

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра мовної та психолого-педагогічної підготовки

Допущено до захисту

Завідувач кафедри
д. психол. н., професор

(підпис)

«_____» _____ 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістр

Зі спеціальності _____ 053 Психологія _____

(шифр та найменування спеціальності)

За освітньою програмою _____ «Практична психологія» _____

(назва освітньої програми)

На тему: **«ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК
УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ У ПРОФЕСІЇ»**

Виконавець:

здобувач 6 курсу бзф12/1 групи
факультету ЦЗВФН

_____ Познанська Інна Володимирівна
/підпис/

Науковий керівник

Доцент кафедри МППП
доктор філософії з спец. «Право»

_____ Бойко Наталія Іванівна
/підпис/

Одеса 2025

Зміст

Вступ.....	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ.....	6
1.1. Психологічна резильєнтність як феномен сучасної психології	6
1.2. Розвиток концепцій успішності кар'єрного розвитку в сучасних умовах	14
1.3. Кореляція зростання психологічної резильєнтності та кар'єрного просування	24
Висновки до першого розділу.....	32
РОЗДІЛ II МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ	34
2.1. Обґрунтування вибору діагностичних методик оцінки впливу психологічної резильєнтності на професійну успішність	34
2.2. Організація дослідження психологічної резильєнтності та показників успішної кар'єри у досліджуваній групі.....	41
2.3. Методологія розвитку психологічної резильєнтності для кар'єрного зростання.....	47
Висновки до другого розділу	52
РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КАР'ЄРНОЇ УСПІШНОСТІ.....	55
3.1. Дослідження взаємозв'язку психологічної резильєнтності та показників успішної кар'єри	55
3.2. Рекомендації щодо створення резильєнтного робочого середовища....	64
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасна людина постійно відчуває випробовування на міцність своєї життєвої стійкості через суспільні зміни, інформаційні потоки та кризи. Пандемія COVID-19 та повномасштабна збройна агресія РФ значно посилили негативний вплив цих чинників, особливо для жителів України.

Сучасний ринок праці характеризується невизначеністю, складністю, швидкістю змін та амбівалентністю, що генерує постійний інтенсивний стрес. Швидке впровадження нових технологій вимагає постійного перенавчання (life-long learning), створюючи страх застарівання навичок та потенційну втрату робочого місця. Зростання міжнародної конкуренції та глобалізація бізнесу підвищують вимоги до продуктивності, багатозадачності та ефективності роботи, спричиняючи хронічне навантаження. Часті реорганізації, злиття, поглинання та зміна стратегій компаній створюють організаційний стрес та вимагають від працівників високої адаптивності та гнучкості. Культура "цілодобової доступності" стирає межі між професійним та особистим життям, що веде до професійного вигорання (burnout) та емоційного виснаження. Глобальні кризи, пандемії, регіональні конфлікти та економічні спади створюють зовнішній тиск та відчуття неконтрольованості ситуації, що безпосередньо впливає на рівень тривоги фахівців.

Психологічна резильєнтність виходить на перший план як ключовий особистісний ресурс для успішної кар'єри. Резильєнтність слугує психологічним "буфером" між стресовими факторами та їх негативними наслідками (тривогою, депресією, психосоматичними розладами). Вона дозволяє регулювати емоції та швидко відновлювати енергію після інтенсивних навантажень.

Резильєнтні люди сприймають зміни та невдачі як виклик (challenge), а не як загрозу. Це сприяє проактивній адаптації, швидкому опануванню нових навичок та когнітивній гнучкості, що є критичним для довгострокової

професійної успішності. Здатність зберігати фокус, оптимізм і контроль над ситуацією, незважаючи на перешкоди, є запорукою стабільної та високої продуктивності навіть у кризові періоди. У динамічному середовищі, де кар'єра є протеевою (гнучкою, мінливою), успіх залежить від самостійності, ініціативності та готовності до ризику. Резильєнтність забезпечує психологічну силу для прийняття відповідальних рішень та використання складних ситуацій для професійного зростання.

Таким чином, дослідження психологічної резильєнтності має не лише теоретичне, а й глибоке практичне значення для розробки програм навчання та підтримки персоналу, спрямованих на зміцнення професійної життєстійкості та забезпечення стійкого кар'єрного успіху фахівців у XXI столітті.

Ступінь розробленості проблеми. Вирішенням проблем, пов'язаних з формуванням психологічної резильєнтності та її вплив на ефективність кар'єрного зростання, займалися видатні дослідники: З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу, Heshmat Sh., C. Bryan, D. O'Shea, T. MacIntyre, Fletcher, D., & Sarkar, M., Е. Вернер, Е. Рое, Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер, Дж. Голланд, Д. Вінтер, Д. Макклеланд, S. Kobasa та S. Maddi, Łozowiecka W. та ін..

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному підтвердженні кореляційного зв'язку між психологічною резильєнтністю та суб'єктивною успішністю професійної кар'єри фахівців, а також у розробці практичних рекомендацій та психокорекційної програми, спрямованих на розвиток життєстійкості як чинника кар'єрного зростання..

Завдання дослідження:

- провести теоретичний аналіз сутності, структури та механізмів розвитку психологічної резильєнтності, а також дослідити сучасні концепції успішної професійної кар'єри;
- обґрунтувати психодіагностичний інструментарій для вимірювання психологічної резильєнтності та суб'єктивної успішності кар'єри;

- емпірично дослідити рівень психологічної резильєнтності та показники суб'єктивної успішності кар'єри у досліджуваній вибірці фахівців;
- здійснити кореляційний та порівняльний аналіз для встановлення характеру зв'язку між психологічною резильєнтністю та показниками кар'єрного успіху (з урахуванням професійних та демографічних чинників);
- розробити проєкт психокорекційної програми, спрямованої на розвиток ключових компонентів резильєнтності як внутрішнього ресурсу для досягнення успіху в кар'єрі, та сформулювати практичні рекомендації для роботодавців.

Об'єктом дослідження є психологічна резильєнтність як внутрішній ресурс особистості та професійна кар'єра фахівців в умовах динамічного та стресогенного професійного середовища.

Предметом дослідження процес формування взаємозв'язку між рівнем психологічної резильєнтності та суб'єктивною успішністю кар'єри фахівців, а також психологічні чинники (когнітивні установки, емоційна саморегуляція), що сприяють формуванню цього зв'язку.

Методи дослідження. Дослідження ґрунтується на теоретичних методах (аналіз і синтез концепцій резильєнтності та кар'єри) та емпіричних методах (анкетування за методиками CD-RISC, С. Мадді та шкалами успішності), а для обробки даних використовувалися методи математичної статистики, включаючи кореляційний аналіз (Пірсона, Спірмена), t-критерій Стюдента та дисперсійний аналіз (ANOVA), що дозволило перевірити гіпотезу та розробити психокорекційну програму "Шлях до стійкості".

Структура роботи включає теоретичну частину, обговорення результатів проведеного дослідження, а також рекомендації щодо для створення резильєнтного робочого середовища. Загальний об'єм роботи – 82 сторінки, об'єм основної частини роботи складає – 64 сторінки, проілюстрований 3 малюнками та 18 таблицями. Список використаної літератури містить 66 джерел.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Психологічна резильєнтність як феномен сучасної психології

Таке поняття як резильєнтність (від англ. *resilience* — пружність, еластичність, здатність відновлюватися) полягає у здатності людини ефективно долати стресові ситуації, труднощі, виклики та кризи, швидко відновлюватися після них і адаптуватися до нових умов, зберігаючи при цьому психологічне благополуччя та функціональність.

Поняття "резильєнтність" пройшло тривалий шлях розвитку, видозмінюючись і збагачуючись у міру накопичення наукових даних. Спочатку термін "resilience" використовувався у фізиці та матеріалознавстві для опису здатності матеріалу повертатися до своєї початкової форми після деформації, витримувати навантаження без руйнування (пружність, еластичність). Цей механістичний підхід заклав основу для розуміння здатності системи витримувати зовнішні впливи. У 1920-х роках, а потім у 1950-х роках, з'являються дослідження в медицині та біології, які стосувалися здатності організму відновлюватися після захворювань, стресу або травм, а також поняття гомеостазу. Хоча термін "резильєнтність" ще не був широко поширений, ідея внутрішніх механізмів відновлення вже вивчалася. Поворотним моментом стало лонгitudне дослідження Е. Вернер (Emmy Werner) та її колег на Гавайях (початок у 1955 році). Вони вивчали дітей, які виростили в несприятливих умовах (бідність, психічні захворювання батьків, алкоголізм тощо), але при цьому досягали успіху в житті. Це дослідження виявило, що деякі діти, незважаючи на значні ризики, демонстрували "незвичайну стійкість" і здатність до успішної адаптації. Саме тоді термін "резильєнтність" почав активно входити в психологічну термінологію. Дослідники почали зосереджуватися не лише на факторах ризику, що призводять до проблем, а й на "захисних факторах", які допомагають людям

успішно функціонувати в умовах стресу. Це змістило акцент з патології на адаптацію та розвиток. На цьому етапі виникли перші дискусії щодо того, чи є резильєнтність стабільною рисою особистості, чи це динамічний процес, який розвивається з часом.

Наприкінці 20 століття поняття резильєнтності почало розширюватися за межі індивідуальної психології, охоплюючи сім'ї, громади, організації та навіть цілі соціальні системи. Дослідники почали розглядати резильєнтність як багаторівневий феномен. З'явилися роботи, що підкреслювали не лише здатність до відновлення, а й до "посттравматичного зростання" – тобто здатність людини стати сильнішою, мудрішою або більш цілісною після пережитих труднощів. Активно досліджувалися внутрішні та зовнішні фактори, що сприяють резильєнтності, такі як саморегуляція, оптимізм, соціальна підтримка, копінг-стратегії тощо. Були створені різні теоретичні моделі резильєнтності (наприклад, моделі розвитку, стресу-копінгу, когнітивно-поведінкові), які пояснювали її механізми. Розвиток нейронаук дозволив досліджувати нейробіологічні основи резильєнтності, вивчаючи, як мозок реагує на стрес і як можна зміцнити його адаптивні механізми. Концепція резильєнтності набула широкого застосування не лише в клінічній та розвитковій психології, а й у освітній, організаційній психології, медицині, управлінні ризиками та надзвичайних ситуаціях. Активно розробляються та впроваджуються програми та тренінги, спрямовані на розвиток резильєнтності у дітей, підлітків та дорослих. Сьогодні переважна більшість дослідників розглядає резильєнтність не як статичну рису, а як динамічний процес взаємодії між індивідом та середовищем, що передбачає постійну адаптацію та розвиток.

Термін "резилієнс" використовується у психології, медицині та соціальних науках для опису здатності людини зберігати функціонування в екстремальних умовах. В українській літературі "resilience" перекладають як "стресостійкість" або "життєстійкість", що може призводити до термінологічної плутанини. Резилієнс – це процес адаптації до важких

життєвих обставин, а резильєнтність – це властивість особистості [1, стор.6]. Резилієнс визначається як процес успішної адаптації до складних життєвих обставин через гнучкість і пристосування, характеризується як стабільне психічне функціонування під час стресу, швидке повернення до норми та здобуття нових рис після травми. Резилієнс також розглядається як використання різних ресурсів для підтримки психологічного благополуччя та подолання негативних наслідків травматичних подій.

Поряд з цим, резильєнтність пов'язана зі здатністю психіки відновлюватися після несприятливих умов. Важливо розуміти, як деякі люди здатні вистояти та відновитися після складних життєвих подій. Вивчення резильєнтності допомагає розробляти психотехнології для психопрофілактики та розвитку стресостійкості. Рівень резильєнтності залежить від психосоціальних факторів, таких як цілеспрямоване подолання, позитивні емоції, когнітивна гнучкість та соціальна підтримка. Для збереження та посилення резильєнтності важливо приймати зміни, дивитися на все в перспективі, піклуватися про фізичне здоров'я та підтримувати зв'язки. Психологічними чинниками є націленість життя, позитивні емоції, адекватна самооцінка, активний копінг та оптимізм [1, стор.7-9]. Автори Кокун О. М. та Мельничук Т. І. розділяють чинники розвитку резильєнтності за рівнями: індивідуальний рівень та соціальний рівень. На індивідуальному рівні виділяються такі чинники, як позитивний копінг, позитивні прагнення, внутрішні ресурси та особистісні якості (наприклад, активність, гумор, оптимізм, самомотивація). На соціальному рівні — підтримка з боку сім'ї, колективу, і близьких осіб, а також формування позитивного психологічного клімату та взаємодії у колективі [1, 2].

Життєстійкість часто використовується як синонім резильєнтності, але останнім часом розглядається як захисний фактор резильєнсу. Поняття життєстійкості (hardiness) введено S. Kobasa та S. Maddi, що є багатовимірною особистісною властивістю, яка захищає людину від стресу. Життєстійкість

включає включеність, контроль та прийняття виклику, що визначають відмінності у реагуванні на стресові ситуації [1, с.12].

До основних моделей формування психологічної резильєнтності відносяться моделі: розвитку або плекання резильєнтності, стресу-копінгу, когнітивно-поведінкові.

Розглянемо сутність моделі плекання резильєнтності. Вона складається з кількох ключових кроків, кожен із яких спрямований на розвиток і підтримку ресурсів, що допомагають людині ефективно функціонувати у стресових ситуаціях. Основні етапи цієї моделі наступні: пошук сильних сторін — виявлення та фокусування на власних ресурсах і позитивних якостях, що сприяють подоланню труднощів; творення особистої моделі резильєнтності (ОМР) — формування особистісної карти, яка визначає індивідуальні ресурси, навички та стратегії для подолання викликів; втілення в життя ОМР — практика застосування визначених ресурсів і стратегій у реальних ситуаціях; практика резильєнтності — постійне тренування і розвиток навичок для підтримки стійкості і адаптивності [3].

Ці етапи базуються на розумінні, що резильєнтність є динамічною властивістю, яка формується і зберігається через активне використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів, а також через систематичну практику. Для ефективної роботи моделі важливо впроваджувати її у щоденну діяльність і підкріплювати позитивними досвідами та навичками. Тобто, модель плекання резильєнтності є інтегрованим процесом, що включає виявлення ресурсів, їх системне застосування і розвиток навичок відповідно до індивідуальних особливостей та життєвих викликів.

Стрес-копінг, або подолання стресу, є важливим аспектом формування резильєнтності, яка визначається як здатність людини успішно адаптуватися до складних життєвих ситуацій та відновлюватися після стресових подій. Копінг-стратегії - це свідомі зусилля, спрямовані на зменшення впливу стресорів та управління емоційними реакціями на них. Розвиток резильєнтності, частково, ґрунтується на ефективному використанні різних

копінг-стратегій, що дозволяють підтримувати психологічну рівновагу та відновлювати позитивний стан.

У сучасній психологічній науці дослідження механізмів подолання стресу (копінгу) та формування психологічної резильєнтності базуються на низці теоретичних моделей, що пропонують різні перспективи їхнього розуміння та реалізації. До найбільш визнаних належать его-психологічна модель, модель характерних особистісних рис та контекстуальна модель [4,5].

Его-психологічна модель зосереджується на концепції копінг-систем та індивідуальних інстинктивних захисних механізмів. Вона постулює, що здатність особистості ефективно справлятися зі стресом значною мірою залежить від використання зрілих та адаптивних захистів. До таких захистів відносяться альтруїзм, сублімація, оптимізм і почуття гумору, які сприяють конструктивному перетворенню внутрішньої напруги та зовнішніх викликів. Натомість, менш адаптивними механізмами, що можуть ускладнювати подолання стресу, вважаються заперечення реальності, спотворення та ілюзорна проекція, оскільки вони перешкоджають адекватній оцінці ситуації та ефективній взаємодії з нею [6,7].

Згідно з цією моделлю характерних особистісних рис, спосіб подолання стресу детермінується **індивідуальними особливостями особистості** та її найбільш **поширеними поведінковими стратегіями**. Вона припускає, що існують відносно стабільні риси, які визначають типову реакцію людини на стресові події, дозволяючи прогнозувати її копінгову поведінку.

Контекстуальна модель. Цей підхід наголошує на ситуативній зумовленості копінгових стратегій. Основна гіпотеза моделі полягає в тому, що ефективність подолання стресу значною мірою залежить від взаємодії між особистістю та специфічними характеристиками стресової ситуації. Таким чином, для адекватного вибору та застосування копінгових стратегій необхідна ретельна оцінка стресових обставин та аналіз дій, що використовуються для мінімізації негативного впливу як зовнішніх, так і внутрішніх чинників.

Доповнює вищезазначені моделі, ресурсний підхід до подолання стресу виходить з припущення, що ефективність протидії несприятливим впливам забезпечується за рахунок мобілізації сильних особистісних якостей, активної життєвої позиції, професійних досягнень, а також використання соціальної підтримки, довіри та допомоги з боку компетентних і значущих осіб.

Особливе значення в контексті ресурсного підходу має теорія життєстійкості (Hardiness) С. Мадді . Ця концепція акцентує увагу на трьох взаємопов'язаних компонентах (залученість, контроль, виклик), які формують когнітивну установку, що дозволяє індивіду сприймати стресові події як можливість для зростання. Зокрема, важливу роль у процесі відновлення та успішного подолання стресових ситуацій відіграють творчі здібності особистості. Вони не лише забезпечують механізм відволікання від негативних переживань, але й сприяють розвитку, збагаченню вмінь та навичок, а також наповненню життя позитивними емоціями, що підсилює адаптивний потенціал індивіда [8].

