

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В СТРЕСОВИХ
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ (НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТСЬКИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ НаУКМА)»**

Виконала: студентка 4-го року навчання

Спеціальності 054 «Соціологія»

Ланда Вікторія Вадимівна

Наукова керівниця: Бондар В. С.

Кандидатка соціологічних наук, доцентка

Рецензентка: Мальцева К. С.

канд. філос. наук, доктор філософії, доцент

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК: _____

«___» _____ 2022 р.

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХ ФУНКЦІОНУВАННЯ В СИТУАЦІЇ СТРЕСУ.....	5
1.1 Підходи до вивчення організацій.....	5
1.2 Класифікація соціальних організацій.....	9
1.3 Функціонування організацій в стресових ситуаціях.....	14
Висновки до Розділу 1.....	20
РОЗДІЛ 2. ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НАУКМА ЗА УМОВ ДІЇ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	22
2.1 Студентські організації та їх суспільна значущість.....	22
2.2 Досвід дистанційного режиму роботи студентських організацій НаУКМА за умов карантинних обмежень пандемії COVID-19.....	24
2.3 Представленість студентських організацій на сайті НаУКМА та на сайтах соціальних мереж.....	28
2.4 Складнощі, пов'язані з реалізацією дослідження студентських організацій НаУКМА за умов воєнних дій.....	32
2.5 Діяльність студентських організацій за умов дії військового стану.....	36
Висновки до Розділу 2.....	41
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
ДОДАТКИ.....	51
Додаток А. Представленість студентських організацій на сайті НаУКМА та на сайтах соціальних мереж.....	51
Додаток Б. Топік-гайд для проведення глибинного інтерв'ю.....	56
Додаток В. Транскрипт інтерв'ю.....	60

ВСТУП

Організації є важливим елементом в структуризації суспільства. Індивіди групуються в організації більшу частину існування людства. Організації спрощують існування індивідів, дають їм відчуття належності та потреби суспільству. В той самий час людина є основним елементом, без якого організація не може існувати. Організації залежно від функцій здатні як підтримувати стабільне функціонування суспільства, так і привносити в нього зміни. Важливим елементом в житті суспільства є студентські організації, адже вони впливають як на освітнє коло, в якому вони знаходяться, так і на суспільство в цілому.

З початком карантину значна кількість студентських організацій вимушені була продовжувати своє функціонування в онлайн режимі, а з початком військових дій в Україні такий режим роботи став єдино можливим та безпечним. Завдяки напрацюванням, які є результатом двохрічного онлайн-функціонування в часи пандемії, студентські організації простіше сприйняли перехід в кардинально нову і водночас звичну площину взаємодій. Однак, стрес, який переживають індивіди та організації під час воєнного стану, здатен впливати на їхні взаємовідносини та здатність відповідати поставленим цілям та виконувати задачі та мету організації. Саме тому важливим є дослідження того, як студентські організації адаптували напрацювання онлайн-роботи під час пандемії, а також того, як воєнний стан, як фактор стресу вплинула на членів організації та на організацію в цілому. В цьому й полягає **актуальність дослідження**.

Об'єктом дослідження є студентські організації НаУКМА, **предметом** – діяльність студентських організацій НаУКМА в умовах воєнного стану. Для дослідження обрано моголянські студентські організації, адже вони є невіддільною частиною/ознакою моголянської спільноти.

Метою дослідження є з'ясувати, які зміни відбулися у функціонуванні студентських організацій НаУКМА за умов воєнного стану.

Для досягнення мети варто виконати низку наступних **завдань**:

- Окреслити підходи до вивчення та класифікації організацій у вітчизняній та міжнародній практиці;
- З'ясувати специфіку функціонування організацій та індивідів в стресових ситуаціях;
- Встановити важливість студентських організацій для суспільства
- Показати досвід адаптації студентських організацій до дистанційного режиму роботи за умов карантинних обмежень пандемії COVID-19;
- З'ясувати, які складові досвіду роботи студентських організацій під час карантинних обмежень виявилися корисними для їх діяльності за умов воєнного стану;
- Виявити зміни у функціях студентських організацій НаУКМА в період воєнного стану;
- Означити можливі формати діяльності студентських організацій НаУКМА в майбутньому.

В **теоретичній основі** робота спирається на праці Ф. Тейлора, М. Вебера, П. Блау, Т. Парсонса, Р. Мертонна, а також низку сучасних класифікацій організацій. Обґрунтування важливості саме студентських організацій спирається на праці Вайнберга та Вокера (Weinberg & Walker, 1969), Ліпсета (Lipset, 1964) та Бурдьє. **Емпіричною базою** роботи є дані, зібрані під час проведення глибинних інтерв'ю з представниками студентських організацій НаУКМА за допомогою повідомлень у багатоплатформовому клауд-месенджері Telegram.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇХНЬОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ В СИТУАЦІЇ СТРЕСУ

1.1. Теоретичні підходи до вивчення організацій

Загалом, організації існують ще з початку існування людства, однак, знайомі нам форми набули лише з кінця періоду існування аграрного суспільства. *Організація* – це впорядкована в певний спосіб група людей, функціонування якої має на меті досягнення певної мети, що є спільною для усіх її учасників (Барков, Зубков, 2013, ст. 13). Окрім того, що організація це певна спільнота, її початковою функцією є об'єднання цієї спільноти та забезпечення певної ієрархії між її членами, і досягнення результату відбувається шляхом саме командної роботи, при виконанні встановлених правил. Важливими ознаками для визнання групи організацією є:

- Наявність **мети**, яку можна досягти лише працюючи в команді;
- **Команда**, кожен член якої поділяє цінності організації та прагне до її мети;
- Наявність **ієрархії** всередині організації, що є в основі розподілу обов'язків (Осипова, Астахова, Воднік, Горбунова-Рубан, Золотарьова, Клімова та інші, 2003, ст. 80-81).

Розуміння організації є різним залежно від дослідницьких критеріїв. Загальні теоретичні напрацювання з формулювання поняття організації та виділення її функцій наведено в Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Узагальнення теоретичних підходів до вивчення організацій

Науковець	Підхід	Суть підходу
А. Бедеян (A. Bedeian)	Визначення організації	Організація – це завжди інструмент для досягнення мети, який виникає у випадку його необхідності, тобто коли досягти мету самотійно неможливо <i>Характеристики, які притаманні кожній організації:</i> - організації вбачаються як засоби досягнення певної мети і потребують для цього та співпраці її членів; - Співпраця має бути координована в рамках певної ієрархії та структури, а отже організаціям є притаманними певні моделі взаємодії між її учасниками (Bedeian, 1984, ст. 2-3).
М. Мескон (M. Meskon), М. Альберту (M. Albertu) & Ф. Хедоурі (F. Hedouri)		Організація – група людей, яка досягає спільної мети через свідоме контролювання діяльності її членів. Будь-яка група не є організацією, допоки вона не відповідає необхідним критеріям: - люди, що вважають себе частиною групи (таких індивідів повинно налічуватися, як мінімум два); - в цих людей повинна бути спільна ціль (мета), яку вони прагнуть досягти в результаті їх роботи; - їх спільна праця має відбуватися з метою досягти поставленої цілі (Мескон, Альберт, Хедоурі, 1997, ст. 20).
Б. Мільнер (Б. Мильнер)		Кожна організація має свої чіткі межі, які є змінними в часі, та функціонує за визначеною координацією між її структурними частинами досить тривалий час, для того щоб досягнути спільної мети, яка є її місією (Мильнер, 2000, ст.28-29).

Продовження таблиці 1.1

Науковець	Підхід	Суть підходу
М. Вебер	Теорія бюрократії	Створив ідеальний тип сучасної (на момент написання роботи) організації – раціональної бюрократії
Ф. Тейлор (F. Taylor)	Класична теорія організації	Сам Ф. Тейлор стверджував, що його теорія це скоріше узагальнення та систематизація усіх відомих раніше напрацювань, зокрема і концепція соціальної дії М. Вебера (M. Weber), та саме його праця заклала фундамент для подальшого розвитку теорій організацій (Фролов, 2001, ст. 21). Послідовникам класичної теорії організацій притаманний розгляд організації не з точки зору функціонування її окремих частин та наслідків цього, а розгляд організації як єдиного цілого. І вже на основі цього були сформовані подальші принципи, критерії та характеристики організацій (Мильнер, Б. З. 2000, ст. 11).
Г. Спенсер (H. Spencer), Дж. Міллер (G. Miller), Л. фон Бенталанфі (L. von Bertalanffy)	Системний підхід	<i>Спенсер</i> – порівнюючи соціальний організм з фізіологічним, він стверджував, що все соціальне суспільство – це єдиний організм (певне ціле), окремі елементи якого взаємодіють між собою. <i>Бенталанфі</i> – розробив базові принципи функціонування системи та виділив спільні системні риси, які притаманні всім організаціям (Ланда, 2021). <i>Міллер</i> – наявність особистих цілей в організації та складну ієрархічну будову їх систем – основні цілі в організації (Фролов, 2001 ст. 24-28).

Продовження таблиці 1.1

Науковець	Підхід	Суть підходу
Т. Парсонс, Е. Дюркгейм	Структурно-функціональний підхід	Організації поділяються на підсистеми та мають окремі функції. <i>Парсонс</i> розуміє організацію як набір певних статусів та ролей, які пов'язані між собою схожим типом мотивації та характерними ціннісними орієнтаціями. Це колективний актор, який має свої ціннісні орієнтації та обов'язки (Парсонс, 1977, як цит. в Мацкевич, 2015, ст.80-85). <i>Чотири підсистеми, що характерні для виживання всіх організацій в зовнішньому середовищі:</i> • А – Адаптації, що контролює циркуляцію ресурсів між організацією та навколишнім оточенням; • G – Досягнення мети, що мобілізує отримані ресурси для досягнення цілей; • І – Інтеграції, що регулює взаємозв'язок складових частин організації та розподіляє функції; • L – Збереження взірця (Латентності), що забезпечує підтримку внутрішньої цілісності системи. Всі ці підсистеми пов'язані між собою і порушення хоча б одній з них призведуть до порушень у всій організації (Парсонс, 1977, як цит. в Фролов, 2001, ст.30-31). <i>Дюркгейм</i> – аномія – стан суспільства при дезорганізації соціальних норм та інститутів.

Науковець	Підхід	Суть підходу
Т. Бернс (T. Burns) & Г. Сталкер (G. Stalker)	Ситуаційний підхід	Два типи структури організацій відповідно до їх зовнішньої середовища існування: - організації з механістичною структурою – структура механістичної організації є ідеальною для стабільного суспільства, адже їх головною задачею є вироблення складного продукту через співпрацю та ієрархічну координацію усіх підсистем; - організації з органічною структурою – буде краще працювати в суспільстві постійних змін, через відсутність чіткої ієрархії та невизначеність ролей (Burns, Stalker, 1994, як цит. в Фролов, 2001, ст. 34-36).
П. Лоуренс (P. Lawrence) & Дж. Лош (J. Lodge)		Розвинули ідеї Бернса та Сталкера та виділили основну ідею ситуаційного підходу, яка пов'язана з виділенням типових ситуацій, об'єднанням них в блоки й передбаченні на цій основі подальшого розвитку подій (Фролов, 2001, ст. 35).

1.2. Класифікація соціальних організацій

Існує багато класифікацій організацій, які опираються на функції організацій та результати їх діяльності, а також залежать від типу управління нею та комунікацій між учасниками. Отже, основні типи організацій залежно від функцій є наступними:

- Формальна організація** – компонент соціальної структури організації, призначений для керівництва та обмеження поведінки членів організації. Охоплює офіційно санкціоновані правила, процедури та розпорядки організації, а також визначені рольові повноваження між членами організації та те, як кожен із цих елементів використовується

для керування та обмеження поведінки членів організації (Gonzales, 2016);

- **Неформальна організація** – те, як організація працює в реальності, концепт привертає увагу до моделей діяльності та міжособистісних стосунків, які розвиваються всередині організації і не відображені в організаційній структурі чи декларованій культурі, тобто культурі «на папері» (Smith, 2016);
- **Неприбуткові організації** – організація, яка, як правило, спрямована на досягнення цілей, орієнтованих на благо для суспільства місію, шляхом колективних дій громадян, які сформовані і організовані не для отримання прибутку (Irvin, 2017);
- **Прибуткова (бізнес-організація)** – суб'єкт господарювання, створений з метою здійснення комерційного підприємства. Така організація базується на системах права, що регулюють договір і обмін та права власності. Прибуткові організації зазвичай мають одну з трьох форм: індивідуальна власність (одна особа тримає всю організацію як свою особисту власність), товариства (володіють самі партнери (від 2 до 50 осіб); вони можуть отримувати різні частки прибутку залежно від своїх інвестицій або вкладу) або товариства з обмеженою відповідальністю/корпорації (об'єднані групи осіб, які розглядаються як юридична особа з майном, повноваженнями та зобов'язаннями) (Woodward, 2020).

