

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и консультативной психологии

Смена работы как проявление профессионального кризиса у
женщин среднего возраста: копинг-стратегии и роль социальной
поддержки.

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА

студентка 3 курса 394 группы
направления 37.04.01 «Психология»
факультет психологии

Елиной Олеси Викторовны

Научный руководитель
(руководитель)

К.псих.н, доцент

должность, уч.
степень, уч. звание

Зав. кафедрой

Д.псих.н, доцент

должность, уч.
степень, уч. звание

М.М. Орлова

инициалы,
фамилия

С.В. Фролова

инициалы,
фамилия

Саратов, 2024

Введение

Актуальность исследования.

Актуальность исследования определяется необходимостью комплексного анализа факторов, способствующих преодолению профессиональных кризисов у женщин среднего возраста. Смена работы, характерная для кризисов этого возраста, служит внешним индикатором более глубоких внутренних процессов, связанных с пересмотром жизненных ориентиров и поиском новых форм самореализации.

Женщины среднего возраста оказываются особенно уязвимыми, поскольку профессиональный кризис часто переплетается с экзистенциальными переживаниями, возникающими на фоне смены жизненных ролей, необходимости адаптироваться к новым условиям и переосмыслить своё место в обществе. Этот период жизни становится ареной пересечения личностных и профессиональных вызовов, что делает актуальным изучение природы кризиса и факторов его преодоления.

В рамках исследования особое внимание уделяется роли социальной поддержки и копинг-стратегий в адаптации к изменениям и стабилизации эмоционального состояния. Такой подход позволяет глубже понять влияние профессиональных, экзистенциальных и социальных факторов на преодоление кризиса, что имеет как теоретическое, так и большое практическое значение для консультативной психологии.

Цель исследования. Выявить взаимосвязь между сменой работы как проявлением профессионального кризиса у женщин среднего возраста,

выбором копинг-стратегий и ролью социальной поддержки в процессе преодоления кризиса.

Для реализации цели необходимо выполнить ряд задач:

Изучить основные теоретические подходы к профессиональному кризису среднего возраста, его природе, характеристикам и проявлениям.

Проанализировать литературу по копинг-стратегиям и их роли в преодолении кризисных ситуаций.

Выявить основные факторы, влияющие на выбор стратегий совладающего поведения у женщин среднего возраста, переживающих профессиональный кризис.

Определить влияние социальной поддержки со стороны близких на выбор конструктивных копинг-стратегий и успешность адаптации к новой профессиональной сфере.

Исследовать характерные эмоциональные и поведенческие реакции женщин среднего возраста, связанные со сменой работы в контексте профессионального кризиса.

Провести эмпирическое исследование взаимосвязи смены работы, копинг-стратегий и социальной поддержки у женщин среднего возраста.

Проанализировать полученные данные, выявить закономерности и провести их обсуждение в свете изученной литературы.

Разработать рекомендации для консультативной практики, направленные на поддержку женщин среднего возраста, переживающих профессиональный кризис.

Объект исследования: Процесс преодоления профессионального кризиса, проявляющегося через смену работы у женщин среднего возраста.

Предмет исследования: Копинг-стратегии, используемые женщинами среднего возраста, и влияние социальной поддержки на их адаптацию и преодоление профессионального кризиса.

Основная гипотеза: Смена работы у женщин среднего возраста является индикатором профессионального кризиса, а выбор копинг-стратегий и успешность преодоления кризиса во многом зависят от уровня социальной поддержки.

Частные гипотезы:

1. Выбор копинг стратегий, характер самоотношения и семейных отношений зависит от наличия неудовлетворенности коммуникацией, ограничениями и личностным ростом на предыдущем месте работы.

2. Мотивация смены работы и неудовлетворенность определенными аспектами на прошлом месте работы взаимосвязаны с такими стратегиями совладающего поведения как избегание и позитивная переоценка, с характером отношений в семье, с уровнем самоотношения женщин, находящихся в состоянии профессионального кризиса.

3. Поддержка семьи способствует структурированности, иерархичности в семье и опосредованно взаимосвязана с такой стратегией поведения в конфликте как уход от стрессовой ситуации.

Методы исследования:

- Теоретическое исследование литературы по психологии, в рамках изучаемой проблемы с использованием поискового метода.

- Методы психологической диагностики с применением опросных и тестовых методик.
- Математико-статистические методы обработки и анализа данных.

