УДК 159.922
DOI https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2026-2-21

ПРОФЕСІЙНА КРИЗА: ЗМІНА ПРОФЕСІЇ В ДОРОСЛОМУ ВІЦІ

Скворчевська Євгенія Леонідівна,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри прикладної психології
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна
ORCID ID: 0000-0002-7647-2042

У статті розглядається проблема професійної кризи. Окреслено специфіку вибору кар'єри та професійного самовизначення особистості. Відзначено важливість мотивації при виборі кар'єри та подальшій професіоналізації. Встановлено, що професійна орієнтація у дорослому віці є динамічним процесом, який може передбачати як подальший розвиток як обраного професійного шляху, так і його суттєву зміну. Упродовж життя доросла людина переосмислює власні професійні інтереси, цінності, життєві пріоритети та кар'єрні цілі, що нерідко зумовлює потребу в професійній переорієнтації. У таких випадках вибір нової професії виступає результатом прагнення до більш повної самореалізації, задоволення актуальних потреб і досягнення відповідності між особистісними цінностями та змістом професійної діяльності. Криза професійного розвитку належить до нормативних криз, які закономірно виникають у процесі трудової діяльності особистості. Її прояви пов'язані зі зміною темпів, спрямованості та змісту професійного розвитку, що супроводжується необхідністю адаптації до нових вимог професійного середовища. Професійна криза є закономірним етапом розвитку фахівця, який характеризується переоцінкою накопиченого професійного досвіду, критичним осмисленням наявних способів виконання професійної діяльності. За результатами діагностики професійного вигорання встановлено, що серед осіб дорослого віку найбільш вираженою є шкала «емоційне виснаження». Отримані дані свідчать про наявність фізичного, емоційного та психічного виснаження, що негативно позначається на ефективності професійної діяльності. За результатами дослідження визначено рівень нервово-психічної стійкості осіб дорослого віку. Встановлено, що переважає низький рівень нервово-психічної стійкості, що свідчить про недостатню здатність ефективно протидіяти стресовим чинникам, які виникають у процесі професійної діяльності.

Ключові слова: *дорослість, професійна криза, професія, професійне становлення, професійна орієнтація.*

Skvorchevska Evgeniya. Professional crisis: change in profession in adulthood

The article considers the problem of professional crisis. The specifics of career choice and professional self-determination are outlined. The importance of motivation in career choice and subsequent professional development is emphasized. It is established that career guidance in adulthood is a dynamic process that can involve further development of the chosen professional path or its significant modification. Throughout life, adults rethink their professional interests, values, life priorities, and career goals, which often necessitates professional reorientation. In such cases, the choice of a new profession is the result of a desire for greater self-realization, satisfaction of current needs, and achieving a match between personal values and the content of professional activity. A professional development crisis is a normative crisis that naturally arises during an individual's work life. Its manifestations are associated with changes in the pace, direction, and content of professional development, which is accompanied by the need to adapt to new requirements of the professional environment. A professional crisis is a natural stage in a specialist's development, characterized by a reassessment of accumulated professional experience and a critical assessment of existing methods of performing professional activities. A professional burnout assessment revealed that the «emotional exhaustion» scale is most pronounced among adults. The findings indicate physical, emotional, and mental exhaustion, which negatively impacts professional performance. The study also determined the level of neuropsychological resilience in adults. Low levels of neuropsychological resilience were found to be prevalent, indicating an insufficient ability to effectively cope with stressors arising during professional activities.

Key words: *adulthood, professional crisis, profession, professional development, professional orientation.*

© Скворчевська Є. Л., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

Вступ

Вибір професії – це процес прийняття рішення про те, яку діяльність людина хоче здійснювати в рамках своєї кар'єри та професійного життя. Цей вибір зазвичай ґрунтується на інтересах, навичках, цінностях, освіті, досвіді та особистих прагненнях. Людина вибирає професію, яка відповідає її захопленням і приносить задоволення від роботи. Рішення про вибір певної професії залежать від професійних навичок та освіти, які людина вже має або яку вона готова отримати, також професію обирають відповідно до її цінностей. Для деяких людей фінансова стабільність та рівень доходу є ключовими факторами при виборі професії. Людина може вибирати професію відповідно до її цінностей, таких як: соціальна значущість роботи, можливість допомагати іншим та гнучкий графік. Деякі особистості в дорослому віці оцінюють перспективи зростання у вибраній сфері та можливості для професійного розвитку. Вибір професії – це важливе рішення, яке може визначити не тільки кар'єрний шлях людини, а й її загальне задоволення та сенс життя. Це процес, який може бути мінливим і вимагає постійного оновлення відповідно до змін, інтересів, цілей і обставин життя.

