

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ У ОСІБ  
МОРСЬКИХ ПРОФЕСІЙ**

**Кваліфікаційна робота (проект)**  
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 231М групи  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійної програми «Психологія»  
Тетяна ХОМЕНКО

Керівник: к. психол. н., доцентка

Наталія ТАВРОВЕЦЬКА

Рецензент: к. кандидатка психологічних наук,  
ст. викладачка кафедри педагогіки, психології  
й освітнього менеджмент ім. Є. Петухова ХДУ  
Ірина ФОМІНА

Херсон – 2021

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення професійної кризи особистості.....</b>	<b>8</b>
1.1. Психологічний аналіз поняття «професійна криза» особистості.....	8
1.2. Життєстійкість як чинник подолання професійної кризи особистості.....	14
Висновки до першого розділу.....	20
<b>РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження професійної кризи у осіб морських професій.....</b>	<b>23</b>
2.1. Опис мети, завдання, методів емпіричного дослідження професійної кризи у моряків.....	23
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної кризи у осіб морських професій.....	27
Висновки до другого розділу.....	49
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>51</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>54</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>59</b>
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувачів вищої освіти Херсонського державного університету.....	59

## ВСТУП

**Актуальність обраної теми дослідження.** В умовах стрімкого динамічного розвитку сучасного суспільства досить швидко змінюються вимоги, які пред'являються професією до знань та вмінь працівника, до його психологічних ресурсів. Задоволеність професійною діяльністю, її успішність, продуктивність є обумовленою не лише особливостями розвитку психічних процесів особистості, а й особливостями реагування фахівця на мінливі умови праці, здатністю особистості протистояти стрес-факторам, що виникають під час професійної діяльності. Професія моряка відноситься до групи стресових професій надзвичайно складних та ризикованих з особливими умовами, що висуває специфічні вимоги до плавскладу суден. Тривале плавання пов'язане з різким звуженням зовнішніх соціальних зв'язків, постійним перебуванням в умовах обмеженого простору, монотонністю діяльності, підвищеною небезпекою виникнення аварійних ситуацій тощо. Тобто, на професійну діяльність моряків впливають об'єктивні (організація умов праці, вахтовий метод служби, групова ізоляція, природні фактори та ін.) і суб'єктивні фактори (індивідуально-психологічні особливості моряків). Ці фактори, в свою чергу, сприяють переживанню стресу і провокують виникнення професійної кризи у осіб морських професій.

У зв'язку з цим надзвичайно актуальним питанням є вивчення психологічних особливостей впливу професійної діяльності на особистість моряків, здійснення психологічного аналізу професійної кризи у осіб морських професій, що, в свою чергу, сприятиме формуванню більш розвинених професійно-психологічних якостей моряків, збереженню їх психологічного здоров'я, підвищення ефективності професійної діяльності.

Проблему дослідження особливих умов діяльності моряків відображено в працях наступних сучасних дослідників: Л. Єнькової,

М. Корольчук, П. Криворучко, Г. Кривородько, Н. Оніщенко, А. Побідаш, Ф. Щербіни та ін.

Достатньо широко є відображеною в науковій літературі проблема психологічної кризи особистості, а саме в працях таких науковців, як: О. Леонтєва, С. Рубінштейна, В. Зливко, О. Федан, О. Саннікової, І. Шкуратової, Дж. Каплан та ін. Проблема дослідження кризи в професійній діяльності знаходить своє відображення в працях наступних науковців: В. Бодрова, І. Бринзи, Є. Клімов, Н. Садовнікової, Т. Сергєєвої, Е. Симанюк, Р. Ложкін, О. Саннікової, В. Штерн та ін).

Незважаючи на те, що особливості перебігу професійних криз вивчені досить ґрунтовно (О. Безрукавенко, А. Гордеєва, Н. Грішина, Е. Зеєр, Є. Клімов, А. Макарова, І. Пономаренко та ін.), однак особливості прояву професійної кризи в діяльності моряків не були предметом спеціального дослідження. Це зумовило актуальність нашого кваліфікаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Кваліфікаційна робота написана в межах тематичного плану кафедри психології факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 119U103458).

**Мета** дослідження – вивчити особливості професійної кризи у осіб морських професій.

Відповідно до мети кваліфікаційного проекту поставлено виконання таких завдань:

1.Розглянути підходи щодо визначення поняття «криза», здійснити теоретичний аналіз сутності поняття «професійна криза», визначити суттєві ознаки професійної кризи.

2.Проаналізувати психологічний зміст поняття життєстійкості особистості як чинника подолання професійної кризи.

3. Емпірично дослідити та описати психологічні особливості життєстійкості, професійної самореалізації та рівня професійного стресу у осіб морських професій, з різним рівнем переживання професійної кризи.

**Об'єктом** дослідження є професійна криза особистості.

**Предмет** дослідження становить психологічні особливості професійної кризи у моряків.

**Теоретико-методологічною основою** кваліфікаційного проєкту виступають теоретичні положення концепції життєвого шляху особистості (Ш. Бюлера, Т. Титаренко, Б. Положій, В. Франкла та ін.); положення про професійне вигорання особистості (Н. Андрєєва, М. Білоус, Л. Бурлачук, О. Пузак, О. Соловійов, Т. Форманюк, Т. Краснянська); положення психологічної науки про природу кризи (І. Бринза, Ф. Василюк, О. Донченко, О. Саннікова, Т. Титаренко та ін.); теорії криз вікового розвитку (Е. Еріксон, Л. Виготський, Л. Божович, Д. Ельконіна та ін.); уявлення про кризи професійного розвитку (І. Бринзи, Є. Борисової, О. Саннікової, І. Ушакової, А. Петренко, Т. Афанасьєвої та ін.).

**Методи дослідження:** 1) *теоретичні:* індуктивні, дедуктивні; аналізування, узагальнення, систематизація наукової літератури; 2) *емпіричні:* методика «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко, опитувальник життєстійкості С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва та О. Рассказової, методика «Шкала професійного стресу» Т. Азарних та І. Тиртишнікова, методика «Тип та рівень професійної самореалізації» Є. Гаврилової; 3) *методи математично-обробки даних:* методи кількісного опису даних, методи статистичного виводу (t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок).

**Наукова новизна** кваліфікаційного проєкту полягає в тому що: теоретично визначено сутність та значення поняття «професійна криза» та особливості перебігу. Емпірично досліджено психологічні

особливості рівня професійного стресу, професійної самореалізації, життєстійкості у осіб морських професій з різним рівнем професійної кризи.

**Практичне значення** кваліфікаційного проєкту полягає у створенні на основі отриманих результатів науково-обґрунтованих методичних рекомендацій, які можна було б використовувати в процесі консультативної, профілактичної, корекційної роботи з фахівцями морських професій, які схильні до переживання професійної кризи. Також використовувати отримані результати в ході професійної підготовки та підвищення професійного рівня моряків. Матеріали дослідження можна використовувати також в процесі практичних, лекційних, семінарських занять для студентів-психологів та в системі післядипломної освіти.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету (протокол № 3 від 04.10.2021 р.). Результати дослідження представлено у наступних наукових публікаціях: «Сучасні психологічні підходи до вивчення кризи особистості».

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 45 найменувань, та додатків. У роботі міститься 6 рисунків та 2 таблиці.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ ОСОБИСТОСТІ

#### **1.1. Психологічний аналіз поняття «професійна криза» особистості**

Дослівно слово «криза» («krisis») в перекладі з грецької мови означає «рішення, поворотний пункт, крутий перелом, результат». З одного боку сутність поняття має відтінок загрози, небезпеки, з іншого боку, навпаки, відтінок необхідності в подальшій діяльності (Шкуратова І. П., Анненкова Є. А.) [41]. Найбільш ранні звернення до категорії «криза» можна зустріти в зарубіжній психології в роботах таких психологів, як А. Адлер, З. Фрейд, К. Юнг. У працях цих науковців криза розуміється як стан, що супроводжує розвиток та становлення особистості. Дещо пізніше категорії «криза» і «кризові стани» почали вивчати через призму травматичних і стресових подій (Саннікова О. П.) [33].

На думку Дж. Каплан, криза є періодом нерівноваги, що обмежений в часі та супроводжується неприємними психічними і фізичними відчуттями, може сильно виснажувати здатності особистості компетентно долати ситуацію або справлятися з нею. Порушення душевної рівноваги виникає у випадку, коли людина зустрічається з важливою життєвою проблемою, яку вона не може уникнути і не може вирішити у короткий час звичним шляхом за допомогою механізмів відповідної регуляції, що є доступними для неї в цей час (Каплан Дж.) [44].

Дж. Каплан описав чотири послідовні стадії кризи:

1) первинне зростання напруги, що стимулює звичні способи вирішення проблем;

2) подальше зростання напруги в випадку, коли ці способи закінчуються безрезультатно;

3) ще більше збільшення напруги, що вимагає мобілізації зовнішніх і внутрішніх джерел;

4) коли все виявляється марним, розпочинається четверта стадія, що характеризується виникненням почуттів беспорядності і безнадійності, підвищенням тривоги і депресії, дезорганізацією особистості. Криза може скінчитися на будь-якій стадії, якщо небезпека зникає або знаходиться рішення (Каплан Дж.) [44].

О. Саннікова зазначає, що поняття криза можна розглядати як перманентний стан особистості, що нормально розвивається, як стан, що виникає перед появою якісно нової особистості, аж до зміни системи цінностей, установок, стосунків тощо (Саннікова О. П.) [33].

Е. Кахн описує кризу як: «несподівана подія або переживання, яке особистість не може переробити і яке перериває безперервність життя і містить небезпеку майбутньої катастрофи» (за Симанюк Е. Е.) [35, с. 194].

Взагалі у зарубіжній та вітчизняній психології можна умовно виокремити три підходи до вивчення поняття криз:

1) криза як результат зміни соціальної ситуації та провідної діяльності, у співвідношенні з психічним розвитком (Д. Ельконін, Л. Божович, В. Давидов, Л. Виготський та ін.);

2) криза як внутрішнє прагнення людини до розвитку, що відбувається протягом усього життя (Е. Еріксон, Б. Лівехуд та ін.);

3) криза як зміна причини розвитку у процесі життєвого шляху людини (Р. Хавігхерст, Дж. Ловінгер та ін.).

Отже, у загальнонауковому розумінні поняття «криза» трактується як різкий перелом, тяжкий перехідний стан. Це особливий, відносно нетривалий період індивідуального розвитку людини, що



характеризується різноманітними психологічними змінами. Під кризою також розуміють кризу життя, критичний період життєвого шляху.

Л. Виготський зазначає, що специфічною особливістю кризи є невизначеність її меж, що розмежовують початок та кінець кризи від суміжних. Значущим для розуміння сутності професійної кризи є те, що у кожної фахівця її стан триває неоднаковий проміжок часу. Вона може тривати декілька місяців, або, інколи, навіть один-два роки, то послаблюючись, то посилюючись. Проте, у середині протікання кризи виникає кульмінаційний моменту. Саме цей момент вчений вважає точкою відліку. У зв'язку з цим, Л. Виготський пропонує виокремити три фази розвитку кризи: передкритичну (відбувається загострення суперечностей між об'єктивною та суб'єктивною складовими соціальної ситуації розвитку; проявляється незадоволеність існуючого професійного статусу, засобів самореалізації, змістом діяльності, міжособистісними відносинами, що є не завжди усвідомленим людиною, проте виражається у психологічному дискомфорті, незадоволеності, роздратованості), власне критичну (суперечності загострюються, починають проявлятися в діяльності, в поведінці, виникає конфлікт, в основі якого розміщено протиріччя між потребою у зміні деяких компонентів власної професійної діяльності та можливістю здійснити ці зміни) та післякритичну (вирішення конфліктної ситуації, що може мати конструктивний та деструктивний характер) (за Хоменко Т. М.) [39].

Під час кризи формуються психологічні новоутворення, що зумовлюють головну лінію подальшого розвитку особистості у стабільному періоді. Також слід зазначити, що протікання криз визначене внутрішньою логікою самого процесу розвитку та зовнішніми умовами (провідною діяльністю, соціальною ситуацією розвитку та ін.) (Бринза І., Ільїних Е.) [4].