Психодиагностический инструментарий составили:

1. Беседа-интервью. Метод качественного анализа, направленный на выявление субъективного опыта участниц, их мотивов, эмоциональных переживаний и стратегий совладания в процессе смены работы.
2. Методика диагностики копинг-поведения в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д.Ф. Эндлер; адаптация Т.А. Крюковой).
3. Опросник способов совладания (ОСС)(R. Lazarus & S. Folkman).
4. Методика исследования самоотношения личности (В.В. Пантелеев).
5. Шкала семейного окружения (методика диагностики А.Ю. Куприянова)

Математический аппарат исследования.

Для статистического анализа данных использовались следующие методы: - Критерий Колмогорова-Смирнова – для проверки нормальности распределения выборок.

- U-критерий Манна-Уитни – для сравнения групповых различий.

- Корреляционный анализ Спирмена – для выявления связей между изучаемыми переменными.

- Математическая обработка данных проводилась с использованием программного обеспечения Microsoft Excel и IBM SPSS Statistics 23.0, что обеспечило точность расчетов и валидность полученных результатов.

Описание выборки: В исследовании приняли участие 40 женщин в возрасте от 35 до 45 лет, которые сменили место работы в период от 2 месяцев

до 2 лет назад. Выборка была сформирована из респондентов, столкнувшихся с профессиональным кризисом, связанным с необходимостью смены работы, что позволяет рассмотреть особенности их копинг-стратегий и влияние социальной поддержки в условиях переходного периода.

Этапы исследования:

1) Теоретический анализ профессионального кризиса у женщин среднего возраста.

2) Изучение факторов, влияющих на профессиональный кризис у женщин среднего возраста.

3) Сбор данных о субъективных переживаниях женщин среднего возраста относительно их профессиональной деятельности, самоотношения, семейных отношений и стратегий совладания с кризисом.

4) Анализ мотивации женщин к смене работы в период профессионального кризиса.

5) Исследование копинг-стратегий женщин среднего возраста.

6) Анализ семейной поддержки в контексте профессионального кризиса — выявление взаимосвязи между уровнем семейной поддержки и успешностью преодоления кризиса.

7) Изучение влияния семейных отношений и поддерживающей среды на выбор стратегий совладания — как эмоциональная поддержка, структурированность семейных отношений и наличие иерархии влияют на способность женщин справляться с трудностями.

8) Проведение статистического анализа данных, включая использование Критерия Колмогорова-Смирнова, U-критерия Манна-Уитни и коэффициента корреляции **Спирмена**.

9) Построение доказательства наличия корреляции между профессиональным кризисом, семейной поддержкой и копинг-стратегиями.

10) Рекомендации по консультированию женщин в период профессионального кризиса.

Научная новизна

Научная новизна данного исследования состоит в том, что оно вносит вклад в изучение профессионального кризиса женщин среднего возраста, рассматривая его через призму смены работы, копинг-стратегий и влияния социальной поддержки. В отечественных и зарубежных исследованиях профессиональных кризисов отсутствуют систематические данные, описывающие связь смены работы с выбором копинг-стратегий и особенностями социальной поддержки.

Работа интегрирует теоретические подходы к исследованию кризиса профессиональной идентичности и экзистенциального кризиса, объединяя их с эмпирическим анализом механизмов совладания и адаптации. Исследование дополнительно выделяет роль семьи и близкого окружения в успешном преодолении кризиса, что позволяет предложить рекомендации для консультативной практики, направленной на поддержку женщин в условиях профессиональных изменений.

Теоретическая значимость исследования.

В ходе проведенного исследования определены и описаны взаимосвязи между сменой работы как индикатором профессионального кризиса, копинг-стратегиями и уровнем социальной поддержки у женщин среднего возраста. Полученные результаты расширяют теоретические представления о механизмах преодоления профессионального кризиса и адаптации к новой профессиональной среде, включая роль социальных факторов и индивидуальных копинг-стратегий.

Исследование углубляет понимание экзистенциального кризиса как ключевого аспекта профессионального кризиса и выявляет его влияние на поведенческие и эмоциональные реакции. Результаты работы дополняют концепции, предложенные Т.А. Крюковой, Р. Лазарусом, С. Фолкман и В.В. Пантелеевым, и обогащают научные подходы к изучению социальной поддержки в процессе преодоления кризисов идентичности и профессиональной адаптации.

Практическая значимость исследования

Полученные результаты исследования могут быть использованы в консультативной психологии для работы с женщинами, переживающими профессиональный кризис среднего возраста. Данные о влиянии копинг-стратегий и социальной поддержки на успешность адаптации при смене работы могут применяться при разработке психологических программ сопровождения.

Результаты исследования найдут применение в практиках индивидуального и группового консультирования, направленных на

укрепление уверенности, снижение тревожности, формирование активных стратегий совладания и повышение уровня социальной интеграции.

