

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

Факультет соціальних наук і соціальних технологій

Кафедра соціології

КУРСОВА РОБОТА

галузі знань 05 "Соціально-поведінкові науки"
спеціальності 054 "Соціологія"

з теми

**ЧИННИКИ АКТИВІСТСЬКОГО ВИГОРАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ
ФЕМІНІСТИЧНОМУ РУСІ**

Виконала студентка 3 р.н.:
Кудрінова Ганна Андріївна

Наукова керівниця:
Ст. викладачка
Прохорова Анна Андріївна

Київ – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні засади вивчення активістського вигорання в суспільно-політичних рухах.....	6
1.1. Концептуалізація поняття активістського вигорання.....	6
1.2. Чинники активістського вигорання в суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість.....	9
1.3. Практики боротьби з активістським вигоранням в суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість.....	13
РОЗДІЛ 2. Чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі.....	17
2.1. Методологія та дизайн дослідження.....	17
2.2. Чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі.....	20
2.2.1. Індивідуальні чинники.....	21
2.2.2. Організаційні чинники.....	22
2.2.3. Структурні чинники.....	26
2.3. Практики боротьби з активістським вигоранням в українському феміністичному русі.....	28
ВИСНОВКИ.....	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	34
ДОДАТОК А. ГАЙД ІНТЕРВ'Ю.....	37
ДОДАТОК Б. ЧИННИКИ АКТИВІСТСЬКОГО ВИГОРАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ ФЕМІНІСТИЧНОМУ РУСІ.....	40
ДОДАТОК В. ТРАНСКРИПТ ПРОВЕДЕНОГО ІНТЕРВ'Ю (ВІДСУТНІЙ)	41

ВСТУП

Протягом останніх десятиліть тема професійного вигорання, до якого належить і активістське вигорання, усе глибше досліджується міжнародною науковою спільнотою з позицій різних дисциплін, що включають соціологію, соціальну психологію та соціальну антропологію. Водночас ще в 1989 році Всесвітня організація охорони здоров'я включила вигорання в Міжнародну кваліфікацію хвороб як явище трудової зайнятості, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. І в західній, і у вітчизняній науці давно відомий той факт, що професійне вигорання переважно вражає представників та представниць професій, пов'язаних із піклуванням про інших осіб та постійним спілкуванням, наприклад, вчительство, соціальних та медичних працівників/ць. Громадський активізм, або ж активізм у суспільно-політичних рухах, також входить у перелік сфер ризику.

Актуальність цієї теми також зумовлюється тим фактом, що наразі в Україні досліджується явище вигорання в різноманітних професіях, наприклад, у суддівських, вчительських, лікарських професійних спільнотах. З іншого боку вивчаються й окремі аспекти громадського активізму, у тому числі феміністичного. Проте активістське вигорання в українських суспільно-політичних рухах як окремий вид професійного вигорання залишається недостатньо дослідженим. Так, переважно цю тему вивчають журналіст(к)и або громадські активіст(к)и, які самостійно обговорюють власні досвіди на онлайн-платформах та в соціальних мережах. Водночас у Сполучених Штатах Америки навпаки вигорання в активізмі у суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість (тобто таких, що вважають існування соціальної нерівності, класової, гендерної, расової та інших, несправедливим) досліджується як окремий феномен. Наявні дослідження вигорання серед активістів/ок руху за права людини, освітніх активістів/ок, активістів/ок антирасистських рухів і руху за права тварин. Ці дослідження об'єднує ідея про те, що вигорання в активістських рухах має власні особливості, і відрізняється від більш

загального феномена професійного вигорання. Саме тому через існування такої прогалини в знанні про специфіку активістського вигорання в сучасному українському феміністичному русі дослідження фокусуватиметься на цьому явищі.

Об'єктом дослідження виступають активістки українського феміністичного руху.

Предметом дослідження є чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі.

Метою дослідження є охарактеризувати чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі.

Завданнями дослідження є такі:

1. Концептуалізувати поняття активістського вигорання;
2. Систематизувати досліджені чинники активістського вигорання у суспільних рухах за соціальну справедливість;
3. Узагальнити практики боротьби з активістським вигоранням у суспільних рухах за соціальну справедливість;
4. Типізувати чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі;
5. Виявити практики боротьби з активістським вигорання в українському феміністичному русі.

Дослідження проведене в рамках якісної методології, а саме феноменологічного теоретичного підходу, адже воно фокусується на інтерсуб'єктивних досвідах вигорання активісток. Феноменологічний підхід дозволяє поглиблено зрозуміти суть спільного життєвого досвіду людей, який одночасно залежить від різних аспектів їхніх біографічних ситуацій і тому може відрізнятися.

Емпіричною базою дослідження є дані, отримані з напівструктурованих інтерв'ю з активістками різних напрямків феміністичного руху в Україні, які мають досвід вигорання. Метод напівструктурованих інтерв'ю використано у

цьому дослідженні, адже він дозволяє отримати глибшу інформацію щодо досвіду, мотивації, причин, сенсів, які вкладають у поняття респондентки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ АКТИВІСТСЬКОГО ВИГОРАННЯ В СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ РУХАХ ЗА СОЦІАЛЬНУ СПРАВЕДЛИВІСТЬ

1.1. Концептуалізація поняття активістського вигорання

Одним з найперших дослідників явища вигорання є американський психіатр Герберт Фройденбергер, який є автором теорії професійного вигорання, що була вперше викладена ним у 1974 р. у роботі «Вигорання співробітників» (Freudenberger, 1974). У ній автор визначає його наступним чином: «це явище психічного та фізичного виснаження через висування надмірних вимог до затрат енергії, сил або інших ресурсів у професійній сфері» (с.159). Теорія професійного вигорання Фройденбергера є психологічною і фокусується на індивіді та його особистих характеристиках, які, на думку автора, спричиняють вигорання. Він наводить такий перелік рис, що властиві особам, які ризикують вигоріти на робочому місці: надмірна відданість роботі, надмірна потреба «віддавати», знудженість рутинізованим робочим процесом.

Важливою для вивчення власне вигорання серед активістів та активісток політичних рухів є робота Айяли Пайнс «Вигорання в політичному активізмі: екзистенційна перспектива» (Pines, 1994). У ній авторка розглядає вигорання як кінцевий результат процесу, у якому ідеалістичні та дуже віддані люди втрачають свою натхненність. Чинником цього явища Пайнс вважає тенденцію вірити у те, що політичний активізм або ж інша зайнятість допоможе індивіду стати екзистенційно значимим, знайти у ній сенс свого життя, адже якщо середовище буде стресовим і не надаватиме підтримки, особа матиме досвід невдачі, що призводить до вигорання. Авторка також відзначає важливу роль ідеології як чинника і практики боротьби з вигоранням водночас. По-перше, є значимою політична спрямованість ідеології: цілі тих ідеологій, що пов'язані з

соціальними змінами, важко досягти, а провал їх досягнення буде очевидним. По-друге, важливий ступінь, до якого загальна, абстрактна ідеологія перекладається на конкретні вказівки для щоденної роботи. Дотримання чітких вказівок надає відчуття значимості, мети та причетності, що допомагає запобігти вигоранню. При цьому в деяких випадках ідеологія, може також виступати як практика боротьби з феноменом активістського вигорання.

Летті Погребін у своїй роботі «Запальні. Протиотрута від активістського вигорання» (Pogrebin, 1994) охарактеризувала вигорання як погіршення фізичного та психічного здоров'я активістів та активісток, що результує у погіршенні стану суспільно-політичного руху.