У сучасному світі економічна нестабільність, безробіття та збройна агресія Росії щодо України є чинниками, які змушують багатьох людей змінювати свою професію. Людям потрібно постійно опановувати нові знання та навички, підвищувати кваліфікацію. Деякі професії втрачають свою престижність, а отже і фінансову привабливість. Професійна криза є одним з вагомих чинників зміни професії в дорослому віці.

Професійне самовизначення вивчали: Вербицька Л., Коновалова О., мотивацію як передумову професійної самореалізації досліджували: Дилин С., Мащак С., професійне становлення та професійну кризу вивчали: Байєр О., Жарікова В., Іващенко А., Кокун О., Резвих Є. та ін.

Вибір кар'єри – це процес прийняття рішень про те, яку професійну галузь чи сферу діяльності обрати для свого працевлаштування та розвитку.

Процес професійного становлення фахівця, зазначає зміни у переоцінці суб'єкта праці у контексті професійної ідентичності, у зв'язку з цим змінюється ставлення «образу Я» і «професія».

Вербицька Л., Коновалова О. вважають, що професійне самовизначення особистості представляє собою систему відносин та поглядів до обраної професійної діяльності та професії в цілому. В процесі самовизначення формуються професійні цілі, наміри та плани на майбутнє. Особистість прагне до професійної реалізації та просування кар'єрними сходами. Саморозвиток розглядається як постійне навчання та отримання нового досвіду у вибраній професійній діяльності.

Професійне самовизначення – це довгий процес, який включає багато етапів, також це один зі складових процесу соціалізації особистості [3, с. 47].

Згідно Мащак С., Дилину С. мотивація до особистісних і професійних змін є важливою передумовою ефективної самореалізації дорослої людини та забезпечення високої якості її життєдіяльності. Упродовж життя доросла особистість стикається з численними подіями та обставинами, які потребують адаптації до нових соціальних, професійних і особистісних викликів. Здатність до змін, професійного розвитку та безперервного навчання стає необхідною умовою успішного функціонування в сучасному суспільстві.

Дорослий вік характеризується подальшим розвитком особистості, розкриттям її потенціалу та реалізацією професійних і життєвих можливостей. На цьому етапі життєвого шляху людина усвідомлює відповідальність не лише за власні рішення, поведінку та результати діяльності, а й за благополуччя членів своєї родини та найближчого соціального оточення. Водночас дорослість супроводжується необхідністю вирішення складних соціальних і професійних завдань, подолання кризових ситуацій, життєвих втрат, кар'єрних труднощів та інших випробувань. Незважаючи на їхню психологічну складність, саме такі події виступають

важливими чинниками особистісного зростання, професійного становлення та подальшого розвитку людини [7, с. 13].

Професійна орієнтація у дорослому віці може бути як продовженням попереднього кар'єрного шляху, так і новим початком. Дорослі можуть усвідомити, що їх інтереси чи цінності змінилися, і вирішити змінити професію, щоб краще відповідати новим настановам. Завдяки життєвому досвіду вони розуміють свої сильні сторони та обирають професію, що відповідає їх унікальним навичкам та можливостям. Дорослі прагнуть підвищення кваліфікації, професійного навчання та фінансової стабільності. Вони шукають нові можливості чи напрямки для застосування своїх навичок та досвіду у суміжних чи пов'язаних їх професією областях [10, с. 7].

Згідно Резвих Є. професійне становлення особистості у дорослому віці – це безперервний циклічний процес, який відбувається протягом усього життя та не обмежується конкретним віковим періодом [9, с. 335].

З точки зору Байєр О. до кризи професійної діяльності призводять такі чинники як:

– професійне вигорання – призводить до емоційного, фізичного та психологічного виснаження та знижує працездатність людини;

– криза успіху – сприяє емоційному виснаженню та зниженню мотивації досягнення;

– втрата сенсу життя або «екзистенційний вакуум» за В. Франклом – передбачає втрату особистісного сенсу життя як життєвого орієнтиру;

– втрата роботи – пошук свого місця в професії або зміна професії [1, с. 213; 220; 224].

Бочелюк В., Панов М. зазначають, що професійний шлях розглядається як закономірна послідовність етапів зростання майстерності та розширення області діяльності людини, що охоплюють весь продуктивний період дорослого життя. Праця є провідною діяльністю та головним середовищем соціалізації, що забезпечує формування психічних новоутворень у дорослому віці. Важливим механізмом розвитку особистості в трудовій діяльності є професійні кризи [2, с. 23].

