

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ: РЕСУРСНИЙ, ОСОБИСТІСНИЙ ТА СИСТЕМНИЙ ВИМІРИ

Терещенко Ольга Олегівна

*асистент кафедри менеджменту охорони здоров'я та психології
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Мешко Тетяна Богданівна

*здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Фахівці допомагаючих професій – медики, психологи, соціальні працівники, педагоги – щоденно функціонують в умовах хронічного професійного навантаження, яке поєднує інтенсивний міжособистісний контакт, постійну емоційну залученість і підвищену відповідальність за благополуччя інших.

Така специфіка діяльності суттєво підвищує ризик розвитку емоційного вигорання, стресу, вікарної травми та втоми від співчуття, яка може виникати раптово, на відміну від вигорання. У розгорнутій перспективі зазначені стани можуть призводити до професійної деформації. В умовах воєнного стану в Україні ці ризики набувають особливої гостроти: фахівці допомагаючих професій стикаються одночасно з особистими наслідками травматичного досвіду та зростаючим попитом на їхні послуги, що ще більше виснажує адаптаційні ресурси. Водночас питання про те, які психологічні ресурси і чинники визначають здатність фахівця зберігати ефективність і психологічне здоров'я, залишається дискусійним і потребує систематизації на теоретичному рівні.

У сучасному науковому дискурсі стресостійкість розглядається як багатовимірний конструкт, що не зводиться до однієї риси чи здатності. Узагальнення наявних підходів – ресурсного, системного та особистісного – дозволяє розглядати стресостійкість як складне, багаторівневе утворення, що поєднує властивості особистості, процеси саморегуляції, адаптаційні механізми та поведінкові стратегії подолання, забезпечуючи збереження психофізичної рівноваги та ефективність діяльності в умовах стресу [3, с. 42]. Лише інтеграція цих

підходів уможливорює повноцінний опис феномену: ресурсний підхід описує динаміку засобів подолання, системний – взаємодію особистості з середовищем, особистісний – стабільні диспозиції суб'єкта.

Ресурсний підхід базується на теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources, COR) С. Хобфолла як провідній теоретичній моделі стресостійкості: стрес виникає в ситуаціях реальної або загрозованої втрати значущих ресурсів або за відсутності їх приросту після суттєвих інвестицій [6, с. 103]. У межах цього підходу стресостійкість трактується як інтегральна, динамічна властивість особистості, рівень якої безпосередньо залежить від наявності ресурсів: їх накопичення підвищує стійкість, тоді як дефіцит – знижує. Психологічні ресурси особистості складають взаємопов'язану систему внутрішніх і зовнішніх компонентів. Внутрішні ресурси охоплюють когнітивні (гнучкість мислення, рефлексія, когнітивна переоцінка), емоційні (емоційний інтелект, саморегуляція) та ціннісно-сміслові складники (осмисленість, мотивація, відповідальність). Зовнішні ресурси включають соціальну підтримку – з боку колег, керівництва та близьких – а також умови праці [2, с. 23].

Системний підхід розглядає стресостійкість не як ізольовану рису, а як інтегративну характеристику взаємодії особистості з середовищем – систему, яка постійно перебудовується для досягнення нового рівня стабільності. Серед сучасних представників цього напрямку – О. Когут, яка визначає стресостійкість як цілісну властивість особистості, що включає взаємопов'язані психофізіологічні, емоційно-комунікативні, когнітивні та ціннісно-вольові компоненти [3, с. 44], та О. Сорока, яка операціоналізує її через структурні компоненти, стан кожного з них, їхню взаємодію та динаміку усвідомленої адаптації [4, с. 131]. Водночас системний підхід акцентує, що стресостійкість формується під впливом генетично зумовлених особливостей і соціальних умов, тобто є результатом розвитку, а не лише природженою рисою.

Особистісний підхід до стресостійкості зосереджується на відносно стабільних індивідуальних характеристиках, що визначають вразливість або стійкість до стресу. Серед ключових представників цього напрямку – Т. Циганчук, яка трактує стресостійкість як характеристику, що регулює структуру особистості через механізми самоконтролю, саморегуляції та емоційної стійкості, та Г. Дубчак, яка розрізняє мікроаналітичний рівень (стресостійкість як індивідуальна риса) і макроаналітичний (як стиль поведінки, зумовлений темпераментальними механізмами) [3, с. 43]. У контексті воєнного стану дослідниця О. Чиханцова підкреслює значущість внутрішнього локусу контролю, раціональності та гнучкості мислення: резильєнтні особистості не занурюються в катастрофізацію, а шукають конкретні рішення та способи адаптації [5, с. 146].