Структури організацій та типи управління можуть мати наступні форми та вигляд:

- **Ієрархічна структура** – управління здійснюється від найвищої ланки до найнижчої (Рис. 1.1);

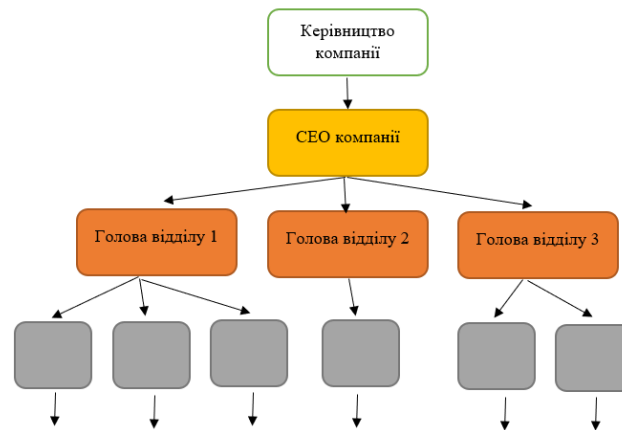


Рис. 1.1. Ієрархічна структура організації

- **Функціональна структура** – управління департаментом (-тами) від найнижчої до найвищої ланки та поділ відповідно до навичок та задач індивідів-працівників (Рис. 1.2);

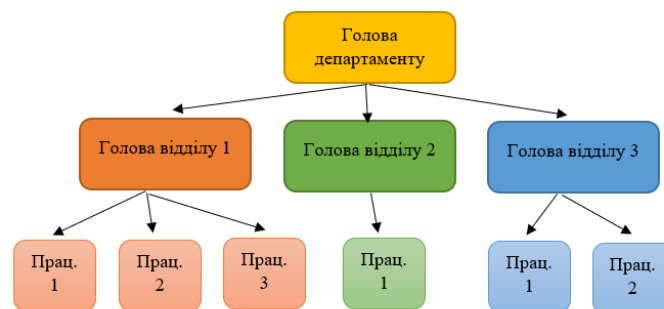


Рис. 1.2. Функціональна структура організації

- **Горизонтальна (пласка) структура** – містить кілька маленьких організацій/окремих спеціалістів, що відповідають за частини одної цілої задачі (Рис. 1.3);



Рис. 1.3. Горизонтальна (пласка) структура організації

- **Дивізійна структура** – підрозділи компанії мають контроль над своїми власними ресурсами, по суті діючи як власна компанія в межах більшої організації (Рис. 1.4);

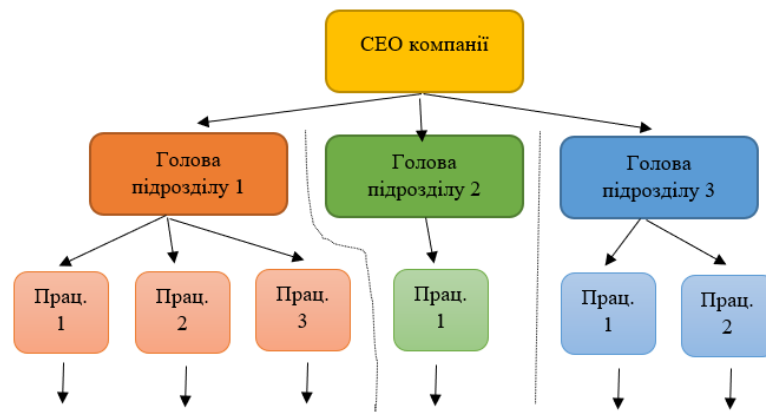


Рис. 1.4. Дивізійна структура організації

- **Матрична структура** – показує міжфункціональні команди, які формуються для спеціальних проектів (приміром, особа з одного відділу та голова з іншого відділу) (Рис. 1.5);



Рис. 1.5. Матрична структура організації

- **Командна структура** – поділ працівників за командами; організаційна структура, яка покликана порушити традиційну ієрархію, зосередившись на вирішенні проблем, співпраці та надання співробітникам більшого рівня контролю (Рис. 1.6);

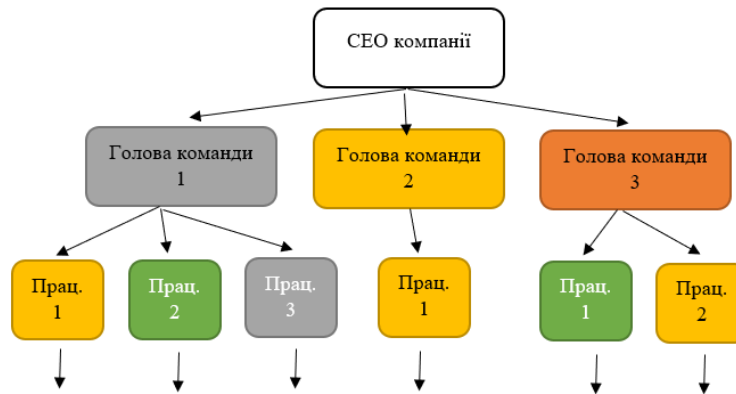


Рис. 1.6. Командна структура організації

- **Мережева структура** – міжнародна або між містами система, згідно з якою різні відділи компанії, які є масштабними, поєднуються в одну мережу (Рис. 1.7) (Williams, 2020);

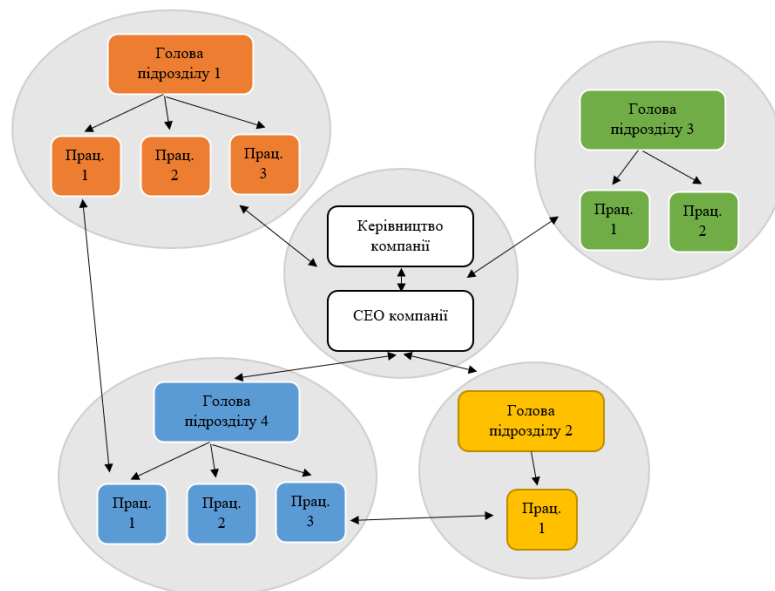


Рис. 1.7. Мережева структура організації

- **Управлінська сітка** – оцінка стилю управління за двома параметрами (підкування про кінцевий результат та підкування про людей), розміщеними на системі координат;
- **Теорія LPC (теорія найменш бажаного співробітника)** – теорія лідерства, яка передбачає, що відповідний стиль лідерства змінюється залежно від сприятливості ситуації;
- **Дерево рішень Врума** – передбачає, які ситуації вимагають різного ступеня участі групи;

- **Модель LMX (обмін між лідерами та членами організації)** – підкреслює, що лідери мають різні види відносин з різними підлеглими (Griffin, 2016, p. 224-343).

1.3. Специфіка функціонування організацій та індивідів в стресових ситуаціях

Відповідно до визначення у словнику Мерріам-Вебстер, *стрес* – це фізичний, хімічний або емоційний фактор, який викликає фізичне або психічне напруження і може бути чинником, що спричиняє захворювання (Merriam-Webster, n.d.). Механізм стресу часто виглядає наступним чином:

- **Збудження** – реакція на початковий стресор;
- **Опір** – при присутності стресора в полі індивіда довгий час;
- **Виснаження** – колапс психічних та фізіологічних засобів до боротьби (Granite State College, 2019, p. 392-393).

Стрес може виявлятися у низці різних симптомів, зокрема фізичних (болі в різних частинах тіла тощо), психологічних (важкості з мисленням та сприйняттям, постійне почуття тривоги тощо) та зміні поведінки (харчовій, у патернах сну тощо) (NHS, 2019). Чинники стресу, як і реакція людини на нього є індивідуальною і залежить від багатьох факторів. Фактори стресу можуть виникати починаючи з раннього віку та впродовж усього життя виявлятися у вигляді тривожності, депресії, розладів харчової поведінки, серцево-судинних, респіраторних та імунодефіцитних хвороб (Schneiderman, Ironson & Siegel, 2005, p. 2-3, 6-8). Механізми регулювання стресу закладаються в людині як біологічно, так і виховуються соціально. Прикладом соціального регулювання стресу є певний результат незвичної ситуації для когнітивних патернів людини, а біологічного регулювання стресу – механізм «бий-біжи-замри» або система поведінкового уникнення/гальмування (англ. behavioral avoidance (inhibition) system), яка при високому рівні присутності у людини інколи здатна

спричиняти більше неприємних ефектів на всіх рівнях активації реакції на стрес (Нероніємі, 2004, р. 51).

Організації переживають *стресові ситуації* водночас і схоже, і відмінно від індивідів, які є їх членами. Для початку, при переживанні організацією стресового моменту страждають самі індивіди, що має вплив на їхнє психічне та фізичне здоров'я та бажання брати участь у житті організації (Sonnentag & Frese, 2012, р. 583). Те, наскільки організація ефективно справляється зі стресом, залежить від організаційної культури, всередині якої може бути закладене піклування про індивідів, котрі потребують допомоги, загальний стресовий менеджмент тощо (Stavroula, Griffiths & Cox, 2007, р. 18-23). Окрім цього, джерелами стресу в організації є:

- **Завдання або рольові вимоги** (англ. Task or role demands) – фактори, пов'язані з роллю людини на роботі, включаючи дизайн роботи або умови роботи особи.
- **Міжособистісні вимоги** (англ. Interpersonal demands) – фактори стресу, створені співробітниками.
- **Організаційна структура** (англ. Organizational structure) – стосується рівня диференціації всередині організації, правил та положень, а також міри участі членів організації у прийнятті рішень.
- **Організаційне лідерство** (англ. Organizational leadership) – тип управління організацією.
- **Життєвий етап організації** (англ. Organizational life stage) – в залежності від життєвого етапу організації (народження, зростання, зрілість, зниження/смерть) індивіди можуть стикатися з більшою чи меншою кількістю стресу. Початкова та кінцева стадії є найбільш стресовими;
- **Фактори зовнішнього середовища** (Granite State College, 2019, р. 396-398)

Дослідження Батченко та Гончар показує, що «в організаціях є належна необхідність створення антистресових програм збереження професійного

стресу. Влучне та своєчасне реагування і управління стресами у професійній діяльності дасть змогу забезпечити стійкий і потужний розвиток організації та її конкурентоздатність в мінливому суспільстві», що дає вищі економічні показники для організації (Батченко & Гончар, 2017). В такій організації, як університет, є потреба у психологічній допомозі у подоланні стресу, тому такі стреси «вимагають втручання адміністрації, з одного боку, та самоорганізації людини, з іншого боку. Потрібно визнавати джерела, причини стресів та зміну поведінки людини, її ставлення до навантажень» (Рябоконт, 2018, ст. 724).

Загалом, аналізувати ситуацію за рівнем стресу в організації можна завдяки сталим індикаторам, які допомагають оцінити або систему в організації, або стан індивідів всередині неї. Одним з таких інструментів є Індикатор відслідковування стандартів (англ. Standards Indicator Tool), розроблений Управлінням з питань охорони здоров'я та безпеки Великобританії (HSE). Завдяки цьому інструменту на вибірці дослідження вдалось з'ясувати, що ця семифакторна модель є, по-перше, валідною, і, по-друге, показує, що рівень стресових факторів в організації є не просто результатом процесів знизу, але також може бути створений заходами зверху вниз, наприклад, організаційною політикою (Wood, S., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Di Tecco, C., Fida, R., Farnese, M. L. et al., 2019, p. 15). Також показовими можуть бути сеанси групової або індивідуальної терапії та оцінки стану індивідів.