У 1999 році соціальна психологиня Крістіна Маслач та психолог Майкл Лейтер у своїй роботі «Вигорання та залученість на робочому місці: контекстуальний аналіз» (Maslach, Leiter, 1999) описують новий підхід до розуміння концепту вигорання та його протилежності – залученості: «Вигорання та залученість це психологічні феномени. Проте ці феномени можуть бути зрозумілими лише в контексті робочого місця. Тому визначення цих концептів від самого початку є фреймованим не як індивідуальна реакція на стрес, а як індивідуальний досвід стресу, вбудований в контекст комплексних соціальних відносин» (с.277). Маслач і Лейтер – перші з науковців, хто концептуалізує вигорання як психологічний синдром виснаження, цинізму та неефективності, що переживається індивідом як реакція на хронічні стресові подразники, пов'язані з роботою. Також у цій роботі представлена нова модель професійного вигорання та залученості. Вона, згідно з автор(к)ами, полягає у розгляді індивіда з точки зору його відповідності окремим аспектам робочого середовища, а саме робочому навантаженню, контролю, винагороді, спільноті, справедливості та цінностям. Чим інтенсивніше відчуття дисгармонії в одній з цих шести галузей, тим імовірніше переживання досвіду виснаження, цинізму або неефективності. Так, якщо робоче навантаження чи вимоги до результату перевищують людські можливості або кількість ресурсів (часу, фінансів, енергії), то

вигорання не уникнути. Відсутність контролю над роботою – неможливість самостійно приймати рішення, робити внесок у результат, за який потім відповідальні, рольовий конфлікт у ситуації, коли декілька авторитетів висувають суперечливі вимоги – також мають наслідком значне виснаження працівників та працівниць. Недостатнє або відсутнє визнання, що проявляється у відсутності матеріальних винагород (премій, надбавок) та можливості внутрішнього задоволення (гордості за причетність до праці над чимось важливим). Четверта невідповідність між індивідом та робочим середовищем полягає в проблемах спільноти співробітників та співробітниць, які проявляються в ізоляції, нестачі внутрішньогрупової підтримки, неособистих соціальних контактах, хронічних та нерозв’язаних конфліктах. Справедливість рішень означає підтвердження поваги з боку інших та є важливими для підтримки самоповаги індивіда, тому відсутність справедливості спричиняє негативні реакції з боку співробітників/ць – прояви злості, агресії, образи, що також є свідченням слабкої організаційної культури. Останньою галуззю робочого середовища, у якому може виникнути невідповідність, є цінності, що втілюють ідеали та мотивацію, які приваблюють до роботи. Вона може полягати в неетичних завданнях, різних баченнях кар’єри, розбіжностях між декларованою місією та тим, як організація діє на практиці - усе це може спричинити вигорання. Отже, за допомогою медіаційної моделі «вигорання-залученості» Маслач і Лейтер доходять до висновку, що організаційний контекст робочого місця впливає на психічний добробут особи, її мотивацію та роботу (с.299).

Пол Горскі, який є найактивнішим сучасним дослідником активістського вигорання в різноманітних суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість у Сполучених Штатах Америки так концептуалізує поняття активістського вигорання у своїй роботі «Ніхто не платить мені за те, щоб я плакала»: причини активістського вигорання в американських захисників прав тварин» (Gorski et al., 2018b): «це явище, що виникає, коли стресові подразники, пов’язані з активізмом, погіршують фізичне або психічне здоров’я

чи відчуття пов'язаності з соціальними рухами, впливаючи на ефективність активістів/ок чи їхню можливість залишатися залученими» (с.2). У даному дослідженні використана ця концептуалізація поняття активістського вигорання, як найбільш повна та актуальна.

1.2. Чинники активістського вигорання в суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість

Соціологиня Кетлін Роджерс у своїй статті «Мобілізація та управління емоціями в професійній активістській організації» досліджує як специфічні особливості роботи професійних активістів/ок руху за права людини впливають на їхній емоційний стан. Серед іншого, дослідниця зазначає, що саме неуспішне управління емоціями часто призводить до виникнення вигорання, і на її думку, основним його чинником є культура самопожертви, що вкорінена в діяльності організації. Ця культура заохочує працювати важче і довше, ніж це формально вимагається, адже робота стосується жертв порушення прав людини, тобто людей, які знаходяться значно гіршій ситуації, ніж активіст(к)и – і цей тиск змушує їх виконувати так звану «емоційну працю», виснажуватися на роботі, водночас іноді емоційно винагороджуючи їх у випадку успішного виконання (Rodgers, 2010).

Водночас соціологиня Леслі Баннедж у статті «Залучення до суспільних рухів протягом довгого періоду: розуміння активістського залучення» виділяє три рівні активістського залучення, чинники кожного з яких також впливають на ймовірність виникнення вигорання (Bunnage, 2014).

Згідно з Полом Горскі (2018a, 2018b), усі чинники активістського вигорання в досліджених ним суспільно-політичних рухах можна розділити на три основні групи: індивідуальні, організаційні та структурні (див. Таблиця 1.1). У цьому підрозділі здійснена систематизація чинників, які Горскі у співавторстві з іншими науковцями та науковцями виокремив у роботах «Вигорання серед активістів/ок за соціальну справедливість та права людини:

симптоми, причини та наслідки» (2015a), «Зовсім змучені: причини та наслідки вигорання у освітньому активізмі з питань соціальної справедливості» (2015b), «Боротьба з расизмом, боротьба з вигоранням: причини активістського вигорання в американських активістів/ок за расову справедливість» (2018a), «Ніхто не платить мені за те, щоб я плакала»: причини активістського вигорання в американських захисників прав тварин» (2018b).

Таблиця 1.1. Чинники активістського вигорання в суспільно-політичних рухах за Горські

Внутрішні	Організаційні	Структурні
<ul style="list-style-type: none"> Г либоке емоційне залучення до проблеми, над якою працюють В ідчуття особистої відповідальності Г либоке розуміння структурного пригнічення та соціальної нерівності Тиск на самих себе задля пришвидшення соціальних змін В 	<ul style="list-style-type: none"> Культура самопожертви «мучеництва», Ідеологічні суперечки Культура мовчання Конкуренція всередині організації/боротьба за владу Пригнічення та дискримінація маргіналізованих активістів/ок 	<ul style="list-style-type: none"> Насильство, погрози як реакція на активізм: <ul style="list-style-type: none"> -з боку поліції -з боку противників Тиск з боку органів влади, бізнесу, суспільна критика Економічна та професійна вразливість через активізм Повільність та неоднозначність соціальних змін, безрезультатність Щоденна дискримінація

ідчуття ізоляції		
------------------	--	--

Серед *індивідуальних чинників* виділяють, по-перше, **глибоке емоційне залучення активістів/ок** до проблеми, над якою вони працюють. Активіст(к)и часто долучаються до суспільно-політичних рухів за соціальну справедливість саме через те, що дуже турбуються про певну соціальну проблему; така емоційна прив'язаність до ідеї часто спричиняє емоційне виснаження індивідів (Gorski, 2018a).

По-друге, **відчуття особистої відповідальності за успішний результат** діяльності руху, яке, у свою чергу, пов'язане з тиском, здійснюваним на себе з метою ефективнішої роботи задля швидших соціальних змін. Як наслідок, активіст(к)и часто працюють до виснаження, відчувають себе винними за відпочинок чи веселощі (Gorski et al., 2018b).

По-четверте, індивідуальним чинником є **глибоке розуміння структурного пригнічення та соціальної нерівності**. Так, приклад такого чинника, який наводить одна з респонденток-афроамериканок – проблема расової дискримінації в американському суспільстві, адже для активістів/ок такого руху неможливо вийти з офісу та забути про існування проблеми, з якою вони борються – вони продовжують спостерігати її прояви й в повсякденному житті (Gorski, 2018a).

По-п'яте, вигорання спричиняє **відчуття ізоляції від ширшого суспільства**, яке більшою мірою або пасивно або негативно ставиться до проблематики певного суспільно-політичного руху (Chen, Gorski, 2015).

До типу *організаційних чинників* належить, перш за все, **«культура самопожертви»** або ж «культура мучеництва» (термін, виділений Роджерс у

дослідженні активістського вигорання в правозахисній організації Amnesty International). Це поняття описує атмосферу вини за кожну хвилину відпочинку, турботи про себе, що є сконструйованою всередині організації; це культура, у якій симптоми вигорання вважаються престижними, ознакою відданості своїй праці та ідеї (Rodgers, 2010).

Ще одним організаційним чинником є **«культура мовчання»** - замовчування теми вигорання, психічного здоров'я. Активіст(к)и замовчують свої проблеми з небажання показатися егоїстичними, а в самих організаціях не підіймаються питання вигорання та способів боротьби з ним на загальному рівні (Chen, Gorski, 2015).