Кроме того, эти данные могут быть полезны HR-специалистам и карьерным консультантам для создания программ адаптации сотрудников, а также при организации тренингов по личностному развитию и преодолению кризисных состояний.

Структура магистерской диссертации состоит из введения, трех глав (теоретической, практической, рекомендации), заключения, списка использованных источников и приложений.

Основное содержание работы

Во введении к данной работе определена актуальность, объект, предмет, степень научной разработанности темы, теоретическая основа исследования, практическая значимость, а также гипотезы исследования.

В первой главе исследования был проведен теоретический анализ концепции профессионального кризиса у женщин среднего возраста. Описаны основные подходы к пониманию профессионального кризиса, его характеристик и причин возникновения, а также выделены важные аспекты, влияющие на его развитие. Рассмотрены семейные и профессиональные факторы, которые могут как способствовать, так и препятствовать переживанию кризиса. Осуществлен анализ роли самоотношения и копинг-стратегий в процессе преодоления кризисных состояний. Поставлена проблема взаимосвязи профессионального кризиса и семейной поддержки, а также изучение того, как эти факторы влияют на личностную и профессиональную адаптацию женщин в кризисные периоды.

Во второй главе приведено описание процедуры эмпирического исследования.

Результаты анализа показывают, что женщины преимущественно используют активные, конструктивные методы преодоления трудных ситуаций, предпочитая искать решения, переосмысливать проблемы и обращаться за поддержкой, что отражает их прагматичный и адаптивный подход к жизненным трудностям.

В ходе исследования был проведён сравнительный анализ между группами, разделёнными по степени неудовлетворённости различными аспектами прошлого места работы и наличию поддержки близких. Для определения методов статистического анализа была использована проверка нормальности распределения с помощью критерия Колмогорова-Смирнова, которая показала, что большинство показателей имеют распределение, отличное от нормального. Поэтому для дальнейшего анализа были применены непараметрические методы, а именно U-критерий Манна-Уитни.

Выборка была разделена на группы по следующим параметрам:

Испытуемые с поддержкой близких (n=27, 67,5%) и с частичной или полной поддержкой (n=13, 32,5%).

Недовольные руководством (n=22, 55%) и довольные руководством на предыдущем месте работы (n=18, 45%).

Недовольные графиком работы (n=19, 47,5%) и довольные графиком работы (n=21, 52,5%).

Недовольные коллективом (n=17, 42,5%) и довольные коллективом на предыдущем месте работы (n=23, 57,5%).

Недовольные расположением (n=12, 30%) и довольные расположением на прежнем месте работы (n=28, 70%).

Недовольные своим личным развитием (n=22, 55%) и довольные своим личным развитием на предыдущем месте работы (n=18, 45%).

Далее рассмотрено распределение испытуемых относительно групп по наличию поддержки в соотношении с семейным положением, мотивацией смены работы и неудовлетворенностью прошлым местом работы.

Наибольшее количество респондентов в группе, получивших поддержку при смене работы, составляют женщины, состоящие в официальном браке (59,2%) или в гражданском браке (100%). В группе женщин, находящихся в разводе, половина (50%) получила полную поддержку от близких при смене работы, в то время как другая половина столкнулась с частичной или полной нехваткой поддержки. В группе женщин, не состоящих в отношениях, 66,7% получили поддержку при смене работы.

Все это свидетельствует о том, что семейное положение оказывает значительное влияние на восприятие поддержки при смене работы: женщины, состоящие в официальном или гражданском браке, чаще получают поддержку, в то время как разведённые или не состоящие в отношениях сталкиваются с трудностями в этом процессе.

Анализ данных, представленных на рисунке 1, показал, что в группе женщин, получивших полную поддержку близких при смене работы, основными мотивационными факторами были доход, возможности для профессионального развития и удобное расположение. В то время как среди женщин, чья поддержка со стороны близких была частичной или

отсутствовала, основными мотивационными факторами стали советы близких, график работы и карьерный рост.