Поєднання ресурсного, особистісного та системного підходів утворює теоретичне підґрунтя для багаторівневого аналізу чинників стресостійкості фахівців допомагаючих професій. Модель вимог та ресурсів роботи (JD-R) уточнює механізм: хронічний стрес виникає тоді, коли інтенсивність вимог-перешкод перевищує адаптаційні можливості індивіда, а наявні ресурси є недостатніми для компенсації енерговитрат [8, с. 1]. Відповідно, чинники стресостійкості систематизуються на трьох рівнях: індивідуальному, організаційному та міжособистісному.

На індивідуальному рівні стресостійкість підтримують: особистісні ресурси (оптимізм, почуття покликання, сенс роботи), розвинений емоційний інтелект, адаптивні копінг-стратегії (орієнтація на вирішення проблем, позитивне переосмислення, пошук підтримки), практики майндфулнесу та навички саморегуляції [1, с. 1573]. Натомість знижують стресостійкість: низька самооцінка, песимізм, відсутність навчання саморегуляції та схильність до пригнічення емоцій.

На організаційному рівні захисними чинниками є: чіткий розподіл ролей, автономія у виконанні обов'язків, адекватне навантаження, доступ до програм психологічної допомоги та можливості для професійного розвитку. Особливо значущою є службова супервізія, яка демонструє найсильніший захисний ефект щодо ризику емоційного вигорання у фахівців, що працюють із кризовими клієнтами [7, с. 2]. Ризик вигорання підвищують надмірна бюрократія, конфлікт ролей та дефіцит ресурсів.

На міжособистісному рівні ключовим буфером виступає соціальна підтримка – з боку колег, керівництва та родини. Відчуття допомоги й розуміння знижує ймовірність вигорання та сприяє відновленню після стресових епізодів [9, с. 1].

Стресостійкість фахівців допомагаючих професій є складним, динамічним утворенням, яке не може бути зведене до однієї особистісної риси чи ресурсу. Теоретичний аналіз засвідчує, що ефективна підтримка стресостійкості вимагає інтеграції ресурсного, системного та особистісного підходів. Ресурсний підхід фокусує увагу на динаміці накопичення та витрати внутрішніх і зовнішніх ресурсів; системний – на умовах середовища та їх взаємодії з індивідуальними характеристиками фахівця; особистісний – на стабільних рисах і ціннісно-смыслових детермінантах адаптації. Лише комплексний вплив на всіх трьох рівнях – індивідуальному, організаційному та міжособистісному – здатний забезпечити збереження психологічного здоров'я та професійну ефективність фахівців, які несуть на собі значне суспільне навантаження, особливо в умовах тривалого воєнного конфлікту.

Література:

1. Гоян І. М., Цибуліна І. В., Кочерга Є. В., Базика Є. Л. Проблема стресостійкості фахівців допомагаючих професій як чинника професійного самозбереження. *Наукові перспективи*. 2025. № 4(58). С. 1570–1578. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-4\(58\)-1570-1578](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-4(58)-1570-1578)
2. Даценко О. А. Психологічний ресурс особистості як наукова парадигма. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2020. Т. 31 (70), № 4. С. 22–27. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/03>
3. Когут О. О. Психологія стресостійкості особистості : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Переяслав, 2021. 535 с.
4. Сорока О. М. Від системно–рівневої організації стресостійкості фахівця морського транспорту до структурно–функціональної моделі її розвитку. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. Вип. 4. С. 131–138. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.4.19>
5. Чиханцова О. А. Резильєнтність як особистісний ресурс українців в умовах воєнного стану. *Журнал сучасної психології*. 2025. № 2 (37). С. 146–152. DOI <https://doi.org/10.26661/2786-7471/2025-2-16>
6. Hobfoll S. E., Halbesleben J., Neveu J.–P., Westman M. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2018. Vol. 5. P. 103–128. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640.
7. Iosim I., Runcan P., Dan V., Nadolu B., Runcan R., Petrescu M. The Role of Supervision in Preventing Burnout among Professionals Working with People in Difficulty. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. Vol. 19, No. 1. Art. 160. DOI: 10.3390/ijerph19010160.
8. Junker T. L., Bakker A. B., Derks D., Pletzer J. L. Work Engagement in Agile Teams: Extending Multilevel JD-R Theory. *Journal of Organizational Behavior*. 2025. DOI: 10.1002/job.2860.
9. Shahwan S., Tay E. H., Shafie S., Tan Y. B., Gunasekaran S., Tan R. H. S., Satghare P., Zhang Y., Wang P., Tan S. C., Subramaniam M. The protective role of resilience and social support against burnout during the COVID–19 pandemic. *Frontiers in Public Health*. 2024. Vol. 12. Art. 1374484. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1374484.