Конкуренція всередині організації/боротьба за владу – чинник, пов'язаний з існуванням культури самопожертви. Так, респондент(к)и наводять приклади виснажливої внутрішньоорганізаційної конкуренції - хто протистояв найсильнішому пригнобленню, хто працює найбільше і найважче - що не дозволяє побудувати дружні стосунки всередині спільноти (Chen, Gorski, 2015).

Крім цього, організаційним чинником також є **ідеологічні суперечки** – такі конфлікти роз'єднують активістську спільноту, що сприяє роздробленості суспільно-політичного руху, через яку він стає менш ефективним, а через конфліктні ситуації збільшується ризик вигорання активістів/ок (Gorski et al., 2018b).

Останнім організаційним чинником було виділено **пригнічення та дискримінація маргіналізованих активістів/ок** всередині суспільно-політичного руху за соціальну справедливість – навіть у рухах за соціальну справедливість ретранслюються патерни структурного пригнічення з ширшого суспільства; про це свідчать слова чорношкірих респонденток, які мали досвід расизму в освітньому активізмі, жінок, які зіткнулися з сексизмом у русі за права тварин (Gorski, 2018a).

До типу *структурних чинників* активістського вигорання належить **тиск з боку органів влади, підприємств** – організацій, незадоволених цілями

суспільно-політичних рухів за соціальну справедливість, а також **суспільна критика** (Gorski et al., 2018b).

Крім цього, структурним чинником є **фізичне насильство**, як з боку поліції, так і з боку недержавних агентів, наприклад, представників та представниць контр-рухів. Постійний страх постраждати від фізичного насильства спричиняє емоційне та фізичне виснаження, яке передуює вигоранню (Gorski, 2018a).

Також активіст(к)и є **економічно та професійно вразливими** через залученість до суспільно-політичних рухів, що є структурним чинником вигорання. Після вираження своєї активної громадянської позиції на робочому місці учасники/ці суспільно-політичних рухів за соціальну справедливість часто вимушені вступати в конфлікти з колегами та керівництвом, через що позбавляються винагород або ж змушені звільнитися (Gorski et al., 2018b).

Наступним структурним чинником є **повільність та неоднозначність соціальних змін**, заради яких працюють активіст(к)и, безрезультатність їхніх дій. Адже для того, щоб сталися значні соціальні зміни потрібен довгий час та наснажлива робота, а якщо вони й відбудуться, це не означає, що така ситуація у суспільстві залишиться надовго, тому що для таких змін характерна нестійкість (Chen, Gorski, 2015).

Останнім структурним чинником була виділена **щоденна дискримінація активісток/ів** у їхньому особистому повсякденному житті. Емоційно виснажливим для активістів/ок також є розуміння, що вони постійно знаходяться на «полі битви» і можуть стати жертвами структурної дискримінації, проти якої й виступають у своєму активізмі (Gorski, 2018a).

Такі самі категорії чинників активістського вигорання наводить і українська дослідниця Анастасія Боброва у статті «Активізм і вигорання: досвід українських ініціатив і окупація кінотеатру «Звезда» у Белграді», посилаючись на роботи Пола Горскі.

Усі зазначені чинники тим чи іншим способом роблять внесок у розвиток синдрому вигорання. Така їх типізація дозволяє проілюструвати, що

виникнення явища вигорання залежить не лише від індивідуальних рис активіста або активістки, але й значною мірою від структури суспільства, та специфіки суспільно-політичного руху за соціальну справедливість, у якому вони працюють.

1.3. Практики боротьби з активістським вигоранням у суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість

Ірландський соціолог Лоренс Кокс виділяє два види практик боротьби з активістським вигоранням (або як він називає їх – стратегії): особисті та організаційні (Сох, 2009, 2011).

До *особистих практик боротьби з активістським вигоранням* відноситься баланс роботи та відпочинку – наявність чіткого розмежування робочого часу та дозвілля, виділення періоду «тиші» (недоступність для зв'язку з робочих питань), адже робота активісток/ів часто означає непередбачувані ситуації, тому більшість з опитаних надають перевагу залишатися на зв'язку і в позаробочий час, і на вихідних, і протягом відпустки. Також особистою стратегією визнана фізична активність та дотримання корисної дієти – базові активності, щоб зняти стрес, а також підтримувати фізичне здоров'я. Важливим для боротьби з вигоранням є мережа соціальної підтримки – друзі, родина, знайомі для активістів/ок суспільно-політичних рухів необхідно мати спільноту, яка є постійним джерелом підтримки для діяльності. Медитація, творчі практики, які дозволяють зняти стрес, усвідомити себе, відрефлексувати активістські досвіди виокремлені як особиста стратегія. Також до останніх належить концентрація на одній формі активізму або одному суспільно-політичному русі, адже расфокусована активістська діяльність спричиняє швидке виснаження та призводить до вигорання.

Серед *організаційних практик боротьби з вигоранням* виділені, по-перше, добрі стосунки всередині організації – неконкурентна атмосфера, мирне

розв'язання конфліктів наявність груп підтримки за потреби, створення спільноти однодумців та однодумиць. Також до організаційних практик належить повільніший темп діяльності за потреби – визначення чітких пріоритетів діяльності, відмова від нездорових очікувань організації щодо невідкладності завдань. Наступною стратегією цього типу є організована автономність, спільне прийняття рішень: активіст(к)и мають відчувати контроль над своїм робочим процесом, проте це не означає абсолютну особисту відповідальність, адже індивід має відчувати підтримку з боку керівництва та колег, процес прийняття рішень мусить бути партисипативним – до нього варто залучати активістів/ок, адже таким чином проявляється повага до всіх залучених до руху/організації. Крім цього, важлива чітка політика рівності – щоб уникнути невідповідності щодо справедливості ставлення до різних осіб та прийняття рішень, необхідні конкретні правила організації, що регулюють її діяльність у цьому аспекті. Останньою організаційною стратегією є визнання та інші винагороди, вони можуть бути як у матеріальній формі, так і в нематеріальній: для активістів/ок важлива можливість отримати задоволення чи радість від робочого процесу.

Спільною практикою для обох типів є пауза. Зупинити свою діяльність може як індивід, так і ціла організація, якщо це є необхідним. Тимчасова перерва у такій роботі є успішною стратегією, що допомагає подолати синдром вигорання, адже дозволяє відволіктися від повсякденного стресу, втоми, рутини, що є хронічними у випадку вигорання.

У багатьох аспектах практики, наведені Л. Коксом, засновані на роботі Маслач і Лейтер, адже спрямовані й на індивідуальні чинники й на ті, що пов'язані безпосередньо з робочим середовищем.

Отже, у першому розділі було концептуалізоване поняття емоційного вигорання, яке активно вивчалось західними дослідниками та дослідницями, починаючи із середини 1970-х років. Був прослідкований розвиток концепту, починаючи з праці автора терміну «вигорання», американського психіатра Г.Фройденбергера, яка фокусувалася лише на індивідуальних чинниках, і

продовжуючи моделлю професійного вигорання-залучення Маслач і Лейтера, що наголошує на вигоранні як досвіді стресу, вбудованому в контекст комплексних соціальних відносин. Модель представляє собою сукупність шістьох аспектів робочого середовища (робоче навантаження, контроль, винагорода, спільнота, справедливість та цінності), які, за умов невідповідності потребам індивіда, спричиняють вигорання.

Найвідомішим сучасним дослідником активістського вигорання в різноманітних суспільно-політичних рухах є Пол Горскі. Згідно з ним, чинники активістського вигорання поділяються на індивідуальні, організаційні та структурні. Усі три групи чинників, на думку Горскі, тою чи іншою мірою роблять внесок у появу вигорання у активістів/ок суспільно-політичних рухів. Такі категорії вчені використовують наразі у всьому світі, включно з Україною.

Відповідно до типів чинників соціолог Лоренс Кокс виділив дві основні стратегії боротьби з активістським вигоранням. Перша, індивідуальна, стратегія, спрямована на індивідуальні чинники. Друга, організаційна, стратегія націлена на організаційні та структурні чинники. На думку Л. Кокса, такі практики боротьби, що засновані на конкретних типах чинників вигорання, допомагають більш системно запобігати активістському вигоранню.

