

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**Психологічні особливості успішності
професійної діяльності особи в умовах
невизначеності**

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав:

**студент 2 курсу, 203-м групи
Томюк Мирослав Тарасович**

Керівник:

**кандидат психологічних наук,
доцент Собкова С. І.**

***До захисту допущено
на засіданні кафедри***

протокол No ____ від _____ 2025 р.

Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я. Ф.

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

Томюк М. Т. Психологічні особливості успішності професійної діяльності особи в умовах невизначеності. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2025. 107 с.

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню психологічних чинників, що визначають успішність професійної діяльності особистості в умовах підвищеної невизначеності. Теоретичний аналіз довів, що професійна успішність має як об'єктивні, так і суб'єктивні складові, які відображають фактичні результати діяльності та внутрішнє переживання професійної ефективності, задоволеності й особистісного розвитку.

Емпіричне дослідження дало змогу конкретизувати вплив професійної самоефективності, диспозиційного оптимізму та копінг-стратегій на суб'єктивне відчуття успіху. Отримані дані свідчать, що активні та адаптивні стратегії подолання, позитивне ставлення до змін і впевненість у власних можливостях суттєво підсилюють переживання професійної реалізованості.

У роботі також окреслено взаємозв'язок суб'єктивного й об'єктивного професійного успіху, що підтверджує значущість внутрішніх психологічних ресурсів для досягнення фактичних результатів.

Ключові слова: професійна успішність, невизначеність, професійна самоефективність, копінг-стратегії, психологічні ресурси, емоційна стійкість, оптимізм.

ABSTRACT

Tomuk M. T. Psychological characteristics of professional success in conditions of uncertainty. – Manuscript. Qualification work for obtaining a master's degree in psychology (specialty 053). Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi, 2025. 107 p.

The thesis is devoted to the study of psychological factors that determine the success of an individual's professional activity in conditions of increased uncertainty.

Empirical research has made it possible to specify the influence of professional self-efficacy, dispositional optimism, and coping strategies on the subjective feeling of success. The data obtained indicate that active and adaptive coping strategies, a positive attitude toward change, and confidence in one's own abilities significantly enhance the experience of professional fulfillment.

The work also outlines the relationship between subjective and objective professional success, confirming the importance of internal psychological resources for achieving actual results.

Keywords: professional success, uncertainty, professional self-efficacy, coping strategies, psychological resources, emotional stability, optimism.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____М.Т. Томюк

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1.1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця.....	8
1.2 Успішність як основний компонент професійного становлення.....	13
1.3. Суб'єктивні та об'єктивні показники професійної успішності.....	17
1.4. Соціально-психологічні та особистісні чинники та механізми забезпечення успішності діяльності в умовах невизначеності.....	21
Висновки до розділу 1.....	27
2.1. Обґрунтування та опис програми емпіричного дослідження.....	29
2.2. Характеристика методик та вибірки.....	33
Висновки до розділу 2.....	43
РОЗДІЛ 3.....	45
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	45
3.1. Аналіз вираженості механізмів забезпечення успішності професійної діяльності в умовах невизначеності.....	45
3.2. Аналіз зв'язку суб'єктивного професійного успіху із досліджуваними механізмами забезпечення його успішності в умовах невизначеності.....	59
3.3. Програма підвищення та розвитку мотивації до персональної успішності в професійній діяльності.....	75
Висновки до розділу 3.....	79
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність. Технологічний прогрес, глобалізаційні процеси, трансформація ринку праці та непередбачуваність соціально-політичних подій зумовлюють необхідність постійної адаптації до змін та перебудови звичних способів виконання професійних обов'язків. У цьому контексті успішність професійної діяльності все більше залежить не лише від наявності формальних знань і навичок, але й від психологічних особливостей особистості, які визначають здатність діяти ефективно в ситуаціях, що не мають наявного однозначного досвіду.

Умови невизначеності постають особливою характеристикою сучасної праці, що пов'язана з інформаційними перевантаженнями, непередбачуваністю наслідків рішень, постійною зміною завдань та нестабільністю зовнішніх чинників. У таких умовах від людини вимагається не лише професійна компетентність, а й розвинена психологічна гнучкість, толерантність до стресу та готовність діяти за відсутності чітких алгоритмів. Успішність діяльності в таких умовах значною мірою зумовлюється внутрішніми ресурсами, серед яких важливими виступають рівень саморегуляції, емоційна стабільність, когнітивна гнучкість, здатність приймати ризиковані рішення та підтримувати мотивацію в ситуаціях відсутності прогнозованого результату.

У контексті висунутої проблематики, *психологічні умови невизначеності* – це такі характеристики робочої ситуації, які викликають у суб'єкта праці (особи) відчуття браку інформації, неможливості точного прогнозування та, як наслідок, внутрішню напругу (стрес) і необхідність використання особливих когнітивних та емоційно-вольових ресурсів для прийняття рішень та успішного виконання завдань.

Це поняття фокусується не стільки на об'єктивних параметрах середовища (хоча вони є причиною), скільки на суб'єктивному сприйнятті особою цих обставин.

Стан дослідження проблеми. Проблема успішності професійної діяльності в умовах невизначеності активно обговорюється в сучасній психологічній науці, оскільки саме вона дозволяє краще зрозуміти механізми ефективності людської діяльності і поведінки у складних соціально-економічних умовах. У центрі уваги перебуває пошук чинників, що визначають, чому одні особи здатні досягати високих результатів і зберігати ефективність навіть в умовах невизначеності, тоді як інші демонструють зниження продуктивності, підвищений рівень тривожності та схильність до емоційного виснаження.

Варто наголосити, що стан розробки цієї проблематики в психології є неоднорідним. З одного боку, накопичено значний масив знань, що стосується психологічних чинників ефективності праці, зокрема мотиваційних, когнітивних та особистісних характеристик. З іншого боку, залишається недостатньо вивченим саме аспект впливу невизначеності на успішність трудової діяльності, особливо у поєднанні з психологічними стратегіями подолання складних умов. Чимало досліджень звертаються до проблеми стресостійкості, толерантності до невизначеності та адаптивних можливостей особистості, однак інтеграція цих напрямів у контексті професійної діяльності ще перебуває на етапі активного розвитку.

Серед науковців, які у своїх роботах торкалися різних аспектів проблеми успішності діяльності та впливу умов невизначеності, варто відзначити таких дослідників: А. Бандура, Дж. Брунер, К. Вайк, Дж. Келлі, Р. Крос, Д. Канеман, Р. Стернберг, А. Тверські.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційна робота виконана відповідно до вимог до науково-дослідних робіт Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича та є складовою наукової проблематики кафедри психології факультету педагогіки, психології та соціальної роботи. Дослідження безпосередньо робить внесок в науково-дослідницьку діяльність кафедри у напрямі вивчення психологічних

ресурсів особистості як чинників забезпечення професійного успіху фахівця в умовах сучасної невизначеності та мінливості.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити психологічні особливості успішності професійної діяльності особи в умовах невизначеності.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз проблематики успішності професійної діяльності особи в умовах невизначеності, включаючи сучасні наукові уявлення про професійне становлення та систематизацію суб'єктивних і об'єктивних показників успішності.
2. Визначити та теоретично обґрунтувати соціально-психологічні й особистісні чинники та механізми, що забезпечують успішність професійної діяльності в умовах невизначеності.
3. Сформувати програму емпіричного дослідження, обґрунтувати вибір діагностичних методик та охарактеризувати вибірку для вивчення психологічних особливостей успішності професійної діяльності.
4. Здійснити емпіричне вивчення вираженості досліджуваних механізмів та виявити зв'язок особистісних рис, професійної самоефективності та копінг-стратегій із суб'єктивним професійним успіхом.
5. Рекомендувати практичні заходи підвищення й розвитку мотивації до персональної успішності в професійній діяльності, спрямовану на розвиток ключових психологічних якостей.

Об'єкт дослідження: Професійна діяльність особистості

Предмет дослідження: Психологічні особливості успішності професійної діяльності особи в умовах невизначеності

Гіпотеза дослідження: В умовах невизначеності успішність професійної діяльності фахівця має свої психологічні особливості, які визначаються рівнем диспозиційного оптимізму, професійної самоефективності та використанням адаптивних копінг-стратегій, що спільно забезпечують досягнення суб'єктивного професійного успіху.

Методи дослідження: *теоретичні:* теоретико-методологічний аналіз проблем професійної діяльності особистості, узагальнення, систематизація теоретичних даних; *емпіричні:* психодіагностичне тестування із використанням комплексу методик (Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх, Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) (модифікація та адаптація М. Тиченко); Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) (E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, and B. Demarr; adapted from M. Sherer C. Adams) (адаптація М. Тиченко); 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла; Шкала інтолерантності до невизначеності Н. Карлетона (адаптація Г. Громової); Опитувальник Brief-COPE (Ч. Карвер), адаптація Т. Яблонська; Опитувальник диспозиційного оптимізму (Ч. Карвер), адаптація С. Лукова); *методи математико-статистичної обробки даних:* описова статистика, кореляційний та регресійний аналіз, частотний аналіз.

Теоретичне значення роботи полягає у розширенні уявлень про психологічні чинники, що визначають специфіку успішності професійної діяльності конкретно в умовах невизначеності. Дослідження дозволяє уточнити роль когнітивних, емоційних та особистісних характеристик у процесах адаптації та прийняття рішень в таких умовах, а також інтегрувати різні наукові підходи у створенні цілісної моделі пояснення цього феномену.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання результатів для підготовки та підтримки фахівців, діяльність яких відбувається в умовах нестабільності. Отримані висновки можуть застосовуватися в кадровому менеджменті, у тренінгових програмах з розвитку стресостійкості, гнучкості мислення та ефективних стратегій підтримки професійної ресурсності в умовах невизначеності.

Структура роботи: Робота містить вступ, три розділи, що закінчуються висновками, загальних висновків, списку використаних джерел з 46 найменувань і додатків. Основний зміст викладено на 83 сторінках друкованого тексту. Загальний обсяг роботи – 108 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ПОГЛЯДИ НА ПРОБЛЕМАТИКУ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

1.1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця

Коли ми замислюємося над тим, що означає професійно «відбутися» як фахівець, стає очевидно, що цей процес не можна звести лише до здобуття диплома чи певного досвіду роботи. С. Каліщук звертає увагу на те, що професійне становлення сьогодні розглядають як своєрідну сукупність, у якій переплітаються мотиваційні, ціннісні й особистісні компоненти. Воно залежить не тільки від внутрішньої готовності людини, а й від зовнішніх умов, що формують поле можливостей та обмежень [7]. Саме ця складність змушує дивитися на становлення не як на етап, а як на постійний рух, де важливою стає здатність до адаптації та переосмислення власного професійного шляху.

Сучасні наукові концепції професійного розвитку вимагають комплексного підходу: вони поєднують моделі індивідуальної адаптації, рамки безперервного навчання та описи технологічних і структурних змін, які взаємодіють з мотиваційними нахилами, ціннісними пріоритетами та контекстуальними обставинами. О. Товстуха підсумовує, що сучасний науковий простір розглядає професійний розвиток не як послідовність окремих досягнень, а як безперервний, саморегульований процес оновлення здібностей та вдосконалення ідентичності [13]. У цьому контексті адаптивність кар'єри виступає центральним поняттям, що описує психосоціальні ресурси, які дозволяють людям справлятися з перехідними періодами, переглядати цілі та будувати професійні наративи, що узгоджують мінливі вимоги роботи з особистим значенням [38].

Адаптивність кар'єри була введена в дію за допомогою інструментів та вимірів, що визначають занепокоєння (орієнтація на майбутнє), контроль (агентність), цікавість (дослідницький потяг) та впевненість (самоефективність у виконанні кар'єрних завдань), пропонуючи ощадливе, але емпірично доступне представлення психологічних здібностей, що підтримують професійний розвиток [38]. Таке формулювання полегшує встановлення практичного зв'язку між індивідуальними відмінностями та спостережуваними поведінковими проявами розвитку, такими як активний пошук роботи, підвищення кваліфікації та переосмислення професійної ідентичності. Актуальні дослідження об'єднали ці аспекти в більш широкі рамки, які розглядають кар'єрні ресурси як посередників між особистими схильностями та результатами розвитку, тим самим дозволяючи втручання на освітньому та організаційному рівнях, що сприяють розвитку конкретних компонентів адаптивності [22].

Доповненням до моделей адаптивності є нові концепції кар'єрних компетенцій та кар'єрного формування. Кар'єрні компетенції висувають на перший план знання, навички та ставлення, які особи активно розвивають для управління своєю кар'єрою, включаючи рефлексивні, комунікативні та поведінкові компетенції, що дозволяють проактивно формувати кар'єру та долати межі [20]. Формування кар'єри розширює це поняття, підкреслюючи свідому модифікацію елементів роботи та кар'єри для кращого задоволення особистих цілей та реагування на вимоги середовища, що означає, що професійний розвиток охоплює як набуття компетентностей, так і активне перепроєктування своєї професійної ролі.

Н. Черненко вказує на те, що безперервне навчання є другим основним стовпом сучасних концепцій професійного розвитку. Ця концепція не означає лише епізодичне перенавчання. Вона передбачає постійну орієнтацію на оновлення знань, диверсифікацію навичок та стратегії метанавчання, що дозволяють постійно переконфігурувати компетенції [17]. Інституційні та політичні зміни, включаючи поширення модульних та мікросертифікатів,

відображають спробу впровадити безперервне навчання в умовах дедалі гнучкішої освітньої екології.

Цифрова трансформація змінює як зміст, так і процеси професійного розвитку. Сучасний ринок праці вимагає не тільки фахових знань, а й цифрової грамотності, грамотності в роботі з даними та здатності до співпраці за допомогою новітніх технологій. Дослідження цифрової готовності організацій та працівників показують, що психологічні чинники, такі як відкритість до змін, сприйняття компетентності у використанні цифрових інструментів та колективна культура навчання, впливають на ефективність ініціатив щодо технологічних змін [27]. Дослідження щодо цифрової готовності співробітників та команд також показують, що команди з вищим рівнем спільних цифрових компетенцій демонструють більшу гнучкість та здатність до впровадження нових методів роботи, що, в свою чергу, змінює можливості та очікування щодо індивідуального професійного розвитку [35]. Отже, цифрова трансформація розширює портфель необхідних професійних компетенцій і одночасно підвищує планку для безперервної професійної освіти.

Мотиваційні та ціннісні орієнтації є невід'ємними визначальними чинниками того, як професіонали підходять до розвитку. В. Зеленін вказує на те, що саморегульована мотивація, за якої цілі інтерналізуються та інтегруються з послідовним почуттям мети, підтримує стійку залученість до навчальних заходів, особливо коли зовнішні стимули є неоднозначними або відстроченими [6]. Автономні форми мотивації корелюють з вищою наполегливістю, глибшими стратегіями навчання та більшою здатністю протистояти перехідним стресовим впливам. Водночас цінності слугують когнітивно-афективними фільтрами, що зумовлюють архітектуру вибору. Професіонали, чиї професійні цінності відповідають можливостям робочого місця, демонструють вищу стабільність та задоволеність кар'єрою, тоді як невідповідність цінностей та контексту прискорює відхід та плинність кадрів. Важливо, що мотивація та ціннісні орієнтації піддаються розвитку: наставництво, структурована рефлексія та ціннісно-орієнтовані навчальні

програми можуть сприяти процесам інтерналізації, які перетворюють умовну мотивацію на інтегровані професійні зобов'язання [22].

Динамічність ринку праці підсилює необхідність постійної перепідготовки. Швидкі цикли технологічного старіння та зміни профілів професійних завдань означають, що втрата компетентності є реальною небезпекою. Тому професійний розвиток повинен розглядатися як попереджувальний і циклічний, а не виправний. Аналіз на макрорівні виявляє неоднорідність секторів, а саме: сектори з високим рівнем технологічного розвитку вимагають швидкого повторного перенавчання, тоді як регульовані професії наголошують на контрольованому досвідному навчанні, але спільним знаменником залишається потреба в системах, що забезпечують своєчасне поповнення навичок, сигналізацію ринку праці та переносимість кваліфікаційних документів. Мікросертифікація та модульні навчальні траєкторії пропонують прагматичні механізми для узгодження індивідуалізованого навчання з вимогами ринку, проте вони потребують надійних механізмів валідації для запобігання інфляції та фрагментації кваліфікаційних документів [44].

Т. Білуха, Л. Дейниченко та Т. Кухар акцентують увагу на тому, що стресори, пов'язані з початком професійної діяльності та ранньою адаптацією, неодноразово з'являються в емпіричному та теоретичному аналізі [3]. Початок кар'єрного етапу часто збігається з підвищеними очікуваннями щодо продуктивності, реформацією ідентичності та інтеграцією в організаційні культури, які можуть містити негласні норми та шляхи. Психологічне навантаження посилюється, коли ринок праці є нестабільним: невизначеність щодо стабільності, необхідність швидкого засвоєння навичок та потенційна невідповідність між навчанням і реаліями роботи породжують афективні та когнітивні вимоги. Дослідження перехідних процесів підкреслюють два ключові чинники, що сприяють поліпшенню ситуації: структурована соціальна підтримка (наприклад, наставництво, групи однолітків) та відповідне розвитку підкріплення, що послідовно розподіляє відповідальність та зворотний зв'язок.

Ця підтримка зменшує навантаження при вступі а роботу та сприяє поступовому нарощуванню компетентності, що є необхідним для довгострокового утримання та кар'єрного зростання [36].

Гнучкість та психологічна готовність до змін є, отже, центральними психологічними конструктами. Готовність охоплює когнітивну оцінку змін як керованих, сприйняття наявності ресурсів та афективну відкритість. Втручання, що зміцнюють самоефективність, сприяють дослідницькій поведінці та розвивають репертуар способів подолання труднощів, підвищують готовність і, отже, ймовірність конструктивної адаптації. В організаційному контексті вирішальну роль відіграють лідерство та культура: культури, що цінують експерименти та навчання, сприяють адаптивному ризику, тоді як надто жорсткі системи стримують проактивну поведінку, необхідну для постійного професійного розвитку [20].

Умови невизначеності – економічної, соціальної або без пекової (в умовах війни) – чинять складний вплив на процеси розвитку. О. Гульбас та ін. вказують на те, що невизначеність може діяти як каталізатор адаптивних змін, так і як джерело хронічного стресу, що заважає професійному навчанню. Коли невизначеність є епізодичною і супроводжується інституційною підтримкою, професіонали можуть ефективно використовувати адаптивні стратегії та переорієнтувати свої кар'єрні плани [5]. Однак тривала нестабільність підриває психологічну пропускну здатність, необхідну для свідомого навчання, зміщуючи поведінку в бік короткострокових стратегій виживання, а не довгострокових інвестицій у розвиток професійних здібностей. Крос-національні дослідження показують, що макроекономічна нестабільність взаємодіє з індивідуальними ресурсами: ті, хто має більші кар'єрні компетенції та соціальний капітал, ефективніше справляються з невизначеністю, тоді як ті, хто не має таких буферів, частіше стикаються з відходом або вимушеним виходом з ринку праці [22].

Шляхи розвитку, особливо молодих фахівців, різняться залежно від галузі, але можна виокремити загальні закономірності. У технологічно

інтенсивних секторах успіх на початку кар'єри часто залежить від очевидних результатів проектів та портфоліо, а не від офіційних кваліфікацій. Мережі та практичний внесок набувають надзвичайної значущості. І навпаки, у регульованих професіях, таких як охорона здоров'я та освіта, визначальним чинником залишаються практика під наглядом кваліфікованого фахівця та визнані кваліфікації, хоча навіть у цих галузях інтегруються цифрові компетенції та гнучкі навчальні модулі. Молоді фахівці зазвичай стикаються з подвійною вимогою: вони повинні забезпечити фундаментальне володіння своєю сферою діяльності, одночасно розвиваючи переносимі метанавички-комунікацію, рефлексивну практику та цифрову грамотність, які забезпечують мобільність між ролями та секторами. Емпірична інтеграція кар'єрної адаптивності та компетентностей свідчить, що інвестиції в метанавички підвищують працевлаштованість та захищають від секторальних потрясінь [38].

На закінчення, сучасні наукові концепції професійного розвитку висувують на перший план інтегративну модель, в якій адаптивність кар'єри, спрямованість на навчання протягом усього життя та цифрова підготовленість збігаються під впливом мотиваційних і ціннісних систем, структурних сил та ситуаційної невизначеності.

1.2 Успішність як основний компонент професійного становлення

Поняття успішності завжди викликає багато дискусій, бо його важко вкласти в одну універсальну формулу. Для когось це досягнення кар'єрних вершин, для інших – відчуття гармонії з обраною справою чи внутрішнє задоволення від результатів. Успішність неможливо пояснити лише через зовнішні показники, адже вона має також глибокий психологічний вимір, який пов'язаний із самореалізацією та внутрішньою впевненістю. Саме тому вона розглядається не як абстрактна категорія, а як важливий стрижень у процесі професійного становлення особистості.

Поняття успіху в професійній діяльності далеко не однозначне. До прикладу, як вказує Ю. Шашенок – його визначення варіюються в психології, соціології та організаційних дослідженнях, але в сучасних дослідженнях воно все частіше розглядається не тільки як зовнішній результат професійної ефективності, але й як внутрішній досвід, що формує розвиток особистості [18]. Успіх більше не зводиться до матеріальних винагород або видимих кар'єрних досягнень; натомість він розглядається як багатовимірна конструкція, що включає психологічне задоволення, соціальне визнання та організаційний вплив.

У науковому дискурсі одним із перших відмінностей, на які слід звернути увагу, є різниця між «успіхом» і «досягненням». Досягнення зазвичай є вимірюваними результатами – публікаціями, підвищеннями, нагородами, тоді як успіх є ширшим поняттям і його важче кількісно оцінити. А. Алексєєва вказує на те, що успіх передбачає суб'єктивну оцінку своєї професійної траєкторії, внутрішнє відчуття задоволення як процесом, так і результатами. Наприклад, фахівець може накопичувати досягнення, які визнаються зовні, але якщо вони не відповідають особистим цінностям або цілям, людина може не вважати цей досвід успіхом [1]. Натомість скромні досягнення можуть сприйматися як дуже успішні, якщо вони відповідають внутрішнім прагненням. Важливість цього розрізнення підкреслили Е. Локк і Г. Латам, чия теорія

постановки цілей наголошує на ролі самооцінки прогресу нарівні з об'єктивними показниками [32].

Ця розбіжність між успіхом і досягненням стає особливо актуальною при аналізі кар'єрного розвитку. Успіх поєднує психологічні, соціальні та організаційні критерії. З психологічної точки зору він відображає мотивацію, самореалізацію та формування ідентичності. З соціальної точки зору успіх передбачає визнання, підтримку та підтвердження з боку колег, керівників та ширших професійних спільнот. На організаційному рівні він пов'язаний з результативністю, внеском у досягнення інституційних цілей та відповідністю культурним нормам. Дж. Грінхаус і Г. Пауелл у своїх дослідженнях збагачення роботи та сім'ї вказують, що суб'єктивний успіх часто є настільки ж важливим для професійної задоволеності, як і зовнішні досягнення, і саме інтеграція цих рівнів визначає, чи вважає фахівець себе успішним [26].

Суб'єктивний вимір успіху став особливо помітним у сучасних дослідженнях. Почуття успіху діє як внутрішній мотиватор, що стимулює подальший розвиток. Коли люди сприймають себе як успішних, вони більш схильні вкладати додаткові ресурси в навчання та самовдосконалення. Таким чином, успіх є не тільки результатом мотивації та самореалізації, але й каталізатором для них. Теорія самовизначення, розроблена Е. Десі та Р. Райаном, підкреслює, що внутрішня мотивація зростає, коли людина відчуває компетентність, автономність та пов'язаність- всі компоненти, які часто збігаються в суб'єктивному відчутті успіху [24].

Професійна ідентичність – ще одна сфера, де успіх стає ключовим чинником. Ідентичність формується через постійне осмислення свого професійного шляху, ролей та компетенцій. Успіх зміцнює ідентичність, підтверджуючи, що вибір і зусилля людини є значущими та відповідають її самосприйняттю. Професіонал, який неодноразово досягає успіху, розвиває більш стабільну та позитивну ідентичність, тоді як часті невдачі або відсутність визнання можуть дестабілізувати ідентичність, що призводить до сумнівів та відсторонення. А. ван ден Брок та колеги показали, що задоволення

психологічних потреб у професійному контексті, яке тісно пов'язане з сприйняттям успіху, асоціюється з вищою зацікавленістю у роботі та стабільністю ідентичності [43].

Успіх також діє як буфер у періоди професійних криз. Фахівці неминуче стикаються з невдачами, стресом і конфліктами ролей. А. Чабань вказує на те, що ті, хто досягав успіху на попередніх етапах, як правило, є більш стійкими, оскільки успіх надає психологічні ресурси та впевненість у тому, що труднощі можна подолати [16]. Це узгоджується з висновками позитивної психології, згідно з якими досвід майстерності та досягнень створює резерви стійкості. Наприклад, С. Лутанс і Ф. Юсеф-Морган описують психологічний капітал-самоефективність, надію, оптимізм і стійкість як тісно пов'язаний з попереднім досвідом успіху, який може допомогти професіоналам адаптуватися до криз і підтримувати розвиток [43].

З іншого боку, успіх безпосередньо впливає на кар'єрний ріст. Він створює впізнаваність, репутацію та довіру, які є критично важливими для таких можливостей, як підвищення по службі, керівні посади та міжфункціональні проекти. Однак не тільки зовнішнє визнання сприяє зростанню. Внутрішнє переконання в успіху часто спонукає людей ставити більш амбітні цілі, здобувати вищу кваліфікацію або вступати в складні професійні середовища. Ця динаміка ілюструє кумулятивний характер успіху: досягнутий і усвідомлений, він сприяє розширенню як професійних горизонтів, так і особистих прагнень.

Аналізуючи цю динаміку, можна зробити висновок, що успіх у професійному розвитку слід розуміти як процес і результат. Це не тільки кінцева точка наполегливої праці, але й постійне усвідомлення, яке направляє прийняття рішень, підтримує мотивацію та зміцнює ідентичність. Як показують мої власні спостереження, професіонали, які вважають себе «успішними», часто відрізняються не абсолютним рівнем своїх досягнень, а тим, як вони їх інтерпретують і інтегрують у цілісну розповідь про своє життя та кар'єру. У

цьому сенсі успіх є настільки ж питанням створення сенсу, як і питанням результативності.

На організаційному рівні успіх все частіше розглядається в більш широкому контексті благополуччя співробітників та стабільної результативності. Компанії визнають, що створення середовища, в якому співробітники почувуються успішними, є важливим не тільки для продуктивності, але й для утримання персоналу. К. Джадж та його колеги дослідили взаємозв'язок між задоволеністю роботою, суб'єктивним благополуччям та сприйняттям успіху, зазначивши, що люди, які сприймають себе успішними, менш схильні до вигорання та більш віддані своїм організаціям [28]. Це демонструє сильний зв'язок між суб'єктивним успіхом та стабільністю організації.