Одним з напрямів досліджень криз та кризових ситуації є їх вивчення в контексті професійного розвитку. У роботах А. Маркової

розкривається зміст кризи професійного розвитку і відзначається, що в кризові моменти розвитку особистості запускається механізм модифікації ціннісно-сислової сфери особистості (за Садовніковою Н. О., Сергєєвою Т. Б.) [32].

М. Пряжніков та О. Пряжнікова зазначають про наявність в процесі професіоналізації особистості кризи кар'єри, для якої характерно незадоволеність собою та своїм професійним статусом; ревізія «Я-концепції», що пов'язана з переосмисленням себе та власного місця в світі. Як констатують автори, у особистості формується нова домінанта професійних цінностей, коли для частини працівників раптом виявляються нові смисли у сутності та процесі праці (Пряжніков М. С., Пряжнікова О. Ю.) [30].

У дослідженнях Є. Могільовкіна зосереджується увага на професійній кризі людини, яку автор описує як кризу кар'єрного розвитку особистості. Під час переживання кризи кар'єрного розвитку, на думку науковця, відбувається неминуче зіткнення старих та нових цінностей, пріоритетів, стратегій, настанов під час кар'єрного просування та професійного зростання (Могільовкін Є. О.) [22].

Е. Зеєр трактує кризи професійного становлення як «нетривалі за часом періоди (до року) кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності та поведінки особистості, змін вектору її професійного розвитку» (Зеєр Е. Ф.) [11, с. 91].

На підставі аналізу зазначених вище досліджень можна констатувати, що феноменологія кризи розкривається через такі категорії, як переживання, втрата сенсу, конфлікт цінностей, дезадаптація, трансформація життєвого плану, зниження свідомості життя тощо.

Чинниками, що можуть ініціювати виникнення професійних криз, на думку М. Пряжнікова, виступає збільшена соціально-професійна активність особистості через незадоволеність власним професійно-

освітнім та соціальним статусом. Професійна ініціатива, соціально-психологічна спрямованість, інтелектуально-емоційна напруженість зазвичай призводять до пошуку нових способів виконання професійної діяльності, можливих шляхів її вдосконалення, а також до зміни місця роботи або взагалі професії. Крім цього чинниками, що провокують виникнення професійних криз, можуть бути соціально-економічні умови життєдіяльності особистості: переїзд на нове місце проживання, скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, незадовільна зарплата тощо (Пряжніков М. С.) [31].

В роботах Є. Клімова, А. Маркової акцентується увага на тому, що одним із чинників, що зумовлюють професійну кризу, є вікові психофізіологічні зміни: зниження працездатності, погіршення здоров'я, професійна втома, ослаблення психічних процесів, інтелектуальна беспорядність, синдром «емоційного вигорання» тощо (за Криворучко П. П.) [16].

Причинами, які сприяють формуванню професійної кризи особистості, можуть бути конфлікти на роботі, професійна невизначеність та багато чого іншого. Досить різко змінюється самоствалення, ставлення до власної професійної діяльності. Зокрема, відбувається зниження професійної самооцінки, з'являється розчарування в собі як у фахівцеві, і як результат, виникає відчуття власної неспроможності та нерозуміння смислу власної праці (Бринза І. В.) [6].

А. Маркова зазначає, що на формування і прояв професійної кризи значущий вплив має вік, стать, рівень освіти, стаж роботи, сімейний стан, особистісні особливості, самооцінка, витривалість, тривожність. Окрім індивідуальних чинників, що впливають на кризу, є і організаційні чинники, до яких зазвичай відносять: робоче перевантаження, умови роботи, дефіцит часу, зміст праці, тривалість

робочого дня, спілкування з колегами та ін. (за Садовніковою Н. О., Сергєєвою Т. Б.) [32].

Досліджуючи поняття «професійної кризи», слід зазначити, про феномен професійного вигорання. Синдром «професійного вигорання» має складну структуру, містить в собі багато симптомів, які можуть проявлятися по-різному, враховуючи особливості життєдіяльності людини, конкретних обставин професійної діяльності. Взагалі до розуміння поняття «професійного вигорання» в науковій літературі є декілька підходів, а саме: розуміння професійного вигорання як результату дії професійного стресу (К. Купер, М. Корольчук, С. Солдатов та ін.); як механізм психологічного захисту (В. Бойко, Т. Решетова, та ін.); як вид професійної деформації особистості (Б. Карвасарський, Дж. Сторлі, Т. Темиров та ін.); як професійну кризу (Л. Бурлачук, Т. Форманюк, Н. Андрєєва та ін.); як клінічне порушення (А. Висоцький, М. Пересадін, В. Фролова та ін.) (за Карамушкіною М. Л., Гнускіною Г. В.) [13]. В нашому кваліфікаційному дослідженні, ми будемо дотримуватися розуміння професійного вигорання як професійної кризи особистості. Базуючись на розробках Л. Бурлачука, під професійним вигоранням ми будемо розуміти як переживання особистістю професійної кризи, як сукупність дисгармонічних еґо-ідентичностей по відношенню до стійких деформованих властивостей та станів особистості, що виникають під час професійного розвитку та через дисгармонічне проходження нормативних криз розвитку людини.

Отже, професійна криза особистості є нерівноважним станом, певною «перехідною» точкою, точкою біфуркації, проходження якої детермінує подальшу траєкторію професійного розвитку особистості, що забезпечує перехід на наступну стадію професійного становлення або призводить до стагнації, професійної деградації. Виникнення професійної кризи пов'язане з неузгодженістю в ціннісно-смісловий

сфері особистості, що, в свою чергу, зумовлено неузгодженістю відносин в системі «особистість – професія». Характеризується незгодою з самим собою, появою невпевненості в своїх силах, усвідомленням необхідності переоцінки себе, втратою почуття нового, появою неясності життєвих цілей, нерозумінням, як жити далі, відставанням від життя тощо. Також можна говорити, що професійна криза особистості представляє собою ситуацію неможливості реалізації в актуальній ситуації професійного розвитку внутрішнього професійного задуму. При цьому, слід зазначити, що значущою характеристикою професійної кризи особистості є те, що вона є джерелом особистісних змін. Відбувається трансформація особистісних підструктур у процесі переживання професійної кризи, їх збагачення або спрощення.

## **1.2. Життєстійкість як чинник подолання професійної кризи особистості**

Питання життєстійкості особистості має колосальне практичне значення, оскільки стійкість захищає особистість від особистісних розладів, дезінтеграції, створює високу працездатність, є основою внутрішньої гармонії, повноцінного психічного здоров'я. Дезінтеграцію особистості розглядають як розпад ієрархії життєвих смислів, цінностей, цілей, мотивів. Психологічна стійкість особистості безпосередньо визначає її життєздатність, соматичне та психічне здоров'я (Александрова Л. А., Горбатова М. М., Серий А. В.) [1].

Життєстійка поведінка є способом виживання людини. На кшталт, це може бути максимальна мобілізація в стресовій ситуації, в екстремальних умовах, коли існує пряма загроза життю людини. Також, життєстійкість розглядається як особистісна риса, що окреслює стиль поведінки особистості, здатність гнучко та швидко реагувати на зміни

ситуації, умови взаємодії та спрямованість людини на подолання труднощів (Лук'янова Т.) [20].

На перший погляд, поняття життестійкості сприймається як рівнозначне до таких адаптаційних особистісних характеристик, як: емоційна стійкість, стресостійкість, психологічна надійність. Безумовно, зазначені елементи адаптаційної системи людини забезпечують задовільний рівень її психологічного та фізичного здоров'я та є складовими життестійкості. Проте головною функцією життестійкості є можливість побудувати ефективну соціальну взаємодію та знаходити оптимальні шляхи самоздійснення та саморозвитку особистості у складних життєвих обставинах, кризових станах. Отже, життестійкість можна розуміти як якість особистісного потенціалу ефективного саморозвитку в екстремальних життєвих умовах, стресових ситуаціях, кризових станах (Ларіна Т. О., Чепелева Н. В.) [17].

Слід зазначити, що про феномен життестійкості («hardiness») та його значення для особистості вперше зазначив С. Мадді (американський психолог). Він вважає, що поняття «життестійкість» відображає розширену ефективність людини, її психологічну живучість, що пов'язані з її мотивацією до подолання стресових ситуацій в житті (Мадді С.) [45]. Термін «життєздатність» («resilience») дослівно перекладається як пружність, гнучкість, стійкість (до зовнішніх впливів), еластичність, та як здатність швидко відновлювати здоровий психологічний та фізичний стан. Існує багато визначень поняття «життестійкість». Найпоширеним є трактування цього поняття як здатності до виживання, до розвитку і самостійного існування (Побідаш А. Ю.) [29]. Д. Леонтьєв вважає, що «життестійкість як властивість особистості характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності» (Леонтьєв Д. О.) [18, с. 157].

Життестійкість є системою переконань про себе, про світ, про відносини із світом. Життестійкість особистості пов'язана із підтримкою високого рівня фізичного і психологічного здоров'я, можливістю людини подолати різні стреси, а також з самоефективністю, здатністю до безперервного особистісного саморозвитку, з оптимізмом, суб'єктивною задоволеністю від власного життям (Оніщенко Н. В., Побідаш А. Ю., Тімченко О. В., Христенко В. Є.) [28].

Отже, життестійкість є складним та неоднозначним поняття, що описує здатність людини витримувати всі складності життя та ефективно й успішно протистояти життєвим труднощам та кризовим станам.

С. Мадді зазначає, що поняття життестійкість є ключовим ресурсом особистості, що відображає психологічну живучість і виступає показником психічного здоров'я людини. Структуру життестійкості, за С. Мадді, складають наступні компоненти: залученість, контроль та прийняття ризику. Залученість є значущою характеристикою самоствавлення особистості, її відношення до навколишнього світу та особливостей взаємодії з ним, що надає сили, мотивує людину до самореалізації, розвитку, лідерства, здорового способу думок та поведінки; надає можливість відчувати власну цінність та значущість, щоб зануритися в розв'язання життєвих завдань, не акцентуючи увагу на стресогенних факторах. Це впевненість людини у тому, що події, які відбуваються довкола, надають можливість віднайти щось цінне та необхідне для особистості. Особистість з розвинутою залученістю отримує задоволення від власної діяльності, в тому числі, і від професійної діяльності. А, навпаки, відсутність залученості формує відчуття відчуженості, перебування немов за межами життя, марне витрачання власного життя. Отже, залученість, як компонент життестійкості, є упевненістю людини в тому, що навіть у важких та

кризисних ситуаціях, краще залишатися залученим: бути у контакті з навколишніми людьми, в курсі подій (Мадді С.) [45].

Контроль, як другий компонент життєстійкості, передбачає наявність у людини переконання в тому, що за допомогою боротьби можливо вплинути на результат. Він є помітним навіть у випадку, коли не має гарантії стовідсоткового успіху. Протилежним є відчуття власної безпорадності. Особистість з розвинутим контролем відчуває, що може самостійно обирати власний життєвий шлях, власну професійну діяльність та є переконаною, що за допомогою власним особистісним ресурсам, може впоратися з проблемами, що виникатимуть на її шляху, а якщо ресурсів не достатньо, то вона завжди зможе їх розвинути, збільшити, вдосконалити. Особистість з розвинутим контролем схильна намагатися впливати на події, для неї не властиво проявляти бездіяльність. Особистість з низьким рівнем контролю, навпаки, схильна постійно вагатися в прийнятті будь-яких рішень, потребує підтримки та допомоги. Таким чином, контроль – це переконаність особистості в тому, що боротьба допомагає впливати на результат, на події, що відбуваються довкола, навіть у випадку, коли успіх є не гарантованим (Леонтьєв Д. О., Рассказова О. І.) [19].