Воєнний стан як фактор стресу може впливати як на саму організацію та зв'язки всередині неї, так і на зовнішні прояви організації (репутація, користь суспільству, зовнішні комунікації тощо). У контексті внутрішньої та зовнішньої реакції організації та її членів на військові дії показовими є кілька досліджень. Петракко та Швайгер у своєму дослідженні розглядають реакцію робочих організацій Грузії на Російсько-Грузинську військові дії 2008 року. Згідно з ним, збройний конфлікт мав негативний і значний вплив на експорт і продажі певної частини фірм, що могло призвести до руйнування структури малого бізнесу. Окрім цього, значними перешкодами для організацій стали сплата податків та

робітники організації, що мають малий досвід. Такий фактор зовнішнього середовища, як конкуренція, більше впливав також на молоді фірми. Також страждали показники ефективності, мотивація співробітників та розвиток бізнесу, особливо у міжнародному середовищі (Petracco & Schweiger, 2012, p. 19). Результати дослідження Рід показали, що чим більш чутливою до військових дій та тероризму є організація, тим менше її члени віддані їй, тим менше зусиль вони готові докласти для досягнення цілей організації і тим менше вони бажають залишатися в організації, однак, чим більше організація чутлива до воєнного стану та тероризму, тим більше індивіди ідентифікують себе з організацією (Reade, 2007, p. 3). В цілому, ці показники впливу військових дій на організації зберігаються навіть з часів Другої світової війни (Abels, 1945), лише змінюючи свою форму.

Наразі, коли триває воєнний стан в Україні, світова спільнота готується до масштабного напливу людських ресурсів з України. Українцям допомагають безліч світових організацій (Чайка, 2022; Afshar, Coughlin, Hultenius Moore, Vu, Waisbord & Winchester, 2022), а ті, хто ще не приєднався до допомоги, знаходяться у процесі зміни політики своїх організацій, їх цінностей та візії, що дає поле для волонтерських дій організацій. Варто також звертати увагу на вплив військових дій на окремих індивідів, а не лише на організації.

Військові дії несуть серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров'я людини. У огляді теоретичних джерел щодо наслідків воєних дій в низці країн з найбільш гострими конфліктами до 2005 року (Афганістан, Балкани, Чечня, Іран, Ірак, Ізраїль, Палестина та інші) Мурті і Лакшмінараяна виявили, що жінки та діти є досить вразливою групою, яка страждає від психологічного та фізичного насильства, вони мають депресії, часто втрачають зв'язок між собою та мають травми, які часто не лікуються в процесі реабілітації. Це саме стосується і чоловіків-військових (Murthy & Lakshminarayana, 2006, p. 26-29). Окрім молодшого покоління, безумовно страждає і старше, хоча наслідки військових дій для нього є трохи відмінними від молодших людей. У респондентів, котрі служили в армії та яким довелося вбивати людей, а також у

жінок, які під час військових дій втратили дитину, частіше у старості виникає артрит, серцево-судинні хвороби та глибокі психологічні травми-«шрами» (Korinek, Loebach & Teerawichitchainan, 2017, p. 1100). Незадоволеність певних життєвих потреб може стати передумовою для неефективності індивіда як члена організації. Важливо враховувати наслідки військових дій для індивідів, адже люди в повсякденному житті є членами організацій, і їхній високий рівень стресу та переживань може впливати на втрату мотивації та загальні низькі рівні досягнення цілей організації.

Окрім звичних виявів стресу, які було описано вище, люди зі стресом після травми, пов'язаної з воєнними діями, потребують більш глибокого лікування, адже життя в мирному суспільстві неможливе без пропрацювання травм та ресоціалізації. Окрім цього, фізичне здоров'я під час військових дій страждає через брак звичного або правильного харчування, води та забруднення місцевості. Жінки та діти страждають від насильницьких дій, що призводить до травм тіла, небажаних вагітностей та психологічного стресу, який супроводжуватиме людину протягом всього життя. Під час військових дій ті індивіди, котрі знаходяться у безпечному місці, мають задоволені базові потреби та можливість продовжувати спокійне життя, можуть налагодити свій психологічний стан завдяки практикуванню рутини, фізичним вправам, повноцінному сну, харчуванню та скороченню часу перед гаджетами (Fleming, 2022). Окрім вказаного вище, Міністерство охорони здоров'я України також зазначає, що важливо скоротити споживання новин та робити це лише з достовірних джерел інформації, бути на зв'язку з близькими та допомагати іншим людям (Міністерство охорони здоров'я України, 2022). Таким чином, керівним органам організацій варто враховувати індивідуальні досвіди осіб, які пережили сильні стреси (в т. ч. військові дії) і намагатися створити для них сприятливі робочі умови, а також допомагати з відновленням психологічного та фізичного здоров'я. Саме так індивід зможе зробити процес повернення до своєї ролі в організації менш нервовим та ресурсовитратним, і при задоволенні цих базових потреб показуватиме кращі результати.

Часто після такого пережитого сильного стресу, як військові дії, виникає посттравматичний стресовий розлад. У цьогорічному дослідженні Делл та колег при опитуванні військових, які знаходяться на службі 3-4 роки, було виявлено три важливих аспекти, пов'язаних з ПТСР:

- Симптоми проблем з психічним здоров'ям з'являються на початку військового життєвого циклу, тому людям, які потребують психологічної допомоги, можна запропонувати її на ранніх етапах їхньої служби;
- Предикторами посттравматичного стресового розладу є самокритика, самозвинувачення, гнів і проблеми зі сном, які потенційно можуть бути виправлені за допомогою вправ та допомоги спеціалістів;
- Більш стійкими до виникнення ПТСР є військові, котрі мають соціальну підтримку з боку друзів, сім'ї та роботи, а також мають ефективні механізми «адаптивних стилів подолання» (англ. *adaptive coping styles*), в склад яких входить здатність прийняти реальність важких подій, спроба побачити складні події в іншому світлі та здатність звертатися за підтримкою (Dell, L., Casetta, C., Benassi, H., Cowlshaw, S., Agathos, J., O'Donnell, M. et al., 2022)

Оскільки ПТСР виникає не лише у військових, а й у цивільних людей, котрі пережили військові дії, варто розробляти механізми тестування індивідів та оцінки рівня пережитого ними стресу. Окрім цього, подібно до досліджень військових, виявляти схильність до певних психічних хвороб можна на ранніх етапах, і таким індивідам варто надавати допомогу. Наприклад, для лікування ПТСР використовуються сеанси психотерапії, когнітивно-поведінкова терапія, а також медикаментозне лікування (Schneiderman, Ironson & Siegel, 2005, p. 9-10). Якщо сеанси психотерапії відбуватимуться за сприяння організації, це підвищить лояльність індивіда та його залученість в інтереси організації.

Отже, як індивіди, так і організації страждають стресових ситуаціях. Для зменшення негативних наслідків потрібно розробляти низку інструментів для моніторингу та допомоги у стресових ситуаціях. Окрім цього, у кризових

ситуаціях (наприклад, під час військових дій) потрібно враховувати попередній досвід досліджень та індивідуальні методики боротьби зі стресом, які підходять конкретній організації чи індивіду. Завдяки розробці наступних індивідуальних та організаційних стратегій рівень стресу може бути зменшений:

- Розробка механізмів самоаналізу та аналізу групової обстановки, в тому числі під час тимблдингів – групових психологічних чи фізичних вправ.
- Тренування та вдосконалення навичок.
- Програми для психологічної підтримки та направлення в більш підходящу для працівника сферу (англ. counselling).
- Вдосконалення механізмів комунікації всередині та назовні організації.
- Моніторинг стану індивідів та нормалізація того, що можна покинути організацію, якщо вона не влаштовує індивіда з якихось причин (OpenStax, 2019, р. 601-604).

Висновки до розділу 1

Отже, в результаті аналізу теоретичних напрацювань було з'ясовано, що організації допомагають у формуванні структури суспільства та існують з кінця аграрних часів. Діяльність організацій, котра формується завдяки низці функцій, цілей та має різні структурні форми, може бути порушена стресовим фактором. Варто враховувати як індивідуальну реакцію індивідів на стрес, так і відповідь організації на нього. Реакція людини на стрес є цілком індивідуальною і закладеною як біологічно, так і соціально. Стресові ситуації для організацій можуть мати джерела всередині та ззовні неї. Комбінація стресу індивіда та організації призводить до низької продуктивності працівників, малого досягнення поставлених цілей та інколи до припинення життя організації. Воєнний стан як фактор стресу є окремим, більш сильним стимулом, який здатен загострювати негативні (шкода фізичному та психічному здоров'ю індивіда,

шкода для організації) та позитивні (наприклад, нові способи вирішення ситуацій) наслідки стресу. Зменшити рівень стресу можна завдяки розробці стратегій на організаційному та індивідуальному рівнях, наприклад, механізмів тімбілдингу, тренувань, психологічної допомоги тощо.

РОЗДІЛ 2. ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НАУКМА ЗА УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Поняття студентської організації та її суспільна значущість

Перш за все, варто зазначити *значущість існування та діяльності студентських організацій для університету*. Ще в 60-70х рр. XX ст. в американських дослідженнях студентські організації та формування, окрім як функцію реалізації здібностей, розглядали ще й функцію важеля змін в суспільстві. Зокрема, Вайнберг та Вокер у своїй праці «Student Politics and Political Systems: Toward a Typology» виділили три основних напрямки досліджень американського студентського активізму: «Дослідження американського активізму поділяються на три ідентифіковані категорії. Флекс (Flacks, 1967) та Трент і Крейз (Trent & Craise, 1967) стверджували, що більшість активістів, як правило, є найяскравішими та найздібнішими студентами топових університетів із соціально-економічним рівнем вище середнього, і з широким спектром професійних можливостей, відкритих для них. Вони насправді є привілейованими» (Weinberg & Walker, 1969, p. 78). Таким чином, вибірку з перших досліджень складали саме студенти з привілейованих класів. Вища освіта в США є доволі коштовною, тому здобути її та долучитися до якоїсь студентської організації або руху було і є проблематичним для нижчих категорій населення. Окрім цього, автори також наголошують на тому, що цінності, які в той час (60-ті рр. XX ст.) трансливалися основою американського суспільства – середнім класом – були доволі застарілими, а тому активістська молодь шукала нові орієнтири для себе та для спільноти: «Дербер і Флекс (Derber & Flacks, 1967, p. 54) далі заявляють, що «один важливий факт про нинішній студентський рух полягає в тому, що його основою є молодь, яка шукає альтернативу усталеним цінностям середнього класу. Друга важлива категорія визначає студентський рух як ще один американський рух соціального протесту, який приречений на провал» (Weinberg & Walker, 1969, p. 78-79). Така дослідницька позиція може

бути пояснена тим, що студенти в уявленнях тогочасних науковців мали небагато влади, а тому не могли робити рушійних змін в суспільстві (і в політиці зокрема). Третій напрямок досліджень обґрунтовував студентську активність як вияв небажання молоді жити за ідеалами та цінностями своїх батьків: «Третя важлива категорія – поняття конфлікту поколінь». Ця категоризація була потрібна, аби «пояснити появу, детермінанти та характеристики неінституціоналізованих форм студентських політичних формувань» (Weinberg & Walker, 1969, p. 79-80).

Подальше вивчення ролі студентських організацій в країнах, що розвиваються, виконав Ліпсет. У своєму дослідженні він зробив наголос на тому, що студентські організації є невід’ємною частиною університету: «Центральні завдання університету не можна виконувати без асиміляції студентського колективу до університетської спільноти» (Lipset, 1964, p. 17). Науковець також наголошує на тому, що активні студенти починають свою політичну діяльність або закладають базис для неї ще за часів свого навчання: «...студенти університету не є лише потенційними членами еліти своїх країн. Особливо в країнах, що розвиваються, студенти університету не просто готуються до майбутніх ролей у суспільному житті; вони відіграють значну роль у політичному житті своїх країн навіть під час свого студентського періоду» (Lipset, 1964, p. 17). Основні аспекти, зазначені і цій праці, можна помітити і в Україні: студенти є тою категорією населення, котра активно виступає на політичних протестах, і тим самим змінює певні рішення в нашій країні.

