

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ПЕДАГОГІКИ ТА ФІЛОЛОГІЇ

ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ПОДОЛАННЯ КАР'ЄРНИХ КРИЗ

Кваліфікаційна робота

Освітня програма: Кризова психологія
Спеціальність: 053 Психологія
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Виконав(ла) здобувач (ка)
2 курсу 1 ПС групи
Лавринович Марина Володимирівна

(підпис)

Науковий керівник
доцент, кандидат психологічних наук
Віденєєв І.О.

(підпис)

роботу захищено 2024 р.

Оцінка: _____

(Прізвище, ініціали)_____

(підпис)

Харків, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ КРИЗ	5
1.1. Місце кар'єрних та професійних криз у структурі кризової психології	5
1.2. Аналіз відмінностей природи професійних та кар'єрних криз	11
1.3. Етапи професійного розвитку як види кар'єрних криз	19
Висновки до першого розділу	25
РОЗДІЛ II. КОМПЛЕКСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ КРИЗ	26
2.1. Організація та методи дослідження	26
2.2. Результати дослідження	35
Висновки до другого розділу	48
РОЗДІЛ III. ІНСТРУМЕНТИ КЕРУВАННЯ КАР'ЄРНИМИ КРИЗАМИ	50
1.1. Психологічні засади у профілактиці криз професійного розвитку	50
1.2. Кризова інтервенція як засіб подолання кар'єрних криз	55
Висновки до третього розділу	57
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

В останні роки найбільш актуальними стають питання, пов'язані з особливостями планування та розвитку кар'єри. А поряд з ними висвітлюються проблеми професійного вигорання, кар'єрних криз та стресу, пов'язаного з роботою. Необхідність вивчення даних питань обумовлена низкою соціальних факторів, а саме високими показниками дисбалансу на ринку праці. Через війну багато людей покинули країну та не можуть будувати нову кар'єру в міграції. Ті люди, що залишились також потерпають від професійних криз: зміна місця роботи в умовах війни призводить до психологічного стресу. Закриваються компанії, люди залишаються без роботи, нова робота потребує додаткових зусиль. Такі кризові періоди можуть мати два типи результатів – сприяти розвитку особистості або вести до регресії професійного життя. Тому сучасне суспільство хоче знайти психологічні ресурси, які допоможуть зберегти і розвивати високий рівень професіоналізму і гармонійну особистість, а також підвищити творчий потенціал і працездатність людини.

Проблемою дослідження виступає розуміння особистісних чинників подолання кар'єрних криз як нормативних криз індивідуального життя.

Об'єкт дослідження: кар'єрні кризи як нормативні кризи розвитку особистості.

Предмет: психологічні особистісні чинники подолання кар'єрних криз на кожному етапі професійної діяльності.

Мета: проаналізувати психологічні фактори, пов'язані з виникненням кар'єрних криз та знайти інструменти профілактики та подолання кризових станів, пов'язаних з професійною діяльністю.

Завданнями дослідження, таким чином, виступають:

- знайти місце кар'єрних криз у структурі кризової психології;
- проаналізувати відмінностей професійних та кар'єрних криз;
- систематизувати основні етапи криз професійного розвитку;
- використати сучасні методики дослідження кар'єрних криз;

- зробити аналіз отриманих даних та перевірити відповідність гіпотезі дослідження;
- дати оглядовий аналіз можливостей практичної психологічної роботи з кар’єрними кризами;
- запропонувати програму антикризової інтервенції для тих, хто знаходиться у кар’єрній кризі.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на наступних припущеннях:

- Кар’єрні кризи можна діагностувати завдяки методикам аналізу особистісних психологічних чинників людей у кризі (вигорання, депресія та тривожність).
- Пошук особистісних факторів, які відрізняють відношення людини до кризи – тих, хто вже вийшов з кризи чи не вважає, що у ній знаходиться.

Методологічні основи і методи дослідження: концепції професійного розвитку в психології (Д. Сьюпер, Е. Еріксон та ін.), концепції вікових (Л.С. Виготський, А.Н. Леонтьєв, Т.М. Титаренко) та професійних (Р.А. Ахмеров, Е.Ф. Зеєр, В.Ф. Капіца, О.М. Кокун) криз.

Методи дослідження підбиралися та розроблялися відповідно до завдань. Теоретичні методи: аналіз монографій, статей, наукових публікацій, що відображають стан проблем кар’єрних криз. Бесіда та вивчення експертної думки як аналітичні методи. Емпіричні методи дослідження склали психодіагностичні методики: діагностики професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп’янової, тест дослідження тривожності Спілбергера, 16PF тест Кеттелла (С) та опитувальник ММРІ-2.

Характеристика вибірки – 54 жінки, від 22 до 67 років, які відчувають кар’єрну кризу, та ті, хто її не мають.

Новизна дослідження: вперше досліджуються саме кар’єрні кризи, до цього у фокусі були професійні кризи, не існувало розмежування цих понять. Тему було апробовано у рамках конференції «Культурологія та соціальні комунікації: інноваційні стратегії розвитку» з доповіддю «Керівник як кризовий психолог для підлеглого: Чинники подолання кар’єрних криз».

Бібліографія включає 36 джерел, із них 6 іноземною мовою.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ КРИЗ

1.1. Місце кар'єрних та професійних криз у структурі кризової психології

Поняття криза у сучасній психології має декілька головних акцентів, які допомагають усвідомити значення цього поняття у кризовій психології та інших науках. Можна згрупувати переклад слова таким чином:

1. Криза (з грецької *krisis* – рішення, вибір, поворотний пункт, результат) – це переломний момент, який супроводжується важким та нестабільним станом, у тому числі має загострення. Також маємо акцент на неможливості людини йти тим самим шляхом, потрібно змінити стратегію життєвого шляху.
2. Криза у значенні «суд». Близьким до змісту перекладу є слово критика. Т. Титаренко дає дуже влучний образ, коли в кризовій ситуації в голові людини ведуть засідання три персони – прокурор звинувачує, адвокат виправдовує, а за цим усім спостерігає суддя і виносить вирок [26]. Такий переклад робить наголос на те, що криза завжди супроводжується внутрішнім переживанням та особистісним конфліктом.
3. Але хочеться звернути увагу на китайський переклад. Небезпека, яка дає шанс, так говорять китайці, семантично позначаючи тим самим, можливості зростати, долаючи життєві негаразди. [6]. Як висновок: такий переклад наголошує на необхідності дії.

Життєва криза – це відомий феномен, коли людина, не маючи можливості реалізувати свої задуми, вважає себе непродуктивною [28, с. 91], відчуває стрес та переживання, але ж, погодимся з Т. Титаренко, така криза є поворотним моментом, яка випробовує людину на мужність та життєстійкість.

Зробимо перший висновок про те, що життєві кризи – це перехідні етапи, коли людині потрібно змінити звичну роль та перейти до отримання досвіду нової ролі особистості, що призведе до нової якості життя.

Психологи виділяють такі основні кризи, з яким стикається практично кожна людина протягом життя [12, с. 8]:

- розвитку, або ще їх називають віковими;
- деприваційні, коли, ми опиняємося у стані втрати: чи ми розлучаємося з ким-то у силу якихось причин, чи ця втрата вже буде неминучою;
- травматичні;
- відносин;
- віри або сенсу життя, у ще одному значенні це криза ідентичності;
- морально-етичні, коли приходиться робити вибір між мораллю і цінностями, іноді поступаючись ними.

Розглянемо більш детально підходи науковців та дослідників до класифікації криз та кризових ситуацій.

Багатовимірність особистості у типології життєвих криз, представлені В.М. Заїкою. Він розрізняє [6]:

- критерій розвитку особистості: нормативні (як і Т. Титаренко їх він називає віковими) та ненормативні;
- критерій ефективності: кризи можуть бути конструктивними або, навпаки, такими, що не приносять позитивних результатів – деструктивними.
- критерій часу: мікрокризи (зовсім невеликий проміжок часу, лише пара хвилин, короткочасні – (вимірюються вже у тижнях – 4-6), довгострокові;
- критерій діяльності: тут у фокусі три аспекти: операційний, мотиваційний та сенсовий (смісловий). Людина ставить питання наступного плану: Як? Для чого? Навіщо взагалі?
- критерій виміру переживань: автор поділяє їх на поверхневі або неглибокі, середні, та останній тип – глибокі, але залишається питання, як саме можна заміряти глибину, особливо між двома сусідніми типами;
- критерій обумовленості: одна подія чи багатоповерхнева, де поверхами виступають аспекти життя особистості.

За П.П. Горностаєм життєві кризи можуть бути:

1. Віковими, інша назва – кризи розвитку або становлення людини.
2. Кризами, які охоплюють проблеми здоров'я.

3. Термінальними (кризи, пов'язані з важливими, незворотними подіями життя, такими як смертельна хвороба, смерть близького, коли людина переосмислює свої цінності, принципи, цілі та задачі життя
4. Кризами значущих відносин, які можуть виникати через конфлікти, зради, нерозуміння або якісь вимушені зміни, наприклад переїзд.
5. Кризами автономії особистості, коли людина відчуває конфлікт між ситуацією та збереженням своєї незалежності та самостійності.
6. Кризами самореалізації, ті ж самі ефекти скляного даху в кар'єрі жінок або кар'єрного плато у середині професійного життя.
7. Кризами помилок, коли людина осмислює, що було б, якби вона поступилася інакше у тій чи іншій ситуації. [26, с. 82-85].

Життєва криза настає тоді, коли йдеться мова про зміну життєвої ролі, що веде до низки суперечностей, які подолати без допомоги людина не зможе [26]. Якщо ми говоримо про професійні кризи, то вони також характеризуються конфліктом між тими ролями, статусами, які людина проживає, особливо, коли відчуває складності у засвоєнні нової ролі, чи не може відірватися від функціоналу старої ролі. Коли ролі не збігаються, конфліктують одна з одною, виникає життєва криза

Умовно більшість авторів поділяє частіше всього кризи на нормативні і ненормативні. Нормативні описують перехід між етапами, ролями, ситуаціями як норму розвитку. Тому їх природа має невеличкий за часом термін дії, не несе руйнівного характеру, але симптоми стресу, депресії, тривожності супроводжують людину навіть у нормі протікання таких типів криз [27]. Але, якщо ми не маємо ресурсу впоратися з кризою, наші можливості потребують часу, щоб забратися та отримати цей ресурс, наприклад, енергію, навички, то ми говорим про другий тип кризи [3, с. 14]. Тобто науковці ставлять знак рівності між поняттям нормативна-вікова криза та ненормативна-життєва криза.

Поширеною класифікацією сьогодні у темі життєвих криз є типологія Е.Ф. Зеєра: він пропонує усі життєві кризи поділяти на нормативні, ненормативні та невротичні [15; с. 326].

У основи теорії криз стояли О. С. Виготський та О. М. Леонтьєв, але вони мали повністю протилежні думки з цієї теми. Л. С. Виготський робив акцент на віковому характері криз, коли йде зміна цінностей і вважав їх неминучими для розвитку [11]. О. М. Леонтьєв вважав, що кризи не обов'язково повинні супроводжувати розвиток людини та його взросління, а те, що дійсно неминуче – то переходи між етапами, які він називав переломами. І криза відбувається саме тоді, коли людина своєчасно не перейшла між етапами свого розвитку, чи зробила це пізно, чи зарано. Але якщо людина вміє керувати своїм розвитком, передбачати ці етапи, то кризи взагалі не повинні ставатися [11, с. 73-74]. Автору імпонує ця ідея відносно профілактики кар'єрних криз, коли, дійсно, людина повинна навчитися керувати своєю кар'єрою, проробити траєкторію свого професійного життя, якщо вона буде робити все вчасно, то нормативні кризи можуть навіть не наступати. На жаль, про ненормативні кризи стовідсотково так казати не можна, але наявність планування професійного розвитку може значно збалансувати силу кризи, допомогти людині швидко оговтатися та знову повернутися до заданого маршруту спроектованої карти кар'єрних сподівань.

Е. Еріксон вважає кризу нормативним явищем, яка супроводжує перехід між віковими етапами або стадіями, на кожному з таких переходів людина змушена робити вибір, чи йти уперед, чи повернутися назад. Цей вибір і є кризою [32, с. 270-271].

У сучасній кризовій літературі можна зустріти наступні типи внутрішніх криз: кризи віку та особистісні кризи (екзистенційні та трансформаційні). До трансформаційних криз можна віднести так звані професійні кризи, серед яких окремо можна відділити кар'єрні кризи.

Е.Ф. Зеєр у своїх роботах робив акцент на професійний розвиток і пов'язував кризи саме з ним, коли етапи кризи корелюються з етапами кар'єри. Людина, згідно з ним, проходить у кар'єрі 4 стадії. Це оптація як процес вибору професії чи кар'єри. Це професійна освіта у вищому навчальному закладі і підготовка, у тому числі самостійна чи за допомогою людини, яка вже має досвід роботи та певний рівень професіоналізму. Це професійна адаптація,

коли людина вперше від теорії переходить до практичної роботи. Це професіоналізація: первинна (коли людина отримує перші компетенції для професійного зростання) і вторинна (коли йде подальший розвиток компетенцій, отриманих на стадії первинної професіоналізації, їх поглиблення та перехід на новий рівень для того щоб перейти вже на рівень майстерності) [11, с. 74]. До ненормативних криз від відносить наслідки емоцій, які людина може отримати від таких явищ, як зміни в організації, навіть мінімальне запровадження сучасних технологій, робоча пауза через народження дитини, примусове звільнення, втрата працездатності, перепрофілювання.

Є. А. Клімов і Е. Е. Сіманюк взагалі вважають процес адаптації людини до робочого місця кризовим [24, с. 116]. Як відомо, такий процес включає не лише технічні питання, але носить міжособистісних характер і зосереджен на колі питань взаємодії з колегами, керівництвом, клієнтами, а головне молодий спеціаліст вперше розуміє неспівпадіння своїх професійних очікувань та робочої реальності.

Поява ненормативних криз ніяк не пов'язана з віком, вони не є такими, що будуть притаманні кожній людині. У той час, коли нормативні кризи часто мають початок і кінець, супроводжуються певними ритуалами (наприклад, весіллям або випускним), ненормативні кризи мають більшу часову невизначеність і можуть тривати різний час залежно від обставин життя.

Л. В. Сафонова поділяє кризи на біологічні та біографічні. Поняття біографічні кризи у психологію ввів Р.А. Ахмеров Під ними він розуміє, як і П.П. Горностай, що криза – це переживання неефективності життєвої траєкторії, коли людина відчуває власну нереалізованість, спустошеність і безперспективність, відчуває один з цих моментів, чи навіть їх суміжність. По суті все це непродуктивності, але нереалізованість підсвічує проблеми минулого, спустошеність – теперішнього, а відчуття перспективи – майбутнього [12, с. 11].

Р. А. Ахмеров вводить у наукову термінологію три типи таких криз, які носять відповідну назву [11]:

- криза нереалізованості – брак важливого психологічного минулого у суб'єктивному баченні свого життєвого шляху, яке могло б визначати її теперішнє та майбутнє;
- криза спустошення – людина не відчуває значущості того, що має на даний час і очікує лише на те, що з'явиться шанс щось змінити;
- криза безперспективності – суб'єктивне відчуття значущості майбутнього, людина застигає і не розробляє планів свого життєвого шляху на наступні роки.

Характер цих криз також може описувати кар'єрні кризи, які є для багатьох невід'ємною частиною процесу самореалізації. Біографічні кризи за описом дуже близькі до професійних та кар'єрних криз.

Кожні 5-7 років відбуваються професійно-вікові кризи, коли індивід замислюється над своїм особистим і професійним досягненням, а також перспективами майбутнього.

Вчені відносять професійні кризи як базові кризи розвитку саме до нормативних криз. В них закладено протиріччя між нормативними змінами, трансформаціями, які повинні статися на кожному віковому етапі, які схвалені суспільством, культурною традицією та бажанням людини йти власним шляхом, залишатися індивідуальною. [20].

Автор роботи згоден з тим, що професійні кризи – це особлива група психологічних криз, яка займає значуще місце у розвитку людини як особистості і професіонала, спеціаліста. Але вони мають свою специфіку і не повторюють усі ті закономірності та принципи, що властиві іншим видам життєвих криз [21]. Хочеться зазначити, що кар'єрні кризи це не лише нормативні кризи, вони також співвідносяться і з ненормативними кризами.

Важливим розумінням є те, що криза – це не ситуація, це те, як людина на неї відреагує [4, с. 123], тому криза виникає навіть тоді, коли об'єктивно для неї немає важливих причин чи умов. Це цілком стосується професійних та кар'єрних криз, коли якась дисциплінарне стягнення чи ситуація, коли людину не підвисили, а вона очікувала на нову сходинку в її кар'єрі.

До характеристик криз, які притаманні професійним кризам, відносять:

1. Відсутність психологічної рівноваги, яка може проявлятися у наступних речах: присутність поведінки, що відхиляється від загальноприйнятих соціальних норм та правил (так звана девіантна поведінка); бажання ізольоватися від людей або асоціальність; різні нервові та психічні розлади; психосоматичні прояви, найтяжчим проявом може виступати бажання створення суїциду .

2. Психологічні кризи виникають при дисбалансі можливостей, які на даний час є у людини та вимогами до людини у існуючій ситуації, якщо додати розуміння цього механізму для кар'єрних криз, це може проявитися у вимогах до нового місця роботи чи посади, коли людина не знає нових компетенцій, не розуміє, як себе вести у нових обставинах, які існують корпоративні стандарти. Це приклад нормативної кризи, прикладом ненормативної кризи може бути ситуація, коли людину звільнили, а вона не може знайти нову роботи та поступово впадає в депресію – в неї немає ресурсу впоратися з обставинами, їй потрібна допомога, щоб купувати ці прояви.