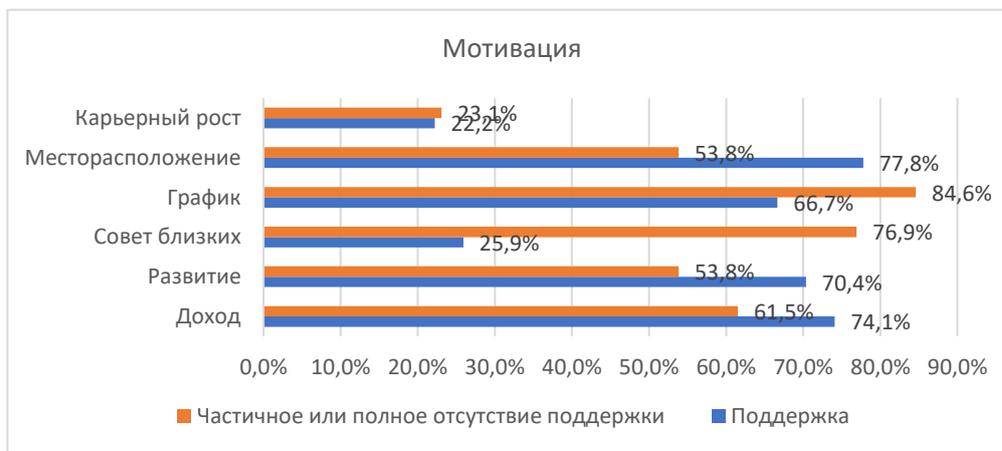


Рисунок 1. Распределение испытуемых относительно групп по наличию поддержки в соотношении с мотивацией к смене работы

Эти результаты позволяют сделать вывод, что поддержка близких способствует ориентации женщин на более стабильные и долгосрочные профессиональные цели, такие как развитие и финансовая стабильность. Напротив, в случае отсутствия поддержки женщины в большей степени ориентируются на более практичные и ситуативные мотивы, такие как удобный график работы и советы близких. Также можно предположить, что в условиях отсутствия поддержки со стороны близких стремление к карьерному росту может стать менее приоритетным для женщин, что в некоторых случаях может привести к сохранению прежнего места работы. Однако, несмотря на влияние мнения близких людей, респонденты, принявшие решение о смене работы, продемонстрировали важность внутренних факторов мотивации, таких как стремление к самостоятельности и желание преодолеть существующие ограничения.

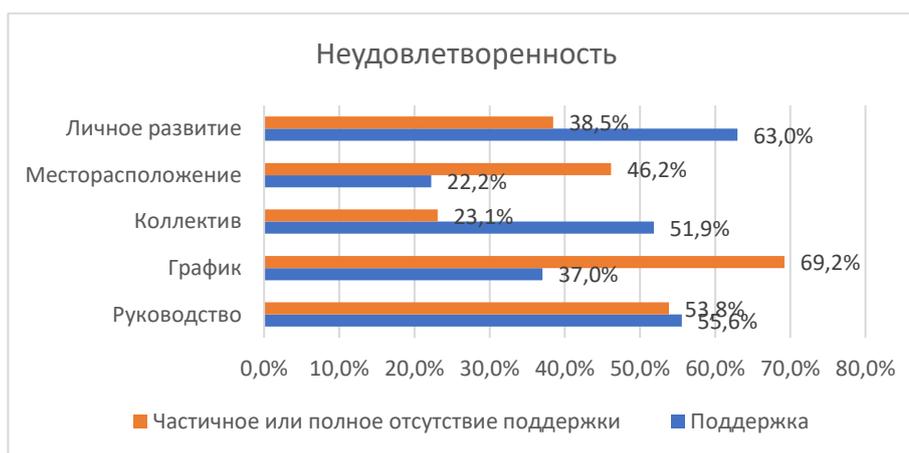


Рисунок 2. Распределение испытуемых относительно групп по наличию поддержки в соотношении с неудовлетворенностью прошлым местом работы

Анализ данных, представленных на рисунке 2, показывает, что среди испытуемых, получивших поддержку близких при смене работы, наибольший уровень неудовлетворённости был связан с руководством, коллективом и возможностями для личностного развития. В то же время среди женщин, не получивших поддержку при смене работы, наиболее выраженной была неудовлетворённость графиком работы и расположением предыдущего места работы.

Для выбора наиболее подходящих методов статистического анализа был проведён тест на нормальность распределения данных с использованием критерия Колмогорова-Смирнова. Результаты проверки показали, что для большинства показателей распределение данных отличается от нормального, что обосновывает использование непараметрических методов анализа. Эти методы позволили более точно интерпретировать различия между группами испытуемых, учитывая специфические характеристики их восприятия предыдущего места работы и уровня поддержки со стороны близких.

Для сравнительного анализа между двумя группами (с поддержкой и частичным или полным отсутствием поддержки) был использован U-критерий Манна-Уитни. По результатам были выявлены достоверные различия между выделенными группами по следующим показателям: ориентация на достижения ($U=107,5$, $p=0,045$), организация ($U=102,5$, $p=0,033$), контроль ($U=95,5$, $p=0,019$).