Бурдье відзначав важливість символічного капіталу, і одним з шляхів його формування в університетських спільнотах, окрім як офіційного навчання, виділяв позаосвітню культуру. Дослідник робив свій наголос саме на спортивних командах і вважав їх важливим елементом соціалізації. Однак, якщо говорити саме про позакласову активність, її метою є виховання мультифункціональних лідерів, адже навіть у вузьконаправлених організаціях (чи видах спорту) майбутній лідер все одно стикається з набором нестандартних ситуацій, які виховують особистість та дають їй корисні навички для майбутньої

управлінської діяльності (Bourdieu, 1996). Враховуючи те, що Бурдьє писав свою роботу про Францію, де елітні заклади вищої освіти доступні вузькому колу людей, в Україні, де освіта є ефективним соціальним ліфтом, активність в студентських організаціях доступна ширшому колу осіб, а тому саме такий вид виховання майбутніх відповідальних членів суспільства в нашій країні є доволі ефективним (в т. ч. еліти, про яку писав Бурдьє). Отже, можна виділити декілька сфер питань, які мають дослідницький потенціал: розвиток мережі зв'язків між студентами, виділення основних рис характеру, які розвиваються під час участі в студентських організаціях та визначення важливості діяльності студентських організацій в політичному житті та в житті університету.

2.2. Адаптація дистанційного режиму роботи студентських організацій до воєнного стану

Дистанційний режим роботи студентських організацій, який вони були змушені запровадити через пандемію COVID-19, приніс низку труднощів та можливостей. Функції студентських організацій та те, яких змін під час пандемії вони зазнали, наведено у Таблиці 2.1., яка є узагальненням результатів власного дослідження, проведеного минулого року в межах курсової роботи (Ланда, 2021).

Це дослідження було проведено з використанням якісних методів, а саме за допомогою глибинних напівструктурованих інтерв'ю, в період 03.2021-04.2021. Для участі в інтерв'ю, методом доступності були відібрані учасники студентських організацій НаУКМА 2-го - 4-го курсів навчання.

Таблиця 2.1

Діяльність студентських організацій НаУКМА під час пандемії

Функція/діяльність організації	Вияв функції/діяльності	Труднощі	Можливості
Об'єднання студентів	Гуртування студентів (соціалізація, створення «могилянської спільноти»)	- Брак живої комунікації та відсутність атмосфери, через що процеси соціалізації та гуртування відбувались повільно; - брак підтримки від адміністрації НаУКМА – складність потрапляння до приміщень університету для офлайн тимбілдингів	Суміщення онлайн та офлайн засобів гуртування студентів (наприклад, онлайн та офлайн зустрічі залежно від терміновості та можливості всіх членів долучитися до діяльності організації)
Саморозвиток	Самовираження, покращення навичок та організація дозвілля	- Брак мотивації; - Відсутність або зміна старих функцій організації, через що учасники не можуть задовольнити свої цілі та потреби	Можливість вивчити альтернативні методики роботи та розширення функцій організації – більше можливостей для саморозвитку

Продовження таблиці 2.1

Функція/діяльність організації	Вияв функції/діяльності	Труднощі	Можливості
Призначення організації	Змінюється залежно від цільової аудиторії	- Підлаштування типових функцій організації під онлайн-формат; - Підтримання залученості старої аудиторії; - Складність відбору нових учасників	- Залучення нової аудиторії; - Чіткий розподіл обов'язків
Структура організації	Поділ організації на відділи – структурно-функціональний підхід	- Основне навантаження змістилося на відділи з комунікації зі студентами (СММ відділи), та частково зникла потреба у відділах, що мали низьку функціональну значущість для діяльності організацій онлайн; - Неможливість модифікації структури організації через недостатню обізнаність в цифровій сфері	Залучення нових членів організації та партнерство з іншими організаціями в та поза межами НаУКМА

Окрім цього, негативними наслідками дистанційної роботи є:

- Макромасштаб: відсутність почуття спільності, відсутність робочої атмосфери, що надихає, складність в отриманні фідбеку, кар'єрні обмеження, технічні проблеми та опосередкований зв'язок між членами організацій, тощо. Тобто те, що безпосередньо впливає на діяльність організації як цілої системи та її складових;
- Мікромасштаб: відсутність мотивації, відсутність почуття значущості свого вкладу в роботу організації, відсутність особистого життя, відсутність технологічної освіченості, тощо. Тобто те, що стосується особисто працівника, який є частиною підсистеми організації (Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė & Stachová, 2020).

Через те, що зараз в Україні відбуваються військові дії, студентські організації мають менш пріоритетну роль у житті їх членів. Наразі українці частіше долучаються до волонтерських дій, служби в лавах територіальної оборони чи Збройних сил України, або працюють для забезпечення своєї життєдіяльності та підтримання економіки та долучення до суспільно-політичного життя. Окрім цього, члени студентських організацій розрізнені в географічному просторі, через що налагоджувати плановану діяльність офлайн (а інколи і онлайн) є проблематичним. Потенційно індивіди відчують себе менш належними до спільноти та до своїх організацій, тому психічний стан членів, а також загальний стан організацій та підтримання їх діяльності потребують глибшого вивчення. Виявлені в дослідженні переваги, недоліки та можливості розвитку студентських організацій також можуть бути актуальними і у період дії військового стану. Зокрема, потрібно здійснювати комунікаційну діяльність зі своєю аудиторією, а також підтримувати зв'язок між членами організацій завдяки засобам онлайн-зв'язку. Окрім цього, самі організації можуть спрямовувати свою діяльність під час воєнного стану на підтримку членів університетської спільноти, їхньої потенційної аудиторії або України в цілому, що зможе надати індивідам-членам організації почуття потрібності

суспільству, допоможе побудувати рутину, завдяки чому можна зменшити їхній рівень стресу.

2.3. Представленість студентських організацій на сайті НаУКМА та на сайтах соціальних мереж

Одним із обмежень в період дистанційного навчання та, відповідно, за онлайн функціонування студентських організацій, залишається неможливість проведення днів відкритих дверей університетів, де студентські організації можуть презентувати себе абітурієнтам та представити насичене студентське життя Києво-Могилянської Академії. А тому важливою характеристикою студентських організацій за умови дистанційної діяльності, є їх представленість на сайті НаУКМА, як на офіційному інтернет-порталі університету. Кожен абітурієнт, ще до початку вступної кампанії, тим чи іншим чином збирає інформацію про цікаві йому університети, а діяльність студентських організацій є ваговою складовою студентського життя. Саме тому, в сьогоденних умовах військових дій та дистанційного навчання, як ніколи важливою є представленість студентських організацій на сайті НаУКМА, задля забезпечення коректно сформованого уявлення про студентське життя серед абітурієнтів.

Для з'ясування аспектів представленості студентських організацій на офіційному сайті НаУКМА (ukma.edu.ua), його було проаналізовано за декількома характеристиками:

- зручність/логічність розташування інформації (легкість її знаходження);
- представленість всіх наявних студентських організацій НаУКМА;
- достатня кількість інформації щодо їх діяльності.

На самому сайті досить зручно на головній сторінці розташована кнопка для переходу до розділу студентського життя (Рис. 2.1).

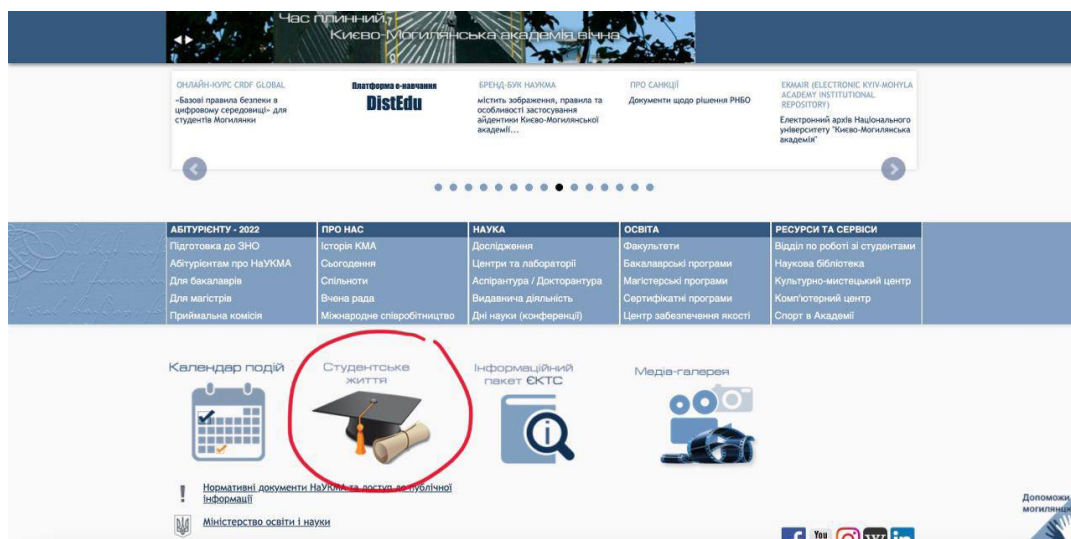


Рис. 2.1. Кнопка «Студентське життя» на сайті НаУКМА

А далі на сторінці студентського життя можна вибрати розділ про студентські організації (Рис. 2.2).

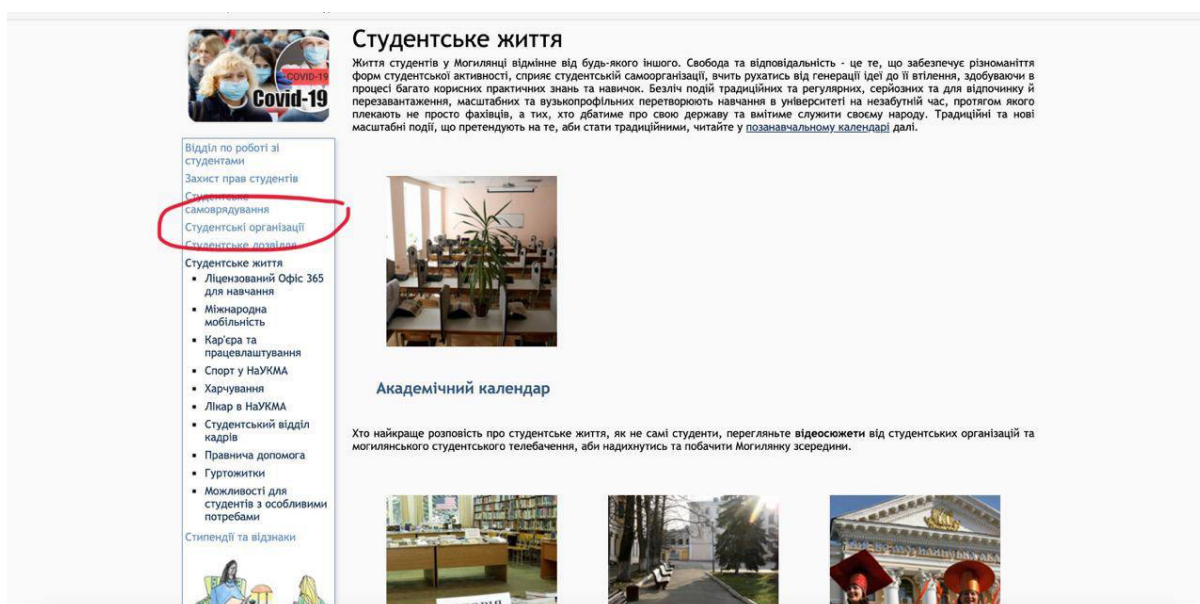


Рис. 2.2. Розділ «Студентські організації» на сайті НаУКМА

Після переходу до розділу, відвідувачу сайту відкривається список студентських організацій НаУКМА (Рис. 2.3). Натиснув на кожну з яких, відкривається детальна інформація стосовно діяльності організації (сфера діяльності, представники серед студентства, посилання для контакту та на інші соціальні мережі організації).



Рис. 2.3. Список студентських організацій на сайті НаУКМА

Хоча на сайті й представлена велика кількість студентських організацій, їх перелік не забезпечує достатню кількість необхідної інформації. Деякі організації мають зрозумілий та детальний опис своєї діяльності, як приклад, Асоціація студентства політології (Рис. 2.4.).



Рис. 2.4. Детальний опис студентської організації (наприклад, Асоціація студентства політології)

Однак деякі організації не розмістили достатньої кількості інформації, для детального розуміння сфери та формату їх діяльності (приклад наведено на Рис. 2.5.)