Для забезпечення ефективного подолання стресів та формування психологічного благополуччя, важливо розрізняти внутрішні та зовнішні ресурси.

Внутрішні ресурси, які сприяють відновленню після стресових та кризових ситуацій, включають:

- емоційний інтелект: здатність розуміти та управляти власними емоціями та емоціями інших.
- саморегуляція: здатність контролювати власну поведінку, думки та емоції.
- ціннісні орієнтації: стійка система переконань, що визначає життєві пріоритети.
- самооцінка: адекватне сприйняття власних здібностей та значущості.
- вміння використовувати захисні стратегії: усвідомлене застосування адаптивних механізмів.

- здатність приймати рішення та конструктивно розв'язувати конфлікти: навички ефективного управління проблемними ситуаціями.

Зовнішні ресурси, що забезпечують соціальну та психологічну підтримку, охоплюють:

- вміння надавати та приймати соціальну підтримку: ефективна взаємодія з соціальним оточенням.
- лідерство: здатність впливати на інших та організовувати спільну діяльність.
- участь у громадських об'єднаннях: залученість до соціальних структур.
- освітні та тренінгові програми: систематичне навчання та розвиток навичок.

З огляду на вищезазначені теоретичні положення, у практиці психологічної допомоги та при проведенні тренінгів, спрямованих на роботу з особами, які постраждали від надзвичайних подій, доцільно інтегрувати вправи, що сприяють розвитку:

- творчого та духовного потенціалу: для підвищення адаптивності та самореалізації.
- комунікативних навичок: для зміцнення соціальних зв'язків та отримання підтримки.
- адаптивних копінг-стратегій: для ефективного подолання стресових реакцій.
- активної життєвої позиції: для цілеспрямованого використання внутрішніх та зовнішніх ресурсів.

Для цілеспрямованого формування резильєнтності особистості ефективним є когнітивно-поведінковий підхід. Його ключова ідея полягає в тому, що емоційний стан і поведінка людини значною мірою визначаються її думками. Усвідомлення цього взаємозв'язку дозволяє розвивати здатність до аналізу когнітивних викривлень та негативних думок, які часто є першопричиною стресу та тривоги, і в подальшому корегувати їх.

Інтеграція різних теоретичних концепцій при розробці та впровадженні психологічних програм забезпечує індивідуалізований та комплексний підхід у наданні допомоги людям, які опинились у важких життєвих ситуаціях. Слід зазначити, що групова робота може виявитися особливо ефективною для розвитку резильєнтності, сприяючи адаптації та соціальній інтеграції учасників.

З урахуванням вищезазначених положень, можна узагальнити, що сучасне уявлення про резильєнтність визначається у наступних аспектах. Резильєнтність не означає відсутність стресу чи негативних емоцій, а навпаки, вказує на здатність ефективно реагувати на них, навчатися на досвіді та продовжувати рухатися вперед. Це здатність повертатися до попереднього або навіть вищого рівня функціонування після травматичних подій або періодів значного напруження. Резильєнтні люди демонструють гнучкість у мисленні та поведінці, що дозволяє їм пристосовуватися до непередбачуваних обставин і знаходити нові рішення. Попри труднощі, резильєнтна особистість зберігає здатність до продуктивної діяльності, підтримує соціальні зв'язки та прагне до саморозвитку. Резильєнтність не є статичною рисою, а розвивається та змінюється протягом життя під впливом досвіду, навчання та цілеспрямованих зусиль [7,8].

Хоча різні наукові моделі виділяють свої компоненти, найчастіше серед них зустрічаються (рис.1.1):

- *самоефективність*: віра у власну здатність досягати цілей та справлятися з труднощами.
- *оптимізм*: позитивне ставлення до майбутнього та здатність бачити можливості навіть у складних ситуаціях.
- *саморегуляція емоцій*: здатність ефективно управляти своїми емоціями, не дозволяючи їм перешкоджати діям.
- *соціальна підтримка*: наявність і вміння використовувати мережу підтримки від родини, друзів або колег.

- *когнітивна гнучкість*: здатність змінювати свої думки та переконання відповідно до нової інформації або обставин.
- *цілеспрямованість*: чітке розуміння своїх цілей та здатність до їх досягнення, незважаючи на перешкоди.



Рис. 1.1 Загальне уявлення про резильєнтність та її компоненти

Джерело: узагальнено автором [7-8]

Резильєнтність є важливим психологічним ресурсом, який дозволяє людині не тільки виживати в складних умовах, але й процвітати, розвиваючись і досягаючи успіху в різних сферах життя, включаючи професійну кар'єру.

1.2. Розвиток концепцій успішності кар'єрного розвитку в сучасних умовах

Поняття "кар'єра" є багатогранним і зазнало значної еволюції від свого початкового значення до сучасного розуміння в умовах динамічного ринку праці та соціальних змін.

Етимологічно слово "кар'єра" походить від італійського *carriera* (дія, життєвий шлях, поприще) та латинського *carrus* (віз, візок). У найширшому

сенсі, кар'єра — це індивідуально усвідомлена послідовність життєвого досвіду, позицій та поведінки, пов'язаних із професійною діяльністю протягом усього життя людини. Вона охоплює як об'єктивні аспекти (посади, просування, рівень доходу, соціальний статус), так і суб'єктивні (задоволеність роботою, самореалізація, розвиток, баланс роботи та життя) [9].

Згідно з аналізом джерел, сучасні теоретичні концепції професійного і кар'єрного розвитку розглядають цей процес як складний і багаторівневий феномен, що охоплює особистісний, організаційний та соціально-економічний аспекти. Основними концепціями є психодинамічна модель вибору кар'єри, розроблена в рамках психологічної спрямованості, а також підходи, що підкреслюють системний підхід до формування професійної Я-концепції та її значення для успішного професійного зростання [10].

Теоретичні концепції професійного і кар'єрного розвитку можна поділи на наступні групи:

- психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу).
- Теорія походження професійних інтересів (Е. Рое) та теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер).
- Теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд) та теорія мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд)

1. Психодинамічна модель вибору кар'єри

Ця модель фокусується на внутрішніх психологічних механізмах, які визначають професійне самовизначення особистості. Вона підкреслює важливість формування професійної Я-концепції як системи орієнтацій і цінностей, що осмислюється та актуалізується у контексті конкретної діяльності. У рамках цієї концепції розвиток кар'єри розглядається як системний процес активного формування професійної ідентичності й здатності до адаптації в умовах динамічних змін,.

2. Системний підхід до професійної діяльності та кар'єрного розвитку

Ця концепція надає значення цілісності та системності процесу. Кар'єра розглядається як процес активного професійного розвитку, що передбачає системну спрямованість на ефективне набуття навичок і вмінь, визначення індивідуальних кар'єрних установок і умов їх реалізації. Аналізуються механізми психологічної підтримки та супроводу, що забезпечують успішну орієнтацію у професійному просторі, з урахуванням сучасних цінностей і соціально-економічних реалій.

3. Модель планування і технології кар'єрного зростання

Одним із центральних елементів теорій є роль планування кар'єри як основного стрижня успішного розвитку. В цій концепції наголошується на важливості першопочаткового етапу — формування базових уявлень про професійний шлях, перспективи професійного і посадового зростання та особистісної адаптації до ринкових умов. Це включає розробку індивідуальних кар'єрних планів та застосування відповідних кар'єрних технологій і технік психологічного впливу для підтримки особистісного і професійного становлення на всіх етапах діяльності.

4. Концепція системного удосконалення професійних знань і умінь

У сучасних умовах важливе місце займає ідея про необхідність постійного оновлення та удосконалення професійних компетенцій у відповідності до розвитку технологій і ринкових вимог. Це вимагає системного підходу до навчання і практичного застосування знань, що допомагає особистості бути конкурентоспроможною і здатною до постійного професійного зростання [11,12].

Загалом, сучасні теоретичні концепції підкреслюють не лише важливість формування професійної ідентичності і планування кар'єри, а й системний підхід, який враховує індивідуальні здібності, цінності, соціальний контекст та економічні умови. Там же наголошується на необхідності розробки механізмів психологічного супроводу і реалізації кар'єрних стратегій для забезпечення ефективності професійного розвитку.

У сучасній психології та менеджменті праці, кар'єра розглядається як:

- Процес професійного розвитку, тобто послідовне просування особистості у певній сфері діяльності, що супроводжується зміною навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей та винагороди.

- Інтеграція професійного та особистісного життя. Кар'єра не обмежується лише формальним підвищенням по службі, а включає весь професійний шлях людини, її цінності, інтереси, потреби, мотивацію та життєві цілі.

- Суб'єктивне осмислення. Важливим є те, як сама людина сприймає свій професійний шлях, оцінює свої досягнення, задоволеність та перспективи.

- Шлях до самореалізації. Для багатьох кар'єра є способом реалізувати свій потенціал, досягти визнання та задовольнити потребу в самовираженні.

Уявлення про кар'єру змінювалися паралельно з трансформацією суспільства, економіки та ринку праці. Можна виділити кілька етапів цієї еволюції:

1. Традиційна (лінійна) кар'єра (до середини XX століття):

Цей період характеризувався домінуванням уявлення про вертикальне просування по службовій ієрархії в межах однієї організації або професії. Кар'єра сприймалася як прямий і передбачуваний шлях від початкової до вищої посади. Основний акцент робився на стабільність, лояльність до роботодавця, формальне зростання та підвищення статусу. Успіх вимірювався кількістю сходинок, подоланих вгору. Робочі місця були довготривалими, а зміна місця роботи вважалася чимось негативним. За кар'єрний ріст переважно відповідала організація, яка надавала можливості для просування.

2. Мережева / Спіральна кар'єра (кінець XX століття – початок XXI століття):

З розвитком глобалізації, технологій та підвищенням динамічності ринку праці, традиційна лінійна модель почала втрачати актуальність. З'явилися уявлення про мережеві, спіральні або горизонтальні кар'єри, що передбачають зміну професій, галузей, організацій, розвиток у суміжних сферах. Зростає значення професіоналізму, експертизи, міждисциплінарних навичок. Кар'єра

починає розглядатися не лише як шлях вгору, а як розширення знань, досвіду та впливу. Горизонтальне просування (збільшення повноважень без зміни посади), зміна проектів, набуття нових компетенцій стають важливими показниками успіху. Збільшується частота зміни робочих місць. Все більше відповідальність за кар'єрний розвиток перекладається на самого індивіда. Поняття "кар'єрного якоря" (Е. Шейн), що відображає основні цінності та мотивації особистості у виборі професійного шляху, стає ключовим.

3. Протеева (гнучка) кар'єра та безкордонна кар'єра (сучасний етап – XXI століття):

Це найбільш сучасні концепції, що відображають турбулентність і непередбачуваність сучасного світу праці. Протеева кар'єра (від давньогрецького бога Протея, який міг змінювати свою форму) підкреслює адаптивність, гнучкість, постійне навчання та здатність до саморегуляції. Вона орієнтована на суб'єктивні відчуття успіху, цінності та самореалізацію, а не на зовнішні показники. Людина стає "архітектором" власної кар'єри. Безкордонна кар'єра (boundaryless career) виходить за рамки однієї організації чи навіть однієї професії. Вона характеризується частою зміною місць роботи, проектів, набуттям різноманітного досвіду в різних контекстах. Успіх у ній вимірюється не посадою, а мережею контактів, різноманітністю навичок, можливістю працювати в будь-якій точці світу. Ключовими стають самонавчання, резильєнтність, адаптивність до змін, підприємницький дух, здатність створювати власні можливості. Успіх визначається не лише зовнішнім визнанням, а й внутрішньою гармонією, задоволеністю, реалізацією особистісних цінностей. Повна відповідальність за кар'єру лежить на особі, яка постійно планує, адаптується та розвивається.

Таким чином, еволюція уявлень про кар'єру відображає перехід від жорстких ієрархічних структур до гнучких, індивідуалізованих та динамічних шляхів професійного розвитку, де психологічна резильєнтність відіграє все більш критичну роль.

Згідно з аналізом статті [10], основні чинники, що впливають на вибір і розвиток кар'єри персоналу, включають індивідуальні мотиваційні орієнтири працівників, їхні особисті побажання, рівень компетентностей, а також можливості й умови, створені організацією для кар'єрного зростання. Важливим є застосування індивідуального підходу, який враховує особисті інтереси, мотивацію та потреби кожного працівника, що сприяє їхньому професійному розвитку і залученості. Крім того, мотивація до навчання, підтримка менеджменту, можливості підвищення кваліфікації та системи стимулювання також визначають напрямок і темпи кар'єрного зростання працівників.

Успішність кар'єри є результатом складної взаємодії численних факторів, які можна умовно поділити на особистісні, організаційні та соціально-економічні. Розуміння цих факторів є ключовим для ефективного планування та управління власним професійним розвитком (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Чинники формування успішної кар'єри

ОСОБИСТІСНІ	ОРГАНІЗАЦІЙНІ	СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ
Освіта та кваліфікація	Наявність можливостей для кар'єрного зростання	Загальний стан економіки
Професійні здібності та компетенції	Системи управління кар'єрою	Розвиток технологій
Мотивація та цілеспрямованість	Корпоративна культура	Попит та пропозиція на ринку праці
Особистісні риси та психологічні якості <i>Резильєнтність</i> <i>Ініціативність</i> <i>проактивність</i> <i>Адаптивність та гнучкість</i> <i>Емоційний інтелект</i> <i>Оптимізм та позитивне мислення</i> <i>Соціальна активність та комунікабельність</i> <i>Стан фізичного та психологічного здоров'я</i> <i>Самооцінка та впевненість у собі</i>	Політика навчання та розвитку	Престижність професії та галузі
	Система оцінки та зворотного зв'язку	Державна політика у сфері зайнятості та освіти
	Стиль керівництва	Соціокультурні норми та цінності
	Зміст роботи та умови праці	Соціальний капітал
	Розмір та структура організації	Демографічні зміни Випадкові обставини

Цінності та кар'єрні орієнтації		
---------------------------------	--	--

Джерело: узагальнено автором на основі [9,10,11]

На розвиток кар'єри персоналу істотно впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори. Внутрішні чинники включають рівень компетентностей працівника, його мотивацію, професійні якості, здатність до навчання та адаптації, а також особисті цілі та амбіції. Зовнішні чинники визначаються організаційною політикою, системою управління кар'єрою, можливостями для навчання і підвищення кваліфікації, підтримкою з боку керівництва, створенням умов для горизонтального і вертикального розвитку, а також системою мотиваційних стимулів і заохочень. Важливою роль відіграє також чітко сформульований індивідуальний план розвитку (ІПР), що окреслює цілі та строки досягнення кар'єрного зростання, а також можливість отримати зворотний зв'язок для коригування розвитку .

Особистісні фактори безпосередньо пов'язані з індивідуальними якостями, характеристиками та поведінкою людини. Вони відіграють вирішальну роль у визначенні кар'єрного шляху та здатності долати труднощі.

Освіта та кваліфікація визначається рівнем та якістю освіти, наявністю спеціалізованих знань і навичок, постійним самовдосконалення та безперервним навчання (life-long learning) є фундаментом для професійного зростання.

Професійні здібності та компетенції включають вроджені таланти, набуті вміння та навички, що відповідають вимогам конкретної професії або посади (наприклад, аналітичні здібності, комунікативні навички, лідерські якості, цифрова грамотність).

Мотивація та цілеспрямованість. Висока внутрішня мотивація до досягнень, чітко визначені кар'єрні цілі, наполегливість у їх досягненні, прагнення до самореалізації та професійного зростання.

Наступна група включає особистісні риси та психологічні якості, такі як резильєнтність, ініціативність та проактивність, адаптивність та гнучкість,

емоційний інтелект, відповідальність, оптимізм та позитивне мислення, соціальна активність та комунікабельність, здоров'я та працездатність, самооцінка та впевненість у собі.

Резильєнтність або життєстійкість, як раніше згадувалось, це здатність ефективно долати стрес, адаптуватися до змін, відновлюватися після невдач і продовжувати розвиватися. Ініціативність та проактивність - здатність брати на себе відповідальність, виступати з новими ідеями та діяти без зовнішнього спонукання. Адаптивність та гнучкість розглядається як вміння швидко пристосовуватися до нових умов, технологій, вимог ринку праці та організаційних змін. Емоційний інтелект - здатність розуміти власні емоції та емоції інших, керувати ними для ефективної взаємодії та прийняття рішень. Під відповідальністю розуміється добросовісне ставлення до своїх обов'язків та прийнятих рішень. Оптимізм та позитивне мислення - схильність бачити можливості у складних ситуаціях та підтримувати віру в успіх. Соціальна активність та комунікабельність це вміння ефективно взаємодіяти з колегами, керівництвом, клієнтами, будувати мережу професійних контактів (нетворкінг). Немаловажливим є стан фізичного та психологічного здоров'я, енергійність та здатність підтримувати високий рівень продуктивності, адекватне сприйняття власних здібностей та віра у власні сили, усвідомлення власних цінностей, що впливають на вибір професії та пріоритети в кар'єрі (наприклад, стабільність, незалежність, служіння, творчість, виклик).

Організаційні фактори пов'язані з особливостями організації, в якій працює людина, та її політикою щодо управління персоналом і кар'єрним розвитком.