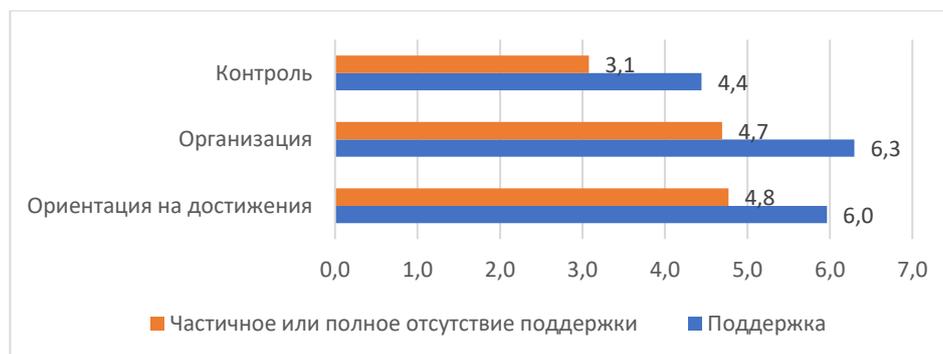


Рисунок 3. Сравнение средних значений по показателям, выявленным в результате U-критерия Манна-Уитни между группами с поддержкой и частичным или полным отсутствием поддержки.

На рисунке видно, что у женщин, получивших полную поддержку семьи, более выражены такие характеристики, как ориентация на достижения, организованность и контроль, по сравнению с группой, где поддержка была частичной или отсутствовала. Это указывает на то, что поддержка семьи способствует большей структурированности, порядку и уверенности в семейных отношениях. В то время как при частичной поддержке или её отсутствии женщины реже демонстрируют иерархичность в семье, меньше склонны к контролю и менее ориентированы на достижение целей. Таким образом, уровень семейной поддержки напрямую связан с особенностями семейных отношений, но не оказывает значительного влияния на выбор копинг-стратегий.

Результаты сравнительного анализа с использованием U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворённых и удовлетворённых руководством на предыдущем месте работы показывают статистически значимые различия по следующим показателям: проблемно-ориентированный копинг ($U = 112$, $p = 0,019$) и планомерное решение проблемы ($U = 110,5$, $p = 0,017$). Эти данные свидетельствуют о том, что женщины, недовольные руководством на предыдущем месте работы, реже используют адаптивные стратегии преодоления трудностей, такие как проблемно-ориентированный подход и планомерное решение проблем, по сравнению с женщинами, довольными руководством.



Рисунок 4. Сравнение средних значений по показателям, выявленным в результате U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворённых и удовлетворённых руководством на прошлом месте работы.

На основании данных, отраженных на рисунке, можно сделать вывод, что у испытуемых, испытывающих неудовлетворенность руководством на прошлом месте работы, выраженность таких стратегий совладания со стрессовыми ситуациями, как предварительный анализ проблемы, фокусировка на её разрешении, поиск возможных путей решения, обращение к предыдущему опыту, контроль ситуации, практическая реализация планов, значительно ниже, чем у тех, кто удовлетворен руководством.

Так это свидетельствует о том, что выраженная неудовлетворенность руководством на прошлом месте работы не способствует проявлению адаптивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях, в то время как женщины, удовлетворенные руководителями на прошлом месте работы, склонны к использованию адаптивных способов совладания.

Результаты сравнительного анализа с использованием U-критерия Манна-Уитни показывают, что между группами женщин, неудовлетворённых и удовлетворённых графиком работы на прежнем месте, существуют достоверные различия по нескольким показателям. В частности, для копинга, ориентированного на избегание ($U = 117,5$, $p = 0,026$), отвлечение ($U = 118,5$, $p = 0,028$) и морально-нравственные аспекты ($U = 110$, $p = 0,013$), выявлены статистически значимые различия. Это указывает на то, что неудовлетворённость графиком работы влияет на выбор копинг-стратегий и морально-нравственные ориентации женщин.



Рисунок 5. Сравнение средних значений по показателям, выявленным в результате U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворенных и удовлетворенных графиком на прошлом месте работы

На основании представленных данных можно сделать вывод, что женщины, неудовлетворённые графиком работы на предыдущем месте трудоустройства, менее склонны к стратегиям избегания проблем, таким как

отвлечение на незначительные действия или желание уединиться. Вместе с тем эта группа респондентов более ориентирована на этические и нравственные ценности, а также придерживается семейных принципов, в отличие от женщин, удовлетворённых графиком работы.

Таким образом, результаты исследования показывают, что женщины, недовольные графиком работы, склонны избегать стратегии избегания решения проблем, уделяя большее внимание семейным ценностям. Видимо, смена работы при наличии неудовлетворенности графиком рассматривалась ими как способ преодоления стрессовых факторов, связанных с организацией рабочего времени, что подчеркивает их ориентацию на сохранение семейных отношений и соблюдение нравственных принципов.