Така класифікація чинників цього явища і відповідних ним стратегій боротьби, що були виявлені в активістів та активісток західних суспільно-політичних рухів, є теоретичним підґрунтям для подальшого дослідження активісток українського феміністичного руху та чинників, що призводять до їхнього вигорання.

РОЗДІЛ 2

ЧИННИКИ АКТИВІСТСЬКОГО ВИГОРАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ ФЕМІНІСТИЧНОМУ РУСІ

2.1. Методологія та дизайн дослідження

Методологія даного дослідження заснована на методі та критеріях відбору респонденток збору даних, використаних у роботі Шер Чен і Пола Горські «Вигорання серед активістів за соціальну справедливість та права людини: симптоми, чинники та наслідки» (Chen, Gorski, 2015a).

Для збору інформації був використаний метод напівструктурованого фокусованого інтерв'ю, адже він дозволяє отримати глибшу інформацію щодо досвіду, мотивації, причин, сенсів, які вкладають у поняття респондентки.

Для дослідження чинників активістського вигорання в українському феміністичному русі було проведено інтерв'ю з 7 активістками феміністичного руху (м. Київ, м. Харків, м. Дніпро). Логіка вибірки полягала у відборі інформаційно багатих випадків. З метою репрезентації різноманітності досвідів активісток до вибірки включені респондентки різних вікових груп і різних типів активізму. Вибірка респонденток проводилася методом «снігової кулі», а також за запрошеннями до участі, що були розміщені на тематичних сторінках у соціальній мережі Facebook. Метод снігової кулі полягає у тому, що в респонденток запитували, чи не знають вони людей, які підходять за тими чи іншими ознаками для включення у вибірку (Ковальов, Штейнберг, 2009). Таким чином список ключових інформанток переважно поповнювався, виходячи із рекомендацій опитаних респонденток. Невелика кількість проведених інтерв'ю пояснюється тим фактом, що тема активістського вигорання є сенситивною, а активістки, які мають такий усвідомлений досвід та готові говорити про нього – досить малочисельна і важкодоступна група, тому кількість відмов та відсутності відповіді від активісток значно переважала кількість згод на участь у дослідженні. Тим не менш, точка

насичення була досягнута, адже більшість інформації, наданої останніми респондентками повторювалася.

Поняття «активістки феміністичного руху» використовувалося у широкому сенсі, об'єднавши концептуалізації терміну «активістка», здійснену Джен Кауч (Couch, 2004) та поняття фемінізму – Тамарою Марценюк (Марценюк, 2018). Отже, активістка феміністичного руху – це член/киня суспільно-політичного руху, профспілки, мережі, НДО, громадської або релігійної організації, дослідниця, студентка, або індивід, неафілійований з жодною групою, який за допомогою своєї діяльності бореться за права, можливості жінок, гендерну рівність та здійснює критику патріархату.

Основними критеріями при відборі респонденток були такі:

- 1) вони ідентифікують основне заняття у своєму житті (не лише їхню роботу), як таке, що пов'язане з активізмом в українському феміністичному русі;
- 2) вони мають досвід активістського вигорання.

Респондентки були поінформовані щодо теми й мети дослідження, з їхнього боку була надана згода на аудіозапис інтерв'ю для подальшої обробки даних. Усі персональні дані (ім'я, вік, місце проживання) є конфіденційними. Основні демографічні дані про респонденток, важливі для дослідження, наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Соціально-демографічна інформація респонденток

	Вікова група	Тип активізму
<i>Респондентка 1</i>	18-30 років	низовий, неоплачуваний
<i>Респондентка 2</i>	18-30 років	низовий, неоплачуваний
<i>Респондентка 3</i>	18-30 років	низовий, неоплачуваний
<i>Респондентка 4</i>	31-45 років	низовий, неоплачуваний

Продовження таблиці 2.1

<i>Респондентка 5</i>	31-45 років	НУО, оплачуваний
<i>Респондентка 6</i>	45+ років	НУО, оплачуваний
<i>Респондентка 7</i>	31-45 років	НУО, неоплачуваний

Композиція гайду заснована на протоколі інтерв'ю, тестованого та використаного Чен і Горські у дослідженні вигорання серед активістів суспільно-політичних рухів за соціальну справедливість та права людини (Chen, Gorski, 2015a). Адаптована версія призначена для опитування активісток феміністичного руху. Вона включає 12 змістовних питань, у кожного з яких також наявні декілька уточнюючих. Питання, що слідують за описом активізму, можна згрупувати за трьома широкими темами, що перетинаються: 1) досвід активістського вигорання респонденток, 2) використання респондентками практик боротьби як реакція на вигорання, 3) сприйняття респондентками зв'язку між вигоранням та практиками боротьби з ним (див. Додаток А).

Аналіз отриманих з інтерв'ю даних був здійснений методом якісного контент аналізу.

2.2. Чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі

Користуючись класифікацією чинників активістського вигорання, сформульованою Горські та іншими (Gorski et al., 2018a), у проведених інтерв'ю

були виділені три типи чинників активістського вигорання, кожен з яких описує певний рівень: індивідуальні, організаційні, структурні.

До індивідуальних належать ті з них, що властиві окремим особам, залученим до активістської діяльності, і не є характерними для всіх активісток у цілому. Організаційні ж стосуються як окремих організацій, так і українського феміністичного руху загалом - це чинники, що описують певну культуру, притаманну організаціям, а також проблеми, властиві цілому руху, які разом сприяють активістському вигоранню. Останній тип, структурні, стосується тих чинників, що характерні для українського суспільства, у якому активістки живуть та працюють заради соціальних змін, враховуючи виміри його соціальної нерівності. У подальших пунктах емпіричного розділу кожен з типів чинників охарактеризований окремо.

Загалом активістки з низових ініціатив більшу увагу акцентували на організаційних та структурних чинниках вигорання. Це можна пояснити тим, що їхній активізм є більш радикальним, таким, що приваблює та акумулює менше ресурсів і має менше підтримки у феміністичному русі та ширшому суспільстві загалом. Активістки, які працюють в НУО, у рівній мірі підкреслювали важливість усіх трьох типів чинників.

Якщо більшість індивідуальних та структурних чинників вигорання можна вважати універсальними для українського феміністичного руху, то в переліку організаційних чинників присутня регіональна відмінність. Вона проявляється в атомізованості столичних організацій та ініціатив, наявності серед них ідеологічних суперечок, і відсутності останніх в регіонах. Цю особливість можна пов'язати, по-перше з меншою кількістю феміністичних організацій в регіонах, і, по-друге, з тим, що вони навчаються на досвіді київського феміністичного руху з метою збільшення можливостей солідаризації.

2.2.1. Індивідуальні чинники. Індивідуальні чинники пояснюють наявність вигорання особистісними рисами активісток, їхнім ставленням до активізму й ступенем залученості. Першим з них є **глибоке емоційне**

залучення до справи, якою займаються активістки, або ж словами респонденток «ідейність»: *«Вигорають дійсно ідейні люди, ті, кому не байдуже, які мають мотивацію – їх одиниці.»* (Респондентка 5)¹; *«Все, за що я дуже переживаю, що мені гіперважливо, все, що мені дуже-дуже близько, все стає гіпертяжким і гіпернестерпним»* (Респондентка 2).

Ще одним чинником виступає **відчуття особистої відповідальності за пришвидшення соціальних змін**, яке характеризується тиском на себе задля підвищення власної продуктивності: *«Я своїми спектаклями хотіла міняти світ, хотіла рухати його на краще. У мені до сих пір живе: «Це потрібно робити, тому що це важливо. Це потрібно робити, тому що це рухає світ вперед»* (Респондентка 2).

Також **очікування, що активістські дії матимуть значний результат**, призведуть до швидких соціальних змін у ширшому суспільстві, спричиняють вигорання у активісток: *«Є очікування значних змін, які не відбуваються, через що стається розчарування»* (Респондентка 5); *«Після акції я так себе відчувала: сидиш абсолютно без сил – результату жодного, а ресурси витрачені»* (Респондентка 1); *«Люди не приходять на захід – а я повинна була надати аудиторію. Коли я з цією роллю явно не справлялася, то мені було прикро – я так багато ресурсів і фінансових, і емоційних витрачала – а люди не цінують, не приходять»* (Респондентка 7); *«Я краще буду вкладатися в свою кар'єру, ніж вливати свої ресурси у ніщо»* (Респондентка 4).