Прийняття ризику є третьою складовою життєстійкості. Сутність поняття полягає в сприйнятті людиною життєвих проблем та подій як виклику, як особистого випробування. Тобто, особистість сприймає все те, що з нею трапляється в житті, як те, що слугує її розвитку за допомогою отриманого досвіду як позитивного, так і негативного, отриманню нових знань. Особистість, що сприймає життя як спосіб тримання досвіду, готова діяти навіть в умовах відсутності гарантії успіху, на власний страх та ризик. Підґрунтям прийняття ризику є ідея розвитку за допомогою активного засвоєння знань людиною з досвіду та подальшого їх використання. Тобто, прийняття ризику дозволяє особистості вчитися на власному досвіді, власному житті. Прийняття



ризик, як компонент життєстійкості, є вірою людини в те, що зміни, стреси є природною частиною життя, що життєві ситуації є цінним досвідом, що допоможе в саморозвитку, саморозумінні та поглибленні розуміння життя. Для людей з вираженим домінуванням прийняття ризику властиво вважати, що найбільше задоволення можна отримати, стаючи мудрішим, навчаючись на власному життєвому досвіді, не важливо позитивному чи негативному. Також, слід зазначити, що показники компоненту «прийняття ризику» є тісно пов'язані за своїм змістом зі саморегуляцією, здатністю послідовно та цілеспрямовано йти до наміченої мети (за Оніщенко Н. В., Побідаш А. Ю., Тімченко О. В., Христенко В. С.) [28].

Отже, компоненти життєстійкості ґрунтовно характеризують особистість, що готова стати суб'єктом власного життя, бути активною, готова до самореалізації, розкриття власного потенціалу та прийняття відповідальності за особистий життєвий вибір. С. Мадді наголошує на необхідності та важливості вираженості всіх трьох компонентів життєстійкості задля збереження здоров'я, активності в стресогенних умовах, кризових станах та оптимального рівня працездатності.

Т. Наливайко, вивчаючи життєстійкість і її зв'язки з особистісними якостями, зазначає, що досліджуваний феномен більшою мірою є соціальним чинником, який починає проявлятися ще у підлітковому віці та зростає в юнацькому і зрілому віці (Наливайко Т. В.) [24]. Відповідно до концепції С. Мадді, компоненти життєстійкості починають формуватися в дитинстві та певною мірою в підлітковому віці, проте їх можливо розвивати протягом інших вікових періодів. Життєстійкість здебільшого пов'язана з переживанням продуктивності власного життя та успішною самореалізацією в майбутньому (за Маклаковим О. Г.) [21].

Т. Наливайко, аналізуючи дослідження С. Мадді, констатує, що життєстійкість слід розуміти як властивість особистості, як високі резерви супротиву стресу, переживання кризи, що зумовлені

специфічною особистісною диспозицією людини. Особистісні диспозиції, в свою чергу, впливають на процес самоопанування та можуть бути механізмом, що допомагає особистості здійснювати буферний вплив на стартові події (Наливайко Т. В.) [24].

Т. Титаренко та Т. Ларіна зазначають, що «зріле ставлення до складних ситуацій передбачає можливість тверезо, спокійно, терпляче сприймати себе завжди, і в часи везіння, удачі, натхнення, і в періоди застою, нудьги, втоми, кризи, краху найзаповітніших мрій і бажань. Люди, які мають позитивне ставлення до себе, як правило, досягають успіху і вважають саме свою життєстійкість його головною передумовою. Сильне бажання, емоційне збудження, підйом енергії, ріст відповідальності також підвищує життєстійкість» (Титаренко Т. М., Ларіна Т. О.) [36, с. 42].

Отже, життєстійкість є однією з опорних характеристик протидії стресу, подолання кризи поряд з копінг-ресурсами. Саме тому, розглядаючи проблему професійної кризи осіб морських професій, варто приділити значну увагу проблемі життєстійкості особистості моряків, оскільки ця професія є досить складною, важкою та небезпечною, такою, що вимагає від особистості високого рівня розвитку певних психологічних рис та якостей. До них відноситься також життєстійкість особистості. Саме ресурси особистості, здатність моряків протистояти стресам є одними із найважливіших та необхідних професій характеристик, оскільки вони постійно піддаються стресовим чинникам професійної діяльності. Це стрес-фактори, що пов'язані з природними умовами (зміна кліматичних умов, часових поясів, качка та ін.), з виробничими умовами (шум, електромагнітне випромінювання та ін.), соціально-психологічні стрес-фактори (постійна готовність до виконання професійної діяльності, групова ізоляція, монотонність професійної діяльності, загроза потрапляння в піратський полон,

необхідність приймати рішення в умовах дефіциту часу та ін.) (Побідаш А. Ю.) [29].

Зважаючи на можливі стрес-фактори та з метою забезпечення успішної професійної діяльності осіб морських професій, на нашу думку, життєстійкість є однією з фундаментальних характеристик особистості моряка, що дозволяє їм ефективно адаптуватися до специфічних умов праці, зазнавати меншої шкоди для власного психічного здоров'я та можливий менший ризик виникнення професійного вигорання, професійної кризи (Кривородько Г. С.) [15].

Отже, всі настанови, що розкривають життєстійку позицію моряків, дозволяють чинити опір неприємним подіям, приймати та творчо переробляти їх, а не уникати проблем та неприємностей. Особи морських професій з вираженою життєстійкою позицією схильні переживати події, що з ними відбуваються, як цікаві та як важливий стимул для засвоєння нового, високий рівень життєстійкості сприяє подоланню переживання професійних криз. Життєстійка людина застосовує «гнучку» саморегуляцію, що сприяє можливості контролювати нею власну працездатність, приймати рішення продовжувати чи припинити діяльність всупереч втомі. Тому життєстійка людина частіше відчуває задоволеність від власної професійної діяльності та, як наслідок, демонструє у різних сферах життя високу ефективність діяльності.

## **Висновки до першого розділу**

Аналізуючи наукову літературу з теми дослідження встановили, що існує безліч підходів до вивчення криз та причин їх виникнення. Здебільшого в роботах зарубіжних та вітчизняних науковців криза трактується як нормативний феномен, що є невід'ємним аспектом

процесу становлення особистості. Проблема детермінації кризи може бути описана через суб'єктивні (внутрішні) фактори (наприклад, незадоволеність життям, почуття зупинки в розвитку, зміна ціннісно-сміслової сфери та ін.) чи об'єктивні (зовнішні) фактори (вікові зміни, зміна соціальної ситуації розвитку чи змісту провідної діяльності та ін.).

Професійна криза розуміється як перехід від однієї стадії професійного розвитку особистості до наступної, а змістовним аспектом постає кардинальна перебудова особистості. Вихід з кризи може бути конструктивним чи деструктивним.

Встановлено, що професійна криза – це психічний стан особистості, що супроводжується суб'єктивними переживаннями неможливості здійснення та реалізації професійних планів, що проявляються при блокуванні цілеспрямованої професійної діяльності внутрішніми (особливостями особистості, суб'єктивними відношеннями до світу, особливостями розвитку людини) та зовнішніми (об'єктивними по відношенню до особистості) причинами.

Отже, професійний криза особистості – це нерівноважний стан, виникнення якого пов'язане з неузгодженістю ціннісно-сміслової сфери особистості. Такий стан характеризується появою у професіонала почуттям незадоволеності самим собою, невпевненості в своїх силах, усвідомленням необхідності переоцінки себе. Важливою особливістю професійної кризи є втрата професійної перспективи, втрата життєвих цілей, нерозуміння життєвих планів, втрата почуття нового та ін.

Також встановлено, що вивчаючи поняття «професійної кризи», слід зацентрувати увагу на феномені професійного вигорання. З'ясовано, що трактування поняття «професійного вигорання» має декілька підходів: розуміння професійного вигорання як результату дії професійного стресу; як механізм психологічного захисту; як вид професійної деформації особистості; як професійну кризу; як клінічне порушення. Нами було взято за основу розуміння професійного

вигорання як професійної кризи особистості. Спираючись на праці Л. Бурлачука, ми будемо розглядати професійне вигорання як професійну кризу, як сукупність дисгармонічних еґо-ідентичностей стосовно стійких деформованих особливостей та станів людини, що виникають в процесі професійного розвитку та детерміновано дисгармонічне проходження нормативних криз розвитку людини.

З'ясовано, що життестійкість розглядається як категорія психології особистості, що збільшує адаптаційний потенціал особистості, владнаючої допінг-поведінки. В науковій літературі поняття «життестійкість» визначають як внутрішній ресурс людини, як особистісну характеристику, що, в свою чергу, є загальною мірою психічного здоров'я особистості та відображає наступні життєві настанови: залученість, впевненість у можливості контролю над ситуаціями та подіями, готовність до ризику.

Тобто, життестійкість являє собою систему переконань про себе, світ та відносини з ним. Життестійкість особистості пов'язана із можливістю подолання різних стресів, подолання кризових станів, підтримкою високого рівня фізичного і психологічного здоров'я, а також з оптимізмом, самоефективністю, суб'єктивною задоволеністю власним життям, задоволеністю власним професійним розвитком, здатністю до неперервного особистісного саморозвитку. Особистісна змінна життестійкості характеризує рівень здібності особистості витримувати стресову ситуацію, подолати переживання кризи, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість та не знижуючи рівень успішності професійної діяльності.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ У ОСІБ МОРСЬКИХ ПРОФЕСІЙ

#### **2.1. Опис мети, завдання, методів емпіричного дослідження професійної кризи у моряків**

У другій частині кваліфікаційного проєкту ми досліджували психологічні особливості професійного стресу, життєстійкості, професійної самореалізації у осіб морських професій, з різним рівнем професійної кризи. З цією метою ми поставили перед собою виконання наступних завдань: емпірично дослідити рівень професійної кризи у осіб морських професій; проаналізувати домінуючі типи професійної самореалізації осіб морських професій, вивчити рівень їх професійного стресу на роботі та особливості їх життєстійкості як чинника подолання професійної кризи у моряків з різним рівнем професійної кризи.

Теоретико-методологічною основою нашого емпіричного дослідження є один із підходів до розуміння професійного вигорання, а саме аналіз поняття професійного вигорання як професійної кризи. Відповідно до цього підходу Л. Бурлачук та Т. Форманюк трактують професійне вигорання як професійну кризу, що є пов'язаною з роботою в цілому, а не тільки міжособистісним взаєминами під час виконання професійної діяльності (за Карамушкіною Л. М., Гнускіною Г. В.) [13].

Емпіричну вибірку нашого дослідження склали моряки дальнього плавання круїзних компаній м. Одеси. Вік респондентів від 20 до 45 років. Загальна кількість досліджуваних склала 69 осіб. На основі аналітичного аналізу отриманих результатів за методикою «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко нами було виявлено групи респондентів з різним рівнем переживання професійного вигорання (високим та низьким), що свідчить про високий та низький рівні

переживання професійної кризи, відповідно до положення Л. Бурлачука про трактування феномену професійного вигорання. У другому етапі емпіричного дослідження загальна кількість досліджуваних склала 37 осіб, з них 9 осіб, що мають високі показники професійного вигорання, а відповідно їй переживають професійну кризу, та 28 осіб, що мають низькі показники професійного вигорання, тобто, не мають професійної кризи.

Для дослідження зазначеної проблематики нами було обрано наступні психодіагностичні методики:

1) методикою «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко для виявлення серед досліджуваних моряків осіб, що переживають професійне вигорання, а відповідно їй професійну кризу, або, навпаки, знаходяться в рівноважному стані (Водоп'янова Н. Є.) [7].

2) Опитувальник життестійкості С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва та О. Рассказової з метою дослідження рівня життестійкості осіб морських професій та його структурних компонентів (Леонтєв Д. О., Рассказова О. І.) [19].

3) методика «Шкала професійного стресу» Т. Азарних та І. Тиртишнікова з метою вивчення рівня стресу на роботі у моряків (Водоп'янова Н. Є.) [7].

4) методика «Тип та рівень професійної самореалізації» Є. Гаврилової для визначення типу професійної самореалізації осіб морських професій (Гаврилова Є. О.) [10].

З метою дослідження у моряків з різним рівнем переживання професійної кризи відмінностей у життестійкості як чинника подолання кризи, самореалізації та переживання професійного стресу ми застосовувати t-критерій Стьюдента для незалежних вимірів (Андрієнко В. О.) [2].

**Методика «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко** застосовувався нами для виявлення осіб, що переживають

професійну кризу. Опитувальник спрямований на дослідження особливостей синдрому професійного вигорання, а відповідно до наукових положень Л. Бурлачук, професійне вигорання є професійною кризою особистості. Отримані за допомогою цього опитувальника результати дозволили нам виокремити групи досліджуваних моряків з різним переживання професійної кризи (Водоп'янова Н. Є.) [7].