Жарікова В., Іващенко А. зауважують, що причини криз професійного становлення є незадоволеність своїм соціальним та професійним статусом, поступові якісні зміни способів виконання діяльності; соціально-економічні умови життєдіяльності людини [4, с. 165].

Кокун О. вважає, що кризу професійного становлення відносять до нормативних криз розвитку. Кризи професійного становлення виявляються у зміні темпу та вектору професійного розвитку особистості. Переживання кризи викликає перебудову психологічної структури особистості, зміну соціально-професійної спрямованості [5, с. 28].

Професійна криза розглядається як закономірний етап професійного становлення особистості, що характеризується переоцінкою наявного професійного досвіду, відмовою від неефективних способів і засобів професійної діяльності та формуванням нових моделей професійної поведінки, які відповідають актуальним вимогам професійного середовища. Кризові явища є невід'ємною складовою динаміки професійного розвитку, оскільки виступають чинником якісних особистісних і професійних трансформацій.

Ступінь усвідомлення професійної кризи визначається індивідуально-психологічними особливостями особистості, а також специфікою її перебігу. За умови конструктивного подолання кризової ситуації особистість не завжди ідентифікує цей період як кризовий, оскільки зміни можуть відбуватися поступово та інтегруватися в процес професійного розвитку без вираженого психологічного дискомфорту. Перебіг професійних криз може істотно відрізнятися за характером і динамікою. В одних випадках вони проявляються швидко, супроводжуючись інтенсивними емоційними переживаннями та суттєвими змінами у професійній діяльності, тоді як в інших – розвиваються поступово, без різких змін у професійній поведінці, що ускладнює їх своєчасне усвідомлення та діагностику [5, с. 35].

Кокун О. розглядає чинники криз професійного становлення:

– прагнення до наднормативної професійної активності, обумовлене незадоволеністю власним професійним становищем, соціальним статусом або характером міжособистісних взаємин у трудовому колективі;

– несприятливі соціально-економічні обставини, які впливають на професійну діяльність особистості, зокрема скорочення чисельності працівників, ліквідація підприємства, зміна місця проживання чи інші вимушені життєві зміни;

– вікові психофізіологічні трансформації, які супроводжуються погіршенням стану здоров'я, зниженням рівня працездатності, а також розвитком синдрому емоційного вигорання;

– професійні зміни та кар'єрне просування, пов'язані з призначенням на нову посаду, участю в конкурсному доборі, атестації або інших процедурах оцінювання професійної компетентності;

– надмірна залученість до професійної діяльності, за якої професійна сфера набуває домінуючого значення в житті особистості, що може призводити до дисбалансу між професійною та іншими сферами життя;

– трансформація способів здійснення професійної діяльності, яка передбачає необхідність опанування нових методів, технологій і професійних компетентностей відповідно до змін умов праці;

– суттєві зміни життєвих обставин, зокрема зміна місця проживання, тривала перерва у професійній діяльності, зміни в особистому житті чи інші події, що потребують адаптації та можуть впливати на професійне функціонування [8, с. 299].

В результаті пошуку свого місця в професійній діяльності деякі дорослі приймають рішення здобути нову професію або підвищити кваліфікацію.

Маслянікова І. вважає, що освіта дорослих є безперервним процесом особистісного, соціального та професійного розвитку людини, що здійснюється протягом усього життя. Її основною метою є підвищення якості життя особистості, сприяння її самореалізації, професійному вдосконаленню та активній участі в суспільному житті. Концепція освіти дорослих охоплює всі форми навчальної діяльності – формальну, неформальну та інформальну освіту, забезпечуючи можливості для набуття нових знань, розвитку компетентностей і вдосконалення практичних навичок відповідно до потреб особистості та сучасного суспільства. Реалізація принципу навчання впродовж життя сприяє всебічному розвитку людини на різних етапах її життєвого шляху та підвищенню її здатності адаптуватися до соціальних, економічних і професійних змін [6, с. 35].

Таким чином, дорослий вік передбачає, що зміни у професійному житті є усвідомленими та призводять до нових можливостей для зростання та самореалізації.

Мета статті – дослідження особливостей професійної кризи та зміни професії в дорослому віці.

Матеріали та метод

Предмет дослідження – психологічні чинники професійної кризи.

Методи дослідження: емпіричні: методика «Діагностика професійного вигорання» (Маслач К., Джексон С.), методика «Діагностики рівня нервово-психічної стійкості» (в україномовній адаптації Рибнікова В.).