3. нестача необхідних ресурсів, які сталися на допомозі необхідні для подолання кризової ситуації [11, с. 75].

В сучасній кризовій психології не має чіткого розрізнення професійних та кар'єрних криз, більшість науковців використовує ці терміни як слова-синоніми. Щоб зрозуміти різницю потрібно проаналізувати основні причини виникнення та розвитку цих двох видів криз. Тому розглянемо, які саме кризи відносять до поняття кар'єрні та професійні.

1.2. Аналіз відмінностей природи професійних та кар'єрних криз

Формування професійної компетентності супроводжується кризами, які відповідають певним віковим періодам. Такі кризи відображають труднощі професійного розвитку, конфлікти в професійній діяльності та кар'єрному зростанні. Кризи професійного становлення (не більше одного року) [11] – це

короткі періоди важливих, навіть глобальних змін у розвитку особистості. Вони не викликають значних змін у професійній поведінці.

Підручники з психології пропонують таке визначення: Професійна криза особистості є тривалим нерівноважним станом суб'єкта праці, викликаним неузгодженістю ціннісно-сислової сфери особистості та актуалізуючим процесом переживання [17].

Основними ознаками професійних криз є: відчуття схожості у кожному робочому дні чи ситуації, тоді, коли людина прагне нового, щоб можна було розвиватися далі, або навпаки відчуття, що ти спізнюєшся, твоя компетентність не відповідає вимогам часу, дезорієнтація, усвідомлення необхідності переоцінки кар'єрних планов та можливостей, бо є розуміння недостатності своїх ресурсів, тому в підсумку виникає зниження самооцінки та втома [14; с. 109].

О.В. Рудюк виділяє такі важливі характеристики чи ознаки криз:

- Відбувається розрив або дезорганізація зв'язків між людиною та її роботою.
- Можуть бути спричинені зовнішніми факторами або самою людиною.
- Впливають на психологічне благополуччя, часто на соціальний, професійний та матеріальний стан.
- Супроводжуються психічною напругою та сильними емоційними переживаннями. [8, с. 4.]

Професійні кризи супроводжують будь-який кар'єрний шлях, навіть є частиною, цього шляху, умовою, щоб людина перейшла до наступного рівня професійного розвитку. Вони можуть виникати навіть у моменти, коли в кар'єрі все добре, але якась ситуація, випадок, зовнішнє втручання призводять до кризовою ситуації. Тому задача кожної людини, навчитися діагностувати себе, чути себе, та розуміти наближення кризи і знайти ресурс у собі для її профілактики чи подолання. Першим симптомом кар'єрних криз може бути те, що робота більше не радує [9], зникає бажання ходити на роботу, спілкуватися з колегами, робити щось на користі співробітників та самої компанії, проявляти ініціативу.

Автор не згоден з попередньою думкою, І. І. Дахно, тому що не бачить рівності між цими двома видами криз та не може в одному реченні використовувати їх як слова-синоніми. Тому пропонуємо розібратися та дати визначення такому феномену як кар'єрні кризи.

У науковій літературі не те що немає єдиного визначення терміну кар'єрна криза, його взагалі не існує в автоматному значенні. Більш того, у повсякденному житті слова робота, зайнятість, кар'єра часто використовуються як синоніми. Проте важливим кроком у визначенні термінології та здобутті ясності щодо різниці між професійною (робочою) та кар'єрною кризою, є розмежування цих понять.

Слово кар'єра відрізняється від слова робота тим, що стосується того, де ми почали думати про свої навички та здібності і перевели їх у визнану професію. Ми почали керувати і спрямовувати своє професійне життя в довгостроковій перспективі, за межами певної роботи. У кар'єрі є акцент на просування, економічну віддачу та прогрес з часом. Кар'єра стосується розвитку ролі або набору навичок, що мають більше матеріальне спрямування, або принаймні мають грошову вартість на ринку. Кар'єра в першу чергу виступає як економічне значення [31, р. 31].

Автор пропонує вважати кар'єрні кризи особливим випадком професійних криз та визначати як періоди в професійному житті людини, коли вона стикається з перешкодами або викликами, що впливають на її здатність досягати кар'єрних цілей і задоволення від роботи.

Таким чином, близькими до значення кар'єрні кризи можна вважати термін кризи професійного розвитку.

Словник української мови дає наступне визначення слову кар'єра: 1) швидке, успішне просування в службовій, суспільній, науковій та ін. діяльності; досягнення слави, вигоди тощо; 2) рід занять.

Цікаво, що етимологія слова «кар'єра» в англійській мові відноситься до «бігу, курсу або шляху через життя». Кар'єра — це метафорична «подорож» людини через навчання, роботу та інші аспекти життя. Вона пов'язана з

французьким словом *carrière*, яке означає іподром, і латинським *carus*, що означає візок, і передбачає певний організований, конкурентний фокус. Слово кар'єра також асоціюється зі швидким рухом коня, польотом пугиці в соколиній полюванні і шляхом сонця або зірки через небеса [31, р. 31]. Ці древні символічні асоціації, які натякають на можливість більш трансцендентного, цілеспрямованого наповнення теми кар'єри, даючи розуміння її як сенсу життя, покликання.

Хоча ми можемо важко працювати на різних роботах протягом життя, це не обов'язково корелює з відчуттям наявності кар'єри.

Співвідношення професійних та кар'єрних криз наведено на рис.1.1.



Рис. 1.1. Кар'єрні кризи як частка професійних криз

Розглянемо об'єктивні та суб'єктивні чинники, які ініціюють професійні кризи. До об'єктивних відносять [8]:

1. Зміна роду занять, у той час коли людина робить перехід на новий чи то віковий, чи то професійний етап, а також заміна умов, у яких відбувається професіоналізація.
2. Зовнішнє і внутрішнє оцінювання успіхів у професійній діяльності.
3. Деформації, причинами яких можуть бути, у першу чергу, вигоряння на роботі, деперсоналізація, апатія, відчуття того, що розвиток припинився або уповільнився.
4. Зовнішні соціально-економічні умови (ліквідація посади, закриття підприємства) та примусова чи навіть добровільна зміна обставин

щоденного життя: переїзд, коли людина не лише змінює професійне коло спілкування, фізичне робоче місце, але й отримує нових сусідів, новий будинок. Психологічний механізм завжди на першому кроці сприймає зміни досить тяжко, створюючи внутрішній, а іноді і зовнішній протести.

5. Теорія навчання протягом усього життя, якщо вона не є добровольчою, а стає вимогою компанії, де працює людина, чи вимогою та специфікою спеціальності.
6. Нова кар'єрна посада, або такі процесу у роботі з персоналом, як найм, працевлаштування, участь у відборах чи конкурсних посадах, атестація, ліцензування діяльності.
7. Неспроможність використання усього різноманіття професійності та потенціалу, який потребує виходу.
8. Незбалансованість між різними аспектами життя: роботою, сім'єю, відпочинком.

У попередньому підрозділі було наведена найбільш розповсюджена класифікація криз, яка поділяє усю їх багатоманність на нормовані та ненормовані кризи. До виникнення нормованих професійних криз можна віднести такі чинники, як поступові якісні зміни в методах виконання роботи, незадоволеність своїм статусом та роллю, своєю професійною освітою, навичками, що часто веде до пошуку нових методів роботи, зміни кар'єри або компанії.

Фактори виникнення ненормативних професійних кризи наведені вище у пункті 4, соціально-економічні [17].

Нормовані професійні кризи більшість науковців ототожнює з віковими кризами й дійсно нерідко вони (особливо останні етапи професійного розвитку) пов'язані з фізіологічними процесами нашого організму: зниження загального стану здоров'я, втрата працездатності, ослаблення розумових процесів, професійне та емоційне виснаження, розумова безпорадність [29].

Як було зазначено вище, нові ланки кар'єрного просування можуть викликати професійні кризи. Хочеться зазначити, що поринання з головою у професію, повне поглинання професійною діяльністю, коли людина нею живе, також може стати причиною кризової ситуації. Який механізм буду спрацьовувати? Людина не повинна порушувати баланс давати=отримувати.

Вкладаючи стільки зусиль у власну кар'єру, вона буде мати певні очікування, такі як швидке просування на нові посади, чи позитивна оцінка роботи керівництвом, але частіше рівень менеджменту у сучасних вітчизняних компаніях не здатен задовольнити ці потреби. І за свої зусилля, витрачений час, енергію та усі відмови від інших аспектів життя, такі як відпочинок, соціальне спілкування, хобі, людина отримує лише відчуття апатії та змінить стратегію з активної на пасивну [17].

Але якщо поміркувати, то саме ці чинники більш відносяться до кар'єрних криз як частини криз професійних. І якщо чинники ненормованих професійних та кар'єрних криз близькі один до одного, то чинники криз нормованих можна відокремити: це невідповідність кар'єри мрії, оптимістичної стратегії професійного розвитку реальному стану справ з їх песимістичними перспективами. При цьому серйозній ревізії піддається Я-концепція: Хто я? Куди та за для чого живу? [17].

І. І. Дахно наводить таку класифікацію професійних криз:

1. Професійне вигоряння. Це стан, коли робота, яка раніше приносила задоволення, перестає бути привабливою. Працівник більше не може виконувати її з тим самим запалом.
2. Криза досягнень. Виникає, коли працівник досягає певного рівня у своїй кар'єрі і починає сумніватися у своїй здатності до подальшого зростання.
3. Нудна робота. Працівник ще бачить можливості для кар'єрного зростання, але йому стає нудно виконувати свої обов'язки, оскільки ця сфера діяльності більше не викликає інтересу [9; с. 237].

Саме криза досягнення буде найяскравіше характеризувати так звані кар'єрні кризи чи кризи професійного розвитку, у той час, коли кризи професійного вигоряння та нудної роботи є кризами і професійними, і кар'єрними.

Вигорання на роботі часто є результатом того, що порушений баланс брати-давати. Яскрава ознака – емоційне і/або фізичне виснаження. Людина

активно вкладається в світ, але розучується підживлюватися від нього: помічати себе, відпочивати, одержувати підтримку [5].

Більшість дослідників кризової психології вважають, що існує шість головних причин вигорання, пов'язаних з роботою:

1. Перенавантаження, яке може бути пов'язане з інтенсивністю, тривалістю роботи або складністю завдань, що доводиться виконувати.
2. Відсутність автономії на роботі.
3. Відсутність мотивації. Мотивацією може служити заробітна плата, престиж, гарантія зайнятості.
4. Відсутність групового духу, взаємодія між колегами на робочому місці.
5. Відсутність справедливості у трудових відносинах. Деякі рішення здаються працівникам несправедливими або ж неповажними.
6. Суперечливі цінності. Між співробітником і компанією існує ціннісний конфлікт [7].

Насправді, вигорання можна звести лише до відсутності балансу у двох складових – інтересу та ресурсу. Якщо тримати баланс, до професійного вигорання людина навіть не наблизиться.

При вигоранні необхідно насамперед відпочивати та відновлювати енергію. Паралельно слід навчитися підтримувати баланс між особистим життям і зовнішнім середовищем, щоб уникнути повторення вигорання. Дехто зможе, завдяки дисципліні, впоратися самотійно, декому буде потрібна індивідуально робота з психологом у вигляді короткострокових консультації, іншим – тривала психотерапія.

Типи працівників, яким загрожує емоційне вигорання [18, с. 270].

1. Інтроверти, особливо, якщо вони будують кар'єру у сфері, яка вимагає розвинені комунікативні компетенції. Це призводить до накопичування емоційного дискомфорту.
2. Особи з внутрішнім конфліктом, який викликає робота.
3. Жінки, які повинні завжди шукати баланс між кар'єрою, бажанням займати нові посади, які потребують ресурсу часу, нервів, відмови від

інших радощів життя, високого рівня конкуренції, у першу чергу, з чоловіками та своїми обов'язками у ролі дружини, доньки, матері.

4. Особи, які працюють в організаціях, де дуже високий рівень текучості кадрів, є велика загроза ліквідації робочого місця, чи навіть компанії, ці ризики призводять до постійних страхів. Можемо віднести в цю категорію фрілансерів та СПДФЛ, що вимушені самостійно шукати клієнтів.

Кар'єрна криза може бути поглиблена, якщо вона за часом припадає на інші кризи особливого життя – вікові, сімейні тощо.

Якщо після відпочинку, людина знову з натхненням повернулася до роботи, то можемо говорити лише про вигорання, а не кар'єрну чи професійну кризу. Але якщо після якісного відпочинку сенс діяльності не знаходиться, можливо, має місце криза. Криза відрізняється наявністю енергії, її головний прояв — тривога, що супроводжує будь-який вибір [5].

Нудьга та незадоволення на роботі вказують на те, що професія подобається, але не подобається місце роботи. У такому випадку потрібно його змінити. Якщо це неможливо зробити через певні обставини (наприклад, фінансові), слід ставитися до роботи як до засобу заробітку [9; с. 237].

Ознаками кар'єрних криз, таким чином, є

1. Відсутність радості: діяльність, яка раніше приносила задоволення, тепер викликає роздратування або байдужість.
2. Постійна самокритика: звинувачення себе у ліні, сумніви у власних якостях та здібностях, втрата віри у себе та відсутність бажання розвиватись у професійній діяльності.
3. Зневіра у сфері, компанії, професії або продукті: втрата поваги, розвиток цинізму, сарказму та знецінення роботи.
4. Постійна втома: примус себе відвідувати робоче місце, причому відпустка не приносить полегшення. Іноді виникають захворювання, часто психосоматичні [30].

Чинники нормованих та ненормованих кар'єрних криз та їх взаємозв'язок з іншими видами криз наведені на рис. 1.2. [8, с. 5].

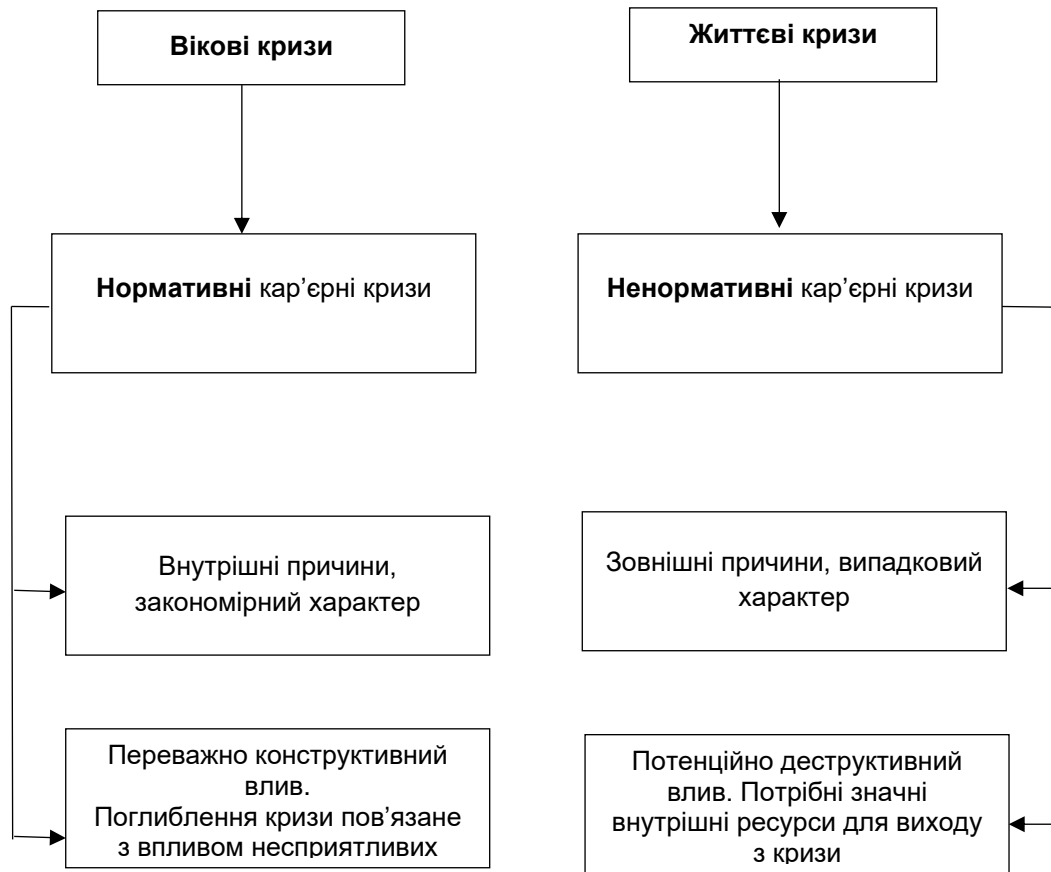


Рис. 1.2. Різновиди кризових проявів, що впливають на кар'єру

Відокремимо поняття професійна та кар'єрна криза. Різниця цих термінів лежить у плоскості понять кар'єрне та професійне зростання.

Кар'єрне зростання в більшості випадків неможливе без професійного – це розвиток людини у сфері своєї діяльності, набуття нових навичок та досвіду роботи. Можна казати, що для кар'єрних криз менше притаманний ненормативний характер, тому що кар'єрне зростання носить більш раціональний зміст та планується людиною.

Також воно в більшій мірі пов'язане з віковими кризами. Разом з тим, не завжди можливо відокремити професійні та кар'єрні кризи одну від одної.