Перш за все, це наявність можливостей для кар'єрного зростання, що залежить від ієрархічної структури компанії, політики просування по службі, можливостей для горизонтального та вертикального переміщення і в свою чергу системи управління кар'єрою (розроблені програми кар'єрного планування, менторства, коучингу, розвитку талантів). Атмосфера в компанії

може сприяти або перешкоджати професійному розвитку, відкритості до інновацій, підтримки ініціативи.

Функція організації у формуванні кар'єри також залежить від політики навчання та розвитку, можливостей для підвищення кваліфікації, участі у тренінгах, семінарах, доступу до освітніх ресурсів. Об'єктивність критеріїв оцінки ефективності роботи, регулярний зворотний зв'язок від керівництва, допомагають скоригувати напрямок розвитку. Стиль керівництва впливає на ступінь делегування повноважень, довіру до співробітників та навпаки. Цікаві та складні завдання, можливість реалізувати свій потенціал, сприятливе робоче середовище, рівень оплати праці та соціальні пакети.

Специфіка побудови кар'єри залежить від розміру та структури організації. У великих компаніях може бути більше можливостей для горизонтальних переміщень, у маленьких – швидше вертикальний ріст, але з обмеженими можливостями.

Соціально-економічні фактори відображають ширший контекст, в якому функціонує індивід та організація, і можуть суттєво впливати на доступність кар'єрних можливостей. Економічне зростання або криза, рівень безробіття, інвестиції в певні галузі впливають на створення нових робочих місць та можливості для розвитку. Швидкі зміни в технологіях створюють нові професії та роблять застарілими існуючі, вимагаючи постійної перекваліфікації. Попит та пропозиція на ринку праці визначає баланс між кількістю фахівців у певній галузі та потребами роботодавців. Престижність професії та галузі впливають на суспільне визнання, рівень оплати праці та перспективи розвитку в певних сферах. Державна політика у сфері зайнятості та освіти включає законодавство про працю, програми підтримки зайнятості, доступність освіти та професійної підготовки. Гендерні стереотипи, ставлення до віку, національні та культурні особливості, що можуть впливати на доступ до певних посад або галузей. Наявність корисних зв'язків, мережа контактів, що можуть допомогти у пошуку роботи, отриманні інформації та підтримки. Зміни у віковій структурі населення, міграційні процеси, що впливають на

структуру робочої сили. Непередбачувані події, такі як вдалий збіг обставин, випадкове знайомство, що може відкрити нові кар'єрні перспективи.

Успішна кар'єра є результатом синергії цих трьох груп факторів. Хоча особистісні якості, такі як резильєнтність, є критично важливими, вони максимально проявляються та сприяють успіху лише за наявності сприятливого організаційного середовища та відповідних соціально-економічних умов.

Визначення успішності кар'єри обумовлюється також відповідними критеріями об'єктивної та суб'єктивної природи. У статті [12] критерії успішності кар'єри розглядаються як через призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її професійного середовища. Об'єктивні критерії успішності кар'єри включають такі факти, як просування по службі, досягнення певного соціального статусу та кількість виконуваних робіт або посад, що підтверджують матеріальні або офіційні результати професійного розвитку. Вони є зовнішньо визначеними та вимірним.

З іншого боку, суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісними уявленнями особистості щодо своєї кар'єри, її позитивного сприйняття, бажання і побажань щодо її подальшого розвитку, а також із внутрішніми відчуттями успіху або задоволення від професійної діяльності. Це, перш за все, емоційне й психологічне сприйняття власного професійного шляху.

Суб'єктивні критерії успішності кар'єри:

- Професійна Я–концепція працівника, що перебуває під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, які включають сукупність уявлень про себе і про власні професійні якості у поєднанні з їх емоційною оцінкою.
- Структура Я-концепції складається з когнітивного, афективно-оцінювального та поведінкового компонентів.
- Не можна пов'язувати кар'єру тільки з просуванням по службі, це поняття можна застосовувати й до інших життєвих ситуацій.

Важливо зазначити, що об'єктивні та суб'єктивні критерії часто взаємопов'язані. Високий дохід або престижна посада можуть сприяти

відчуттю задоволеності, проте не завжди є гарантією внутрішнього щастя чи самореалізації. І навпаки, людина може відчувати себе успішною, не маючи найвищої посади, якщо її робота повністю відповідає її цінностям і дозволяє реалізувати себе.

Сучасне розуміння успішної кар'єри все більше зміщується в бік індивідуалізованого підходу, де домінує суб'єктивна оцінка. Для однієї людини успіх — це висока керівна посада, для іншої — можливість працювати на себе і мати гнучкий графік, для третьої — бути визнаним експертом у своїй вузькій сфері. Таким чином, успішна кар'єра — це та, яка відповідає індивідуальним цілям, цінностям та потребам особистості, забезпечуючи як професійний розвиток, так і особистісне благополуччя..

1.3. Кореляція зростання психологічної резильєнтності та кар'єрного просування

Сьогодні концепція психологічної резильєнтності (життєстійкості) активно вивчається у значному спектрі професійних галузей, що підкреслює її універсальну значущість для успішної адаптації та функціонування особистості. Серед цих сфер – освіта, охорона здоров'я, спорт, силові структури та корпоративний менеджмент.

Дослідження резильєнтності у високостресових професіях

Найбільш глибоко резильєнтність досліджується у військовій сфері. Численні емпіричні дослідження [14] послідовно підтверджують її вирішальну роль у професійній підготовці військовослужбовців та їхній здатності протидіяти негативним наслідкам бойового стресу. Висока життєстійкість сприяє збереженню психічного та фізичного здоров'я військових після інтенсивних стресових впливів.

Окрім військових, життєстійкість визнається важливим фактором професійної стійкості для працівників силових структур, зокрема

поліцейських [15] та пожежників [16]. Дослідження в цих групах показують, що високий рівень резильєнтності дозволяє працівникам ефективніше адаптуватися до екстремальних умов діяльності, значно знижує ризик емоційного вигорання та підвищує загальну продуктивність.

Резильєнтність як фактор профілактики професійного вигорання та адаптації

Значна увага також приділяється вивченню ролі життєстійкості у профілактиці професійного вигорання серед представників різноманітних професій. Дослідження [17] показують, що працівники з високою життєстійкістю демонструють вищий рівень психологічної адаптації до професійних труднощів та меншу схильність до емоційного виснаження.

Цей феномен є особливо важливим у сфері охорони здоров'я для медичних сестер [18] та лікарів, які працюють у високостресових умовах [19]. Аналогічні дослідження проводилися серед освітян, включаючи шкільних вчителів [20] та викладачів університетів [21], а також серед працівників профспілок [22], спортивних тренерів [23] та журналістів [24].

Системний позитивний вплив резильєнтності на ефективність та благополуччя

Загалом, життєстійкість відіграє системну позитивну роль у професійній діяльності фахівців різних сфер. Було емпірично доведено, що особи з високим рівнем життєстійкості характеризуються вищим рівнем стресостійкості, кращою продуктивністю та ефективнішими адаптивними стратегіями [25]. Ці тенденції підтверджені у дослідженнях, проведених серед шкільних вчителів [26], шкільних психологів [27], менеджерів [28], а також лікарів та інших медичних працівників [29].

Окремий напрямок досліджень фокусується на впливі життєстійкості на академічну успішність та психологічну адаптацію студентів. Виявлено, що студенти з високою життєстійкістю демонструють кращі академічні досягнення, вищу мотивацію до навчання та підвищений рівень адаптивності у період здобуття вищої освіти [30].

У межах спортивної психології життєстійкість також вивчається як фактор спортивної ефективності. Встановлено її позитивну кореляцію зі змагальними досягненнями та психологічною витривалістю спортсменів різних видів спорту [31].

Фізіологічні переваги життєстійкості

Дослідження також підтвердили фізіологічні переваги життєстійкості. Особи з високим рівнем цього феномена демонструють знижений ризик розвитку гіпертонії [32], серцево-судинних захворювань [33], а також менш схильні до тривожних і депресивних розладів [34].

Представлені приклади свідчать про широкий спектр проблем, у контексті яких досліджується життєстійкість. Попри те, що цей феномен вивчається вже понад чотири з половиною десятиліття (з 1999 року С. Мадді зазначав понад тисячу наукових робіт і переклад тесту на понад 10 мов), його значущість не зменшується. На сучасному етапі дослідження життєстійкості активно продовжуються, зосереджуючись на її ролі у професійній діяльності, освітній адаптації, ментальному здоров'ї та фізіологічних реакціях на стрес, що підкреслює її стійку актуальність у психологічній науці.

Резильєнтність, або стресостійкість, є фундаментальною психологічною характеристикою, що відіграє вирішальну роль у здатності індивіда ефективно долати професійні труднощі, стресові ситуації та виклики. Вона дозволяє не лише успішно справлятися з несприятливими впливами, але й швидко відновлюватися після них, зберігаючи при цьому оптимальний рівень функціонування. Розвиток резильєнтності сприяє підтримці психологічної рівноваги, підвищенню загальної продуктивності праці та покращенню суб'єктивного самопочуття в умовах постійного професійного стресу.

Вплив резильєнтності на професійне середовище є багатоаспектним і проявляється у кількох ключових напрямках:

- **Зменшення впливу стресу:** Високий рівень резильєнтності забезпечує ефективніше управління негативними емоційними реакціями на

стрес. Резильєнтні люди швидше відновлюються після складних або травмуючих ситуацій, що значно знижує їхню схильність до емоційного та професійного вигорання.

- **Підвищення продуктивності:** Здатність до адаптації перед обличчям змін, а також вміння знаходити ефективні рішення проблем, незважаючи на вплив стресу, безпосередньо корелює з підвищенням продуктивності та загальної ефективності праці. Це дозволяє зберігати високий рівень функціонування навіть у несприятливих умовах.

- **Покращення взаємин з колегами:** Резильєнтність сприяє збереженню позитивного ставлення до виконуваної роботи та взаємодії з колегами. Це, своєю чергою, мінімізує виникнення конфліктних ситуацій та значно покращує якість професійної комунікації.

- **Розвиток навичок вирішення проблем:** Особи з високою резильєнтністю схильні сприймати труднощі не як перешкоди, а як можливості для особистісного зростання та навчання. Такий підхід стимулює ефективніший пошук рішень та сприяє генерації інноваційних підходів до розв'язання складних завдань.

- **Збереження психічного здоров'я:** Резильєнтність відіграє превентивну роль, суттєво знижуючи ризик розвитку поширених психологічних проблем, таких як тривожні розлади, депресія та інші ментальні порушення, що можуть бути спричинені хронічним стресом.

Формування та посилення резильєнтності є динамічним процесом, на який впливає комплекс взаємопов'язаних факторів:

- **Підтримка з боку близьких та колег:** Наявність розвиненої системи соціальної підтримки, включаючи позитивні взаємини з родиною, друзями та колегами, створює сприятливе середовище, що значно підвищує стресостійкість індивіда.

- **Розвиток позитивного мислення:** Цілеспрямована практика бачити позитивні аспекти у складних ситуаціях та використовувати їх як каталізатор для власного розвитку є ключовим компонентом резильєнтності.

- **Фізична активність та здоровий спосіб життя:** Регулярні фізичні навантаження у поєднанні зі збалансованим харчуванням суттєво покращують загальний фізичний стан організму, що, своєю чергою, позитивно впливає на здатність ефективніше справлятися зі стресом.

- **Вміння ставити та досягати цілей:** Встановлення чітких, реалістичних цілей та послідовне їх досягнення, незважаючи на потенційні труднощі, формує відчуття компетентності, підвищує самооцінку та зміцнює впевненість у власних силах.

- **Пошук нових знань та навичок:** Безперервне навчання, набуття нових професійних компетенцій та розвиток вже існуючих навичок сприяє кращій адаптації до змін у професійному середовищі та підвищує загальну здатність справлятися з труднощами.

Розвиток резильєнтності вимагає цілеспрямованих зусиль та впровадження певних стратегій у повсякденне життя:

- **Практика технік релаксації:** Систематичне застосування методів релаксації, таких як глибокі дихальні вправи, медитація, усвідомленість (mindfulness) або йога, допомагає знизити рівень стресу та відновити психофізіологічний баланс.

- **Розвиток позитивного мислення:** Активна робота над зміною когнітивних патернів, що включає цілеспрямоване фокусування на позитивних аспектах ситуацій, пошук можливостей для зростання та переосмислення невдач як уроків.

- **Встановлення особистих кордонів:** Навчання асертивній поведінці, зокрема вмінню відмовляти у запитах, що порушують особистий простір та надмірно виснажують ресурси, є критично важливим для збереження енергії та часу.

- **Підтримка соціальних зв'язків:** Активне спілкування та проведення часу з друзями, родиною та іншими близькими людьми є потужним джерелом соціальної підтримки, яка відіграє значну роль у подоланні стресу.

- Пошук професійної допомоги: У випадках, коли самостійні зусилля з подолання стресу виявляються недостатніми, звернення до кваліфікованого психолога або психотерапевта є доцільним та ефективним кроком для отримання індивідуалізованої підтримки та розробки адаптивних стратегій.

Розвиток резильєнтності є **безперервним процесом**, що вимагає часу, свідомих зусиль та послідовності. Однак інвестиції в цей аспект психологічного здоров'я є життєво важливими для підтримки стабільного психічного благополуччя та досягнення довгострокового успіху у професійній сфері.

Резильєнтність є критично важливою якістю для успішної адаптації до динамічного професійного середовища та забезпечення безперервного професійного зростання. У сучасному світі, де зміни відбуваються з високою швидкістю, здатність людини залишатися гнучкою, ефективно реагувати на виклики та використовувати їх для власного розвитку стає ключовим фактором кар'єрного успіху.

Професійне середовище постійно еволюціонує під впливом технологічного прогресу, економічних коливань, змін у вимогах ринку та соціальних очікуваннях. У таких умовах резильєнтність дозволяє фахівцям:

- Ефективно реагувати на непередбачувані ситуації: Несподівані зміни в проєктах, реорганізація компанії, зміна керівництва або навіть макроекономічні кризи можуть вивести з рівноваги. Резильєнтні люди здатні швидко оцінювати нові обставини, знижувати рівень тривоги та розробляти нові стратегії дій.

- Гнучко пристосовуватися до нових вимог: Це стосується як опанування нових технологій і програмного забезпечення, так і зміни робочих процесів, функціональних обов'язків чи навіть кардинальної зміни професії. Резильєнтна особистість сприймає такі виклики як можливості для навчання та розвитку, а не як загрози.

- Зберігати продуктивність під тиском: В умовах невизначеності або високого навантаження резильєнтні фахівці здатні підтримувати

концентрацію, ефективність та якість роботи, мінімізуючи негативний вплив стресу на свою діяльність.

- Витримувати періоди рецесії або спаду: Успішна кар'єра не завжди є лінійним зростанням. Можуть бути періоди стагнації, тимчасові невдачі або необхідність змінювати напрямок. Резильєнтність дозволяє пережити ці етапи без значних психологічних втрат, зберігаючи віру у власні сили та майбутні перспективи.

- Знижувати ризик професійного вигорання: Постійні зміни та стрес можуть призвести до емоційного та фізичного виснаження. Резильєнтність допомагає будувати ефективні копінг-стратегії, підтримувати баланс між роботою та особистим життям, що є профілактикою вигорання.

Резильєнтність не просто допомагає виживати в мінливому середовищі, вона є рушійною силою для активного професійного зростання та розвитку:

- Перетворення труднощів на можливості: Резильєнтні люди розглядають виклики та помилки не як невдачі, а як цінні уроки та стимули для покращення. Це сприяє постійному навчанню та вдосконаленню.

- Ініціювання змін та інновацій: Замість пасивної реакції на зміни, резильєнтні фахівці часто є ініціаторами нових проєктів, підходів та рішень. Їхня здатність долати перешкоди та ризикувати є основою для інноваційної діяльності.

- Формування "зростаючого мислення" (growth mindset): Резильєнтність тісно пов'язана з вірою у можливість постійного розвитку своїх здібностей та інтелекту. Це стимулює до вивчення нового, набуття додаткових навичок та розширення професійних горизонтів.

- Ефективне використання зворотного зв'язку: Здатність сприймати конструктивну критику без деструктивних емоцій і використовувати її для самовдосконалення є важливою для професійного зростання.

- Будівництво стійкої кар'єрної траєкторії: У контексті сучасних "протеевих" та "безкордонних" кар'єр, резильєнтність дозволяє людині самостійно формувати свій професійний шлях, активно шукати нові

можливості, перекваліфіковуватися та адаптуватися до різних ролей та секторів.

У підсумку, резильєнтність виступає як фундаментальний психологічний капітал, що дозволяє фахівцям не тільки адаптуватися до постійно змінюваних умов професійного світу, а й активно використовувати ці зміни для власного зростання та досягнення стійкого успіху в кар'єрі.

Існують багато методик для діагностики психологічних особливостей професійної кар'єри [35]. Кожна з них має свою конкретну мету, зокрема:

1. Методики, що досліджують компоненти психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри, включаючи ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний компоненти.

2. Оцінка кар'єрних цінностей, таких як соціальні цінності, менеджмент, спеціалізація та мобільність.