**Опитувальник «Життестійкість» С. Мадді в адаптації Д. Леонтьєва, О. Рассказової** спрямований на вивчення рівня життестійкості та його структурних компонентів. Опитувальник містить в собі три субшкали (залученість, контроль і прийняття ризику) та загальний показник життестійкості особистості. Складається з 45 тверджень. Респондентам слід оцінити кожне твердження за 4-х бальною шкалою. Результати підраховують за ключем, де слід враховувати прямі та зворотні пункти, відповідно яким присвоюються різна сума балів (на прямі пункти – бали від 0 до 3, а на зворотні - від 3 до 0 («ні» - 3 бали, «так» - 0 балів)). Далі необхідно підсумувати показники для кожної з субшкал: залучення, контролю та прийняття ризику, а також підсумовується загальний бал життестійкості досліджуваних осіб (Леонтьєв Д. О., Рассказова О. І.) [19].

Життестійкість трактується як система переконань про себе, світі, взаємини. В цілому, вираженість життестійкості перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за допомогою вміння справлятися зі стресом, використовуючи допінг-стратегії та сприймаючи стресори як менш значущі. Залучення розуміється як переконаність в тому, що залучення в те, що відбувається з людиною дає їй максимальний шанс знайти щось цікаве та значуще для себе. Це вміння отримувати задоволення від власної діяльності. Контроль розглядається як переконаність у тому, що боротьба є засобом, можливістю вплинути на результат того, що відбувається. Прийняття ризику розуміється як переконаність у тому, що все те, що відбувається,



сприяє розвитку людини за допомогою знань з досвіду, неважливо з якою валентністю, позитивного чи негативного (Леонт'єв Д. О., Рассказова О. І.) [19].

**Методика «Шкала професійного стресу» Т. Азарних та І. Тиртишнікова** спрямована на вивчення рівня стресу особистості на роботі. На основі отриманих результатів виокремлюється чотири рівні стресу: низький, середній, високий та дуже високий рівень стресу на роботі. Методика містить в собі 22 запитання, на які респондентам слід було обрати один із запропонованих варіантів відповідей (Водоп'янова Н. С.) [7].

Далі ми використовували психодіагностичну **методику «Тип та рівень професійної самореалізації»**, розроблену російською дослідницею **Є. Гавриловою**. Методика призначена для визначення типу професійної самореалізації суб'єктів професійної діяльності, не враховуючи професійний стаж, характер діяльності, вік, освіту та рівень кар'єрного зростання. Методика містить в собі 51 твердження. Респондентом необхідно було надати такі варіанти відповіді як: «так», «частково вірно», «ні» (Гаврилова Є. О.) [10].

За допомогою запропонованої методики можна дослідити рівень професійної самореалізації осіб морських професій, а саме: примітивно-виконавчий, індивідуально-виконавчий, рівень реалізації ролей та норм в організації та рівень смисложиттєвої та ціннісної реалізації, а також визначити домінування певного компонента професійної самореалізації (цільовий, ресурсний та феноменологічний). На основі отриманих результатів, враховуючи встановлені компоненти самореалізації, можливо визначити домінуючий тип професійної самореалізації особистості (Гаврилова Є. О.) [10].

Є. Гаврилова виокремлює 8 типів професійної самореалізації особистості: успішна професійна самореалізація, прогнозована успішна професійна самореалізація, помилкова, прогнозована помилкова

професійна самореалізація, романтична, астенична, не рефлексивна (уявна) професійна самореалізація та формальне виконання діяльності (Гаврилова Є. О.) [10].

### **Методи математико-статистичної обробки даних.**

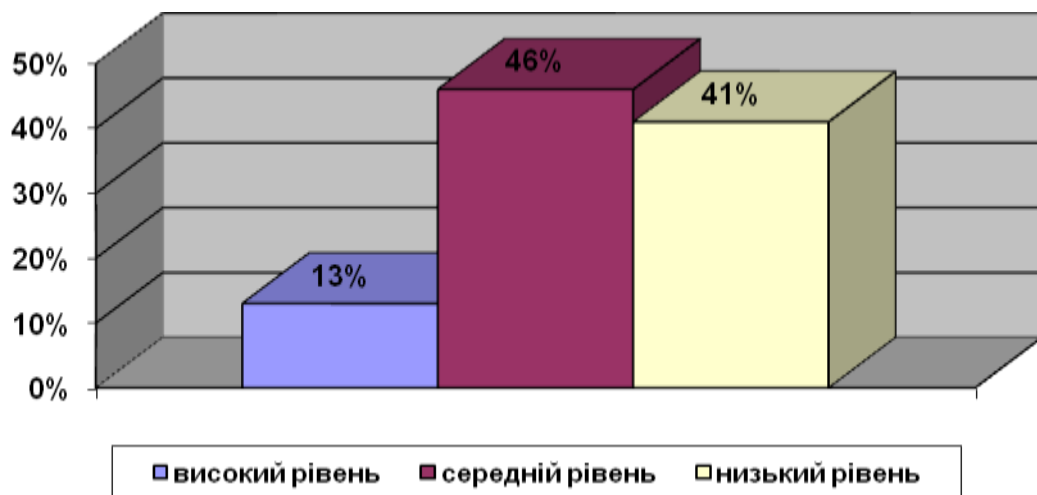
**T - критерій Стюдента** - це параметричний критерій, оскільки при його розрахунку за формулою необхідно здійснювати розрахунок параметрів розподілу. Нами було використано цей критерій для порівняння середніх значень двох незалежних вибірок (групи респондентів морських професій з максимальним та мінімальним рівнями переживання професійної кризи) за домінуванням типу професійної самореалізації та особливостей їх життєстійкості. Застосовувати зазначений критерій можливо тільки при нормальному розподілу емпіричних даних у кожній вибірці досліджуваних осіб (Андрієнко В. О.) [2].

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної кризи у осіб морських професій**

При проведенні емпіричного дослідження переживання професійного вигорання та професійної кризи у осіб морських професій ми застосовували психодіагностичну *методику «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко*. Однак нами не застосовувалися всі показники за опитувальником. Було використано лише результати загального показника переживання професійного вигорання з метою використання його як критеріального показника для розділення досліджуваних осіб морських професій на тих, хто переживає професійну кризу, та тих осіб, хто не переживають її. Отримані результати зображені на рис. 2.1.

Аналізуючи отримані результати досліджуваних осіб морських професій за цим опитувальником, встановлено, що більшість моряків

(46 % досліджуваних осіб) мають передумови до виникнення професійного вигорання. Тобто, більшість осіб морських професій належать до так званої «групи ризику», але професійну кризу на момент тестування не переживають. Для них характерно відчувати ситуаційно певне розчарування у власній професійній діяльності, що пов'язане з виникненням ситуаційних певних розходжень між уявленнями про професійну діяльність та реально існуючі умови під час роботи. Також характерно, на момент тестування, переживання певних труднощів у власній професійній діяльності, можливо незадоволеність організацією праці, її змістом, виробничими відносинами, посадовими обов'язками, самими умовами праці, але вони не є чинниками переживання професійної кризи.



**Рисунок 2.1 – Розподіл досліджуваних осіб морських професій за рівнем переживання професійного вигорання (у %)**

41 % досліджуваних осіб морських професій мають низький рівень професійного вигорання. Тобто, їм не притаманно, на момент тестування, переживати професійну кризу, відчувати виснаженість, небажання займатися власною професійною діяльністю, вони, навпаки, знаходять у власній діяльності на роботі щось нове для себе, намагаються розвиватися та самореалізовуватися. Для них властиво висока ефективність праці, отримувати задоволення від власної професійної діяльності.

У 13 % досліджуваних осіб морських професій діагностовано високий рівень професійного вигорання. Тобто, вони переживають професійну кризу, їм властиво відчувати незадоволеність власним професійним життям, переживання втрати відчуття нового на роботі, зниження ефективності праці, погіршення взаємин з оточуючими, з колегами, відчуття дискомфорту, психічної напруженості, з'являються думки про зміну професії, відбувається переорієнтація на нові цілі, перебудова смислових структур професійної свідомості, характерно погіршення стану здоров'я, формування негативних особистісних якостей, можливий, навіть, розпад цілісної особистості працівників.

Після вивчення особливостей професійної кризи у досліджуваній вибірці осіб морських професій нами було виокремлено дві дослідницькі групи, які мають чітко виражені протилежні характеристики: протилежні рівні професійного вигорання (максимально високі показники та максимально низькі). Таким чином, на основі отриманих емпіричних результатів за методикою «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко нами було виокремлено 2 групи досліджуваних: перша група – особи морських професій з високим рівнем переживання професійної кризи (9 осіб) та друга група – особи морських професій, що не переживають професійної кризи (мають низькі результати за загальним показником професійного вигорання) (28 осіб). Групу досліджуваних з проміжними результатами за загальним показником професійного вигорання, а відповідно й переживання професійної кризи в подальше емпіричне дослідження ми не залучали з метою підвищення рівня достовірності результатів дослідження через те, що вони мають передумови формування професійного вигорання та професійної кризи, але не мають чіткої вираженості.

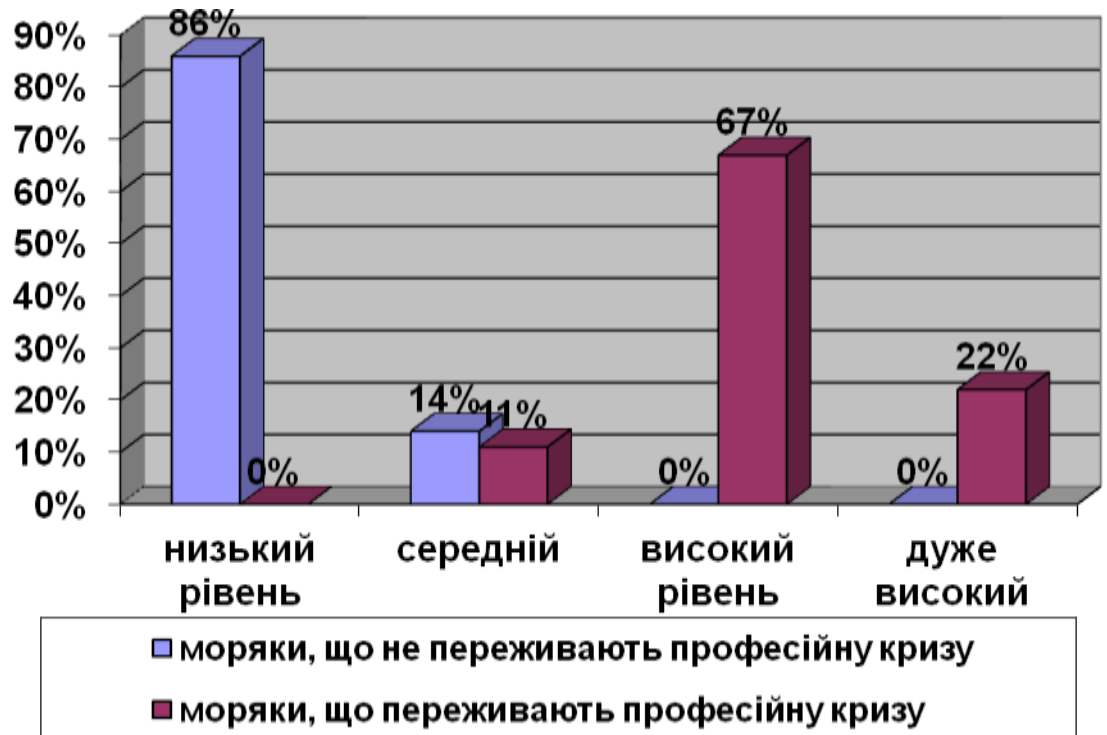
Таким чином, ми можемо зазначити, що методика «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойко є критеріальним в нашому кваліфікаційному дослідженні, у зв'язку з тим, що на його основі було

розділено емпіричну вибірку осіб морських професій на дві досліджувані групи на основі критерію: переживання професійної кризи чи ні.