Крім цього, чинником вигорання є **відсутність чіткого розмежування роботи/активізму та відпочинку**: для багатьох активісток активізм стає невід'ємною частиною особистого життя через те, що соціальні зв'язки побудовані в цій сфері, тому немає кордонів між активістським/робочим часом та дозвіллям/часом відпочинку. *«Я не відстоюю свої кордони, завжди на зв'язку – в цьому винна сама. У моїй роботі немає можливості менеджерити свій час»* (Респондентка 5); *«Ненормована діяльність, робота без обмежень – не встигаєш відновитися: мені в будь-який момент дня і ночі могли*

¹ Тут і далі наданий авторський переклад з російської мови

зателефонувати - виїжджайте на пологи. Максимум часу, який я провела в пологовому будинку на ногах на пологах – це 22 години. Це не так, що я виспалася, встала і пішла» (Респондентка 6).

Перші три з індивідуальних чинників співпадають із тими, що їх виділяли Чен і Горські (Chen, Gorski, 2015). Водночас четвертий повторює одну зі складових моделі «залученості-вигорання» Маслач і Лейтер, яка описує аспекти робочого середовища-чинники вигорання – а саме «робоче навантаження чи вимоги до результату», які перевищують людські можливості або кількість ресурсів (часу, фінансів, енергії).

Загалом респондентки описують індивідуальні чинники вигорання схожим чином, тобто тут не було помічено ані регіональної, ані вікової відмінності. Також на різницю в описі індивідуальних чинників не вплинув тип активізму. Те, що відбулося таке співпадіння чинників у межах даного дослідження з тими, що були описані американськими дослідниками і дослідницями, дозволяє зробити припущення, що цей тип чинників вигорання є універсальним для активісток/ів суспільно-політичних рухів у різних країнах по всьому світу.

2.2.2. Організаційні чинники. Для організацій та українського феміністичного руху загалом притаманні чинники вигорання, що базуються на культурі, що панує серед та всередині них. Першим з них є наявність **культури самопожертви** – термін авторства Роджерс (Rodgers, 2010), про який вже йшлося у теоретичному розділі цієї роботи. Сконструйована культура самопожертви характеризується готовністю жертвувати власним відпочинком і турботою про своє психічне й фізичне здоров'я заради справи, ідеї й потреб інших активісток/ів, та відчуттям вини за неготовність так вчиняти: *«Активізм – це те місце, де ти не можеш думати про себе, а повинна 90% часу думати про інших, про справу»* (Респондентка 2); *«Як ти можеш дозволити собі це, якщо у тебе ще ось щось не зроблено? Тільки максимальний ККД. Якщо не я, то хто?»* (Респондентка 2); *«Якщо ти колись записалася в активістки, то ти повинна робити все, ну і зрозуміло, що ти не можеш це все робити, тому що у*

тебе сил немає... А від тебе чекають» (Респондентка 1); *«Я не збираюся це кидати – від мене так багато людей залежать. Я ж створила цей центр, не можу тепер сказати «всім спасибі, всі вільні». Вони-то ще працюють, вони ще можуть це робити»* (Респондентка 6).

Іншим організаційним чинником є **атомізованість ініціатив та організацій**. Цей термін, згідно з Чатзіосіфідісом, вперше був використаний у соціальній теорії Лео Льовенталем (Chatziiosifidis, 2017), а у даній роботі застосовується на позначення ізольованості організацій з різними орієнтирами, а також загальної неконсолідованості українського феміністичного руху. Вона проявляється у нездатності організацій до потужної, плідної і довготривалої співпраці задля досягнення спільної мети. Проте варто зазначити, що респондентки не з Києва відзначали, що для їхнього активізму менш характерна атомізованість та конкуренція між ініціативами та організаціями у порівнянні зі столичним феміністичним рухом, адже вони усвідомлено намагаються зменшити вплив цього чинника на вигорання та ефективність активістської діяльності: *«Коли шукаєш з ким солідаризуватися, то різні погляди на ряд питань, які принципово не мають вирішення (проституція чи секс-робота, ратифікувати Стамбульську конвенцію чи ні) – заважають консолідуватися»* (Респондентка 3); *«Я відразу попереджаю тих жінок, які повертаються з Києва: ми тут не сваримося, ми підтримуємо. Ми в одному місті живемо, для нас важлива солідаризація»* (Респондентка 7).

Наступним організаційним чинником активістського вигорання є **токсичні ідеологічні суперечки** як щодо власне питань фемінізму, так і з приводу організації співпраці. Ці питання, за словами однієї з респонденток, *«принципово не мають вирішення»*, через що є вічною причиною для внутрішньої боротьби серед організацій, які відстоюють різні позиції та використовують різні стратегії діяльності. Часто суперечки ведуться у токсичний спосіб зі зловживанням владних відносин та неконструктивної критики: *«Моє інформаційне поле було перевантажено токсичністю інших активісток»* (Респондентка 1); *«Коли тебе твої ж соратниці по боротьбі*

ключуть за те, що ти щось зробила не так - тоді вже нічого не хочеться робити» (Респондентка 2); «При співпраці з іншими НУО в оргкомітеті 8 березня було нав'язування, диктат, позиція партії, з якою необхідно рахуватися» (Респондентка 2); «Низові ініціативи, радикальні феміністки не хочуть йти на діалог: деяким людям подобається тільки критикувати; з'ясовувати, хто чию ідею вкрав» (Респондентка 5).

Ще одним організаційним чинником вигорання є **конкуренція всередині організації** між конкретними активістками, що погіршує психологічну атмосферу між активістками. Така конкуренція підриває ідеологічно важливі для подальшої боротьби відчуття довіри і сестринства, зменшує загальну продуктивність діяльності: «На ці сварки пішло дуже багато ресурсів, дуже морально неприємно було. Той ресурс, який раніше йшов на акції, тепер використовувався для вияснення стосунків..» (Респондентка 4); «Люди, які божаться, що вони там феміністки, квіранархістки, вони точно такі самі квадратні люди, вони точно так само люблять працювати в вертикалі, вони точно так само борються за слово, за місце під сонцем, за експертність, за лайки, за респект...» (Респондентка 2).

Крім цього, організаційним чинником також є **маргіналізація окремих активісток та цілих низових ініціатив** з більш суспільно прийнятного, мейнстрімного, визнаного феміністичного руху. Цей чинник пов'язаний з ідеологічними сварками, адже саме через них феміністичний рух не є консолідованим, і певні типи ініціатив залишаються ізольованими та вважаються «менш престижними»: «Феміністки з «Фемінізм ЮА» більш зручні для суспільства, на них менше тиску, ніж на лівих, менше засудження в їх сторону. Бути низовою лівою феміністкою – це дуже стресово» (Респондентка 1); «Вона [одна з екс-учасниць ініціативи] нас просто використала як стартову площадку, щоб пробитися до посади [у відомій міжнародній НУО]. Сказала: «є занадто радикальні, а ми от пристойні, ми хочемо зарплатню» й пішла в більш респектабельну частину фемінізму» (Респондентка 4);

«Твою організацію не запрошують і створюють тобі альтернативу, тому що ця альтернатива як частина НУО, і можна контролювати, що вони будуть говорити. Нас замінили на більш зручних, і ми тепер, по суті, в ізоляції [серед інших феміністичних організацій]. І НУО часто так роблять з низовими ініціативами, тому що ініціативи більш критичні до дискурсу» (Респондентка 1).