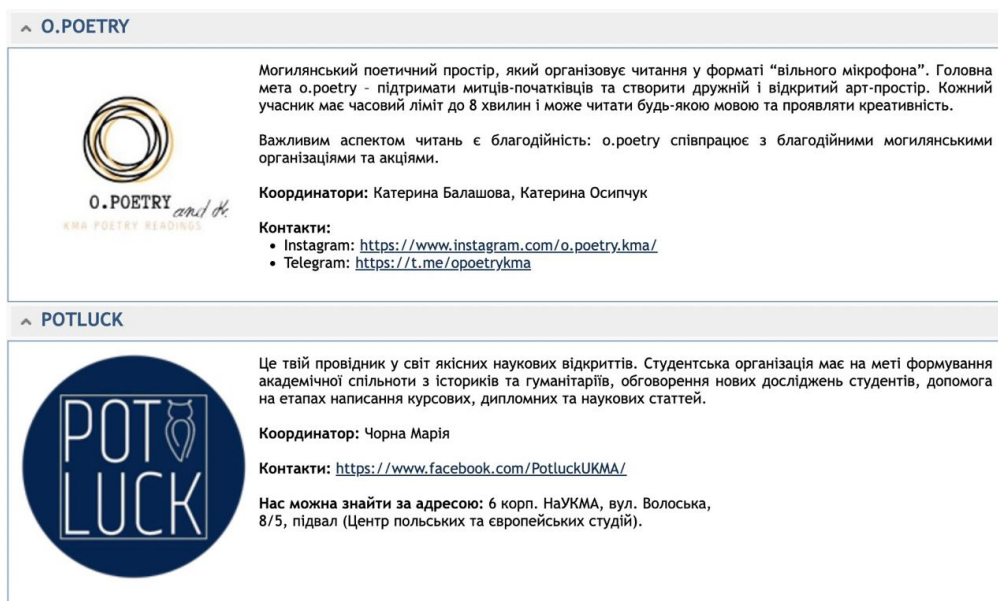


Рис. 2.5. Відсутність достатньої інформації на сайті НаУКМА (наприклад, O.Poetry, POTLUCK)

В результаті аналізу представленості студентських організацій на офіційному сайті НаУКМА, було створено таблицю А1, яка наведена в Додатку А. Варто зауважити, що огляд сайту НаУКМА та соціальних мереж студентських організацій є актуальним на травень 2022 року (момент проведення аналізу), адже в майбутньому ці описи можуть зазнати змін.

Перш за все, варто зазначити, що на офіційному сайті представлені не всі наявні та діючі студентські організації НаУКМА (наприклад, відсутній хор «Момент» та окремі організації факультетів).

Що стосується наданої організаціями інформації про себе для розміщення, вдалося виокремити чотири категорії інформації:

- Дуже детальний опис, все зрозуміло (в інформації присутня мета діяльності організації, формат діяльності, перелічені представники та надано посилання на соціальні мережі, де можна ознайомитися з організацією ближче);

- Інформація зрозуміла, її достатньо (в інформації описано сферу та формат діяльності організації, надано посилання на соціальні мережі, де можна ознайомитися з організацією більш детально);
- Недостатня кількість інформації для розуміння (в інформації описано сферу діяльності організації та надано посилання на соціальні мережі, де можна ознайомитися з організацією більш детально);
- Відсутні посилання на соціальні мережі (в інформації описано сферу діяльності організації);

В результаті контент-аналізу сайту НаУКМА, вдалося виокремити групи студентських організацій, яким варто доповнити свій опис на офіційному інтернет-порталі університету, задля кращого та детальнішого представлення себе для абітурієнтів.

В наступних дослідженнях можна зосередитися на питанні того, як відрізняється уявлення про діяльність організацій у абітурієнтів, студентів, що вступали в роки офлайн навчання, та у тих, що вступали за дистанційного навчання, і при порівнянні уявлень з реальністю, з'ясувати дієвість представлення студентських організацій на сайті НаУКМА.

2.4. Методологія вивчення дистанційного функціонування студентських організацій НаУКМА

Запланований емпіричний етап дослідження

Задля забезпечення можливості порівняння отриманих відповідей із відповідями з попереднього дослідження (Ланда, 2021), було заплановано проведення напівструктурованих спрямованих глибинних інтерв'ю з тими самими респондентами, що приймали участь у попередньому дослідженні. Цей метод було обрано з огляду на сенситивність ситуації сьогодення, аби респонденти відчували найбільш можливий комфорт в процесі проведення інтерв'ю та щоб інтерв'юєрка мала можливість ставити уточнюючі питання в процесі.

Проведення глибинних інтерв'ю було заплановано онлайн на зручній для респондента/-тки платформі (Zoom, Telegram, Skype, Microsoft Teams), задля економії часу, власного комфорту респондента/-тки та через можливе перебування респондентів/-ток та інтерв'юєрки в різних містах/країнах.

Наведений у Додатку Б гайд інтерв'ю був побудований у відповідності до необхідності подібності питань до питань гайду попереднього інтерв'ю, задля можливості подальшого порівняння отриманої інформації. Самі ж питання, задля логічного просування по темах під час проведення інтерв'ю, були структуровані в 5 тематичних блоків:

- **Блок 1. Початок розмови.** *Мета блоку:* згадати основні характеристики респондента, поступове введення в тему обговорення;
- **Блок 2. Діяльність студентських організацій за умов карантинних обмежень.** *Мета блоку:* пригадати основні моменти попереднього інтерв'ю, підвести до початку порівняння;
- **Блок 3. Зміни у діяльності студентських організацій в період військового стану.** *Мета блоку:* з'ясувати зміни, що відбулися у карантинній діяльності студентських організацій із початком військових дій;
- **Блок 4. Діяльності студентських організацій в період ведення військових дій, як фактор стресу для організації та її учасників.** *Мета блоку:* з'ясувати ситуацію щодо стресу, під час діяльності студентських організацій в період ведення військових дій;
- **Блок 5. Придатність досвіду, отриманого організаціями під час діяльності за умов карантинних обмежень через пандемію COVID-19 для їх функціонування в умовах військового стану.** *Мета блоку:* з'ясувати місце та вагомість досвіду діяльності студентських організацій під час карантинних обмежень у період ведення військових дій.

Для виконання завдань дослідження було заплановано проведення 9-ти напівструктурованих спрямованих глибинних інтерв'ю з представниками та

представницями відомих студентських організацій НаУКМА. Для порівняння отриманих в результаті інтерв'ю відповідей, респондентами мали бути ті самі студенти та студентки (представники та представниці студентських організацій НаУКМА), що й в попередньому дослідженні. Очікувалося, що це буде можливим, адже всі учасники ще є студентами Києво-Могилянської академії (навчаються наразі на 3-4 курсах). Отже, характеристики респондентів залишалися такими ж, окрім року навчання, який змінився на 1 рік (респонденти стали старші на рік навчання), і представлені в Таблиці 2.1,

Таблиця 2.1

Загальні характеристики учасників дослідження

Номер	Стать	Курс	Студентська організація
1	Жінка	4	Mohylianka Dance
2	Чоловік	4	Бадді НаУКМА
3	Жінка	4	Вступ НаУКМА
4	Жінка	3	Radio KVIT
5	Чоловік	4	ТА Mohylianka
6	Жінка	4	Squad21
7	Жінка	4	East West Business
8	Жінка	3	Eco Club NaUKMA
9	Чоловік	4	КУТ

Реалізований емпіричний етап дослідження

Однак, втілити заплановане не вийшло повною мірою. На участь у повторному глибинному інтерв'ю зголосилися лише троє з дев'яти учасників. Причини неможливості участі вказані респондентами/-тками були наступні:

- вихід респондента/-тки зі студентської організації за власним бажанням наприкінці минулого року/на початку цього;
- відсутність активної діяльності студентської організації за останні 2-3 місяці (період початку військових дій);

- відсутність часу в респондента/-тки через пріоритетність особистих справ (написання диплому, сесія, особисті причини);
- стрес, спричинений воєнним станом, через що респонденти не бажають брати участь в будь-яких дослідженнях;

Тож респонденти/-тки, які взяли участь в опитуванні, мають наступні характеристики (Таблиця 2.3.):

Таблиця 2.3

Загальні характеристики респондентів, що погодилися прийняти участь у дослідженні

Номер	Стать	Курс	Студентська організація
1	Жінка	4	Вступ НаУКМА
2	Жінка	4	Squad21
3	Чоловік	4	КУТ

Проведення напівструктурованих спрямованих глибинних інтерв'ю онлайн на зручній для респондента/-тки платформі (Zoom, Telegram, Skype, Microsoft Teams), було обмежено доступом респондентів/-ток та інтерв'юєрки до стабільного інтернет-з'єднання та електронних гаджетів. Саме тому процес проведення онлайн інтерв'ю було трансформовано в онлайн-листування текстовими та голосовими повідомленнями в Telegram. Такий формат забезпечив комфорт респондентам, адже отримавши питання, вони мали змогу відповісти у будь-який зручний (фізично та психологічно) для них момент. Варто зазначити, що у подальших підрозділах пунктуація, орфографія та термінологія респондентів була збережена. Для інтерв'юєрки такий формат був зручним, адже передбачав можливість неодноразового переслуховування відповідей на певні питання для кращого розуміння/уточнення. Проте, через можливу несвоєчасність відповідей респондента/-тки на окремі питання, час такого «онлайн» інтерв'ю може збільшуватися через додавання часу очікування на відповідь, аби поставити наступне за логікою та гайдом питання або уточнення.

Так, до прикладу, найдовше інтерв'ю цього дослідження тривало 3 години 18 хвилин (від першого текстового питання інтерв'юєрки до останньої відповіді респондентки, не враховуючи вступне та завершальне речення).

Варто наголосити, що за умови відсутності достатньої кількості проведених інтерв'ю через обставини, вказані вище, отриману інформацію варто розглядати як пілотну. Окрім цього, проведені інтерв'ю складно вважати глибинними (відповідно до усталеної методології), а опитування через Telegram є новим та ще не вивченим підходом, тому результати не можуть бути показовими. Отримані результати можуть слугувати скоріше підґрунтям для проведення подальших досліджень якісними та кількісними методами.

2.5 Діяльність студентських організацій за умов воєнного стану

Результати, отримані під час проведення глибинних інтерв'ю, було систематизовано відповідно до завдань дослідження у таблицю 2.4.

Таблиця 2.4

Діяльність студентських організацій за умов воєнного стану

Адаптація дистанційного режиму роботи студентських організацій до воєнного стану	
Респондент 1	«Ми перестали зустрічатися особисто і це було сумно. Мені здається, багато хто тепер не має часу, емоційних сил і т. д. на СО-шки.» «Нічого такого, що б відрізнялось від загальних настроїв у країні, не помітила. Шок, паніка, але потім змирились, працюємо, що ще робити» «Інколи я забувала питати, як мої дівчата себе почувають, бо перші півтора місяці війни дуже стресувала, ночувала у підвалі, хворіла. Коротше, було не до СО-шки, але все одно збирала себе до купи, писала дівчатам своїм»

Респондент 2	«Всі майже були шоковані, переживали, евакуйовувались і піклувались про себе, що правильно, як мені здається. Потім вже питали хто як, коли були в безпеці» «Думаю, у всіх майже така картина.. ми знову не змогли зустрічатись особисто»
Респондент 3	«Усі робочі питання були відкладені у довгий ящик. На зміну атмосфері праці прийшла атмосфера цінності кожного учасника в нашому житті. Ми стали частіше спілкуватись один з одним, як я вже згадав вище, ми співчуваємо і радіємо за кожного з нашої СО. І певним чином, зараз це є одним з небагатьох джерел енергії, жартів, роздумів та товариськості. Я вважаю, що ніколи ще ми не були так близькі та згуртовані один з одним, як зараз.»
Зміни основних функцій студентських організацій НаУКМА в період воєнного стану	
Респондент 1	«Наша робота геть завалилась, бо тепер нічого не зрозуміло зі вступом у ЗВО, а мій відділ і так не знав, як ми поведемо амбасадорів у школи. Тепер це, вважаю, нікому не потрібно»
Респондент 2	«Ми знову не змогли зустрічатись особисто, ну.. але спрямували свою діяльність на інформаційну підтримку України, постимо зараз важливу інформацію, наприклад, про листи підтримки військовим»
Респондент 3	«..вона обернулася на 180 градусів. Якщо раніше нашою метою було створювати якісний продукт у вигляді концертів, збірок інформації та іншого музичного стафу, зараз ми працюємо для збереження найголовнішого нашого ресурсу - гарного настрою та внутрішньої енергії команди. І в цьому, я вважаю, ми добиваємося успіху кожного дня!»