1.3. Етапи професійного розвитку як види кар'єрних криз

Однією з найбільших проблем керування кар'єрними кризами є велика розбіжність типів кар'єри, теорії розвитку кар'єрного зростання,

різноманітність етапів професійного зростання, а якщо мова йде про ненормовані кризи, то велика кількість зовнішніх факторів кризи, що таким чином призводить до різноманіття технік профілактики кризових явищ та їх інтервенції. Природа та характер кар'єри кожної людини унікальні, бо фундаментом для них виступають бажання, ціннісні мотиви, мої компетенції та можливості, моя картина світу у вигляді кар'єрного плану. Деякими з них вона не зможе пожертвувати [2, с. 213]. Є три компоненти ідеальної роботи: я повинен вміти це робити, тобто мати певний набір знань, навичок, мені це повинно подобатися, а також я повинен отримувати достойну винагороду за свою працю. Така різноманітність в індивідуалізації кар'єри ускладнює розуміння єдиного механізму боротьби з кар'єрними кризами.

Систематизація основних концепції в розумінні професійної кар'єри наведена у додатку А [15, с. 516]. Хочеться зазначити, що це лише вітчизняна класифікація, за кордоном існують інші підходи. Сучасні типи кар'єри, запропоновані автором роботи, ведені у схемі додатка Б.

За кордоном широко використовується періодизація Дж. Сьюпера, яка має п'ять основних етапів:

1. зростання – так званий етап підготовки (0–14 років);
2. дослідження – перші спроби застосування зусиль (14–25 років);
3. утвердження – завоювання значущої професійної ролі (25–44 роки);
4. підтримка – мова йде про стабілізацію в професії (45–64 роки);
5. спад – суттєве зменшення активностей (65 років і більше) [35].

Т.В. Кудрявцев у своїх дослідженнях розвитку у межах професії, проблематиці комплексної підготовки спеціалістів був піонером цієї теми у 70-80-ті роки 20 століття. Він запропонував 4 стадії професійного розвитку, які базуються на матриці ставлення до професії та виконання професійної діяльності [14, с. 106]:

1. виникнення намірів;
2. навчання і підготовка;
3. входження в професію;

4. повна реалізація.

Щоб зрозуміти природу кар'єрних криз та основні засади у роботі з ними, також проаналізуємо графік життєвого циклу кар'єри, запропонований В.Ф. Капіцею, О.І. Орловою, Є.В. Шуруповою (рис. 1.2.) [15, с. 529-533].

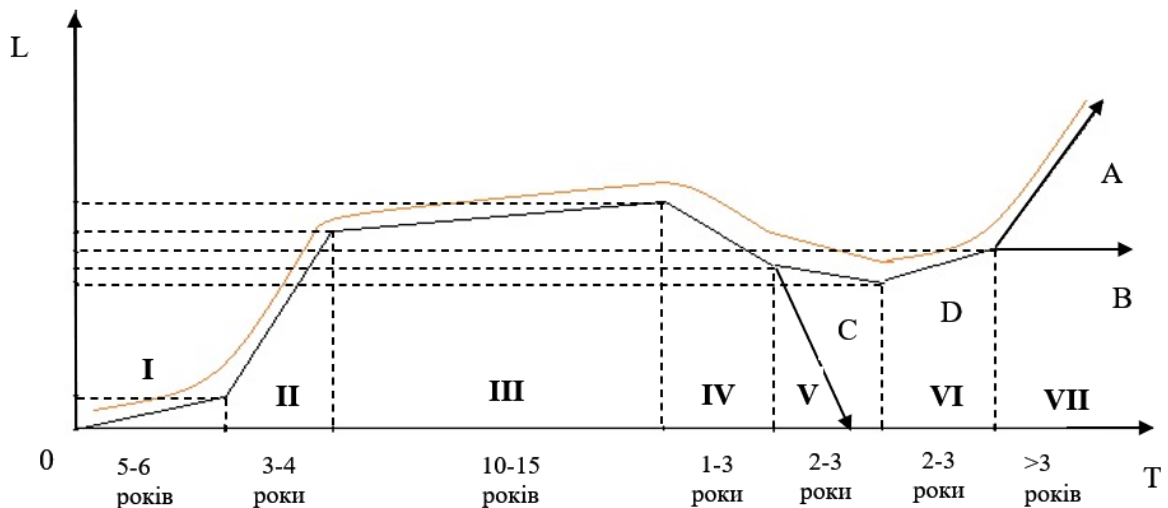


Рис. 1.3. Життєвий цикл кар'єри

Перший етап: Це початок кар'єри, що триває приблизно 5-6 років. Після успішного працевлаштування фахівець адаптується до нової роботи, закріплює свої знання і навички за обраною спеціальністю та створює сприятливі можливості для подальшого професійного зростання.

Другий етап: Цей етап триває приблизно 3-4 роки і характеризується інтенсивним професійним розвитком. Це час підвищення кваліфікації, здобуття нових професійних статусів та посад.

Третій етап: На цьому етапі професійна кар'єра досягає стабільного рівня, що дослідники називають плато. Це означає, що кар'єрний ріст продовжується, але менш інтенсивно, ніж на попередніх етапах.

Кар'єрне плато – це стадія кар'єри, коли співробітник досяг найвищої позиції в компанії, але немає можливості для вертикального просування через брак навичок або корпоративні структурні фактори. Це застійна позиція з однаковою та повторюваною роботою. Причинами потрапляння в таку ситуацію може стати наступне:

- кар'єрне зростання припинилося.
- керівник також не просувається, тому і підлеглий залишається на місці.
- компанія скорочується, і немає багато можливостей для зростання.
- навички робітника більше не відповідають потребам компанії.

Кар'єрний розвиток часто стикається з кризами, які виражаються через бар'єри. Ці бар'єри можуть проявлятися як психічні феномени, що обмежують життєдіяльність та задоволення потреб людини. Професійні бар'єри призводять до тимчасової стагнації та стресу через неможливість реалізувати професійні плани, що викликає потребу в подоланні та самовизначенні. До бар'єрів належать: нестача інформації, професійних якостей, дефіцит ресурсів, втома, віддаленість цілей, професійні акцентуації. Вони можуть стабілізувати, корегувати, мобілізувати або пригнічувати, але важкі бар'єри призводять до професійного занепаду, можуть дати навіть відмови від конкретної кар'єри.

Четвертий етап: Дуже несприятливий для кар'єри період, коли виникають перехідні процеси. Якщо не вжити заходів, через 1-2 роки може статися професійний колапс. У найгіршому випадку кар'єра припиняється без перспектив на відновлення (на графіку варіант С). Більш сприятливі варіанти передбачають перебудову і продовження кар'єри.

П'ятий етап: Період професійної багатоваріантності, який може включати: 1) припинення кар'єри, коли спеціальність ліквідується (варіант С на кривій); 2) стагнацію, коли фахівець докладает зусиль для адаптації та перекваліфікації, навіть за кордоном (варіант С на кривій); 3) відновлення кар'єри у новому циклі, продовження професійного шляху (варіант D на кривій).

Шостий етап: Професійна реабілітація і продовження діяльності. Цей етап пов'язаний з новими завданнями і досягненнями, період трансформації триває 2-3 роки.

Сьомий етап: Це відновлення та продовження кар'єри з прискореною динамікою. Він співвідноситься з другим інтенсивним етапом кар'єрного зростання. Може включати впровадження ідей, консультації, коучинг та наставництво. Другий трудовий цикл значно коротший і триває до пенсійного віку, приблизно 15 років.

Перехід між етапами супроводжується ризиком кар'єрних криз та невизначеністю.

Суперечність між бажаною кар'єрою та реальними можливостями її досягнення може стати причиною кризи професійної кар'єри, у першу чергу на таких етапах, як боротьба за визнання, консолідація та переоцінка.

Тепер розглянемо підходи до періодизації криз професійного зростання. Існує два головних підходи до періодизації кар'єрно-професійних криз. Перший запропоновано національним центром зайнятості [25]. Вона наведена у таблиці додатку В.1. Другий підхід було запропоновано Е. Зеєром. Ця періодизація етапів криз візуалізована у таблиці В.2 (додаток В) [20, с. 300].

Етапи кар'єри працівника у монокар'єрі можна, таким чином, згуртувати за досвідом роботи (таблиця В.3). Можемо сконцентровано уявити основні види кар'єрних криз у еволюційній піраміді (рис. В.1 додатку В).

Серед цих 7 кар'єрних криз – шість є нормованими і лише шоста з них, криза соціально-професійної самоактуалізації не відноситься до нормованих криз, тому що не кожна людина у своєму професійному розвитку та кар'єрі може дійти до цього етапу.

Як було зазначено вище, виникнення та розвиток нормативних кар'єрних криз пов'язаний із переходу від однієї стадії професійного розвитку до іншої та обумовлений професійним розвитком.

Профілактика нормативних кар'єрних криз реалізується таким чином, щоб вивести фахівця з зони підвищеного фазового ризику та ввести у зону стабілізації і здійснення успішного фазового переходу [15]. Наприклад:

- рекваліфікація за близьким фахом або новою спеціальністю;
- пошук альтернативних способів професійного розвитку та здійснення кар'єри у новій професіосфері;
- задіяння нових підходів і методів збагачення праці та підвищення рівня задоволення професійною діяльністю по горизонталі;
- горизонтальна ротація спеціалістів, їх стажування у нових професійних ролях і статусах, командировання для вивчення передового досвіду кращих фахівців;

- підвищення статусу і значущості професійної діяльності фахівця, даючи йому більш відповідальні і складні завдання;
- не актуалізувати спеціалістів, котрі прагнуть стабільності та збереження досягнутого, бо досягли цільової професійної самореалізації;
- відкривати для фахівців, що досягли плато кар'єри нові професійні можливості, здійснювати по відношенню до них режиму підтримки;
- розробка і використання програм індивідуального професійного розвитку перспективних фахівців у фазах спаду;
- допомагати спеціалістам долати різного роду професійні бар'єри (наприклад, бар'єри заключної стадії кар'єри).

Як ми з'ясували вище, криза може бути спричинена як негативними, так і позитивними подіями, це відноситься і до кар'єрних криз як криз життєвих. Іноді неможливо знайти причину кризи, бо вона обумовлена, наприклад, цілою низкою факторів, чи не має можливості відокремити їх один від одного, чи механізм кризи було запущено досить незначною подією, яка стала останньою краплею [11, с. 75].

В.В. Мосійчук вважає, що активні люди, які прагнуть професійно розвиватися, можуть активувати самотійно для набуття реалізації у житті кризи самоактуалізації. Таким чином, в їх житті кількість криз може бути збільшеним показником ніж у людей з менш активною соціальною позицією [22, с. 539]. Хочеться нагадати, що зворотним боком, наприклад у шкали ММРІ-2 Імпульсивність є істерія та психопатія. Тобто навіть активність повинна бути у рамках норми. Але цей тезис заслуговує на перевірку у другій частині магістерської роботи.

У ході переживання та осмислення кризи кар'єрного розвитку людина може зіткнутися з екзистенційною кризою, кризою сенсу життя (особливо у другій половинні життя) та буде вирішувати питання минулого, майбутнього і сьогодення (наскільки правильним було обрано професію, хто винен у помилках на різних кар'єрних етапах, яка перспективи майбутнього щодо зміни чи продовження професійної діяльності).

Висновки до першого розділу

1. Отже, в психології кар'єрну кризу розглядають як стан, коли людина зупиняється у професійному розвитку, не може подолати наступний етап у своєму розвитку і їй потрібно змінити свою поведінку, отримати нові компетенції, опанувати інші способи мислення. Криза – це не тільки важкий емоційний період, блокатор активності людини, але можливість змін, переходу на новий рівень розвитку, стрес дає новий ресурс, щоб діяти, відповісти на виклик. Несприйняття змін, відхрещення від їх наявності -це перший крок до кризи. Криза кар'єри – це критичний момент і поворотний пункт не лише у професійному розвитку, але й на життєвому шляху особистості.
2. Існує суперечливість у розумінні поняття кар'єра, відокремленні кар'єрних криз від професійних. Кар'єрні кризи можна поділяти на нормовані (коли людина у кар'єрі повинна перейти до наступного етапу) та ненормовані, які неможливо спрогнозувати. Саме вплив на життя людини нормованих кар'єрних кризи можуть бути зменшений за рахунок профілактичних заходів самої людини.
3. Існує досить багато підходів до класифікації криз професійного розвитку, в залежності від трудового стажу та віку людини, типів кар'єри, що призводить до відсутності єдиного інструменту діагностики та профілактики цього типу криз. Зазначимо, що є схожість інструментів інтервенції у вигляді копінг-стратегій, які можуть бути застосовані при усіх видах криз.

РОЗДІЛ II. КОМПЛЕКСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ КРИЗ

2.1. Організація та методи дослідження

Гіпотезою дослідження є наступні припущення:

– Кар'єрні кризи можна діагностувати завдяки спеціальним методикам вигорання та тривожності, бо у людей, які знаходяться в кризі є експоненціальне зростання цих показників.

– Деякі люди здані швидко виходити з кризових станів і навіть не вважають, що у них є кар'єрна криза, хоча об'єктивно вона є. Напевно, у характері людей, які перебувають у кризовому стані та ні, є фактори характеру, які відрізняються.

Тоді нульовою гіпотезою H_0 нашого дослідження буде те, що розбіжностей між людьми, у яких кар'єрна криза не існує ні в діагностиці їх станів, ні в особистісних факторах характеру, альтернативною гіпотезою H_1 будемо вважати, що така розбіжність існує.

Значною проблемою у розвитку технологій та методик роботи з кар'єрними кризами є відсутність загального, універсального та комплексного інструментарію у психодіагностиці та консультуванні клієнтів, які опинилися у кар'єрній кризі. Існує багато методик у профконсультуванні та кар'єрному консультуванні (ОПС Голланда, Матриця професійного вибору Резапкіна, такі особистісні методики, як багатофакторний опитувальник Кеттелла, Формула темпераменту, Самооцінка психічних станів за авторством Айзенка, Шмішек та Леонгард пропонують використовувати визначення акцентуацій характеру, а серед методик на мотиваційні уподобання людини можна звернути увагу на Карту інтересів Голомштока, Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потрібнісній сфері Потьомкіної. Але всі вони перш за все орієнтовані на учнів, студентів та випускників, коли вони лише обирають майбутню спеціальність та кар'єру.

Також додатково для оцінки професійного стресу та наявності кар'єрної чи професійної кризи можна використовувати Опитувальник професійної самоефективності, Короткий опитувальник професійного стресу [32],

Опитувальник професійних функцій [31] і Ольденбурзький опитувальник вигорання, Методику дослідження професійної ідентичності (автор Л.Б. Шнейдер).

Якщо людина опинилась у кризовій професійній ситуації, то висока вірогідність, що її супроводжує високий рівень стресу та тривожності, тому першим інструментом психодіагностики має бути тестування саме стресу, а також професійне вигорання. Доцільно використовувати методики багатостороннього дослідження особистості для виявлення професійної придатності, які будуть у тому числі давати розуміння, чи є у людини стрес.

Першим кроком планування організації дослідженні та обрання методик повинен стати тест на вигорання (фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження), тому що першому розділі роботи було зазначено, що саме вигорання є першим симптомом професійних криз, у тому числі й кар'єрних.

Н.Є. Водоп'янова і Є.С. Старченкова зауважують, що вигорання є результатом складної взаємодії особистісних особливостей людини, міжособистісних ставлень в професійному середовищі, сімейному житті, особистих переживань самоефективності [18, с. 269].

У 2001 році ВООЗ дала визначення синдрому вигорання: це виснаження (на фізичному, емоційному та мотиваційному рівнях), що порушує ефективність людину у рамках роботи, яку він виконує. Цей синдром викликає втому, безсоння, схильність до соматичних захворювань та вживання психотропних речовин, навіть може давати підвищений ризик суїциду. Причина синдрому професійного вигорання – стреси на роботі, які мають тривалий характер та мають середній рівень напруженості [13].

Серед можливих варіантів тестів та опитувальників було обрано методику діагностики професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової. Ця методика є важливою в психологічному науковому дослідженні кар'єрних криз через кілька ключових аспектів:

1. Ідентифікація симптомів: Вона дозволяє виявити ознаки професійного виснаження на ранніх стадіях, що є критично важливим для розуміння та запобігання кар'єрних криз.

2. Оцінка впливу: Методика допомагає визначити, як професійне вигорання впливає на загальний стан особистості, її працездатність і емоційний добробут. Це дає можливість науково обґрунтовано розробляти стратегії втручання.

3. Розробка втручань: Завдяки виявленим симптомам, можна створювати ефективні програми підтримки та втручання, що сприяють подоланню кризових ситуацій в кар'єрі.

4. Наукове обґрунтування: Використання валідованих інструментів, як ця методика, підвищує надійність і достовірність досліджень.

5. Попередження наслідків: Вчасне виявлення та управління професійним вигоранням може запобігти негативним наслідкам, таким як зниження продуктивності, виснаження та навіть відмова від кар'єри.

Відповідно до цієї методики у дослідженні ми будемо розглядати наступні питання:

1. Чи є різні види вигорання збільшеними у групи людей, які відповіли так на питання чи притаманна їм сьогодні професійна чи кар'єрна криза?
2. Чи кожен з видів професійного вигорання буде присутнім серед тих, хто зараз опинився у професійній кризі? Чи не буде виявлено цих показників серед вибірки, у якій будуть люди без кар'єрної кризи?