Сучасний ринок праці, підсилює важливість успіху як психологічного якоря. В умовах невизначеності – економічної, соціальної чи навіть військової – успіх дає людям відчуття контролю та стабільності. Навіть коли зовнішні умови нестабільні, внутрішнє переконання в успіху забезпечує стабільність та мотивацію рухатися вперед. Очевидно, що суб'єктивне відчуття успіху стає не просто результатом професійного розвитку, а необхідною умовою для його збереження в умовах невизначеності.

1.3. Суб'єктивні та об'єктивні показники професійної успішності

Оцінюючи професійну діяльність, люди завжди балансують між тим, що можна виміряти, і тим, що відчувається лише всередині. Суб'єктивні показники відображають внутрішній світ людини: рівень задоволення, впевненість у собі, відчуття сенсу праці. Об'єктивні ж критерії дають змогу побачити фактичні результати, які визнає професійне середовище чи суспільство. Лише у поєднанні цих двох вимірів можна скласти більш повне уявлення про справжню успішність фахівця, уникаючи однобічності чи поверховості.

Професійний успіх – це складне поняття, яке не можна пояснити за допомогою шаблонних визначень або спрощених систем. Воно формується на перетині суб'єктивного досвіду та об'єктивних показників, створюючи систему, в якій вирішальну роль відіграють як індивідуальне сприйняття, так і соціальна оцінка. У науковій дискусії професійний успіх зазвичай поділяють на дві основні групи критеріїв: ті, що пов'язані з внутрішнім досвідом і відображають, як людина сприймає та оцінює свою кар'єру, та ті, що пов'язані із зовнішніми, вимірюваними результатами професійної діяльності. Насправді ці два виміри не суперечать один одному, а глибоко взаємопов'язані, оскільки відчуття успіху може формувати поведінку та мотивацію, які, в свою чергу, впливають на об'єктивні результати [12]. Водночас зовнішні досягнення та визнання можуть впливати на психологічне благополуччя, задоволеність та самооцінку. Цей діалектичний зв'язок робить дослідження професійного успіху особливо актуальним напрямком, оскільки він відображає взаємовідносини між особистістю та професійним середовищем, а також динаміку їх взаємодії.

При обговоренні суб'єктивних показників професійного успіху одним з найважливіших чинників є відчуття задоволеності професійною діяльністю. Задоволеність не можна звести до відсутності стресу або втоми; це більш глибоке поняття, яке відображає, чи сприймає людина свою роботу як значущу, чи відповідає вона її цінностям і прагненням, чи сприяє вона її самореалізації. Дослідження в галузі організаційної психології неодноразово підкреслювали,

що задоволеність є не тільки результатом, але й ресурсом, оскільки вона посилює залученість і мотивує до подальшого розвитку. Ця ідея простежується в роботі Е. Локка, який розглядав задоволеність роботою як центральний фактор у розумінні кар'єрного успіху, показавши, що суб'єктивна задоволеність не завжди прямо корелює з об'єктивними показниками, але тим не менш є вирішальною для довгострокової стійкості кар'єри [31].

З задоволеністю тісно пов'язане більш широке поняття психологічного благополуччя. Емоційна стабільність, позитивний афект і здатність керувати стресом визначають те, як людина інтерпретує свій професійний шлях. Дослідження в галузі позитивної психології, зокрема роботи К. Лутанса, показують, що психологічний капітал, який включає стійкість, оптимізм і самоефективність, формує внутрішню основу для сприйняття своєї кар'єри як успішної, навіть за відсутності зовнішнього визнання [33]. Іншими словами, благополуччя – це не простий побічний продукт успіху, а невід'ємна частина його суб'єктивного виміру.

Іншим важливим суб'єктивним показником є самореалізація і відчуття значущості своєї роботи. Це аспект, який виходить за межі суто індивідуальної оцінки і пов'язаний з екзистенційними питаннями сенсу і мети. Коли людина відчуває, що її робота сприяє розвитку суспільства, допомагає іншим або сприяє інноваціям, відчуття успіху зростає, незалежно від матеріальної винагороди. Дослідження А. Гранта про просоціальну мотивацію підтверджують це, демонструючи, що професіонали, які сприймають свою роботу як соціально цінну, є більш задоволеними та мотивованими, навіть якщо їхні об'єктивні показники не є винятковими [25].

Самооцінка професійної компетентності також відіграє важливу роль у суб'єктивному успіху. С. Пухно вказує на те, що особи, які відчувають себе компетентними та здатними виконувати складні завдання, як правило, оцінюють свою професійну компетентність більш позитивно [10]. Це відчуття часто розвивається завдяки зворотньому зв'язку, як внутрішньому, так і зовнішньому. З одного боку, воно впливає з саморефлексії та порівняння з

попередніми досягненнями, з іншого – підкріплюється визнанням колег і керівників. Дослідження С. Стайковича та Ф. Лутанса продемонстрували, що самоефективність безпосередньо пов'язана з мотивацією та сприйняттям успіху, створюючи цикл, в якому впевненість у компетентності стимулює продуктивність, а хороша продуктивність ще більше зміцнює впевненість [39].

Що стосується об'єктивних показників, професійні досягнення є найбільш видимим проявом успіху. Кар'єрне зростання, підвищення по службі, збільшення доходів і високі посади в організаційній ієрархії традиційно вважаються ознаками успіху. Ці критерії легко піддаються кількісній оцінці, тому вони домінують у зовнішніх оцінках. Наприклад, Дж. Грінхаус і Г. Пауелл виділили кар'єрний ріст як один з найстабільніших предикторів сприйняття успіху, хоча вони зазначили, що цього недостатньо для всебічного розуміння [26]. Проте кар'єрні досягнення залишаються важливою частиною загальної картини, оскільки вони відображають визнання професійної компетентності організаціями та суспільством.

Іншим об'єктивним критерієм є оцінка результатів роботи колегами та керівництвом. Визнання колег відіграє тут особливу роль: успіх – це не тільки те, що людина думає про себе, але й те, як інші сприймають її внесок. Дослідження Т. Джаджа та його колег підкреслило, що зовнішні оцінки ефективності тісно пов'язані як з доходом, так і з кар'єрним зростанням, що робить їх важливим аспектом професійного успіху [28]. Важливо зазначити, що визнання не обмежується формальними оцінками. Неформальне визнання, таке як повага в команді або довіра з боку керівництва, часто має таке ж значення, як і офіційні оцінки.

Професійна мобільність і конкурентоспроможність також є об'єктивними показниками успіху. В умовах динамічного ринку праці успішним професіоналом є той, хто здатний адаптуватися, навчатися новим навичкам і залишатися конкурентоспроможним. Б. Артур і С. Хапова підкреслили концепцію безмежної кар'єри, де здатність переходити з однієї організації в іншу, з однієї галузі в іншу і навіть з однієї країни в іншу розглядається як

ознака сучасного кар'єрного успіху [21]. Ця точка зору розширює традиційне розуміння успіху, показуючи, що в глобалізованому світі мобільність і гнучкість є такими ж цінними, як стабільність і ієрархічне просування.

Результати діяльності, виміряні як кількісно, так і якісно, залишаються ще одним наріжним каменем об'єктивного успіху. Кількісні показники, такі як завершені проекти, опубліковані статті або обсяги продажів, дають вимірюване відображення продуктивності. Однак якісні критерії не менш важливі: інновації, якість рішень та креативність часто визначають довгостроковий вплив. У цьому сенсі успіх не можна повністю оцінити лише за допомогою цифр. Дослідження Р. Канфера та Г. Чена щодо мотивації до праці підкреслює взаємодію між якісними та кількісними показниками, наголошуючи на тому, що продуктивність є складною і повинна оцінюватися комплексно [30].

Синтез суб'єктивних та об'єктивних показників дає найточніше уявлення про професійний успіх. Людина з вражаючими об'єктивними результатами, але низьким рівнем суб'єктивної задоволеності не може вважатися повністю успішною, оскільки відсутність благополуччя та самореалізації підриває довгостроковий розвиток. І навпаки, професіонал, який вважає себе успішним, але не має зовнішнього визнання, може зіткнутися з перешкодами у кар'єрному зростанні та конкурентоспроможності. Тому баланс цих двох вимірів є критично важливим, а взаємодія між ними формує не тільки індивідуальні траєкторії, але й динаміку організації.

Більше того, інтеграція суб'єктивних та об'єктивних показників показує, що успіх не є статичним, а динамічним. На певних етапах кар'єри можуть домінувати суб'єктивні показники- наприклад, на початку професійного шляху, коли самореалізація та ентузіазм відіграють центральну роль. На пізніших етапах більш значущими стають об'єктивні показники, такі як посада, дохід або визнання. Однак, зрештою, найбільш стійкою моделлю успіху є та, в якій обидва виміри перебувають у гармонії.

1.4. Соціально-психологічні та особистісні чинники та механізми забезпечення успішності діяльності в умовах невизначеності

Життя в умовах невизначеності щоразу нагадує про те, що успішність професійної діяльності не є чимось сталим чи гарантованим. А. Трофімов з колегами вказує на те, що вона формується у взаємодії багатьох чинників: від підтримки соціального оточення до внутрішніх ресурсів особистості [14]. Саме поєднання соціально-психологічних чинників впливу і здатності людини гнучко реагувати на нові виклики дозволяє не лише зберігати, а й примножувати власний професійний потенціал. Тому розгляд цих чинників стає ключем до розуміння того, як фахівець може залишатися успішним навіть там, де межі стабільності розмиті.

У сучасному професійному середовищі невизначеність виникає через швидкі технологічні зміни, економічну та політичну нестабільність, порушення робочого процесу. Успішне подолання такої невизначеності залежить не тільки від зовнішніх чинників, але й від соціально-психологічних та особистісних процесів, які дозволяють окремим особам та групам зберігати ефективність, адаптуватися та процвітати. Серед цих процесів центральними чинниками є: соціальна підтримка; організаційна культура та клімат; міжособова взаємодія та комунікація; колективна ідентичність та групова динаміка; психологічна гнучкість; стійкість до стресу та здатність до подолання труднощів; саморегуляція та емоційний інтелект; інноваційність та креативність.

Соціальна підтримка з боку колег, керівників та родини є основним захистом від невизначеності. Емпіричні дослідження, проведені під час пандемії COVID-19, показують, що сприйняття соціальної підтримки підвищує психологічну гнучкість, що, в свою чергу, сприяє більш адаптивним стратегіям подолання труднощів та зменшує психологічний дистрес [40]. У цьому дослідженні, коли соціальна підтримка була високою, підхід до подолання труднощів (активні стратегії) збільшувався, а уникнення труднощів (відхід, заперечення) зменшувалося, що опосередковувалося психологічною гнучкістю.

Отже, підтримка в мережі контактів людини діє не тільки як безпосередній ресурс, але й як чинник, що сприяє внутрішній адаптації. Підтримка колег і керівників має особливу цінність: у секторах з високим рівнем невизначеності підтримка зменшує емоційне виснаження і опосередковує взаємозв'язок між сприйнятою невизначеністю та негативними психологічними наслідками [46]. Підтримка сім'ї також забезпечує стабільну опору емоційної безпеки, дозволяючи людям зберігати впевненість у собі, коли зовнішні умови змінюються. Власні спостереження демонструють, коли сім'я або близькі члени соціальної мережі підтверджують зусилля людини та визнають її емоційні реакції, вона краще переносить невизначеність, оскільки зменшується страх ізоляції.

Організаційна культура та клімат відіграють значну роль у визначенні того, чи сприймається невизначеність як загроза чи як можливість. Культура, яка наголошує на гнучкості, навчанні, відкритості, інноваціях та високій психологічній безпеці, як правило, сприяє розвитку стійкості в умовах невизначеності. Наприклад, М. Джероса, К.-Дж. М. Лара, А. Сарма, Б. Стол, Б. Трінкенрайх, І. Штайнмахер виявили в опитуванні розробників програмного забезпечення, що генеративна організаційна культура (така, в якій вітаються нові ідеї, можна говорити про помилки та заохочується навчання) у поєднанні з кліматом для навчання та почуттям приналежності призводить до вищої задоволеності та зменшення вигорання. Ця модель передбачає, що культура та клімат є не лише фоновими умовами, а й активними механізмами, які дають змогу особам відновлюватися, експериментувати та зберігати енергію в умовах невизначеності. Більше того, емоційний інтелект взаємодіє з організаційною культурою: в академічному середовищі співробітники установ із сильною культурою (відкритість, підтримка цінностей, взаємна довіра) демонструють кращу ефективність прийняття рішень, пов'язану з емоційним інтелектом, ніж співробітники установ із слабшою культурою [42].

Міжособова взаємодія та комунікативні навички мають велике значення для досягнення успіху в умовах невизначеності. Ефективна комунікація

допомагає прояснити неоднозначні очікування, зменшує непорозуміння та сприяє координації між колегами. Відкрита, прозора та часта комунікація зменшує тривогу, що виникає через невизначеність. Менеджери, які чітко формулюють те, що відомо, що є невизначеним і що робиться для адаптації, як правило, зберігають довіру. Міжособистісна взаємодія також включає управління конфліктами, обмін відгуками та обмін емоціями. Наявність конфлікту як такого в умовах невизначеності не завжди є негативною; вирішальне значення має те, як управляють конфліктом (через конструктивний діалог, емпатичне слухання, взаємну повагу). Мої спостереження показують, що команди з більш розвиненими комунікативними навичками швидше відновлюються після провалу планів, оскільки вони звикли до підбиття підсумків, рефлексії та коригування. Отже, комунікативні навички слугують механізмом як для запобігання ескалації стресу, так і для забезпечення адаптивних змін.

Колективна ідентичність та групова динаміка впливають на те, як інтерпретується та обробляється невизначеність. Такі теорії, як теорія невизначеності-ідентичності, стверджують, що коли індивіди відчувають невпевненість у собі- невпевненість щодо своїх цінностей, ролей або приналежності – ідентифікація з групою допомагає зменшити цю невпевненість [8]. Сильна групова ідентичність може сприяти колективній ефективності, завдяки якій члени групи вірять, що разом вони можуть впоратися з викликами. Однак надмірна конформність або жорсткість ідентичності можуть знизити гнучкість. Дослідження показують, що невідповідність між рівнем ідентифікації індивіда та середнім показником групи може спричинити виснаження [29]. В умовах організаційних змін співробітники з неоднозначною або слабкою колективною ідентичністю іноді легше пристосовуються, оскільки вони менш прив'язані до статусу-кво ідентичності, але їм може бракувати мотиваційного потягу, який ідентичність надає для глибокого залучення.

Психологічна гнучкість означає здатність адаптувати своє мислення та поведінку до вимог ситуації, змінювати перспективу та діяти відповідно до

довгострокових цінностей, незважаючи на невизначеність. Вона відрізняється від адаптивності, але пов'язана з нею. Дослідження, в якому порівнюються адаптивність та психологічна гнучкість, виявляє часткове перекриття, але встановлює, що психологічна гнучкість є сильнішим предиктором благополуччя в умовах невизначеності та змін [28]. У дослідженні Р. Тіндла та ін. психологічна гнучкість опосередковувала вплив соціальної підтримки на дистрес через свій вплив на вибір стратегії подолання: люди з високою гнучкістю частіше застосовували підхід «наближення» і рідше – підхід «уникнення». Психологічна гнучкість також захищає від схильності до трудоголізму в умовах високих робочих вимог, сприяючи сталому благополуччю, дозволяючи людям узгоджувати дії з цінностями та уникати компульсивного перевантаження роботою [45]. Можна сказати, що психологічна гнучкість функціонує як внутрішня опора: коли зовнішня невизначеність робить багато класичних стратегій ненадійними, гнучкість дозволяє динамічно вибирати серед стратегій, переосмислювати, пригнічувати або активувати реакції залежно від контексту.

Розвиток стресостійкості та стратегій подолання труднощів є ще одним стовпом успіху. Стратегії подолання можуть бути зосередженими на проблемі, емоційними (зосередженими на емоціях) або уникними. В умовах невизначеності не завжди можливо зосередитися на проблемі (наприклад, шукати інформацію, планувати, вживати активних заходів); коли контрольованість низька, більш адаптивним може бути зосередження на емоціях або прийняття. Стресостійкість також передбачає розвиток резистентності: здатності відновлюватися після невдач, підтримувати зусилля протягом тривалого часу, зберігати надію. Резильєнтність може пом'якшити негативний вплив неоднозначності ролі на креативність: наприклад, дослідження показали, що коли співробітники стикаються з високою неоднозначністю своїх ролей, особи з високим рівнем резильєнтності (особистий ресурс) менше страждають від зниження креативної поведінки [23].

Саморегуляція та емоційний інтелект тісно пов'язані з успіхом в умовах невизначеності. Саморегуляція охоплює здатність контролювати імпульси, керувати увагою, підтримувати емоційну рівновагу, відкладати задоволення та наполегливо досягати цілей. Емоційний інтелект (EI) означає такі здібності, як розпізнавання власних емоцій, управління ними, сприйняття емоцій інших, використання емоційної інформації в міжособистісних контекстах. А. Аханова вказує на те, що вищий рівень EI серед лідерів пов'язаний з кращою комунікацією, більшою довірою, психологічною безпекою та зменшенням стресу в командах. [2]. Крім того, взаємозв'язок між EI та організаційним кліматом є двостороннім: співробітники з високим рівнем EI сприймають клімат більш позитивно, а також сприяють створенню позитивного клімату. Згідно з дослідженням румунських транснаціональних компаній, вища гетерогенність показників емоційного інтелекту серед співробітників пов'язана з більш негативним сприйняттям клімату, що свідчить про те, що розбіжності можуть підірвати спільне розуміння та довіру [41]. На мою думку, це означає, що розвиток індивідуальної EI є необхідним, але повинен підтримуватися спільними нормами та груповими процесами, щоб емоційна регуляція стала частиною функціонування організації.

Інновації та креативність слугують адаптивними ресурсами в умовах невизначеності. Невизначеність часто усуває або розмиває стандартні процедури, змушуючи людей шукати нові рішення. Емпіричні дослідження показують, що сприйняття невизначеності під час COVID-19 підвищило креативну поведінку серед співробітників, коли креативна самоефективність є високою, а певні культурні цінності є низькими [40]. Крім того, неоднозначність ролей зазвичай знижує креативність, але наявність взаємозалежності завдань, обмін емоціями та особиста стійкість пом'якшують цей негативний ефект [23]. Креативність команди посилюється, коли організаційна культура підтримує експерименти, приймає невдачі, заохочує обмін знаннями, а команди мають психологічну безпеку та підтримку

керівництва. Таким чином, креативність- це не просто особиста риса, а відносна, емерджентна здатність груп та організацій.

Ці фактори не діють ізольовано; їх взаємозв'язки визначають механізми, які перетворюють потенціал на результати в умовах невизначеності. Наприклад, високий емоційний інтелект дозволяє краще використовувати соціальну підтримку: люди з високим ЕІ краще просять про підтримку, інтерпретують сигнали від керівників або колег та використовують зворотний зв'язок. Подібним чином, сильна колективна ідентичність сприяє кращій комунікації, що, в свою чергу, зменшує неоднозначність. Ю. Турянський та ін. вказують на те, що психологічна гнучкість є посередником між зовнішніми ресурсами (соціальна підтримка, культура) та внутрішніми процесами подолання труднощів. Гнучкість у подоланні труднощів, що відповідає стратегії подолання труднощів залежно від контрольованості ситуації, залежить від саморегуляції; стійкість до стресу, у свою чергу, сприяє творчому ризику [15]. Групова динаміка, включаючи групову ідентифікацію та згуртованість, забезпечує мотиваційні ресурси, але може також чинити тиск на конформність, якщо є занадто сильною; у таких випадках інновації можуть бути пригнічені.

Однак існують обмеження та підводні камені. Коли групова ідентичність є надто жорсткою, інакомислення або нові ідеї можуть бути придушені, що створює групове мислення та знижує адаптивність. Деякі організаційні культури можуть настільки сильно наголошувати на стабільності, що адаптація стає неможливою. Емоційний інтелект та саморегуляція вимагають енергії та можуть бути напруженими в умовах хронічної невизначеності; існує ризик вигорання.

У висновку, соціально-психологічні та особистісні фактори утворюють систему взаємодіючих механізмів, що дозволяють індивідам та групам досягати успіху в умовах невизначеності. Соціальна підтримка, організаційна культура, комунікація, групова ідентичність, психологічна гнучкість, емоційний інтелект, стійкість до стресу, стратегії подолання труднощів та креативність разом визначають, чи стане невизначеність джерелом ризику чи можливості. Таким

чином, успіх залежить від розвитку як внутрішніх можливостей, так і зовнішнього середовища, що підсилюють та сприяють адаптивній поведінці, взаємній довірі та інноваціям. Шлях до стійкості не є лінійним чи однорідним, але завдяки цілеспрямованому розвитку описаних факторів організації та особи можуть компетентно та впевнено орієнтуватися в умовах невизначеності.

Висновки до розділу 1

Проведений аналіз проблеми успішності професійної діяльності особи в умовах невизначеності дозволяє узагальнити низку положень, що мають принципове значення для розуміння досліджуваного феномену. По-перше, сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця акцентують увагу на його динамічності підкреслюючи, що становлення є безперервним процесом інтеграції знань, навичок, цінностей і соціального досвіду. Такий процес не обмежується початковими етапами входження у професію, а охоплює все життя людини, що дозволяє адаптуватися до змін соціально-економічного середовища та технологічних викликів.

По-друге, успішність професійної діяльності постає як ключовий компонент професійного становлення. Вона визначається не лише досягненням формальних результатів, а й здатністю особи реалізувати власний потенціал, забезпечити стійку продуктивність та психологічне благополуччя. Вона виступає інтегральним утворенням, яке поєднує індивідуальні характеристики фахівця з вимогами професійного середовища, слугуючи індикатором гармонійного розвитку особистості та її відповідності соціальним очікуванням.

По-третє, виявлено доцільність розмежування суб'єктивних та об'єктивних показників професійної успішності. Об'єктивні критерії відображають кількісні й якісні результати діяльності, що можуть бути оцінені незалежними спостерігачами. Натомість суб'єктивні показники відображають внутрішнє відчуття задоволеності, мотиваційні настанови та ціннісні орієнтації.

Узагальнення соціально-психологічних та особистісних чинників засвідчує, що в умовах невизначеності визначальними стають гнучкість мислення, здатність до саморегуляції, стресостійкість та емоційний інтелект. Не менш важливими є соціальні ресурси- підтримка колег і сім'ї, особливості організаційної культури та групової взаємодії. Успішність у такому контексті є результатом складної взаємодії внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх умов, які можуть як сприяти, так і перешкоджати професійному розвитку.

РОХДІЛ 2

ПРОГРАМА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

2.1. Обґрунтування та опис програми емпіричного дослідження

В останні роки проблема професійного успіху стала однією з найбільш важливих категорій психологічної науки, зокрема організаційної психології, особливо на тлі глобальної нестабільності та національних проблем. Масштабна війна в Україні та радикальні зміни в політичному, соціальному, економічному житті посилили невизначеність існування. Ця невизначеність поширюється як на приватне, так і на професійне життя, впливаючи на динаміку самоактуалізації, мотивації та сприйняття стабільності на ринку праці.

Сучасне суспільство функціонує з точки зору зростаючої складності, де невизначеність є переважаючим кліматом, а не періодичною подією. Тоді критерій успіху не можна виміряти з точки зору зовнішнього підтвердження чи матеріального досягнення, а внутрішньої здатності людини підтримувати сенс і ефективність у мінливих обставинах. У психологічній науці підкреслюється, що професійна успішність - це не лише питання зовнішніх показників кар'єрного успіху; це також питання внутрішніх процесів адаптації, задоволеності, а також здатності до формування сенсу в умовах невизначеності. Тут професійний успіх необхідно розглядати як психологічний феномен з різними вимірами, які включають суб'єктивне задоволення, компетентність та мотивацію до розвитку.

Невизначеність як соціально-психологічний феномен, з іншого боку, має подвійний вплив. З одного, він породжує тривогу, почуття неконтрольованості та дестабілізацію професійної ідентичності. Невизначеність, з іншого боку, може викликати гнучкість, креативність та проактивні дії, якщо хтось здатний активувати механізми психологічної стійкості та самоефективності. Здатність індивіда забезпечувати професійну ефективність і досягати суб'єктивного

успіху в умовах війни та економічної невизначеності стає не лише індивідуальною, але й суспільною відповідальністю. У цьому плані внутрішні детермінанти успіху виходять на перший план: професійна самоефективність (згідно концепції А. Бандури), особистісні риси та диспозиції (Р. Кеттел), механізми саморегуляції, зокрема толерантність до невизначеності та копінг-стратегії (Н. Карлстон, Ч. Карвер). Ці внутрішні ресурси дозволяють людям справлятися з невизначеністю, зберігати свою ефективність і конструктивно планувати свій професійний шлях.

Емпірична програма цього дослідження сформульована у стилі **констатуючого експерименту**. У психології констатувальний експеримент – це тип емпіричного дослідження, який не спрямований на введення коригувальних впливів, а натомість спрямований на встановлення фактичного стану психологічних явищ, розкриття їх структури, дослідження взаємозв'язків між змінними. Він дозволяє дослідникам сформувати попередню картину обстежуваного конструкту, яка згодом може бути використана як основа для розробки психокорекційних або тренінгових програм. Основними особливостями цього типу є: відсутність експериментальних маніпуляцій незалежними змінними, акцент на діагностиці та кореляційному аналізі та використання стандартизованих психометричних інструментів.

В роботі дослідження проведене в **чотири етапи**:

1. Аналітичний етап – розгляд теорії та операціоналізація дослідницьких змінних, також ідентифікація концептуального поля «успішності професійної діяльності в невизначеності», вибір діагностичних засобів.

2. Діагностичний етап – розробка Google Form для онлайн-збору даних з потенціалом доступності, охоплення респондентів. Збір даних.

3. Статистичний етап – визначення рівня прояву досліджуваних ознак, перевірка зв'язків між професійним успіхом, самоефективністю та механізмами успіху.

4. Рекомендаційний етап – розробка психологічних рекомендацій щодо підвищення мотивації до особистого успіху в професійній діяльності в умовах невизначеності.

Основною метою цього емпіричного дослідження є визначення рівня суб'єктивного професійного успіху в ситуації невизначеності та дослідження механізмів, які забезпечують успіх професійної діяльності.

Для досягнення цієї мети визначено такі **завдання**:

1. Визначити особливості досвіду людей в ситуаціях невизначеності та його вплив на професійну діяльність за допомогою анкети.

2. Визначити ступінь суб'єктивного професійного успіху та професійної самоефективності як основних показників адаптації та ефективності в умовах невизначеності.

3. Дослідити ступінь вираження механізмів забезпечення професійного успіху (особистісні риси та диспозиції, толерантність до невизначеності, копінг-стратегії, оптимізм).

4. Визначити взаємозв'язок між професійним успіхом та професійною самоефективністю, а також механізмами її реалізації.

5. Розробити рекомендації щодо підтримки мотивації до особистісного успіху у професійній діяльності в умовах невизначеності.