Респондент 3	«Крім того, іноді наші соц мережі постять інформацію про події культурного значення (зустрічі, конференції, лекції) офлайн та онлайн типу»
Переваги та недоліки функціонування студентських організацій НаУКМА в період воєнного стану	
Респондент 1	«У нас просто тепер нема діяльності, ми не знаємо, як абітура вступатиме.» «Ну і тип стресу інший, якщо під час корони був порятунок (це вакцини, макси, обмеження соціальних контактів) і тобі від цього морально простіше, то під час війни ти спочатку у постійному стресу.. хоча тепер уже трохи спокійніше, і ця супер складна, несправедлива нова реальність стала більш звичною. Але все одно вона приносить єдине: незрозуміло, що буде ні сьогодні, ні завтра, ні через пару місяців, тому і планувати аж так далеко щось дуже складко..»
Респондент 2	«Єдине, що можемо зробити, так це висловити свою позицію і просто чекати, поки щось проясниться. Можемо допомагати, волонтерити (але це напевно окремі люди, а не ціла організація), і від виду діяльності це не залежить..»
Респондент 3	«..діяльність організації, на мою думку, була повністю зупинена. Наразі, ми підтримуємо зв'язок один з одним, підтримуємо один одного, співчуваємо негараздам та радіємо усьому доброму та прекрасному, що стається в нашому житті зараз. За останній рік. рівень взаємозв'язку всередині СО значно виріс після приходу нових членів, що зараз забезпечує нам життєздатність»

Особливості досвіду роботи студентських організацій під час карантинних обмежень, які дійсно стали корисними для них під час воєнного стану	
Респондент 1	«Ми і до того працювали онлайн, а тут виходу іншого нема, тому ідемо «по накатаній». Ну і карантин навчив швидше збиратись до купи, працювати на онлайн (приміром, у нас була надія пустити амбасадорів по школах офлайн, але і основний акцент робили все-таки на онлайн (буклети всякі, тренінги, презентації і т. д.), тому і не стало великим стресом у плані формату роботи).»
Респондент 2	«..було простіше, бо по суті це одне і те ж - онлайн пости, онлайн робота. Ну але зараз роботи майже нема, тому і досвід наче допоміг, а наче і є просто так і ми не застосовуємо його.»
Респондент 3	«Набутий досвід дозволив нам, як організації, зрозуміти, що якою б не була наша діяльність, на першому місці завжди важлива злагожденість людських стосунків в команді. Саме зараз це і є головною нашою діяльністю - підтримувати спілкування з людьми, яких КУТ об'єднав в одну велику сім'ю.»
Можливі формати діяльності студентських організацій НаУКМА в майбутньому	
Респондент 1	«...ну і багато хто зустрічається в зумі, бо це підтримка яка-ніяка, це дуже заспокоює у часи війни." "...А на планах, домовленостях, стосунках нових і старих СО-шки і тримаються, тому не знаю, що робитимемо, але знаю, що робитимемо щось відповідно до умов, які будуть.» «...Але коли МОН щось розкаже, то будемо у супер-швидкому режимі працювати, мабуть...»

Респондент 2	«..і наша діяльність не дуже на часі, на жаль»
Респондент 3	«..я вважаю, що рано чи пізно режим роботи СО може стабілізуватись та повернути людей до минулого життя. Але цьому мають передувати багато факторів безпеки такої діяльності на території України.»

Як можна побачити з наведених у таблиці цитат респондентів, з початком військовий дій комунікація всередині організацій була втрачена, а діяльність зупинена на невизначений час. Шок, паніка та стрес – те, з чим довелося респондентам мати справу в першу чергу на початку воєнного стану, а тому всі другорядні речі (підтримка діяльності студентської організації) були переміщені на другий план.

Безпосередня робота студентських організацій двох із трьох респондентів дослідження була поставлена на паузу, через втрату своєї актуальності під час воєнного стану. Одна з респонденток зазначила, що вони змінили сферу своєї діяльності та спрямували її на інформаційну підтримку України (роблять інформаційні пости з важливою актуальною інформацією). Також всі респонденти зазначили, що важливе місце зараз в їх організаціях має саме взаємодія та комунікація між студентами-учасниками організації, адже це допомагає проживати тяжкі часи легше, триматися разом та підбадьорювати один одного.

Також всі респонденти зазначили, що набутий під час діяльності в умовах карантинних обмежень досвід, тою чи іншою мірою допоміг легше сприйняти зміни в діяльності студентських організацій через початок військових дій. Але якщо інструменти та формати діяльності можна застосовувати у воєнний період, то актуальність самої сфери діяльності/інформації організації втратила значущість. Наразі жоден з респондентів не зміг дати остаточну відповідь на питання майбутнього організації, через нестабільність сьогоденної ситуації та відсутність впевненості в завтрашньому дні, як зазначають респонденти, для

повернення до минулих форматів діяльності, спочатку в Україну має повернутися мир.

Висновки до розділу 2

Студентські рухи та групи як окрема форма організацій почали досліджуватись в 60-х роках XX століття в США. Одними з найбільших стресових факторів для українських студентських організацій стали пандемія та воєнний стан. Пандемія як фактор стресу принесла як позитивні, так і негативні наслідки для організацій (в т. ч. студентських). Напрацювання та режим роботи, налаштований під час пандемії, наразі здатен підтримувати членів цих груп, надавати їм відчуття належності та користі для спільноти. Для подальшого поглиблення дослідження важливо дізнатися, якими є стресові фактори для членів студентських організацій, для них самих, якими є методики боротьби зі стресом та які напрацювання пандемії є корисними під час воєнного стану.

Важливо зазначити, що початок військових дій поставив на паузу основну діяльність студентських організацій, що була звичною для її учасників. Також воєнні дії відсунули важливість студентських організацій в житті студентів та студентів-учасників організацій на другорядний план. Досвід діяльності за умов карантинних обмежень дав розуміння як рухатися далі та продовжувати роботу організацій під час воєнного стану, проте наразі тематика/сфери діяльності організацій не є актуальними, а тому деякі організації тимчасово не ведуть активно свою діяльність, а інші змінили сферу своєї діяльності на актуальну до сьогодення (допомога армії України, наприклад). Кожен учасник організації, як і самі організації, з початком військових дій перебували в стані стресу та невизначеності, деякі організації знаходили порятунок та спосіб підтримки в комунікації одне з одним (що зблизило учасників організації), а деякі повернулися до спілкування тільки з плином часу, після владнання своїх особистих негараздів. В подальшому респонденти передбачають можливість відновлення діяльності організації, якою вона була до 24 лютого, проте всі

зазначають, що це буде можливо тільки за умови мирного неба над головою та визначеного майбутнього.

ВИСНОВКИ

Отже, це дослідження було покликане показати, що досвід, отриманий студентськими організаціями під час карантинних обмежень через пандемію COVID-19 може стати корисним для діяльності організації під час воєнного стану. Мети дослідження, яка полягала в з'ясуванні особливостей функціонування студентських організацій НаУКМА під час воєнного стану, було досягнуто завдяки виконанню низки завдань.

Під час огляду підходів до вивчення організацій у вітчизняній та міжнародній літературі було з'ясовано, що організації є давнім суспільним утворенням, котре допомагає структурувати дії індивідів та спросити ціледосягнення. Однак, ефективна робота організації може бути порушена стресом як у індивіда, так і у самої організації. Поєднання стресу на індивідуальному та організаційному рівнях може призвести до низької продуктивності працівників, малого досягнення поставлених цілей. Сильний стресовий фактор, яким є воєнний стан повинен розглядатися окремо, адже цей фактор здатен загострювати негативні (шкода фізичному та психічному здоров'ю індивіда, шкода для організації) та позитивні (наприклад, нові способи вирішення ситуацій) наслідки стресу. Засобами зменшення стресу є: розробка стратегій на організаційному та індивідуальному рівнях (механізмів тімбілдингу, тренувань, психологічної допомоги тощо).

Студентські організації є важливим підрозділом у організаційних студіях. Студентські рухи та групи як окрема форма організацій почали досліджуватись в 60-х роках 20 століття в США. На прикладі студентських організацій НаУКМА стало можливим дослідження таких стресових факторів, як пандемія та військові дії, порівняння цих двох досвідів, також індивідуальних та групових практик у цих організаціях. Напрацювання та режим роботи, налаштований під час пандемії, наразі здатен підтримувати членів цих груп, надавати їм відчуття належності та користі для спільноти.

Емпіричним підґрунтям цієї роботи стали аналіз представленості студентських організацій та їх діяльності на сайті НаУКМА та на сайтах соціальних мереж (Facebook, Instagram, YouTube, Tik Tok, Telegram), а також результати глибинних інтерв'ю, проведених завдяки текстовим та голосовим повідомленням в Telegram. Методологією дослідження передбачалась участь респондентів - учасників попереднього дослідження. Проте, це було неможливо реалізувати через низку незалежних факторів, тому отримані результати варто розглядати як пілотні. Окрім цього, було розроблено методологію дослідження, яке може бути повною мірою реалізоване в подальшому.

Загалом, інформація про студентські організації, що представлена на сайті НаУКМА є узагальненою, а контент на сторінках конкретних студентських організацій є більш докладним і поглибленим. В результаті аналізу проведених інтерв'ю було з'ясовано, яким був досвід адаптації студентських організацій до дистанційного режиму роботи за умов карантинних обмежень, пов'язаних з поширенням пандемії COVID-19. Всі респонденти зазначали, що набутий під час діяльності в умовах карантинних обмежень досвід допоміг легше сприйняти зміни в діяльності студентських організацій через початок військових дій. Однак, актуальність самої сфери діяльності/інформації організації втратила значущість. Основні функції студентських організацій в період воєнного стану змінились і учасники вказували на те, що безпосередня робота багатьох студентських організацій була «поставлена на паузу» через втрату своєї актуальності під час воєнного стану. Деякі організації змінили сферу своєї діяльності та спрямували її на інформаційну підтримку України. Базовими перевагами функціонування студентських організацій НаУКМА в період військових дій були психологічна підтримка, взаємодія та близька комунікація. Недоліками такої діяльності стало те, що з початком воєнного стану робоча комунікація всередині організацій була втрачена, а діяльність зупинена на невизначений час. Окрім цього, психологічний стан учасників студентських організацій був та залишається нестабільним. В майбутньому можливими форматами діяльності студентських організацій в НаУКМА респонденти поки що не вбачають жодну з форм,

названих у попередньому дослідженні (а саме повернення до офлайн, продовження онлайн чи суміщення офлайн та онлайн функціонування), адже наразі ситуація є нестабільною.

В майбутньому дослідження студентських організацій під час воєнного стану та умовах дії інших стресових факторів можуть бути здійснені за наступними напрямками:

- дослідження сторінок в соціальних мережах для порівняння діяльності студентських організацій до та після воєнного стану;
- залучення до дослідження різних аудиторій студентських організацій (абітурієнти, студенти, які навчались лише онлайн, студенти, які навчались і онлайн і офлайн);
- повторення дослідження з використанням глибинних інтерв'ю після закінчення військових дій задля отримання ретроспективного погляду;
- розробка методології для глибинних інтерв'ю у форматі текстових повідомлень;
- вивчення впливу стресової ситуації на діяльність студентських організацій з розробкою механізмів подолання стресу;
- проведення порівняльного дослідження щодо аспектів діяльності студентських організацій за стресових умов в Україні та в інших країнах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Барков, С. & Зубков, В. (2013). *Социология Организации*. Юрков.
<https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/h7he3ig366/direct/148377478.pdf>
- Батченко, Л. & Гончар, Л. (2017). Актуалізація стрес-менеджменту в процесі організаційних змін. *Ефективна економіка*, № 11. Джерело: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6436>
- Ланда, В. (2021). Діяльність студентських організацій за умов карантинних обмежень (на прикладі студентських організацій НаУКМА). *Національний університет «Києво-Могилянська академія»*
- Мацкевич, И. (2015). Организация и социальная структура (взгляд Т.Парсонса). *Вестник Бурятского Государственного Университета*, 80–85.
http://journals.bsu.ru/content/pages/1/Filosofiya,_sociologiya,_politologiya,_kulturologiya._2015_6.pdf
- Мескон, М., Альберт, М., & Хедоури, Ф. (1997). *Основы менеджмента* (Л. И. Евенко, Ed.). Издательство “Дело.”
<http://www.gidromet.edu.kh.ua/Files/downloads/Основы%20менеджмента.%20МесконМ.,%20Альберт%20М.,%20Хедоури%20Ф.,1997-704%20стр.pdf>
- Мильнер, Б. З. (2000). *Теория организации* (2nd-е издание ed. ed.). Москва Инфра-М. <http://padabum.com/x.php?id=44917>
- Міністерство охорони здоров'я України (2022). *Як впоратися зі стресом під час війни*. Джерело: <https://moz.gov.ua/article/health/jak-vporatisja-zi-stresom-pid-chas-vijni->
- Осипова, Н. П., Астахова, В. І., Воднік, Д. В., Горбунова-Рубан, С. О., Золотарьова, Ю. І., Клімова, Г. П. та ін. (2003). *Соціологія* (Н. П. Осипова, Ed.) [E-book]. Київ: Юрінком Інтер.
http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/Sociology.pdf
- Рябоконт, І. (2018). Стрес-менеджмент як фактор впливу на якість трудового життя викладачів вищої школи. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*, випуск 22, ст. 720-725. УДК 331.101:330.341.1