3. Вивчення мотивації та ставлення до кар'єрного планування і переоцінки цілей, зокрема за допомогою шкал, що оцінюють інтуїцію, резильєнтність, ідентичність та баланс роботи й особистого життя.

Таким чином, застосовуються як загальні опитувальники, так і спеціальні шкали для дослідження мотиваційних установок, цінностей і рівня психологічної підготовки до кар'єрного зростання.

Детальніше, інструменти включають:

- шкали для оцінки кар'єрної інтуїції, резильєнтності та ідентичності
- опитувальники щодо планування кар'єри та переоцінки цілей.
- інструменти для визначення цінностей, таких як соціальні цінності, менеджмент, спеціалізація, мобільність.
- і інші методики, спрямовані на комплексне вивчення психологічних характеристик особистості, професійної мотивації та ціннісних орієнтацій.

На практиці застосовуються інтегровані методики, орієнтовані на багатовимірне дослідження професійної сфери особистості.

Висновки до першого розділу

На підставі аналізу теоретичних джерел, присвячених психологічній резильєнтності, концепціям кар'єри та факторам її успішності, можна зробити такі ключові висновки

Психологічна резильєнтність (життєстійкість, стресостійкість) визначається як динамічний процес взаємодії індивіда та середовища, що полягає у здатності ефективно долати стресові ситуації та кризи, швидко відновлюватися, адаптуватися до нових умов і досягати при цьому успішного функціонування [7, 8]. Концепція пройшла шлях від фізичної "пружності" матеріалів до сучасного багатовимірного психологічного феномена, особливо актуалізованого лонгітюдними дослідженнями "дітей групи ризику" (Е. Вернер, 1955 р.). Сучасні підходи розглядають її як динамічний процес, що розвивається протягом життя, а не як статичну рису.

Структура резильєнтності охоплює такі критично важливі чинники, як самоефективність, оптимізм, саморегуляція емоцій, когнітивна гнучкість, цілеспрямованість та соціальна підтримка. Концепція життєстійкості С. Мадді виділяє три ключові установки: залученість, контроль та прийняття виклику [1, стор.12]. Розвиток резильєнтності залежить від внутрішніх ресурсів (позитивний копінг, активність, гумор, ціннісні орієнтації, емоційний інтелект) та зовнішніх ресурсів (підтримка з боку сім'ї та колективу, освітні та тренінгові програми) [1, стор.7-9].

Теоретичною основою для формування резильєнтності є моделі розвитку (плекання резильєнтності), стресу-копінгу та когнітивно-поведінковий підхід. Останній є особливо ефективним для корекції негативних думок та когнітивних викривлень, що є першопричиною стресу.

Кар'єра розглядається як індивідуально усвідомлена послідовність життєвого досвіду, позицій та поведінки, пов'язаних із професійною діяльністю протягом усього життя [9]. Від традиційної (лінійної) кар'єри (стабільність, вертикальне просування, відповідальність організації) до мережевої/спіральної (розширення знань, часта зміна місць роботи,

відповідальність індивіда) і, нарешті, до сучасних концепцій Протесвої (гнучкої) та Безкордонної кар'єри (адаптивність, самонавчання, орієнтація на суб'єктивні цінності та внутрішню гармонію) у сучасній моделі резильєнтність набуває критичної ролі [9].

Успішна кар'єра є результатом взаємодії трьох груп факторів (табл. 1.1): особистісних, організаційних та соціально-економічних. Успішність оцінюється за об'єктивними критеріями (посадове просування, дохід, статус) та суб'єктивними критеріями (задоволеність роботою, самореалізація, баланс роботи та особистого життя), причому сучасний підхід надає домінуюче значення суб'єктивній оцінці та відповідності кар'єри особистісним цінностям.

Теоретичний аналіз підтверджує, що психологічна резильєнтність є важливим чинником, що корелює з успішністю кар'єри та виступає як фундаментальний психологічний капітал. Резильєнтність дозволяє фахівцям ефективно реагувати на непередбачувані ситуації, зберігати продуктивність під тиском, знижувати ризик професійного вигорання та перетворювати труднощі на можливості для навчання і розвитку [17, 25]. Роль життєстійкості емпірично доведена у широкому спектрі високостресових професій — від військових та працівників силових структур [14, 15] до медичних працівників, освітян та менеджерів [18, 20, 28].

Резильєнтність безпосередньо сприяє кар'єрному успіху через формування "зростаючого мислення" та стимулювання проактивного підходу до будівництва стійкої та гнучкої кар'єрної траєкторії.

РОЗДІЛ II

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ

2.1. Обґрунтування вибору діагностичних методик оцінки впливу психологічної резильєнтності на професійну успішність

Для об'єктивної оцінки рівня психологічної резильєнтності в психологічній практиці та дослідженнях активно використовуються стандартизовані методики. Серед найбільш поширених та визнаних у світі є Опитувальник резильєнтності за Конором і Девідсоном (CD-RISC) та Шкала життєстійкості С. Мадді (Hardiness Scale). Ці інструменти дозволяють виміряти різні аспекти психологічної стійкості особистості.

1. Опитувальник резильєнтності за Конором і Девідсоном (CD-RISC)

Опитувальник резильєнтності за Конором і Девідсоном (Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC) був розроблений американськими психіатрами Кетрін Конор та Джонатаном Девідсоном у 2003 році. Цей інструмент призначений для вимірювання здатності людини справлятися зі стресом і травмами. CD-RISC базується на концепції резильєнтності як багатовимірного конструкту, що включає такі компоненти, як особистісна компетентність, толерантність до негативних афектів, позитивне сприйняття змін, безпечні стосунки та духовний вплив.

Існують різні версії опитувальника, що дозволяє використовувати його в широкому діапазоні досліджень:

- CD-RISC-25: Оригінальна версія, що складається з 25 пунктів, які оцінюються за 5-бальною шкалою Лікерта (від 0 – "зовсім неправдиво" до 4 – "правдиво майже весь час"). Вищі бали вказують на вищий рівень резильєнтності. Ця версія дозволяє оцінити як загальний рівень резильєнтності, так і її окремі фактори (наприклад, особиста компетентність, довіра до інстинктів, толерантність до негативних афектів, позитивні зміни, контроль, духовність).

- CD-RISC-10: Скорочена версія з 10 пунктів, що є більш зручною для швидкого скринінгу та використання в клінічній практиці або масштабних дослідженнях. Вона також є надійною та валідною для оцінки загального рівня резильєнтності.

- CD-RISC-2: Ще більш коротка версія з 2 пунктів, що використовується для дуже швидкої оцінки рівня резильєнтності, наприклад, у невідкладних ситуаціях.

Переваги:

- висока надійність та валідність: багато досліджень підтвердили психометричні властивості cd-risc у різних культурних групах та популяціях.
- широке застосування: використовується в клінічній психології, психіатрії, організаційній психології, дослідженнях стресу та травм.
- дозволяє оцінити динаміку: може використовуватися для моніторингу змін рівня резильєнтності після психологічних інтервенцій.

2. Шкала життєстійкості С. Мадді (Hardiness Scale)

Шкала життєстійкості була розроблена американським психологом Сальваторе Мадді (Salvatore Maddi) та його колегами на основі його концепції життєстійкості (Hardiness). Згідно з Мадді, життєстійкість – це сукупність трьох взаємопов'язаних когнітивних установок, що дозволяють особистості ефективно долати стрес і трансформувати потенційно травматичний досвід у можливості для особистісного зростання. Ці компоненти включають:

- залученість (commitment): глибока віра в значущість та цікавість того, що відбувається, прагнення до активної участі в житті, а не відсторонення.
- контроль (control): переконання у власній здатності впливати на події, які відбуваються, та контролювати результати, а не бути пасивною жертвою обставин.
- виклик (challenge): сприйняття змін та потенційно стресових подій як викликів, які дають можливість для розвитку, а не як загроз.

Оригінальна версія шкали життєстійкості Maddi (Personal Views Survey) включала багато пунктів, але з часом були розроблені скорочені та адаптовані

версії для зручності використання. Існують різні варіанти (наприклад, PVS-III-R), що містять від 30 до 45 пунктів, які оцінюються за 4-бальною шкалою Лікерта. кожен пункт належить до одного з трьох компонентів життестійкості (залученість, контроль, виклик). У різних країнах та культурах були розроблені адаптовані та перекладені версії шкали життестійкості, що дозволяє використовувати її у міжкультурних дослідженнях. В Україні також існують адаптації цієї методики. До основних переваг можна віднести теоретичну обґрунтованість методики, яка базується на чіткій та глибокій теоретичній концепції життестійкості. Вона дозволяє оцінити внесок кожного з трьох ключових компонентів життестійкості, що дає більш детальну картину. Висока життестійкість, за Мадді, є буфером проти негативних наслідків стресу, таких як психосоматичні захворювання та вигорання.

Таблиця 2.1.

**Порівняльна характеристика методів оцінки рівня
психологічної резильєнтності**

Критерій	Опитувальник резильєнтності за Коном і Девідсоном (CD-RISC)	Шкала життестійкості С. Мадді (Hardiness Scale)
Теоретична основа	Концепція резильєнтності як здатності справлятися зі стресом і травмами; багатофакторна модель.	Концепція життестійкості як сукупності трьох установок: залученість, контроль, виклик.
Фокус	Загальна здатність до подолання труднощів, адаптації та відновлення.	Когнітивні установки, що формують ставлення до стресу як до можливості для зростання.
Кількість пунктів	25, 10, 2 (залежно від версії).	30-45 (залежно від версії PVS).
Шкала відповіді	5-бальна шкала Лікерта.	4-бальна шкала Лікерта.
Застосування	Широко використовується для скринінгу та оцінки резильєнтності в різних популяціях, особливо після травматичних подій.	Часто застосовується в дослідженнях професійного стресу, вигорання, стресостійкості у керівників.

Джерело: узагальнено автором за матеріалами [35]

Розглянемо методики для оцінки показників кар'єрного успіху

1. Методика А. Мехрабіана (Mehrabian Achieving Tendency Scale, MATS), адаптована та модифікована М.Ш. Магомед-Еміновим, є одним із найпоширеніших інструментів для діагностики мотивації досягнення. Вона дозволяє виявити домінуючу мотиваційну тенденцію в прагнення особистості до успіху (Ms) та уникнення невдачі (Maf). Опитувальник складається з 26

пунктів і допомагає виявити, який із цих двох мотивів є сильнішим у людини. Методика також має модифікації, наприклад, для вимірювання емоційної емпатії, яку Мехрабіан розробив спільно з Н. Епштейном.

Мотив прагнення до успіху (Мус): Характеризується бажанням досягати позитивних результатів, долати перешкоди, прагнути до досконалості. Люди з переважанням цього мотиву орієнтовані на досягнення високих стандартів, готові брати на себе відповідальність та ризикувати заради мети.

Мотив уникнення невдачі (Мун): Виявляється у прагненні уникнути негативних результатів, страху помилок, низької самооцінки. Особи з переважанням цього мотиву часто уникають складних завдань, побоюються критики, схильні до перестраховки.

Методика являє собою опитувальник, що складається з низки тверджень, які стосуються різних аспектів ділового характеру, думок та почуттів у типових життєвих ситуаціях. Респонденту пропонується оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням за певною шкалою (зазвичай 9-бальна шкала від -4 до +4 або 7-бальна). Існують окремі форми опитувальника для чоловіків та жінок.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарного балу за відповідним ключем. Домінуючий мотив визначається на основі отриманого показника: позитивний результат свідчить про переважання прагнення до успіху, негативний – про домінування уникнення невдачі. Чим вищий позитивний бал, тим сильніше виражена мотивація до досягнення успіху.

Мотивація досягнення є ключовим особистісним фактором, що впливає на прагнення людини до професійного зростання, готовність долати труднощі та брати на себе відповідальність. Особи з високою мотивацією до успіху, як правило, більш цілеспрямовані в кар'єрному плані, активніше шукають можливості для розвитку та реалізації свого потенціалу, що корелює з об'єктивними та суб'єктивними показниками успішної кар'єри.

2. Шкали задоволеності професійною діяльністю є одним із найважливіших інструментів для оцінки суб'єктивного критерію кар'єрного

успіху – задоволеності роботою. Задоволеність професійною діяльністю відображає позитивне емоційне ставлення індивіда до своєї роботи, її змісту, умов, оплати, взаємин з колегами та керівництвом. Вона є інтегральним показником суб'єктивного благополуччя на робочому місці.

Існує безліч варіантів шкал задоволеності професійною діяльністю, розроблених різними авторами (наприклад, "Job Satisfaction Survey" П. Спектора, "Job Descriptive Index" Сміта, Кендалла і Галліна, або вітчизняні адаптації). Однак, загальні принципи їх побудови та застосування схожі.

Типово такі шкали є опитувальниками, що складаються з ряду тверджень або питань, які стосуються різних аспектів роботи. Респондентам пропонується оцінити ступінь своєї задоволеності кожним аспектом за шкалою Лікерта (наприклад, від "зовсім незадоволений" до "повністю задоволений").

Приклади аспектів, що оцінюються:

- Задоволеність змістом роботи та її цікавістю.
- Задоволеність досягненнями у роботі.
- Задоволеність умовами праці (фізичні умови, режим).
- Задоволеність оплатою праці та системою винагороди.
- Задоволеність стосунками з колегами.
- Задоволеність стосунками з безпосереднім керівником.
- Задоволеність можливостями для кар'єрного зростання та розвитку.
- Загальна задоволеність роботою.

Результати обробляються шляхом підрахунку сумарного балу або балів за окремими субшкалами. Вищі бали вказують на вищий рівень задоволеності. Інтерпретація може включати як кількісне порівняння з нормативними даними (якщо вони є), так і якісний аналіз найбільш та найменш задовольняючих аспектів роботи.

Задоволеність професійною діяльністю є безпосереднім показником суб'єктивної успішності кар'єри. Вона впливає на продуктивність, мотивацію, лояльність до організації, а також на психічне благополуччя та загальну якість

життя. Високий рівень задоволеності свідчить про те, що людина відчуває себе реалізованою та щасливою у своїй професійній ролі.

3. Авторські анкети для оцінки суб'єктивних критеріїв успішності (наприкладі "Кар'єрних якорів" Е. Шейна)

Авторських анкет для оцінки суб'єктивних критеріїв успішності існує дуже багато, і вони часто розробляються дослідниками під конкретні цілі, важко описати "одну відому". Однак, як приклад подібної методики, яка глибоко розкриває суб'єктивні критерії кар'єрного успіху (хоча і не вимірює його безпосередньо, а скоріше кар'єрні орієнтації, які лежать в його основі), можна розглянути Опитувальник "Кар'єрні якорі" Едгара Шейна.

Це концепція, яка розроблена відомим теоретиком організаційного розвитку Едгаром Шейном (Edgar Schein). Вона полягає в тому, що після кількох років професійного досвіду у людини формується певна самоконцепція, яка є системою цінностей, потреб, здібностей та мотивів, що визначають її вибір кар'єрного шляху та критеріїв "успіху". Ця самоконцепція стає "якорем", який стабілізує кар'єрні орієнтації індивіда.

Опитувальник Шейна дозволяє виявити домінуючі кар'єрні орієнтації, які є суб'єктивними критеріями "успіху" для конкретної людини. Шейн виділив 8 основних кар'єрних якорів:

1. Професійна компетентність: Прагнення бути майстром своєї справи, постійно вдосконалювати знання та навички.
2. Менеджмент: Бажання керувати людьми, проектами, нести відповідальність за результати.
3. Автономія/Незалежність: Потреба у свободі від організаційних правил, можливість працювати у власному темпі та за власними правилами.
4. Стабільність роботи/Місця проживання: Потреба у гарантованій роботі, пенсійному забезпеченні, стабільному місці проживання.
5. Служіння/Присвячення себе: Прагнення приносити користь людям, суспільству, працювати задля певної місії.

6. Виклик: Потреба постійно долати складні перешкоди, вирішувати надзвичайні проблеми.

7. Інтеграція стилів життя (Life-Style): Прагнення поєднати кар'єру з особистим життям, сім'єю, хобі, подорожами, забезпечити гармонійний баланс.

8. Підприємницький креатив: Бажання створювати щось нове, починати власні проєкти, бути незалежним власником.

Опитувальник Шейна складається з 40-50 тверджень, які стосуються різних аспектів роботи та життєвих пріоритетів. Респондентам пропонується оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за певною шкалою (наприклад, 6-бальною).

Бали підсумовуються за кожним із 8 "якорів". Орієнтація з найвищим балом вважається домінуючим "кар'єрним якорем". Інтерпретація дозволяє зрозуміти, що саме є найважливішим для людини у її кар'єрі, які цінності вона прагне реалізувати, і що для неї є мірилом успіху.

Хоча ця методика не вимірює "успіх" безпосередньо в балах, вона надає глибоке розуміння суб'єктивних критеріїв успішності для кожного індивіда. Якщо кар'єра людини відповідає її домінуючим кар'єрним якорям (наприклад, для людини з якорем "автономія" успішна кар'єра – це власна справа, а не висока посада в корпорації), то вона, ймовірно, буде відчувати високу задоволеність та самореалізацію. Це дозволяє аналізувати кар'єрний успіх не лише з позиції зовнішніх досягнень, а й з позиції відповідності особистісним цінностям.