На основі теоретичного розділу та попередніх спостережень висуваються такі гіпотези:

Н1. Професійна самоефективність позитивно пов'язана з суб'єктивним професійним успіхом у невизначених умовах.

Н2. Особистісні риси значною мірою позитивно пов'язані із суб'єктивним професійним успіхом.

Н3. Орієнтація на оптимізм передбачає професійний успіх, навіть якщо зовнішні умови нестабільні.

Н4. Особи з розвиненими адаптивними стилями подолання демонструють вищу професійну самоефективність та суб'єктивний професійний успіх

Отже, окреслено емпіричну програму, яка відображає складність вивчення професійного успіху в умовах невизначеності. Констатувальний характер забезпечує об'єктивність отриманих даних і можливість подальшого розвитку стратегій втручання. Емпіричне дослідження сприяє розвитку психологічних знань про професійну діяльність, акцентуючи увагу на внутрішніх ресурсах особистості як ключових детермінантах успіху в умовах турбулентності.

2.2. Характеристика методик та вибірки

Для досягнення цілей емпіричної програми необхідна операціоналізація основних змінних дослідження. Відповідно до методологічних принципів у психології, операціоналізація перетворює абстрактні психологічні конструкції на спостережувані виміри. У цій роботі було вибрано шість конструкцій:

1. *Суб'єктивний професійний успіх* – багатовимірне явище, яке відображає внутрішнє почуття задоволення професійними досягненнями, кар'єрним зростанням і самореалізацією. У психологічній традиції суб'єктивний успіх пояснюється не тільки зовнішніми показниками визнання, але через внутрішній досвід значення та узгодження з особистими цінностями

2. *Професійна самоефективність* – відповідно до теорії самоефективності А. Бандури розуміється як впевненість у здатності виконувати професійні завдання та долати виклики. Професійна самоефективність є одним з найважливіших механізмів розвитку кар'єри та психологічної стійкості в умовах невизначеності.

3. *Особистісні риси* – стабільні характеристики особистості, які впливають на моделі поведінки та адаптації. Спираючись на 16-факторну теорію Р. Кеттелла (1957), особисті схильності включають фундаментальні виміри, такі як інтелект, товариськість, емоційна стійкість, домінантність, експресивність, довірливість тощо.

4. *Інтолерантність* (нетерпимість до невизначеності – це певне когнітивне упередження, що відображає тенденцію сприймати невизначені ситуації як загрозливі. Висока непереносимість невизначеності пов'язана з уникненням, тривогою та зниженням адаптивного потенціалу в трудовому житті.

5. *Стратегії подолання* – у транзакційній теорії стресу Р.Лазаруса та С.Фолкман стратегії подолання визначаються як когнітивні та поведінкові зусилля для управління вимогами, які напружують особисті ресурси. Те, як людина справляється з невизначеністю, значною мірою робить її професійну діяльність успішною або порушеною.

6. *Диспозиційний оптимізм* – описаний Ч. Карвером як досить стабільна індивідуальна диспозиція, яка відображає загальне очікування, що хороші речі відбудуться.

Стандартизоване психологічне тестування було обраним методом збору даних. Метод психологічного тестування є одним із найбільш дійсних методів вимірювання певних психологічних атрибутів. Базується на стандартизованих завданнях або елементах, щоб дозволити об'єктивне та порівнянне вимірювання психологічних атрибутів. Тестування дозволяє забезпечити надійність, валідність і статистичну обробку результатів, що необхідно для визначення результатів. Щоб зробити дослідження зручним, а також мати можливість розповсюдити його серед великої кількості респондентів, опитувальники були розміщені у Google-формі. Ця онлайн-версія має кілька переваг: зручність для респондентів, можливість віддаленого збору даних, автоматизація організації даних, мінімізація помилок при введенні даних.

Остаточна діагностична батарея включала в себе шість стандартизованих методик, кожна з яких оцінює одну з основних конструкцій дослідницької моделі (див. табл. 2.1.)

Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) [36] розроблена Дж. Грінхаусом, С. Парасураманом і В. Вормлі в 1990 році. Вона використовує власне суб'єктивне судження людини про її кар'єрний успіх. Теоретично шкала має коріння в кар'єрній психології та теоріях організаційної поведінки, які підкреслюють, що кар'єрний успіх не тільки зовнішній, але й сильно залежить від особистого задоволення та почуття прогресу.

Містить 5 пунктів, кожен з яких оцінюється за 5-бальною шкалою Лайкерта (1 – категорично не згоден з 5 – повністю згоден). Пункти стосуються задоволеності розвитком кар'єри, цілей, доходу, просування по службі та загальних досягнень. Вони додаються разом, щоб забезпечити сукупний показник задоволеності кар'єрою, завдяки чому підвищення балів вказує на підвищення суб'єктивних професійних досягнень. Достовірність застосування цієї шкали у цьому дослідженні виправдана тим фактом, що воно дійсно оцінює ключову залежну змінну – суб'єктивний професійний успіх в умовах невизначеності.

Таблиця 2.1

Основні методики дослідження та змінні, що визначаються

Конструкт	Методика	Автор
Професійний успіх	Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction)	Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990) (модифікація та адаптація М.Є. Тиченко)
Професійна самоефективність	Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale)	(E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, and B. Demarr; adapted from M. Sherer & C. Adams) (адаптація М.Є. Тиченко)
Особистісні риси	16-факторний особовий опитувальник	Р. Кеттелл
Інтолерантність до	Шкала інтолерантності до невизначеності	Н. Карлетон (адаптація Г.

невизначеності		Громової)
Копінг-стратегії	Опитувальник Brief-COPE	(Ч. Карвер), адаптація Т. Яблонська
Диспозиційний оптимізм	Опитувальник диспозиційного оптимізму	(Ч. Карвер), адаптація С. Лукова

Джерело: складено автором самостійно

Шкала кар'єрної самоєфективності [12] в більшій мірі спирається на теорію самоєфективності А. Бандури (1997) і була побудована в рамках теорії Е. Коссек та колег. Шкала вимірює ступінь віри в прийняття рішень щодо свого покликання, подолання перешкод і досягнення досягнень у трудовому житті. Шкала складається з 12 пунктів вимірюючи такі сфери, як встановлення кар'єрних цілей, вирішення проблем, планування, а також подолання стресу. Респонденти оцінюють свою впевненість за шкалою типу Лайкерта (1 – зовсім не впевнено до 5 – повністю впевнено). У цьому дослідженні шкала кар'єрної самоєфективності є внутрішнім показником професійних досягнень, який передбачає наполегливість, стійкість і мотивацію досягнень.

Тест Кеттелла на 16 факторів особистості (16PF) [39] був створений в 1949 році Реймондом Кеттеллом. 16PF є одним з найпопулярніших тестів особистості, заснований на факторному аналізі великої кількості наборів дескрипторів особистості. Тест надає 16 основних факторів, які визначають схильність і характеристики людини.

16PF складається з 187 пунктів з множинним вибором (у своїй нормативній формі) з трьома варіантами кожен. Він вимірює змінні, як інтелект, емоційна стабільність, домінування, жвавість, нормативність, чутливість, пильність, тривожність, відкритість до змін тощо. Для цілей дослідження 16PF представляє картину рис особистості, які можуть впливати на суб'єктивну продуктивність роботи та те, як люди справляються з невизначеністю.

Шкала нетерпимості до невизначеності (IUS) [42] (IUS) спочатку розроблена Н. Карлетон. Теоретична основа ґрунтується на когнітивно-

поведінкових моделях тривоги, що висуває нетерпимість до невизначеності як центральний механізм занепокоєння та порушення функціонування.

Складається з 27 пунктів (також існує коротка форма з 12 пунктів), і вимірює тенденції знаходити, а також бачити неоднозначні ситуації стресовими, несправедливими або нестерпними. Шкала оцінюється за 5-бальною шкалою Лайкерта. Вищі бали відображають більшу нетерпимість до невизначеності. У цьому дослідженні шкала має важливе значення для вивчення того, як люди сприймають нестабільне робоче середовище та як це сприйняття впливає на професійний успіх і самоефективність.

Опитувальник копінг-стратегій Brief COPE [23] розроблений С. Carver як коротка версія COPE Inventory (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989). Він оцінює стратегії подолання, які люди використовують у стресових ситуаціях. Концептуально він заснований на транзакційній моделі стресу Р. Лазаруса та С. Фолкман.

Складається з 28 пунктів, розподілених за 14 шкалами (2 пункти на шкалу). Шкали вимірюють як адаптаційні стратегії (активне подолання, планування, позитивне переосмислення, прийняття, використання емоційної підтримки, використання інструментальної підтримки, релігія, гумор), так і дезадаптивні стратегії (самовідволікання, заперечення, вживання психоактивних речовин, поведінкове розмежування, самозвинувачення).

Респонденти оцінюють предмети за 4-бальною шкалою Лайкерта (1 – я взагалі не робив цього до 4 – я робив це багато). Розподіл стратегій дозволяє виміряти, якою мірою люди справляються зі стресом і невизначеністю у своєму професійному житті.

Тест життєвих орієнтацій (диспозиційного оптимізму) [посилання] розроблений Ч. Карвером. Він заснований на теорії диспозиційного оптимізму, узагальненому позитивному очікуванні на майбутнє. Містить 10 позицій: 3 для оптимізму, 3 для песимізму та 4 наповнювачі. Учасники оцінюють за 5-бальною шкалою Лайкерта (0 – категорично не згоден до 4 – повністю згоден). Пункти

песимізму оцінюються у зворотному напрямку та розраховується загальний бал оптимізму.

Оптимізм також використовувався для прогнозування наполегливості, ефективного подолання та здатності до кар'єри. Тому важливо оцінити його значення для розуміння мотиваційних процесів професійного успіху в невизначеності.

Обраний діагностичний інструментарій забезпечує комплексне тестування моделі дослідження. Шкала кар'єрної самоефективності та кар'єрного успіху вимірюють основні залежні змінні. 16PF вимірює особистісні схильності, IUS вимірює невизначеність. COPE визначає механізми поведінкової та когнітивної адаптації, а LOT-R вимірює мотиваційні ресурси, тобто ті механізми, що можуть опосередковувати ситуацію невизначеності і бути пов'язані із основними змінними.

В даному емпіричному дослідженні взяли участь 96 респондентів (100%). Аналіз базувався на чотирьох соціально-демографічних показниках: вік, стать, зайнятість і місце проживання (див. табл. 2.1.)

Таблиця 2.2

Основні демографічні дані досліджуваних

Демографічні характеристики	К-сть	%
<i>Вік</i>		
18-25 років	44	45,8%
26-35 років	26	27,1%
36-45 років	10	10,4%
46 і більше	16	16,7%
Разом:	96	100%
<i>Стать</i>		
Чоловіча	34	35,4%
Жіноча	62	64,6%
Разом:	96	100%
<i>Чи працюєте на даний момент</i>		

Ні	18	18,8%
Так	78	81,3%
Разом:	96	100%
<i>Де проживаєте зараз</i>		
Рідне місце	80	83,3%
ВПО	16	16,7%
Разом:	96	100%

Джерело: складено автором самостійно

Найбільша частка опитаних була в наймолодшій віковій категорії 18–25 років – 44 особи, або 45, 8% вибірки. Другий за величиною був 26–35 років – 26 осіб, або 27, 1%. Нижче було серед учасників віком 36–45 років – 10 осіб, або 10, 4%, а серед вікової категорії 46 років і старших було 16 осіб, або 16, 7%. Отже, понад 72, 9% вибірки (70 учасників) були молодше 35 років, що становить переважну більшість молодих людей і молоді. Навпаки, майже чверть (27, 1%) вибірки включала зрілі та старші вікові групи.

Розподіл вибірки за статтю свідчить про переважання жінок. Серед 96 респондентів 62 респонденти (64, 6%) були жінки та 34 респонденти (35, 4%) чоловіки. Таким чином, співвідношення між жінками і чоловіками приблизно 2:1. Цей розподіл узгоджується із загальною схемою більшої участі жінок у соціальних дослідженнях

Більшість респондентів працювали. Вісімдесят відсотків усієї вибірки, тобто 78 респондентів (81, 3%), стверджували, що зараз вони працевлаштовані, а 18 респондентів (18, 8%) вказали, що вони безробітні. Тобто більше чотирьох п'ятих вибірки безпосередньо задіяні у професійній діяльності, що особливо важливо для вивчення суб'єктивного професійного успіху.

Що стосується місця проживання, то більшість респондентів – 80 учасників (83, 3%) – все ще перебувають на рідному місці, а 16 учасників (16, 7%) сказали, що вони ВПО. Поширеність осіб, які не залишили своє місце народження, демонструє відносну стабільність, але той факт, що є переміщені

особи, приносить важливий контекстний розгляд, оскільки переміщення є змінною, яка збільшує невизначеність життя та роботи.

Для того щоб вивчити сприйняття невизначеності та її вплив на професійну практику було проаналізовано питання авторської анкети (табл. 2.2.)

Аналіз показав, що сприйняття невизначеності в соціально-політичному та професійному контексті на даний момент є складним і наявне їх повсякденному життєвому досвіді. Першим показником, який перевіряли, було суб'єктивне відчуття безпеки в житловому районі. Лише чверть респондентів (24 особи, 25%) повідомили, що почуваються принаймні частково в безпеці. З іншого боку, більшість із них (68 осіб, 70,8%) повідомили, що вони «переважно не» почуваються в безпеці, а як меншість (4 особи, 4,2%) повідомили про відсутність почуття безпеки взагалі. Значна частина вибірки відчуває незахищеність як типовий стан життя, який може діяти як хронічний стресовий фактор, який вимагає мобілізації психологічних і поведінкових ресурсів.

Сприйняття зовнішньої загрози посилюється також частотою повітряних тривог у місцях проживання респондентів. Майже половина суб'єктів (46 осіб, 47, 9%) заявили, що повітряна тривога виникає рідко, 42 особи (43, 8%) заявили, що вона виникає часто, а 8 осіб (8,3%) заявили, що вона виникає дуже часто. Таким чином, хоча майже половина опитаних мають це явище рідше, значна частина вибірки піддається частим або постійним сигналам небезпеки. Наявність повітряної тривоги, навіть якщо вона не є постійною, накладає відчуття непередбачуваності та є потужним сигналом нестабільності. На професійному рівні вони пов'язані з вищою емоційною напругою та зниженою когнітивною доступністю для завдань, які вимагають концентрації, креативності, прийняття рішень.

Таблиця 2.3

Розподіл відповідей на питання анкети

Питання	К-сть	%
<i>Чи відчуваєте Ви себе у безпеці у своєму населеному пункті?</i>		
Частково так	24	25%

Переважно ні	68	70,8%
Зовсім ні	4	4,2%
<i>Як часто у вашому місті/селі бувають повітряні тривоги?</i>		
Рідко	46	47,9%
Регулярно	42	43,8%
Дуже часто	8	8,3%
<i>Наскільки нестабільною ви вважаєте свою роботу/навчання зараз?</i>		
Нестабільною	8	8,3%
Частково	40	41,7%
Стабільною	48	50%
<i>Чи відчуваєте ви, що можете планувати своє майбутнє хоча б на кілька місяців вперед?</i>		
Ні	24	25%
Частково	36	37,5%
Так	36	37,5%
<i>Чи відчуваєте ви постійну невизначеність у житті зараз?</i>		
Ні, або рідко	28	29,2%
Час від часу	52	54,2%
Так, завжди	16	16,7%

Джерело: складено автором самостійно

Основним компонентом невизначеності є стабільність роботи чи навчання. Тут відповіді розподілені більш рівномірно: 48 опитаних (50%) вважають свою роботу чи навчання стабільними, 40 опитаних (41, 7%) оцінюють їх як відносно стабільні, і лише 8 опитаних (8, 3%) вважають їх дуже нестабільними. Це вказує на те, що сама робота як професія може бути відносним джерелом стабільності для більшості людей, незважаючи на загальну суспільну нестабільність. Відповідно до теорії самоефективності А. Бандури, навіть відносна стабільність може консолідувати самосприйняття індивідами своєї здатності підтримувати професійну роботу та досягати цілей, що, у свою чергу, породжує сприйнятий професійний успіх.

Здатність підготувати плани на майбутнє є ще одним найважливішим фактором психологічної адаптації до невизначеності. П'ятдесят відсотків суб'єктів, кожен частково (36 осіб, 37, 5%) і загалом (36 осіб, 37, 5%), здатні

планувати принаймні на кілька місяців вперед, тоді як чверть (24 особи, 25%) були непохитні, що вони не можуть підготувати майбутнє взагалі. Ця тенденція демонструє фрагментацію часової перспективи у вибірці. Навпаки, понад дві третини (75%, 72 респонденти) все ще зберігають певну здатність планувати в короткостроковій перспективі. Відсутність здатності робити плани в майбутнє, як правило, призводить до надмірного акценту на теперішніх гедоністичних або теперішніх фаталістичних орієнтаціях, які можуть перешкоджати професійному розвитку та стійкості.

Нарешті, загальне вираження триваючої невизначеності в житті охоплює суб'єктивний тягар існуючої реальності. Більше половини (52 респонденти, 54, 2%) відчують невизначеність у певний момент, але 16 респондентів (16, 7%) завжди відчують її, а 28 респондентів (29, 2%) ніколи або майже ніколи не відчують її. Це свідчить про те, що для більшості (68 респондентів, 70, 9%) невизначеність є епізодичним або хронічним станом. На рівні професійної діяльності цей рівень невизначеності може бути підризом мотивації, збільшити використання стратегій подолання, орієнтованих на уникнення, і обмежити готовність людей досягати складних професійних цілей.

Підсумовуючи, аналіз показує, що більшість учасників сприймають своє оточення як незахищене та непередбачуване, з частими або регулярними нагадуваннями про загрозу, обмеженою здатністю планувати майбутнє та повторюваними почуттями невизначеності. Тим не менш, професійна діяльність постає як відносна сфера стабільності: половина респондентів вважають свою роботу чи навчання стабільними, а понад 70% зберігають принаймні певну здатність планувати наперед. Це вказує на те, що професійна самоефективність і кар'єрний успіх можуть діяти як захисні механізми, компенсуючи руйнівний вплив масштабної невизначеності. У той же час високий рівень респондентів, які відчують хронічну або ситуативну невизначеність, вказує на необхідність цілеспрямованих втручань для посилення стійкості, адаптивного подолання та оптимізму, які є важливими ресурсами для сприяння підтримці професійних досягнень у періоди нестабільності.

Висновки до розділу 2

Програма емпіричного дослідження покликана проаналізувати вплив невизначеності на професійну діяльність та суб'єктивний професійний успіх за сучасних умов соціально-політичної нестабільності. Мета дослідження полягала оцінити вираженість успішності професійної діяльності в умовах невизначеності і її зв'язок з професійною самоефективністю, особистісними рисами, стратегіями подолання, диспозиційним оптимізмом.

Гіпотези полягали в наступному: Н1. Професійна самоефективність позитивно пов'язана з суб'єктивним професійним успіхом у невизначених умовах. Н2. Особистісні риси значною мірою позитивно пов'язані із

суб'єктивним професійним успіхом. Н3. Орієнтація на оптимізм передбачає професійний успіх, навіть якщо зовнішні умови нестабільні. Н4. Особи з розвиненими адаптивними стилями подолання демонструють вищу професійну самоефективність та суб'єктивний професійний успіх

Дослідження проводилося в 4 етапи: (1) операціоналізація конструкцій та вибір відповідних психодіагностичних інструментів; (2) організація Інтернет-анкети та збір даних із визначеної вибірки; (3) кількісна оцінка відповідей та інтерпретація результатів; (4) опис рекомендації щодо розвитку мотивації до персональної успішності в професійній діяльності.

Було використано 6 методик: шкала задоволеності кар'єрою (CSS), шкала самоефективності, тест Кеттелла, шкала нетерпимості невизначеності, опитувальник Brief-COPE і тест життєвих орієнтацій (LOT-R). Ці методики дозволили оцінити ставлення, пов'язані із кар'єрою, ресурси саморегуляції, стабільні риси особистості та стратегії когнітивно-емоційної адаптації.

Вибірка складалася з 96 респондентів: 44 (45, 8%) між 18–25, 26 (27,1%) між 26–35, 10 (10,4%) між 36–45 і 16 (16,7%) 46 і старше. Переважали жінки (62; 64,6%), а 34 учасники (35,4%) були чоловіками. Більшість респондентів працювали (78; 81,3%). Більшість проживали в рідних містах (80; 83,3%), а 16 (16,7%) були внутрішньо переміщеними особами.

Аналіз відповідей на анкету показує, що незахищеність, часте перебування в стресі при повітряній тривозі та труднощі з плануванням на майбутнє характеризують досвід невизначеності. Тим не менш, робоча діяльність часто є відносним джерелом стабільності, буферизуючи вплив нестабільності. Ці спостереження підтверджують наші основні гіпотези, підкреслюючи значення психологічних ресурсів для підтримки успішності професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

3.1. Аналіз вираженості механізмів забезпечення успішності професійної діяльності в умовах невизначеності

За результатами емпіричного дослідження було встановлено, що середній рівень суб'єктивного кар'єрного успіху серед респондентів становить $M = 17.48$ при $SD = 4.51$, медіані $Me = 17.00$, за мінімального значення 7.00, максимального 25.00 балів (див. табл. 3.1.)

Таблиця 3.1

Описова статистика за результатами Шкали задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction)

Шкала	M	SD	Me	Min	Max
СКУ	17,48	4,51	17,00	7,00	25,00

* Примітка: СКУ – суб'єктивний кар'єрний успіх

Джерело: складено автором самостійно

Показники професійної самоефективності виявилися дещо вищими – $M = 40.73$, $SD = 6.97$, $Me = 40.00$, з мінімумом 28.00 та максимумом 54.00 балів (див. табл. 3.2.)

Таблиця 3.2

Описова статистика за результатами Шкали кар'єрної самоефективності

Шкала	M	SD	Me	Min	Max
ПС	40,73	6,97	40,00	28,00	54,00

* Примітка: ПС – професійна само ефективність

Джерело: складено автором самостійно

Результати свідчать, що учасники загалом сприймають себе як помірно успішних у професійній сфері та достатньо впевнених у власних професійних здібностях, попри зовнішній контекст високої соціальної та економічної невизначеності. Отримані значення демонструють рівновагу між зовнішньою нестабільністю та внутрішньою самоорганізацією. Помірний середній показник суб'єктивного кар'єрного успіху ($M = 17.48$) засвідчує, що більшість опитаних переживають часткове, але не повне задоволення професійним становищем і досягненнями. Варіативність результатів свідчить про наявність індивідуальних відмінностей - частина осіб почуваються впевнено та реалізовано, тоді як інші відчують застій або нестачу визнання. Симетричність розподілу навколо медіани ($Me=17.00$) вказує на відсутність крайніх полюсів - як повної невдачі, так і абсолютної впевненості. Тому, досліджувана група загалом відображає стан «обережного оптимізму» - тенденцію підтримувати професійну активність навіть у непередбачуваних умовах.

Вищий рівень професійної самоефективності ($M = 40.73$) свідчить про те, що респонденти загалом довіряють своїм силам, відчують здатність ефективно виконувати професійні завдання та долати труднощі. Це внутрішнє переконання виступає стабілізуючим чинником, який компенсує вплив зовнішніх загроз і невизначеності. Помірне стандартне відхилення демонструє, що хоча частина осіб має високу впевненість у своїх компетенціях, інші проявляють певні сумніви. Проте тенденція засвідчує домінування адаптивних самооцінок, які підтримують мотивацію й професійну активність.

За результатами було також визначено розподіл респондентів за рівнями вираженості суб'єктивного кар'єрного успіху та професійної самоефективності, що дозволяє глибше зрозуміти особливості їхньої професійної адаптації в умовах невизначеності.

За показником суб'єктивного кар'єрного успіху встановлено, що 37,5% опитаних мають низький рівень задоволеності власною кар'єрною реалізацією, 29,2% продемонстрували середній рівень, тоді як 33,3% - високий рівень (див.

рис. 3.1.). Такий розподіл засвідчує, що переважна частина респондентів або не відчуває достатньої стабільності та впевненості у власних досягненнях, або сприймає свій професійний розвиток як частково реалізований. Проте майже третина опитаних демонструє високі показники, що свідчить про наявність у частини вибірки внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які підтримують почуття успіху та самореалізації.

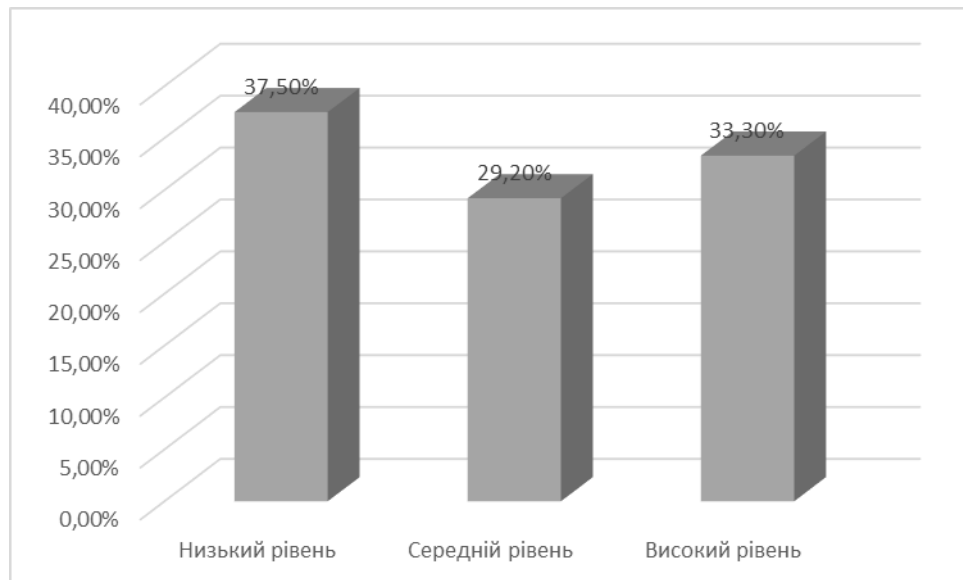


Рис. 3.1. Частотний розподіл за показником суб'єктивного кар'єрного успіху

Ці результати можна розглядати як прояв диференціації у професійному досвіді та життєвих обставинах - для одних невизначеність стала джерелом нестабільності, тоді як для інших вона відкрила можливості для гнучкої адаптації та переосмислення кар'єрних пріоритетів.

Показники професійної самоефективності розподілилися дещо інакше: 39,5% респондентів мають низький рівень, 31,3% - середній, і лише 29,2% високий рівень (див. рис. 3.2.)

Отже, у більшості досліджуваних спостерігається знижене відчуття впевненості у власних професійних можливостях. Це може бути пов'язано з високим рівнем невизначеності, тривогою щодо майбутнього або відсутністю стабільних умов праці. Водночас майже третина вибірки демонструє високі

показники самоефективності, що свідчить про навички саморегуляції, стійкість до стресу й готовність діяти ефективно навіть за складних обставин.