Модель професійного вигорання включає три ключові компоненти:

– Емоційне виснаження: Виникає, коли накопичується психічна втома, емоційне спустошення та симптоми депресії. Спочатку людина переживає емоційне перенасичення, що може призвести до емоційних зривів, агресивних реакцій і спалахів гніву. Згодом це переходить у емоційне виснаження та втрату інтересу до навколишнього світу.

– Деперсоналізація: Процес, при якому відбувається знецінення міжособистісних стосунків, що супроводжується негативізмом і цинічним

ставленням до почуттів інших людей. Це проявляється у формі негативних установок, зростаючої формальності контактів, спалахів роздратування та конфліктних ситуацій. Основною ознакою є втрата емоційного компоненту психічних процесів, включаючи зниження емпатії та почуттів до близьких.

– Редукція особистісних досягнень: Характеризується зниженням професійної ефективності та впевненості у власних можливостях. Це проявляється у негативному ставленні до своїх професійних здібностей, обмеженні соціальних обов’язків та зниженні відчуття значущості виконуваної діяльності. Людина може відчувати себе неспроможною та некомпетентною.

При кар’єрних кризах ці компоненти взаємодіють, посилюючи негативні наслідки для особистості та професійної діяльності. Емоційне виснаження може призвести до зниження мотивації та продуктивності, деперсоналізація – до конфліктів та погіршення міжособистісних відносин, а редукція особистісних досягнень – до втрати впевненості та професійного зростання.

3. Знайти риси характеру завдяки опитувальнику особистості, які будуть яскраво виражені у людей з високим рівнем вигорання.

Щоб зрозуміти, які саме це можуть бути риси, згадаємо тези з першої частини роботи і будемо спиратися на дослідження Т.С. Кириленко [18], цитуючи М.Л. Авраменко з колегами, умовно виділяє чотири групи робітників у зоні ризику відносно професійного вигорання:

1. інтроверти вигорають дуже швидко, якщо обрали своєю професією роботу, яка потребує великих комунікативних компетенцій, які не є природними для цих людей. Така щоденна робота в підсумку призводить до накопичення дискомфорту в плані емоційної наснаги. Наше дослідження дозволяє аналізувати цей фактор за допомогою тесту Кеттелла.
2. Люди з внутрішнім конфліктом на роботі постійно відчують напруження, що може призводити до вигорання
3. Жінки, що балансують між роботою і сім’єю, стикаються з внутрішніми суперечностями та тиском, бо їм постійно потрібно доводити на роботі керівництву та самим собі, що вони не гірші за чоловіків і можуть

претендувати на ту ж саму зарплатню. Постійна конкуренція виснажує і призводить до дисбалансу. Наше дослідження зосереджене виключно на жінках, тому аналіз конкуренції є доцільним.

4. Працівники в умовах нестабільності та страху втратити роботу також схильні до вигорання. Це стосується і тих, хто працює зовнішніми консультантами та змушений самотійно шукати клієнтів.

Більш за інших схильні до професійного вигорання люди, чия робота побудована на взаємодії з іншими людьми, так звані професії людина-людина. Люди віком від 35 до 45 років (якщо згадати наведену вище класифікацію кар'єрних криз) також є у зоні ризику кар'єрних криз, особливо ті, хто не зміг реалізувати свої амбіції та мрії, можуть втратити інтерес до роботи та бажання працювати, якщо розуміють, що вже не досягнуть бажаних висот у кар'єрі.

Ще одним чинником кризового стану є тривожність, тому разом в тестом на вигорання, першою методикою для відокремлення людей у різні вибірки, буде тест дослідження тривожності Спілбергера. Тест є важливим інструментом у дослідженнях кар'єрних криз з кількох причин:

1. Індикатор емоційного стану: Тривожність є ключовим показником психологічного добробуту і може значно впливати на професійне життя. У періоди кар'єрних криз рівень тривожності зазвичай підвищується, що може негативно впливати на прийняття рішень, продуктивність і загальний стан особистості.

2. Забезпечення профілактики: Регулярне використання опитувальника допомагає виявляти ранні ознаки підвищеної тривожності, що дозволяє вжити профілактичних заходів для запобігання глибоким кризам та вигоранню.

3. Підтримка кар'єрного розвитку: Розуміння рівня тривожності і його впливу на професійну діяльність дозволяє розробляти індивідуальні плани розвитку і підтримки працівників, що сприяє успішному подоланню кар'єрних криз і підвищенню їх професійної ефективності.

Цей опитувальник використовується для оцінки різних аспектів тривожності, розділяючи її на два основні типи: реактивну (ситуаційну) тривожність і особистісну тривожність.

Реактивна (ситуаційна) тривожність виникає у відповідь на стресові ситуації. Вона супроводжується суб'єктивним дискомфортом, напруженістю, занепокоєнням та фізіологічними реакціями. Цей вид тривожності може змінюватися з часом та залежить від інтенсивності стресової ситуації. Оцінка цього типу тривожності допомагає зрозуміти не лише поточний рівень тривоги у людини, але й те, як стресова ситуація впливає на неї.

Особистісна тривожність є вродженою рисою, яка визначає схильність людини сприймати різні ситуації як загрозові. Люди з високим рівнем особистісної тривожності частіше відчувають стрес і тривогу в різних життєвих обставинах. Висока особистісна тривожність може бути пов'язана з наявністю невротичних конфліктів, емоційними зривами та психосоматичними захворюваннями.

Тому четвертим запитанням, на яке буде дана відповідь у ході дослідження та аналізу результатів, буде наступне: чи є кореляція між тривожністю тих, хто є у кризі та тих, хто її не відчуває, який з видів тривожності привалює: ситуаційна чи особистісна?

Серед опитувальників, який сумістить дослідження стресу (людина з кар'єрною кризою звісно перебуває у стресовому становищі) та особистісні риси характеру, можна виділити MMPI-2 за його багатокomпонентний аналіз особистості. Саме його було обрано головним засобом психологічного дослідження.

MMPI-2 (Мінесотський Багатоаспектний Особистісний Опитувальник Версія 2) – багатошкальний тест, який допомагає проаналізувати дорослих за їх психоособливостями. Він базується першій версії опитувальника 1941-го року. Дозволяє з великою точністю визначати характерні риси, стилі поведінки і комунікації, оцінювати здатність до адаптації, виявляти приховані психічні розлади. Він також допомагає оцінити професійну придатність, емоційний стан, рівень стресу та передбачити проблеми та реальність їх виникнення для різних галузей.

Оригінальний опитувальник MMPI був орієнтований переважно на клінічні дослідження. Його основною метою була діагностика психічних

розладів і надання допомоги у клінічних умовах. Тест широко використовувався для оцінки психологічного стану пацієнтів у лікарнях, кініках та психіатричних закладах.

ММРІ-2, створений у 1989 році, значно розширив свої можливості та сфери застосування. Хоча він зберігає свою клінічну корисність, нова версія також враховує потреби інших контекстів, зокрема:

1. Промисловий та організаційний контекст: ММРІ-2 використовується у відборі та оцінці персоналу, допомагаючи роботодавцям визначати найбільш підходящих кандидатів для різних посад.
2. Консультаційний контекст: ММРІ-2 корисний для особистісного зростання та розвитку, надаючи важливу інформацію для кар'єрних консультантів та психологів [36].

Також друга версія опитувальника має більший рівень валідності: з'явилися оновлені валідні шкали, такі як Шкала брехні, Шкала контрольні пункти, Шкала корекції, Шкала неможливо сказати, що покращують точність та надійність тесту. Саме цьому у нашому дослідженні було вирішено застосовувати цю версію опитувальника.

В нашій країні цей опитувальник взятий до роботи у сфері відбору персоналу, у першу чергу, у силових структурах (МЧС, поліція, охоронні агенції, підрозділи реагування). Має широке застосування для рекрутингових агенції, у питання профконсультування та профорієнтації, індивідуальному та сімейному консультуванні, експертизи, оцінці результативності після проходження корекційних психологічних лікувальних програм, а головне - у наукових дослідженнях. Завдяки цьому можна оцінити правомірність вибору ММРІ-2 як головного інструменту для вивчення кар'єрних криз у данному психологічному дослідженні.

Додатково у дослідженні для аналізу зв'язку рівня тривожності та вигоряння з характером особистості, використовувалася методика тест Кеттела. Багатофакторний особистісний опитувальник 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16PF) є одним із найпоширеніших методів

оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості. Цей інструмент розробив Реймонд Кеттелл, автор однієї з теорій особистості, відповідно до якої люди відрізняються за набором і ступенем вираженості окремих незалежних рис.

У ході своїх експериментальних досліджень Кеттелл визначив 16 біполярних особистісних рис (факторів), ступінь розвитку яких можна виміряти за допомогою цього опитувальника. У дослідженні була використана форма С, яка містить 105 питань.

Вибірка випробовуваних у дослідженні – це жінки, які більш схильні до відчуття вигорання, кризових станів, мають ефект скляного даху, який може стати їх кар’єрним плато та ввести у стан стагнації професійний розвиток. Вік досліджуваних: від 22 років до 69 років, тобто представлені різні етапи кар’єрних криз. Також у виборці є люди, які на даний час мають роботу і ті, хто не працює – знаходиться у декреті, чи змінює роботу, люди, які знаходяться у пошуках роботи мрії.

Респонденти мають досить змішаний характер: вони мешкають у 7 країнах, у великих та маленьких містах. У одних є діти, родина, а у інших – немає. Більша частина зараз має роботу, невеличка частини з них отримала її нещодавно після кількох років відпочинку від робочих відносин. Соціальний, фінансовий стан різний, культурний рівень також, посади, які вони займають, сфери, у яких працюють досить різнобарвний.

Всього у дослідженні взяли участь у загальному 54 особи, більша частина з них – 93% пройшла усі чотири методики тестування.

Першим етапом дослідження було індивідуальне інтерв’ю з респондентами, частіше за все у форматі онлайн. У ході першої зустрічі були отримані відповіді на запитання:

- 1) Чи відчуваєте ви зараз кар’єрну чи професійну кризу? Яку саме? Що з вами трапилося, що передувало цьому стану?
- 2) Незалежно від відповіді наступне запитання було відносно того, чи колись у житті ви відчували кар’єрні кризи, як часто?

3) Скільки зараз вам років?

4) Чи працюєте ви у теперішньому часі?

Другим етапом дослідження стало проходження тестів онлайн з подальшим надсиланням результатів, тобто дослідження не було анонімним, можна зрозуміти професійну та біографічну історію та порівняти її з результатами тестів. Цей етап був найдовшим й найскладнішим. Він складав місяць, у ході виконання тестів декілька респондентів, які бажали взяти участь у дослідженні, не зуміли доїти до фінішу.

Деякі з респондентів не знайшли часу та мотивації пройти найдовші опитувальники (566 питань та 105 питань), але усі респонденти пройшли тести вигоряння та тривожності. Деяким прийшлося їх проходити двічі (4 людини), бо вони не змогли вірно зберегти та надіслати результати тестування досліднику.

На третьому етапі індивідуально онлайн було опрацьовано з досліджуваними результати їх тестування, пояснено, що вони позначають, проаналізувати шкали, які викликали у людей запитання та співставити з фактами біографії ці результати. Це дало досліднику ще більше інформації для подальшого аналізу. Також було запропоновано низку заходів для роботи з професійними кризами, у тому числі роботу з психологом, кар'єрне консультування.

На четвертому етапі була зроблена статистична обробка результатів дослідження для того, щоб відповісти на поставлені для підтвердження гіпотези запитання.

Обробка результатів здійснювалася за допомогою персонального комп'ютеру з використанням табличного процесора Microsoft Excel 2021 та пакету прикладних програм SPSS 27 для Windows. Для визначення значущості різниць між середніми значеннями показників було використано t-критерій Стьюдента та критерій узгодженості Пірсона. Також опрацьовано дані за допомогою одновибіркового критерія Колмогорова-Смирнова. Для кореляції між чинниками було використано коефіцієнт кореляції Пірсона та Спірмена.

Таким чином, у ході дослідження для того, щоб підтвердити чи спростувати гіпотезу ми повинні відповісти на наступні питання:

1. Чи є різні види вигорання збільшеними у групи людей, які відповіли так на питання чи притаманна їм сьогодні професійна чи кар'єрна криза?
2. Чи кожен з видів професійного вигорання буде присутнім серед тих, хто зараз опинився у професійній кризі? Чи не буде виявлено цих показників серед вибірки, у якій будуть люди без кар'єрної кризи?
3. Можливо є якісь конкретні якості особистості, які будуть яскраво виражені у людей з високим рівнем вигорання та перебування у кризі? Наприклад, такі особистісні характеристики як інтровертність, конкурентність, активність впливають на відчуття людиною професійних криз? У цьому в дослідженні автору допоможуть два опитувальника рис особистості – тест Кеттелла та опитувальник ММРІ-2.
4. Чи будуть пов'язаними показники професійного вигорання, а конкретно деперсоналізації, емоційного виснаження та редукції особистісних досягнень з відчуттям професійної кризи?
5. Люди віком від 35 до 45 років будуть найчастіше у виборці кар'єрна криза чи ні?
6. Чи є кореляція між тривожністю тих, хто є у кризі та тих, хто її не відчуває, який з видів тривожності привалює: ситуаційна чи особистісна?

2.2. Результати дослідження

Статистична обробка отриманих у ході дослідження даних почалася з перевірки даних на нормальність розподілення. Це було зроблено, оскільки багато статистичних методів базуються на припущенні про нормальний розподіл досліджуваних даних. У подальшому буде необхідно перевірити гіпотезу про рівність середніх значень у двох незалежних вибірках. Для цього буде використовуватися t-критерій Стьюдента. Однак застосування t-критерію Стьюдента обґрунтовано лише тоді, коли дані підпорядковуються нормальному розподілу. Тому перед використанням критерію необхідно перевірити гіпотезу про нормальність вихідних даних.

Перевірка була здійснена у програмі IBM SPSS Statistics 27 для Windows з використанням одновибіркового критерію Колмогорова-Смирнова, який використовується для перевірки гіпотези про те, чи розподіл певної вибірки відповідає заданому теоретичному розподілу (зазвичай нормальному розподілу). Цей тест дозволяє визначити, чи є статистично значущі відмінності між фактичним розподілом даних та теоретично очікуваним розподілом. Дані наведено на рис. 2.1. та діаграмі 2.2.

Усього		50	
Найбільші екстремальні розбіжності	Абсолютна	,102	
	Позитивні	,102	
	Негативні	-,061	
Статистика критерія		,102	
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій) ^a		,200 ^b	
Значущість Монте-Карло (2-сторонній критерій) ^c	знач.	,215	
	99% довірчій інтервал	Нижня межа	,204
		Верхня межа	,225

Рис. 2.1. Зведення нормального одновибіркового критерію Колмогорова-Смирнова

Таким чином, дослідження є нормальним і ми можемо використати t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок.

При подальшому аналізі потрібно згадати результати опитувань, які ми отримали. Почнемо з тесту вигоряння. Він мав три шкали оцінки.

1. Емоційне виснаження: Це показник рівня емоційного стану, пов'язаного з професійною діяльністю. Високі значення свідчать про пригніченість, апатію, сильну втоми і емоційне виснаження. Респонденти можуть отримати від 0 до 45 балів (0-7 – низький, 8-17 – середній, 18 і більше – високий рівень).

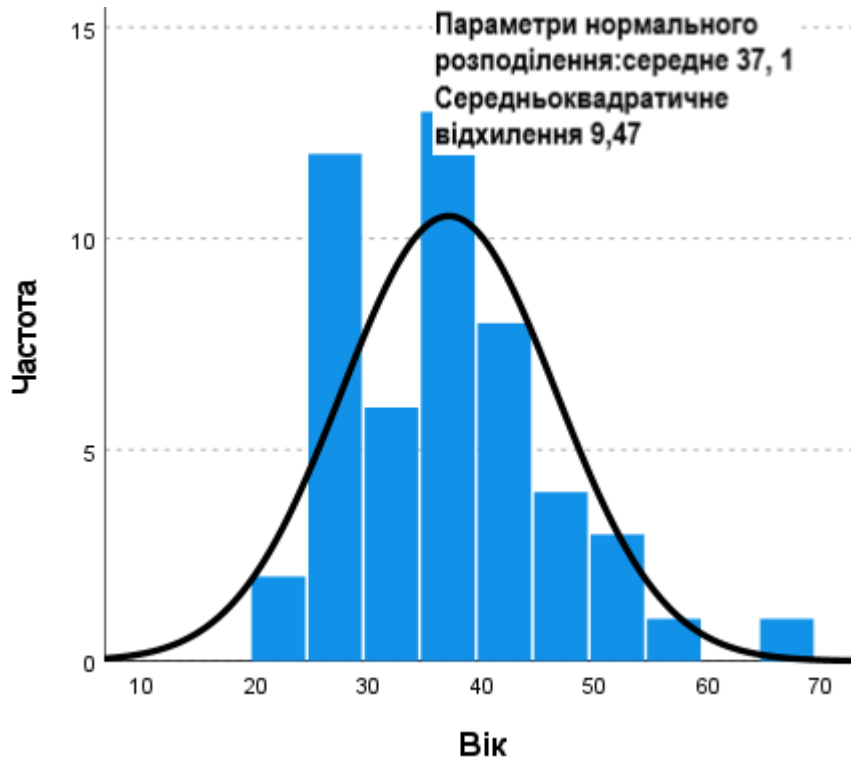


Рис. 2.2. Діаграма розподілення віку

2. Деперсоналізація: Відображає рівень взаємовідносин з колегами та загальне сприйняття себе як особистості у професійному контексті. Високі значення вказують на відчуженість, формальні стосунки та відчуття несправедливості до себе. Респонденти можуть отримати від 0 до 25 балів (0-4 – низький, 5-10 – середній, 11 і більше – високий рівень).
3. Редукція особистих досягнень: Ця шкала визначає рівень оптимізму, віри у себе, здатності вирішувати проблеми, позитивного відношення до роботи, співробітників. Шкала є зворотною: чим більше балів, тим нижчий рівень редукції досягнень (0-22 – високий, 23-30 – середні, 31 і більше – низький рівень).