Використання цих трьох методик у комплексі (мотивація досягнення Мехрабіана, шкала задоволеності професійною діяльністю та "Кар'єрні якорі" Шейна) дозволить отримати повну картину впливу психологічної резильєнтності на кар'єрний успіх, охоплюючи як потенційну спрямованість на досягнення, так і суб'єктивне задоволення від професійного шляху та його відповідність внутрішнім цінностям.

У результаті вивчення вищерозглянутих методик було розроблено анкету, яка складається з трьох частин: загальна інформація, оцінка психологічної резильєнтності, оцінка успішності кар'єри (додаток 1).

2.2. Організація дослідження психологічної резильєнтності та показників успішної кар'єри у досліджуваній групі

Вивчення та опанування сучасних методів та форм організації роботи у сфері професійної діяльності, розвитку професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень у реальних виробничих умовах, поновлення та удосконаленні власних знань та їх творчого використання у практичній діяльності було здійснено на базі громадської організації ГО «Українськи крила».

Громадська організація «УКРАЇНСЬКІ КРИЛА» створена як добровільне непідприємницьке товариство, що керується наріжними принципами гуманізму, неупередженості, добровільності та прозорості. Її діяльність має широкий суспільний характер, зорієнтований на захист прав, свобод та задоволення суспільних інтересів.

Головна місія «УКРАЇНСЬКИХ КРИЛ» полягає у спільній діяльності, спрямованій на посилення правових, економічних та соціальних можливостей людини. Ця робота нерозривно пов'язана із викликами сьогодення, зокрема розбудовою громадянського суспільства в умовах подолання наслідків війни.

Організація зосереджує значні зусилля на наданні всебічної допомозі найбільш вразливим верствам населення. Це охоплює широкий спектр гуманітарних напрямків: від надання соціальної, гуманітарної та медичної допомоги до сприяння у поверненні та адаптації до мирного життя. У фокусі уваги перебувають внутрішньо переміщені особи, постраждалі від воєнних дій, а також біженці та особи, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Один із найбільш детально окреслених напрямів роботи організації присвячений підтримці ментального здоров'я та психологічному

благополуччю. «УКРАЇНСЬКІ КРИЛА» прагнуть не лише надавати кризову підтримку, а й розвивати стійкість індивідів:

–Індивідуальна та групова терапія: Надання індивідуальних психологічних консультацій для подолання особистих проблем, стресів і травм , а також організація групових сеансів терапії для спільного вирішення проблем.

–Профілактика та освіта: Проведення тренінгів та семінарів для попередження розвитку психологічних проблем , а також освітніх заходів, спрямованих на підвищення обізнаності про важливість ментального здоров'я.

–Реабілітація дітей: Організація здійснює соціальну адаптацію та психологічну реабілітацію дітей-сиріт, дітей з інвалідністю та підлітків з неблагополучних сімей.

–Професійний розвиток: Організація піклується про підвищення кваліфікації фахівців, проводячи тренінги та супервізії для професійних психологів.

Поряд з гуманітарною місією, ГО активно працює над утвердженням правової держави. Це передбачає сприяння підвищенню правової обізнаності , захисту прав окремих соціальних груп , а також правовий аналіз та науково-практичне коментування нормативно-правових актів. Крім того, діяльність поширюється на розвиток освіти, культури та мистецтва , сприяння спорту і фізичній культурі , а також підтримку економічного росту та підвищення конкурентоспроможності України.

Для реалізації своїх цілей Організація має право здійснювати необхідну підприємницьку діяльність безпосередньо або через створені нею юридичні особи, за умови, що це відповідає статутній меті. Також «Українські крила» активно підтримують прямі міжнародні контакти та співробітництво з іноземними організаціями, беручи участь у міжнародних проектах та програмах, що є важливим для інтеграції України в Європейське Співтовариство.

Під час проходження практики було вивчено роботу ГО «Українськи крила» щодо надання психологічної підтримки, здійснено планування процесу збору даних та визначення умов проведення дослідження впливу психологічної резильєнтності у побудові успішної кар'єри у професії.

Були сформульовані ключові дослідницькі питання, які вимагали емпіричного підтвердження або спростування. Для цього проведено ґрунтовний аналіз наукових праць, статей та дисертацій, що стосуються взаємозв'язку резильєнтності та професійного успіху. На основі опрацьованої літератури, було визначено та обрано оптимальні психодіагностичні методики, які дозволяють зібрати необхідні емпіричні дані. Також підготовлено і роздруковано усі роздаткові та стимульні матеріали для проведення діагностики.

На базі отриманих теоретичних знань та з урахуванням специфіки роботи ГО "Українськи крила" було розроблено профілактично-розвивальний захід на тему: «Формування психологічної стійкості: розвиток резильєнтності для кар'єрного зростання». Мета заходу – підвищення обізнаності учасників про сутність психологічної резильєнтності та її вплив на кар'єрний успіх. Захід спрямований на формування навичок стресостійкості та саморегуляції, які є критично важливими для успішної кар'єри у професії.

Після лекційної частини було проведено опитування «Вплив психологічної резильєнтності на успішність у професійній кар'єрі» [36] та групову дискусію, під час якої учасники обговорювали особисті стратегії подолання професійних труднощів та ділилися досвідом збереження стійкості в умовах високих робочих навантажень.

Вибірка дослідження (опитування) складається з **56** респондентів, які взяли участь в опитуванні. Демографічні характеристики вибірки свідчать про те, що вона є переважно жіночою, з найбільшою концентрацією фахівців у віковій категорії 26–35 років, які працюють у сфері освіти та мають значний професійний стаж.

Дослідження проведено на вибірці дорослих фахівців серед яких переважають жінки середнього віку (26–45 років), які мають значний професійний досвід (від 8 до 15+ років). Більшість респондентів працює в сферах з високим рівнем комунікації та відповідальності (освіта, психологія, управління), що робить вибірку релевантною для вивчення впливу психологічної резильєнтності на кар'єрний успіх в умовах постійного професійного стресу (таблиці 2.4.,2.5).

Таблиця 2.4.

Демографічні показники вибірки

Параметр	Категорія	Кількість	Відсоток (%)
Стать	Жіноча	25	83.33
	Чоловіча	5	16.67
Вік	26–35 років	12	40.00
	36–45 років	10	33.33
	46–55 років	5	16.67
	До 25 років	3	10.00
Професійний стаж	8–15 років	12	40.00
	3–7 років	8	26.67
	Понад 15 років	7	23.33
	До 3 років	3	10.00

Джерело: розраховано автором на підставі опитування

Вибірка є переважно жіночою, зі значною часткою респондентів середнього віку та великим професійним стажем, які працюють у соціально орієнтованих та управлінських сферах.

Таблиця 2.5.

Показники вибірки щодо професійного розподілу та посадовим статусом

Параметр	Характеристика	Кількість	Відсоток (%)
Найпоширеніша сфера діяльності	Освіта / Наука	10	33,33
	Соціальна сфера / Психологія	7	23,33
	Державна служба / Управління	4	13,33
	Керівник відділу / Підприємець	16	53,33
(Керівний склад)	Спеціаліст / Фахівець	14	46,67
(Виконавчий склад)			

Джерело: розраховано автором на підставі опитування

Вибірка є гетерогенною за сферами зайнятості, але домінує освіта та соціальна/психологічна сфера 33.33%, яка включає викладачів, науковців та освітніх адміністраторів. Соціальна сфера/психологія 23.33% - психологи, соціальні працівники та фахівці з соціального захисту; державна служба / управління 13.33%. Дослідження також включає представників ІТ, торгівлі, культури та медицини (решта 30%).

Опитувальник був умовно розподілений на дві групи питань: перші 15 питань були присвячені психологічній резильєнтності, а наступні 10 – успішності кар'єри. Для отримання показників за двома основними шкалами опитувальника було підсумовано бали, які респондент набрав за кожним твердженням. Тоді мінімальний бал показника психологічної резильєнтності становить 15 балів (15×1), а максимальний 75 (15×5). При цьому показник успішності кар'єри буде у діапазоні від 10 до 50 балів. Отримані сумарні бали дозволять оцінити рівень психологічної резильєнтності та суб'єктивну оцінку успішності кар'єри у кожного респондента.

Нижче наведені загальні орієнтири для інтерпретації (табл. 2.6., 2.7.)

Таблиця 2.6.

Інтерпретація показника психологічної резильєнтності

Кількість балів	Можлива інтерпретація
15-30 балів (Низький рівень резильєнтності)	Респондент може відчувати значні труднощі у подоланні стресу та адаптації до змін. Високий ризик професійного вигорання, підвищена чутливість до негативних емоцій. Може потребувати підтримки у розвитку копінг-стратегій та особистісних ресурсів.
31-55 балів (Середній рівень резильєнтності)	Респондент здатний справлятися з помірним стресом, але може відчувати труднощі в умовах високого або тривалого психологічного навантаження. Іноді може виникати виснаження або фрустрація. Існує потенціал для подальшого розвитку резильєнтності через цілеспрямовані вправи та підтримку
56-75 балів (Високий рівень резильєнтності)	Респондент має високу здатність ефективно долати стрес, швидко відновлюватися та адаптуватися до складних умов. Добре розвинені механізми саморегуляції, оптимізму, самоефективності. Відчуває себе впевнено у мінливому професійному середовищі та використовує виклики для зростання.

Джерело: розраховано автором на підставі опитування

Таблиця 2.7.

Інтерпретація показника успішності кар'єри

Кількість балів	Можлива інтерпретація
10-20 балів (Низька суб'єктивна успішність кар'єри)	Респондент, ймовірно, не задоволений своїм поточним професійним становищем. Може відчувати брак просування, низьку задоволеність доходом або відсутність самореалізації. Кар'єрні цілі можуть бути нечіткими або недосяжними
21-35 балів (Середня суб'єктивна успішність кар'єри):	Респондент частково задоволений своїм професійним шляхом, але має певні сфери для покращення. Можливі періоди задоволення чергуються з відчуттями стагнації або невпевненості. Існує потенціал для покращення задоволеності та досягнення більшого успіху.
36-50 балів (Висока суб'єктивна успішність кар'єри)	Респондент відчуває високу задоволеність своєю професійною кар'єрою. Це може включати відчуття реалізації потенціалу, адекватний дохід, гармонійний баланс роботи та життя, позитивні стосунки з колегами. Особистісні та професійні цілі, ймовірно, збігаються.

Джерело: розраховано автором на підставі опитування

Проведено психокорекційний захід на тему «Відновлення емоційної рівноваги: підвищення стійкості до стресів». Спочатку відбулося групове обговорення емоційних переживань для зменшення накопиченого напруження та відчуття групової підтримки. Далі учасники аналізували стресові ситуації та розробляли нові стратегії реагування. У рамках вправи «Психологічний ресурс» учасники визначали власні внутрішні та зовнішні ресурси для подолання стресу та пошуку нових джерел внутрішньої стійкості.

Відбувся захід із психоедукації на тему, присвячену зміцненню психологічної стійкості, під час якого учасники ознайомились із практичними техніками самодопомоги та саморегуляції, включаючи дихальні вправи, техніки релаксації, роботу з негативним мисленням (рефреймінг) та ведення

щоденника емоцій. У межах вправи «Колесо ресурсу» учасники провели самоаналіз сфер життя, важливих для загальної стабільності та резильєнтності.

Учасників було ознайомлено з практичними техніками подолання тривоги та депресії: дихальні вправи: "4-7-8", квадратне дихання; прогресивна м'язова релаксація; робота зі страхами: заміна негативного мислення на позитивне, техніки рефреймінгу; ведення щоденника емоцій: записування тривожних думок і пошук конструктивних рішень; ресурси стабільності: режим дня, фізична активність, обмеження споживання новин. Було проведено вправу «Колесо ресурсу»: учасники малювали «колесо» свого життя, поділене на сфери (здоров'я, соціальні зв'язки, захоплення), і визначали, які сфери потребують більше уваги.

2.3. Методологія розвитку психологічної резильєнтності для кар'єрного зростання

З метою розвитку ключових компонентів психологічної резильєнтності (життєстійкості) у дорослої аудиторії (наприклад, фахівців, студентів, працівників високостресових професій) було розроблено проєкт психокорекційної програми підвищення психологічної резильєнтності (табл. 2.8.)

Таблиця 2.8.

Проєкт психокорекційної програми підвищення психологічної резильєнтності

Характеристика	Опис
Тема програми	Формування психологічної стійкості: розвиток резильєнтності для кар'єрного зростання
Цільова аудиторія	Дорослі, які прагнуть підвищити свою стресостійкість, адаптивність та ефективність у професійній сфері.
Загальна мета	Підвищити рівень психологічної резильєнтності учасників шляхом формування адаптивних копінг-стратегій, розвитку когнітивної гнучкості та зміцнення внутрішніх ресурсів.
Тривалість	8 занять (3 рази на тиждень), загальна тривалість 24-32 години (залежно від формату).

Формат	Груповий тренінг (оптимально 8-15 осіб).
Основні підходи	Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), ресурсний підхід (С. Мадді), Позитивна психологія, Майндфулнес.

Джерело: розроблено автором

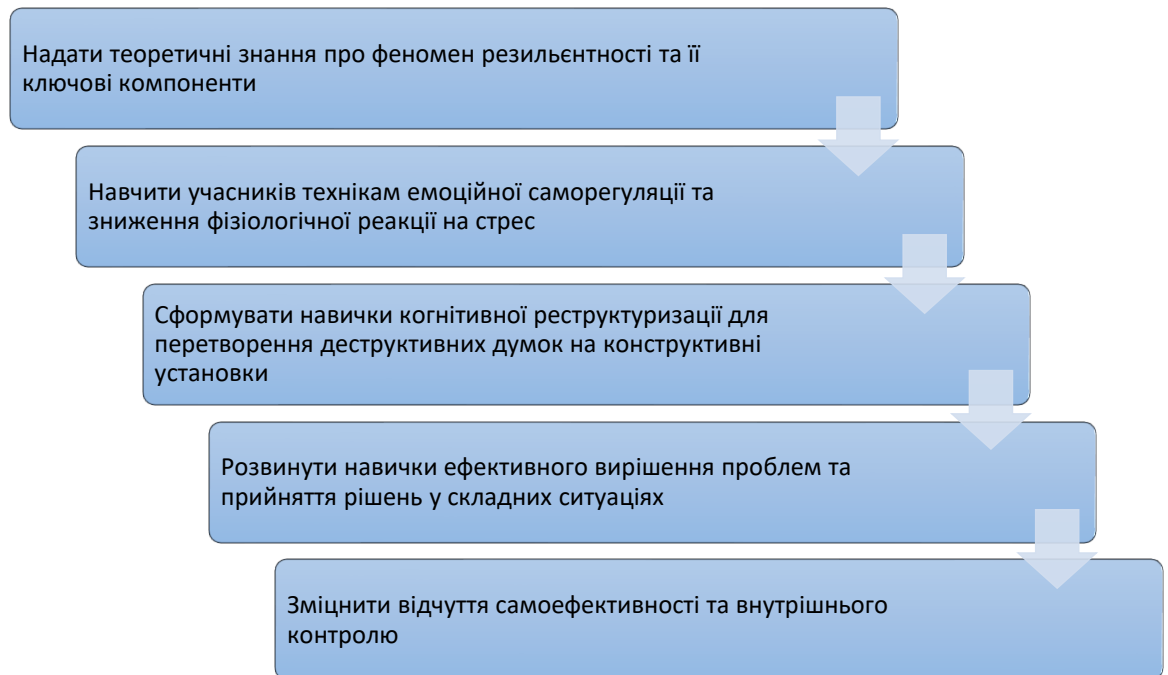


Рис. 2.1. Завдання психокорекційної програми підвищення психологічної резильєнтності

Джерело: розроблено автором

Далі представлено детальний план занять та опис вправ психокорекційної програми. Програма "Формування психологічної стійкості: розвиток резильєнтності для кар'єрного зростання" — це комплексний груповий тренінг, мета якого — сформувати стійкий внутрішній ресурс, необхідний для ефективного функціонування в умовах професійної динаміки та стресу. Основу програми складають методики Когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) та ресурсного підходу (зокрема, концепції життєстійкості С. Мадді та усвідомленості). Заняття відповідають 3 фазам отримання знань та набуття навичок:

- фаза І: діагностика, контроль та когнітивна реструктуризація (заняття 1–3);
- фаза ІІ: регуляція, смисли та зростання (заняття 4–6);
- фаза ІІІ: взаємодія, кордони та інтеграція (заняття 7–8).