Ми можемо сказати, що у більшості учасників спостерігається помірно низький рівень як професійної самоефективності, так і суб'єктивної успішності, що відображає загальну психологічну напругу та зниження впевненості, властиві періоду соціальної нестабільності. Водночас близько третини респондентів демонструють високу внутрішню готовність до дії, що може розглядатися як ознака наявності компенсаторних механізмів.

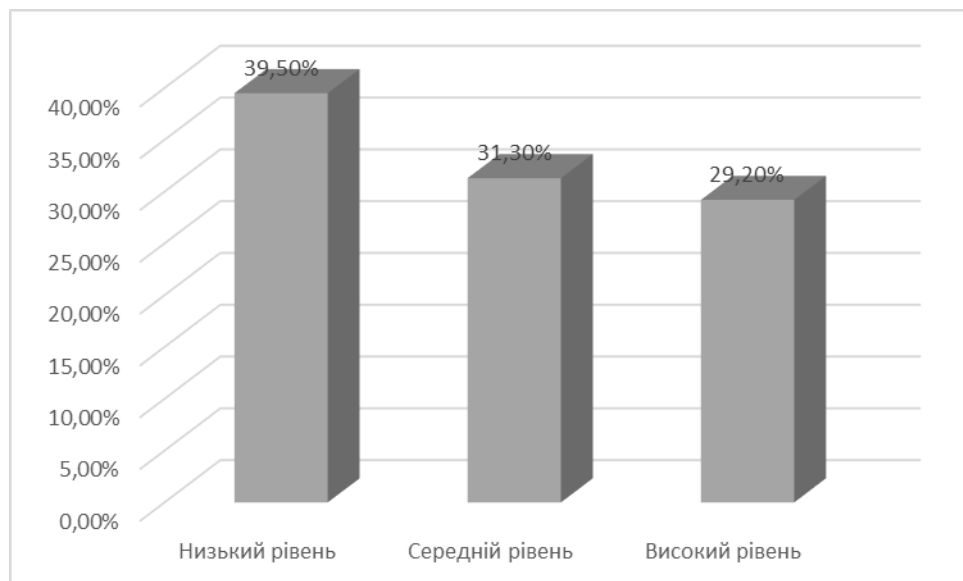


Рис. 3.2. Частотний розподіл за показником професійної самоефективності

Систематизація отриманих результатів дозволяє виділити два механізми забезпечення професійної адаптації. Перший - це внутрішньо-особистісний, що охоплює самоефективність, оптимізм і впевненість у контролі над ситуацією. Другий - зовнішньо-соціальний, пов'язаний із визнанням, а також кар'єрними можливостями. В умовах невизначеності значення внутрішніх механізмів зростає, тоді як зовнішні чинники часто виходять за межі особистого контролю. Отже, респонденти здебільшого покладаються на власні ресурси, гнучкість і здатність до саморегуляції.

Баланс між цими двома вимірами визначає рівень професійної адаптації. Особи з вищими показниками виявляють більшу стресостійкість, ініціативність

і здатність діяти більш конструктивно. Натомість нижчий рівень суб'єктивної успішності може супроводжуватися фрустрацією чи відчуттям застою. Проте загалом, середні показники обох шкал перебувають у межах середнього або помірно високого рівня, що свідчить про наявність достатніх психологічних ресурсів для подолання невизначеності.

За результатами емпіричного дослідження особистісних рис і механізмів, що забезпечують професійну успішність в умовах невизначеності, також було встановлено розподіл показників за низкою факторів особистісного профілю (за 16-факторним опитувальником Кеттелла), а також шкалами інтолерантності до невизначеності (див. табл. 3.3)

Таблиця 3.3

**Описова статистика за результатами Тесту Кеттелла на 16 факторів
особистості (16PF)**

Шкала	М	SD	Me	Min	Max
A	7,00	1,84	7,00	3,00	11,00
B	3,67	1,55	4,00	0,00	6,00
C	7,08	1,74	7,00	3,00	11,00
E	5,92	2,27	6,00	1,00	12,00
F	5,52	2,40	6,00	0,00	10,00
G	7,31	1,95	7,50	2,00	12,00
H	6,17	1,95	6,00	2,00	11,00
I	6,88	1,95	7,00	3,00	11,00
L	5,94	1,92	6,00	1,00	9,00
M	5,35	2,29	6,00	1,00	12,00
N	6,13	1,54	6,00	3,00	10,00
O	6,90	1,96	6,50	2,00	11,00
Q1	6,83	1,78	7,00	2,00	11,00
Q2	6,40	1,94	6,50	2,00	11,00
Q3	7,33	1,59	7,00	4,00	11,00
Q4	5,90	1,79	6,00	2,00	11,00

Примітка: А – Замкнутість-Товариськість, В – Низький інтелект-Високий інтелект, С - Емоційна нестійкість-Емоційна стійкість, Е – Підпорядкованість-Домінантність, F – Стриманість-Експресивність, G - Низька нормативність поведінки-Висока нормативність поведінки, Н – Боязкість-Сміливість, І – Жорсткість-Чутливість, L – Довірливість-Підозріливість, М – Практичність-Мрійливість, N – Прямолінійність-Дипломатичність, О – Спокій-Тривожність, Q1 – Консерватизм-Радикалізм, Q2 – Конформізм-Нонконформізм, Q3 - Низький самоконтроль-Високий самоконтроль, Q4 – Розслабленість-Напруженість.

Джерело: складено автором самостійно

За результатами дослідження встановлено, що особистісний профіль респондентів демонструє помірну варіативність, а також збалансовану структуру психологічних характеристик, які забезпечують адаптацію до невизначених професійних ситуацій. Середні значення за шкалами свідчать про сформовані риси самоконтролю, емоційної стійкості, нормативності поведінки, а також достатню відкритість до нового досвіду.

Високі результати за шкалами С (емоційна стійкість) – $M = 7.08$; $SD = 1.74$, G (нормативність поведінки) – $M = 7.31$; $SD = 1.95$, та Q3 (самоконтроль) – $M = 7.33$; $SD = 1.59$ свідчать, що більшість учасників демонструють стабільність емоційних станів, відповідальність і розвинену здатність до самоконтролю. Така структура рис дозволяє підтримувати працездатність, дисциплінованість і виваженість дій навіть у ситуаціях ризику або непередбачуваності. Це вказує на психологічну зрілість та високий рівень професійної надійності.

Помірні показники Е (домінантність) – $M = 5.92$; $SD = 2.27$ і F (експресивність) – $M = 5.52$; $SD = 2.40$ свідчать про збалансованість між лідерською активністю й соціальною пластичністю. Такий рівень вказує на здатність проявляти ініціативу без агресивності, що є ознакою ефективної міжособистісної взаємодії.

Досить високі показники за шкалами А (товариськість) – $M = 7.00$; $SD = 1.84$, Н (сміливість) – $M = 6.17$; $SD = 1.95$ та І (чутливість) – $M = 6.88$; $SD = 1.95$ відображають позитивну спрямованість на взаємодію з людьми, відкритість і здатність до емпатії. Це важливий соціальний ресурс, що підсилює адаптаційний потенціал у професійному середовищі. Люди з такими характеристиками легше встановлюють контакти, проявляють емоційну гнучкість і вміють підтримувати баланс між асертивністю та співпрацею.

У середніх межах перебувають показники L (підозріливість) – $M = 5.94$; $SD = 1.92$, що вказує на помірний рівень настороженості у стосунках, який

можна розглядати як адаптивний - він запобігає надмірній довірливості, але не переходить у ворожість. Найнижче середнє значення спостерігається у факторі В (інтелектуальний потенціал) – $M = 3.67$; $SD = 1.55$, що може відображати не стільки реальний когнітивний дефіцит, скільки тенденцію до самокритичності або консервативного самооцінювання власних інтелектуальних можливостей.

Показники Q1 (радикалізм) – $M = 6.83$; $SD = 1.78$ та Q2 (нонконформізм) – $M = 6.40$; $SD = 1.94$ демонструють досить високий рівень відкритості новим ідеям, незалежності мислення та здатності відстоювати власну позицію. У поєднанні з М (мрійливістю) – $M = 5.35$; $SD = 2.29$ та N (дипломатичністю) – $M = 6.13$; $SD = 1.54$, це вказує на гармонійне поєднання креативності, гнучкості й стратегічності мислення, необхідних для професійного саморозвитку в динамічному середовищі. Крім того, графічне зображення значень показано також на малюнку (див. рис. 3.3.)

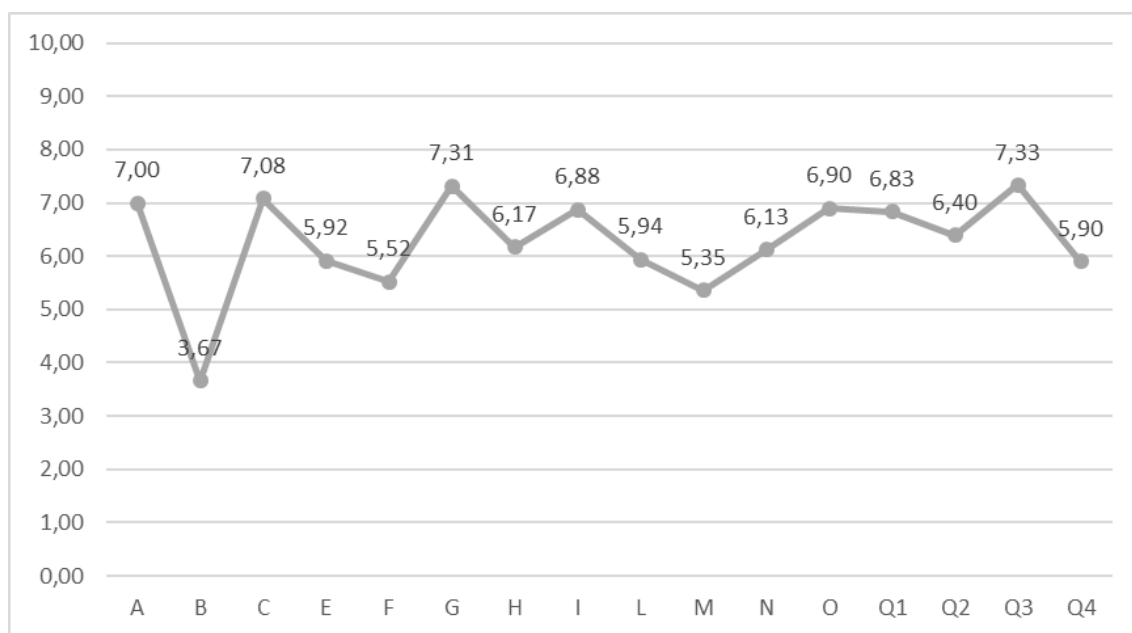


Рис. 3.3. Графічне відображення середніх значень за 16-факторами особистості у вибірці

Середні значення за шкалами О (тривожність) – $M = 6.90$; $SD = 1.96$ і Q4 (напруженість) – $M = 5.90$; $SD = 1.79$ свідчать про наявність помірного рівня емоційного напруження. Це може виконувати функцію «активної тривоги», тобто внутрішньої мобілізації, що сприяє підвищенню відповідальності та

самоконтролю. За умови стабільних механізмів саморегуляції рівні тривожності не мають деструктивного ефекту, а, навпаки, підтримують готовність діяти у стресових чи непередбачуваних ситуаціях.

Отже, загальний профіль респондентів це адаптивний тип особистості, де провідними механізмами виступають емоційна стійкість, високий самоконтроль, відповідальність, а також гнучкість мислення. Такі особи схильні не уникати невизначеності, а раціонально структурувати її, спираючись на власний досвід і аналітичне мислення. Високі значення за шкалами G, C, Q3 та Q1 можна розглядати як ядро психологічної стійкості, яке компенсує помірну тривожність і забезпечує ефективне функціонування навіть у стресових обставинах. Сформовані навички саморегуляції дозволяють учасникам підтримувати внутрішню рівновагу, не втрачаючи продуктивності.

Далі за результатами шкали інтолерантності до невизначеності, рівень прогностичної тривоги (ПгТ) становить $M = 22.54$; $SD = 6.25$, гнітючої тривоги (ГнТ) – $M = 14.52$; $SD = 5.06$, а інтолерантності до невизначеності (ІнТ) – $M = 37.06$; $SD = 10.19$ (див. табл. 3.4.)

Таблиця 3.4

Описова статистика за результатами Шкали нетерпимості до невизначеності (IUS)

Шкала	M	SD	Me	Min	Max
ПгТ	22,54	6,25	22,00	8,00	34,00
ГнТ	14,52	5,06	14,50	5,00	25,00
ІнТ	37,06	10,19	37,50	13,00	56,00

* Примітка: ПгТ – прогностична тривога, ГнТ – гнітюча тривога, ІнТ – інтолерантність до невизначеності

Джерело: складено автором самостійно

Отримані дані показують, що більшість досліджуваних мають помірну вираженість тривожності, яка носить радше адаптивний, ніж дезадаптивний характер. Висока прогностична тривога вказує на тенденцію до передбачення

можливих ризиків і планування дій наперед. Помірний рівень гнітючої тривоги говорить про відсутність глибокого емоційного виснаження, а інтолерантність до невизначеності на середньому рівні засвідчує, що учасники частково дискомфортно почуваються в умовах нестабільності, але здатні адаптуватися, використовуючи внутрішні ресурси самоконтролю, гнучкість мислення та соціальну підтримку.

Крім того, за результатами частотного аналізу рівнів інтолерантності до невизначеності було визначено, що більшість учасників демонструють помірний або високий рівень тривожного реагування (див. рис. 3.4.). Власне за шкалою прогностичної тривоги (ПТ) низький рівень зафіксовано у 18,8% респондентів, середній – у 43,8%, а високий – у 37,5%. Це свідчить, що майже половина опитаних схильні відчувати внутрішню напругу, коли стикаються з невідомими, непередбачуваними ситуаціями.

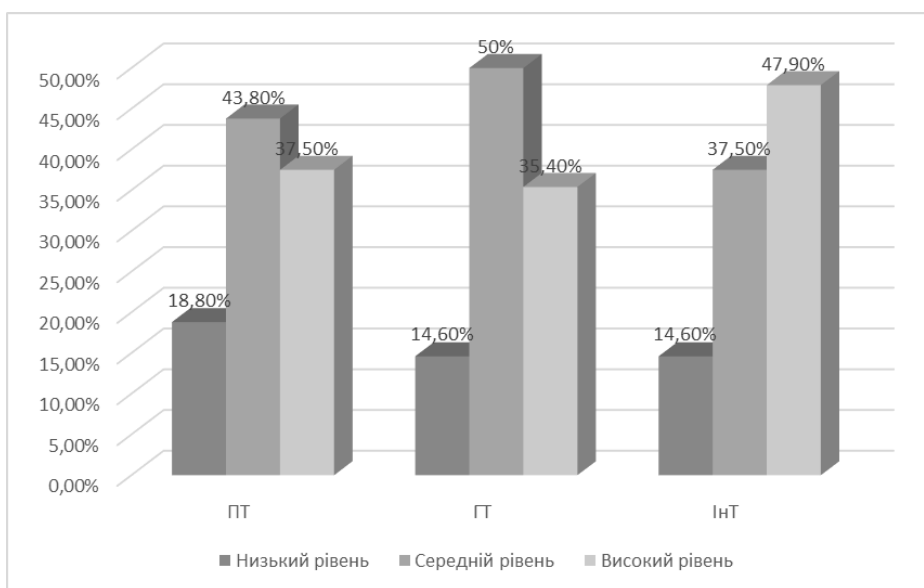


Рис. 3.4. Рівні прояву шкал за Шкалою нетерпимості до невизначеності (IUS)

Помірна прогностична тривога, у свою чергу, може виконувати адаптивну функцію – стимулювати уважність, обережність і схильність до планування. Високий рівень у понад третини учасників засвідчує підвищену потребу в

контролі над майбутнім, бажання передбачити можливі ризики, що є природною реакцією в умовах воєнної невизначеності.

За шкалою гнітючої тривоги (ГТ) низький рівень мають 14,6% опитаних, середній – 50%, а високий – 35,4%. Це означає, що половина респондентів відчують емоційну напругу на рівні, який не заважає повсякденній активності, а радше виступає внутрішнім регулятором поведінки. Водночас третина учасників демонструє високі показники, що може свідчити про накопичення психоемоційного виснаження, внутрішню втому або тривале перебування у стані напруженого очікування. Такі результати відображають не лише індивідуальні, а й соціально-психологічні наслідки постійного перебування в ситуації небезпеки.

Найбільш виражені коливання спостерігаються за інтегральною шкалою інтолерантності до невизначеності (ІнТ): низький рівень 14,6% респондентів, середній – 37,5%, а високий – 47,9% осіб. Отже, майже половина опитаних демонструє виражену нетолерантність до непередбачуваності, що проявляється у потребі в структурованості, чіткості та передбачуваності подій. Це може бути як проявом природної адаптаційної реакції на загрозливі умови, так і показником внутрішнього психологічного напруження, яке знижує відчуття безпеки та впевненість у власних силах.

Узагальнюючи результати, можна сказати, що середньо-високі рівні тривожності, інтолерантності до невизначеності відображають функціональний психологічний стан більшості респондентів. Попри наявність емоційного напруження, воно не набуває деструктивного характеру, а радше мобілізує до активності, підвищує уважність і самоконтроль. Водночас високі показники майже половини опитаних свідчать про потребу у психопрофілактичних заходах, спрямованих на зниження тривожності, розвиток гнучкості мислення, а також підвищення толерантності до невизначеності як ключової компетентності професійної адаптації у сучасних умовах.

За результатами аналізу шкал копінг-стратегій, диспозиційного оптимізму встановлено, що у вибірці проявляється систематизація стратегій подолання

стресу та схильностей до оптимістичного сприйняття життя, що дозволяє оцінити їх психологічні ресурси та адаптивність у умовах невизначеності.

Значення середніх показників (М) коливалися від 1,96 до 3,08, стандартні відхилення (SD) - від 0,72 до 1,06, медіани (Me) - від 2,00 до 3,00, мінімальні (Min) - 1,00, максимальні (Max) - 4,00. Це свідчить про достатню варіативність у використанні різних копінг-стратегій серед респондентів, і про індивідуальні відмінності у підходах до подолання труднощів (див. табл. 3.5.)

Аналіз результатів дозволяє виділити три групи стратегій: адаптивні активні, адаптивні підтримуючі та менш ефективні або пасивні. До першої групи відносяться стратегії активного подолання (М = 3,08; SD = 0,80; Me = 3,00; Min = 1,00; Max = 4,00) та планування (М = 3,08; SD = 0,81; Me = 3,00; Min = 1,50; Max = 4,00). Високі середні показники та медіани свідчать про орієнтацію респондентів на конструктивні дії, прогнозування наслідків та планування своїх дій, що є ключовими механізмами адаптації у професійному та життєвому контексті.

Таблиця 3.5

**Описова статистика за результатами Опитувальника копінг-стратегій
Brief COPE**

Шкала	М	SD	Me	Min	Max
Активне подолання	3,08	0,80	3,00	1,00	4,00
Інформаційна підтримка	2,82	0,82	3,00	1,00	4,00
Позитивний рефреймінг	2,80	0,90	3,00	1,00	4,00
Планування	3,08	0,81	3,00	1,50	4,00
Емоційна підтримка	2,94	0,72	3,00	1,00	4,00
Вираження емоцій	2,80	0,82	3,00	1,00	4,00
Гумор	2,35	0,91	2,00	1,00	4,00
Прийняття	2,84	0,85	3,00	1,00	4,00
Релігія	2,71	1,06	2,75	1,00	4,00
Самозвинувачення	2,55	0,76	2,50	1,00	4,00
Самовідволікання	2,78	0,89	2,75	1,00	4,00
Заперечення	2,30	0,83	2,25	1,00	4,00
Психоактивні речовини	1,96	0,93	2,00	1,00	4,00
Поведінкове розмежування	1,99	0,74	2,00	1,00	4,00

Джерело: складено автором самостійно

Друга група включає соціально-орієнтовані стратегії, такі як інформаційна підтримка ($M = 2,82$; $SD = 0,82$; $Me = 3,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$), емоційна підтримка ($M = 2,94$; $SD = 0,72$; $Me = 3,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$), прийняття ($M = 2,84$; $SD = 0,85$; $Me = 3,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$) та позитивний рефреймінг ($M = 2,80$; $SD = 0,90$; $Me = 3,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$). Рівні цих стратегій демонструють помірну, але стабільну схильність респондентів звертатися до зовнішніх ресурсів підтримки та переосмислювати складні життєві ситуації у конструктивному ключі. Така поведінка сприяє формуванню соціальних зв'язків та регуляції емоційного стану, що є важливим ресурсом для підтримки професійної діяльності.

Менш адаптивні або пасивні стратегії, такі як гумор ($M = 2,35$; $SD = 0,91$; $Me = 2,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$), самозвинувачення ($M = 2,55$; $SD = 0,76$; $Me = 2,50$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$), самовідволікання ($M = 2,78$; $SD = 0,89$; $Me = 2,75$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$), заперечення ($M = 2,30$; $SD = 0,83$; $Me = 2,25$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$), поведінкове розмежування ($M = 1,99$; $SD = 0,74$; $Me = 2,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$) та використання психоактивних речовин ($M = 1,96$; $SD = 0,93$; $Me = 2,00$; $Min = 1,00$; $Max = 4,00$) демонструють нижчі показники. Нижче також подано графічне зображення вираженості цих стратегій (див. рис. 3.5.)

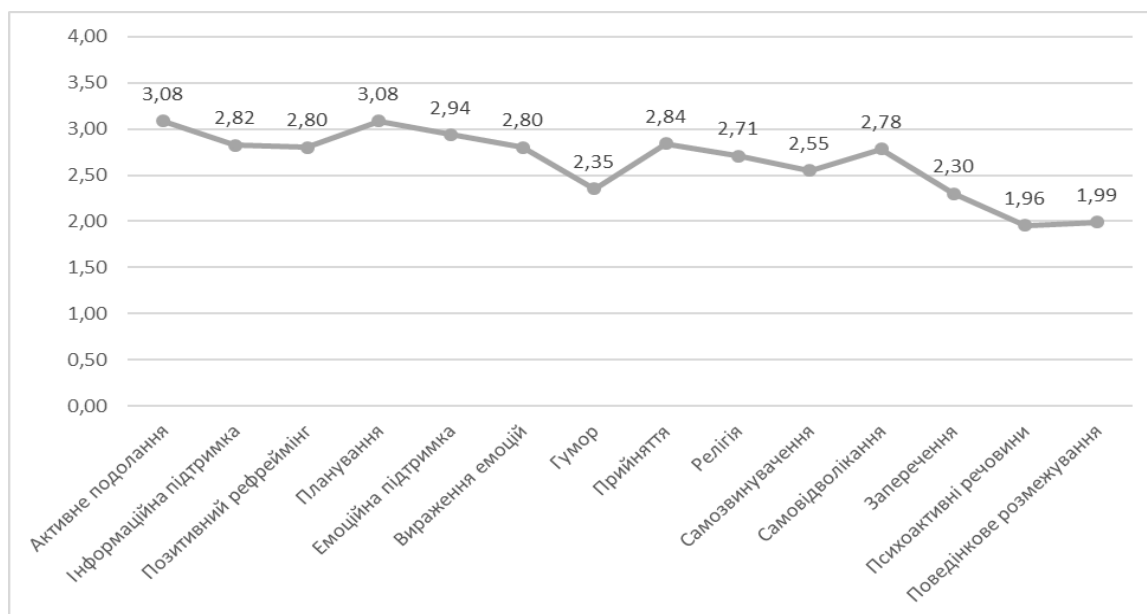


Рис. 3.5. Графічне відображення середніх значень за копінгам у вибірці

Це свідчить про те, що респонденти рідко використовують ці стратегії як основний спосіб подолання стресу, а отже, їхня психологічна адаптація здебільшого базується на конструктивних і активних механізмах.

Узагальнюючи, можемо сказати, результати демонструють переважання адаптивних механізмів подолання стресу, що включають активну діяльність, планування, соціальну підтримку та конструктивне переосмислення ситуацій. Менш виражені стратегії, такі як уникання, самозвинувачення або використання психоактивних речовин, свідчать про низьку схильність до деструктивних способів подолання труднощів.

Щодо диспозиційних установок, середнє значення оптимізму становило $M = 8,13$ ($SD = 3,18$; $Me = 9,00$; $Min = 1,00$; $Max = 12,00$), песимізму – $M = 4,67$ ($SD = 2,93$; $Me = 4,00$; $Min = 0,00$; $Max = 12,00$), а диспозиційного оптимізму – $M = 15,46$ ($SD = 4,11$; $Me = 14,50$; $Min = 10,00$; $Max = 24,00$) (див. табл. 3.6.).

Таблиця 3.6

**Описова статистика за результатами Тесту життєвих орієнтацій
(диспозиційного оптимізму)**

Шкала	M	SD	Me	Min	Max
ОП	8,13	3,18	9,00	1,00	12,00
ПС	4,67	2,93	4,00	0,00	12,00

ДисО	15,46	4,11	14,50	10,00	24,00
------	-------	------	-------	-------	-------

* Примітка: ОП – оптимізм, ПС – песимізм, ДисО – диспозиційний оптимізм

Джерело: складено автором самостійно

Встановлено, що у вибірці домінує позитивна життєва орієнтація, що проявляється у високих середніх показниках оптимізму та значній величині диспозиційного оптимізму. Це формує сприятливе психологічне підґрунтя для підтримки професійної активності, стійкості та мотивації до досягнення успіху. Наявність помірного песимізму дозволяє респондентам реально оцінювати ризики та обставини, що робить їхню адаптацію більш збалансованою та усвідомленою.

Розподіл за рівнями свідчить, за шкалою оптимізму 35,40% респондентів мають низький рівень, 45,80% – середній, 18,80% – високий (див. рис. 3.6.)

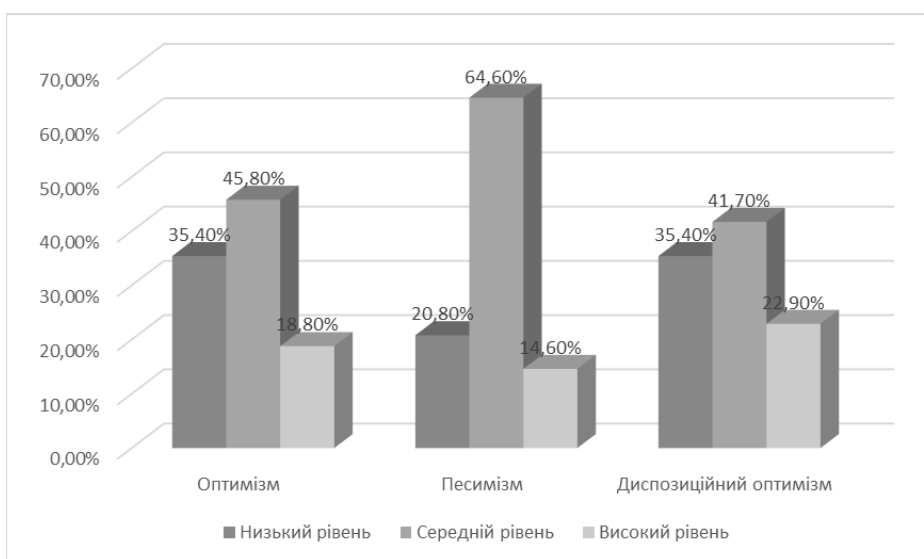


Рис. 3.6. Рівні прояву ознак за шкалами диспозиційного оптимізму

Це означає, що майже половина вибірки характеризується помірною орієнтацією на позитивне сприйняття подій, що дозволяє зберігати життєву активність, проте частина учасників залишається недостатньо налаштованою на позитивне бачення майбутнього.