Таким чином, спочатку потрібно перерахувати третю шкалу, від 100 % відняти той результат, що ми отримали.

Перевіримо значущість факторів діагностики вигоряння та тривожності на двох рівнях вибірках людей (25 осіб у кожній), які зараз є у кризі кар'єри і тих, хто її не має. Скористаємося t-критерієм Стьюдента (додаток Г).

Для того, щоб зрозуміти чи відрізняються дисперсії у двох групах (з кар'єрною кризою та без кар'єрної кризи) між собою, ми дивимося на значення критерія Знч, якщо $Z_{нч} > 0,05$, то правомірно використання t-критерія Стьюдента. У нашому дослідженні всі показники крім віку відповідають цьому критерію, можемо продовжувати аналіз. Для того, щоб зрозуміти, чи відрізняються групи одна від іншої, чи є значущим ця розбіжність, аналізуємо показник Знач. (двобічна). Якщо $Z_{нач. (двобічна)} < 0,05$, між групами існує значуща розбіжність.

У нашій таблиці два показника попали у цей проміжок – особистісна тривожність (0,025 та 0,026) та емоційне виснаження (0,003).

Можемо зробити висновок, що саме ці показники при діагностиці кар'єрних криз потребують першочергової уваги. Подивимося, чи пов'язані між собою два типи тривожності – особистісна та ситуативна. Для цього скористаємося критерієм узгодженості Пірсона. Розрахунковий показник - 0,313462313. Коефіцієнт кореляції Пірсона, значення якого становить 0,313462313, вказує на слабкий позитивний лінійний зв'язок між двома змінними. Це означає, що зі збільшенням однієї змінної інша змінна також має тенденцію збільшуватися, але цей зв'язок не є сильним.

Розглянемо порівняння різних типів вигорання у людей з кар'єрною кризою та тих, у кого її не має. На рисунках 2.3 та 2.4. наведені діаграми з усередненими даними для обох підгруп.

Також бачимо, що у групи людей з кар'єрною кризою середні показники більш компактно розташовані один до одного. У другій групі розбіжність між найменшим та найбільшим показником значуща.

У групі з кар'єрною кризою емоційне виснаження стоїть над усіма іншими видами вигорання, у групі без кар'єрної кризи – всі ці види вигорання мають близькі один до одного показники. Це пояснюється тим, що люди можуть мати емоційне виснаження не лише від кар'єрних криз, у дослідженні не та легко відокремити життєві обставини один від одної. Довгий декрет, тяжкі стосунки, проблеми зі здоров'ям - все це може впливати на показники виснаження.

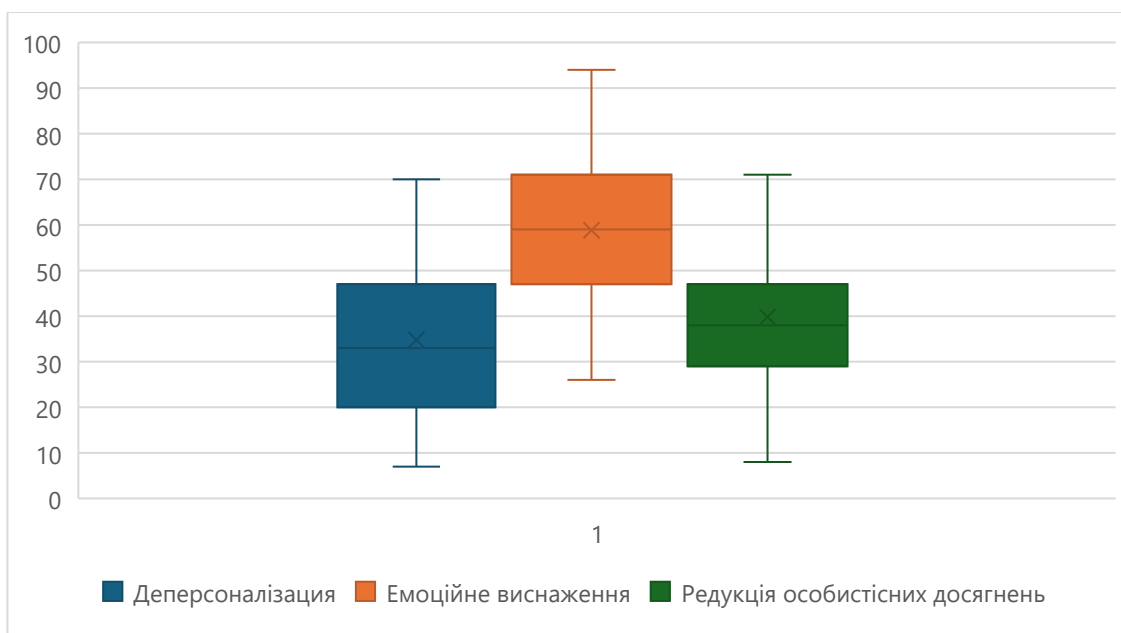


Рис. 2.3. Усереднені дані вигорання у людей, з кар'єрною кризою

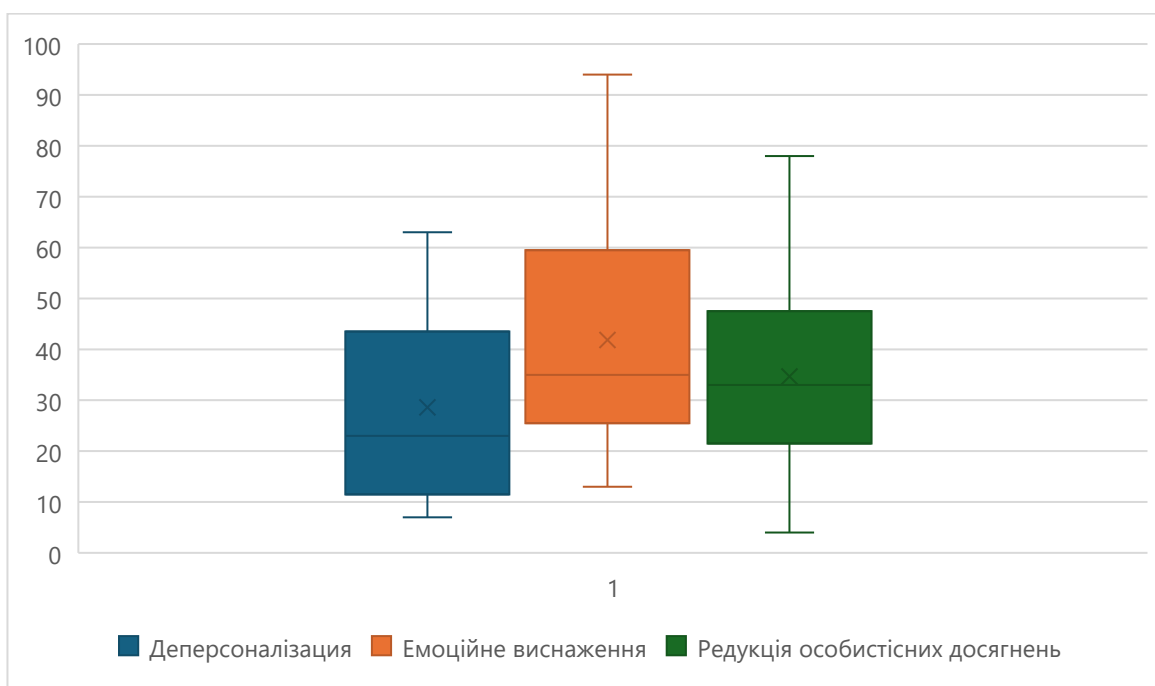


Рис. 2.4. Усередковані дані вигорання у людей, без кар'єрної кризи

Невипадково, що у двох групах емоційне виснаження є найвищим показником. Середні у кризовій групі: деперсоналізація – 34,8 проти 28,6, емоційне виснаження – 58,85 проти 48,84, редукція особистісних досягнень – 39,8 проти 34,68. Можемо зробити ще один висновок, що незалежно від того у кризі людина чи ні, вона завжди може відчувати невдоволення собою, своєю

компетентністю, досягненнями та турбуватися про зменшення цінності своєї роботи, хоче бути значущою у професійному суспільстві, це вже говорить про кар'єру як покликання, що і відрізняє професійні кризи від кар'єрних.

Наступним кроком по цієї ж методиці було проаналізовано усі фактори тесту Кеттелла та основні й додаткові шкали опитувальника ММРІ-2.

Усі основні шкали Кеттелла, такі як:

Чинник А (Warmth): Замкнутість

Чинник В (Reasoning): Розумування

Чинник С (Emotional Stability): Емоційна стабільність

Чинник Е (Dominance): Домінування

Чинник F (Liveliness): Життєрадісність

Чинник G (Rule-Consciousness): Сумлінність

Чинник Н (Social Boldness): Соціальна сміливість

Чинник I (Sensitivity): Чутливість

Чинник L (Vigilance): Пильність

Чинник М (Abstractedness): Абстрактність

Чинник N (Privateness): Закритість

Чинник О (Apprehension): Тривожність

Чинник Q1 (Openness to Change): Відкритість до змін

Чинник Q2 (Self-Reliance): Самостійність

Чинник Q3 (Perfectionism): Перфекціонізм

Чинник Q4 (Tension): Напруженість – не виконали умов нервіності, до відмітки 0,05 наблизився з показником 0,057 Чинник N (Privateness): Закритість. Що викликає ряд питань. Отже, Закритість характеризується схильністю людини зберігати свої почуття та думки при собі, не виражаючи їх відкрито. Вона також пов'язана з високим рівнем особистої конфіденційності. Особи з високим рівнем закритості часто приховують свої справжні наміри та почуття, надаючи перевагу збереженню інформації в собі. Цей аспект може мати два полюси: від Прямої – відвертої та простої, але соціально незграбної, до Проникливої – витонченої та соціально обізнаної.

Хоча середні показники фактору Закритість не дуже відрізняються – 6,4 у людей без кризи та 5,3 у групі з кар’єрною кризою. Тобто у кризі опиняються люди більш прямі, відкриті. Хочеться згадати теорію Керол Двек [10], яка двадцять років досліджувала принципи мислення та успіху людей в залежності від ведучого способу мислення. Вона вважає, що успішність значною мірою залежить не від вродженого інтелекту чи талантів, а від типу мислення, який визначає наше ставлення до життєвих викликів, у тому числі кар’єрних криз у значенні можливостей, коли людина йде уперед, незважаючи нінащо. Вона виділяє два основні типи мислення:

1. Фіксоване мислення: Людина з таким мисленням вважає, що її здібності, таланти та інтелект є статичними і незмінними. Вона переконана, що народилася з певними рисами характеру і що їх не можна змінити. Такі люди схильні уникати викликів і боятися помилок, оскільки вони вважають їх ознакою невдачі.

2. Мислення успіху: Людина з таким мисленням вірить, що її здібності можуть розвиватися через зусилля, навчання та наполегливу працю. Вона розглядає помилки як можливість для навчання і розвитку. Люди з мисленням успіху зазвичай досягають кращих результатів, ніж ті, хто має вищий IQ, але домінує фіксоване мислення.

Аналіз розбіжностей у шкалі між двома досліджуваними групами показав дуже цікаві результати. З 10 основних клінічних шкал, таких як: 1: Іпохондрія (HS), 2: Депресія (D), 3: Істерія (HY), 4: Психопатичне відхилення (PD), 5: Маскулінність/Фемінність (MF), 6: Параноя (PA), 7: Психастенія (PT), 8: Шизофренія (SC), 9: Гіпоманія (MA), 0: Соціальна інтроверсія (SI) та 109 додаткових шкал, основними з яких є ANX: Тривожність, FRS: Страхи, OBS: Нав’язливі стани, DEP: Депресія, HEA: Здоров’я, BIZ: Дивне мислення, ANG: Гнів, CYN: Цинізм, ASP: Антисоціальні практики, TPA: Тип поведінки А, LSE: Низька самооцінка, SOD: Соціальний дискомфорт, FAM: Проблеми в сім’ї, WRK: Перешкоди в роботі, TRT: Негативні індикатори лікування, PSY-5: П’ять шкал особистісної психопатології, RC: Переструктуровані клінічні

шкали за допомогою t-критерія Стьюдента було знайдено фактор, який відрізняв істотно між собою досліджувальні групи. Це фактор додаткової шкали чиста депресія, з показником 0,05, а також з показником 0,04 фактор надконтролю (скованості). З показником 0,057 не зумів пройти поріг виконання критерія, хоча й наблизився до нього, показник Потреба в емоційних переживаннях. Але це також заслуговує на увагу.

Таким чином, систематизуємо питання нашого дослідження та сполучені на них відповіді.

Перше, гіпотеза нашого дослідження була доведена.

– Кар’єрні кризи можна діагностувати завдяки спеціальним методикам вигорання та тривожності, бо у людей, які знаходяться в кризі є експоненціальне зростання цих показників.

Дійсно, було доведено, що емоційне виснаження та особистісна тривожність є значущими факторами, які відрізняють дві наші вибірки.

– Деякі люди здатні швидко виходити з кризових станів і навіть не вважають, що у них є кар’єрна криза, хоча об’єктивно вона є. Напевно, у характері людей, які перебувають у кризовому стані та ні, є фактори характеру, які відрізняються.

Було знайдено деякі фактори, які згідно з t-критерієм Стьюдента наближаються до значущих розбіжностей. Це фактор шкали Кеттелла N (Privateness): Закритість: Щирість, простота, наївність, прямота, безтактність, природність, безпосередність, емоційність, недисциплінованість, нездатність аналізувати мотиви інших, відсутність проникливості, простота смаків, задоволення наявним – з одного боку шкали. А з іншого боку, більш притаманний тим, хто зараз не в кризі: витонченість, соціальні навички, дипломатичність у спілкуванні, емоційна витриманість, спостережливість, обережність, хитрість, естетична витонченість, іноді ненадійність, здатність знаходити вихід зі складних ситуацій, стратегічність розрахунків.

З таким самим показником у 0,057 не зумів пройти поріг виконання критерія, хоча й наблизився до нього, показник Потреба в емоційних переживаннях за опитувальником ММРІ-2.

Було знайдено два фактори з додаткової шкали за опитувальника ММРІ-2: чиста депресія, з показником 0,05, а також з показником 0,04 фактор надконтролю (скованості).

Розглянемо детально відповіді на питання дослідження:

1. Чи є різні види вигоряння збільшеними у групи людей, які відповіли так на питання чи притаманна їм сьогодні професійна чи кар'єрна криза? – Так, найбільш значущим типом вигоряння було визначено емоційне виснаження, у групі з кризою професійного розвитку є велика розбіжність у порівнянні з групою, яка кризи не спостерігає.
2. Чи кожен з видів професійного вигоряння буде присутнім серед тих, хто зараз опинився у професійній кризі? Чи не буде виявлено цих показників серед вибірки, у якій будуть люди без кар'єрної кризи? У двох досліджувальних групах спостерігались різні типи вигоряння, бо цей фізіологічний процес може бути пов'язаний не лише з кар'єрними кризами, для дослідження неймовірно знайти чистих людей, у різні вікові періоди ми опиняємося у кризах. Але можна сказати, що все ж таки емоційне виснаження у кризовій групі вище, а різні типи вигоряння більш скомпоновані, їх значення близькі для усіх, хто був у цій групі. У другій групі розкид значень був достатньо великим, а значення трьох видів вигоряння були близькими за значенням, тобто у людей, які склали цю групу, одночасно були близькі за значенням показники.
3. Можливо є якісь конкретні якості особистості, які будуть яскраво виражені у людей з високим рівнем вигоряння та перебування у кризі? Наприклад, такі особистісні характеристики як інтровертність, конкурентність, активність впливають на відчуття людиною професійних криз? – Було знайдено фактори – Чиста депресія та Надконтроль (скованість). Додатково має сенс звернути увагу на такі фактори як показник Потреба в емоційних переживаннях та фактор Закритість.

Активність, яку досліджували за допомогою шкали 4 Імпульсивність опитувальника ММРІ-2, навіть при дослідженні лише групи кар'єрної кризи

самоактуалізації – 38-42 роки – не показали відмінностей у двох досліджувальних групах. Тобто можемо сказати, що цей фактор не пов'язан напряду з кризовим станом та не супроводжує його.

Але автор також провів додаткове дослідження, де порівняв якості характеру, від яких згідно гіпотезі, залежить кар'єрна криза, опосередковано через показник емоційного виснаження, яке, як ми довели, має діагностичну значущість при аналіз кризового професійного стану.

Була сформована таблиця (таблиця 2.1), до якої ввійшли наступні фактори з трьох методик дослідження: Фактор А Замкнутість, Комунікбельність, Фактор В інтелект, Фактор С Емоційна стабільність, 0 Інтроверсія, 95. Інтелектуальний коефіцієнт, Емоційне виснаження, 36. Суперництво.

Таблиця 2.1.