Результати

Емпіричне дослідження проводилось на вибірці 50 осіб, з них 30 жінок та 20 чоловіків у віці від 30–45 років.

Дослідження показників професійного вигорання проводилося за допомогою методики «Діагностика професійного вигорання» (Маслач К., Джексон С.). Результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Виявлення показників професійного вигорання у осіб дорослого віку

Шкали	Домінуючий показник	
	Кількість досл.	%
Емоційне виснаження	27	54
Деперсоналізація	9	18
Редукція особистих досягнень	14	28

Як видно з таблиці 1, дослідження показників професійного вигорання у осіб дорослого віку показало, що у більшості досліджуваних переважає шкала «емоційне виснаження» (54%). Отримані результати свідчать про відчуття фізичної, емоційної та психічної втоми, що може суттєво впливати на їх продуктивність і якість життя. Особи дорослого віку відчувають втому і слабкість навіть після недовгої фізичної напруги, хронічна втома, незважаючи на достатній відпочинок. Емоційна виснаженість проявляється у відчутті емоційного вигоряння, апатії та втрати інтересу до колишніх занять чи радощів. Вони втрачають мотивацію до роботи та повсякденних справ, відчувають безнадійність і розпач щодо своєї ситуації. Емоційне виснаження призводить до зниження продуктивності на роботі. Вони сильніше реагують на стресові ситуації, ніж зазвичай. Емоційне виснаження впливає на самооцінку та впевненість у собі, правоохоронці почуватися безпорадними та недооціненими.

На другому місці шкала «редукція особистих досягнень» (28%). Отримані результати вказують на стан, у якому особистість знижує значення своїх власних досягнень та нездатна цінувати свої власні успіхи. Особи дорослого віку знижують значення своїх досягнень, вважаючи їх незначними чи незадовільними, навіть якщо вони насправді значущі. Схильні порівнювати себе з іншими, внаслідок чого власні досягнення здаються менш важливими чи несуттєвими порівняно з досягненнями інших. Відчуття недостатності може виникнути через прагнення до ідеалів, які вкрай важко досягти, що призводить до невдоволення своїми досягненнями. Особисті досягнення можуть здаються менш важливими через страх провалу чи невдачі у майбутньому. Вони відчувають внутрішній дефіцит і переконані в тому, що жодні досягнення не можуть його компенсувати.

На останньому місці шкала «деперсоналізація» (18%). Отримані результати свідчать про відчуття власного тіла як чужого. Особи дорослого віку відчувають відсутність зв'язку з власним тілом, наче спостерігаючи його з боку. Вони сприймають навколишнє середовище як нереальне, ніби вони знаходяться у скляному міхурі чи сні. Відчувають обмеження чи втрату емоційних реакцій. Емоції можуть здаватися віддаленими чи штучними. Відчувають, що втратили свою особистість, і у них виникає відчуття, що вони не ті, ким були раніше. Час може сприйматися як спотворений або уповільнений. Особи з деперсоналізацією почуваються відстороненими від своїх власних вчинків і переживань, наче це відбувається не з ними. У них спостерігається зниження здатності концентрації, прийняття рішень та пам'яті. Отже, деперсоналізація може бути симптомом різних психічних розладів, таких як: деперсоналізаційний розлад, стресовий посттравматичний розлад (ПТСР), депресія, тривожні розлади, а також професійне вигорання. Лікування зазвичай включає психотерапію, у тому числі когнітивно-поведінкову терапію, а також, в деяких випадках, медикаментозне лікування.

Таким чином, дослідження показників професійного вигорання показало, що у більшості досліджуваних переважає шкала «емоційне виснаження».

Визначення рівня нервово-психічної стійкості особистості у осіб дорослого віку проводилося за допомогою методики «Діагностики рівня нервово-психічної стійкості» (в україномовній адаптації Рибнікова В.) Результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Виявлення рівня нервово-психічної стійкості особистості

Шкала нервово-психічної стійкості (стресостійкості) (рівні)	Кількість досл.	%
Високий рівень	13	26
Середній рівень	9	18
Низький рівень	28	56

Як видно з таблиці 2, дослідження рівня нервово-психічної стійкості особистості дорослого віку показало, що у більшості досліджуваних переважає низький рівень нервово-психічної стійкості (стресостійкості) (56%). Отримані результати свідчать про низький рівень стресостійкісті, що виявляється в нездатності ефективно справлятися з негативними впливами та стресовими ситуаціями, які виникають під час виконання професійної діяльності. Вони схильні до частих та інтенсивних емоційних проявів, таких як: занепокоєння, тривога, роздратування чи паніка у відповідь на стресові ситуації, а також емоційного вигорання. Низька стресостійкість супроводжується труднощами у контролі та регуляції емоцій. Низька стресостійкість супроводжується фізичними симптомами стресу, такими як безсоння, головний біль, напруга в м'язах та інші прояви.