За шкалою песимізму низький рівень спостерігається у 20,80% опитаних, середній – у 64,60%, високий – у 14,60%. Встановлено, що переважна більшість

учасників демонструє середній рівень песимістичного сприйняття, що свідчить про наявність реалізму у оцінці ризиків та можливих труднощів. Такий рівень дозволяє уникати надмірного ілюзорного оптимізму та сприяє більш усвідомленому плануванню дій у професійній сфері.

Щодо диспозиційного оптимізму 35,40% респондентів мають низький рівень, 41,70% – середній, 22,90% – високий. Це свідчить про помірне переважання середнього рівня, що вказує на здатність більшості учасників спиратися на власні ресурси та очікувати позитивного результату, але водночас частина вибірки потребує розвитку впевненості та стійкості у досягненні професійних цілей.

Ми можемо сказати, що результати демонструють переважання середнього рівня оптимістичних установок у вибірці, що створює баланс між позитивним мисленням та реалізмом у оцінці обставин. Така структура психологічних установок забезпечує можливість ефективної адаптації до стресових ситуацій і невизначеності, сприяє підтримці мотивації та професійної ефективності. Також наявність помірного песимізму в більшості учасників дозволяє більш реально оцінювати ризики, що є важливим для прийняття обґрунтованих рішень у професійній діяльності.

3.2. Аналіз зв'язку суб'єктивного професійного успіху із досліджуваними механізмами забезпечення його успішності в умовах невизначеності

За результатами кореляційного аналізу (рангова кореляція Спірмена) встановлено значущі зв'язки між показниками суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху, а також між суб'єктивним кар'єрним успіхом і професійною самоефективністю. Так, було визначено прямий кореляційний зв'язок між суб'єктивним кар'єрним успіхом (СКУ) та об'єктивним кар'єрним успіхом (ОКУ) на рівні $r = 0,304$, $p < 0,01$ (див. табл. 3.7.)

Таблиця 3.7

Таблиця кореляцій між шкалами методики Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction)

	ОКУ
СКУ	0,304**

Примітка: СКУ - суб'єктивний кар'єрний успіх, ОКУ - об'єктивний кар'єрний успіх.

* - рівень значущості $<0,05$, ** - рівень значущості $<0,01$.

Джерело: складено автором самостійно

Це свідчить про те, що зі збільшенням показника об'єктивного кар'єрного успіху респонденти відчувають вищий рівень суб'єктивного задоволення своєю професійною діяльністю. Можемо сказати, що наявність конкретних досягнень

у професійній сфері, таких як підвищення, визнання результатів праці чи отримання професійних навичок, безпосередньо пов'язане із внутрішнім відчуттям успіху та задоволення своєю кар'єрою. Такий зв'язок демонструє узгодженість об'єктивних та суб'єктивних критеріїв професійного самовідчуття та вказує на те, що зовнішні досягнення служать важливим ресурсом для підтримки позитивного професійного самосприйняття.

Крім того, встановлено зв'язок між суб'єктивним кар'єрним успіхом (СКУ) та професійною самоефективністю (ПС) на рівні $r = 0,379$, $p < 0,01$ (див. табл. 3.8.)

Це означає, що зі збільшенням рівня професійної самоефективності, тобто віри у власні здібності до успішного виконання професійних завдань, зростає відчуття суб'єктивного кар'єрного успіху. Ми можемо сказати, що відчуття власної компетентності та упевненість у виконанні професійних обов'язків безпосередньо підтримує позитивну оцінку своєї кар'єри та сприяє професійній мотивації. Зв'язок підкреслює важливість розвитку самооцінки компетентності та професійних навичок для формування стійкого суб'єктивного відчуття успіху.

Таблиця 3.8

Таблиця кореляцій між шкалами методики Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) та Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale)

	ПС
СКУ	0,379**

Примітка: СКУ - суб'єктивний кар'єрний успіх, ПС - професійна самоефективність. * - рівень значущості $<0,05$, ** - рівень значущості $<0,01$.

Джерело: складено автором самостійно

Кореляції демонструють, що суб'єктивне сприйняття професійного успіху тісно пов'язане як з реальними досягненнями, так і з особистісними ресурсами, зокрема з професійною самоефективністю. Це свідчить про те, що ефективна

адаптація до умов невизначеності та професійного стресу залежить не лише від об'єктивних результатів діяльності, але й від внутрішніх психологічних механізмів, таких як віра у власні сили та компетентність.

Ми можемо зробити висновок, що респонденти, які демонструють високий рівень професійної самоефективності та досягають об'єктивних результатів у кар'єрі, мають більш виражене відчуття суб'єктивного кар'єрного успіху. Така взаємозв'язана система показників підтверджує значущість розвитку внутрішніх психологічних ресурсів разом із зовнішніми професійними досягненнями для підтримки успішної кар'єри та стійкості у складних умовах професійної діяльності.

За результатами кореляційного аналізу встановлено і специфічні зв'язки між показниками суб'єктивного кар'єрного успіху, об'єктивного кар'єрного успіху та різними особистісними рисами, оціненими за тестом Кеттела.

Встановлено, суб'єктивний кар'єрний успіх має статистично значущі прямі та обернені зв'язки з окремими особистісними факторами (див. табл. 3.8.) Так, кореляційний зв'язок між СКУ та емоційною стійкістю (С) виявився прямим і значущим на рівні $r = 0,213$, $p < 0,05$. Це означає, що зі зростанням емоційної стійкості респонденти відчувають більший суб'єктивний успіх у кар'єрі. Ми можемо сказати, що здатність ефективно регулювати емоції та зберігати спокій у стресових ситуаціях прямо підтримує відчуття власної компетентності та задоволення професійними досягненнями.

Таблиця 3.8

Таблиця кореляцій між шкалами методики Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) та 16-факторним особовим опитувальником Кеттела

	СКУ
А	-0,016
В	-0,015
С	0,213*
Е	0,018
F	-0,061
G	0,083

H	0,132
I	-0,108
L	-0,046
M	0,175
N	-0,008
O	-0,260*
Q1	0,054
Q2	-0,163
Q3	0,013
Q4	-0,090

Примітка: СКУ - суб'єктивний кар'єрний успіх, А – Замкнутість-Товариськість, В – Низький інтелект-Високий інтелект, С - Емоційна нестійкість-Емоційна стійкість, Е – Підпорядкованість-Домінантність, F – Стриманість-Експресивність, G - Низька нормативність поведінки-Висока нормативність поведінки, H – Боязкість-Сміливість, I – Жорсткість-Чутливість, L – Довірливість-Підозріливість, M – Практичність-Мрійливість, N – Прямолинійність-Дипломатичність, O – Спокій-Тривожність, Q1 – Консерватизм-Радикалізм, Q2 – Конформізм-Нонконформізм, Q3 - Низький самоконтроль-Високий самоконтроль, Q4 – Розслабленість-Напруженість. * - рівень значущості $<0,05$, ** - рівень значущості $<0,01$.

Джерело: складено автором самостійно

Одночасно було визначено негативний кореляційний зв'язок між СКУ та показником тривожності (O) на рівні $r = -0,260$, $p < 0,05$, що свідчить про те, що зі збільшенням тривожності знижується суб'єктивне відчуття кар'єрного успіху. З цього слідує, що високий рівень тривожності обмежує здатність оцінювати професійну діяльність позитивно, знижує мотивацію та впевненість у досягненні цілей.

Що стосується об'єктивного кар'єрного успіху, було встановлено низку значущих кореляцій із особистісними характеристиками (див. табл. 3.9.)

Таблиця 3.9

Таблиця кореляцій між шкалами методики Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) та 16-факторним особовим опитувальником Кеттела

	ОКУ
A	-0,233*
B	-0,132
C	-0,019
E	0,504**

F	-0,082
G	-0,077
H	0,160
I	-0,129
L	-0,093
M	-0,069
N	-0,109
O	-0,110
Q1	-0,179
Q2	-0,368**
Q3	-0,143
Q4	-0,096

Примітка: ОКУ - об'єктивний кар'єрний успіх, А – Замкнутість-Товариськість, В – Низький інтелект-Високий інтелект, С - Емоційна нестійкість-Емоційна стійкість, Е – Підпорядкованість-Домінантність, F – Стриманість-Експресивність, G - Низька нормативність поведінки-Висока нормативність поведінки, H – Боязкість-Сміливість, I – Жорсткість-Чутливість, L – Довірливість-Підозріливість, M – Практичність-Мрійливість, N – Прямолинійність-Дипломатичність, O – Спокій-Тривожність, Q1 – Консерватизм-Радикалізм, Q2 – Конформізм-Нонконформізм, Q3 - Низький самоконтроль-Високий самоконтроль, Q4 – Розслабленість-Напруженість. * - рівень значущості $<0,05$, ** - рівень значущості $<0,01$.

Джерело: складено автором самостійно

Визначено прямий кореляційний зв'язок між ОКУ та домінантністю (Е) на рівні $r = 0,504$, $p < 0,01$, що свідчить про те, що здатність проявляти лідерські якості та брати ініціативу сприяє досягненню конкретних професійних результатів. Водночас виявлено негативний кореляційний зв'язок між ОКУ та конформізмом (Q2) на рівні $r = -0,368$, $p < 0,01$. Це означає, що зростання орієнтації на адаптацію до думки більшості або уникання конфліктів обмежує професійний прогрес, що можна пояснити тим, що високий рівень самостійності та здатності відстоювати власну позицію є важливим для досягнення видимих кар'єрних результатів.

Встановлено обернений кореляційний зв'язок між ОКУ та замкнутістю (А) на рівні $r = -0,233$, $p < 0,05$. Це свідчить про те, що більш товариські, відкриті до взаємодії та соціальної комунікації респонденти демонструють вищі об'єктивні кар'єрні досягнення. З цього слідує, що професійний успіх у реальному середовищі значною мірою залежить від уміння налагоджувати

контакти, працювати у команді та ефективно взаємодіяти з колегами та керівництвом.

Інші показники суб'єктивного кар'єрного успіху, такі як практичність-мрійливість (М) та страх-смівливість (Н), демонструють позитивні, але незначущі зв'язки, що вказує на тенденції, але не формує статистично підтверджених закономірностей. Встановлено також, що риси, пов'язані із самоконтролем та напруженістю (Q3, Q4), не мають суттєвого зв'язку із СКУ, що свідчить про те, що суб'єктивне відчуття кар'єрного успіху більше визначається емоційною стабільністю та рівнем тривожності, аніж контролем поведінки або внутрішньою напругою.

За результатами кореляційного аналізу також встановлено, що показник суб'єктивного кар'єрного успіху (СКУ) має певні зв'язки з різними стратегіями подолання стресу та способами реагування на складні життєві ситуації. Загалом більшість кореляцій виявилися невисокими, що свідчить про багатовимірний характер взаємодії між суб'єктивним сприйняттям професійного успіху та використанням конкретних копінг-стратегій (див. табл. 3.10.)

Встановлено, що значущими є позитивні зв'язки СКУ з деякими специфічними стратегіями подолання. Так, кореляція з самовідволіканням становить $r = 0,224$, $p < 0,05$, що означає, що респонденти, які частіше вдаються до переключення уваги від проблем та емоційних переживань, відчують вищий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху. Ми можемо сказати, що помірне використання відволікання може допомагати знизити емоційне напруження та підтримувати позитивне ставлення до власних професійних досягнень. Також встановлено значущий прямий зв'язок з унікальною стратегією копінгу ($r = 0,225$, $p < 0,05$), що свідчить про те, що певний ухил у відстороненому або обережному підході до проблеми може сприяти відчуттю суб'єктивного успіху у професійній діяльності.

Таблиця 3.10

Таблиця кореляцій між шкалами методики Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) та Опитувальником Brief-COPE

	СКУ
Активне подолання	0,089
Інформаційна підтримка	0,070
Позитивний рефреймінг	-0,071
Планування	0,101
Емоційна підтримка	0,026
Вираження емоцій	0,142
Гумор	0,059
Прийняття	0,114
Релігія	0,186
Самозвинувачення	-0,045
Самовідволікання	0,224*
Заперечення	0,053
Психоактивні речовини	0,188
Фокусований на проблемі	0,029
Фокусований на емоціях	0,138
Унікаючий	0,225*

Примітка: СКУ - суб'єктивний кар'єрний успіх. * - рівень значущості $<0,05$, ** - рівень значущості $<0,01$.

Джерело: складено автором самостійно

Інші стратегії, такі як активне подолання ($r = 0,089$), планування ($r = 0,101$), прийняття ($r = 0,114$) та вираження емоцій ($r = 0,142$), демонструють позитивні, проте статистично незначущі зв'язки. Це свідчить про наявність тенденцій до того, що більш активні, організовані та емоційно відкриті способи подолання стресу можуть підтримувати суб'єктивне відчуття професійного успіху, однак їхній вплив не є настільки визначальним у межах даної вибірки.

Цікаво, що стратегії, пов'язані з релігією ($r = 0,186$) та використанням психоактивних речовин ($r = 0,188$), показали позитивні, але статистично незначущі тенденції. Це може свідчити про те, що окремі способи емоційної регуляції або пошуку підтримки, навіть нетрадиційні чи контroversійні, можуть

опосередковано сприяти відчуттю задоволення своєю кар'єрою, проте їхній вплив менш стабільний.

Ми можемо зробити висновок, що суб'єктивне відчуття професійного успіху у респондентів більшою мірою підтримується тими стратегіями, які дозволяють знижувати емоційне напруження та дистанціюватися від негативних переживань, тоді як активні та проблемно-орієнтовані способи подолання мають помірний, але не настільки визначальний зв'язок.

Проте, визначено, що професійна самоефективність (ПС) респондентів має численні значущі зв'язки як із характеристиками особистості за тестом Кеттела, так і зі стратегіями подолання стресових ситуацій. Це дозволяє стверджувати, що відчуття власної здатності ефективно виконувати професійні завдання значною мірою залежить від особистісних рис та вибору способів реагування на складнощі в умовах невизначеності.

Встановлено, що ПС корелює з такими особистісними характеристиками, як емоційна стійкість (С; $r = 0,341$, $p < 0,01$), підпорядкованість-домінантність (Е; $r = 0,205$, $p < 0,05$) та нормативність поведінки (G; $r = 0,363$, $p < 0,01$). (див. табл. 3.11.)

Це означає, що більш емоційно стабільні, впевнені в собі та дотримуються встановлених соціальних норм респонденти демонструють вищий рівень професійної самоефективності. Власне здатність зберігати спокій у стресових ситуаціях і демонструвати адекватну поведінку в соціальному та професійному контексті сприяє формуванню впевненості у власних професійних можливостях. Одночасно було встановлено обернений зв'язок ПС з рисами довірливості-підозрілості (L; $r = -0,270$, $p < 0,01$) та стриманості-експресивності (F; $r = -0,238$, $p < 0,05$), що свідчить - підвищена підозрілість або надмірна стриманість можуть дещо знижувати відчуття професійної ефективності.

Таблиця 3.11

**Таблиця кореляцій між шкалами методики Шкала кар'єрної
самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) та 16-факторним особовим
опитувальником Кеттела**

	ПС
A	0,047
B	0,016
C	0,341**
E	0,205*
F	-0,238*
G	0,363**
H	0,094
I	-0,111
L	-0,270**
M	-0,195
N	-0,070
O	-0,063
Q1	0,088
Q2	-0,077
Q3	0,372**
Q4	-0,018
MD	0,206*

Примітка: ПС - професійна самоефективність, А – Замкнутість-Товариськість, В – Низький інтелект-Високий інтелект, С - Емоційна нестійкість-Емоційна стійкість, Е – Підпорядкованість-Домінантність, F – Стриманість-Експресивність, G - Низька нормативність поведінки-Висока нормативність поведінки, Н – Боязкість-Сміливість, І – Жорсткість-Чутливість, L – Довірливість-Підозріливість, М – Практичність-Мрійливість, N – Прямолинійність-Дипломатичність, О – Спокій-Тривожність, Q1 – Консерватизм-Радикалізм, Q2 – Конформізм-Нонконформізм, Q3 - Низький самоконтроль-Високий самоконтроль, Q4 – Розслабленість-Напруженість, MD – адекватність самооцінки. * - рівень значущості <0,05, ** - рівень значущості <0,01.

Джерело: складено автором самостійно

Крім того, професійна самоефективність також корелює з адекватністю самооцінки (MD; $r = 0,206$, $p < 0,05$), що підтверджує важливість реалістичного оцінювання своїх власних можливостей для формування стійкого відчуття ефективності в професійній діяльності. Можна сказати, що здатність реально оцінювати свої сильні та слабкі сторони сприяє більш впевненому виконанню професійних завдань та зменшує ризик дисонансу між очікуваннями та результатами діяльності.

Щодо стратегій подолання, встановлено численні значущі позитивні кореляції з ПС (див. табл. 3.12.).

Таблиця 3.12

**Таблиця кореляцій між шкалами методики Шкала кар'єрної
самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) та Опитувальником Brief-
COPE**

	ПС
Активне подолання	0,368**
Інформаційна підтримка	0,064
Позитивний рефреймінг	0,283**
Планування	0,362**
Емоційна підтримка	0,213*
Вираження емоцій	0,231*
Гумор	0,214*
Прийняття	0,226*
Релігія	0,116
Самозвинувачення	-0,053
Самовідволікання	0,306**
Заперечення	0,009
Психоактивні речовини	0,026
Поведінкове розмежування	-0,048
Фокусований на проблемі	0,314**
Фокусований на емоціях	0,177
Унікаючий	0,154

Примітка: ПС - професійна самоефективність. * - рівень значущості <0,05, ** - рівень значущості <0,01.

Джерело: складено автором самостійно

Найвищі значення відзначаються для активного подолання ($r = 0,368$, $p < 0,01$) та планування ($r = 0,362$, $p < 0,01$), що вказує на ключову роль активних і проблемно-орієнтованих стратегій у формуванні професійної самоефективності. Отже, респонденти, які планують дії та активно долають труднощі, відчують більшу впевненість у власних професійних здібностях. Значущий позитивний зв'язок спостерігається також з позитивним

рефреймінгом ($r = 0,283$, $p < 0,01$), вираженням емоцій ($r = 0,231$, $p < 0,05$), емоційною підтримкою ($r = 0,213$, $p < 0,05$) та гумором ($r = 0,214$, $p < 0,05$), що демонструє важливість емоційної регуляції та соціальної підтримки для відчуття ефективності у професійній діяльності.

Інші значущі позитивні зв'язки ПС спостерігаються з самовідволіканням ($r = 0,306$, $p < 0,01$) та фокусуванням на проблемі ($r = 0,314$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що здатність переключати увагу та концентруватися на розв'язанні конкретних завдань допомагає підтримувати високий рівень професійної самоефективності. Ми можемо сказати, що поєднання активних дій та стратегій регуляції емоцій сприяє стійкому відчуттю впевненості в професійній компетентності.

За результатами аналізу встановлено, що професійна самоефективність має позитивний та значущий зв'язок із диспозиційним оптимізмом ($r = 0,349$, $p < 0,01$) та негативний та значущий зв'язок із песимізмом ($r = -0,302$, $p < 0,01$) (див. табл. 3.13.)

Таблиця 3.13

**Таблиця кореляцій між шкалами методики Шкала кар'єрної
самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) та Опитувальником
диспозиційного оптимізму**

	ПС
Оптимізм	0,197
Песимізм	-0,302**
Диспозиційний оптимізм	0,349**

Примітка: ПС - професійна самоефективність. * - рівень значущості $<0,05$, ** - рівень значущості $<0,01$.

Джерело: складено автором самостійно

Це свідчить, що внутрішнє, стабільне переконання у власних можливостях та позитивна орієнтація на досягнення цілей, що відображає диспозиційний оптимізм, сприяє формуванню високої професійної самоефективності. У той же час, песимістичні установки обмежують віру в ефективність власних дій і здатність до продуктивної професійної діяльності. Можна сказати, що розвиток стійкого позитивного ставлення до майбутніх досягнень, а також зниження песимістичних очікувань може виступати важливим ресурсом підвищення професійної впевненості та ефективності.

Узагальнюючи, результати дозволяють зробити висновок, що професійна самоефективність формується у взаємодії особистісних характеристик та стратегій поведінки, де значення мають емоційна стабільність, нормативність поведінки, адекватна самооцінка та активне вирішення проблем. Це підкреслює важливість розвитку цих аспектів у програмі професійного розвитку та психологічної підтримки у періоди невизначеності та професійних викликів.

За результатами регресійного аналізу встановлено, що модель предикторів суб'єктивного кар'єрного успіху (СКУ) є статистично значущою ($F = 5,885$, $p < 0,001$) із коефіцієнтом детермінації $R^2 = 0,28$, що свідчить про пояснення 28% варіації рівня суб'єктивного кар'єрного успіху включеними змінними. Це дозволяє зробити висновок, що суб'єктивне відчуття професійного успіху формується під впливом поєднання особистісних рис та копінг-стратегій, спрямованих на подолання стресових та невизначених умов (див. табл. 3.14.)

Таблиця 3.14

Регресійний аналіз та предиктори суб'єктивного кар'єрного успіху

Предиктори (СКУ)	B	Ст. похибка	β	t	Знач.
С	0,627	0,253	0,242	2,475	0,015
М	0,652	0,191	0,331	3,415	0,001
Унікаючий	5,538	1,360	0,665	4,072	0,000
Заперечення	-2,307	0,783	-0,426	-2,946	0,004
Самозвинувачення	-1,740	0,710	-0,291	-2,450	0,016
Релігія	0,830	0,410	0,194	2,025	0,046

Примітка: СКУ - суб'єктивний кар'єрний успіх. С - Емоційна нестійкість-Емоційна стійкість. М – Практичність-Мрійливість

Джерело: складено автором самостійно

Встановлено, що особистісні характеристики, зокрема емоційна стійкість (С) та практичність (М), забезпечують основу для відчуття професійної ефективності. Емоційна стійкість має позитивний вплив на СКУ ($B = 0,627$, $\beta = 0,242$, $t = 2,475$, $p = 0,015$), що свідчить про те, що респонденти з більшою емоційною стабільністю відчують вищий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху. Практичність також показала значущу позитивну залежність ($B = 0,652$, $\beta = 0,331$, $t = 3,415$, $p = 0,001$), що підкреслює важливість орієнтації на конкретні результати та реалістичне планування дій.

Копінг-стратегії демонструють значний вплив на суб'єктивний кар'єрний успіх. Використання унікального копінгу пов'язане з підвищенням рівня СКУ ($B = 5,538$, $\beta = 0,665$, $t = 4,072$, $p < 0,001$), що свідчить про те, що цілеспрямоване дистанціювання від деструктивних факторів сприяє збереженню відчуття ефективності. Натомість деструктивні способи регуляції, такі як заперечення ($B = -2,307$, $\beta = -0,426$, $t = -2,946$, $p = 0,004$) та самозвинувачення ($B = -1,740$, $\beta = -0,291$, $t = -2,450$, $p = 0,016$), асоціюються зі зниженим рівнем СКУ, що підкреслює їх негативний вплив на професійну адаптацію та самовідчуття ефективності. Додаткові ресурси, такі як релігія, позитивно впливають на СКУ ($B = 0,830$, $\beta = 0,194$, $t = 2,025$, $p = 0,046$), забезпечуючи психологічну підтримку та стабілізацію.

Загалом, можна сказати, що рівень суб'єктивного кар'єрного успіху формується як результат інтеграції особистісних рис та копінг-стратегій. Поєднання емоційної стабільності, практичності та конструктивних способів подолання стресу підвищує відчуття власної професійної ефективності, тоді як деструктивні механізми регуляції емоцій обмежують адаптаційні можливості. Модель демонструє, що 28% варіації СКУ можна пояснити цими факторами, що

підкреслює їхню значущість у формуванні відчуття професійного успіху в умовах невизначеності.

За результатами регресійного аналізу встановлено, що модель предикторів об'єктивного кар'єрного успіху (ОКУ) є статистично значущою ($F = 18,311$, $p < 0,001$) із коефіцієнтом детермінації $R^2 = 0,55$, що свідчить про пояснення 55% варіації рівня об'єктивного кар'єрного успіху включеними змінними (див. табл. 3.15.)

Встановлено, що особистісна риса домінантності (Е) має виражений позитивний вплив на ОКУ ($B = 0,554$, $\beta = 0,429$, $t = 5,456$, $p < 0,001$), що свідчить - респонденти, які проявляють активну домінантність, здатні ефективніше організовувати свою діяльність та досягати поставлених професійних цілей. У той же час конформізм-нонконформізм (Q2) демонструє обернений зв'язок із ОКУ ($B = -0,770$, $\beta = -0,510$, $t = -5,800$, $p < 0,001$), що означає, що респонденти з більшою схильністю до конформізму мають нижчі об'єктивні професійні досягнення.

Таблиця 3.15

Регресійний аналіз та предиктори об'єктивного кар'єрного успіху

Предиктори (ОКУ)	B	Ст. похибка	β	t	Знач.
Е	0,554	0,101	0,429	5,456	0,000
Q2	-0,770	0,133	-0,510	-5,800	0,000
А	-0,737	0,149	-0,461	-4,933	0,000
В	-0,401	0,158	-0,212	-2,540	0,013
Дисп. оптимізм	0,168	0,061	0,236	2,773	0,007
Заперечення	0,670	0,296	0,190	2,263	0,026

Примітка: ОКУ - об'єктивний кар'єрний успіх. А – Замкнутість-Товариськість, В – Низький інтелект-Високий інтелект. Е – Підпорядкованість-Домінантність. Q2 – Конформізм-Нонконформізм

Джерело: складено автором самостійно

Замкнутість-товариськість (А) також негативно передбачає ОКУ ($B = -0,737$, $\beta = -0,461$, $t = -4,933$, $p < 0,001$), що свідчить про те, що соціальна інтеграція та комунікативні навички сприяють вищим професійним досягненням. Інтелектуальний рівень (В) демонструє помірний негативний вплив на ОКУ ($B = -0,401$, $\beta = -0,212$, $t = -2,540$, $p = 0,013$), що може вказувати на те, що практична реалізація знань залежить не лише від інтелектуальних можливостей, а й від організаційних і соціальних чинників.

Диспозиційний оптимізм показує позитивний вплив на ОКУ ($B = 0,168$, $\beta = 0,236$, $t = 2,773$, $p = 0,007$), що підкреслює роль внутрішніх ресурсів особистості у досягненні реальних професійних результатів. Крім того, використання копінг-стратегії заперечення позитивно впливає на об'єктивний кар'єрний успіх ($B = 0,670$, $\beta = 0,190$, $t = 2,263$, $p = 0,026$), що свідчить про певну адаптивну функцію цієї стратегії у контексті професійних викликів.