Зразок таблиці набору факторів для вивчення їх кореляції

В	С	Д	Е	Ф	Г	Н
Фактор А Замкнутість - Комунікбельність	Фактор В інтелект	Фактор С Емоційна стабільність	0. Інтроверсія	95. Інтелектуальний коефіцієнт	Емоційне виснаження	36. Суперництво
4	3	3	55	17	37	24
7	7	6	49	52	20	29
2	7	5	43	39	22	21
3	10	3	48	48	52	34
1	8	4	50	37	33	34
8	7	6	53	63	13	40
2	10	2	47	45	31	40
7	3	2	40	21	31	19
1	8	4	42	36	38	45
2	3	4	66	12	94	3
8	7	1	56	28	50	29
5	5	5	48	45	24	40
1	7	1	52	39	67	40
4	8	1	54	57	13	21
5	5	3	57	28	76	24
4	7	4	42	52	33	34
7	7	5	39	45	39	40

У ході дослідження автор за допомогою коефіцієнтів кореляції Пірсона та методу Спірмена знайшов ті риси характеру, які мають позитивну кореляцію з

емоційною виснаженістю. При цьому, ці фактори також парно порівнювалися, але з показником Фактор С Емоційна стабільність. Зв'язку не було знайдено.

Також не було зв'язку між емоційною виснаженістю та суперництвом, тобто можемо зробити висновок, що ці фактори не пов'язані між собою та не ведуть до кар'єрних криз.

Найбільша кореляція була знайдена між емоційним виснаженням та інтроверсією. Зв'язок сильний та прямий: чим більше інтроверсія у людини, тим більше емоційне виснаження та навпаки (таблиця 2.2 и 2.3.).

Таблиця 2.2.

Кореляції емоційного виснаження та інтроверсії (за Спірменом)

Кореляції			Емоційне виснаження	0. Інтроверсія
Ро Спірмена	Емоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції	1,000	,417**
		знач (двухстороння)		0,008
		N	39	39
	0. Інтроверсія	Коефіцієнт кореляції	,417**	1,000
		знач (двухстороння)	0,008	
		N	39	39

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Таблиця 2.3.

Кореляції емоційного виснаження та інтроверсії (за Пірсоном)

Кореляції			Емоційне виснаження	0. Інтроверсія
Емоційне виснаження	Кореляція Пірсона		1	,473**
	знач (двухстороння)			0,002
	N		39	39
0. Інтроверсія	Корреляция Пирсона		,473**	1
	знач (двухстороння)		0,002	
	N		39	39

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Також зв'язок було знайдено між такими рисами особистості, як Фактор А Замкнутість-Комунікабельність, але він має менший числовий показник і має зворотній зв'язок, про що свідчать мінус у коефіцієнті (таблиця 2.4 і 2.5). Тобто при зменшенні показника за цією шкалою Фактору А, емоційне виснаження зростає.

Таблиця 2.4.

Кореляції емоційного виснаження та замкнутістю (за Спірменом)

Кореляції				
			Фактор А Замкнутість - Комунікабельність	Емоційне виснаження
Ро Спірмена	Фактор А Замкнутість - Комунікабельність	Коефіцієнт кореляції	1,000	-,379*
		знач (двухстороння)		0,017
		N	39	39
	Емоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції	-,379*	1,000
		знач (двухстороння)	0,017	
		N	39	39

** . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Таблиця 2.5.

Кореляції емоційного виснаження та замкнутістю (за Пірсоном)

		Емоційне виснаження	Фактор А Замкнутість - Комунікабельність
Емоційне виснаження	Коефіцієнт кореляції Пірсона	1	-,321*
	знач (двухстороння)		0,046
	N	39	39
Фактор А Замкнутість - Комунікабельність	Коефіцієнт кореляції Пірсона	-,321*	1
	знач (двухстороння)	0,046	
	N	39	39

** . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Таким чином, шкали двох різних опитувальників двома різними статистичними методами підтвердили взаємозв'язок інтровертності та емоційного виснаження, а разом з тим, опосередковано, і кар'єрних криз.

4. Чи будуть пов'язаними показники професійного вигорання, а конкретно деперсоналізації, емоційного виснаження та редукції особистісних досягнень з відчуттям професійної кризи? – Так, яскраво це демонструє фактор емоційної виснаженості.

5. Люди віком від 35 до 45 років будуть найчастіше у виборці кар'єрна криза чи ні? Ні, у дослідженні неможна зробити такий висновок, бо вибірка не була організована за критерієм пошуку однакової кількості представників різних вікових категорій, бо для репрезентативності вибірки було потрібно, щоб у першу чергу, у дослідженні взяли участь люди, які найчастіше визнають у себе кар'єрні кризи – 25-30 та 35-40 років. Остання категорія у дослідженні становила 26% від загальної кількості респондентів.

6. Чи є кореляція між тривожністю тих, хто є у кризі та тих, хто її не відчуває, який з видів тривожності привалює: ситуаційна чи особистісна? – Така кореляція існує, вона пов'язує кризу кар'єри та особистісну тривожність. Коефіцієнт кореляції Пірсона також вказує на слабкий позитивний лінійний зв'язок між двома типами тривожності. Але цей зв'язок не є сильним.

Але при порівнянні середніх t кореляції між двома групами – з кризою та без кризи з фактором опитувальника Кеттелла О Спокій-тривожність відмінностей між вибірками не було знайдено. Критерій U Мана-Уїтні візуально показую відсутність різниці між групами (зліва група без кризи, а справа ті, хто зараз мають професійну кризу). Тобто використовувати опитувальники тривожності без додаткових методик у дослідженні кар'єрних криз, автор вважає помилковим. Бо кожна з підгруп має причини, щоб бути тривожною, питання професії можуть бути зовсім не при чому.

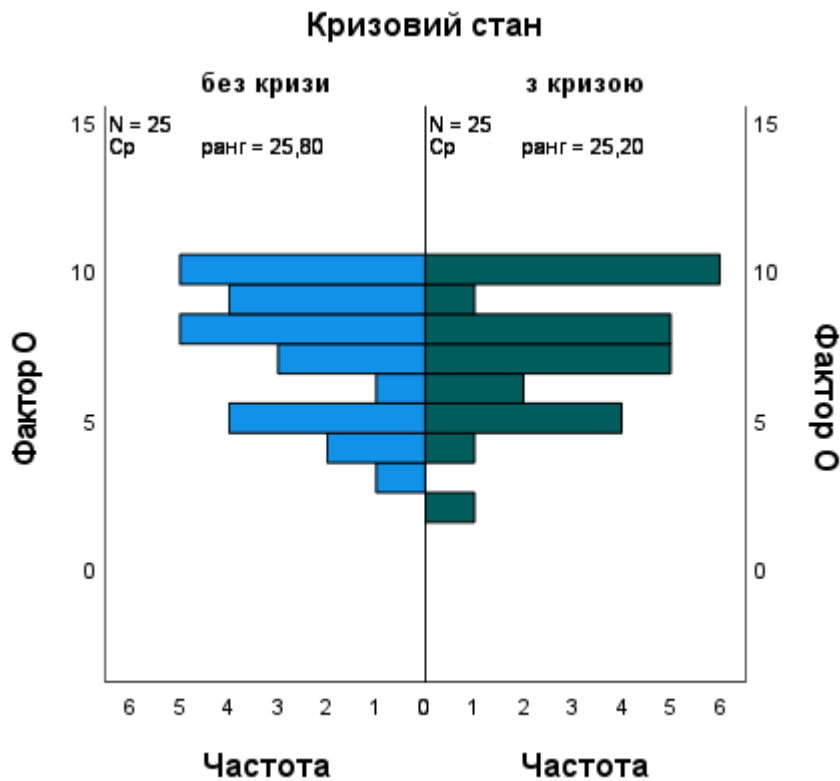


Рис 2.5. Критерій U Манна-Уїтні для незалежних вибірок

Висновки до другого розділу

1. Сьогодні немає єдиної методики для роботи саме з кар'єрними кризами, існує безліч методик для профконсультування, у першу чергу дітей, підлітків та людей, що стоять на початку кар'єрних сходів. Тому доцільно використовувати методики багатостороннього дослідження особистості, які допомагають виявити професійну придатність, рівень стресу тощо. Серед таких опитувальників можна виділити ММРІ-2. Також додатково для оцінки професійного вигоряння та рівня тривожності у дослідженні кар'єрних криз серед можливих варіантів тестів та опитувальників було обрано методику діагностики професійного вигоряння К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової, тест дослідження тривожності Спілбергера. Для аналізу особистісних факторів було обрано 16PF тест Кеттелла форма С та опитувальник ММРІ-2, який більше орієнтований на профконсультування ніж аналіз клінічних випадків.

Дослідженні було здійснено у 4 етапи. Досліджувальні групи – це групи людей з кар’єрною кризою та без неї: жінки від 22 до 69 років, з 7 країн світу. Також у виборці були люди, які на даний час мають роботу і ті, хто не працює – знаходиться у декреті, чи змінює роботу, люди, які знаходяться у пошуках роботи мрії. Соціально-психологічні показники цих людей дуже різноманітні. Обробка результатів здійснювалася за допомогою персонального комп’ютеру з використанням табличного процесора Microsoft Excel 2021 та пакету прикладних програм SPSS 27 для Windows. Для визначення значущості різниць між середніми значеннями показників було використано t-критерій Стьюдента та критерій узгодженості Пірсона.

2. У ході дослідження гіпотезу було підтверджено, але знайшлася нова неочікувана інформація про особистісні фактори, які відрізняють між собою досліджувальні групи. Був знайдений зв’язок між людьми у кризі та інтровертністю-екстравертністю, як вважають також інші дослідники. Але був знайдений новий фактор – це фактор шкали Кеттелла N: Закритість. Значущості активності та конкурентності для розрізнення двох груп знайдено не було

Також було доведено, які фактори можуть бути діагностичними при роботі психолога або кризового психолога з людьми, які опинилися у кризі професійного розвитку. Це, у першу чергу, емоційне виснаження, чиста депресія та особистісна тривожність. Особистісна тривожність — це стан, при якому людина відчуває постійну або періодичну тривогу, що може впливати на її емоційний та фізичний стан. К. Маслач визначав особистісну тривожність як важливий чинник, який може впливати на здатність людини до адаптації в різних життєвих ситуаціях. Ми можемо додати, що у тому числі в адаптації до кар’єрних криз.

Також автором було знайдено кореляційний зв’язок між емоційним виснаженням та інтровертністю/фактором А Закритість-комунікабельністю.

РОЗДІЛ III. ІНСТРУМЕНТИ КЕРУВАННЯ КАР'ЄРНИМИ КРИЗАМИ

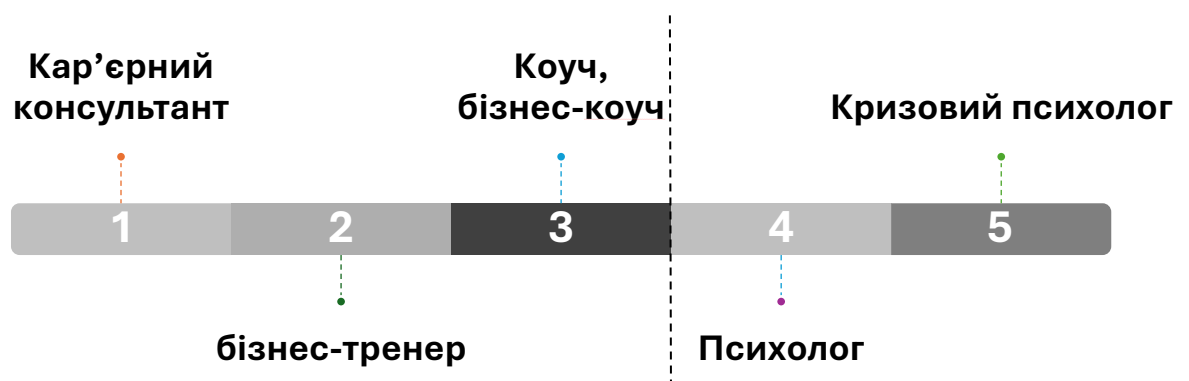
1.1. Психологічні засади у профілактиці криз професійного розвитку

У роботі з кризами можуть бути задіяні різні спеціалісти. В залежності від того, працюємо ми з нормативними чи ненормативними кризами, це можуть бути коучі, бізнес-коучі, бізнес-тренери, кар'єрні консультанти (робота з нормованими кризами, у першу чергу, їх профілактика), психологи та кризові психологи (більша значущість при роботі з ненормованими кар'єрними кризами, їх інтервенція). Схема наведена на рис. 3.1.

Значущим напрямком роботи, коли дійсно можна допомогти людям у далекій перспективі, є профілактика кар'єрних криз. Головним фактором при цьому виступає діагностика, важливо як раніше зрозуміти, що наближається наступний етап кар'єрної кризи та запобігти поглибленню кризових явищ.

Важливим фактором роботи з нормованими кризами є обізнаність людей щодо сучасних стратегій кар'єрного менеджменту, психології кар'єри, вміння побудувати стратегію власної кар'єри.

Профілактика кар'єрних криз



Інтервенція кар'єрних криз

Рис. 3.1. Робота з кар'єрними кризами: профілактика та інтервенція

При роботі з кар'єрними кризами та їх профілактиці на допомогу людині приходять кризовий психолог та кар'єрний консультант. Злагоджена робота

цих двох спеціалістів може дати значущий результат. Серцевиною консультування є консультативна взаємодія клієнта і консультанта, побудована на філософії клієнт-центрованої терапії.

Психолог має допомогти клієнту побачити позитивні моменти у кар'єрній кризі. Пошук рішення здійснюється через обговорення різних варіантів (мозковий штурм) виходу з кризи, опис ідеальної професійної ситуації, аналіз альтернативних рішень, способів реалізації. Заключним етапом консультації є створення картини майбутнього шляхом програвання або детального обговорення нової поведінки клієнта. Психологічна допомога сьогодні наголошує на важливості одного з своїх головних завдань – психокорекції кризових станів.

Існують п'ять універсальних принципів кризової психології [18], але до роботи з кар'єрними кризами можливо застосувати, перш за все, четвертий з них: психолог повинен допомогти клієнту вирішити проблему на основі ситуації та почуттів, які вона викликає. Це необхідно для відновлення впевненості у власних силах.

При наданні психологічної допомоги важливо також пам'ятати про:

1. Партнерство: Забезпечення взаємодії між психологом та клієнтом на основі рівноправності та співпраці.
2. Різнобічність: Використання різних підходів, методик та заходів для досягнення максимального результату.
3. Сполучення методів: Поєднання психологічних та соціальних методів для всебічного впливу на проблему.

Ключовим аспектом психологічної допомоги є активна психопрофілактика, яка спрямована на зміцнення психологічної стійкості особистості. Це включає профілактичні заходи не лише під час звернення до психолога або психотерапевта, але й регулярну психопрофілактику у формі спеціальної підготовки, психодіагностичних обстежень, моніторингу та превентивного застосування різних психологічних методик та інструментів корекції.

Консультавання з питань кар'єри – це важливий елемент для гармонійного розвитку особистості, він може допомогти людині швидко та безболісно пройти черговий етап кар'єрного росту. Воно є однією зі складових профорієнтаційної роботи. У найбільш загальному сенсі це можна визначити як спеціалізовану діяльність з надання психологічної допомоги, яка спрямована на виявлення, розвиток і усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на її професійний вибір, мотивацію досягнень, спроможність створити та втілити у життя кар'єрні стратегії та плани [15, с. 23].

Модель психологічного консультавання різних категорій населення з проблем кар'єрного розвитку включає такі компоненти: діагностико-формувальний (визначення замовлення людини і формування в неї позитивного ставлення до консультативної допомоги з проблем кар'єрного розвитку особистості); діагностико-прогностичний (визначення та аналіз очікувань людини); операційно-технологічний (вибір діагностико-консультативних засобів та реалізація стратегій, методів та технологій консультавання); результативно-прогностичний (аналіз досягнених результатів, визначення подальшої мети професіоналізації особистості). Модель спрямована на допомогу у визначенні, усвідомленні та диференціації кар'єрних цілей і способів їх досягнення з урахуванням як особистісних якостей суб'єкта кар'єри, так і соціальних, організаційних, технологічних умов, що визначають процес планування кар'єри та розробки заходів, які забезпечують ефективність реалізованої кар'єрної діяльності. [15, с. 28]

В.Ф. Капіца наводить основні принципи формування кар'єрних стратегій, де кар'єрні кризи будуть мінімальними чи зовсім відсутніми [14]. Серед них він робить акцент на безперервності, осмисленні, варіативності та маневреності у кар'єрному розвитку, вмінні аналізувати раціональність витрат, визнанні профспільнотою як можливості розширити кар'єрне поле.

Авто хотів би запропонувати свою модель принципів ефективної кар'єри, яку людина повинна взяти до уваги при профілактиці нормованих та навіть ненормованих кар'єрних криз.

Таблиця 3.1.