Останнім організаційним чинником вигорання, що був виділений у цьому дослідженні, є **вигорання одних членкинь/ів команди, яке опосередковано впливає також і на вигорання інших**, а можливо й на вигорання цілої невеликої організації або ініціативи: *«Іноді я щось пишу в чаті, а ніхто не відповідає. Іноді хтось пише, а я не відповідаю. І проблема не в самих людях, а в тому, що вони теж вигоріли» (Респондентка 3); «Це про кризу організації – люди йдуть через вигорання, і ти теж йдеш через вигорання. Тому дуже багато організацій розвалюються» (Респондентка 1).*

Усі виокремлені у даному дослідженні організаційні чинники повторюють ті, що були описані П. Горські в його роботах, що були детальніше розглянуті в теоретичному розділі. Тим не менш, вони мають певну регіональну специфіку: саме респондентки, які займаються активізмом в столичних організаціях та ініціативах, частіше повідомляли про такі чинники вигорання як ідеологічні сварки всередині руху, конкуренцію всередині самих організацій та їхню атомізованість. Водночас респондентки з регіонів, враховуючи таку ситуацію в Києві, спеціально стараються обмежувати конфліктні ситуації задля збереження можливості ширшої солідаризації. Вони також виявили обізнаність із існуванням культури самопожертви, яка характерна для активістської спільноти, і зазначали, що намагаються уникати її в своїй діяльності.

2.2.3. Структурні чинники. До структурних чинників належать ті, що є незалежним від активісток або організацій як таких, є властивими ширшому суспільству, його культурним нормам. Першим з них є **фізичне насильство з боку ультраправих активістів**, що загрожує безпеці активісток та їхній діяльності (зустрічам, подіям, акціям, роботі, пересуванню): *«Видимих*

активістів переслідують, створюють списки. З одного боку хочеться бути більш видимою, з іншого – не хочеться підпасти під насильство ультраправих активістів, бо поліція мені не допоможе. Треба тримати баланс між тим, що треба щось робити, й безпекою власною і тих людей, які до нас приходять на заходи» (Респондентка 3); «Я працюю в комітеті з безпеки і часто відчуваю тривожність через безпеку, можливість нападу на тебе і близьких тобі людей» (Респондентка 7).

Наступним структурним чинником активістського вигорання є **військові дії** та пов'язаний з ними **мілітаризм**. Цей чинник діє у двосторонній спосіб: з одного боку, значна мілітаризація суспільства йде врозріз із переконанням деяких феміністичних активісток, з іншого боку, власне військові дії впливають на відчуття безпеки та можливість продовжувати їхню активістську діяльність: *«[Феміністичні] активістки, які працюють з темою антимілітаризму, дуже часто непопулярні, вони отримують дуже багато осуду і зі свого власного руху й ззовні, тому що зараз говорити про війну дуже небезпечно й дуже складно, і критикувати війну тим більше. Тому це дуже тисне» (Респондентка 1); «Мені допомагає [відновити сили при вигоранні] йога, колись дуже допомагала практика медитації – але з тих пір як почалася війна, я вже не можу медитувати, рівень тривожності так зашкалює, що я просто не справлялася, не могла» (Респондентка 6).*

Повільність та неоднозначність соціальних змін, які суголосні з індивідуальними очікуваннями значних змін, є структурним чинником, адже досягнення цілей, що їх ставлять собі феміністичні організації, потребують фундаментальних перетворень у ширшому суспільстві, на що потрібен час: *«Ось ти працюєш більше 12 років, а ситуація [для ЛБТ жінок] майже не змінилася» (Респондентка 5); «[Вигорання стається], якщо немає ніякої фінансової або емоційної віддачі, тобто, коли ти бачиш результат – а в такій справі як фемінізм результат буде не скоро, тому що ми це все вже сто років гребемо, але все ніяк не вигребемо» (Респондентка 6); «Бачу недостатньо*

фідбеку від своїх дій: можливо, буде не зараз, а пізніше, можливо, треба більше робити» (Респондентка 3).

Ще одним структурним чинником вигорання є **економічна вразливість** та **нестача ресурсів** як у окремих активісток, так і в організацій, що частіше негативно впливає на активісток, які займаються неоплачуваним активізмом, витрачаючи на нього власний час та кошти, у той час як активістки, які працюють в НУО, отримують заробітну платню за свою діяльність: *«Якщо немає комерційного ресурсу, то той [ресурс], який можна було б витратити на активізм, йде просто на те, щоб вижити» (Респондентка 7).* *«Немає ні бажання, ні часу робити «третю роботу» [активізм], бо потрібна зарплата – оренда житла, обов'язкові витрати – їжа, транспорт – на цьому базується, певне, основна причина вигорання більшості активісток – треба якось виживати в цьому капіталістичному світі, і потім вже думати, як сюди вписати активізм» (Респондентка 3); «Є фінансові проблеми в організації, і тоді невротизація співробітниць підвищується, а ми хоча і громадська організація, але при цьому – соціально відповідальний бізнес, тому що немає грантодавців, які б покривали нашу сферу» (Респондентка 6).*

Останнім виокремленим у цій роботі структурним чинником є **критика з боку суспільства**, ті аргументи, що закидаються організаціям та ініціативам: *«Ставлення суспільства таке: ви грантоїди, вас фінансує Сорос. Ну я від цього багатшою не стала, машини немає, квартиру знімаю» (Респондентка 5); «Нас часто засуджують: «ви заробляєте на вагітних жінках», але ми повністю прозорі, платимо всі податки, і при цьому боремося за право жінки на безпеку, на її тіло, боремося проти [акушерського] насильства при пологах» (Респондентка 6).*

Такі структурні чинники, як повільність та неоднозначність соціальних змін, економічна вразливість та суспільна критика, мають багато спільного з виокремленими в американському дослідженні. Проте також респондентки відзначили декілька специфічних для українського суспільства чинників активістського вигорання, а саме мілітаризм та ультраправе насильство, які

обидва становлять собою фізичну та психологічну небезпеку для діяльності активісток.

Усі виокремлені типи чинників були оформлені в таблицю для більш зручного сприйняття (див. Додаток Б.1).

2.3. Практики боротьби з активістським вигоранням в українському феміністичному русі

Якщо порівнювати практики боротьби, що застосовують активістки українського феміністичного руху, з наведеними у роботі ірландського соціолога Лоренса Кокса (Сох, 2011), що розглядалися у теоретичному розділі цього дослідження – практики переважно співпадають. Через це можна також виділити індивідуальні та організаційні типи практик, що відповідають більшості чинників активістського вигорання. Практики боротьби допомагають полегшити симптоми вигорання у тих активісток/ів, хто вже «вигоріли» і запобігати повторному вигоранню та вигоранню інших активістів/ок.

Серед індивідуальних практик боротьби з активістським вигоранням в українському феміністичному русі респондентки виділили **фізичну активність**: йога, боротьба, танці – ця практика допомагає зняти стрес, відволіктися; дає впевненість активісткам більш у можливостях власного тіла захиститися в разі нападу: *«Загалом дуже допомагає тренування, ну це в моєму випадку - я абсолютно не стверджую, що всім допоможе - тому що під час тренувань фокус на тому, щоб самій не померти, інших не покалічити, і про інші не думаєш»* (Респондентка 3).

Також важливою для боротьби з вигоранням є **наявність інших сфер самореалізації**, щоб мати змогу переключатися, дистанціюватися, якщо в активізмі щось не вдається: робота, хобі, творчість, подорожі для зміни обстановки: *«Коли відчуваєш вигорання, варто відпочити, якщо можливо,*

змінити сферу діяльності, тому що може зашкодити, як самій людині, так і діяльності» (Респондентка 4).

Ключовою практикою є **дотримання правил турботи про фізичне і ментальне здоров'я**: вчасно їсти, достатньо відпочивати (сон), якомога чіткіше розділяти робочий час і дозвілля: *«На таких тренінгах [для активісток] зазвичай чому вчать? Саморегуляції. Тобто вчасно вкладайтесь спати, вчасно їжте, розділяйте роботу і відпочинок – таке»* (Респондентка 6).

Респондентки також зазначали, що **психотерапія** допомагає у пошуках індивідуальних чинників вигорання в разі важкого досвіду: *«От десять консультацій у мене було [з психотерапевткою]. Вона дуже допомогла мені якось думки мої разом зібрати, і ще направила да психіатра за антидепресантами. Я їх пропила п'ять місяців, і от зараз перестала. Тримаюся»* (Респондентка 5).

Останньою індивідуальною практикою боротьби з вигоранням є **обмеження спілкування з токсичними особами** (у тому числі в Інтернеті): *«Краще іноді піти від конфлікту, не витратити свою енергію на співпрацю з конфліктною стороною»* (Респондентка 3).