- Фролов, С. С. (2001). *Социология организаций*. Гардарики.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjCq8WiuLntAhXysYsKHTEzBZIQFjACegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.soc.univ.kiev.ua%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Flibrary%2Felopen%2Fso.doc&usg=AOvVaw1Yy4alOFQpj2Va_T8kSBve
- Чайка, В. (2022). Осторонь не залишився ніхто: як фонди та організації допомагають українцям під час війни. *Сьогодні*. Джерело:
<https://economics.segodnya.ua/ua/economics/enews/v-storone-ne-ostalsya-nikto-kak-fondy-i-organizacii-pomogayut-ukraincam-vo-vremya-voyny-1609666.html>
- Abels, J. (1945). The Impact of the War on Small Business. *The Antioch Review*, Vol. 5, No. 1 (Spring, 1945), pp. 24-33. Retrieved from
<http://www.jstor.org/stable/4609057>
- Afshar, N., Coughlin, B. J., Hultenius Moore, D., Vu, T. D., Waisbord, I. & Winchester, J. D. (2022). Russo-Ukrainian War Could Have an Unexpected Impact on American Businesses: An Employer's Guide to a Growing International Crisis. *Fisher Phillips*. Retrieved from
<https://www.fisherphillips.com/news-insights/russo-ukrainian-war-unexpected-impact-american-businesses.html>
- Bedeian, A. G. (1984). *Organizations: theory and analysis: text and cases*. Dryden Press.
- Bourdieu, P. (1996). The State Nobility: Elite Schools in the Field of Power. *Stanford University Press*. ISBN 9780804717786.
- Dell, L., Casetta, C., Benassi, H., Cowlshaw, S., Agathos, J., O'Donnell, M. et al. (2022). Mental health across the early years in the military. *Psychological Medicine*, 1-9. doi:10.1017/S0033291722000332
- Fleming, L. (2022). How to Cope With Stress and Anxiety Caused by the War in Ukraine. *VeryWell Mind*. Retrieved from
<https://www.verywellmind.com/anxiety-about-ukraine-and-the-threat-of-war-5221204>

- Gonzales, A. J. (2016, November 23). Formal organization. *Encyclopedia Britannica*. Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/formal-organization>
- Granite State College (2019). *Organizational Behavior (MGMT805)*. Retrieved from <https://granite.pressbooks.pub/mgmt805/>
- Griffin, R. W. (2016). Fundamentals of Management, 8th edition. *Cengage Learning*. ISBN10: 1-285-84904-3
- Heponiemi, T. (2004). Physiological and Emotional Stress Reactions: The Effects of Temperament and Exhaustion. *University Of Helsinki, Department Of Psychology*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/14915376.pdf>
- Irvin, R. (2017, October 26). Nonprofit organization. *Encyclopedia Britannica*. Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/nonprofit-organization>
- Korinek, K., Loebach, P. & Teerawichitchainan, B. (2017). Physical and Mental Health Consequences of War-related Stressors Among Older Adults: An Analysis of Posttraumatic Stress Disorder and Arthritis in Northern Vietnamese War Survivors. *The Journals of Gerontology, Series B*, Volume 72, Issue 6, pages 1090–1102. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbv157>
- Lipset, S. (1964). University Students and Politics in Underdeveloped Countries. *Comparative Education Review*, 10(2), 132-162. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1186213>
- Merriam-Webster (n.d.). Stress. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved April 30, 2022, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/stress>
- Murthy, R. S., & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 5(1), 25–30. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1472271/>
- NHS (2019). *Stress*. Retrieved from <https://www.nhs.uk/mental-health/feelings-symptoms-behaviours/feelings-and-symptoms/stress/>
- OpenStax (2019). Organizational Behaviour. *Rice University*. Retrieved from <https://openstax.org/details/books/organizational-behavior>

- Petracco, C. & Schweiger, H. (2012). The Impact of Armed Conflict on Firms' Performance and Perceptions. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.2189409.
- Raišienė, A. G. ė., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K. & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 5332.
<https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Reade, C. (2007). The effects of war and terrorism on organizational commitment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/292222794_The_effects_of_war_and_terrorism_on_organizational_commitment
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual review of clinical psychology*, 1, 607–628.
<https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>
- Smith, K. W. (2016, November 23). Informal organization. *Encyclopedia Britannica*. Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/informal-organization>
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2012). *Stress in Organizations*. 10.1002/9781118133880.hop212021.
- Stavroula, L. Griffiths, A. & Cox, T. (2007). Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives. *World Health Organization*. Retrieved from <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf>
- Weinberg, I. & Walker, K. (1969). Student Politics and Political Systems: Toward a Typology. *American Journal of Sociology*, 75(1), 77-96. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2775614>
- Williams, S. (2020). 7 types of organizational structures (+ org charts for implementation). *Lucidchart*. Retrieved from <https://www.lucidchart.com/blog/types-of-organizational-structures>
- Wood, S., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Di Tecco, C., Fida, R., Farnese, M. L. et al. (2019). Assessing the Risk of Stress in Organizations: Getting the Measure of

Organizational-Level Stressors. *Frontiers in Psychology*, vol. 10.
DOI=10.3389/fpsyg.2019.02776

Woodward, S. N. (2020, October 29). Business organization. *Encyclopedia Britannica*.

Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/business-organization>

ДОДАТКИ

Додаток А. Студентські організації, що представлені на сайті НаУКМА та на сайтах соціальних мереж

Таблиця А1

Студентські організації, що представлені на сайті НаУКМА та на сайтах соціальних мереж

Назва організації	Зрозумілість опису сфери діяльності організації на сайті НаУКМА	Представленість на сайтах соціальних мереж
АСОЦІАЦІЯ СТУДЕНТСТВА ПОЛІТОЛОГІЇ	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
БАДДІ НаУКМА	Інформація зрозуміла, її достатньо	YouTube, Facebook, Instagram, Telegram, Тік ток
INTERNATIONAL BUDDY NAUKMA	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram
ГІК-КЛУБ КИЄВО- МОГИЛЯНСЬКОЇ АКАДЕМІЇ	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
ДЕБАТНИЙ КЛУБ НаУКМА	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, Telegram
ЕКОКЛУБ «ЗЕЛЕНА ХВИЛЯ»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram
«LUMEN»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram

Назва організації	Зрозумілість опису сфери діяльності організації на сайті НаУКМА	Представленість на сайтах соціальних мереж
EAST-WEST BUSINESS (EWB)	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram, Тік ток
ENACTUS NaUKMA	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
KYIV MOHYLA MOOT COURT SOCIETY	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook
KMA GIFT-SHOP	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, сайт, Тік ток, Telegram
МУЗИЧНИЙ ПРОСТІР «КУТ»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram, YouTube
СТУДЕНТСЬКЕ БІОЛОГІЧНЕ ТОВАРИСТВО	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook
СПУДЕЙСЬКЕ БРАТСТВО	Дуже детальний опис, все зрозуміло	Facebook, Instagram, Telegram
Радіо КВІТ	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram, YouTube, Тік ток
POTLUCK	Недостатня кількість інформації для розуміння	Facebook
МОЯ МОГИЛЯНКА	Недостатня кількість інформації для розуміння	Facebook, Instagram, Telegram
O.POETRY	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, Telegram

Назва організації	Зрозумілість опису сфери діяльності організації на сайті НаУКМА	Представленість на сайтах соціальних мереж
СХОДОЗНАВЧИЙ ГУРТOK	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook
СТУДІЯ СТАРОВИННОГО ТАНЦЮ «МІЖСВІТТЯ»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
ТУРИСТИЧНИЙ КЛУБ «СТРІМ»	Недостатня кількість інформації для розуміння	Facebook
«ТА МОГИЛЯНКА»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram, YouTube, Тік ток
ТАНЦЮВАЛЬНА СТУДІЯ «МОНУЛІАНКА DANCE»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
УКРАЇНСЬКИЙ СТУДЕНТ	Недостатня кількість інформації для розуміння	Facebook, Telegram
FIDO	Недостатня кількість інформації для розуміння	Facebook, Telegram
ПІДМОГИЛЬНИЙ	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Telegram
Squad21	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, Telegram, Тік ток

Назва організації	Зрозумілість опису сфери діяльності організації на сайті НаУКМА	Представленість на сайтах соціальних мереж
КЛУБ СТУДЕНТСТВА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН	Дуже детальний опис, все зрозуміло	Facebook, Instagram, Telegram
ВСТУП НаУКМА	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram, YouTube, Тік ток
СПУДЕЙСЬКИЙ ВІСНИК	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
Могилянська Театральна Спільнота «4 Студія»	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
СПІЛЬНОСВІТА	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, Facebook
KMA LEGAL HACKERS	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
kma.mag	Недостатня кількість інформації для розуміння	Instagram, Telegram
КИЄВО- МОГИЛЯНСЬКА ГРУПА АМНЕСТІ (KMAMNESTY)	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
Це є ФГН	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram

Назва організації	Зрозумілість опису сфери діяльності організації на сайті НаУКМА	Представленість на сайтах соціальних мереж
СПІЛКА ПСИХОЛОГІВ КМА	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, Telegram
SYNAPSE SPACE	Відсутні посилання на соц. мережі	Facebook, Instagram, Telegram
KMAtalks	Відсутні посилання на соц. мережі	Instagram, Telegram
PODKMAST	Недостатня кількість інформації для розуміння	Instagram, Telegram
NMUN Club of Kyiv-Mohyla Academy	Інформація зрозуміла, її достатньо	Facebook, Instagram, Telegram
MOHYLA ART WEEK	Інформація зрозуміла, її достатньо	Instagram, Telegram

Додаток Б. Топік-гайд для проведення глибинного інтерв'ю

Тема «Діяльність студентських організацій в стресових умовах воєнного стану
(на прикладі студентських організацій НаУКМА)»

Вступна частина

Добрий день! Мене звати Вікторія.

Дякую Вам, що погодилися взяти участь в інтерв'ю, яке я проводжу в рамках дослідження для дипломної роботи зі спеціальності «соціологія» у Києво-Могилянській академії. Темою мого дослідження є «Діяльність студентських організацій в стресових умовах воєнного стану (на прикладі студентських організацій НаУКМА)». Інтерв'ю буде проходити у формі бесіди. Я буду вдячна за Ваші щирі та розлогі відповіді. Орієнтовний час нашого інтерв'ю 45-60 хвилин.

Також маю Вас попередити, що нашу бесіду буде зафіксовано з застосуванням записуючого пристрою, однак я гарантую, що надані Вами дані залишаться конфіденційними, тобто не будуть передані третім особам і під час аналізу не буде згадуватися Ваше ПІБ, або будь-які інші дані без Вашої згоди. Інформація, яку Ви повідомите, буде використана тільки з метою аналізу в даному дослідженні.

Перед початком скажіть, будь ласка, як Ви бажаєте, аби я до Вас зверталась та якою мовою Вам буде зручніше спілкуватися? (Подальші пояснення та запитання висловлювати зручною для респондента/-ки мовою).

Блок 1. Початок розмови

Мета блоку: згадати основні характеристики респондента, поступове введення в тему обговорення:

- Представтесь, будь ласка (ім'я, курс, студентська організація);
- Яка Ваша посада/відділ в студентській організації, чи змінилася вона;

Блок 2. Діяльність студентських організацій за умов карантинних обмежень

Мета блоку: пригадати основні моменти минулого інтерв'ю, підвести до початку порівняння:

- Пригадайте, будь ласка, які зміни відбулися у діяльності Вашої студентської організації з переходом до дистанційного формату отримання освіти? Охарактеризуйте їх.
- Чи пригадуєте Ви, з якими труднощами, в процесі підлаштування діяльності організації до умов карантинних обмежень, стикнулися члени організації? Якими вони були? Які шляхи їх подолання Ви застосовували?
- Чи пам'ятаєте, які загальні очікування щодо діяльності Вашої організації на період карантинних обмежень ви зазначили минулого разу? Минув рік, якщо говорити про дистанційну діяльність організації до початку воєнного стану, то чи виправдалися вони? (Якщо ні, то чому?)