На основе сравнительного анализа с использованием U-критерия Манна-Уитни между группами удовлетворенных и неудовлетворенных коллективом на предыдущем месте работы было выявлено статистически значимое различие по показателю контроля ($U=124$, $p=0,046$). Это свидетельствует о том, что степень удовлетворенности коллективом на предыдущем месте работы влияет на уровень контроля в семейных отношениях, при этом неудовлетворенные респонденты чаще демонстрируют более выраженный контроль в своей семье.



Рисунок 6. Сравнение средних значений по показателям, выявленным в результате U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворенных и удовлетворенных коллективом на прошлом месте работы

На рисунке видно, что у женщин, неудовлетворённых коллективом, уровень иерархичности и контроля в семье выше, чем у тех, кто удовлетворён коллективом. Это может свидетельствовать о том, что неудовлетворённость на работе приводит к усилению контроля в семейных отношениях. В то же время женщины, удовлетворённые коллективом, менее склонны выстраивать строгую иерархию и контролировать семью, что отражает снижение стресса на работе и улучшение отношений в семье.

На основе сравнительного анализа с использованием U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворённых и удовлетворённых расположением своего предыдущего места работы были выявлены статистически значимые различия по ряду параметров. В частности, значимые различия были обнаружены по следующим стратегиям преодоления: избегание ($U=44,5$, $p=0,000$), отвлечение ($U=62$, $p=0,002$), социальное отвлечение ($U=64,5$, $p=0,002$), позитивная переоценка ($U=102,5$, $p=0,05$), а также уход, избегание ($U=3,5$, $p=0,026$). Это говорит о том, что женщины, недовольные расположением своего предыдущего места работы, в большей степени склонны использовать стратегии избегания и отвлечения, а также проявляют более высокую активность в позитивной переоценке ситуации.

На рисунке 7 мы видим, что испытуемые, недовольные расположением своего предыдущего места работы, чаще используют стратегии избегания и отвлечения, а также проявляют более выраженное переосмысление и стремление к самосовершенствованию. Это может свидетельствовать о том, что неудовлетворённость расположением способствует использованию

неадаптивных стратегий, таких как уход от стрессовых ситуаций, что, в свою очередь, помогает сосредоточиться на изменениях и приводит к смене работы.

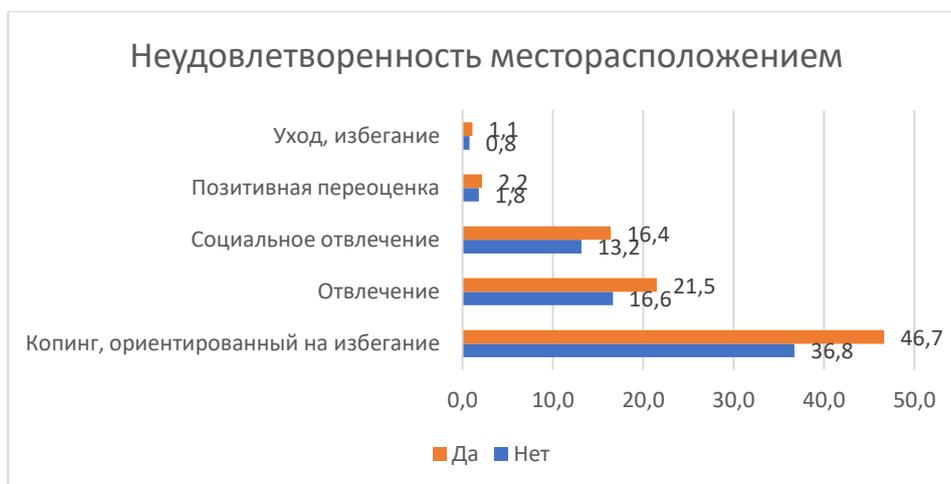


Рисунок 7. Сравнение средних значений по показателям, выявленным в результате U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворенных и удовлетворенных месторасположением прошлого места работы.

Между группами испытуемых, удовлетворенных и неудовлетворенных личностным развитием на предыдущем месте работы, были выявлены достоверные различия только по показателю «уход, избегание» ($U=129$, $p=0,057$). Это свидетельствует о том, что женщины, неудовлетворенные возможностями для личностного роста, в большей степени склонны использовать стратегии избегания стрессовых ситуаций.

По рисунку 8 можно видеть, что испытуемые неудовлетворенные личным развитием на прошлом месте работы в меньшей степени склонны использовать такую стратегию поведения в конфликте как избегание в отличие от испытуемых, удовлетворенных своим личным развитием на прошлом месте работы.