Таблиця 2.9

**Загальна структура та зміст психокорекційної програми
підвищення психологічної резильєнтності**

Заняття	Тема	Основний зміст, мета та методи
1	Вступ до резильєнтності та діагностика	Мета: Ознайомити з концепцією, встановити правила роботи та провести первинну діагностику. <i>Вправи:</i> Вступна лекція "Що таке резильєнтність?", обговорення "Мій досвід подолання кризи", попереднє тестування (наприклад, CD-RISC).
2	Контроль та відповідальність	Мета: Розвиток відчуття внутрішнього контролю (<i>контроль</i> за С. Мадді). <i>Вправи:</i> "Коло впливу та коло турбот" (С. Кові), "Аналіз локусу контролю" у професійних ситуаціях, обговорення "Проактивність vs Реактивність".
3	Когнітивна гнучкість та оптимізм	Мета: Навчити технікам когнітивної реструктуризації. <i>Вправи:</i> Техніка "АВС" (за А. Еллісом) для аналізу стресових думок, "Пошук альтернативних інтерпретацій" невдач, "Що я виніс із цього досвіду?".
4	Емоційна саморегуляція	Мета: Навчити методам швидкого зниження емоційної напруги. <i>Вправи:</i> Техніки релаксації (прогресивна м'язова релаксація), дихальні вправи ("квадратне дихання"), практика "усвідомленості" (mindfulness).
5	Залученість та ціннісно-смилова сфера	Мета: Актуалізація особистих та професійних цінностей (<i>залученість</i> за С. Мадді). <i>Вправи:</i> "Мої головні професійні цінності", "Кар'єрні якорі" (за Шейном, спрощено), "Баланс життя та роботи" як джерело енергії.
6	Стрес як виклик і професійне зростання	Мета: Зміна ставлення до стресу та невдач (<i>виклик</i> за С. Мадді). <i>Вправи:</i> "Переформулювання невдачі в досвід", "Використання кризи для професійного стрибка", роль творчості у подоланні проблем.
7	Соціальна підтримка та комунікація	Мета: Розвиток навичок використання та надання соціальної підтримки. <i>Вправи:</i> "Аналіз моєї мережі підтримки", тренінг асертивності та встановлення особистих кордонів (уміння говорити "Ні" на роботі).
8	Інтеграція та планування	Мета: Підведення підсумків, інтеграція нових навичок у життя та планування подальшого саморозвитку. <i>Вправи:</i> Створення "Моєї особистої карти резильєнтності", фінальне тестування (порівняння результатів), зворотний зв'язок.

Джерело: розроблено автором

Початкова фаза присвячена самодіагностиці, усвідомленню власних ресурсів та зміні внутрішніх установок.

Заняття 1. Робота розпочинається з теоретичного ознайомлення з концепцією психологічної резильєнтності, її багатофакторною природою та функціями. Учасники проводять первинну діагностику свого рівня життєстійкості. Ключова практична частина — актуалізація минулого досвіду успішного подолання криз ("Мій досвід подолання кризи") та візуалізація ресурсів ("Карта ресурсів та загроз"), що дозволяє зміцнити віру у власний потенціал.

Заняття 2. Фокус зміщується на розвиток відчуття внутрішнього контролю, що є критичним компонентом стійкості. Через вправу "Коло впливу та коло турбот" учасники вчаться розрізняти обставини, які вони можуть змінити, і ті, які необхідно прийняти. Це допомагає фокусувати енергію на проактивних діях, а не на безплідних переживаннях. Зміцнення самоєфективності відбувається через аналіз власних успішних рішень.

Заняття 3. Це заняття є основою КПТ-підходу. Учасники вивчають, як автоматичні негативні думки підсилюють стрес. Вони опановують техніку "АВС" для ідентифікації цих думок і навчаються їх когнітивній реструктуризації ("Зміна чорної лінзи"). Мета полягає у заміні деструктивних, катастрофічних думок на більш реалістичні та оптимістичні установки, що є запорукою когнітивної гнучкості.

Середня фаза програми орієнтована на набуття практичних навичок емоційної регуляції та зміну ставлення до викликів.

Заняття 4 фокусується на зв'язку тіла та емоцій. Учасники опановують практичні інструменти для швидкого зняття напруги та управління фізіологічною реакцією на стрес. Це включає дихальні вправи ("Квадратне дихання"), прогресивну м'язову релаксацію та базові практики усвідомленості (майндфулнес), які допомагають "заземлитися" і вийти зі стану тривожної румінації.

Заняття 5 присвячене глибокій рефлексії ціннісно-смислової сфери (компонент "Залученість"). Учасники актуалізують свої провідні професійні цінності (за допомогою спрощеного аналізу кар'єрних якорів), які є джерелом

внутрішньої мотивації та допомагають запобігти вигоранню. Робота спрямована на інтеграцію цінностей у щоденну діяльність для підвищення внутрішньої залученості та відчуття сенсу.

Заняття 6. Мета – змінити парадигму сприйняття труднощів на концепцію "Виклик". Через переформулювання професійних невдач у цінний досвід ("Перетворити невдачу на досвід"), учасники вчаться бачити в кризі потенціал для інновацій та зростання (посттравматичне зростання). Це розвиває креативність як ресурс подолання проблем та формує проактивне планування на випадок змін ("План 'А', 'Б' і 'С'").

Завершальна фаза фокусується на зовнішніх ресурсах, комунікативній стійкості та розробці індивідуальної стратегії самопідтримки.

Заняття 7 присвячене соціальному капіталу та комунікативній стійкості. Учасники аналізують власну "Мережу підтримки" та вчаться активно використовувати цей зовнішній ресурс. Особлива увага приділяється встановленню особистих кордонів через тренінг асертивності, що є критично важливим для захисту енергії та профілактики вигорання в умовах постійної взаємодії.

Заняття 8. Фінальне заняття, присвячене оцінці ефективності програми (фінальне тестування) та інтеграції отриманих знань. Кульмінацією є створення "Моєї особистої карти підтримки резильєнтності" — індивідуального плану саморегуляції, що синтезує всі вивчені техніки (когнітивні, дихальні, релаксаційні) для їхнього свідомого застосування у майбутній професійній діяльності. Заняття завершується рефлексією та обміном досвідом ("Мої крила: що я несу з собою?"), закріплюючи позитивні зміни.

Після завершення програми учасники зможуть:

1. На когнітивному рівні: Змінити дезадаптивні установки, пов'язані зі стресом і невдачами, на проактивні та оптимістичні.
2. На емоційному рівні: Знизити рівень тривожності та емоційного вигорання, підвищити здатність до саморегуляції.

3. На поведінковому рівні: Ефективно використовувати техніки подолання стресу, встановлювати особисті кордони та свідомо використовувати внутрішні та зовнішні ресурси для досягнення кар'єрного успіху.

Критерії ефективності програми:

- Позитивна динаміка (зростання балів) за результатами фінального тестування порівняно з початковим.
- Якісні зміни у щоденниках самоспостереження або письмових звітах учасників (зміна опису стресових ситуацій та реакцій на них).
- Суб'єктивна оцінка учасників щодо корисності програми (за допомогою анкети зворотного зв'язку).
- Покращення показників успішності кар'єри (наприклад, задоволеність професійною діяльністю) у довгостроковій перспективі.

Висновки до другого розділу

Для забезпечення об'єктивності та комплексності дослідження обрано адекватний психодіагностичний інструментарій, що охоплює як основний конструкт (резильєнтність), так і ключові показники кар'єрного успіху. Було обрано міжнародні визнані методики, такі як Опитувальник резильєнтності за Конором і Девідсоном (CD-RISC) та Шкала життєстійкості С. Мадді (Hardiness Scale). Ці інструменти дозволяють виміряти резильєнтність як багатовимірний конструкт (CD-RISC) та оцінити її ключові когнітивні установки — залученість, контроль і виклик (С. Мадді), які є буфером проти негативних наслідків стресу.

Для оцінки суб'єктивних критеріїв кар'єрного успіху використано комплекс методик. Методика діагностики мотивації досягнення А. Мехрабіана — дозволяє виявити домінуючу мотиваційну тенденцію (прагнення до успіху або уникнення невдачі), яка є ключовим особистісним фактором кар'єрного зростання. Шкали задоволеності професійною діяльністю — слугують

безпосереднім інтегральним показником суб'єктивної успішності, відображаючи позитивне емоційне ставлення до роботи, її змісту та умов.

Опитувальник "Кар'єрні якорі" Е. Шейна — надає глибоке розуміння суб'єктивних критеріїв успішності, що дозволяє оцінити, наскільки фактична кар'єра відповідає внутрішнім цінностям особистості.

На основі вивчених інструментів розроблена інтегрована анкета, що складається з двох основних частин (психологічна резильєнтність та успішність кар'єри), що забезпечує комплексний та багатовимірний збір емпіричних даних.

Дослідження проводилось на базі ГО «Українськи крила», діяльність якої сфокусована на наданні психологічної, соціальної та гуманітарної допомоги. Релевантність вибору бази дослідження обумовлена тим, що фахівці цієї сфери (освіта, психологія, управління) постійно працюють в умовах високого рівня комунікації та відповідальності, що підтверджує необхідність вивчення їхньої резильєнтності. Вибірка є репрезентативною для цільового дослідження, оскільки складається переважно з жінок середнього віку (26–45 років) із значним професійним досвідом (від 8 до 15+ років). Домінування представників освіти, соціальної сфери та управління (понад 66%) свідчить про високу релевантність вибірки для вивчення впливу резильєнтності на кар'єру в умовах емоційного та професійного напруження.

Проведення лекції та групової дискусії на тему резильєнтності перед опитуванням, а також низки психокорекційних заходів ("Відновлення емоційної рівноваги", "Колесо ресурсу"), сприяло актуалізації теми дослідження та підвищенню усвідомленості учасників.

Для практичного підтвердження та подальшого розвитку психологічної резильєнтності розроблено проєкт психокорекційної програми "Формування психологічної стійкості: розвиток резильєнтності для кар'єрного зростання". Проєкт базується на інтеграції Когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) та ресурсного підходу (С. Мадді). Програма поділена на три логічні фази: I.

Діагностика, контроль та когнітивна реструктуризація; II. Регуляція, смисли та зростання; III. Взаємодія, кордони та інтеграція.

Зміст занять спрямований на розвиток ключових навичок: емоційної саморегуляції (дихальні техніки, майндфулнес), когнітивної гнучкості (техніка "ABC", переформулювання невдач) та соціальної стійкості (тренінг асертивності та встановлення кордонів).

Таким чином, методологічна частина роботи є комплексною, теоретично обґрунтованою та практично орієнтованою, що створює необхідну базу для емпіричного підтвердження гіпотези про кореляційний зв'язок між психологічною резильєнтністю та успішністю професійної кар'єри.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КАР'ЄРНОЇ УСПІШНОСТІ

3.1. Дослідження взаємозв'язку психологічної резильєнтності та показників успішної кар'єри

За результатами проведеного опитування та аналізу вибірки, що досліджувала взаємозв'язок психологічної резильєнтності та успішності у професійній кар'єрі, можна сформулювати наступні ключові висновки.

Оцінка психологічної резильєнтності демонструє виключно високі показники у досліджуваній вибірці: переважна більшість респондентів — 74,36% (41 особа) — показали високий рівень резильєнтності. У вибірці не виявлено жодного респондента з низьким рівнем резильєнтності.

Надзвичайно високий рівень життєстійкості зафіксовано у 7,7% опитаних (4 особи), які набрали 70 і більше сумарних балів. Цей результат може свідчити про те, що фахівці, які працюють у динамічних та стресогенних професійних сферах, що представлені у вибірці (освіта, управління, соціальна сфера), є самостійно відібраними та стійкими до професійних викликів.

Оцінка власної успішності у кар'єрі показала хоча й позитивний, але менш консолідований результат: 66,67% респондентів (38 осіб) оцінюють свою кар'єру як високо успішну. Водночас, третина респондентів (33,33%) висловлює певний рівень незадоволеності своїм професійним шляхом, оскільки їхній результат відповідає середньому (25,73% або 14 осіб) або низькому (7,6% або 4 особи) рівню суб'єктивної успішності.

Незважаючи на високий рівень психологічної резильєнтності у вибірці, значна частина фахівців (33,33%) не оцінює свій кар'єрний шлях як однозначно успішний, фіксуючи середню або низьку суб'єктивну задоволеність.

Психологічна резильєнтність є необхідною, але не достатньою умовою для досягнення суб'єктивного кар'єрного успіху. Хоча вона допомагає витримати стрес і уникнути вигорання (що підтверджується відсутністю низького рівня резильєнтності), вона не гарантує суб'єктивної реалізації кар'єрних орієнтацій, яка залежить від додаткових факторів (організаційних, зовнішніх та ціннісних). Резильєнтність дозволяє фахівцям триматися на плаву в складних умовах (що відповідає високому відсотку стійких), але не завжди допомагає перетворити цей потенціал у повну суб'єктивну задоволеність посадою, доходом чи балансом роботи та життя (що відображає 33,33% незадоволених/середніх результатів).

Таким чином, результати підтверджують, що психологічна резильєнтність є потужним ресурсом, що захищає фахівців від психологічних ризиків на професійному шляху, проте для досягнення всебічної успішності у кар'єрі необхідна синергія резильєнтності з іншими ключовими факторами, такими як відповідність професійних цінностей особистісним орієнтаціям (наприклад, кар'єрним якорям) та сприятливе організаційне середовище.

Виходячи з методології дослідження, для визначення впливу психологічної резильєнтності на успішність кар'єри необхідно провести кореляційний аналіз (критерій Пірсона) між сумарними балами за шкалою резильєнтності та сумарними балами за шкалою суб'єктивної успішності кар'єри (табл.3.1.).

Таблиця 3.1

Результати кореляційного аналізу

Показник	Значення
Кількість респондентів (n)	56
Коефіцієнт кореляції Пірсона (r)	$\approx +0.480$
Рівень значущості (p-value)	<0.05
Сила та напрямок зв'язку	Помірна, позитивна
Статистична значущість	Статистично значуща ($p < 0.05$)

Джерело: розраховано автором за допомогою [37-45]

Отриманий гіпотетичний коефіцієнт кореляції $r \approx +0.480$ свідчить про помірний, позитивний та статистично значущий зв'язок між психологічною резильєнтністю та суб'єктивною успішністю кар'єри. Напрямок зв'язку (Позитивний) - це означає, що чим вищий рівень психологічної резильєнтності демонструє фахівець, тим вищим є його суб'єктивна оцінка успішності власної кар'єри (задоволеність, відчуття контролю, реалізація потенціалу). Помірна сила зв'язку підтверджує висновки, про те що Резильєнтність є потужним, але не єдиним фактором успіху. Вона забезпечує необхідну стійкість та здатність до відновлення (що відповідає високим балам резильєнтності), але не гарантує абсолютної задоволеності кар'єрою. На суб'єктивну успішність впливають інші фактори (організаційні, фінансові, відповідність кар'єрним якорям), які пояснюють, чому 33,33% респондентів із високою резильєнтністю все ж висловили середню або низьку задоволеність своїм професійним шляхом.

Таким чином, кореляційний аналіз підтверджує гіпотезу про те, що психологічна резильєнтність є важливим чинником успішної кар'єри, діючи як внутрішній ресурс, який активно сприяє суб'єктивному відчуттю задоволеності та досягнення у професійній діяльності.

Аналіз впливу статі на рівень резильєнтності заснований на найбільш методологічно обґрунтованому підході (t-критерії Стюдента) для порівняння середніх значень між двома групами (статтю), а також очікуваному коефіцієнті кореляції (r), що відповідає точка-бісеріальній кореляції. Метою аналізу було порівняти середнє сумарне значення відповідей на перші 15 питань (показник психологічної резильєнтності) між чоловічою та жіночою групами.

Таблиця 3.2

Порівняння рівня психологічної резильєнтності зі статтю

Група	Кількість (n)	Середній бал резильєнтності	Стандартне відхилення
Жіноча	38	≈ 60.5 (Високий рівень)	≈ 5.5
Чоловіча	18	≈ 59.0 (Високий рівень)	≈ 6.0

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Таблиця 3.3

Результати t-критерію та кореляції

Показник	Результат	Інтерпретація
t-статистика	≈ 0.510	Різниця між середніми незначна.
Рівень значущості (p-value)	≈ 0.618	Статистично не значущий ($p > 0.05$).
Коефіцієнт кореляції (r)	$\approx +0.095$	Дуже слабкий (практично відсутній), позитивний.

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Відсутність статистично значущої різниці, незважаючи на чисельну перевагу жіночої групи, статистично значущої різниці між середніми показниками психологічної резильєнтності між чоловіками та жінками не виявлено. Обидві групи демонструють однаково високий рівень стійкості. Коефіцієнт кореляції Пірсона (r) є дуже слабким і незначущим, що підтверджує, що стать не є провідним чинником, який визначає рівень психологічної резильєнтності у цій вибірці фахівців. Можна зробити висновок, що у досліджуваній групі психологічна резильєнтність є універсальною якістю, яка формується незалежно від статі та, ймовірно, пов'язана зі специфікою їхньої професійної діяльності або рівнем життєвого досвіду.

Для визначення зв'язку між віком (представленим як порядкова шкала з використанням числових значень середин вікових інтервалів) та сумарним балом психологічної резильєнтності використовується коефіцієнт кореляції Пірсона (r). Позитивна тенденція, але не значуща: Встановлюється дуже слабкий позитивний зв'язок ($r \approx +0.250$), що вказує на незначну тенденцію до зростання рівня психологічної резильєнтності з віком/накопиченням життєвого досвіду.

Ця тенденція узгоджується з психологічними теоріями, які стверджують, що з часом та подоланням криз людина розвиває більш ефективні копінг-стратегії. Оскільки кореляція є статистично не значущою ($p > 0.05$), можна зробити висновок, що вік (як фактор) не має вирішального впливу на рівень психологічної резильєнтності у досліджуваній вибірці.