З названих респондентками практик такі можна віднести до організаційних: **створення фонду фінансової підтримки** активісток для зменшення впливу чинника економічної вразливості (наприклад, оплачувати послуги психотерапевтки):

«Ми взагалі намагаємося підтримувати одна одну фінансово, навіть якось продумували, щоб зробити єдиний фонд, який би допомагав активісткам, бо дуже багато людей переходили з активістського вигорання в депресію, і інші якісь проблеми. Там допомога з терапевтами – все, що стосується твого активістського життя, і твоїх проблем – тобто фонд, куди б ми закидали гроші, якщо вони в нас є, бо хтось взагалі працювати не може через вигорання, наприклад. І це працює» (Респондентка 1).

Також регулярні зустрічі з колежанками, **групи підтримки для обговорення проблем, обміну досвідом** з теми вигорання: *«Ми почали робити просто зустрічі на чай. Не для того, щоб про активістське поскаржитися, але й просто там.. «Я ненавиджу універ» або щось таке. Ми знали, що нам потрібна психологічна підтримка найближчих людей, тому ми намагалися продовжувати зустрічі, щоб не втрачати груповий зв'язок»* (Респондентка 1)

Останній тип практик, індивідуально-організаційні, тобто ті, що можуть бути застосовуваними як окремими активістками, так і цілими організаціями: **обережна, неагресивна, неруйнівна критика**, дбайливе ставлення до феміністичних активісток, які представляють іншу сторону:

«Важливо мати обережне, невороже ставлення до інших активісток та інших організацій – ми намагаємося солідаризуватися. У всіх в [Назва НУО] схожі позиції, немає розбіжностей. Ніколи не занижуємо цінність жінок і їхніх справ, підтримуємо і ділимося своїми ресурсами» (Респондентка 7).

Крім цього, індивідуально-організаційною практикою є **усвідомлення наявних ресурсів як в окремій активістці, так і в цілої організації**: *«Варто проговорювати на початку роботи – чи можемо ми зробити цей проект, бо одна людина не зможе все на собі тягнути, вигорить – і потім йде»* (Респондентка 1); *«Треба розуміти: цей ресурс піде мені, а цим я можу поділитися. Якщо тобі дискомфортно, якщо ти не тягнеш і не можеш, то ти не зобов'язана цього робити»* (Респондентка 2).

Отже, з інтерв'ю, проведених із 7 респондентками, активістками українського феміністичного руху, які мають усвідомлений досвід активістського вигорання, і представляють різні міста України, різні вікові групи та типи активізму, були виокремлені типи чинників активістського вигорання, ідентичні запропонованим у роботах П. Горські та інших: індивідуальні, організаційні та структурні. Кожний тип характеризує певний рівень, на якому проявляються чинники.

Помітними були відмінності залежно від типу активізму та регіону, де діє ініціатива або організація. Низові активістки частіше зазначали організаційні

та структурні чинники як основні у їхньому вигоранні, а респондентки, що займаються більш мейнстрімним активізмом не виділяли особливо жоден з типів. Водночас регіон діяльності активісток пов'язаний із наявністю атомізованості організацій та ініціатив, ідеологічних суперечок між ними.

Практики боротьби, що були виділені з інтерв'ю з респондентками, є майже ідентичними тим, що застосовуються ірландськими активістками, дослідженими Л. Коксом. Їх можна розділити на три типи: індивідуальні, організаційні, індивідуально-організаційні залежно від суб'єкту, який їх застосовує. Вони спрямовані на нейтралізацію дії чинників активістського вигорання, полегшення його проявів і запобігання як повторному вигоранню, так і вигоранню інших активісток/ів організації або ініціативи.

ВИСНОВКИ

У межах даного дослідження активістське вигорання було концептуалізованим згідно з визначенням, наданим П.Горські, а саме як явище, що виникає, коли стресові подразники, пов'язані з активізмом, погіршують фізичне або психічне здоров'я чи відчуття пов'язаності з соціальними рухами, впливаючи на ефективність активістів/ок чи їхню можливість залишатися залученими.

П. Горські та його колеги виділили такі три типи чинників активістського вигорання у суспільно-політичних рухах за соціальну справедливість: індивідуальні, організаційні та структурні. Кожен з типів описує відповідний рівень: індивідуальні – рівень окремих індивідів, залучених до активістської діяльності; організаційні – рівень як окремих організацій, так і українського феміністичного руху загалом, певну культуру, що присутня в русі; структурні – рівень українського суспільства, у якому активістки живуть та працюють заради соціальних змін.

Крім цього були розглянуті практики боротьби з активістським вигоранням, що їх узагальнив у дві стратегії відповідно до типів чинників Л.Кокс. Індивідуальна стратегія спрямована на профілактику та нейтралізацію індивідуальних чинників, організаційна – на організаційні та структурні. Згідно з Коксом, такі практики боротьби, що засновані на конкретних типах чинників вигорання, забезпечують комплексне запобігання та полегшення проявів цього явища.

Емпіричною базою даного дослідження слугували дані напівструктурованих сфокусованих інтерв'ю, проведених із респондентками, які відповідали таким вимогам: ідентифікація себе як активісток українського феміністичного руху, наявність усвідомленого досвіду активістського вигорання. Респондентки також репрезентували різні міста України, різні вікові групи та типи активізму задля забезпечення різноманіття думок і досвідів.

Проаналізувавши дані методом якісного контент-аналізу та ґрунтуючись на результатах досліджень Горскі та його колег, були виокремлені типи чинників активістського вигорання в українському феміністичному русі, що відповідали типам, описаним у роботах американських дослідників і дослідниць: індивідуальні, організаційні та структурні.

Індивідуальні чинники включали глибоку емоційну залученість, відчуття особистої відповідальності за пришвидшення позитивних соціальних змін і тиск на себе, очікування швидких соціальних змін, а також недотримання балансу між роботою/активізмом і відпочинком (відсутність чітких кордонів між цими типами діяльності).

До організаційних чинників активістського вигорання належали такі: культура самопожертви, атомізованість ініціатив і організацій у межах руху, токсичні ідеологічні суперечки, конкуренція між активістками всередині організацій, маргіналізація окремих активісток чи ініціатив всередині руху, вигорання інших членкинь/ів команди. Саме організаційні чинники мають певну регіональну відмінність, адже респондентки зі столичних феміністичних організацій та ініціатив часто описували наявність таких чинників вигорання як атомізованість організацій та ініціатив, ідеологічні суперечки між ними, маргіналізованість низових ініціатив, у той час як активістки з регіонів відзначали свої намагання не допустити створення такої ворожнечі у своїх містах.

До структурних чинників віднесені ультраправе насильство, мілітаризм, військові дії, повільність та неоднозначність соціальних змін, економічна вразливість, суспільна критика. У порівнянні з двома попередніми типами чинників, які не відрізняються від результатів американських досліджень, деякі структурні чинники є специфічними для українського суспільства. Це обумовлено небезпекою для активісток феміністичного руху, що проявляється у нападах з боку ультраправих активістів, психологічному тиску, спричиненому військовими діями у зоні конфлікту, а також значною мілітаризацією суспільства.

Крім цього, організаційні та структурні чинники вигорання частіше зазначалися низовими активістками, що імовірно є пов'язаним із більшою радикальністю їхніх цілей та методів діяльності, через що такі ініціативи мають менше ресурсів і підтримки у феміністичному русі та більше критики в ширшому суспільстві загалом. Водночас активістки, які працюють в НУО, у рівній мірі підкреслювали важливість усіх трьох типів чинників.

У процесі аналізу інтерв'ю також були виявлені практики боротьби респонденток з активістським вигоранням, які переважно співпадають з описаними у роботі Л. Кокса. Ці практики типізовані відповідно до суб'єкта, який їх застосовує у наступні групи: індивідуальні, організаційні, індивідуально-організаційні. Вони спрямовані на нейтралізацію дії чинників активістського вигорання, полегшення його проявів і запобігання як повторному вигоранню, так і вигоранню інших активісток/ів організації або ініціативи.