Рисунок 8. Сравнение средних значений по показателям, выявленным в результате U-критерия Манна-Уитни между группами неудовлетворенных и удовлетворенных личным развитием на прошлом месте работы



Это свидетельствует о том, что такой способ совладания с конфликтными ситуациями как уход и стремление не думать о стрессе могут способствовать большей выраженности удовлетворения своим развитием как личности, вероятно женщины, удовлетворенные своим развитием в ситуациях стресса склонны отвлекаться с помощью саморазвития и работы на собой. Что касается неудовлетворенных своим личным развитием женщин, они в конфликте не склонны закрываться и не пытаются избегать его, что вероятно может свидетельствовать об использовании более разнообразных стратегий совладания.

Для выявления взаимосвязей между результатами беседы-интервью и методиками был использован непараметрический коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Таблица 1. Результаты корреляционного анализа между факторами мотивации смены работы и показателями методик

Доход	Экспрессивность	,385*
	Отраженное самоотношение	-,421**
	Уход, избегание	-,351*
Совет близких	Сплоченность	-,329*
	Самопринятие	,363*
График	Саморуководство	-,365*
	Самообвинение	-,372*
Месторасположение	Копинг, ориентированный на избегание (КОИ)	,350*
	Ориентация на достижения	,431**

	Самообвинение	-,399*
	Позитивная переоценка	,346*
	Противостояние	,401*

Согласно данным таблицы, наблюдаются значимые взаимосвязи между мотивацией смены работы и психологическими характеристиками женщин, переживающих профессиональный кризис.

С увеличением значимости мотивации, связанной с доходом, отмечаются следующие тенденции повышается эмоциональная открытость в семье; снижается осознание того, что личность вызывает положительные эмоции у других, что может быть связано с внутренней критичностью; уменьшается склонность к избеганию проблем.

Когда женщины больше полагаются на советы близких, наблюдаются такие изменения: снижается чувство семейной сплоченности; усиливается принятие себя и одобрение собственных планов.

При значимости мотивации, связанной с графиком работы: уменьшается уверенность в своей способности контролировать жизнь и деятельность; снижается склонность к самообвинению.

Для женщин, для которых месторасположение работы важно: усиливается склонность к избеганию конфликтов; возрастает ориентация на достижения и позитивная переоценка проблем как стимул для роста; повышается склонность к активному решению проблем, снижая уровень самообвинения.

Таблица 2. Результаты корреляционного анализа между факторами неудовлетворенности прошлым местом работы и показателями методик

Руководство	Проблемно-ориентированный копинг (ПОК)	-,371*
	Планомерное решение проблемы	-,355*
График	Морально-нравственные аспекты	,361*
	Самопринятие	,313*

Месторасположение	Копинг, ориентированный на избегание (КОИ)	,586**
	Отвлечение	,507**
	Социальное отвлечение	,457**
	Экспрессивность	-,347*
	Уход, избегание	,351*
Личное развитие	Уход, избегание	-,313*

Анализ данных показывает значимые взаимосвязи между неудовлетворённостью работой и стратегиями преодоления стресса, а также семейными и личными отношениями женщин.

С ростом неудовлетворённости руководством снижается использование адаптивных стратегий, таких как проблемно-ориентированный копинг, что может свидетельствовать о негативном влиянии авторитарного стиля управления.

Женщины, недовольные своим рабочим графиком, чаще укрепляют семейные ценности, стремясь компенсировать профессиональные трудности, и усиливают принятие себя, несмотря на недостатки.

Неудовлетворённость местом работы приводит к усилению стратегий избегания и снижению открытости в выражении эмоций в семье, что может указывать на внутренние конфликты. Женщины, недовольные отсутствием возможностей для личностного роста, менее склонны к избеганию, что отражает их готовность активно решать проблемы.

Таблица 3. Результаты корреляционного анализа между наличием поддержки близких при смене работы и показателями методик

Поддержка	,318*	Ориентация на достижения	,313*	Социальное отвлечение
			,372*	Сплоченность
			,337*	Организация
			,485**	Контроль
			,343*	Самоценность
			,463**	Противостояние
	,370*	Организация	,465**	Копинг, ориентированный на избегание (КОИ)

			,536**	Социальное отвлечение
			,387*	Внутренняя честность
	,397*	Контроль		

На основе этих данных можно выделить несколько взаимосвязей между поддержкой семьи и поведением женщин в профессиональном кризисе.

При поддержке семьи повышается склонность к соперничеству, а также организованность и контроль внутри семейной системы. Это сопровождается ростом нецелевого общения и усилением контроля и заботы со стороны членов семьи, что может стать как ресурсом, так и фактором напряжённости.