Наступний етап нашого емпіричного дослідження полягав у вивченні особливостей переживання професійного стресу у осіб морських професій при переживанні ними професійної кризи. З цією метою ми використовували психодіагностичну методику «Шкала професійного стресу» Т. Азарних та І. Тиртишнікова для дослідження рівня стресу на роботі у моряків, що переживають професійну кризу, та моряків, що не переживають, на момент тестування, професійну кризу. Отримані результати зображені на рис. 2.2. Встановлено, що для більшості досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу (для 67 % досліджуваних осіб), властиво переживання високого рівня професійного стресу та для 22% досліджуваних осіб з професійною кризою – дуже високий рівень професійного стресу на роботі. Крім цього, нами було встановлено, що у моряків, які не мають професійної кризи, не діагностовано жодного досліджуваного з високим та дуже високим рівнем професійного стресу. Тобто, аналізуючи отримані результати, ми можемо констатувати, що для більшості моряків, які переживають професійну кризу, властиво постійно відчувати виснаженість, втому, знесилення, вважати, що вони не можуть впоратися з власними професійними обов'язками, з тим об'ємом роботи, яким слід виконувати протягом робочого часу, постійно відчувати напружений стан, через переживання негативних емоцій, переживати дистрес, ніж для моряків, що не мають професійної кризи.

Також нами було встановлено, що для більшості осіб морських професій, що не мають професійної кризи (для 86% досліджуваних осіб), характерно низький рівень професійного стресу. А серед моряків з високим рівнем переживання професійної кризи нами не було діагностовано жодного досліджуваного з низьким рівнем за цим

показником. Отже, ми можемо констатувати, що для моряків, яким не властиво переживання професійної кризи, характерна особистісна впевненість в тому, що робота, яку вони виконують повністю відповідає вимогам їх керівництва, що вони виконують власні професійні обов'язки відповідно до кваліфікаційних вимог, а також схильні вважати, що серед колег трудового колективу користуються авторитетом та заслуженою повагою, ніж для моряків, що переживають професійну кризу. Домінування низького рівня професійного стресу у осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, вказує на те, що стрес для них не є проблемою особистого життя та їм не властиво професійна деструкція, в порівнянні з моряками, що переживають професійну кризу.



**Рисунок 2.2 – Розподіл показників за рівнем професійного стресу у осіб морських професій, що переживають професійну кризу, та не мають її**

Крім цього, нами було встановлено, що 14 % досліджуваних осіб морських професій, які не переживають професійну кризу, та 11% досліджуваних моряків, які переживають професійну кризу, мають

середній рівень професійного стресу. Таким чином, ми можемо зазначити, що не залежно від того, чи переживають моряки професійну кризу, лише у незначної частини осіб морських професій все ж ситуативно, час від часу, виникають неприємні відчуття щодо своїх професійних обов'язків, проте вони усвідомлюють значущість їх виконання, та вважають, що вони можуть в певних ситуаціях вплинути на рішення та дії керівництва та своїх колег. На нашу думку, середній рівень професійного стресу є взагалі властивим для осіб морських професій, оскільки вони досить багато працюють, мають вахтовий метод роботи, та взагалі їх професія є досить стресовою.

Отже, аналізуючи отримані результати за методикою «Шкала професійного стресу» Т. Азарних та І. Тиртишнікова, встановлено, що для більшості моряків, що переживають професійну кризу, властиво наявність високого рівня професійного стресу, що може також призводити до проблем в особистому житті, до їх професійної деструкції. А для моряків, що не мають професійної кризи, характерно низький рівень професійного стресу.

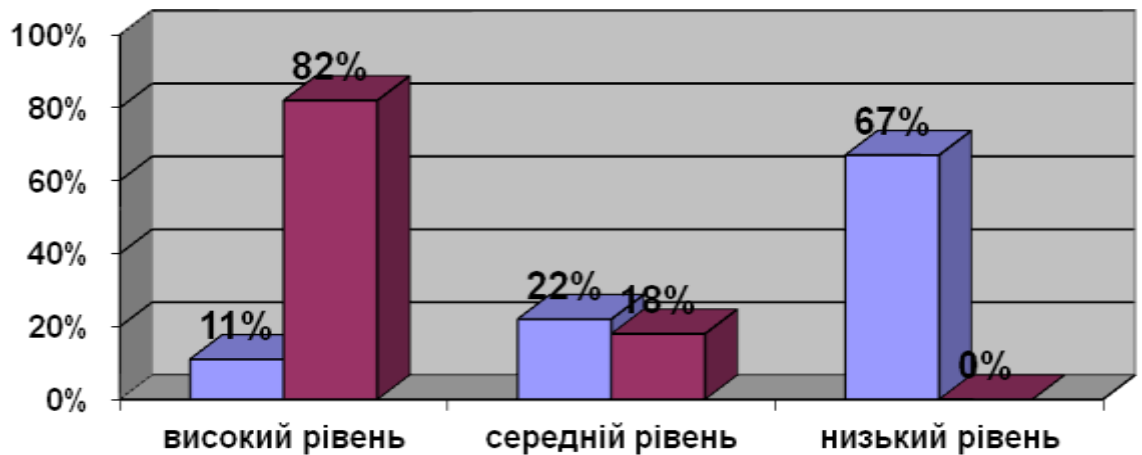
За допомогою t-критерію Стьюдента (Сидоренко О. В.) [34] ми досліджували статистичні розбіжності у вибірок з різним рівнем професійної кризи у переживанні ними професійного стресу. Встановлено достовірні відмінності між моряками з високим та низьким рівнем переживання професійної кризи за рівнем професійного стресу ( $t_{\text{емп}}(3,46) > t_{\text{кр}}(2,72)$ , при  $p \leq 0,01$ ). Тобто, для моряків, що переживають професійну кризу, більш властиво сприймати власну професійну діяльність як обтяжливу, відчувати зниження власної працездатності, переживати напруження, стомлення, виснаження, душевний дискомфорт, почуття тривоги, відчуття млявості, можлива втрати інтересу до професійної діяльності, виникнення професійної деструкції, ніж для моряків, які не мають професійної кризи.

Далі з метою дослідження рівня прояву компонентів життєстійкості в осіб морських професій з різним рівнем переживання професійної кризи ми застосовували психодіагностичну методику – опитувальник «Життєстійкість» С. Мадді в адаптації Д. Леонтьєва, О. Рассказової. Аналізуючи отримані результати нами було встановлено, що за шкалою «залученість» (див. рис. 2.3.) для більшості досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу (для 67 % досліджуваних), характерно низький рівень. А серед моряків, що не переживають професійної кризи, нами не було взагалі діагностовано жодного досліджуваного з низьким рівнем за цим показником. Тобто, для моряків, що переживають професійну кризу більш властиво вважати, що вони не можуть отримувати задоволення від власної професійної діяльності, що, в свою чергу, породжує відчуття відчуженості, яке вони зазвичай сприймають як марне витрачання власного життя, немов вони перебувають «поза» життям. А для моряків, що не переживають професійну кризу, не характерно відчувати, що вони марно витрачають власне життя.

Також нами було встановлено, що для більшості осіб морських професій, що не мають професійної кризи, для 82 % досліджуваних осіб, та лише для 11 % досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу, характерно високий рівень залученості. Тобто, ми можемо стверджувати, що для осіб морських професій, що не мають професійної кризи, більш характерно мати високий рівень залученості, ніж для моряків, які переживають її. Тобто, для моряків, що не переживають кризу, властиво вміти отримувати задоволення від власної професійної діяльності, а також характерно наявність в них таких особистісних рис, як: самомотивація, особистісна креативність, цілеспрямованість та вміння отримувати задоволення від власного життя. Вони схильні вважати, що активна залученість в події, що відбуваються довкола, надає максимальний шанс віднайти дещо цікаве та значуще для них як



особистості. Також характерно ставитися до себе, навколишнього світу, до взаємодії з ним, як до такого, що надає сили, мотивує до професійної самореалізації, особистісного зростання, надає відчуття власної значущості та власної цінності, щоб повністю включатися в розв'язання життєвих завдань, навіть, не звертаючи увагу на існування стресогенних факторів та змін.

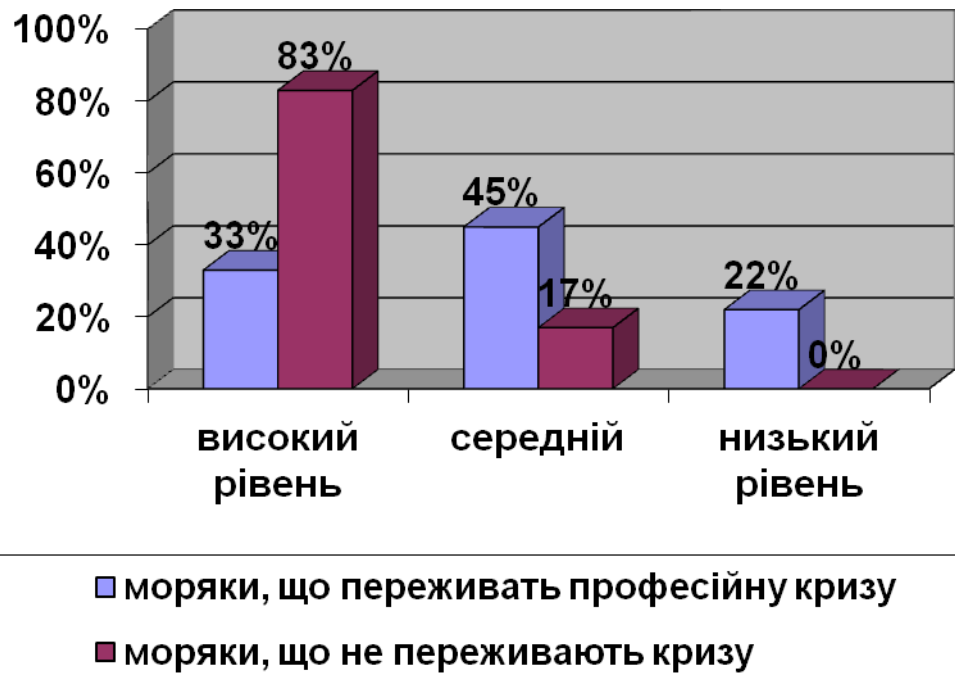


■ особи морських професій, що переживають професійну кризу  
 ■ моряки, що не переживають кризи

**Рисунок 2.3 – Розподіл результатів досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу та не мають її, за показником «залученість» за методикою життєстійкості С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва, О. Рассказової**

Крім цього, нами було встановлено, що 22% досліджуваних осіб, що переживають професійну кризу, та 18 % досліджуваних, що не переживають її, мають середній рівень за показником «залученість». Тобто, лише для незначної частини досліджуваних, не важливо переживають вони професійну кризи, чи ні, властиво ситуаційний прояв задоволеності від власної діяльності.

Далі ми розглядали отримані результати за шкалою «Контроль» (див. рис. 2.4.). Встановлено, що більшість досліджуваних осіб морських професій, що не переживають професійну кризу (83 % досліджуваних осіб), та лише 33% досліджуваних осіб, що переживають кризу, мають високий рівень за цією шкалою. Отримані результати свідчать про те, що для більшості моряків дальнього плавання, що не переживають професійну кризу, характерно наявність переконання в тому, що боротьба надає можливості вплинути на результат того, що відбувається, навіть у випадку часткового впливу, або у випадку, коли цей вплив не гарантує успіху, ніж для моряків, що переживають професійну кризу. Для осіб морських професій, що не мають професійної кризи, властиво наявність відчуття, що вони можуть самостійно обирати власну діяльність, власний професійний шлях. Переконані, що за допомогою існуючих власних внутрішніх ресурсів, або ресурсів, яких на теперішній час ще не має, проте можуть їх розвинути, вони можуть впоратися з проблемами, які зустрічаються на їхньому життєвому та професійному шляху. Для них властиво намагатися впливати на навколишні події, а не проявляти бездіяльність. Звикли розв'язувати повсякденні завдання, приймати самостійні рішення.



**Рисунок 2.4 – Розподіл результатів за показником «контроль» досліджуваних осіб морських професій, що мають професійну кризу та ні**

Діагностовано, що для 45% досліджуваних осіб, що мають професійну кризу, та 17% досліджуваних, що не мають її, характерний середній рівень за цим показником. Тобто, для моряків, що переживають професійну кризу, більш властиво ситуаційний прояв контролю, впевненості у власних ресурсах, силах, властиво ситуаційне розуміння, що вони можуть впливати на результат, проте ситуаційно схильні проявляти невпевненість у власних силах, безпорадність, вагатися у прийнятті рішення, потребувати допомоги та підтримки в прийнятті рішень, ніж для моряків, що не переживають професійну кризу.