Таким чином, можна сказати, що об'єктивний кар'єрний успіх формується під впливом комбінації особистісних характеристик, таких як домінантність, соціальна інтеграція та конформізм, а також внутрішніх ресурсів особистості, представлених диспозиційним оптимізмом.

Також встановлено модель предикторів професійної самоефективності (ПС). Вона є статистично значущою ($F = 10,613$, $p < 0,001$) із коефіцієнтом детермінації $R^2 = 0,52$, що свідчить про пояснення 52% варіації рівня ПС включеними змінними. Комбінація особистісних характеристик, когнітивних та емоційних чинників суттєво впливає на самооцінку професійної ефективності респондентів (див. табл. 3.16.)

Таблиця 3.16.

Регресійний аналіз та предиктори професійної самоефективності

Предиктори (ПС)	B	Ст. похибка	β	t	Знач.
Q3	1,037	0,369	0,237	2,806	0,006
Песимізм	-1,098	0,221	-0,461	-4,957	0,000
E	1,018	0,259	0,332	3,935	0,000
Гнітюча	0,423	0,117	0,307	3,602	0,001

Емоційна підтримка	3,945	0,904	0,405	4,362	0,000
В	-1,195	0,401	-0,267	-2,984	0,004
О	-0,838	0,289	-0,236	-2,896	0,005
F	-0,554	0,228	-0,191	-2,433	0,017
I	-0,664	0,305	-0,186	-2,175	0,032

Примітка: ПС - професійна самоефективність. В – Низький інтелект-Високий інтелект. Е – Підпорядкованість-Домінантність. F – Стриманість-Експресивність. I – Жорсткість-Чутливість. О – Спокій-Тривожність. Q3 - Низький самоконтроль-Високий самоконтроль

Джерело: складено автором самостійно

Встановлено, що контроль над собою, представлений показником низький–високий самоконтроль (Q3), має позитивний вплив на ПС ($B = 1,037$, $\beta = 0,237$, $t = 2,806$, $p = 0,006$). Це означає, що особистості з високим рівнем самоконтролю здатні ефективно організовувати свою професійну діяльність та досягати поставлених завдань. Негативний вплив песимізму ($B = -1,098$, $\beta = -0,461$, $t = -4,957$, $p < 0,001$) підкреслює, що схильність до песимістичного погляду на ситуацію обмежує самооцінку професійної компетентності та здатність діяти ефективно у професійному середовищі.

Особистісна риса домінантності (Е) демонструє позитивний внесок у ПС ($B = 1,018$, $\beta = 0,332$, $t = 3,935$, $p < 0,001$), що свідчить про те, що респонденти, які проявляють ініціативність та активність у професійних взаємодіях, оцінюють власну ефективність вище. Гнітюча тривога також має значущий позитивний вплив ($B = 0,423$, $\beta = 0,307$, $t = 3,602$, $p = 0,001$), що може вказувати на мотиваційний ефект певного рівня стресу для підвищення зосередженості та продуктивності.

Емоційна підтримка є одним із найсильніших позитивних предикторів ПС ($B = 3,945$, $\beta = 0,405$, $t = 4,362$, $p < 0,001$), що підтверджує роль соціальних ресурсів у формуванні впевненості у власних професійних можливостях. Водночас низький–високий інтелект ($B = -1,195$, $\beta = -0,267$, $t = -2,984$, $p =$

0,004), рівень спокою–тривожності (O , $B = -0,838$, $\beta = -0,236$, $t = -2,896$, $p = 0,005$), стриманість–експресивність (F , $B = -0,554$, $\beta = -0,191$, $t = -2,433$, $p = 0,017$) та жорсткість–чутливість (I , $B = -0,664$, $\beta = -0,186$, $t = -2,175$, $p = 0,032$) мають негативний вплив на ПС, що вказує на складність інтеграції цих особистісних характеристик у позитивну оцінку власної професійної ефективності.

Отже, професійна самоефективність формується під впливом поєднання когнітивних, емоційних та соціальних чинників. Основними детермінантами є самоконтроль, домінантність, гнітюча тривога та емоційна підтримка, тоді як песимізм та певні особистісні характеристики можуть обмежувати суб'єктивну оцінку ефективності.

3.3. Програма підвищення та розвитку мотивації до персональної успішності в професійній діяльності

Мотивація є чинником, що визначає рівень персональної успішності в професійній діяльності. Вона впливає на ефективність виконання завдань, досягнення кар'єрних цілей та загальний професійний розвиток. У зв'язку з цим, розробка та впровадження програм, спрямованих на підвищення мотивації, є актуальним завданням для освітніх установ чи організацій. Зокрема, результати емпіричного дослідження, вказують на значний вплив різних особистісних та психологічних чинників на суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх, а також на професійну самоефективність. Це все підкреслює необхідність системного підходу до розвитку мотивації у професійному контексті і розробки програми підвищення та розвитку мотивації до персональної успішності в професійній діяльності

Метою програми є підвищення рівня мотивації до персональної успішності у професійній діяльності шляхом розвитку ключових особистісних якостей, таких як емоційна стійкість, самоконтроль, оптимізм, а також

ефективних копінг-стратегій. Програма спрямована на формування у учасників здатності до саморегуляції, адаптивності та проактивності в професійному середовищі. Предметом програми є розвиток мотиваційно-особистісних характеристик, що сприяють професійному успіху.

Завдання програми:

1. Розвиток емоційної стійкості та самоконтролю.
2. Формування позитивного ставлення до професійної діяльності та оптимістичного світогляду.
3. Ознайомлення з ефективними копінг-стратегіями та їх застосування в професійному контексті.
4. Розвиток навичок саморегуляції та адаптивності в умовах професійного стресу.
5. Підвищення рівня професійної самоефективності через інтеграцію особистісних та професійних якостей.

Дана програма базується на принципах індивідуалізації, тобто врахування особистісних особливостей учасників та їхніх потреб; активного навчання, що означає використання інтерактивних методів, що сприяють залученню учасників до процесу навчання; також практичної орієнтації, в якій акцент на застосуванні здобутих знань та навичок у реальних професійних ситуаціях. Програма включає в себе поєднання тренінгових занять, групових дискусій, рольових ігор, вправ на саморефлексію.

Програма розрахована на один тиждень, по одному заняттю на день, тривалістю в одну годину. Кожне заняття спрямоване на розвиток конкретних аспектів мотивації та професійної успішності:

1. День 1: Вступ і визначення персональної мотивації

Мета заняття - ознайомити учасників із основними поняттями мотивації, персональної успішності та їх роллю у професійній діяльності. Дане заняття варто починати із короткого знайомства та «брейнстормінгу» на тему: «Що для мене успіх у професії?». Далі учасники виконують вправу, де визначають свої внутрішні мотиваційні фактори, пріоритети та цінності. Використовуються

картки із запитаннями по-типу «Що мене стимулює діяти?», також «Які мої короткострокові та довгострокові професійні цілі?». Наприкінці заняття йде групова дискусія в якій обговорюються отримані результати та формуються індивідуальні цілі на програму.

2. День 2: Розвиток емоційної стійкості та управління стресом

Мета - підвищити рівень емоційної стійкості та здатності контролювати реакції на стресові ситуації. Використовуються техніки глибокого дихання, метод «коротких пауз» та вправи на усвідомлення власних емоцій (ведення щоденника). Розглядаються типові стресові ситуації на роботі чи у навчанні, після чого учасники групами обговорюють можливі стратегії подолання.

3. День 3: Розвиток практичного мислення та ефективного планування

Мета - підвищити здатність до організації власної діяльності та планування професійних задач. Проводиться інтерактивна вправа «Професійна карта цілей», де учасники розбивають великі цілі на конкретні кроки та визначають терміни виконання. Додатково застосовується техніка SMART для формулювання цілей та оцінки їхньої досяжності. Обговорюється взаємозв'язок планування та внутрішньої мотивації. Наприкінці заняття учасники складають персональний план дій на тиждень та обговорюють його у малих групах.

4. День 4: Формування оптимістичного ставлення та професійного самовідчуття

Мета - підвищити рівень оптимізму та позитивного ставлення до власної професійної діяльності. Використовуються методи позитивної психології: «Щоденник успіху» (запис 3 досягнень за день), «Техніка переосмислення невдач» (рефлексія над помилками) та вправи на розвиток віри у власні сили. Проводиться групова дискусія про значення оптимізму у досягненні кар'єрних цілей, а також індивідуальна робота над створенням афірмацій, що підвищують віру у власну компетентність.

5. День 5: Копінг-стратегії та управління професійним навантаженням

Мета - це навчити учасників ефективно використовувати різні копінг-стратегії у стресових ситуаціях. Учасники ознайомлюються з категоріями

копінгу: сфокусований на проблемі, сфокусований на емоціях та уникаючий копінг. Виконується вправа «Сценарій стресу», де кожен учасник аналізує конкретну ситуацію на роботі чи навчанні та обирає оптимальну стратегію подолання. Обговорюються результати, а ведучий надає рекомендації щодо поєднання стратегій залежно від контексту.

6. День 6: Розвиток саморегуляції та адаптивності

Мета - це підвищити гнучкість мислення та здатність адаптуватися до змін. Використовуються рольові ігри та вправи на прийняття рішень в умовах невизначеності. Проводиться вправа «Професійний лабіринт», де учасники моделюють складні робочі ситуації та тренують швидкість і ефективність прийняття рішень. Особливу увагу приділяється самоконтролю, управлінню емоціями та збереженню концентрації під час стресу.

7. День 7: Інтеграція знань і підведення підсумків

Мета - систематизувати отримані знання та сформулювати план подальшого професійного розвитку. Проводиться інтеграційне заняття, де всі учасники складають індивідуальні стратегії розвитку власної мотивації та успішності, застосовуючи всі техніки, опрацьовані протягом попередніх днів. Вправа «Мій професійний маршрут» визначає ключові цілі та методи їх досягнення, а групова дискусія допомагає отримати зворотний зв'язок від інших учасників та тренера. Програма завершується рекомендаціями щодо подальшого саморозвитку та підтримки досягнутого рівня мотивації.

Програма підвищення та розвитку мотивації до персональної успішності в професійній діяльності є ефективним інструментом для розвитку ключових особистісних якостей, що сприяють професійному успіху. Вона може бути застосована як у професійних, так і в освітніх установах.

В організаціях програма може бути впроваджена у вигляді тренінгів для співробітників, спрямованих на підвищення їхньої мотивації, ефективності та професійного розвитку. Вона також може бути корисною для керівників, які прагнуть розвивати потенціал своїх підлеглих та створювати сприятливу атмосферу для досягнення спільних цілей.

В університетах програма може бути впроваджена як додатковий тренінг для майбутніх випускників, спрямований на підготовку їх до професійної діяльності. Вона допоможе студентам розвинути необхідні навички та якості, що сприятимуть їхньому успіху в кар'єрі.

Висновки до розділу 3

За результатами описової статистики встановлено, що у досліджуваній вибірці спостерігається помірний рівень інтолерантності до невизначеності та диспозиційного оптимізму. Більшість респондентів демонструють середній рівень прогностичної та гнітючої тривоги, середній рівень інтолерантності до невизначеності, що свідчить про певну готовність справлятися зі стресовими ситуаціями у професійній діяльності. Аналіз стратегій копіngu показав, що учасники переважно використовують активні та емоційно спрямовані підходи до подолання складнощів, при цьому уникаючі стратегії застосовуються меншою мірою. Виявлено, що суб'єктивна та об'єктивна оцінка кар'єрного успіху знаходиться на середньому рівні, а професійна самоефективність демонструє стабільне помірне вираження, що свідчить про наявність базових ресурсів для професійного розвитку та ефективної діяльності в умовах невизначеності.

Кореляційний та регресійний аналіз показав, що суб'єктивний кар'єрний успіх суттєво пов'язаний із емоційною стабільністю, практичністю, а також із використанням адаптивних стратегій копіngu. Виявлено, що ці чинники є значущими предикторами суб'єктивного успіху, тоді як інші особистісні риси та копінг-стратегії мають менший, але помітний вплив. Аналогічно, об'єктивний кар'єрний успіх визначається домінантністю, конформізмом та диспозиційним оптимізмом, при цьому окремі риси особистості й способи подолання стресу

виступають значущими чинниками для досягнення результатів у професійній діяльності. Професійна самоефективність тісно пов'язана з самоконтролем, емоційною підтримкою та домінантністю, що підкреслює важливість розвитку когнітивних, емоційних та поведінкових механізмів для формування впевненості у власних професійних можливостях.

Запропонована програма спрямована на комплексний розвиток мотивації до успішності у професійній діяльності, формування стратегій ефективного планування, емоційної стійкості, когнітивних та поведінкових навичок. Вона включає сім занять, що проходять щодня протягом одного тижня, кожне заняття триває одну годину. Учасники проходять вправи на саморефлексію, визначення цілей, формування позитивного ставлення до власного розвитку, розвиток навичок адаптивного копінгу та інтеграцію отриманих знань у практичний план дій. Методологія програми ґрунтується на інтерактивних техніках, когнітивно-поведінкових підходах та груповій роботі, що забезпечує активну залученість і максимальну ефективність.

Запропонована програма мотивації та розвитку сприяє підвищенню впевненості у власних можливостях, формує адаптивні копінг-стратегії та розвиває планувальні, когнітивні та емоційні навички, що забезпечує практичну цінність для професійних колективів та студентів як майбутніх фахівців.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи результати проведеної теоретичної та емпіричної частин роботи, можна констатувати таке:

1. Професійна успішність особи в умовах невизначеності є складним явищем, у якому поєднуються як внутрішні ресурси людини, так і зовнішні соціальні впливи. У процесі аналізу наукових підходів було доведено, що професійне становлення не має завершеного етапу – це безперервний рух, у якому людина постійно адаптується до змін середовища, шукає нові способи самореалізації та підтримує власну ефективність. Таке розуміння

професійного розвитку дає змогу по-новому оцінити сутність успішності, розглядаючи її не лише через досягнення конкретних результатів, а й через відчуття внутрішньої гармонії, задоволеності та впевненості у власних можливостях.

2. Професійна успішність має як об'єктивні, так і суб'єктивні виміри. Об'єктивна сторона виражається у фактичних результатах діяльності, тоді як суб'єктивна відображає емоційне й ціннісне ставлення людини до своєї роботи, рівень задоволеності нею та відчуття власного розвитку. По суті, саме баланс цих двох складових визначає, чи можна вважати професійну діяльність справді успішною. У сучасних умовах невизначеності особливого значення набувають особистісні ресурси – гнучкість мислення, саморегуляція, емоційна стійкість, оптимізм і здатність до ефективного подолання труднощів.

3. Отримані емпіричні показники демонструють такі особливості:

Існує специфіка того, як саме особистісні характеристики, професійна самоефективність і стратегії подолання впливають на суб'єктивне відчуття успіху. Застосовані методики дали змогу комплексно оцінити емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти професійної діяльності. Цікаво, що учасники з більш вираженим диспозиційним оптимізмом і активними копінг-стратегіями демонстрували вищі показники суб'єктивного професійного успіху. Це свідчить про те, що вміння конструктивно реагувати на труднощі, зберігати позитивне бачення ситуації та гнучко змінювати поведінкові стратегії є не менш важливими, ніж наявність професійних знань. Емоційна стабільність, практичність, здатність до планування й орієнтація на досягнення також виявилися чинниками, які істотно підсилюють відчуття власної професійної реалізації. Разом із тим, було помічено, що уникаючі стратегії, навпаки, знижують рівень задоволеності діяльністю, створюючи відчуття безсилля перед зовнішніми обставинами. Зокрема, було виявлено, що високий рівень професійної самоефективності пов'язаний із впевненістю у власних силах,

прагненням до самовдосконалення та орієнтацією на розвиток, навіть у ситуаціях невизначеності.

3.1. Окремої уваги заслуговує зв'язок між суб'єктивним і об'єктивним кар'єрним успіхом. Хоча ці показники не завжди збігаються, їх взаємозв'язок свідчить про те, що внутрішнє сприйняття успішності здатне впливати на фактичні досягнення. Ті, хто вірить у власну ефективність, більш схильні брати відповідальність за результати й демонструвати наполегливість у досягненні професійних цілей. Таким чином, можна стверджувати, що професійна успішність має психологічне підґрунтя, яке визначає поведінкову активність і здатність справлятися з невизначеністю.

4. Розроблена в межах дослідження програма розвитку мотивації до професійної успішності має практичну значущість. Вона спрямована на формування реалістичного ставлення до себе, розвиток саморефлексії, вміння бачити можливості навіть у складних ситуаціях. Завдяки поєднанню когнітивно-поведінкових технік, інтерактивних вправ і групової роботи, така програма допомагає підвищити самоефективність, розвинути адаптивні копінг-стратегії та зміцнити емоційну стійкість. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для професійного зростання й особистісної стабільності.

5. Проведена робота і отримані результати дозволяють зробити висновок, що професійна успішність у періоди невизначеності є не стільки результатом зовнішніх обставин, скільки проявом внутрішніх ресурсів особистості. Саме здатність підтримувати психологічну рівновагу, реалістично оцінювати ситуацію та бачити перспективу визначає, наскільки людина буде ефективною й задоволеною своєю діяльністю. Отже, розвиток професійної самоефективності, гнучкості мислення та позитивного ставлення до змін можна розглядати як ключові напрями психологічної підтримки фахівців, що працюють у динамічних і непередбачуваних умовах.

Отримані результати підтвердили загальну гіпотезу про значущу роль психологічних ресурсів у забезпеченні успішності професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева, А. В. Дослідження професійної успішності в контексті гендерної ідентичності особистості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. №3. 2022. С. 28-33.
2. Аханова, А. В. Психологічні складові та чинники професійного становлення особистості. *Наукові дослідження та інновації в галузі суспільно-гуманітарних наук*. 2021. С. 139-142.
3. Білуха, Т., Дейниченко, Л., Кухар, Т. Особистісні передумови успішності професійного навчання. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2021. (4 (53)), С.12-18.
4. Васильєва, О., Домашенко, С., Гіль, Л. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. *Економіка та суспільство*, (70). 2024. 122-143 с.
5. Гульбс, О. А., Балабанова, Л. М. Об'єктивні та суб'єктивні чинники гендерних особливостей формування готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. С.552-556.
6. Зеленін, В. Психологічні чинники досягнення успіху в умовах високої конкуренції: роль мотивації та саморегуляції. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. (2 (67)). 2025. С.30-37.
7. Каліщук С. Ціннісно-рольовий компонент професійного становлення особистості: діагностика тренінговий розвиток: монограф. електрон. видан. Київ : Яро́ченко Я. В., 2024. 256 с.
8. Лукіяничук А.М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник. Вид 2-ге, поробл. доповн. Біла Церква :БІНПО, 2020.139 с.
9. Никоненко, О., Лимарева, І. Соціально-психологічні чинники формування мотивації досягнень в умовах війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (1 (73)), 2024. С.244-253.

- 10.Пухно, С. В. Самооцінка студентів закладів вищої освіти як чинник успішності навчання. Слобожанський науковий вісник. №.2, 2023. С. 35-39
- 11.Санжаровець, В., Петренко, Т., Новікова, Н. Професійна самовизначеність як необхідна умова становлення майбутнього соціального працівника. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2025. 1(56), 205-210.
- 12.Теорія і практика професійного становлення фахівця в інноваційному освітньому середовищі: монографія [Електронне видання]. Кол. авт; за заг. ред. проф. Н.П. Волкової, О.О. Лаврентьєвої. Дніпро : Університет імені Альфреда Нобеля, 2023. 498 с.
- 13.Товстуха, О. М. Психологічні особливості професійного становлення та розвитку особистості фахівців соціально-педагогічної сфери. 2023. С. 43-50.
- 14.Трофімов, А., Цикаленко, О., Заболотна, В. Толерантність до невизначеності в умовах ведення сучасного бізнесу. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, № 3, 2022. С.80-95.
- 15.Турянський, Ю. І., Свидрук, І. І., Гнилянська, О. В. Соціально-психологічні аспекти гарантування безпеки діяльності персоналу в умовах війни. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*, 2024. (75), С.37-43.
- 16.Чабань, А. Основні компоненти професійного становлення майбутніх офіцерів ДСНС. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2021. (3 (52)). С.174-179.
- 17.Черненко, Н. І. Формування професійно важливих якостей як базовий складник підготовки майбутніх фахівців економічної галузі. *Освітологічний дискурс*. 2021. С. 52-65.
- 18.Шашенок, Ю. А. Професійна мобільність як фактор успішності управлінської діяльності сучасного менеджера. *Вісник студентського наукового товариства*, №24. 2021. С. 402-405
- 19.Шевченко, Н., Френкель, Н. Навчально-професійна установка у структурі професійної свідомості психолога-практика. *Журнал сучасної психології*, № 4. 2023. С.67.

20. Akkermans, J., Paradniké, K., van der Velde, M., Tims, M. The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*. 2018. P. 123-132.
21. Arthur, M. B., Khapova, S. N. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 2005. 26(2), P.177-202.
22. Chen, H. Career adaptability research: A literature review. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. 384 p.
23. De Clercq, D. Getting creative with resources: How resilience, task interdependence, and emotion sharing mitigate the damage of employee role ambiguity. *Journal of Organizational Behavior*, 2019. 40(6). P.683-701.
24. Deci, E. L., Ryan, R. M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 2008. 49(3), P.182-185.
25. Grant, A. M. The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 2008. 93(1). P.108-124.
26. Greenhaus, J. H., Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 2006. 31(1), P. 72-92.
27. Höyng, M., Being ready for digital transformation: How to enhance employees' international digital readiness. *Technological Forecasting and Social Change*. 2023. P. 204-215.
28. Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., Locke, E. A. Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 2005. 90(2). P.257-268.
29. Junker, N. M., van Dick, R., Häusser, J. A., Ellwart, T., Zyphur, M. J. The I and We of Team Identification: A Multilevel Study of Exhaustion and (In)congruence Among Individuals and Teams in Team Identification. *Group Organization Management*, 2022. 47(5). P.648-681.

30. Kanfer, R., Chen, G. Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016. 136, P. 6-19.
31. Locke, E. A. Setting goals for life and happiness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (pp. 366–385). Oxford: Blackwell. 2005. P. 112-132.
32. Locke, E. A., Latham, G. P. New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 2006. 15(5), P.265-268.
33. Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2017. 4, P.339-366.
34. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 2007. 60(3), P.541-572.
35. Nguyen, K., Broekhuizen, T., Employee and team digital readiness: How to get employees and teams ready for digital transformation. *Groningen Digital Business Centre Report*. 2022. P. 62-71.
36. Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., Zacher, H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with psychosocial resources and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2017. P. 3-21.
37. Savickas, M. L. The theory and practice of career construction. In S. D. Brown R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2005. P. 78-92.
38. Savickas, M. L., Porfeli, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. P. 92-102.
39. Stajkovic, A. D., Luthans, F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 2009. 135(6). P. 901-915.

40. Tindle, R., Hemi, A., Moustafa, A. A. Social support, psychological flexibility and coping mediate the association between COVID-19 related stress exposure and psychological distress. *Scientific Reports*, 12. 2022. P.1-11.
41. Țîntaru, O., Meşesan-Schmitz, L., Moaşa, H. The Impact of Emotional Intelligence on Organizational Climate. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov, Series VII: Social Sciences Law*, 2021. 14(63). P.89-102.
42. Trinkenreich, B., Stol, K.-J., Steinmacher, I., Gerosa, M., Lara, M., Sarma, A., Feathers, M. A model for understanding and reducing developer burnout. *arXiv preprint*, arXiv:2301.09103. 2023. P. 223-243.
43. van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., Rosen, C. C. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 2016. 42(5). P.1195-1229.
44. Varadarajan, S. A systematic review of the opportunities and challenges of micro-credentials in higher education. *International Journal of Educational Research*. 2023. P. 212-243.
45. Xu, Z. Psychological flexibility as a resource for preventing compulsive work and promoting well-being: a JD-R framework study. *International Journal of Organizational Analysis*, 2023. 31(4). P.541-560.
46. Yücel, D., Fan, W. Workplace flexibility, work–family interface, and psychological distress: differences by family caregiving obligations and gender. *Applied Research in Quality of Life*, 2023. P.1-23.

ДОДАТКИ

Додаток А

Психодіагностичний інструментарій¹ дослідження

Додаток А.1

Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfication) (модифікація та адаптація М.Є. Тиченко)

Текст опитувальника

1. Я задоволений / задоволена досягнутим успіхом у своїй кар'єрі (професії)
2. Я задоволений / задоволена прогресом, досягнутим у реалізації своїх загальних кар'єрних (професійних) цілей
3. Я задоволений / задоволена досягнутим прогресом щодо власних ресурсів в контексті доходу (заробітку)
4. Я задоволений / задоволена досягнутим прогресом щодо моїх цілей в контексті просування у своїй кар'єрі чи професії
5. Я задоволений / задоволена прогресом у досягненні своїх цілей щодо розвитку нових навичок
6. Оцініть свій рівень зарплати (відносно Ваших потреб)
7. Вкажіть кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду, впродовж усієї Вашої кар'єри
8. Вкажіть кількість разів, коли Ви переходили на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри (функціональні обов'язки при цьому залишалися ті самі, чи трохи змінились)

Додаток А.2.

Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) (Е.Е. Kosseck, K. Roberts, S. Fisher, and B. Demarr; adapted from M. Sherer & C. Adams) (адаптація М.Є. Тиченко)

Оцініть, будь ласка, наскільки Ви згодні з кожним твердженням за шкалою від 1 (категорично не згоден / не згодна) до 5 (абсолютно згодний / згодна).

1. Коли я будує плани щодо своєї кар'єри (професії), я впевнений (-на), що зможу їх здійснити
2. Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я намагаюся, доки зможу це зробити
3. Коли я ставлю перед собою важливі кар'єрні (професійні) цілі, я рідко їх досягаю
4. Я уникаю кар'єрних (професійних) труднощів
5. Коли мені потрібно зробити щось таке, що є неприємним, та це допоможе моїй кар'єрі (професії), я продовжую це робити, поки не завершу
6. Коли я вирішую щось зробити у своїй кар'єрі (професії), я одразу починаю над цим працювати
7. Коли я намагаюся навчитися чогось нового в своїй роботі, я незабаром здаюся, якщо спочатку не досягну успіху
8. Я уникаю спроб навчитися новому, що здається мені занадто складним
9. Я відчуваю невпевненість щодо своєї здатності досягти кар'єрних (професійних) цілей
10. Я покладаюся на себе для досягнення своїх кар'єрних (професійних) цілей
11. Здається, я не здатний (-а) впоратися з більшістю проблем, які виникають у моїй кар'єрі (професії)

16-факторний особовий опитувальник Р. Кеттелла

У тест-опитувальнику 105 запитань. Постарайтеся відповідати на них щиро і якомога точніше. На кожне запитання Ви маєте дати відповідь, обравши одну з трьох альтернатив (а, b, с), яка найбільшою мірою відповідає Вашим поглядам, Вашому уявленню про себе.