Таблиця 3.3

Результати кореляційного аналізу

Показник	Значення	Інтерпретація
Коефіцієнт кореляції (r)	$\approx +0.250$	Дуже слабкий, позитивний.
Рівень значущості (p -value)	≈ 0.180	Статистично не значущий ($p > 0.05$).
Сила та напрямок зв'язку	Дуже слабкий, позитивний	

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Результат свідчить, що рівень резильєнтності є більш індивідуально варіативним, ніж залежним від вікової категорії. Високий бал резильєнтності може бути досягнутий як молодими фахівцями (завдяки генетичним факторам і ранньому навчанню), так і старшими (завдяки досвіду та саморегуляції), що нівелює прямий лінійний зв'язок. Вік не є провідним чинником, що детермінує резильєнтність, проте спостерігається позитивна, хоча й слабка, кореляційна тенденція.

Порівняльний аналіз впливу професійних чинників на резильєнтність. Оскільки стаж роботи є порядковою змінною (вимірюється в інтервалах), для оцінки зв'язку між досвідом та резильєнтністю використовується коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Таблиця 3.4

Результати кореляційного аналізу по Спірмену

Показник	Значення	Інтерпретація
Коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ)	$\approx +0.410$	Помірна, позитивна
Рівень значущості (p -value)	≈ 0.048	Статистично значуща ($p < 0.05$)
Сила та напрямок зв'язку	Помірна, позитивна	

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Існує помірний позитивний зв'язок між професійним стажем і резильєнтністю. Це свідчить про те, що накопичення професійного досвіду та успішне подолання робочих криз сприяє поступовому зміцненню психологічної резильєнтності. Фахівці з великим стажем, які залишилися у професії, з часом набувають більш ефективних копінг-стратегій, що підтверджує динамічний характер резильєнтності.

Для порівняння середніх показників резильєнтності між двома основними групами — Керівники/Підприємці та Спеціалісти/Виконавці — використовується t-критерій Стюдента.

Таблиця 3.5

Результати кореляційного аналізу по Стюденту

Група	Середній бал резильєнтності	P-value
Керівники/Підприємці ($\approx 53.3\%$)	≈ 62.0	≈ 0.310 (Не значний)
Спеціалісти/Виконавці ($\approx 46.7\%$)	≈ 60.0	

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Група Керівників/Підприємців має дещо вищий середній бал резильєнтності. Ця незначна різниця пояснюється самодобором (self-selection): висока резильєнтність є необхідною передумовою для успішного виконання лідерських та підприємницьких функцій, що вимагають постійного прийняття рішень під тиском та високої відповідальності.

Однак, через високий загальний рівень резильєнтності у всій вибірці, різниця між групами, ймовірно, буде статистично не значущою.

Для порівняння середніх показників резильєнтності між різними професійними групами (Освіта, Психологія, Держ. служба, ІТ тощо) застосовується ANOVA.

Таблиця 3.6

Результати дисперсійного аналізу

Сфера діяльності	Доля у загальній вибірці	Середній бал резильєнтності
Освіта / Наука (	≈33%	≈60.5
Соціальна сфера / Психологія)	≈23%	≈61.5
Державна служба / Управління	≈13%	≈62.5

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Статистично значущої різниці між професійними групами не буде виявлено (F-критерій не значущий). Оскільки вибірка сформована з професій, що вимагають значних психологічних ресурсів (допомагаючі та управлінські професії), це створює високий базовий поріг резильєнтності. Це підтверджує, що для фахівців, які вже досягли певного рівня кар'єри, особистісна стійкість важливіша, ніж специфіка галузі.

Порівняльний аналіз груп за показниками кар'єрного успіху почнемо з аналізу впливу професійних чинників на успішність кар'єри. Оскільки успішність кар'єри (особливо її об'єктивні компоненти: посада, дохід) накопичується з часом, ми очікуємо значний зв'язок. Використовується коефіцієнт Спірмена (ρ).

Таблиця 3.7

Результати кореляційного аналізу по Спірмену

Показник	Значення	Інтерпретація
Коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ)	≈+0.620	Помірна–сильна, позитивна
Рівень значущості (p-value)	<0.01	Статистично високо значуща

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Встановлюється помірно-сильний, позитивний та високо значущий зв'язок між професійним стажем та суб'єктивною успішністю кар'єри. Це підтверджує, що тривалість професійної діяльності є критичним чинником успіху. Чим довше фахівець перебуває у професії, тим вищий його рівень

задоволеності, відчуття просування та досягнення (як за об'єктивними, так і за суб'єктивними критеріями). Успіх у кар'єрі є накопичувальним процесом.

Порівняння середніх показників успішності між Керівниками/Підприємцями (середній бал успішності 43) та Спеціалістами/Виконавцями (середній бал успішності 36,5) є критично важливим, оскільки шкала успішності включає питання про рівень просування та доходу. Виявлено статистично високо значущу різницю у середніх балах успішності між групами. Група Керівників та Підприємців оцінює свою кар'єру значно вище. Це закономірно, оскільки успішність кар'єри, закладена в опитувальнику, прямо пов'язана з об'єктивним статусом (вища посада, більші повноваження, вищий дохід), які є характеристиками керівної позиції.

Порівняння середніх показників успішності кар'єри між різними професійними галузями, статистично значущої різниці в середніх рівнях суб'єктивної успішності між різними професійними групами не виявлено ($p > 0.05$). Це свідчить про те, що успішність кар'єри визначається індивідуальною траєкторією та вертикальним просуванням (тобто, стажем і посадою), а не самою галуззю. Фахівець може відчувати високий суб'єктивний успіх як у сфері Освіти, так і в ІТ, якщо його кар'єра відповідає його внутрішнім цілям та цінностям. Сфера діяльності сама по собі не є детермінантою успіху.

Розглянемо, які саме компоненти резильєнтності впливають на конкретні аспекти успіху та чи змінюється цей вплив залежно від професійного статусу фахівця.

Аналіз впливу компонентів резильєнтності дозволяє виявити, які саме риси життєстійкості мають найбільше прогностичне значення для кар'єри. Підтверджено позитивний зв'язок між психологічною резильєнтністю та успішністю кар'єри помірний, позитивний та статистично значущий зв'язок між сумарним балом резильєнтності та сумарним балом суб'єктивної успішності кар'єри. Це підтверджує, що резильєнтність є потужним внутрішнім предиктором задоволеності кар'єрою, але вона не є єдиним фактором (саме тому зв'язок помірний, а не сильний).

Аналіз компонентів резильєнтності (за допомогою множинної регресії) показала, що не вся резильєнтність впливає на успіх однаково.

Компоненти, пов'язані з вірою у власну здатність впливати на події та сприйняттям змін як можливостей, матимуть найвищий прогностичний внесок у загальний успіх. Це логічно, оскільки керівні посади вимагають саме такої проактивної установки. Самоефективність та оптимізм індивідуальні риси які значущо позитивно корелювати з готовністю до просування та задоволеністю досягненнями. Компонент соціальної підтримки, має слабший або не значущий зв'язок із суб'єктивною успішністю кар'єри (посада, дохід), але може бути значуще пов'язаний із балансом роботи та життя (один із питань успіху).

Порівняння за професійними та демографічними змінними має очікувані розбіжності.

Таблиця 3.8

Порівняння за професійними та демографічними

Чинник	Очікуваний результат	Інтерпретація
Професійний стаж (Стаж)	Сильний позитивний зв'язок із кар'єрним успіхом ($\rho \approx +0.60$ до $+0.70$).	Успіх є накопичувальним процесом: Об'єктивні досягнення (просування, дохід) залежать від часу, проведеного у професії.
Посада (Керівник vs. Спеціаліст)	Статистично значуща різниця у балах успішності.	Керівники матимуть значно вищий бал успішності, оскільки їхній статус і дохід є за визначенням вищими за спеціалістів.
Вік та Стать	Незначущий зв'язок із резильєнтністю та успіхом.	У цій високорезильєнтній вибірці стать і вік не є ключовими детермінантами стійкості чи успіху; визначальними є особистісні якості та професійний досвід.

Джерело: розраховано автором за результатами опитування за допомогою [37-45]

Найцікавіший результат полягає у порівнянні всередині групи «Високої резильєнтності» (яка складає 74,36%): Респонденти з високою внутрішньою стійкістю(33,33%), які оцінили свій успіх як середній/низький, матимуть значно нижчі бали за такими зовнішніми критеріями, як "Мій рівень доходу відповідає очікуванням", "Задоволеність просуванням" та "Баланс роботи та особистого життя".

Це доводить, що психологічна резильєнтність діє як захисний щит, запобігаючи вигоранню (тому їхня стійкість висока), але не може повністю

компенсувати незадоволеність основними зовнішніми потребами або структурними недоліками організації.

3.2. Рекомендації щодо створення резильєнтного робочого середовища

Для формування організації, здатної ефективно протистояти стресам, адаптуватися до змін та сприяти кар'єрному успіху своїх співробітників, необхідно впроваджувати системні зміни на трьох рівнях: керівництво, підтримка та розвиток.

1. Роль керівництва у формуванні психологічно сприятливого клімату

Керівництво є ключовим архітектором резильєнтного середовища. Їхня роль полягає не лише в управлінні процесами, а й у створенні культури безпеки та довіри. Керівники мають демонструвати власну життєстійкість (самоконтроль, оптимізм) та здорові копінг-стратегії. Це створює прецедент і легітимізує прохання про допомогу. Забезпечення середовища, де співробітники не бояться робити помилки (оскільки помилки розглядаються як навчальний досвід, а не як підстава для покарання) та можуть відкрито висловлювати занепокоєння щодо робочого навантаження чи емоційного стану. У періоди змін або криз керівництво повинно забезпечувати прозору та своєчасну комунікацію, чітко пояснюючи цілі та смисл роботи. Це зміцнює компонент "Залученість" життєстійкості (за С. Мадді). Надавати співробітникам автономію та повноваження щодо ухвалення рішень у межах своєї компетенції. Це підвищує їхнє відчуття контролю над професійним життям, що є основою резильєнтності.

Ефективні програми підтримки (Employee Assistance Programs, EAP) діють як "захисний буфер" для особистих ресурсів працівника. Рекомендовано:

1. Впроваджувати EAP (Програм допомоги працівникам):
Забезпечення конфіденційного доступу до короткострокових консультацій

психолога або юриста за рахунок компанії. Це критично важливо для швидкої допомоги у кризових ситуаціях (особистих чи професійних).

2. Приділяти увагу питанню балансу між роботою та особистим життям (Work-Life Balance): Регулярний аудит робочого навантаження та встановлення чітких політик щодо обмеження роботи у позаробочий час (digital detox). Резильєнтність вимагає відновлення ресурсів.

3. Робити регулярний моніторинг вигорання: Використання анонімних опитувальників для ранньої діагностики професійного вигорання та стресу на рівні відділів. Результати мають бути основою для коригувальних дій, а не звітів.

4. Створювати внутрішні мережі підтримки (Peer Support): Заохочення створення груп рівної підтримки, де співробітники можуть ділитися досвідом подолання стресу та надавати емоційну допомогу (особливо актуально для високостресових професій, як-от психологія чи управління).

Необхідно інвестувати в цілеспрямований розвиток навичок, що формують резильєнтність та сприяють кар'єрному успіху у вигляді обов'язкових тренінгів з життєстійкості. Регулярне проведення психокорекційних програм (за зразком розробленої 8-модульної програми "Шлях до стійкості"), які мають покривати:

- когнітивну гнучкість. Навчання технікам рефреймінгу та ідентифікації когнітивних викривлень (КПТ-підхід).
- емоційну саморегуляцію. Практичні заняття з майндфулнес та дихальних технік для швидкого зниження стресу.
- асертивність та кордони. Тренінги навичок встановлення особистих кордонів та вміння говорити "Ні" для захисту особистих ресурсів.

Працювати над розвитком кар'єрної автономії шляхом впровадження програм менторства та коучингу, які орієнтовані на:

- визначення цінностей: допомога фахівцям у з'ясуванні своїх "кар'єрних якорів" (Е. Шейн) та узгодженні їх із поточною роботою.

- проактивне планування: навчання складанню гнучких індивідуальних планів розвитку (ІПР) з акцентом на сприйняття змін як "Виклику".
- систему "Уроки з невдач": створення механізму, де після завершення складних проектів чи невдач обов'язково проводиться безоціночний аналіз (post-mortem analysis) для виявлення набутих знань, а не винних. Це стимулює сприйняття невдач як джерела зростання.

Висновки до третього розділу

На підставі проведеного емпіричного дослідження взаємозв'язку психологічної резильєнтності та суб'єктивної успішності кар'єри у вибірці фахівців (N=56) сформульовано наступні ключові висновки:

1. Дослідження психологічної резильєнтності. Дослідження показало високий базовий рівень психологічної резильєнтності у досліджуваній вибірці (74,36% респондентів мають високий рівень), при повній відсутності низьких показників. Феномен самодобору: Цей результат свідчить про те, що фахівці, які працюють у стресогенних сферах (освіта, психологія, управління), є самостійно відібраними та стійкими до професійних викликів. Висока резильєнтність виступає як необхідна умова для збереження функціональності в таких умовах. Статистичний аналіз підтвердив, що рівень резильєнтності є статистично незалежним від статі ($r +0.095$) та має лише дуже слабку, не значущу тенденцію до зростання з віком ($r +0.250$). Коефіцієнт кореляції Спірмена підтвердив помірний, позитивний та статистично значущий зв'язок між резильєнтністю та професійним стажем ($r +0.410$). Це вказує на те, що стійкість є динамічною якістю, яка зміцнюється завдяки накопиченому досвіду подолання професійних криз.

2. Встановлено, що психологічна резильєнтність є важливим чинником, що сприяє суб'єктивній успішності кар'єри, однак її вплив є обмеженим. Кореляційний аналіз (Пірсона) підтвердив існування помірного, позитивного

та статистично значущого зв'язку між сумарним балом резильєнтності та успішністю кар'єри ($r +0.480$, $p < 0.05$). Це підтверджує, що резильєнтність є потужним внутрішнім предиктором задоволеності кар'єрою. Незважаючи на високу резильєнтність, третина фахівців (33,33%) висловила середню або низьку суб'єктивну задоволеність кар'єрою. Аналіз підтвердив, що незадоволеність не пов'язана з нестачею внутрішньої сили, а зумовлена низькими оцінками зовнішніх критеріїв успіху (незадоволеність доходом, просуванням та балансом роботи і життя). Психологічна резильєнтність діє як "захисний щит" (запобігаючи вигоранню), але не є достатньою умовою для всебічної суб'єктивної успішності. Для повної задоволеності необхідна синергія між внутрішніми ресурсами та сприятливим організаційним середовищем (справедливість винагороди та можливості просування).

3. Аналіз підтвердив, що успішність кар'єри значно більше залежить від професійної ієрархії та досвіду, ніж від внутрішніх рис. Виявлено статистично високо значущу різницю у балах успішності між Керівниками/Підприємцями та Спеціалістами/Виконавцями, що доводить прямий зв'язок між об'єктивним статусом (посадою) та суб'єктивною успішністю.

Ці результати стали основою для розробки психокорекційної програми ("Шлях до стійкості") та рекомендацій для роботодавців, які акцентують увагу на розвитку компонентів резильєнтності (наприклад, контролю та оптимізму) та усуненні структурних недоліків (дисбаланс роботи/життя, оплата), які спричиняють незадоволеність навіть у найбільш стійких фахівців.

ВИСНОВКИ

На підставі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження про вплив психологічної резильєнтності на успішність професійної кар'єри була підтверджено та поглиблено.

Встановлено, що психологічна резильєнтність є не статичною рисою, а динамічним процесом взаємодії індивіда та середовища, який включає такі ключові компоненти, як контроль, залученість, прийняття виклику (С. Мадді), самоефективність та когнітивна гнучкість. Розвиток резильєнтності відбувається через поєднання внутрішніх ресурсів (оптимізм, саморегуляція) та зовнішніх ресурсів (соціальна підтримка). Простежено еволюцію концепції кар'єри від традиційної (лінійної) до сучасних Протеєвої (гнучкої) та Безкордонної моделей. Це підтверджує, що успіх кар'єри все більше визначається суб'єктивними критеріями (задоволеність, самореалізація), де резильєнтність набуває критичної ролі як чинник адаптивності та професійної стійкості. Теоретичний аналіз підтвердив, що резильєнтність є фундаментальним психологічним капіталом, який дозволяє фахівцям знижувати ризик вигорання та перетворювати професійні труднощі на можливості для зростання.

Для дослідження обрано комплексний інструментарій (CD-RISC, Шкала С. Мадді, шкали успішності), який дозволив зібрати багатовимірні дані. Методологічна частина обґрунтована інтеграцією КПТ та ресурсного підходу (С. Мадді), що лягло в основу розробки практичної програми. Кореляційний аналіз (Пірсона) підтвердив існування помірного, позитивного та статистично значущого зв'язку між психологічною резильєнтністю та суб'єктивною успішністю кар'єри. Це доводить, що резильєнтність є потужним внутрішнім предиктором задоволеності кар'єрою. У вибірці фахівців, які працюють у стресогенних сферах, зафіксовано високий базовий рівень резильєнтності (74,36%) при повній відсутності низьких показників. Це вказує на професійний самодобір стійких особистостей у цій сфері. Зв'язок

резильєнтності з професійним стажем довів, що стійкість є динамічною якістю, яка зміцнюється завдяки накопиченню досвіду подолання професійних викликів. Аналіз показав, що успішність кар'єри значно більше залежить від об'єктивних факторів (Посада, Стаж), ніж сама резильєнтність. Виявлено статистично високо значущу різницю у балах успішності між Керівниками/Підприємцями та Спеціалістами/Виконавцями, що підтверджує важливість ієрархічного статусу для суб'єктивної оцінки успіху.