На другому місці високий рівень нервово-психічної стійкості (стресостійкості) (26%). Отримані результати свідчать про високий рівень стресостійкісті, що свідчить про здатність осіб ефективно справлятися з негативними впливами, стресом і труднощами у повсякденному житті, не втрачаючи при цьому своєї психічної рівноваги. Дорослі особи здатні ефективно керувати своїми емоціями. Вони не піддаються надмірним проявам страху, агресії чи тривоги у відповідь на стресові ситуації. Високий ступінь адаптивності дозволяє пристосовуватися до умов і ситуацій, що змінюються, не втрачаючи основних принципів і цінностей. Високий рівень самоконтролю дозволяє утримувати себе від реакцій на емоційні імпульси, що сприяє більш раціональній та продуктивній поведінці.

На останньому місці середній рівень нервово-психічної стійкості (стресостійкості) (18%). Отримані результати свідчать про середній рівень стресостійкісті, що свідчить про вміння справлятися з проблемами у складних ситуаціях і знаходити конструктивні рішення. Середній рівень самоконтролю дозволяє утримувати себе від реакцій на емоційні імпульси, що сприяє більш раціональній та продуктивній поведінці.

Таким чином, дослідження рівня нервово-психічної стійкості особистості показало, що у більшості досліджуваних переважає низький рівень нервово-психічної стійкості.

Висновки

1. Визначений рівень професійного вигорання у осіб дорослого віку. У більшості досліджуваних переважає низький рівень нервово-психічної стійкості. Низька стресостійкість виявляється в нездатності ефективно справлятися з негативними впливами та стресовими ситуаціями, які виникають під час виконання професійної діяльності. Супроводжується труднощами у контролі та регуляції емоцій, фізичними симптомами стресу, такими як: безсоння, головний біль, напруга в м'язах та інші прояви.

2. Проведена діагностика рівня нервово-психічної стійкості у осіб дорослого віку. У більшості досліджуваних переважає шкала «емоційне виснаження». Отримані результати свідчать про відчуття фізичної, емоційної та психічної втоми, що може суттєво впливати на продуктивність і якість життя. Емоційна виснаженість проявляється у відчутті емоційного вигоряння, апатії та втрати інтересу до колишніх занять чи радощів.

Перспективами подальших досліджень є вивчення впливу професійного вигорання на ефективність професійної діяльності у осіб дорослого віку.

Література:

1. Байєр О. О. Життєві кризи особистості : навчальний посібник. Дніпро : В-во Дніпр. нац. Університету, 2010. 244 с. ISBN 978-966-551-323-0

2. Бочелюк В., Панов М. Професійна переорієнтація та перенавчання як імпліцитний вихід із криз розвитку дорослого віку. *Психологія та особистість*. 2020. № 1. С. 21–42. https://doi.org/10.33989/2226-4078.2020.1.195227

3. Вербицька Л., Коновалова О. Психологічні особливості перебігу переживання професійної кризи. *Молодий вчений*. 2024. № 3 (127). С. 46–50. https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-3-127-3

4. Жарікова В. А., Іващенко А. І. Кризи професійного розвитку особистості. *Габітус.* 2024. № 66. С. 163–167. DOI https://doi.org/10.32782/2663-5208. 2024.66.26

5. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К .: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

6. Маслянікова І. В. Сучасні підходи навчання дорослих: теоретичні та емпіричні аспекти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: психологія.* 2020. Том 31 (70). № 1. С. 28–36. DOI https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.1/04

7. Мащак С. О., Дилин С. М. Мотиваційні тенденції у дорослих осіб, що здобувають освіту психолога. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2024. Вип. 1. С. 12–16. https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.1.2

8. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. Максименка С. Д., Кузікової С. Б., Зливкова В. Л. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

9. Резвих Є. І. Стадії професійного становлення особистості у дорослому віці. *SCIENTIFIC COLLECTION«INTERCONF».* 2022. №95. С. 331–336. https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.01.2022.034

10. Sampson J. P., Lenz J. G., Reardon R. C., Peterson G. W. A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*. 1999. V. 48. № 1. P. 3–18. DOI: 10.1002/J.2161-0045.1999.TB00271.X

Дата першого надходження статті до видання: 30.07.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 04.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 06.11.2026