Поддержка также влияет на самооценку женщин, повышая их чувство собственной значимости, но также может вызывать враждебность из-за повышенных требований и трудностей в планировании действий. Эти изменения способствуют усилению использования стратегии избегания, которая выражается в замкнутости и нежелании делиться важной информацией.

Женщины среднего возраста, которые меняют работу, выражают недовольство руководством и отсутствием возможностей для личного развития. Основными мотивами смены работы являются удобный график, местоположение, уровень заработной платы и возможность личностного развития.

Анализ копинг-стратегий показал, что женщины чаще всего используют проблемно-ориентированный подход. Женщины, недовольные руководством, менее склонны к адаптивным стратегиям совладания. Те, кто недоволен графиком работы, менее склонны избегать конфликтов, но демонстрируют более выраженные морально-нравственные ценности. Недовольство местом

работы связано с более разнообразными стратегиями, включая избегание и позитивную переоценку.

Мотивация смены работы связана с такими стратегиями совладания, как уход от проблем, конфронтация и позитивная переоценка, а также с экспрессивностью, сплоченностью, ориентацией на достижения и самооценкой. Поддержка семьи оказывает влияние на ориентацию на достижения, организацию и контроль в семейных отношениях, а также связано с такими стратегиями, как избегание и противостояние.

В третьей главе рассматриваются психологические рекомендации по консультированию женщин среднего возраста в период профессионального кризиса. Выделены три ключевых направления: индивидуальное консультирование, поддержка семьи и рекомендации для работодателей.

Индивидуальное консультирование направлено на осознание природы кризиса, выявление личных ресурсов и развитие конструктивных стратегий преодоления трудностей. Важными методами являются когнитивно-поведенческая терапия, медитации, релаксация и ведение дневников для снижения тревожности и укрепления самооценки.

Семейное консультирование направлено на улучшение взаимопонимания и снижение напряжённости внутри семьи. Используются методы системного подхода, включая анализ ролей и обучение эмпатии, что помогает создать атмосферу поддержки.

Работодателям предложены рекомендации по созданию профессиональной среды, которая снижает стресс и повышает мотивацию. Включение программ наставничества, повышения квалификации и гибких

условий труда помогает женщинам адаптироваться и развиваться в новых условиях.

Комплексный подход, включающий работу с женщинами, их семьями и профессиональным окружением, способствует не только преодолению кризиса, но и открывает новые возможности для личностного и профессионального роста.

Выводы. 1. В ходе проведенной работы была достигнута цель исследования. Изучены взаимосвязи между профессиональным кризисом у женщин среднего возраста и семейными и профессиональными факторами, влияющими на его возникновение. Были выявлены основные мотивационные и копинг-стратегии, используемые женщинами в период профессионального кризиса.

2. Эмпирическое исследование подтвердило выдвинутые гипотезы. Установлено, что среди женщин, переживающих профессиональный кризис, основными мотивационными факторами являются стремление к комфортному графику, увеличение дохода и возможности для профессионального и личностного развития. В меньшей степени отмечается влияние советов близких и карьерного роста на решение о смене работы.

3. В ходе исследования было показано, что поддержка со стороны близких людей играет ключевую роль в преодолении профессионального кризиса. Женщины, получающие семейную поддержку, более устойчивы к стрессам, используют конструктивные копинг-стратегии и имеют более высокие показатели самооценки и уверенности в себе.

4. С помощью статистического анализа было выявлено, что наличие поддержки со стороны семьи оказывает значительное влияние на выбор стратегий совладания с профессиональным кризисом. Женщины, получающие поддержку, демонстрируют лучшие результаты в преодолении трудных ситуаций, чем те, кто сталкивается с отсутствием поддержки.

5. Позитивность психического состояния и высокая самооценка женщин оказывают влияние на их способность справляться с профессиональным кризисом. Женщины с высокой позитивной самооценкой и поддержкой близких демонстрируют лучшие результаты в преодолении кризисных ситуаций и адаптации к изменениям в профессиональной жизни.

6. Результаты исследования подтверждают важность комплексного подхода в психологическом консультировании женщин среднего возраста, переживающих профессиональный кризис. Рекомендуется учитывать влияние семейных и профессиональных факторов на выбор копинг-стратегий и разработку индивидуальных рекомендаций для повышения устойчивости женщин к кризисам.

7. В исследовании были выдвинуты рекомендации для работодателей, направленные на создание гибких условий труда, поддержку профессионального и личностного роста женщин, что способствует снижению уровня стресса и повышению их мотивации на рабочем месте.