Характеристика принципів кар'єрної стратегії, що покладаються в основу планування успішної професійної кар'єри

Принципи	Характеристика
Адаптивність і гнучкість	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постійна готовність до змін і адаптація до нових викликів. 2. Швидке реагування на зміни в професійному середовищі та коригування планів відповідно до нових умов. 3. Освоєння нових суміжних, софтових навичок і знань для підтримки конкурентоспроможності.
Професійний розвиток і навчання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Регулярне оновлення кваліфікації та розширення професійних знань. 2. Постійне самовдосконалення і прагнення до нових знань і досвіду. 3. Участь у професійних заходах і тренінгах для розширення мережі контактів.
Цілеспрямованість і планування	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення чітких короткострокових і довгострокових цілей. 2. Розробка детального плану досягнення кар'єрних цілей з конкретними кроками і термінами. 3. Моніторинг і оцінка прогресу з подальшим коригуванням планів при необхідності.
Ефективне управління часом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пріоритизація завдань і ефективний розподіл часу. 2. Використання технологій і інструментів для підвищення продуктивності. 3. Створення балансу між професійним і особистим життям для запобігання вигоранню.
Комунікабельність і співпраця	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток навичок ефективної комунікації і співпраці з колегами. 2. Створення взаємовідносин на основі довіри і взаємоповаги. 3. Вміння працювати в команді і спільно досягати поставлених цілей.
Ініціативність і лідерство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проактивний підхід до вирішення завдань і пошуку можливостей для розвитку. 2. Здатність брати на себе відповідальність і виконувати лідерські ролі. 3. Мотивація інших до досягнення спільних цілей.

Також автор хоче поділитися прикладом власної консультації. Нещодавній цікавий випадок. Звернулася дівчина 32 роки, яка вважає себе у кар'єрній кризі. Хоча об'єктивно не має для цього причин – у неї є робота, гарна заробітна плата, є кар'єрні досягнення. Чого ж їй не вистачає? Вона вважає, що її кар'єра -це зовсім і не кар'єра, що у житті вона нічого не спромоглася добитися, бо вона бажає мати кар'єру як покликання, з ефектом глобальної значущості. Про роботу з профконсультантом вона до цього не чула, з психологом також не працювала. Перший крок для неї це чітке

розуміння, що є кар'єрою, а що життєвим покликанням, що іноді ці поняття не збігаються, мають зовсім різні траєкторії, як паралельні прямі, які ніколи не перехрещуються. Тому такий тип роботи, психоедукація сьогодні дуже потрібен. Тим паче, що покоління Z та Альфа, у першу чергу сприймають майбутню кар'єру як поле для масштабної реалізації, з легкістю, з грою, з розуміння, що це покликання, а не лише робота заради грошей, яка наповнена механічними діями на автоматі.

Ненормовані кризи є більш непередбачуваними. Якщо стався такий тип кризи, то він в з високою вірогідністю супроводжується стресом, тому знання людиною, яка потребує допомоги, копінг-стратегій буде більш важливим ніж діагностика кризового стану.

Фундатором профконсультування вважається Френк Парсонс. У своїй праці Вибір професії він описав трьохкомпонентну модель, яку можна було використовувати у профконсультуванні [15, с.41]:

- аналіз інтересів, здібностей і схильностей індивіда;
- підбір доступних спеціальностей;
- визначення найкращої альтернативи.

Тобто, Ф. Парсонс працював з молодими людьми, допомагаючи їм у виборі професії та вказував на три фактори у виборі професії: уявлення про професію, уявлення про себе, відповідність професії та самого себе.

Психологічне консультування передбачає співпрацю і взаємодію між психологом і клієнтом, що призводить до особистісного зростання, гармонії, комфорту, впевненості та внутрішнього спокою. Метою консультування є допомогти клієнту розібратися в життєвих ситуаціях та досягти своїх цілей.

Згідно з Р. Кочюнасом, у процесі діалогу клієнт через досвід самопізнання відновлює внутрішню гармонію.

Також можна говорити про роботу з кризами кар'єри про психологічну корекцію. Психологічна корекція зазвичай визначається як спрямований психологічний вплив для повноцінного розвитку та функціонування індивіда.

Вона включає дві ланки: абілітацію – формування здатності; реабілітацію – відновлення здатності [1, с. 11].

Також можна запропонувати для профілактики кризових станів оволодіння навичками емоційного інтелекту у рамках тренінгів чи семінарів професіоналізації, у тому числі у корпоративному форматі. Це також можуть бути заходи для вироблення альтернативних сценаріїв кар'єри, з вправами малювання професійного шляху, ретроспективним складанням психобіографії і створенням актуальної стратегії професійного розвитку [20].

Окремої уваги заслуговує також кар'єрний коучинг – це професійне консультуванням з питань кар'єри і професійного розвитку, яке успішно співіснує поряд з, індивідуальним консультуванням і психотерапією.

Не має єдиного підходу до опрацювання кар'єрних криз, бо, як було зазначено вище, кар'єра людини, проживання нею того чи іншого етапу професійного розвитку, носить досить індивідуальний характер. Кожен кейс потребує оригінального набору психологічних інструментів та кар'єрних стратегій. При цьому останні ще більш різноманітні ніж психологічні засади.

Більш того за кордоном існує багато теорій професійного консультування, у кожного спеціаліста свій набір методик, але питання, якому було приділено мало уваги – це питання особистісних характеристик, які допомагають людині самостійно опанувати кар'єрні кризи.

1.2. Кризова інтервенція як засіб подолання кар'єрних криз Кризове консультування ближче до психотерапії, ніж інші форми психологічного консультування. Воно практично ніколи не залишається на поверхневому рівні, який спочатку може ініціювати клієнт [27, с. 12].

Автором запропоновано наступні варіанти виходу (подолання) криз професійного розвитку:

1. Розробка комплексу заходів для розвитку особистості (рівня розвитку самосвідомості, саморегуляції, самоконтролю, опанування важливих копінг-стратегій, технік ресурсування, техніки майндфулнес, або усвідомленість, це

практика, яка допомагає звернути увагу на теперішній момент без осуду чи аналізу. Це означає бути повністю присутнім, усвідомлювати свої думки, почуття та відчуття без відволікань.).

2. Робота з соціальним оточенням, людині у кризі не вистачає емоцій, спостерігається брак позитивного мислення, тому дуже важливо спілкуватися з людьми – знайомими, професіоналами, наставниками, психологами, кризовими психологами, які зможуть дати високі моральні, соціокультурні установки, система цінностей, тощо).

3. Особистісної уваги потребує додаткове вивчення характеристик клієнта, це може бути увага на дослідженні його темпераменту, вивченні профілю особистості, розумінні його локусу контролю).

4. При інтервенціях кар'єрних криз необхідно розуміти індивідуальний характер роботи, коли потрібно враховувати специфіку особистого досвіду, існуючої кар'єри людини.

5. Психолог також повинен розуміти, на якому етапі (у якому саме типі кар'єрної кризи) знаходиться клієнт, тому важливо комплексно та системно працювати і з кар'єрними кризами як кризами професійного розвитку і з віковими кризами як нормованими кризами.

6. Для кар'єрних криз – нормованих та ненормованих потрібно знайти та апробувати різні методики, бо нормативні кризи потрібно не зводити нанівець та попереджувати, а збалансувати сам етап переходу, тобто є можливість підготуватися до цієї кризи. Кризи ненормовані потрібно купувати, працювати з ними оперативно та швидко.

Програма антикризової інтервенції при кар'єрних кризах може включати наступні етап роботи.

- Оцінка стану:
- Виявлення симптомів кризи та визначення її причин.
- Проведення психологічного тестування для оцінки емоційного та психічного стану працівника.
- Надання підтримки:

- Забезпечення доступу до психологічної допомоги та консультування.
- Проведення групових сесій для обговорення проблем і надання взаємної підтримки.
- Розробка стратегії подолання:
- Створення індивідуального плану дій, що включає конкретні кроки для вирішення проблеми.
- Навчання технік управління стресом і емоційної регуляції.
- Моніторинг і оцінка:
- Регулярні зустрічі для обговорення прогресу та внесення коректив до плану дій за потреби.
- Проведення опитувань та інтерв'ю для оцінки ефективності заходів та виявлення можливих проблем.
- Ресурсна підтримка:
 - Забезпечення доступу до професійних ресурсів, таких як консультації з фахівцями, навчальні матеріали та тренінги.
 - Надання можливостей для підвищення кваліфікації та розвитку нових навичок.
 - Підтримка балансу між роботою та особистим життям:
 - Запровадження гнучкого робочого графіку та заходів для поліпшення умов праці.

Заслуговує на особливу увагу робота з техніками арт-терапії, МАК, різними видами творчості через оволодіння новим хобі, через пошук цікавостей – нової інформації, нових знайомств, суспільних організацій, усього того, що допоможе людині відновити емоційний баланс. Танце-рухлива терапія також може стати на допомозі професійному вигорянню, бо вона є формою терапевтичного використання танцю для покращення фізичного, емоційного та соціального благополуччя.

Висновки до третього розділу

1. Сучасне суспільство хоче знайти психологічні ресурси, які допоможуть зберегти і розвивати високий рівень професіоналізму і гармонійну особистість, а також підвищити творчий потенціал і працездатність людини протягом всього її життя. Робота для людини вже давно стала покликанням, вона займає значуще місце у системі цінностей суспільства в цілому та окремої людини. Тому дуже важливо допомогти людині залишитися у цій системі цінностей завдяки роботі кризового кар'єрного психолога. Також на допомогу можуть прийти коучі, бізнес-коучі, кар'єрні консультанти та психологи.

2. Програма роботи з кризами професійного розвитку повинна включати дві частини – профілактику та інтервенцію. Інструментами допомоги при кар'єрних кризах може виступати робота в кризовим психологом, психологічне консультування. Для профілактики криз кар'єри більш доречним буде робота з кар'єрним консультантом, а також консультації психолога, робота з коучем та/або бізнес-коучем. Кризи, які виникають у професійній сфері, можуть стимулювати перегляд методів роботи, можуть призвести до змін у відносинах з іншими людьми, а можливо, навіть до зміни професії.

Важливо при кризисних інтервенціях застосовувати не тільки визнані стратегії та методики, а зробити акцент на те, що кар'єрні кризи мають не лише загальні характеристики криз, у них є свої відмінності. У першу чергу, це індивідуальній центрований підхід, коли кризовий психолог велику увагу повинен звернути на особистісні чинники подолання кризи людиною, а також знайти ті риси характеру, які можуть у цьому допомогти.

Для цього на першому етапі роботи кар'єрний консультант, коуч, психолог чи кризовий психолог повинен провести діагностику факторів особистості, задіявши апробовані опитувальники.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі представлено практичне дослідження особистісних чинників, які можуть допомогти подолати кар'єрні кризи як кризи особистісного розвитку людини.

За результатами дослідження зроблено такі висновки:

1. Кар'єрна криза розглядається як стан, при якому особа стикається з затримкою у професійному розвитку або навіть з зупинкою, через те, що звичні підходи до мислення та поведінки виявляються неефективними, а нові ще не сформувалися. Криза може бути не лише складним емоційним періодом, але й шансом для змін і переходу на новий рівень розвитку. Поняття кар'єра має різні трактування, що створює суперечності у розмежуванні кар'єрних криз та професійних. Кар'єрні кризи поділяються на нормовані (ті, що виникають при необхідності переходу до наступного етапу кар'єрного розвитку) і ненормовані, які важко передбачити. Вплив нормованих кар'єрних криз може бути зменшений за рахунок профілактичних заходів з боку самої людини. Існує багато підходів до класифікації криз професійному розвитку.

2. Сьогодні немає єдиної методики для роботи саме з кар'єрними кризами, хоча існує безліч методик для профконсультування. Тому доцільно використовувати методики багатостороннього дослідження особистості, такі як ММРІ-2 та тест Кеттелла. Для оцінки професійного вигорання та рівня тривожності у дослідженні кар'єрних криз було обрано методику діагностики професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової, тест дослідження тривожності Спілбергера.

Дослідженні було здійснено у 4 етапи. Досліджувальні групи – це групи людей з кар'єрною кризою та без неї: жінки від 22 до 69 років, з 7 країн світу, ті, хто має роботу та не працює. Обробка результатів здійснювалася з використанням табличного процесора Microsoft Excel 2021 та пакету прикладних програм SPSS 27 для Windows. Для аналізу нормальності розподілення було використано одновибірковий критерій Колмогорова-

Смирнова. Для визначення значущості різниць між середніми значеннями показників з використанням t-критерія Стюдента та критерія узгодженості Пірсона, для пошуку кореляції між чинниками було використано коефіцієнт кореляції Пірсона та метод Спірмена. У ході дослідження гіпотезу було підтверджено, але знайшлася нова неочікувана інформація про особистісні фактори, які відрізняють між собою досліджувальні групи.

Також було доведено, які фактори можуть бути діагностичними при роботі психолога або кризового психолога з людьми, які опинилися у кризі професійного розвитку. Це емоційне виснаження, чиста депресія та особистісна тривожність.

3. Кар'єрні кризи можуть супроводжуватися вигоранням, професійним стресом, депресивними настроями, тому важливо, щоб людям була надана допомога саме кризового психолога, проведена діагностика стану, многопрофільні тести поглибленої діагностики психологічних особливостей та здібностей. Найкращим варіантом профілактики та роботи з кризовими кар'єрними станами є робота психолога (кризового психолога), кар'єрного консультанта чи коуча (бізнес-коуча), бо головна ціль роботи з людиною, у якої є схильність до кар'єрних криз чи вона вже є у кризовому стані, є психологічна робота з її самоефективністю, допомога та навчання самостійності в боротьбі з цим типом криз.

У ході дослідження фокус був на взаємозв'язку між емоційним виснаженням, закритістю та інтровертністю. Тому автор також пропонує при методах інтервенції кар'єрних криз враховувати у програмах реабілітації, профілактичних консультаціях, тренінгах, коуч-сесіях використовувати вправи та методики для закріплення навичок відкритості та екстравертності поведінки, опрацьовувати вміння людини інтегруватися у світ, у тому числі професійне суспільство, щоб уникнути у подальшому стресового характеру кар'єрних криз і навчитися приймати їх, як даність розвитку людини та його професійного росту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Н.Е. Психологічне консультування фахівців екстремального профілю: Теорія, методологія, практика: монографія. Харків: НУЦЗУ, 2017. 315 с.
2. Березовська Л.І., Тангел А.А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць*. – Київ: НУОУ, 2015. – №1(44). – С.212 –217.
3. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоціннісної траєкторії особистісного зростання людини. *Проблеми сучасної психології*. – 2016. – Вип. 33. – С. 58-68.
4. Варбан Є. О. Життєва криза: поняття, концепції та прояви. *Проблеми сучасної психології*. 2021. Випуск 8. С. 120-133.
5. Волошина Т. Як подолати кар'єрну кризу та чому не варто одразу звільнитися [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/514913-yak-podolati-karernu-krizu-ta-chomu-ne-varto-odrazu-zvilnyatisya>.
6. Вольнова Л. Поняття, причини та особливості переживання кризових станів у житті людини [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.annadomina.com/biblioteka/psixosocialna-dopomoga/ponyattya-prichini-ta-osoblivosti-perezshivannya-kr>.
7. Груба Є. Професійне вигорання: головні причини та способи боротьби [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://hurma.work/blog/05-2021-profesijne-vygorannya-golovni-prychyny-ta-sposoby-borotby>.
8. Гура Н.А. Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. *Актуальні проблеми психології*. Том I. Випуск 49 [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i49/3.pdf>.
9. Дахно І. І. Ділова кар'єра. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 528 с.
10. Двек К. Mindset. Змініть спосіб мислення і розкрийте свій потенціал. Київ: Видавництво: Наш Формат, 2024. 304 с.
11. Доценко В.В. Теоретичні підходи щодо вивчення кризових станів особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*.

- Серія: Психологія.* 2011. № 937. Вип. 45. – С. 73-76 [Електронний ресурс] Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2011_937_45_19.
12. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
 13. Іванова Н. М Синдром емоційного вигорання серед лікарів [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6659-sindrom-emotsiynogo-vigorannya-sered-likariv>.
 14. Іванцова Н. Б. Періодизація професійного розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць.* – 2010. – Т. 8., Вип. 7. – С. 105-114.
 15. Капіца В.Ф., Орлова О.І., Шурупова К.В. Професійна кар'єра успішного фахівця. Книга 1. Монографія. Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ КНУ, 2013. 415 с.
 16. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Ігнатович О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатович]. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.
 17. Квітка Т. Професійна криза та зміна професії в дорослому віці [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.treatfield.com/ru/field/new-career-no-advice>.
 18. Кириленко Т.С., Юрчинська Г.К. Самопізнання особистості в аспекті професійного та духовного вигорання [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/36.pdf>.
 19. Кризова психологія [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://mpclinic.com.ua/services-ua/psykholohiia/kryzova-psykholohiia>.
 20. Кокун О.М. Психологічні чинники попередження професійних криз. *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія* / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. С. 300-315.
 21. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП Інформ.-аналіт. Агентство, 2012. – 200 с.
 22. Мосійчук В.В. Кризи професійного становлення як умова розгортання самореалізації особистості. *Проблеми сучасної психології.* 2011. Випуск 14. С. 531-541.

23. Петрук Н.Ю. Концептуальне обґрунтування понять життєва криза та кризові ситуації у соціально-психологічних дослідженнях. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Випуск 1(3). С. 108-115.
24. Петяк О.В., Руденок А.І. Особливості активізації внутрішніх ресурсів дітей у кризових станах. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. с. 115-119.
25. Професійні кризи та шляхи їх подолання [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://ode.dcz.gov.ua/publikaciya/profesiyni-kryzy-ta-shlyahu-yih-podolannya>.
26. Психологія життєвої кризи / за ред. Т. М. Титаренко. Київ: Агропромвидав України, 1998. 348 с.
27. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.
28. Титаренко Т. Життєві кризи: технології консультування. Перша частина. Київ: Главник, 2007. – 144 с.
29. Ушакова І.М., Петренко А.О. Кризи професійного розвитку особистості [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://surl.li/obuacw>.
30. Ходорівська У. Як повернути блиск в очах? Покроковий вихід із професійної кризи [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://happymonday.ua/professional-crisis>
31. Cremen S. From career to calling: a depth psychology guide to soul-making work in darkening times. Abingdon, Routledge, 2020, 212 p.
32. Erikson E. *Childhood and society* (2d ed.). New York: Norton, 1978. 448 p.
33. Friedman, Alan F., author. Karasek R. The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics *Journal of Occupational Health Psychology*. 1998. Vol. 3 (4). P. 322–355.
34. Kawada T. Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Work*. – 2011. Vol. 4. P. 393–399.
35. Psychological assessment with the MMPI-2/MMPI-2-RF / by Alan F. Friedman, P. Kevin Bolinsky, Richard W. Levak, and David S. Nichols. – Third edition, 2001. 725 p.
36. Super D. E. A theory of vocational development. *American Psychologist*. – 1953. – V. 8 – P. 185–190.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1.