Також слід зазначити, що 22% досліджуваних осіб морських професій, які мають професійну кризу, мають низький рівень контролю. А серед досліджуваних моряків, що не мають професійної кризи, нами не було діагностовано жодного досліджуваного з низьким рівнем за цим показником. Тобто, для осіб морських професій, які переживають кризу, більш властиво переживати відчуття власної безпорадності, що вони не

можуть вплинути на результат власної професійної діяльності, властиво вагатися у прийнятті рішення та потребувати допомоги, ніж для моряків, що не переживають професійну кризу.

За шкалою «прийняття ризику» більшість досліджуваних осіб морських професій, що не переживають професійну кризу (72 % досліджуваних), та лише 22 % досліджуваних моряків, що переживають кризу, мають високий рівень. Отримані результати зображені на рис. 2.5. Тобто, для моряків, що не мають професійної кризи, властиво переконаність в тому, що все те, що відбувається з ними в особистісному та професійному житті, сприяє їх розвитку через знання, отримані ними з досвіду, і не має значення з позитивного чи негативного досвіду, ніж для моряків, що переживають кризу. Отже, для осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, більш властиво розуміти життя як спосіб набуття досвіду, вони готові діяти на власний страх і ризик, навіть у випадку відсутності надійних гарантій на успіху, схильні вважати, що прагнення людини до безпеки та простого комфорту обідняє її життя. Властиво сприймати проблеми, життєві події як особистий виклик. Для них характерно розвиватися за допомогою активного засвоєння знань з досвіду і подальшого їх використання. А також схильні вважати, що найбільшого задоволення в житті можна досягнути, стаючи мудрішим через навчання на власному досвіді (позитивному чи негативному), ніж для осіб морських професій, що переживають професійну кризу.



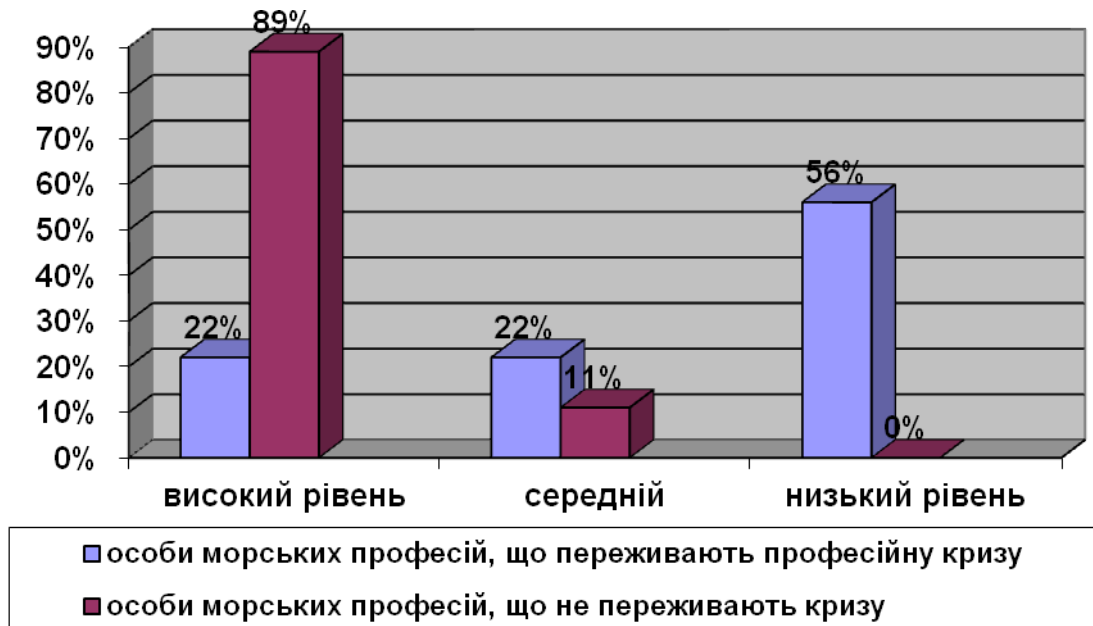
**Рисунок 2.5 – Наочне зображення результатів за шкалою «прийняття ризику» у досліджуваних осіб морських професій, що переживають та не переживають професійну кризу**

24 % досліджуваних моряків, що не мають професійної кризи, та 56 % досліджуваних осіб, що переживають її, мають середній рівень за показником «прийняття ризику», що свідчить про їх ситуаційну схильність приймати особистий досвід, чи то позитивний, чи то негативний, з метою подальшого власного розвитку.

4 % досліджуваних осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, та 22 % моряків, що переживають кризу, мають низький рівень за цим показником, що свідчить про існування у них страху невдач, небажання отримувати негативний досвід, невміння помічати в ньому ресурс. Є більш схильними до прагнення особистісного комфорту, відсутності ризиків та небезпек.

Емпірично встановлено, що за показником «життестійкість» 89 % досліджуваних осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, та лише 22 % досліджуваних моряків, що переживають її, мають високий рівень. Тобто, для моряків, що не переживають кризу, більш

властиво наявність такої системи переконань про світ, про відносини з навколишнім світом, про себе, що перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях через вміння ефективно впоратися із стресами та, взагалі, надавати їм меншу значущість, ніж для моряків, що переживають професійну кризу. Отримані результати зображені на рис. 2.6.



**Рисунок 2.6 – Розподіл результатів за рівнем життєстійкості у досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу, та моряків, що не мають кризи**

Лише 11 % досліджуваних моряків, що не переживають кризи, та 22 % досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу, мають середній рівень життєстійкості, що свідчить про їх ситуаційну здатність справлятися зі стресами, проявляти гнучкість поведінки в подоланні стресових ситуацій та мати мотивацію для подолання стресогенних життєвих ситуацій, мати ситуаційну емоційну стійкість та знаходити час від часу оптимальні шляхи саморозвитку у складних життєвих ситуаціях.

Також слід зазначити, що 56 % досліджуваних моряків, що переживають кризу, мають низький рівень життєстійкості. А серед досліджуваних осіб морських професій, що не переживають її, нами не

було взагалі діагностовано жодного досліджуваного з низьким рівнем життєстійкості. Тобто, ми можемо стверджувати, що для моряків, що переживають кризу, більш властиво мати складнощі при переживанні стресу, характерно невміння впоратися зі стресором, наявність низького рівня стресостійкості, емоційної стійкості. Характерно невміння будувати ефективну соціальну взаємодію та знаходити оптимальні шляхи саморозвитку та самоздійснення у складних життєвих обставинах, ніж для моряків, що не переживають професійну кризу.

Отже, аналізуючи отримані результати за опитувальником «Життєстійкість» С. Мадді в адаптації Д. Леонтьєва та О. Рассказової, встановлено, що для досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу, властиво мати середній рівень за показниками «контроль» та «прийняття ризику» й низький рівень «залученості» та «життєстійкості». Тобто, для них більш властиво не мати задоволення від власної діяльності, відчувати відчуженість, вважати, що вони марно витрачають власне життя, немов перебувають поза ним. Також властиво ситуаційна схильність прояву контролю за обставинами, ситуаційно схильні організовувати пошук шляхів впливу на результати стресогенних змін, а ситуаційно, навпаки, схильні впадати в стан безпорадності та пасивності. Однак вони намагаються контролювати власне життя, щоб відчувати впевненість в тому, що вони все ж таки можуть керувати подіями та впливати на результат власної діяльності. Ситуаційно схильні приймати особистий досвід і негативний, і позитивний, задля подальшого власного розвитку, а ситуаційно переживають страх невдач, небажання отримувати негативний досвід, невміння помічати в ньому ресурс. Також характерно зазнавати труднощів при переживанні стресу, властиво низький рівень стресостійкості, емоційної стійкості, відсутність психологічної гнучкості поведінки в стресових ситуаціях.

А для досліджуваних осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, характерно мати високий рівень за всіма показниками (залученості, контролю, життєстійкості, прийняття ризику). Тобто, для них характерно мати упевненість в тому, що навіть в неприємних і важких ситуаціях краще бути включеним, перебувати у контакті з навколишніми людьми, докладати максимум власних зусиль, уваги, часу тому, що відбувається довкола. Також властиво шукати шляхи впливу на результати стресогенних змін, намагатися контролювати обставини, не впадати в стан безпорадності та інертності. Схильні справлятися зі стресами, проявляти гнучкість поведінки в їх подоланні. Також характерно розглядати життя як спосіб отримання досвіду, який можливо використовувати в подальшому, готові діяти на власний страх та ризик, коли відсутні стовідсоткові гарантії на успіх.

При математично-статистичній обробці отриманих результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента з метою вивчення розбіжностей у рівні сформованості життєстійкості та її компонентів було виявлено статистично значущі розбіжності за показниками у групах досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу та ні. Встановлено достовірні відмінності між моряками, що переживають професійну кризу, та моряками, що не переживають її, за рівнем життєстійкості ( $t_{\text{емп}} (2,41) > t_{\text{кр}} (2,03)$ , при  $p \leq 0,05$ ) та за компонентом життєстійкості «залученістю» ( $t_{\text{емп}} (3,37) > t_{\text{кр}} (2,72)$ , при  $p \leq 0,01$ ). Отже, для осіб морських професій, що переживають професійну кризу, властиво мати нижчий рівень життєстійкості та залученості, ніж для осіб морських професій, що не мають професійної кризи. Тобто, для моряків, що переживають кризу, більш характерно мати низьку стресостійкість, мати меншу гнучкість поведінки в подоланні стресів, відчувати внутрішню напругу в стресових ситуаціях, надавати стресорам завищену значущість, не відчувати задоволення від власної професійної діяльності, переживати відчуження, знецінювати власне життя та



професійну діяльність, не відчувати власну значущість та цінність до своєї особистості та як професіонала, не мати мотивації до професійної самореалізації, ніж для моряків, що не переживають професійну кризу.

Також слід зазначити, що нами не було встановлено достовірних розбіжностей у моряків з різним рівнем переживання професійної кризи за такими компонентами життестійкості, як «контроль» та «прийняття ризику». Такі результати, на нашу думку, можуть бути обумовлені тим, що не зважаючи на те, чи переживають особи морських професій професійну кризу, вони намагаються все ж таки контролювати, наскільки це можливо, власне життя, з метою відчувати хоч якусь впевненість в тому, що вони можуть керувати подіями, що відбуваються довкола, та хоч частково впливати на результат власної діяльності, не впадати в стан безпорадності, що є обов'язковим та просто життєво необхідним умови їх праці. Також, не зважаючи на рівень переживання професійної кризи, моряки, все ж таки, є більш схильними приймати власний досвід з метою подальшого власного розвитку.

З метою дослідити рівень професійної самореалізації моряків дальнього плавання, що переживають професійну кризу, та моряків, що не переживають її, а також виявити домінуючий тип їх професійної самореалізації, нами було використано психодіагностичну методичку *«Тип та рівень професійної самореалізації»* Є. Гаврилової. Отримані результати відображені в таблиці 2.1. та таблиці 2.2. Емпірично встановлено, що для більшості досліджуваних осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, характерно домінування рівня професійної самореалізації ролей та норм в організації. Діагностовано у 71 % досліджуваних. А серед моряків, що переживають професійну кризу, нами не було виявлено жодного досліджуваного з зазначеним рівнем самореалізації. Тобто, у моряків, що не мають професійної кризи, характер професійної діяльності більш має спрямованість на повинність. Інтерес до власної професійної діяльності виражений на фоні

недостатньої автентичності, у зв'язку з чим професійна самореалізація набуває характер ідентифікації з професійною групою.

У 29 % досліджуваних осіб морських професій, що не мають професійної кризи, виявлено рівень осмисленості та цінності реалізації. Серед моряків, що переживають професійну кризу, нами не було виявлено жодного досліджуваного з найвищим рівнем професійної самореалізації. Отже, лише для незначної частини моряків, що не переживають професійну кризу, властиво найвищий рівень професійної реалізації, що зустрічається взагалі досить рідко. На цьому рівні професійна діяльність обирається та виконується при домінуючій ролі усвідомлюваних ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій. «Сильна» особистість переважає над «слабкою» ситуацією.