Блок 3. Зміни у діяльності студентських організацій в період військового стану. Мета блоку: з'ясувати зміни, що відбулися у карантинній діяльності студентських організацій із початком військових дій;

- Які саме зміни відбулися у функціонуванні організації з початком воєнного стану?
- Як Ви гадаєте, наскільки така ситуація є характерною для інших студентських організацій в Могилянці? Чи залежить це від виду їх діяльності (спеціалізації)?

Блок 4. Діяльності студентських організацій в період ведення військових дій, як фактор стресу для організації та її учасників. Мета блоку: з'ясувати ситуацію щодо стресу, під час діяльності студентських організацій в період ведення військових дій;

- На Вашу думку, як початок воєнного стану позначився на діяльності Вашої студентської організації? (Діяльність організації, згуртованість її учасників тощо).
- Які настрої/зміни всередині організації мали місце після 24 лютого? Як довго вони тривали?

- Які зміни відбулися у зовнішніх проявах функціонування організації після 24 лютого? Що їм передувало?
- Чи стикалися Ви з труднощами, при організації роботи студентської організації після 24 лютого? Якщо так, то з чим вони були пов'язані?
- До яких заходів вдаються учасники організації, аби зменшити напругу/стрес, що виникли після початку військових дій?

Блок 5. Придатність досвіду, отриманого організаціями під час діяльності за умов карантинних обмежень через пандемію COVID-19 для їх функціонування в умовах військового стану. Мета блоку: з'ясувати місце та вагомість досвіду діяльності студентських організацій під час карантинних обмежень у період ведення військових дій.

- На Вашу думку, чи допоміг досвід онлайн діяльності, який був набутий під час функціонування організації за карантинних обмежень, більш швидкому відновленню повноцінної діяльності організації після початку військових дій? Що саме з набутого досвіду стало в нагоді?
- Які відмінності у форматі діяльності студентської організації зараз, від тих, що були в період карантинних обмежень?

--- Питання, яких можна торкнутися, якщо вистачає часу та/або респондент/респондентка самотійно до них підходить

- Як Ви налагоджували комунікацію серед членів студентської організації онлайн? Чи вдалося це зробити? Можливо чогось не вистачає?
- Історії з досвіду знайомих/друзів про діяльність студентських організацій під час військових дій;
- Якою Ви бачите роботу студентських організацій після закінчення воєнного стану? Чи вважаєте доцільним суміщення онлайн та офлайн функціонування?

--- Питання, до яких можна звернутися, аби краще розкрити певний блок/краще зрозуміти респондента

- Як Ви гадаєте, чи стане в нагоді набутий досвід онлайн функціонування під час воєнних дій після її завершення?
- Діяльність якої студентської організації в режимі онлайн під час воєнного стану (з Могилянки або іншого університету) Ви вважаєте успішною? Чому?

--- Питання, підводка до завершення

- На Вашу думку, з якими труднощами стикається студентська організація при дистанційному функціонуванні під час воєнних дій? В чому це виражається? Які Ви можете навести приклади цього?
- На Вашу думку, яким чином можливо покращити діяльність студентських організацій онлайн в умовах воєнного стану?

Блок 6. Завершення

- Чи є щось, про що ми ще не встигли поговорити, проте Ви вважаєте це важливим з огляду на тему інтерв'ю?
- Які Ваші загальні враження від інтерв'ю?

Завершальна частина

Наразі диктофон вже є вимкнений, я щиро дякую, що Ви знайшли можливість прийняти участь у дослідженні. Якщо Ви бажаєте прослухати наше інтерв'ю або ознайомитися з результатами дослідження, залиште мені, будь ласка, Вашу пошту або інші контакти, куди я зможу Вам надіслати матеріали.

Додаток В. Транскрипт інтерв'ю

Дата проведення: 25.05.2022

Тривалість інтерв'ю: 1 година 23 хвилини (від моменту відправки першого повідомлення до моменту отримання відповідей на питання)

Мова інтерв'ю: українська, за бажанням респондента

Формат інтерв'ю: текстові повідомлення в Telegram

Термін перебування респондента в студ. організації: 3 роки

Інтерв'юерка: Вікторія Ланда

Респондентка: 1, представниця СО «Вступ НаУКМА»

Транскрипт зроблено завдяки копіюванню повідомлень з Telegram, у яких видно час та дату відправлення повідомлення

I, [25.05.2022 14:39]

Привіт, [ім'я респондентки]! Мені для диплому дуже потрібна твоя допомога. Чи буде в тебе час відповісти на кілька моїх питань? І якщо так, то у якому форматі тобі було б це зручно зробити?

P, [25.05.2022 15:03]

Привіт, Вік) Сорі, що не відповіла раніше, у мене залік був. Без проблем, звичайно зможу. Мені було б зручно тут, якщо ти не проти, бо зараз не можу в зумі чи ще десь зустрітись, пам'ятаю ти казала що можна в телеграмі? Сесія, сама розумієш)

I, [25.05.2022 15:04]

Дуже-дуже тобі дякую! Тоді зараз надішлю питання, відповідай на них не роздумуючи і як тобі буде зручно (текстом чи голосовими).

I, [25.05.2022 15:05]

Ось список питань, тримай. Відповідай не довго думаючи і пиши/говори все, що прийде в голову. Якщо потім щось згадаєш, то можеш дописати)
[Переслано від Vika Landa]

-Яка Ваша посада/відділ в студентській організації, чи змінилася вона;

-Пригадайте, будь ласка, які зміни відбулися у діяльності Вашої студ.організації з переходом до дистанційного формату отримання освіти? Охарактеризуйте їх.

-Чи пригадуєте Ви, з якими труднощами, в процесі підлаштування діяльності організації до умов карантинних обмежень, стикнулися члени організації? Якими вони були? Які шляхи їх подолання Ви застосовували?

-Які саме зміни відбулися у функціонуванні організації з початком воєнного стану?

-Як Ви гадаєте, наскільки така ситуація є характерною для інших студентських організацій в Могилянці? Чи залежить це від виду їх діяльності (спеціалізації)?

-На Вашу думку, як початок воєнного стану позначився на діяльності Вашої студентської організації? (Діяльність організації, згуртованість її учасників тощо).

-Які настрої/зміни всередині організації мали місце після 24 лютого? Як довго вони тривали?

-Які зміни відбулися у зовнішніх проявах функціонування організації після 24 лютого? Що їм передувало?

-Чи стикалися Ви з труднощами, при організації роботи студ.організації після 24 лютого? Якщо так, то з чим вони були пов'язані?

-До яких заходів вдаються учасники організації, аби зменшити напругу/стрес, що виникли після початку військових дій?

-На Вашу думку, чи допоміг досвід онлайн діяльності, який був набутий під час функціонування організації за карантинних обмежень, більш швидкому відновленню повноцінної діяльності організації після початку військових дій? Що саме з набутого досвіду стало в нагоді?

-Які відмінності у форматі діяльності студентської організації зараз, від тих, що були в період карантинних обмежень?

Р, [25.05.2022 16:04]

Тримай, сподіваюсь, щось адекватне написала)

-Яка Ваша посада/відділ в студентській організації, чи змінилася вона;

Моя посада змінилась, з в. о. голови організаційного відділу я стала головою відділу амбасадорів. ЦЕ пов'язано з моїми особистими інтересами, браком часу на виконання своїх обов'язків (я мала роботу та писала диплом), а також зміною структури організації

-Пригадайте, будь ласка, які зміни відбулися у діяльності Вашої студ.організації з переходом до дистанційного формату отримання освіти? Охарактеризуйте їх.

На початку карантину у нас на багато відділів (в т. ч. і на той, в якому я раніше була головою) стало менше навантаження. Потім ми зрозуміли, що у нас неефективна структура, ми на наступний набір набрали набагато менше людей, змінили структуру організації і до війни все працювало дуже класно + ми були командою!!

-Чи пригадуєте Ви, з якими труднощами, в процесі підлаштування діяльності організації до умов карантинних обмежень, стикнулися члени організації? Якими вони були? Які шляхи їх подолання Ви застосовували?

Основне: мала комунікація, мала мотивація та організованість + ми не відчували себе командою. СММ ледь витягував все, в той час як інші відділи сиділи без роботи (я мала 30 людей, котрим ледве давала раду, бо частина не хотіла працювати, а частина хотіла, а роботи не було)

-Які саме зміни відбулися у функціонуванні організації з початком війни?

Ми перестали зустрічатися особисто і це було сумно. Наша робота геть завалилась, бо тепер нічого не зрозуміло зі вступом у ЗВО, а мій відділ і так не знав, як ми поведемо амбасадорів у школи. Тепер це, вважай, нікому не потрібно(Але з плюсів - ми підтримували один одного, все ще зберегли традицію привітань з днем народження + зустрічались в зумі і це було ну дуже класно!

-Як Ви гадаєте, наскільки така ситуація є характерною для інших студентських організацій в Могилянці? Чи залежить це від виду їх діяльності (спеціалізації)?

Мені здається, багато хто тепер не має часу, емоційних сил і т. д. на СО-шки. Ну і багато хто зустрічається в зумі, бо це підтримка яка-ніяка, це дуже заспокоює у часи війни. Знаєш, що є хтось, хто принаймні колись твої інтереси розділяв)

-На Вашу думку, як початок війни позначився на діяльності Вашої студентської організації? (Діяльність організації, згуртованість її учасників тощо).

Я вже вище важливе назвала, у нас просто тепер нема діяльності, ми не знаємо, як абітура вступатиме. Але коли МОН щось розкаже, то будемо у супер-швидкому режимі працювати, мабуть

-Які настрої/зміни всередині організації мали місце після 24 лютого? Як довго вони тривали?

Нічого такого, що б відрізнялось від загальних настроїв у країні, не помітила. Шок, паніка, але потім змирились, працюємо, що ще робити

-Які зміни відбулися у зовнішніх проявах функціонування організації після 24 лютого? Що їм передувало?

У нас був цілий відділ, який відповідав за комунікацію назовні, ну і ми призупинили зараз його діяльність

-Чи стикалися Ви з труднощами, при організації роботи студ.організації після 24 лютого? Якщо так, то з чим вони були пов'язані?

Важко було не забувати не лише про себе, але і про своїх членів команди. Інколи я забувала питати, як мої дівчата себе почувають, бо перші півтора місяці війни

дуже стресувала, ночувала у підвалі, хворіла. Коротше, було не до СО-шки, але все одно збирала себе до купи, писала дівчатам своїм

-До яких заходів вдаються учасники організації, аби зменшити напругу/стрес, що виникли після початку війни?

Ми підтримуємо традиції, будуємо плани діяльності під час війни (це допомагає організуватися) та збираємось онлайн

-На Вашу думку, чи допоміг досвід онлайн діяльності, який був набутий під час функціонування організації за карантинних обмежень, більш швидкому відновленню повноцінної діяльності організації після початку війни? Що саме з набутого досвіду стало в нагоді?

В принципі, так. Ми і до того працювали онлайн, а тут виходу іншого нема, тому ідемо "по накатаній". Ну і карантин навчив швидше збиратись до купи, працювати на онлайн (приміром, у нас була надія пустити амбасадорів по школах офлайн, але і основний акцент робили все-таки на онлайн (буклети всякі, тренінги, презентації і т. д.), тому і не стало великим стресом у плані формату роботи)

-Які відмінності у форматі діяльності студентської організації зараз, від тих, що були в період карантинних обмежень?

Роботи нема, не втомлююсь це повторювати. Ну і тип стресу інший, якщо під час корони був порятунком (це вакцини, макси, обмеження соціальних контактів) і тобі від цього морально простіше, то під час війни ти спочатку у постійному стресу, тепер уже трохи спокійніше, і ця супер складна, несправедлива нова реальність стала більш звичною. Але все одно вона приносить єдине: незрозуміло, що буде ні сьогодні, ні завтра, ні через пару місяців, тому і планувати аж так далеко щось дуже складко. А на планах, домовленостях, стосунках нових і старих СО-шки і тримаються, тому не знаю, що робитимемо, але знаю, що робитимемо щось відповідно до умов, які будуть

I, [25.05.2022 16:06]

Ще раз дуже тобі дякую, ти – супер! Якщо захочеш побачити результати, то напиши мені)

Р, [25.05.2022 16:06]

Завжди рада допомогти)