'язання нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
13	Як часто Ви стикаєтесь у	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди

	процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?					
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег,	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так

	організації)?					
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї (або) спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується

22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи напозаробочі питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний співробітник?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла

Інструкція: Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя.

Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним:

- повністю не згоден (-3 бали);
- в основному не згоден (-2 бали);
- почасти не згоден (-1 бал);
- частково згоден (+1 бал);
- в основному згоден (+2 бали);
- повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал:

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.

9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Дослідницький бланк Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-10

Ім'я та прізвище _____ Дата _____

Інструкція: Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру:

0 = повністю невірно;

1 = зрідка вірно;

2 = вірно час від часу;

3 = часто вірно;

4 = вірно майже у всіх випадках

№ з/п	Запитання	Варіанти відповіді				
		повністю невірно	зрідка вірно	вірно час від часу	часто вірно	вірно майже у всіх випадках
1	Здатний адаптуватися до змін	0	1	2	3	4
2	Можу впоратися з усім, що трапиться	0	1	2	3	4
3	Дивлюся на речі з гумористичного боку	0	1	2	3	4
4	Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0	1	2	3	4

5	Швидко відновлююся після хвороби або труднощів	0	1	2	3	4
6	Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0	1	2	3	4
7	Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0	1	2	3	4
8	Важко розчарувати невдачею	0	1	2	3	4
9	Думаю про себе як про сильну людину	0	1	2	3	4
10	Можу впоратися з неприємними почуттями	0	1	2	3	4

Реєстраційний бланк Шкали самоефективності

Р. Шварцера та М. Єрусалема

Ім'я та прізвище _____ Дата _____

Інструкція: Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, стосовно ефективності вашої діяльності, обвівши кружечком відповідну цифру:

1 = повністю невірно;

2 = скоріш невірно;

3 = скоріш вірно;

4 = повністю вірно.

№ з/п	Твердження	Повністю невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Повністю вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем	1	2	3	4
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети	1	2	3	4
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей	1	2	3	4
4	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися	1	2	3	4

5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами	1	2	3	4
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем	1	2	3	4
7	Я готовий (а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності	1	2	3	4
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення	1	2	3	4
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації	1	2	3	4
10	Я звичайно здатен (а) тримати ситуацію під контролем	1	2	3	4