Також слід зазначити, що нами не було діагностовано жодного досліджуваного моряка, що не переживає професійну кризу, з примітивно-виконавчим та індивідуально-виконавчим рівнями професійної реалізації. Однак серед досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу, 78 % досліджуваних мають індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації. Тобто, для моряків, що переживають професійну кризу, більш властиво зазнавати складнощів при прийнятті рішень в професійній діяльності, можливі проблеми пов'язані з тим, що вони сприймають саму стресову ситуацію як непоборну, як таку, що самотійно не можуть впоратися, оцінюють ситуацію як сильнішу, за них. Все це може призвести до виникнення у них відчуття невпевненості, страху невдачі, і як наслідок формування малоактивної професійної позиції. Також нами було встановлено, що 22 % досліджуваних осіб морських професій, мають примітивно-виконавчий рівень професійної самореалізації. Тобто, для них характерно найнижчий рівень професійної самореалізації, що характеризується низькою саморегуляцією та самовладанням, слабо вираженою рефлексією, малоактивною та мало усвідомлюваною

професійною позицією, що призводить, в свою чергу, до утрудненого професійного шляху.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що для осіб морських професій, що переживають професійну кризу, більш характерно мати низькі рівні професійної самореалізації, низькі рівні саморегуляції, самовладання та самокерівництва, схильні зазнавати труднощів в прийнятті рішень в професійній діяльності, властиві малоактивні професійні позиції.

*Таблиця 2.1*

**Рівень професійної самореалізації у осіб морських професій, що переживають професійну кризу та ні**

Рівень професійної самореалізації	Моряки, що переживають професійну кризу (у %)	Моряки, що не переживають професійну кризу (у %)
Примітивно-виконавча	22 %	0 %
Індивідуально-виконавча	78 %	0 %
Рівень професійної самореалізації ролей та норм в організації	0 %	71 %
Рівень осмисленості та цінності реалізації	0 %	29 %

Отже, аналізуючи отримані результати, ми можемо зазначити, що для більшості моряків, які переживають професійну кризу, більш властиво індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації. А для більшості осіб морських професій, що не переживають кризу, властиво рівень професійної самореалізації ролей та норм в організації.

Також на основі отриманих результатів за методикою «Тип та рівень професійної самореалізації» Є. Гаврилової нами було вивчено особливості домінуючого типу професійної самореалізації у осіб морських професій з різним рівнем переживання професійної кризи. Встановлено, що домінуючим типом професійної самореалізації у осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, є успішна професійна самореалізація (діагностовано у 36% досліджуваних осіб).

Отримані результати відображені в таблиці 2.2. А серед досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу, нами не було встановлено жодного досліджуваного з домінуванням зазначеного типу професійної самореалізації. Тобто, для осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, більш властиво мати успішну професійну самореалізацію, характерно вираженість всіх трьох компонентів за методикою (цільового, ресурсного та феноменологічного). Тобто, їх професійна діяльність має свідомий характер, відповідає їх власним особистісним цілям та цінностям, поглядам. Власна професія була обрана в результаті успішного професійного самовизначення, враховуючи як здібності, так і схильності, або їх особистість та власна мотиваційна система успішно адаптувалися до вимог професії моряка. Їх праця приносить їм задоволення, гідний заробіток та кар'єрне зростання. Процес та результат їх професійної діяльності актуалізують їх особистісний потенціал.

Ще 32 % досліджуваних моряків, що не переживають професійну кризу, мають астеничну професійну самореалізацію. Серед моряків, що переживають професійну кризу, цей тип професійної самореалізації нами не було виявлено. Таким чином, ми можемо зазначити, що для моряків, які не мають професійної кризи, з цим типом професійної самореалізації більш властиво відчувати задоволеність від власної професійної діяльності, розуміти та усвідомлювати, що вони «знаходяться на своєму місці», ніж для осіб, що переживають кризу. Однак, слід зазначити, що на момент тестування, досліджувані моряки з вираженим астеничним типом професійної самореалізації відчувають нестачу особистісних ресурсів, вичерпаність та потребують відновлення їх фізіологічних та психологічних ресурсів.

*Таблиця 2.2*

**Розподіл результатів за типом професійної самореалізації у досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу та ні**

Тип професійної самореалізації	Моряки, що переживають професійну кризу (у %)	Моряки, що не переживають професійну кризу (у %)
Астенічна	0 %	32 %
Прогнозовано успішна	0 %	18 %
Формальне виконання діяльності	33 %	3 %
Помилкова	22 %	0 %
Успішна	0 %	36 %
Романтична	11 %	11 %
Прогнозовано помилкова	11 %	0 %
Уявна (не рефлексивна)	22 %	0 %

У 18 % досліджуваних моряків, що не переживають професійну кризу, діагностовано домінування прогнозованої успішної професійної самореалізації. Серед осіб, що переживають професійну кризу, цей тип самореалізації діагностовано не було у жодного досліджуваного. Отже, отримані результати свідчать, що для моряків, що не мають професійної кризи, більш властиво перебувати на шляху успішної професійної самореалізації, ніж для моряків, що переживають професійну кризу. Можливо вони потребують часу, щоб цінності, енергетичні затрати, мотиви, адекватне «Я», знайшли своє вираження у високому кар'єрному статусі, положенні та рівні професіоналізму.

У 33 % досліджуваних осіб, що переживають професійну кризу, та лише у 3 % досліджуваних моряків, що не переживають її, домінує тип професійної самореалізації «формальне виконання професійної діяльності». Отже, професійна діяльність не є для них значущою сферою їх життєдіяльності, навпаки, більш характерно виконувати власну роботу на мінімально прийнятному рівні. Власна професійна діяльність обтягує їх, їм здається, що вона не має смислу та не приносить їм взагалі задоволення. Можуть поставати питання про небажання професійно

розвиватися, можливе виникнення відчуття вимушеності продовжувати власний професійних шлях.

Діагностовано домінування по 11 % досліджуваних у кожній групі моряків, що переживають професійну кризу та ні, за типом професійної самореалізації – «романтична». Тобто, для них характерно прагнення виконувати їх професійну діяльність, але, на жаль, здебільшого це прагнення закінчується безрезультатними мріями. Для досягнення результату у професійній діяльності їм не достатньо сили волі, витримки, наполегливості, оцінка власних здібностей не відповідає реальності. І як наслідок професійна діяльність не приносить відчутних результатів та високого задоволення від діяльності. В подальшому професійному шляху можливо або збільшення дисципліни емоційно-вольової сфери під впливом їх професійної діяльності, або ж, навпаки, зникнення інтересу до власної професії.

22 % досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу, мають помилковий тип професійної самореалізації. У моряків, які не переживають кризу, домінування цього типу не діагностовано у жодного досліджуваного. Тобто, для моряків, що переживають кризу, більш властиво невідповідність професійної діяльності їхнім справжнім життєвим цілям та цінностям. Також у них відсутня енергія для виконання професійної діяльності та відсутній сам інтерес до професійної діяльності, що свідчить про їх виснаження, втому, можливе професійне вигорання, або ж усвідомлення, що ними не правильно зроблено вибір власної професії.

Крім цього, слід зазначити, що нами не було діагностовано у жодного досліджуваного моряка, що не має професійної кризи, домінування прогнозованого помилкового та уявного (не рефлексивного) типу професійної самореалізації. Однак прогнозовано помилковий тип професійної самореалізації є характерним для 11 % досліджуваних моряків, що переживають професійну кризу. Тобто, для

них більш властиво ставлення до власної професійної діяльності як «автоматичної», що виконується на високому якісному професійному рівні, проте такої, що не має особистісної значущості, є нецікавою, не розкриває їхнього «Я», тобто відсутньою є смислова та мотиваційна зацікавленість. У 22 % досліджуваних осіб морських професій, що переживають професійну кризу, діагностовано уявний (не рефлексивний) тип професійної самореалізації. Тобто, вони є схильними до роботи за принципом «тому, що так потрібно», для них властиво виконувати професійну діяльність через повинність, відсутність будь-якої мотивації, зацікавленості, без особистісного смислу та без отримання значущих результатів професійної діяльності, властиво спиратися на матеріальну мотивацію у професійній діяльності.

Отже, аналізуючи отримані результати за методикою, нами було встановлено, що для осіб морських професій, що переживають кризу, більш властиво домінування таких типів професійної самореалізації, як: формальне виконання професійної діяльності, помилкова та уявна (не рефлексивна) професійні самореалізації. А для моряків, що не переживають професійну кризу, властиво домінування успішної, астеничної та прогнозовано успішної професійної самореалізації.

За допомогою t-критерію Стьюдента встановлено достовірні відмінності між особами морських професій, що переживають професійну кризу та ні, за наступними типами професійної самореалізації: астеничний ( $t_{\text{емп}}(2,47) > t_{\text{кр}}(2,03)$ , при  $p \leq 0,05$ ), успішний ( $t_{\text{емп}}(2,59) > t_{\text{кр}}(2,03)$ , при  $p \leq 0,05$ ), формальне виконання діяльності ( $t_{\text{емп}}(2,36) > t_{\text{кр}}(2,03)$ , при  $p \leq 0,05$ ). Тобто, для осіб морських професій, що переживають професійну кризу, більш властиво формальне виконання професійної діяльності, виконувати роботу на мінімально прийнятному рівні, ніж для осіб морських професій, що не переживають кризу. А для моряків, що не мають кризи, більш властиво домінування успішної та астеничної професійної самореалізації, їх професійна

діяльність носить свідомий характер, вони схильні отримувати задоволення від неї, професійна діяльність відповідає їх власним особистісним поглядам, цінностям та цілям, а також розуміють та усвідомлюють, що вони «знаходяться на своєму місці», не зважаючи на те, що можуть відчувати втому, нестачу особистісних ресурсів, ніж для осіб морських професій, що переживають кризу.

Також нами було встановлено статистично достовірні відмінності у моряків з різним рівнем переживання професійної кризи за рівнем професійної самореалізації «індивідуально-виконавчим» ( $t_{\text{емп}}(2,28) > t_{\text{кр}}(2,03)$ , при  $p \leq 0,05$ ) та «рівнем реалізації ролей та норм» ( $t_{\text{емп}}(2,21) > t_{\text{кр}}(2,03)$ , при  $p \leq 0,05$ ). Встановлено, що для моряків, що переживають професійну кризу, більш властиво індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації, зазнавати складнощів при прийнятті рішень в професійній діяльності, малоактивність професійної позиції, більш схильні оцінювати стресові ситуації на роботі як сильніші, за них, ніж для моряків, що не мають професійної кризи. А для осіб морських професій, що не переживають кризу, є більш характерним рівень реалізації ролей та норм в організації, тобто, більш властиво професійна самореалізація, що обумовлена ідентифікацією себе з професійною групою, ніж для осіб, що переживають професійну кризу.

### **Висновки до другого розділу**

При дослідженні рівня професійного вигорання у осіб морських професій, а відповідно до наукових положень Л. Бурлачука професійне вигорання слід розглядати як професійну кризу особистості, нами було встановлено, що більшість досліджуваних мають середній рівень, мають передумови розвитку професійного вигорання та виникнення професійної кризи. Тобто, більшість моряків належать до так званої «групи ризику», але професійну кризу не переживають. 28 %



досліджуваних мають низький рівень професійного вигорання, а відповідно професійної кризи, та 13 % – високий. На основі отриманих результатів виокремлено дві дослідницькі групи, які мають чітко виражені рівні професійного вигорання. До першої групи було віднесено досліджуваних осіб морських професій з високим рівнем професійного вигорання та переживання професійної кризи (складається з 9 осіб), а до другої – з низьким рівнем (складається з 28 осіб). Групу досліджуваних моряків з середнім рівнем схильності до виникнення професійного вигорання та професійної кризи не було залучено в подальше емпіричне дослідження для підвищення рівня достовірності результатів.