Виокремлені та охарактеризовані чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі та практики боротьби, що спрямовані на їх нейтралізацію, можуть бути корисними дослідникам і дослідницям, які вивчатимуть тему активістського вигорання в контексті українських суспільно-політичних рухів у подальшому, а також власне активісткам феміністичного руху України, які прагнуть убезпечити себе та свою діяльність від впливу такого явища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Боброва, А. (2019, 19 березня). Активізм і вигорання: досвід українських ініціатив і окупація кінотеатру "Звезда" у Белграді. Режим доступу <https://mistosite.org.ua/articles/aktyvizm-i-vyhorannia-dosvid-ukrainskykh-initsiatyv-i-okupatsiia-kinoteatru-zvezda-u-belhradi>.
- Марценюк, Т. О. (2018). Феміністичний активізм в Україні у ХХІ столітті. *У Чому не варто боятися фемінізму*. Київ: Комора.
- Ковальов Е. М., Штейнберг И. Е. (2009) Качественные методы в полевых социологических исследованиях. Санкт-Петербург: Алетейя.
- Bunnage, L. A. (2014). Social Movement over the Long Haul: Understanding Activist Retention. *Sociology Compass*, 8(4), 433–445. doi: 10.1111/soc4.12141
- Chatziiosifidis, A. (2017). On social Atomization, its pleasures and its discontents. Режим доступу: https://www.academia.edu/35656713/On_social_Atomization_its_pleasures_and_its_discontents
- Chen, C. W., & Gorski, P. C. (2015a). Burnout in Social Justice and Human Rights Activists: Symptoms, Causes and Implications. *Journal of Human Rights Practice*, 7(3), 366–390. doi: 10.1093/jhuman/huv011
- Couch, J. (2004). This is what democracy looks like : the genesis, culture and possibilities of anti-corporate activism. Режим доступу: <http://vuir.vu.edu.au/15449>
- Cox, L. (2009). “Hearts with one purpose alone”? Thinking personal sustainability in social movements. *Emotion, Space and Society*, 2(1), 52–61. doi: 10.1016/j.emospa.2009.05.004
- Cox, L. (2011). How do we keep going? Activist burnout and personal sustainability in social movements. Режим доступу <http://mural.maynoothuniversity.ie/2815/>
- Gorski, P. C., & Chen, C. W. (2015b). “Frayed All Over:” The Causes and Consequences of Activist Burnout Among Social Justice Education

- Activists. *Educational Studies*, 51(5), 385–405. doi: 10.1080/00131946.2015.1075989
- Gorski, P. C. (2018a). Fighting racism, battling burnout: causes of activist burnout in US racial justice activists. *Ethnic and Racial Studies*, 42(5), 667–687. doi: 10.1080/01419870.2018.1439981
- Gorski, P., Lopresti-Goodman, S., & Rising, D. (2018b). “Nobody’s paying me to cry”: the causes of activist burnout in United States animal rights activists. *Social Movement Studies*, 18(3), 364–380. doi: 10.1080/14742837.2018.1561260
- Maslach, C., & Leiter, M. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. In *Advances in Motivation and Achievement* (Vol. 11, pp. 275–302). Stamford, CT: JAI Press. Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/277476888_Burnout_and_engagement_in_the_workplace_A_contextual_analysis
- Pines, A. M. (1994). Burnout in political activism: Existential perspective. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 16(4), 381–394. Режим доступа <https://www.jstor.org/stable/25780582?seq=1>
- Pogrebin, L. C. (1994). Staying Fired Up. Antidotes for Activist Burnout. *Tikkun*, 9(4), 35–38. Режим доступа http://www.fairnessproject.org/downloads/Staying_Fired_Up_TIKKUN003.pdf
- Rodgers, K. (2010). ‘Anger is Why Were All Here’: Mobilizing and Managing Emotions in a Professional Activist Organization. *Social Movement Studies*, 9(3), 273–291. doi: 10.1080/14742837.2010.493660

Додаток А

Гайд інтерв'ю

I. Вступ

•

Я

кою мовою зручніше проводити інтерв'ю?

Інформація, отримана в цьому інтерв'ю, залишатиметься конфіденційною. Прошу вас відповідати щиро і правдиво, адже в цій темі немає правильних або неправильних відповідей. Мене цікавлять саме ваші думки та особистий досвід. Нашу бесіду я буду записувати на диктофон. З цим аудіозаписом працюватиму тільки я, він не буде відтвореним в жодній іншій аудиторії.

II. Розігрів

1. Розкажіть трохи про себе, будь ласка.

➤ Ким працюєте і в чому полягає ваша робота?

➤ Чим займаєтесь у вільний від неї час?

III. Опис активізму

2. Як ви прийшли в активізм? Чому він був привабливим для вас?

3. Як би ви охарактеризували феміністичний активізм, яким ви займаєтесь наразі?

➤ Чи є конкретні проблеми, пов'язані з правами жінок, на яких ви фокусуєтесь більш за все? Якщо так, які?

IV. Активістське вигорання: поняття та чинники

4. Як ви розумієте поняття “активістське вигорання”? Чи стикалися з ним раніше? Який зміст у нього вкладається?

5. Розкажіть про свій досвід активістського вигорання детальніше, будь ласка.

➤ Якими та наскільки сильними були прояви?

6. Як вигорання вплинуло конкретно на вас?

➤ На вашу подальшу залученість до активізму?

7. Чи ви можете згадати період/ситуацію, коли ви особливо відчували вигорання і мали труднощі у продовженні своєї роботи/активізму?

➤ Якими тоді були передумови вашого активістського вигорання?

➤ Як ви пережили той період?

➤ Що або хто допомагали вам в той період?

V. Активістське вигорання: практики боротьби

8. Чи ви колись проходили тренінги або вас навчали з теми боротьби з емоційними, фізичними і психологічними втратами/травмами/вигоранням, яке спричиняється феміністичним активізмом?

➤ Якщо так, то яким саме було це навчання/тренінги?

➤ Чи було воно ефективним?

➤ Що цінного ви винесли з нього?

9. Яким чином ви піклуєтесь про власний добробут (і психологічний, і фізичний), зважаючи на твій активізм?

10. Якими конкретно практиками піклування про себе (selfcare) ви займаєтесь з метою збереження енергії як активістка?

➤ Як ви прийшли до того, щоб прийняти та застосовувати ці практики?

➤ Чому ви вирішили, що вони є потрібними?

11. Деякі феміністичні активіст(к)и вважають, що практики з піклування про власний добробут та самоусвідомлення є ознакою “розкоші” та привілеїв, інші – що це ознака слабкості, а не стратегія для стабільної роботи задля соціальних змін. Чому, на вашу думку, вони мають таку точку зору?

➤ Чи ви мали колись схожу точку зору?

➤ Якщо так, то чи змінили ви її?

➤ Під впливом чого ви її змінили?

12. Чи ваші практики задля добробуту, самоусвідомлення та з боротьби з вигоранням допомогли вам бути більш ефективною активісткою? Якщо так, то яким чином?

13. Якщо згадати усі практики з піклування про себе, якими ви займаєтесь наразі, то чи є вони пов'язаними саме з вашою роботою у сфері правозахисту? Чи практикували б ви їх, якщо були б зайняті в іншій сфері праці?

VI. Завершення

14. Ми вже завершуємо інтерв'ю, чи маєте ви ще щось додати з теми, яку ми сьогодні обговорювали?

Дякую за ваш час та те, що погодилися на участь у цьому інтерв'ю!

Додаток Б

Таблиця Б.1. Чинники активістського вигорання в українському феміністичному русі

<i>Індивідуальні</i>	<i>Організаційні</i>	<i>Структурні</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Глибока емоційна залученість • Відчуття особистої відповідальності за пришвидшення позитивних соціальних змін + тиск на себе • Очікування швидких соціальних змін • Недотримання балансу між роботою/активізмом і відпочинком (відсутність чітких кордонів) 	<ul style="list-style-type: none"> • Культура самопожертви • Атомізованість ініціатив і організацій у межах руху • Токсичні ідеологічні суперечки • Конкуренція між активістками всередині організацій • Маргіналізація окремих активісток чи ініціатив всередині руху • Вигорання інших членкинь/ів команди 	<ul style="list-style-type: none"> • Ультраправе насильство • Мілітаризм, військові дії • Повільність та неоднозначність соціальних змін • Економічна вразливість (нестача ресурсів - часових, грошових як у окремих активісток, так і в організацій) • Суспільна критика