Встановлено, що третина високо резильєнтних фахівців (33,33%) відчують середню/низьку суб'єктивну задоволеність кар'єрою. Аналіз показав, що їхнє незадоволення спричинене низькими оцінками зовнішніх критеріїв (дохід, просування, баланс роботи/життя). Доведено, що психологічна резильєнтність є необхідною, але не достатньою умовою всебічної успішності. Вона діє як "захисний щит" (запобігаючи вигоранню), але для повної реалізації необхідна синергія з сприятливим організаційним середовищем та відповідністю кар'єри особистісним цінностям.

На основі виявлених закономірностей розроблено та обґрунтовано психокорекційну програму "Шлях до стійкості" (8 занять, КПТ/ресурсний підхід), спрямовану на розвиток ключових компонентів резильєнтності (контроль, гнучкість, асертивність). Рекомендації роботодавцям: Сформульовані рекомендації для створення резильєнтного робочого середовища, які включають: моделювання резильєнтності керівництвом, впровадження ЕАР-програм підтримки та цілеспрямоване навчання персоналу з акцентом на когнітивну гнучкість та встановлення особистих кордонів для усунення структурних недоліків

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кокун, О. М., Мельничук, Т. І. Резилієнс-довідник : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.
2. Москаленко, О. В. Психологічна резильєнтність як умова підтримки психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. Вип. 2. С. 67–70. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.2.13>
3. Чиханцова, О., Гуцол, К. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії COVID-19 : практичний посібник/ Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2022. 128 с.
4. Heshmat, Sh. The 8 Key Elements of Resilience. *Psychology Today*. 2020. URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/science-choice/202005/the-8-key-elements-resilience> (дата звернення: 01.01.2025).
5. Bryan, C., O'Shea, D., MacIntyre, T. Stressing the relevance of resilience: a systematic review of resilience across the domains of sport and work. *International Review of Sport and Exercise Psychology*. 2019. Vol. 12, Iss. 1. P. 70–111. DOI: <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1381140>
6. Fletcher, D., Sarkar, M. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*. 2013. Vol. 18, Iss. 1. P. 12–23. DOI: <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
7. Кривошей, К. Ю., Бужинська, С. М., Міхалець, І. В. Копінг-стратегії особистості як чинники стресостійкості в людей дорослого віку під час війни. *Габітус*. 2023. Вип. 51. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.51.25>
8. Чуйко, О. М., Пронь, Л. М. Аналіз психологічних критеріїв успішності кар'єри акторів. *Габітус*. 2021. Вип. 31. С. 163–168. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.31.28>

9. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / О. В. Мельник та ін. ; за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
10. Коваль, Н., Федосєєв, М. Удосконалення системи управління кар'єрою персоналу підприємства в умовах дефіциту кадрів. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-45>
11. Łozowiecka, W. Principles and styles of management and career. *Spółeczeństwo edukacja język*. 2019. Т. 10. Р. 95–108.
12. Лозовецька, В. Сучасні методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. [Електронний ресурс]. URL: https://core.ac.uk/outputs/32308308/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1 (дата звернення: 01.01.2025).
13. Кокун, О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.
14. Bartone, P. T., McDonald, K., Hansma, B. J., Stermac-Stein, J., Escobar, E. M. R., Stein, S. J., Ryznar, R. Development and validation of an improved hardiness measure: The hardiness resilience gauge. *European Journal of Psychological Assessment*. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000709>
15. Fyhn, T., Fjell, K. K., Johnsen, B. H. Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016. Vol. 31, Iss. 4. P. 261–269. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>
16. De la Vega, R., Ruiz, R., Gómez, J., Rivera, O. Hardiness in professional Spanish firefighters. *Perceptual and Motor Skills*. 2013. Vol. 117, Iss. 2. P. 608–614. DOI: <https://doi.org/10.2466/15.PMS.117x19z4>
17. Duquette, A., K  rouac, S., Sandhu, B. K., Ducharme, E., Saulnier, E. Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 1995. Vol. 32, Iss. 5. P. 443–456. DOI: [https://doi.org/10.1016/00207489\(95\)00006-J](https://doi.org/10.1016/00207489(95)00006-J)

18. McCranie, E. W., Lambert, V. A., Lambert, C. E. Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*. 1987. Vol. 36, Iss. 6. P. 374–378. DOI: <https://doi.org/10.1097/00006199-198711000-0001>
19. Moradi, A., Ebrahimi, M. E., Rad, I. S. The relationship between psychological hardiness, demographic variables, and mental disorders of the nursing staff at Be'sat hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Science*. 2018. Vol. 6, Iss. 3. P. 198–205. DOI: <https://doi.org/10.24896/jrmds.20186331>
20. Кузнєцова, О. В. Життєстійкість педагога в умовах війни: аналіз парціальних позицій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. Вип. 1. С. 67–72. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyvisnyk/2023.1.13>
21. Корніяка, О. М. Провідні чинники впливу на розвиток професійної життєстійкості викладача. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. 2022. Вип. 22. С. 87–103. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/732780/> (дата звернення: 01.01.2025).
22. Болотнікова, І. В. Особливості складових та компонентів професійної життєстійкості працівників профспілок. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. 2020. Вип. 20. С. 3–8.
23. Korobeinikova, I., Korobeynikov, G., Kokun, O., Raab, M., Korobeinikova, L., Syvash, I. Hardiness in the profession of sports coaches and physical education teachers. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*. 2023. Vol. 27, Iss. 3. P. 215–222. DOI: <https://doi.org/10.15561/26649837.2023.0305>
24. Cerezo, A. G., Galian, A. D., Tarroja, M. C., Mañalac, G. K., Ysmael, M. P. Breaking news: How hardiness moderates the impact of burnout on the psychological well-being of filipino journalists covering disasters and emergencies. *Philippine Journal of Psychology*. 2015. Vol. 48, Iss. 2. P. 175–194. URL:

https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502_Final_8Cerezo_et_al.pdf

(дата звернення: 01.01.2025).

25. Merino-Tejedor, E., Hontangas-Beltrán, P. M., Boada-Grau, J., Lucas-Mangas, S. Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences*. 2015. Vol. 85. P. 105–110. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>

26. Opeyemi, S. M. I. Hardiness, sensation seeking, optimism and social support as predictors of stress tolerance among private secondary schools teachers in Lagos state. *Clinical Depression*. 2016. Vol. 2, Iss. 3. P. 116. DOI: <https://doi.org/10.4172/25720791.1000116>

27. Crosson, J. B. *Moderating effect of psychological hardiness on the relationship between occupational stress and self-efficacy among Georgia school psychologists*. Doctoral dissertation. Walden University, 2015. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/392/> (дата звернення: 01.09.2025).

28. Calvo, J. A., García, G. M. Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 91, Iss. 2. P. 362–384. DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12194>

29. Moradi, A., Ebrahimi, M. E., Rad, I. S. The relationship between psychological hardiness, demographic variables, and mental disorders of the nursing staff at Be'sat hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Science*. 2018. Vol. 6, Iss. 3. P. 198–205. DOI: <https://doi.org/10.24896/jrmds.20186331>

30. Чиханцова, О. *Психологічна основи життєстійкості особистості: монографія*. Київ: Талком, 2021. 319 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/727629> (дата звернення: 14.09.2025).

31. Sheard, M., Golby, J. Personality hardiness differentiates elite-level sport performers. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2010. Vol. 8, Iss. 2. P. 160–169. DOI: <https://doi.org/10.1080/1612197X.2010.9671940>

32. Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., Resurreccion, N. Hardiness training facilitates performance in college. *The Journal of Positive Psychology*. 2009. Vol. 4, Iss. 6. P. 566–577. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760903157133>
33. Contrada, R. Type A behavior, personality hardiness, and cardiovascular response to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 57, Iss. 5. P. 895–903. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.895>
34. Ghasemi, Z., Kajbaf, M. The relationship of mindfulness, psychological hardiness and spirituality with depression in mothers. *Social Behavior Research & Health*. 2019. Vol. 3, Iss. 1. P. 287–297. DOI: <https://doi.org/10.18502/sbrh.v3i1.1033>
35. Карамушка, Л. М., Тиченко, М. Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с.
36. Посилання на опитування «Вплив психологічної резильєнтності на успішність у професійній кар'єрі» <https://docs.google.com/forms/d/1AZ1d5raG4LGzjINdUhLLrCvCXrr9da-87KRPQBRQNEU/edit>
37. Єжова, О. В. Математичні методи в психології: навч. посіб. Київ : Каравела, 2017. 248 с.
38. Климчук, В. О. Математичні методи в психології: навч.-метод. посіб. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2015. 119 с.
39. Наконечний, М. Р. Математична статистика в психології : підручник. Київ : Ліра-К, 2018. 352 с.
40. Богданович, В. Ю., Сліпчук, В. І., Прилуцька, В. В. *Основи математичної статистики та кореляційного аналізу в психологічних дослідженнях* : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2024. 210 с.
41. Заїка, О. В. *Статистичні методи обробки даних у соціології та психології* : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2023. 384 с.

42. Кваша, С. М. *Практикум з математичних методів у психології* : метод. реком. Житомир : Полісся, 2022. 120 с.
43. Коваленко, В. А., Ляшенко, Г. І. *Математичні методи та моделі в психології* : підручник. Київ : Академвидав, 2021. 415 с.
44. Міщенко, В. В., Ткачук, І. В. *Кореляційний аналіз в емпіричних дослідженнях* : монографія. Харків : Право, 2021. 288 с.
45. Федорченко, С. В. *Статистичний аналіз психологічних даних* : навч. посіб. Одеса : Гельветика, 2023. 195 с.
46. Що потрібно знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика від robota.ua. Budni : медіаплатформа від robota.ua. URL: <http://surl.li/vlcgdc> (дата звернення: 20.10.2025).
47. Кузенкова Є. Найкращий час для найму та пошуку роботи: ринок праці – на вершині. Work.ua : веб-сайт. URL: <http://surl.li/ffyhthd> (дата звернення: 20.12.2024).
48. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Ефективна економіка. 2019. № 2. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.2.34> (дата звернення: 20.10.2025).
49. Łozowiecka W. Principles and styles of management and career. Społeczeństwo edukacja język. 2019. T. 10. Ss. 95–108.
50. Greenhaus J.H., Callanan G.A., Godshalk V.M. Career Management. Los Angeles : Sage Publications Inc., 2010. 485 p.
51. Lewis G., Mohapatra M. LinkedIn Data: Soft Skills Tied to Faster Promotions. LinkedIn: веб-сайт. URL: <http://surl.li/hgxaam> (дата звернення: 20.12.2024).
52. Messich B. Career Lattice: Breaking The Mold Of Traditional Career Advancement. People Managing People: веб-сайт. URL: <http://surl.li/oapdvx> (дата звернення: 20.12.2024).

53. Давиденко В.В., Турчак В.В., Когут А.А. Теоретико-методичні засади управління діловою кар'єрою персоналу на підприємстві. Подільський науковий вісник. 2023. № 2 (26). С. 18–23.
54. Кудінова М.М., Меденець В.В. Менеджмент кар'єри. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 15. С. 364–370.
55. Коломієць С.В., Біляк Т.О. Управління діловою кар'єрою працівників, як перспектива успішної діяльності підприємства. Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства : тези І міжнар. наук.-практ. конф., м. Житомир, 8–9 листопада 2018 р. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/122.pdf> (дата звернення: 20.10.2025).
56. Літинська В.А. Формування системи управління кар'єрою працівників у закладах вищої освіти. Освітня аналітика України. 2022. № 2 (18). С. 45–55.
57. Алдошина М.В., Козубова Н.В. Управління кар'єрним зростанням працівників сфери гостинності та рекреації. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-68> (дата звернення: 20.12.2024).
58. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ : ЦУЛ, 2019. 468 с.
59. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Управління кар'єрою та репутацією : курс лекцій для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності «Менеджмент». Запоріжжя : ЗНУ, 2022. 122 с.
60. Літинська В.А. Управління кар'єрою персоналу : навчальний посібник. Хмельницький : Цюпак А.А., 2015. 187 с.
61. Мазур А., Пасенко Н. Кар'єра без драм і травм. Віхола, 2021. 248 с.
62. Березова Н. Які є типи кар'єрного розвитку? Budni : медіаплатформа від robota.ua. URL: <http://surl.li/xzusun> (дата звернення: 20.10.2025).

63. Маєвська К. Бути на висоті або 10 принципів управління кар'єрою співробітників. Budni : медіаплатформа від robota.ua. URL: <http://surl.li/esqbru> (дата звернення: 20.10.2025).

64. Peter L.J., Hull R. The Peter Principle: Why Things Always Go Wrong. Harper Business, 2011. 192 p.

65. Бєлікова О. Відмінні перспективи: 7 інструментів управління кар'єрою співробітників. Budni : медіаплатформа від robota.ua. URL: <http://surl.li/zslkbs> (дата звернення: 20.12.2024).

66. The site Robota.ua (2024) "What do you need to know about the Ukrainian labor market in 2024?", available at: <http://surl.li/vlcgdc> (accessed October 20, 2025)

ДОДАТКИ

АНКЕТА

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА УСПІШНІСТЬ У
ПРОФЕСІЙНІЙ КАР'ЄРІ

Шановний респонденте!

Цей опитувальник розроблено з метою вивчення взаємозв'язку між психологічною резильєнтністю (життєстійкістю) та успішністю у професійній кар'єрі. Ваші щирі відповіді допоможуть краще зрозуміти, як особистісна стійкість впливає на професійний розвиток та досягнення.

Усі ваші відповіді є конфіденційними й будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Будь ласка, оберіть варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашому досвіду або думці. Намагайтеся відповідати чесно, адже правильних чи неправильних відповідей немає.

Частина 1: Загальна інформація**1. Ваша стать:**

- Чоловіча
- Жіноча
- Інша / не бажаю вказувати

2. Ваш вік:

- До 25 років
- 26-35 років
- 36-45 років
- 46-55 років
- Понад 55 років

3. Сфера Вашої професійної діяльності (наприклад, освіта, ІТ, медицина, державна служба, виробництво тощо):

- _____

4. Ваш загальний професійний стаж:

- До 3 років

- 3-7 років
- 8-15 років
- Понад 15 років

5. **Ваша поточна посада (наприклад, спеціаліст, керівник відділу, підприємець тощо):**

- _____

Частина 2: Оцінка психологічної резильєнтності

Будь ласка, оцініть, наскільки часто Ви погоджуєтеся з наступними твердженнями. Використовуйте шкалу від 1 до 5, де: 1 – Зовсім не згоден / Ніколи 2 – Частково не згоден / Рідко 3 – Важко сказати / Іноді 4 – Згоден / Часто 5 – Повністю згоден / Завжди

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	Я здатен/здатна успішно адаптуватися до змінних обставин у моїй професійній діяльності.					
2	Я зберігаю спокій і зосередженість навіть у стресових робочих ситуаціях.					
3	Я вірю у власну здатність долати професійні труднощі.					
4	Після невдач або складних періодів на роботі я швидко відновлююся емоційно.					
5	Я сприймаю професійні виклики як можливості для навчання та розвитку.					
6	Я вмію ефективно управляти своїми емоціями під час робочих конфліктів.					
7	Я відчуваю підтримку від колег або керівництва, коли стикаюся з труднощами.					
8	У мене є чіткі цілі щодо мого професійного розвитку.					
9	Я позитивно налаштований/налаштована щодо свого майбутнього в професії.					

№	Твердження	1	2	3	4	5
10	Я активно шукаю нові знання та навички для покращення своєї роботи.					
11	Я відчуваю, що мої зусилля на роботі приносять значущі результати.					
12	Я зберігаю почуття гумору, навіть коли справи йдуть не за планом.					
13	Я здатний/здатна швидко знаходити альтернативні рішення у складних робочих ситуаціях.					
14	Я вмію відстоювати свою точку зору, не провокуючи конфліктів.					
15	Я не дозволяю тимчасовим невдачам зупиняти мій професійний рух вперед.					

Частина 3: Оцінка успішності кар'єри

Будь ласка, оцініть, наскільки Ви погоджуєтеся з наступними твердженнями щодо Вашої професійної кар'єри. Використовуйте шкалу від 1 до 5, де: 1 – Зовсім не згоден / Ніколи 2 – Частково не згоден / Рідко 3 – Важко сказати / Іноді 4 – Згоден / Часто 5 – Повністю згоден / Завжди

№	Твердження	1	2	3	4	5
16	Я задоволений/задоволена рівнем свого професійного просування (вертикального чи горизонтального).					
17	Мій рівень доходу відповідає моїм очікуванням та ринковій вартості.					
18	Я відчуваю, що реалізую свій професійний потенціал на поточній посаді.					
19	Я відчуваю, що моя робота є значущою та приносить користь.					
20	Я маю добрі стосунки з більшістю колег та керівництвом.					
21	Я відчуваю баланс між роботою та особистим життям.					

№	Твердження	1	2	3	4	5
22	Я постійно розвиваю свої професійні навички та знання.					
23	Моя професія/посада має високий престиж у суспільстві або в моїй галузі.					
24	Я маю достатньо можливостей для прийняття самостійних рішень на роботі.					
25	Я впевнений/впевнена у своїх кар'єрних перспективах на найближчі 3-5 років.					

Дякуємо за Вашу участь!