Встановлено, що для більшості осіб морських професій, що переживають професійну кризу, властиво наявність високого рівня професійного стресу, для більшості осіб, що не мають професійної кризи, властиво низький рівень професійного стресу. Також виявлено, що для більшості моряків, що переживають професійну кризу, властиво мати середній рівень за показниками «контроль» та «прийняття ризику» й низький рівень «залученості» та «життєстійкості». А для більшості моряків, що не переживають професійну кризу, властиво мати високий рівень «життєстійкості», «залученості», «прийняття ризику» та «контролю». Встановлено, що для більшості осіб морських професій, які переживають професійну кризу, характерно низькі рівні професійної самореалізації, а найбільше індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації. Для більшості моряків, що не переживають кризу, характерний рівень професійної самореалізації норм та ролей в організації. Крім цього, встановлено, що для більшості моряків, що переживають кризу, характерно домінування помилкового, уявного типів професійної самореалізації та формального виконання професійної діяльності. А для більшості осіб морських професій, що не переживають професійну кризу, характерно домінування астенічної, успішної та прогнозовано успішної професійної самореалізації.

Статистично встановлено (за допомогою t-критерію Стьюдента), що для моряків, що переживають професійну кризу, більш властиво переживання високого рівня професійного стресу, наявність низького рівня життєстійкості та залученості, більш властиво формальне виконання професійної діяльності, індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації, ніж для моряків, які не мають професійної кризи. А для моряків, що не мають кризи, більш властиво домінування успішної та астенічної професійної самореалізації, характерний рівень реалізації норм та ролей в організації, спрямованість професійної самореалізації через ідентифікацію з професійною групою.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційному проєкті здійснено теоретичне та емпіричне дослідження проблеми професійної кризи у осіб морських професій, що дало підстави визначити наступні висновки, відповідно до поставлених завдань:

1. Теоретично встановлено, що існує багато підходів до розуміння поняття «криза». Виокремлено три підходи до вивчення цього феномену: криза як результат зміни провідної діяльності, у співвідношенні з психічним розвитком, та зміни соціальної ситуації; криза як внутрішнє прагнення особистості до розвитку; криза як зміна причини розвитку у процесі життєвого шляху особистості. З'ясовано, що, зазвичай, криза розуміється як нормативний феномен, що є невід'ємним елементом процесу становлення особистості. Отже, криза – особливий період індивідуального розвитку особистості, що знаменується різноманітними психологічними змінами. Під час кризи формуються психологічні новоутворення, що зумовлюють фундаментальну лінію подальшого розвитку людини у стабільному періоді.

Професійна криза особистості – є неврівноваженим станом, точкою біфуркації, певною «перехідною» точкою, проходження якої обумовлює подальший напрям професійного розвитку особистості, що може забезпечити перехід на наступний етап професійного становлення, або ж, навпаки, призвести до стагнації, професійної деградації. Виникнення цього стану пов'язане з неузгодженістю ціннісно-сміслової сфери особистості. Суттєвими ознаками професійної кризи є поява невпевненості в своїх силах, усвідомлення потреби переоцінки себе, досить різко змінюється самоствавлення, відношення до власної професійної діяльності, характерно поява неясності життєвих цілей, життєвої спрямованості, відбувається зниження професійної самооцінки, виникає відчуття розчарування в собі як у фахівцеві, що призводить до

відчуття власної неспроможності та нерозуміння смислу своєї професійної діяльності.

2. З'ясовано, що життєстійкість – це система переконань про себе, світ, відносини з ним, що пов'язана із можливістю подолання людиною стресорів, кризових станів, підтримкою високого рівня психологічного та фізичного здоров'я, з оптимізмом, самоефективністю, здатністю до неперервного особистісного та професійного саморозвитку, з суб'єктивною задоволеністю власним життям. Складається з наступних компонентів: залученість, контроль та прийняття ризику. Особистісна життєстійкість сприяє подоланню переживання кризи, зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість особистості та не знижуючи рівень успішної професійної діяльності.

3. Статистично встановлено, що для осіб морських професій, що переживають професійну кризу, більш властиво переживання професійного стресу, відчуття зниження власної працездатності, напруження, відчуття виснаженості, душевного дискомфорту, низький рівень життєстійкості, стресостійкості, менша гнучкість поведінки в подоланні стресових ситуацій, переживання відчуження, відсутність відчуття власної значущості та цінності, відсутність задоволення від власної професійної діяльності, властиво знецінення особистісного та професійного життя, відсутність прагнення бути залученим до подій, що відбуваються довкола, більш властиво формальне виконання професійної діяльності, виконання власних професійних обов'язків на мінімально прийнятному рівні, властиво індивідуально-виконавчий рівень професійної самореалізації, малоактивність професійної позиції, більш схильні оцінювати стресові ситуації в професійній діяльності як сильніші за них, як непоборні, ніж для осіб морських професій, що не мають професійної кризи. Статистично встановлено, що для моряків, що не переживають професійну кризу, більш характерно домінування успішної та астенічної професійної самореалізації, отримання

задоволення від власної професійної діяльності, відповідність її власним особистісним цінностям, поглядам, життєвим цілям, усвідомлення, що вони перебувають «на своєму місці», навіть в ситуаціях відчуття втоми та виснаження, також є більш характерною професійною самореалізацією, що зумовлена ідентифікацією з професійною групою, ніж для моряків, що переживають професійну кризу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александрова Л. А., Горбатов М. М., Серый А. В., Яницкий М. С. Концепции жизнестойкости в психологи. *Сибирская психология сегодня*. сб. научн. трудов. Вып. 2. Кузбассвузизда, 2004. С. 82-90.
2. Андрієнко В. О. Математична статистика для психологів. Одеса : Астропринт. 2001. 232 с.
3. Бодров В. А., Журавлев А. Л., Крюкова Т. Л., Сергиенко Е. А. Личностная детерминация развития и преодоления психологического стресса. *Совладающее поведение : Современное состояние и перспективы*. М. : Институт психологии РАН, 2008. С. 235-256.
4. Бринза І., Ільїних Е. Професійний стрес та чутливість до кризи осіб морських професій. *Психологічні ресурси особистості : соціально-психологічний зміст* : зб. наук. праць за матеріалами наук.-практ. конф. Ізмаїл : РВВ ІДГУ, 2019. С. 12-16.
5. Бринза І. В. Особливості переживання професійної кризи у осіб з різним типом емоційності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. К., 2000. 233 с.
6. Бринза І. В. Психологічний портрет особистості у стані професійної кризи. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. 2005. Вип. 10. С. 42-47.
7. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 225 с.
8. Вахромов Е. Е. Вершины жизни и пути их достижения, самоактуализация, акме и жизненный путь человека. *Прикладная психология и психоанализ*. М. : Приор, 2001. №4. 112 с.
9. Вигдорчик М. І. Методи психодинамічної діагностики у комплексному медичному огляді моряків : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 14.01.34 Одеса, 1999. 27 с.
10. Гаврилова Е. А. Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» : разработка, описание и

- психометрія. *Вестник Тверского государственного университета. Серия : Педагогика и психология*. 2015. № 3. С. 19-34.
11. Зеер Э. Ф. Психология профессий. 5-е изд. М. : Академический Проект, 2009. 336 с.
12. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
13. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. К. : Логос, 2018. 198 с.
14. Кемалова Л. И., Никонорова М. А. Анализ динамики профессионального выгорания моряков : психологический аспект. *Глобальный научный потенциал*. 2016. №12(69). С. 26 – 28.
15. Кривородько Г. С. Психологічна характеристика особливих умов діяльності моряків далекого плавання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. № 2 (1). С. 400-408.
16. Криворучко П. П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02. К., 1998. 263 с.
17. Ларіна Т. О., Чепелева Н. В. Життєстійкість як життєве завдання особистості. *Актуальні проблеми психології : Психологічна герменевтика*. К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2007. Т. 2. Вип. 5. С. 131-138.
18. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М. : Смысл, 2008. 511 с.
19. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М. : Смысл, 2006. 63 с.
20. Лук'янова Т. Дослідження зв'язку життєстійкості, її компонентів та моделей поведінки в стресовій ситуації у студентів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія* . 2012. Вип. 42 (1). С. 151-162.

21. Маклаков О. Г. Особистісний адаптаційний потенціал : його мобілізація та прогнозування в екстремальних умовах. *Психологічний журнал*. 2001. Т. 22. № 1. С. 16 – 24.
22. Могилевкин Е. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.
23. Моначин І.Л., Воскресенська А. Р. Особливості криз професійного становлення особистості. *Актуальні задачі сучасних технологій* : матеріали VI Міжнар. наук.-техніч. конфер. молодих учених та студентів, м. Тернопіль 16-17 листопада 2017 р. Тернопіль, 2017. С. 199-200.
24. Наливайко Т. В. Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности : дисс. канд. психол. наук : 19.00.05. Челябинск, 2006. 175 с.
25. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. СПб. : Речь, 2004. 392 с.
26. Никонорова М. А. Проявление синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности моряков гражданского флота. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*. 2021. Т. 10. № 2А. С. 101-111.
27. Никонорова М. А. Роль стресса в проявлении психосоматических расстройств у моряков. *Фундаментальная наука и технологии – перспективные разработки* : матер. VII междунар. науч.-практ. конф., s. North Charleston, USA, 1-2 декабря 2015. North Charleston, 2015. Т. 2. С. 101-105.
28. Оніщенко Н. В., Побідаш А. Ю., Тімченко О. В., Христенко В. Є. Психологічні особливості життєвої стійкості моряків – жертв піратського полону : монографія. Х. : НУЦЗУ, 2012. 294 с.
29. Побідаш А. Ю. Особливості структурних компонентів життєстійкості моряків, які перебували у піратському полоні. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка,



- Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2012. Вип. 15. С. 502-510.
30. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 5-е изд. М. : Академия, 2009. 480 с.
31. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение : теория и практика. М. : Академия, 2008. 320 с.
32. Садовникова Н. О., Сергеева Т. Б. Психологические механизмы переживания профессионального кризиса личности : монография. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. 105 с.
33. Саннікова О. П. Переживання кризи : диференціально-психологічний аналіз. *Наука і освіта*. 2015. № 10. С. 16-22.
34. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб. : Речь, 2006. 350 с.
35. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. 320 с.
36. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості : соціальна необхідність та безпека. К. : Марич, 2009. 76с.
37. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності. К. : Либідь, 2003. 376 с.
38. Хажуев И. С. Эмоциональное и профессиональное выгорание в контексте переживания стрессов высокой интенсивности. *Известия Чеченского государственного педагогического института*. 2017. Т. 15. № 2 (18). С. 197-204.
39. Хоменко Т. М. Сучасні психологічні підходи до вивчення кризи особистості. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів, м. Херсон, 22 квітня 2021 р. / ред.

- колегія : С. І. Бабатіна, В. В. Мойсеєнко, І. І. Чиньона та ін. Херсон : ФОР Вишемирський В.С., 2021. С. 426-429.
40. Шафран Л. М., Псядло Э. М. Теория и практика профессионального психофизиологического отбора моряков : монография. Одесса : Феникс, 2008. 292 с.
41. Шкуратова І. П., Анненкова Є. А. Особистісні ресурси як головний чинник справляння з кризовими ситуаціями. *Психологія кризи і кризових станів. Міждисциплінарний щорічник*. 2007. Вип.4. С. 17-23.
42. Щербина Ф. А. Особенности формирования защитно-приспособительных реакций организма моряков рыбопромыслового флота в трансширотных рейсах различной продолжительности: дисс. ... докт. биол. наук: 03.00.13. Архангельск, 2008. 259 с.
43. Яковенко М. Л., Никонорова М. А., Бабина О. В., Озаркив О. М. Морская и рыбохозяйственная отрасли : от выбора профессии до профессиональной реализации : монография / науч. ред. М. Л. Яковенко. Керчь : ФГБОУ ВО «КГМТУ», 2018. 104 с.
44. Caplan G. Emotional crises. *The encyclopedia of mental health*. New York, 1963. Vol. 2. P. 521–532.
45. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Apr. 44. P. 279-298.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, \_\_\_\_\_ Хоменко Тетяна Михайлівна \_\_\_\_\_, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

## ЗАЯВЛЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання посилань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національним, расовою, статтю чи іншим належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– уникати виникнення у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залучати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

26.10.2021р.  
(дата)

  
(підпис)

Хоменко Тетяна Михайлівна  
(ім'я, прізвище)