Основні концепції в розумінні професійної кар'єри

n/p	Автори концепцій	Критерії	Типи кар'єр
1	М. Армстронг, 2007	Критерій керованості і плановості розвитку	-корпоративна кар'єра -динамічна -стабільна -комбінована
2	А. Томпсон-мол., А. Стрикленд III, 2003	Корпоративна культура і лідерство	-стратегічна кар'єра -функціонально-операційна -ресурсно-компетенційна
3	Г.В. Щокін, 2000	Кадрова забезпеченість і кадрова політика	-багаторівнева кар'єра -управлінська -кваліфікаційна
4	Ю.В. Укке, 1971	Характер динаміки	-звичайна -стабільна -нестабільна -комбінована
5	П. Синисало, Ю. Хяюрюнен, 1987	Зайнятість або безробіття людини	-стабільна -нестабільна -припинена (припиняєма) -учбова
6	М.С. White, М. Smith, Т. Barnett, 1994	Характер переміщень (в межах функціональної середі або одної організації в іншу)	-функціонально-спеціалізована -інституціонально-спеціалізована
7	Ф.Р. Філіппов, 1995	Сфера діяльності	-освітня -наукова -трудова -політична
8	О.Т. Hall, Р.Н. Mirvis, 1995	Ким (чим) визначається кар'єра	-організаційно визначаєма -самовизначальна
9	Л.А. Кудрінська, 1996	Швидкість просування і форма просування	-швидка -середня -повільна -пряма, без переходів -звивиста, з переходами
10	Е.Г. Молл, 1996, 2003	Сукупність 4-х параметрів: 1) швидкість просування 2) послідовність займаємих позицій 3) проєктивне орієнтування 4) особистісний і фаховий смисл та значення	-суперавантюрна -авантюрна -традиційна (лінійна) -послідовно-кризисна -прагматична -відбуваюча -перетворювальна -еволюційна

Продовження таблиці А.1

№/п	Автори концепцій і рік оприлюднення	Критерії	Типи кар'єр
11	Т.И. Рисакова, И.В. Куколев, 1997	Психобіографічні характеристики	-господарник -директор -прораб -викладач -партійний функціонер -прагматик -адміністратор
12	А.Я. Кібанов, 1997	Загальна спрямованість	-професійна -внутрішньо-організаційна -вертикальна-горизонтальна -доцентрова-відцентрова
13	І.В. Мішурова, Н.Ф. Новосельська, 2004	Соціально-технологічний, соціально-організаційний критерій	-ділова -внутрішньо-організаційна -кадрова -ротаційна
14	В.І. Курбатов, 1995	Комунікативний критерій Ділова сфера	-ділова -професіограмна -комунікативна
15	П.Г. Перерва, 2003	Критерій успішності, самоорганізація, самомаркетинг	-новаторська -самореалізаційна -компетенційна
16	В.Ф. Капіца, 2003, 2012	Корпоративна, професійна, творча культура, креативність	-самореалізаційна -когнітивно-компетенційна -креативно-інноваційна
17	П. Сенге, 2003	Інтелектуально- моделюючий критерій самонавчання	-навчальна -командно-групова -компетенційна



Рис. Б.1. Основні типи сучасних кар'єр

Додаток В. Основні етапи нормованих кар'єрних криз

Таблиця В.1.

Періодизація за національним центром зайнятості

Криза	Характеристика	Способи подолання
1. Криза професійних очікувань (початок самостійної роботи).	Труднощами у взаєминах з колегами різного віку та професійного досвіду, проблеми в опануванні професійних навичок і сумнівами щодо доцільності вибору кар'єри. Виникають розбіжності між очікуваннями, сформованими в молодості, та реаліями професійної діяльності.	Рекомендації включають перегляд мотивації до праці в даній організації, оскільки поспішне звільнення не завжди є найкращим виходом.
2. Криза професійного зростання (23-25 років).	Необхідність у подальшому підвищенні кваліфікації, незадоволеність поточною посадою, створення сім'ї та пов'язані з цим фінансові труднощі можуть виступати суттєвими факторами, що впливають на професійне та особисте життя індивіда.	Активне підвищення кваліфікації, через формальну освіту, через самоосвіту. Варто приділити увагу ретельному плануванню кар'єри, визначенню професійних цілей та шляхів їх досягнення. Пошук хобі, зміна місця роботи або виду діяльності може сприяти підвищенню загальної задоволеності життям і професійною діяльністю.
3. Криза кар'єри (30-33 року).	Незадоволеність професійною позицією, відчуття стагнації у розвитку, переосмислення своєї ролі в суспільстві, раптове виявлення нових мотивів та значень у звичній діяльності.	Зміна роботи або посади, підвищення кваліфікації, здобуття нової спеціальності.
4. Криза професійної самореалізації (38-42 року).	Незадоволеність усталеним професійним статусом, що супроводжується власною тривогою, депресією та недовірливістю, а також початок вікових змін здоров'я з його поступовим погіршенням.	Залучення до інноваційної діяльності (творчість, винахідництво, новаторство, оволодіння новими технологіями) та підвищення соціальної активності.
5. Згасання професійної діяльності (55-60 років).	Очікування виходу на пенсію пов'язане з новою соціальною роллю, звуженням професійних можливостей та зниженням соціального статусу, погіршенням фізичного здоров'я і зниженням працездатності.	Поступове підвищення активності у сферах, не пов'язаних з професією, проведення часу з онуками, свідому психофізичну підготовку, підтримання емоційних зв'язків з оточуючими, здобуття нових комунікативних навичок, а також заняття хобі.

Таблиця В.2. Періодизація кар'єрних криз Е. Зєсра

Криза	Фактори виникнення	Способи подолання
Навчально-професійної орієнтації (14-17 років)	Невдале формування професійних намірів та їх реалізація, несформованість Я-концепції, піддатливість поганим впливам	Вибір способу професійної підготовки, допомога спеціаліста
Професійного навчання (18-23 роки)	Невдоволеність професійною підготовкою та виникнення нових соціальних і економічних умов, їх зміна	Корекція професійного вибору та зміна мотивів діяльності на професійно-провідні, успішне обрання кваліфікаційної роботи та її керівника
Професійної адаптації (перші місяці і роки самостійної роботи)	Перехід професійної діяльності в основну, проблеми взаємовідносин з різними за віком колегами, дисбаланс між очікуваннями від роботи та трудовою реальністю	Активізація професійних зусиль, визначення в перші місяці роботи верхнього межі своїх можливостей, пошук сенсу праці і сенсу роботи в даній організації
Професійного росту (23-25 років)	Незадоволеність займаною посадою і можливостями кар'єри, потреба в подальшому підвищенні кваліфікації, створення сім'ї, погіршення фінансових можливостей	Підвищення кваліфікації і самоосвіта, орієнтація на кар'єру, допустима зміна роботи, спеціальності
Професійної кар'єри (30-33 роки)	Стабілізація професійної кар'єри, незадоволеність собою, своїм статусом, переорієнтація цінностей з молодіжних, на цінності, що вимагають більшої відповідальності, поява нового бачення сенсів змісту і процесу праці	Перехід на нову посаду або роботу, освоєння нової спеціальності, підвищення кваліфікації
Соціально-професійної самоактуалізації (38-42 роки).	Незадоволеність можливістю реалізувати себе в складній професійній ситуації, зміна цінностей, незадоволеність соціально-професійним статусом, психофізіологічні зміни, погіршення стану здоров'я, професійні деформації.	Перехід на інноваційний рівень виконання роботи, творчість, винахідництво, інноваційність, перехід на нову посаду, зміна професійної позиції.
Згасання проф. діяльності (55-60 років)	Очікування пенсії, зміни соціальної ролі, звуження соціально-професійного поля, психофізіологічні зміни, погіршення здоров'я	Постійне підвищення активності в поза професійних видах діяльності, підготовка до нового виду життєдіяльності.
Соціально-психологічної адекватності (65-70 років)	Зменшення фінансових ресурсів, збільшення вільного часу можливостей, соціально-психологічне старіння, погіршення здоров'я, незадоволеність життям, відчуття непотреби	Залучення до суспільно-корисної діяльності, освоєння нових корисних видів діяльності

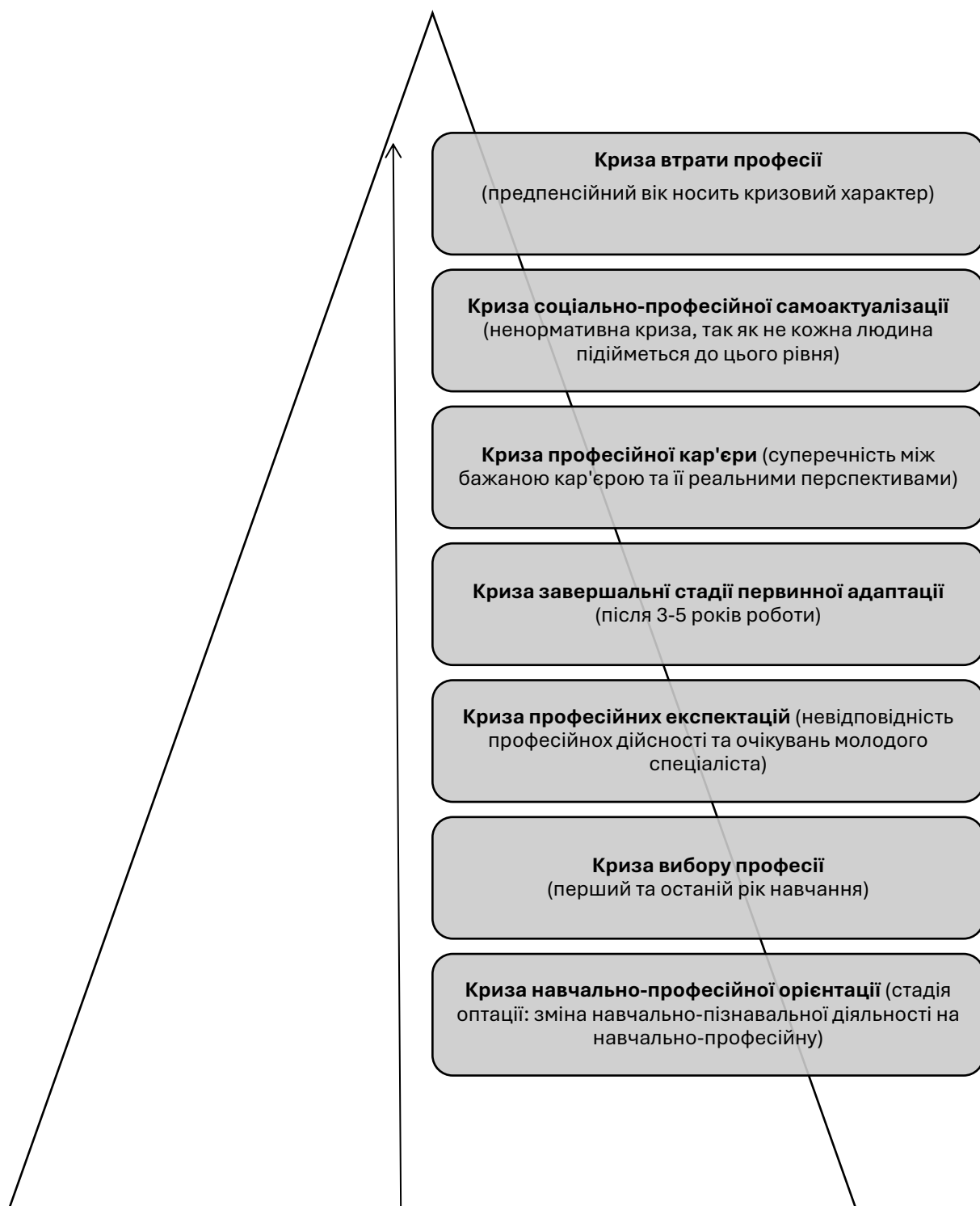


Рис. В.1. Сім основних кар'єрних криз

Таблиця В.3.

Етапи кар'єри відносно досвіду роботи

Назва етапу та його тривалість	Цілі та завдання	Характеристика
Адаптація до професії. 3-5 років стажу	Адаптація до робочого місця, кар'єрні пошуки, перші спроби входу у професію, пошук себе	Збільшена тривожність, пригнічення. Розуміння розриву теоретичних знань та практичних навичок, компетенцій потрібних у професій. Неспівпадіння ідеальної роботи мрії та характеру щоденних функцій на робочому місці. Розуміння своєї недосконалості як спеціаліста.
Боротьба за визнання 5-10 років стажу	Перший кар'єрний зріст, у тому числі ріст фінансових можливостей	Різноманіття кар'єрних перспектив в залежності від компанії. Перші ротації, перша конкурентна боротьба, перші розуміння можливості чи неможливості подальшого просування у кар'єрі. Можливість вторинної професіоналізації
Консолідація 10-15 років стажу	Розширення сфери застосування здібностей Визнання професіоналізму	Збільшується поле діяльності, є можливість отримати середні керівні посади, які потребують нових компетенцій, у першу чергу, для ролі керівника
Переоцінка 15-20 років стажу	Аналіз наявних ресурсів	Криза середини кар'єри, кар'єрне плато, зупинка професійного розвитку або новий імпульс для розвитку через пошук нової кар'єри чи свого призначення
Майстерність 20-30 років стажу	Робота заради благополуччя компанії Соціальна роль наставника	На стадії майстерності діяльність стає творчою. Формується професійна зрілість, індивідуальний стиль роботи, інтегруються важливі якості, відбувається ідентифікація з професією. Створення поля для розвитку підлеглих, колег. Підтримка молодих співробітників, передача свого досвіду
Експерт, майстер більше 30 років стажу	Консультування ситуацій, досвідчений консультант про багатьом питанням компанії	Як досвідчений керівник відходить від операційного менеджменту, залишаючи за собою дорадчі та консультативні функції, віддає пост своєму наступнику

Додаток Г

Таблиця Г.1.

Статистика досліджуваних

Кризовий стан		N	Середн є	Середньоквадратич не відхилення	Середньоквадратич на помилка середнього
Вік	немає кризи	25	38,76	11,300	2,260
	є криза	25	35,40	7,036	1,407
Ситуативна тривожність	немає кризи	25	41,76	13,163	2,633
	є криза	25	44,60	10,120	2,024
Особистісна тривожність	немає кризи	25	41,08	11,550	2,310
	є криза	25	48,08	9,840	1,968
Деперсоналізаці я	немає кризи	25	28,60	17,600	3,520
	є криза	25	34,80	17,711	3,542
Емоційне виснаження	немає кризи	25	41,84	21,802	4,360
	є криза	25	58,84	16,324	3,265
Редукція особистісних досягнень	немає кризи	25	34,68	18,122	3,624
	є криза	25	39,80	15,190	3,038

Таблиця Г.2.

Критерій для незалежних вибірок

		Критерій рівності дисперсії Лівіння		t-критерій для рівності середніх						
		F	знач.	t	ст.св.	знач. (дво бічн а)	Серед ня різниці	Ср.кв поми лка різни ці	95% довірчий інтервал для різності	
									Нижня	Верхн я
Вік	Припускаються рівні дисперсії	5,813	0,020	1,262	48	0,213	3,360	2,662	-1,993	8,713
	Не припускаються рівні дисперсії			1,262	40,177	0,214	3,360	2,662	-2,020	8,740
Ситуативна тривожність	Припускаються рівні дисперсії	1,512	0,225	-0,855	48	0,397	-2,840	3,321	-9,517	3,837
	Не припускаються рівні дисперсії			-0,855	45,026	0,397	-2,840	3,321	-9,528	3,848
Особистісна тривожність	Припускаються рівні дисперсії	0,710	0,404	-2,307	48	0,025	-7,000	3,035	-13,102	-0,898
	Не припускаються рівні дисперсії			-2,307	46,818	0,026	-7,000	3,035	-13,106	-0,894
Деперсоналіза ція	Припускаються рівні дисперсії	0,040	0,842	-1,242	48	0,220	-6,200	4,994	-16,240	3,840

Продовження таблиці Г.2.

	Не припускають рівні дисперсії			-1,242	47,998	0,220	-6,200	4,994	-16,240	3,840
Емоційне виснаження	Припускають рівні дисперсії	2,672	0,109	-3,121	48	0,003	-17,000	5,447	-27,952	-6,048
	Не припускають рівні дисперсії			-3,121	44,475	0,003	-17,000	5,447	-27,975	-6,025
Редукція особистісних досягнень	Припускають рівні дисперсії	0,924	0,341	-1,083	48	0,284	-5,120	4,729	-14,629	4,389
	Не припускають рівні дисперсії			-1,083	46,580	0,285	-5,120	4,729	-14,636	4,396