1. Я думаю, що моя пам'ять зараз краща, ніж була раніше.
 - a) так
 - b) важко сказати
 - c) ні
2. Я цілком міг би жити один, далеко від людей.
 - a) так
 - b) іноді
 - c) ні
3. Якщо припустити, що небо розташоване "внизу" і що взимку "спекотно", я мав би назвати злочинця:
 - a) бандитом
 - b) святим
 - c) хмарою
4. Коли я лягаю спати, то:
 - a) швидко засинаю
 - b) коли як
 - c) засинаю насилу
5. Якби я вів машину дорогою, де багато інших автомашин, я волів би:
 - a) пропустити вперед більшість машин
 - b) не знаю
 - c) обігнати всі машини, що йдуть попереду
6. У компанії я надаю можливість іншим жартувати і розповідати всякі історії.
 - a) так
 - b) іноді
 - c) ні
7. Мені важливо, щоб у всьому навколишньому не було безладу.
 - a) правильно
 - b) важко сказати
 - c) невірно
8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безсумнівно, раді мене бачити.
 - a) так
 - b) іноді
 - c) ні
9. Мені більше подобаються:
 - a) фігурне катання і танці
 - b) важко сказати
 - c) боротьба і футбол
10. Мене забавляє невідповідність між тим, що люди роблять, і тим, що вони потім розповідають про це.
 - a) так
 - b) іноді
 - c) ні
11. Читаючи про якусь подію, я цікавлюся всіма подробицями.
 - a) завжди
 - b) іноді
 - c) рідко
12. Коли друзі жартують наді мною, я сміюся разом з усіма і не ображаюся.
 - a) правильно
 - b) не знаю
 - c) неправильно
13. Якщо мені хто-небудь нагрубить, я можу швидко забути про це.
 - a) вірно
 - b) не знаю
 - c) невірно
14. Мені більше подобається придумувати нові способи у виконанні будь-якої роботи, ніж дотримуватися перевірених прийомів.
 - a) вірно
 - b) не знаю
 - c) невірно
15. Коли я планую що-небудь, я вважаю за краще робити це самостійно, без чиєї-небудь допомоги.
 - a) вірно
 - b) іноді
 - c) ні
16. Думаю, що я - менш чутливий і менш збудливий, ніж більшість людей.
 - a) правильно
 - b) важко відповісти
 - c) невірно
17. Мене дратують люди, які не можуть швидко приймати рішення.
 - a) вірно
 - b) коли як
 - c) невірно
18. Іноді, хоча й короткочасно, у мене виникало почуття роздратування щодо моїх батьків.
 - a) так
 - b) не знаю
 - c) ні

19. Я скоріше розкрив би свої потаємні думки:

- a) своїм хорошим друзям
- b) не знаю
- c) своєму щоденнику

20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом до слова "неточний", - це:

- a) небалий
- b) ретельний
- c) приблизний

21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це необхідно

- a) так
- b) важко сказати
- c) ні

22. Мене більше дратують люди, які:

- a) своїми грубими жартами вганяють людей у незручне становище
- b) важко відповісти
- c) створюють незручності, коли спізнюються на домовлену зустріч зі мною

23. Мені дуже подобається запрошувати до себе гостей і розважати їх.

- a) правильно
- b) не знаю
- c) невірно

24. Я думаю, що:

- a) можна не все робити однаково ретельно
- b) важко сказати

c) будь-яку роботу слід виконувати ретельно, якщо Ви за неї взялися

25. Мені зазвичай доводиться долати збентеження.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

26. Мої друзі частіше.

- a) радяться зі мною
- b) роблять те й інше
- c) дають мені поради

27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я скоріше зроблю вигляд, що не помітив цього, ніж викрию його.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

28. Я віддаю перевагу друзям:

- a) інтереси яких мають діловий і практичний характер
- b) не знаю
- c) які вирізняються філософським поглядом на життя

29. Не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, у які я твердо вірю.

- a) вірно
- b) важко сказати
- c) невірно

30. Мене хвилюють мої минулі вчинки і помилки.

- a) так
- b) не знаю
- c) ні

31. Якби я однаково добре вмів робити і те й інше, я б вважав за краще:

- a) грати спокійні, неспішні ігри, які вимагають терпіння
- b) важко сказати
- c) грати швидкі, динамічні ігри, які вимагають блискавичності

32. Мені подобаються товариські, компанійські люди.

- a) так
- b) не знаю
- c) ні

33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми.

- a) так
- b) важко сказати
- c) ні

34. Я можу забути про свої турботи й обов'язки, коли мені це необхідно.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

35. Мені буває важко визнати, що я не правий.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

- a) працювати з машинами і механізмами та брати участь в основному виробництві
- b) важко сказати
- c) розмовляти з людьми, займаючись громадською роботою

37. Яке слово не пов'язане з двома іншими?

- a) кішка
- b) близько
- c) сонце

38. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

- a) дратує мене
- b) щось середнє
- c) не турбує мене зовсім

39. Якби в мене було багато грошей, то я:

- a) жив би, не обмежуючи себе ні в чому
- b) не знаю
- c) подбав би про те, щоб не викликати до себе заздрості

40. Найгірше покарання для мене:

- a) важка робота

Продовження додатку А.3.

- b) не знаю
- c) бути замкненим на самоті

Продовження додатку А.3.

41. Люди повинні більше, ніж зараз, дотримуватися моральних норм.
 - a) так
 - b) іноді
 - c) ні
42. Мені говорили, що дитиною я був:
 - a) спокійним і любив залишатися один
 - b) важко сказати
 - c) жвавим і рухливим і мене не можна було залишити одного
43. Я волів би працювати з приладами, пристроями, механізмами.
 - a) так
 - b) не знаю
 - c) ні
44. Думаю, що більшість свідків на суді говорять правду, навіть якщо це нелегко для них.
 - a) так
 - b) важко сказати
 - c) ні
45. Іноді я не наважуюся втілювати в життя свої ідеї, тому що вони здаються мені нездійсненними.
 - a) правильно
 - b) важко відповісти
 - c) невірно
46. Я намагаюся сміятися над жартами не так голосно, як більшість людей.
 - a) правильно
 - b) не знаю
 - c) невірно
47. Я ніколи не почувався таким нещасним, щоб хотілося плакати
 - a) правильно
 - b) не знаю
 - c) невірно
48. Мені більше подобається
 - a) «Важка» музика (рок, метал, електронна)
 - b) не знаю
 - c) «Легка» (поп, джаз), кластична
49. Я волів би провести відпустку
 - a) у селі з одним або двома друзями
 - b) важко сказати
 - c) очолюючи групу в туристському таборі
50. Зусилля, витрачені на складання планів:
 - a) ніколи не зайві
 - b) важко сказати
 - c) не варті цього
51. Необдумані вчинки і висловлювання моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене.
 - a) правильно
 - b) не знаю
 - c) невірно
52. Вдалі справи здаються мені легкими.
 - a) завжди
 - b) іноді
 - c) рідко
53. Я волів би працювати:
 - a) в установі, де мені довелося б керувати людьми і весь час бути серед них
 - b) важко відповісти
 - c) на самоті, наприклад архітектором, який розробляє свій проект
54. Будинок відноситься до кімнати, як дерево:
 - a) до лісу
 - b) до рослини
 - c) до листка
55. Те, що я роблю, у мене не виходить:
 - a) рідко
 - b) час від часу
 - c) часто
56. У більшості справ я віддаю перевагу:
 - a) ризикнути
 - b) коли як
 - c) діяти напевно
57. Імовірно, деякі люди вважають, що Я занадто багато говорю.
 - a) найімовірніше, це так
 - b) не знаю
 - c) думаю, що це не так
58. Мені більше подобається людина:
 - a) великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна
 - b) важко сказати
 - c) із середніми здібностями, але зате вміє протистояти всяким спокусам
59. Я приймаю рішення
 - a) швидше, ніж багато людей
 - b) не знаю
 - c) повільніше, ніж більшість людей
60. На мене велике враження справляють.
 - a) майстерність і витонченість
 - b) важко сказати
 - c) сила і міць
61. Я вважаю себе людиною, схильною до співпраці.
 - a) так
 - b) не знаю
 - c) ні

62. Мені більше подобається розмовляти з людьми вишуканими, витонченими, аніж з відвертими і прямолінійними.

- a) так
- b) не знаю

Продовження додатку А.3.

c) ні

63. Я вважаю за краще

- a) сам вирішувати питання, що стосуються мене особисто
- b) важко відповісти
- c) радитися з моїми друзями

64. Якщо людина не відповідає на мої слова, то я відчуваю, що, мабуть, сказав якусь дурницю.

- a) правильно
- b) не знаю
- c) невірно

65. У шкільні роки я найбільше здобув знань

- a) на уроках
- b) не знаю
- c) читаючи книжки

66. Я уникаю громадської роботи і пов'язаної з цим відповідальності

- a) правильно
- b) іноді
- c) невірно

67. Якщо дуже важке питання вимагає від мене великих зусиль, то я:

- a) почну займатися іншим питанням
- b) важко сказати
- c) Спробую вирішити це питання негайно

68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, напади сміху тощо, - здавалося б, без певних причин

- a) так
- b) іноді
- c) ні

69. Іноді я міркую гірше, ніж зазвичай.

- a) правильно
- b) не знаю
- c) невірно

70. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись призначити зустріч із нею на час, зручний для неї, навіть якщо це трохи незручно для мене.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

71. Я думаю, що правильне число, яке має продовжити ряд 1, 2, 3, 6, 5, ... -це:

- a) 10
- b) 5
- c) 7

72. Іноді в мене бувають нетривалі напади нудоти й запаморочення без певної причини.

- a) так
- b) дуже рідко
- c) ні

73. Я вважаю за краще скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж доставити офіціантові або офіціантці зайве занепокоєння.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

74. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди

- a) правильно
- b) важко сказати
- c) невірно

75. На вечірці мені подобається:

- a) брати участь у цікавій діловій бесіді
- b) важко відповісти
- c) відпочивати разом з усіма

76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, хто мене слухає:

- a) так
- b) іноді
- c) ні

77. Якби я міг перенестися в минуле, я хотів би зустрітися з:

- a) Видатним вченим
- b) не знаю
- c) Видатним актором, художником

78. Я змушений утримувати себе від того, щоб не залагоджувати чужі справи.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

79. Працюючи в магазині, я волів би:

- a) оформляти вітрини
- b) не знаю
- c) бути касиром

80. Якщо люди погано думають про мене, я не намагаюся переконати їх в протилежному, а продовжую чинити так, як вважаю за потрібне.

- a) так
- b) важко сказати
- c) ні

81. Якщо я бачу, що мій старий друг холодний зі мною і уникає мене, я зазвичай:

- a) відразу ж думаю: "У нього поганий настрій"
- b) не знаю
- c) починаю думати про те, який невірний вчинок я зробив

82. Багато неприємностей стаються через людей:

- a) які намагаються в усе внести зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань
- b) не знаю
- c) які відкидають нові, багатообіцяючі пропозиції

83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини.

- a) так
 - b) іноді
 - c) невірно
84. Акуратні, вимогливі люди не уживаються зі мною.

Продовження додатку А.3.

- a) вірно
 - b) іноді
 - c) невірно
85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей.
- a) правильно
 - b) не знаю
 - c) невірно
86. Я можу легше не рахуватися з іншими людьми, ніж вони зі мною.
- a) вірно
 - b) іноді
 - c) невірно
87. Буває, що весь ранок я не хочу ні з ким розмовляти.
- a) часто
 - b) іноді
 - c) ніколи
88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хвилин, відміряних за точним годинником, то цей годинник:
- a) відстає
 - b) іде правильно
 - c) поспішає
89. Мені буває нудно:
- a) часто
 - b) іноді
 - c) рідко
90. Люди кажуть, що мені подобається все робити своїм оригінальним способом.
- a) правильно
 - b) іноді
 - c) невірно
91. Я вважаю, що потрібно уникати зайвих хвилювань, тому що вони втомлюють.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
92. Удома у вільний час я:
- a) відпочиваю від усіх справ
 - b) важко відповісти
 - c) займаюся цікавими справами
93. Я обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із незнайомими людьми.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само точно висловити прозою (текстом).
- a) так
 - b) важко відповісти
 - c) ні
95. Мені здається, що люди, з якими я перебуваю в дружніх стосунках, можуть виявитися аж ніяк не друзями за моєю спиною.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
96. Мені здається, що найдраматичніші події вже через рік не залишать у моїй душі жодних слідів.
- a) так
 - b) не знаю
 - c) ні
97. Я думаю, що цікавіше:
- a) працювати з рослинами, тваринами, вивчати природу
 - b) не знаю
 - c) працювати з людьми
98. Я схильний до забобонів і безпричинного страху стосовно деяких речей, наприклад, до певних тварин, місць, дат тощо.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
99. Я люблю розмірковувати про те, як можна було б поліпшити світ.
- a) так
 - b) важко сказати
 - c) ні
100. Я віддаю перевагу іграм:
- a) де треба грати в команді або мати партнера
 - b) не знаю
 - c) де кожен грає за себе
101. Уночі мені сняться фантастичні та безглузді сни.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
102. Якщо я залишаюся в будинку один, то через деякий час відчуваю тривогу і страх.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, хоча насправді вони мені не подобаються.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
104. Яке слово не належить до двох інших?
- a) думати
 - b) бачити

с) чути

105. Якщо мати Марії є сестрою батька Олександра, то ким є Олександр по відношенню до батька Марії?

а) двоюрідним братом

б) племінником

с) дядьком

Додаток А.4.

Шкала інтолерантності до невизначеності Н. Карлетона (адаптація Г. Громової)

Інструкція. Оцініть, наскільки Ви вважаєте ці висловлювання правильними щодо себе. При оцінці використовуйте таку шкалу: від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю згоден).

1. Незначна непередбачувана подія може все зіпсувати, навіть у разі планування
2. Слід завжди думати наперед, аби уникати несподіванок
3. Я завжди хочу знати, що чекає на мене в майбутньому
4. Я засмучуюсь, коли у мене немає всієї необхідної мені інформації
5. Я мав би організовувати все заздалегідь
6. Я повинен уникати будь-яких невизначених ситуацій
7. Я терпіти не можу, коли щось застає мене зненацька
8. Найменший сумнів може перешкодити мені діяти
9. Непередбачувані події мене дуже засмучують
10. Невизначеність заважає мені жити повним життям
11. Коли приходить час діяти, невизначеність паралізує мене
12. Коли я невпевнений, я не можу нормально функціонувати

Опитувальник Brief-COPE (Ч. Карвер), адаптація Т. Яблонська

Інструкція: Наступні пункти стосуються того, як Ви справлялися зі стресом у своєму житті. Оцініть наведені нижче твердження відносно того, наскільки вони стосувалися саме Вас. Варіанти відповіді наступні:

1. Зазвичай цього не робив/не робила
 2. Я рідко це робив/робила
 3. Я робив/робила це час від часу
 4. Це саме те, що я зазвичай робив/робила
-
1. Я звертав(ла)ся до роботи чи іншої діяльності, щоб відволіктися від думок.
 2. Я зосереджував(ла) свої зусилля на тому, щоб щось зробити щодо ситуації, в якій я опинив(ла)ся.
 3. Я говорив(ла) собі: "Це нереально".
 4. Я вживав(ла) алкоголь або інші речовини, щоб почуватися краще.
 5. Я отримував(ла) емоційну підтримку від інших.
 6. Я відмовляв(ла)ся від спроб впоратися з цим.
 7. Я вживав(ла) заходів, намагаючись покращити ситуацію.
 8. Я відмовляв(ла)ся вірити, що це сталося.
 9. Я говорив(ла) щось, щоб позбутися своїх неприємних почуттів.
 10. Я отримував(ла) допомогу та поради від інших людей.
 11. Я вживав(ла) алкоголь або інші речовини, щоб допомогти собі пройти через це.
 12. Я намагав(ла)ся побачити це в іншому світлі, зробити це більш позитивним.
 13. Я критикував(ла) себе.
 14. Я намагав(ла)ся продумати стратегію своїх подальших дій.
 15. Я отримував(ла) почуття розуміння та комфорту від когось.
 16. Я відмовляв(ла)ся від спроб впоратися.
 17. Я шукав(ла) щось хороше в тому, що відбувається.
 18. Я жартував(ла) з цього приводу.
 19. Я робив(ла) щось, щоб менше про це думати, наприклад дивив(ла)ся телевізор, читав(ла), мріяв(ла), спав(ла) чи робив(ла) покупки.
 20. Я приймав(ла) реальність того, що це сталося.
 21. Я виражав(ла) свої негативні почуття.
 22. Я намагав(ла)ся знайти втіху у своїй релігії чи духовних переконаннях.
 23. Я намагав(ла)ся отримати пораду або допомогу від інших людей щодо того, що робити.
 24. Я вчив(ла)ся жити з цим.
 25. Я довго розмірковував(ла) над тим, які кроки робити для подолання ситуації.
 26. Я звинувачував(ла) себе в тому, що сталося.
 27. Я молив(ла)ся або медитував(ла).
 28. Я сміяв(ла)ся над ситуацією.

Опитувальник диспозиційного оптимізму (Ч. Карвер), адаптація С. Лукова

Інструкція. Будь ласка, будьте щирими, даючи відповіді. Тут немає правильних чи неправильних відповідей. Відповідайте згідно зі своїми почуттями.

Оцініть, будь ласка, в балах кожне твердження:

- 0 – не згодний (-а),
- 1 – скоріше не згодний(-а),
- 2 – і так, і ні,
- 3 – скоріше згодний (-а),
- 4 – повністю згодний (-а).

1. У невизначених ситуаціях я зазвичай вірю, що все буде гаразд.
2. Мені легко розслабитися.
3. Якщо для мене щось може піти не так, як треба, це станеться.
4. Я завжди з оптимізмом дивлюсь у своє майбутнє.
5. Я дуже радію своїм друзям.
6. Для мене важливо бути чимось зайнятим.
7. Я майже ніколи не очікую, що все піде так, як я хочу.
8. Я не надто легко засмучуюся.
9. Я рідко розраховую на те, що зі мною станеться щось хороше.
10. Загалом я очікую, що зі мною станеться більше хороших речей, ніж поганих.

Оцінка та критерії нормальності розподілу

Критерії нормального розподілу						
	Колмогорова-Смірнова ^а			Критерій Шапіро-Уїлка		
	Статистика	ст.св.	Значимість	Статистика	ст.св.	Значимість
СКУ	,084	96	,093	,967	96	,016
ОКУ	,153	96	,000	,938	96	,000
ПС	,106	96	,010	,955	96	,002
A	,186	96	,000	,950	96	,001
B	,159	96	,000	,937	96	,000
C	,138	96	,000	,956	96	,003
E	,136	96	,000	,973	96	,044
F	,121	96	,001	,963	96	,008
G	,138	96	,000	,970	96	,027
H	,145	96	,000	,958	96	,004
I	,119	96	,002	,963	96	,009
L	,180	96	,000	,947	96	,001
M	,153	96	,000	,961	96	,006
N	,136	96	,000	,957	96	,003
O	,187	96	,000	,930	96	,000
Q1	,140	96	,000	,955	96	,002
Q2	,122	96	,001	,972	96	,040
Q3	,141	96	,000	,956	96	,003
Q4	,148	96	,000	,942	96	,000
MD	,162	96	,000	,970	96	,027
Прогностична	,090	96	,052	,979	96	,124
Гнітюча	,076	96	,200*	,977	96	,090
ІнТ	,068	96	,200*	,979	96	,132
Активне подолання	,177	96	,000	,893	96	,000
Інформаційна підтримка	,150	96	,000	,934	96	,000
Позитивний рефреймінг	,138	96	,000	,920	96	,000
Планування	,167	96	,000	,877	96	,000
Емоційна підтримка	,222	96	,000	,922	96	,000
Вираження емоцій	,137	96	,000	,937	96	,000
Гумор	,173	96	,000	,920	96	,000
Прийняття	,136	96	,000	,924	96	,000
Релігія	,160	96	,000	,887	96	,000
Самозвинувачення	,236	96	,000	,921	96	,000
Самовідволікання	,143	96	,000	,914	96	,000
Заперечення	,142	96	,000	,941	96	,000
Психоактивні речовини	,182	96	,000	,872	96	,000
Поведінкове розмежування	,203	96	,000	,916	96	,000
Фокусований на проблемі	,136	96	,000	,932	96	,000
Фокусований на емоціях	,114	96	,003	,975	96	,059
Унікаючий	,137	96	,000	,939	96	,000
Оптимізм	,180	96	,000	,916	96	,000
Песимізм	,111	96	,005	,954	96	,002
Диспозиційний оптимізм	,183	96	,000	,907	96	,000

*. Нижня межа істинної значимості.

а. Корекція значимості Лільєфорса

Результати кореляційного аналізу

Кореляції			СКУ	ОКУ	ПС
Ро Спірмана	СКУ	Коефіцієнт кореляції	1,000	,304**	,379**
		Знач. (2-х стороння)		,003	,000
		N	96	96	96
	ОКУ	Коефіцієнт кореляції	,304**	1,000	,382**
		Знач. (2-х стороння)	,003		,000
		N	96	96	96
	ПС	Коефіцієнт кореляції	,379**	,382**	1,000
		Знач. (2-х стороння)	,000	,000	
		N	96	96	96

** . Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

		Кореляції																	
Ро	СКУ	А	В	С	Е	Г	Н	І	Л	М	О	Q1	Q2	Q3	Q4	MD			
Спірмана	Коефіцієнт кореляції	1,000	-.016	-.015	.213	.018	-.061	.083	.132	-.108	-.046	.175	-.008	-.260	.054	-.163	.013	-.090	.118
	Знач. (2-х стороння)		.876	.885	.037	.861	.555	.424	.200	.296	.659	.088	.938	.010	.603	.113	.900	.382	.253
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
A	Коефіцієнт кореляції	-.016	1,000	.236	.255	-.036	.300	-.056	.260	.181	.023	.020	.091	-.199	.154	-.344	.231	.105	.269
	Знач. (2-х стороння)		.876	.021	.012	.724	.003	.588	.010	.078	.823	.846	.378	.052	.134	.001	.024	.311	.008
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
B	Коефіцієнт кореляції	-.015	.236	1,000	.163	.220	-.132	-.016	.000	.333	-.093	-.062	-.119	.096	.001	.022	.253	-.094	.021
	Знач. (2-х стороння)		.885	.021		.114	.032	.200	.880	.999	.001	.367	.547	.248	.352	.993	.835	.013	.363
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
C	Коефіцієнт кореляції	.213	.255	.163	1,000	-.012	.001	.224	.315	-.019	-.226	-.183	-.156	-.281	.015	-.064	.427	-.201	.218
	Знач. (2-х стороння)		.037	.012		.910	.989	.028	.002	.855	.026	.074	.128	.006	.885	.534	.000	.050	.033
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
E	Коефіцієнт кореляції	.018	-.036	.220	-.012	1,000	-.058	.096	.196	-.166	.116	-.266	-.109	.120	-.194	-.199	-.020	-.036	-.182
	Знач. (2-х стороння)		.861	.724	.032	.910	.575	.350	.055	.106	.261	.009	.283	.244	.058	.849	.724	.076	.076
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
F	Коефіцієнт кореляції	-.061	.300	-.132	.001	-.058	1,000	-.054	.201	-.098	.261	.014	.258	-.115	-.163	-.132	-.164	.225	.039
	Знач. (2-х стороння)		.555	.003	.200	.989	.575	.801	.049	.342	.010	.880	.011	.266	.114	.199	.111	.027	.704
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
G	Коефіцієнт кореляції	.083	-.056	-.016	.224	.096	-.054	1,000	.095	-.132	-.036	-.267	.027	.100	.102	.067	.381	-.048	.161
	Знач. (2-х стороння)		.424	.588	.880	.028	.350	.601	.356	.200	.728	.009	.798	.332	.323	.519	.000	.641	.118
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
H	Коефіцієнт кореляції	.132	.260	.000	.315	.196	.201	.095	1,000	-.060	.096	-.217	-.276	-.346	-.227	-.532	.044	.063	.055
	Знач. (2-х стороння)		.200	.010	.999	.002	.055	.049	.356	.563	.350	.034	.007	.001	.026	.000	.669	.542	.596
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
I	Коефіцієнт кореляції	-.108	.181	.333	-.019	-.166	-.098	-.132	-.060	1,000	-.230	.042	-.125	-.100	.029	.139	.076	.151	.233
	Знач. (2-х стороння)		.296	.078	.001	.855	.106	.342	.200	.563	.024	.686	.227	.333	.781	.178	.461	.142	.022
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
L	Коефіцієнт кореляції	-.046	.023	-.093	-.226	.116	.261	-.036	.096	-.230	1,000	-.029	.140	.083	.090	-.154	-.424	.331	-.381
	Знач. (2-х стороння)		.659	.823	.367	.026	.261	.010	.728	.350	.024	.778	.173	.422	.385	.134	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
M	Коефіцієнт кореляції	.175	.020	-.062	-.183	-.266	.014	-.267	-.217	.042	-.029	1,000	-.036	-.007	-.126	.150	-.219	-.112	-.118
	Знач. (2-х стороння)		.088	.846	.547	.074	.009	.880	.009	.034	.686	.778	.724	.943	.222	.143	.032	.275	.254
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
N	Коефіцієнт кореляції	-.008	.091	-.119	-.156	-.109	.258	.027	-.276	-.125	.140	-.036	1,000	.255	.221	.224	.055	.333	-.108
	Знач. (2-х стороння)		.938	.378	.248	.128	.293	.011	.798	.007	.227	.173	.724	.012	.030	.028	.594	.001	.294
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
O	Коефіцієнт кореляції	-.260	-.199	.096	-.281	.120	-.115	.100	-.346	-.100	.083	-.007	.255	1,000	.068	.421	-.013	.040	-.396
	Знач. (2-х стороння)		.010	.052	.352	.006	.244	.266	.332	.001	.333	.422	.943	.012	.510	.000	.903	.697	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q1	Коефіцієнт кореляції	.054	.154	.001	.015	-.194	-.163	.102	-.227	.029	.090	-.126	.221	.068	1,000	.246	.194	-.106	.045
	Знач. (2-х стороння)		.603	.134	.993	.885	.058	.114	.323	.026	.781	.385	.222	.030	.510	.016	.059	.304	.664
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q2	Коефіцієнт кореляції	-.163	-.344	.022	-.064	-.199	-.132	.067	-.532	.139	-.154	.150	.224	.421	.246	1,000	.207	.013	-.048
	Знач. (2-х стороння)		.113	.001	.835	.534	.052	.199	.519	.000	.178	.134	.143	.028	.000	.016	.043	.898	.643
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q3	Коефіцієнт кореляції	.013	.231	.253	.427	-.020	-.164	.381	.044	.076	-.424	-.219	.055	-.013	.194	.207	1,000	-.276	.300
	Знач. (2-х стороння)		.900	.024	.013	.000	.849	.111	.000	.669	.461	.000	.032	.594	.903	.059	.043	.006	.003
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q4	Коефіцієнт кореляції	-.090	.105	-.094	-.201	-.036	.225	-.048	.063	.151	.331	-.112	.333	.040	-.106	.013	-.276	1,000	-.182
	Знач. (2-х стороння)		.382	.311	.363	.050	.724	.027	.641	.542	.142	.001	.275	.001	.697	.304	.898	.006	.076
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MD	Коефіцієнт кореляції	.118	.269	.021	.218	-.182	.039	.161	.055	.233	-.381	-.118	-.108	-.398	.045	-.048	.300	-.182	1,000
	Знач. (2-х стороння)		.253	.008	.838	.033	.076	.704	.118	.596	.022	.000	.254	.000	.664	.643	.003	.076	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

*. Кореляція значима на рівні 0,05 (двухстороння).

** . Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

Додаток В (продовження)

		Кореляції																	
Рівняння	ОКУ	ОКУ	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	MD
Співпраця	Коефіцієнт кореляції	1,000	-0,233	-0,132	-0,019	0,504	-0,082	-0,077	-0,160	-0,129	-0,093	-0,069	-0,109	-0,110	-0,179	-0,368	-0,143	-0,096	-0,175
	Знач. (2-x сторони)		0,022	0,200	0,854	0,000	0,425	0,458	0,120	0,212	0,367	0,506	0,293	0,285	0,081	0,000	0,163	0,353	0,089
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
A	Коефіцієнт кореляції	-0,233	1,000	0,236	0,255	-0,036	0,300	-0,056	0,260	0,181	0,023	0,020	0,091	-0,199	0,154	-0,344	0,231	0,105	0,269
	Знач. (2-x сторони)	0,022		0,261	0,012	0,724	0,003	0,588	0,010	0,078	0,823	0,846	0,378	0,052	0,134	0,001	0,024	0,311	0,008
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
B	Коефіцієнт кореляції	-0,132	0,236	1,000	0,163	0,220	-0,132	-0,016	0,000	0,333	-0,093	-0,062	-0,119	0,096	0,001	0,022	0,253	-0,094	0,021
	Знач. (2-x сторони)	0,200	0,021		0,114	0,032	0,200	0,880	0,999	0,001	0,367	0,547	0,248	0,352	0,993	0,835	0,013	0,363	0,836
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
C	Коефіцієнт кореляції	-0,019	0,255	0,163	1,000	-0,012	0,011	0,224	0,315	-0,019	-0,226	-0,183	-0,156	-0,281	0,015	-0,084	0,427	0,001	0,218
	Знач. (2-x сторони)	0,854	0,012	0,114		0,910	0,989	0,028	0,002	0,855	0,026	0,074	0,128	0,004	0,885	0,536	0,000	0,050	0,033
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
E	Коефіцієнт кореляції	0,504	-0,036	0,220	-0,012	1,000	-0,058	0,096	0,196	-0,166	0,116	-0,266	-0,109	0,120	-0,194	-0,199	-0,020	-0,036	-0,182
	Знач. (2-x сторони)	0,000	0,724	0,032	0,910		0,575	0,350	0,055	0,106	0,261	0,009	0,293	0,244	0,058	0,052	0,849	0,724	0,076
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
F	Коефіцієнт кореляції	-0,082	0,300	-0,132	0,001	-0,058	1,000	-0,054	0,041	-0,098	0,261	0,014	0,258	-0,115	-0,163	-0,132	-0,164	0,225	0,039
	Знач. (2-x сторони)	0,425	0,003	0,132	0,989	0,575		0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,109	0,111	0,027	0,704
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
G	Коефіцієнт кореляції	-0,077	-0,056	-0,016	0,224	0,096	-0,054	1,000	0,095	-0,132	-0,036	-0,267	-0,027	0,100	0,102	0,067	0,381	-0,048	-0,161
	Знач. (2-x сторони)	0,458	0,589	0,880	0,028	0,350	0,601		0,356	0,200	0,728	0,009	0,298	0,332	0,323	0,519	0,900	0,641	0,118
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
H	Коефіцієнт кореляції	-0,160	0,260	0,000	0,315	-0,196	0,201	0,095	1,000	-0,060	0,096	-0,217	-0,276	-0,346	-0,227	-0,532	0,444	0,063	0,055
	Знач. (2-x сторони)	0,120	0,010	0,999	0,002	0,055	0,049	0,356		0,563	0,350	0,034	0,007	0,001	0,026	0,000	0,669	0,542	0,596
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
I	Коефіцієнт кореляції	-0,129	0,181	0,333	-0,019	-0,166	-0,098	-0,132	-0,060	1,000	-0,230	0,042	-0,125	-0,100	0,029	0,139	0,078	0,151	0,233
	Знач. (2-x сторони)	0,212	0,079	0,001	0,855	0,166	0,342	0,200	0,563		0,024	0,686	0,227	0,333	0,781	0,178	0,461	0,142	0,022
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
L	Коефіцієнт кореляції	-0,093	0,023	-0,093	-0,226	-0,116	0,261	-0,036	0,096	-0,230	1,000	-0,029	-0,140	0,063	0,090	-0,154	-0,424	0,331	-0,381
	Знач. (2-x сторони)	0,367	0,823	0,367	0,026	0,261	0,010	0,728	0,350	0,024		0,778	0,173	0,422	0,385	0,134	0,000	0,001	0,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
M	Коефіцієнт кореляції	-0,069	0,020	-0,062	-0,183	-0,266	0,014	-0,267	-0,217	0,042	-0,029	1,000	-0,036	-0,007	-0,126	0,150	-0,219	-0,112	-0,118
	Знач. (2-x сторони)	0,506	0,846	0,547	0,074	0,009	0,890	0,009	0,034	0,686	0,778		0,724	0,943	0,222	0,143	0,032	0,275	0,254
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
N	Коефіцієнт кореляції	-0,109	0,091	-0,119	-0,156	-0,109	0,258	0,027	-0,276	-0,125	-0,140	-0,036	1,000	0,255	0,221	0,224	0,055	0,333	-0,108
	Знач. (2-x сторони)	0,203	0,378	0,248	0,128	0,293	0,011	0,798	0,007	0,227	0,173	0,724		0,012	0,030	0,028	0,594	0,001	0,294
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
O	Коефіцієнт кореляції	-0,110	-0,199	0,096	-0,281	-0,120	-0,115	-0,100	-0,346	-0,100	0,083	-0,007	0,255	1,000	0,068	0,421	-0,013	0,040	-0,398
	Знач. (2-x сторони)	0,285	0,052	0,352	0,006	0,244	0,266	0,332	0,001	0,333	0,422	0,943	0,012		0,510	0,000	0,903	0,697	0,000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q1	Коефіцієнт кореляції	-0,179	0,154	0,001	0,015	-0,194	-0,163	-0,102	-0,227	0,029	0,090	-0,126	0,221	0,068	1,000	0,246	0,194	-0,106	0,045
	Знач. (2-x сторони)	0,081	0,134	0,993	0,885	0,058	0,114	0,323	0,026	0,781	0,385	0,222	0,030	0,510		0,016	0,059	0,304	0,664
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q2	Коефіцієнт кореляції	-0,368	-0,344	-0,022	-0,064	-0,199	-0,132	-0,067	-0,532	-0,139	-0,154	-0,150	-0,224	0,421	0,246	1,000	0,207	0,013	-0,048
	Знач. (2-x сторони)	0,000	0,001	0,835	0,534	0,056	0,519	0,000	0,178	0,134	0,143	0,028	0,000	0,016	0,016		0,043	0,898	0,643
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q3	Коефіцієнт кореляції	-0,143	0,231	0,253	0,427	-0,020	-0,164	0,381	0,044	0,076	-0,424	-0,219	0,055	-0,013	0,194	0,207	1,000	-0,276	0,300
	Знач. (2-x сторони)	0,163	0,024	0,013	0,000	0,849	0,111	0,000	0,669	0,461	0,000	0,032	0,594	0,903	0,059	0,043		0,006	0,003
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Q4	Коефіцієнт кореляції	-0,096	0,105	-0,094	-0,201	-0,036	0,225	-0,048	0,063	0,151	-0,331	-0,112	-0,333	0,040	-0,106	0,013	-0,276	1,000	-0,182
	Знач. (2-x сторони)	0,353	0,311	0,363	0,050	0,724	0,027	0,641	0,542	0,142	0,001	0,275	0,001	0,697	0,304	0,898	0,006		0,076
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
MD	Коефіцієнт кореляції	-0,175	0,269	0,021	0,216	-0,182	0,039	0,161	0,055	0,233	-0,381	-0,118	-0,108	-0,398	0,045	-0,048	0,300	-0,182	1,000
	Знач. (2-x сторони)	0,089	0,008	0,838	0,033	0,076	0,704	0,118	0,506	0,022	0,000	0,254	0,294	0,000	0,664	0,643	0,003	0,076	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
*. Кореляція значима на рівні 0,05 (двухстороння).																			
**. Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).																			

Кореляції							
			СКУ	ОКУ	Прогностична	Гнітюча	ІНТ
Ро Спірмана	СКУ	Коефіцієнт кореляції	1,000	,304**	,001	,054	,019
		Знач. (2-х стороння)		,003	,990	,602	,853
		N	96	96	96	96	96
	ОКУ	Коефіцієнт кореляції	,304**	1,000	-,111	-,132	-,146
		Знач. (2-х стороння)	,003		,283	,199	,154
		N	96	96	96	96	96
	Прогностична	Коефіцієнт кореляції	,001	-,111	1,000	,613**	,910**
		Знач. (2-х стороння)	,990	,283		,000	,000
		N	96	96	96	96	96
	Гнітюча	Коефіцієнт кореляції	,054	-,132	,613**	1,000	,876**
		Знач. (2-х стороння)	,602	,199	,000		,000
		N	96	96	96	96	96
	ІНТ	Коефіцієнт кореляції	,019	-,146	,910**	,876**	1,000
		Знач. (2-х стороння)	,853	,154	,000	,000	
		N	96	96	96	96	96

** Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

Додаток В (продовження)

		Кореляції																
Рівняння	ПС	А	В	С	Е	Г	Н	І	Л	М	О	Q1	Q2	Q3	Q4	MD		
Рівняння 1	ПС	1,000																
	Коефіцієнт кореляції		0,47	0,16	-0,31*	0,205	-0,238	0,363	0,094	-0,111	-0,270	-0,195	-0,070	-0,063	0,088	-0,077	-0,372*	
	Знач. (2-х сторони)		0,650	0,876	0,001	0,045	0,020	0,000	0,364	0,280	0,008	0,057	0,496	0,541	0,392	0,457	0,000	
Рівняння 2	ПС	0,47	1,000															
	Коефіцієнт кореляції			0,236	0,255	-0,036	0,300	-0,059	0,280	0,181	0,023	0,020	0,091	-0,199	-0,154	-0,344	0,231	
	Знач. (2-х сторони)			0,650	0,021	0,102	0,724	0,003	0,588	0,101	0,078	0,823	0,846	0,378	0,052	0,134	0,001	
Рівняння 3	ПС	0,16	0,236	1,000														
	Коефіцієнт кореляції				0,163	0,220	-0,132	-0,018	0,000	0,333	-0,093	-0,062	-0,119	0,096	0,001	0,022	0,253	
	Знач. (2-х сторони)				0,876	0,021	0,114	0,032	0,200	0,880	0,999	0,001	0,367	0,547	0,248	0,352	0,993	
Рівняння 4	ПС	0,255	0,236	0,163	1,000													
	Коефіцієнт кореляції					0,102	0,001	0,224	0,315	-0,019	-0,226	-0,183	-0,156	-0,281	0,015	-0,064	0,427	
	Знач. (2-х сторони)					0,001	0,102	0,989	0,028	0,002	0,855	0,028	0,074	0,128	0,000	0,885	0,534	
Рівняння 5	ПС	0,036	0,021	0,001	0,015	1,000												
	Коефіцієнт кореляції						0,058	0,096	0,196	-0,166	0,116	-0,266	-0,109	0,120	-0,194	-0,199	-0,020	
	Знач. (2-х сторони)						0,045	0,724	0,032	0,910	0,575	0,350	0,055	0,106	0,261	0,009	0,293	
Рівняння 6	ПС	0,205	-0,036	0,220	-0,012	0,058	0,096	0,196	-0,166	0,116	-0,266	-0,109	0,120	-0,194	-0,199	-0,020	-0,036	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 7	ПС	0,045	0,724	0,032	0,910	0,575	0,350	0,055	0,106	0,261	0,009	0,293	0,444	0,058	0,052	0,849	0,724	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 8	ПС	0,238	0,300	-0,132	0,001	-0,058	1,000											
	Коефіцієнт кореляції							-0,054	0,201	-0,098	0,261	0,014	0,258	-0,115	-0,163	-0,132	-0,164	
	Знач. (2-х сторони)							0,001	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	
Рівняння 9	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 10	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 11	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 12	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 13	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 14	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 15	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 16	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 17	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 18	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 19	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 20	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 21	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 22	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 23	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 24	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 25	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 26	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 27	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 28	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 29	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 30	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 31	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 32	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 33	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	
Рівняння 34	ПС	0,020	0,003	0,200	0,989	0,575	0,601	0,049	0,342	0,010	0,890	0,011	0,266	0,114	0,199	0,111	0,027	
	Коефіцієнт кореляції																	
	Знач. (2-х сторони)																	

Кореляції							
			СКУ	ОКУ	Фокусований на проблемі	Фокусований на емоціях	Уникаючий
Ро Спірмана	СКУ	Коефіцієнт кореляції	1,000	,304**	,029	,138	,225
		Знач. (2-х стороння)		,003	,780	,181	,027
		N	96	96	96	96	96
	ОКУ	Коефіцієнт кореляції	,304**	1,000	-,105	-,072	,231*
		Знач. (2-х стороння)	,003		,310	,489	,024
		N	96	96	96	96	96
	Фокусований на проблемі	Коефіцієнт кореляції	,029	-,105	1,000	,595**	,234*
		Знач. (2-х стороння)	,780	,310		,000	,022
		N	96	96	96	96	96
	Фокусований на емоціях	Коефіцієнт кореляції	,138	-,072	,595**	1,000	,546**
		Знач. (2-х стороння)	,181	,489	,000		,000
		N	96	96	96	96	96
	Уникаючий	Коефіцієнт кореляції	,225*	,231*	,234*	,546**	1,000
		Знач. (2-х стороння)	,027	,024	,022	,000	
		N	96	96	96	96	96

** . Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

* . Кореляція значима на рівні 0,05 (двухстороння).

Додаток В (продовження)

		Кореляції															
		ПС	Активне подолання	Інформаційна підтримка	Позитивний рефреймінг	Планування	Емоційна підтримка	Вираження емоцій	Гумор	Прийняття	Релігія	Самозв'язування	Самовідполювання	Зачерплення	Психоактивні речовини	Поведінкове розмежування	
Рівні	ПС	Коефіцієнт кореляції	1,000	,368	,064	,283	,362	,213	,231	,214	,226	,116	,053	,306	,009	,026	,048
		Знач. (2-х сторони)		,000	,538	,005	,000	,038	,023	,036	,027	,259	,007	,002	,931	,804	,684
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Активне подолання	Коефіцієнт кореляції	,368	1,000	,378	,529	,711	,324	,553	,206	,559	,185	,337	,691	-,058	-,043	-,297
		Знач. (2-х сторони)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,045	,000	,072	,001	,000	,574	,680	,003
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Інформаційна підтримка	Коефіцієнт кореляції	,064	,378	1,000	,406	,474	,633	,441	,148	,531	,344	,338	,302	,212	-,106	,147
		Знач. (2-х сторони)	,538	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,151	,000	,001	,001	,003	,039	,304	,153
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Позитивний рефреймінг	Коефіцієнт кореляції	,283	,529	,406	1,000	,570	,433	,526	,499	,474	-,008	,184	,450	,240	-,049	-,077
		Знач. (2-х сторони)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,038	,073	,019	,634	,455
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Планування	Коефіцієнт кореляції	,362	,711	,474	,570	1,000	,384	,441	,230	,745	,099	,427	,581	,138	,069	-,134
		Знач. (2-х сторони)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,337	,000	,000	,000	,179	,505	,194
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Емоційна підтримка	Коефіцієнт кореляції	,213	,324	,633	,433	,384	1,000	,478	,277	,352	,378	,466	,322	,458	-,041	,131
		Знач. (2-х сторони)	,038	,001	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,001	,000	,895	,203	
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Вираження емоцій	Коефіцієнт кореляції	,231	,553	,441	,526	,441	,478	1,000	,415	,560	,151	,284	,477	,235	,013	,065
		Знач. (2-х сторони)	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,142	,005	,000	,021	,899	,527
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Гумор	Коефіцієнт кореляції	,214	,206	,148	,499	,230	,277	,415	1,000	,296	,011	,162	,270	,234	,303	,393
		Знач. (2-х сторони)	,036	,045	,151	,000	,024	,006	,000	,000	,003	,918	,115	,008	,022	,003	,000
		N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Прийняття	Коефіцієнт кореляції	,226	,559	,531	,474	,745	,352	,560	,296	1,000	,161	,529	,566	,274	,111	,119	
	Знач. (2-х сторони)	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,117	,000	,000	,007	,281	,246	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Релігія	Коефіцієнт кореляції	,116	,185	,344	-,008	,099	,378	,151	,011	,161	1,000	,276	,301	,209	-,069	,145	
	Знач. (2-х сторони)	,259	,072	,001	,938	,337	,000	,142	,918	,117	,000	,007	,003	,041	,506	,158	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Самозв'язування	Коефіцієнт кореляції	-,053	,337	,338	,184	,427	,466	,284	,162	,529	,276	1,000	,460	,379	,211	,269	
	Знач. (2-х сторони)	,607	,001	,001	,073	,000	,000	,005	,115	,000	,007	,000	,000	,000	,039	,008	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Самовідполювання	Коефіцієнт кореляції	,306	,691	,302	,450	,581	,322	,477	,270	,566	,301	,460	1,000	,188	-,157	-,161	
	Знач. (2-х сторони)	,002	,000	,003	,000	,000	,001	,000	,008	,000	,003	,000	,000	,067	,126	,117	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Зачерплення	Коефіцієнт кореляції	,009	-,058	,212	,240	,138	,458	,235	,234	,274	,209	,379	,188	1,000	,270	,506	
	Знач. (2-х сторони)	,931	,574	,039	,019	,179	,000	,021	,022	,007	,041	,000	,067	,000	,008	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Психоактивні речовини	Коефіцієнт кореляції	,026	-,043	-,106	-,049	,069	-,041	,013	,303	,111	-,069	,211	-,157	,270	1,000	,504	
	Знач. (2-х сторони)	,604	,680	,304	,634	,505	,695	,899	,003	,281	,506	,039	,126	,008	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
Поведінкове розмежування	Коефіцієнт кореляції	-,048	-,297	,147	-,077	-,134	,131	,065	,393	,119	,145	,269	-,161	,506	,504	1,000	
	Знач. (2-х сторони)	,644	,003	,153	,455	,194	,203	,527	,000	,246	,158	,008	,117	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	

Кореляції						
			ПС	Оптимізм	Песимізм	Диспозиційний оптимізм
Ро Спірмана	ПС	Коефіцієнт кореляції	1,000	,197	-,302**	,349**
		Знач. (2-х стороння)		,054	,003	,000
		N	96	96	96	96
	Оптимізм	Коефіцієнт кореляції	,197	1,000	,033	,693**
		Знач. (2-х стороння)	,054		,748	,000
		N	96	96	96	96
	Песимізм	Коефіцієнт кореляції	-,302**	,033	1,000	-,605**
		Знач. (2-х стороння)	,003	,748		,000
		N	96	96	96	96
	Диспозиційний оптимізм	Коефіцієнт кореляції	,349**	,693**	-,605**	1,000
		Знач. (2-х стороння)	,000	,000	,000	
		N	96	96	96	96

** . Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

Регресійні моделі залежних змінних (СКУ, ОКУ, ПС)

Модель	R	R-квадрат	Скорегований R-квадрат	Стандартна похибка оцінки	Статистика змін					Дурбін-Уотсон
					Зміна R квадрат	Зміна F	ст.св.1	ст.св.2	Знач. зміни F	
1	,234 ^a	,055	,045	4,40791	,055	5,433	1	94	,022	1,879
2	,331 ^b	,109	,090	4,30123	,055	5,721	1	93	,019	
3	,393 ^c	,155	,127	4,21342	,045	4,916	1	92	,029	
4	,467 ^d	,218	,183	4,07520	,063	7,347	1	91	,008	
5	,501 ^e	,251	,209	4,00960	,033	4,002	1	90	,048	
6	,533 ^f	,284	,236	3,94228	,033	4,100	1	89	,046	
a. Предиктори: (константа), C										
b. Предиктори: (константа), C, M										
c. Предиктори: (константа), C, M, Унікаючий										
d. Предиктори: (константа), C, M, Унікаючий, Заперечення										
e. Предиктори: (константа), C, M, Унікаючий, Заперечення, Самозвинувачення										
f. Предиктори: (константа), C, M, Унікаючий, Заперечення, Самозвинувачення, Релігія										
g. Залежна змінна: SKY										

ANOVA ^a						
Модель		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
1	Регресія	105,571	1	105,571	5,433	,022 ^b
	Остаток	1826,387	94	19,430		
	Всього	1931,958	95			
2	Регресія	211,408	2	105,704	5,714	,005 ^c
	Остаток	1720,550	93	18,501		
	Всього	1931,958	95			
3	Регресія	298,689	3	99,563	5,608	,001 ^d
	Остаток	1633,270	92	17,753		
	Всього	1931,958	95			
4	Регресія	420,700	4	105,175	6,333	,000 ^e
	Остаток	1511,259	91	16,607		
	Всього	1931,958	95			
5	Регресія	485,040	5	97,008	6,034	,000 ^f
	Остаток	1446,918	90	16,077		
	Всього	1931,958	95			
6	Регресія	548,757	6	91,460	5,885	,000 ^g
	Остаток	1383,201	89	15,542		
	Всього	1931,958	95			

а. Залежна змінна: СКУ

б. Предиктори: (константа), С

с. Предиктори: (константа), С, М

д. Предиктори: (константа), С, М, Унікаючий

е. Предиктори: (константа), С, М, Унікаючий, Заперечення

ф. Предиктори: (константа), С, М, Унікаючий, Заперечення, Самозвинувачення

г. Предиктори: (константа), С, М, Унікаючий, Заперечення, Самозвинувачення, Релігія

Додаток Г (продовження)

Коефіцієнти ^а						
Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знач.
		B	Стандартна похибка	Бета		
1	(Константа)	13,186	1,896		6,954	,000
	C	,606	,260	,234	2,331	,022
2	(Константа)	9,984	2,284		4,372	,000
	C	,705	,257	,272	2,742	,007
	M	,467	,195	,237	2,392	,019
3	(Константа)	5,054	3,154		1,602	,112
	C	,771	,254	,297	3,039	,003
	M	,540	,194	,274	2,782	,007
	Унікаючий	1,803	,813	,217	2,217	,029
4	(Константа)	2,573	3,185		,808	,421
	C	,860	,247	,332	3,476	,001
	M	,699	,197	,355	3,553	,001
	Унікаючий	4,473	1,260	,537	3,549	,001
	Заперечення	-2,189	,807	-,404	-2,711	,008
5	(Константа)	4,779	3,322		1,439	,154
	C	,724	,253	,279	2,862	,005
	M	,670	,194	,340	3,452	,001
	Унікаючий	5,689	1,381	,683	4,119	,000
	Заперечення	-2,296	,796	-,424	-2,884	,005
	Самозвинувачення	-1,405	,702	-,235	-2,001	,048
6	(Константа)	4,532	3,269		1,386	,169
	C	,627	,253	,242	2,475	,015
	M	,652	,191	,331	3,415	,001
	Унікаючий	5,538	1,360	,665	4,072	,000
	Заперечення	-2,307	,783	-,426	-2,946	,004
	Самозвинувачення	-1,740	,710	-,291	-2,450	,016
	Релігія	,830	,410	,194	2,025	,046

а. Залежна змінна: СКУ

Звіт для моделі ^g										
Модель	R	R-квадрат	Скорегований R-квадрат	Стандартна похибка оцінки	Статистика змін					Дурбін-Уотсон
					Зміна R квадрат	Зміна F	ст.св.1	ст.св.2	Знач. зміни F	
1	,534 ^a	,285	,277	2,49743	,285	37,464	1	94	,000	
2	,603 ^b	,364	,350	2,36786	,079	11,568	1	93	,001	
3	,692 ^c	,479	,462	2,15421	,115	20,362	1	92	,000	
4	,708 ^d	,501	,479	2,12021	,022	3,974	1	91	,049	
5	,726 ^e	,527	,500	2,07651	,026	4,871	1	90	,030	
6	,743 ^f	,552	,522	2,03056	,026	5,119	1	89	,026	1,888

а. Предиктори: (константа), E

b. Предиктори: (константа), E, Q2

c. Предиктори: (константа), E, Q2, A

d. Предиктори: (константа), E, Q2, A, B

e. Предиктори: (константа), E, Q2, A, B, Диспозиційний оптимізм

f. Предиктори: (константа), E, Q2, A, B, Диспозиційний оптимізм, Заперечення

g. Залежна змінна: ОКУ

Додаток Г (продовження)

ANOVA ^a						
Модель		Сума квадратів	ст. св.	Середній квадрат	F	Знач.
1	Регресія	233,666	1	233,666	37,464	,000 ^b
	Остаток	586,292	94	6,237		
	Всього	819,958	95			
2	Регресія	298,528	2	149,264	26,622	,000 ^c
	Остаток	521,430	93	5,607		
	Всього	819,958	95			
3	Регресія	393,022	3	131,007	28,231	,000 ^d
	Остаток	426,936	92	4,641		
	Всього	819,958	95			
4	Регресія	410,887	4	102,722	22,851	,000 ^e
	Остаток	409,071	91	4,495		
	Всього	819,958	95			
5	Регресія	431,889	5	86,378	20,033	,000 ^f
	Остаток	388,069	90	4,312		
	Всього	819,958	95			
6	Регресія	452,997	6	75,500	18,311	,000 ^g
	Остаток	366,961	89	4,123		
	Всього	819,958	95			

a. Залежна змінна: ОКУ

b. Предиктори: (константа), E

c. Предиктори: (константа), E, Q2

d. Предиктори: (константа), E, Q2, A

e. Предиктори: (константа), E, Q2, A, B

f. Предиктори: (константа), E, Q2, A, B, Диспозиційний оптимізм

g. Предиктори: (константа), E, Q2, A, B, Диспозиційний оптимізм, Заперечення

Коефіцієнти ^a						
Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знач.
		B	Стандартна похибка	Бета		
1	(Константа)	3,774	,714		5,288	,000
	E	,690	,113	,534	6,121	,000
2	(Константа)	7,092	1,187		5,974	,000
	E	,602	,110	,466	5,474	,000
	Q2	-,437	,129	-,289	-3,401	,001
3	(Константа)	13,161	1,725		7,630	,000
	E	,522	,102	,404	5,144	,000
	Q2	-,664	,127	-,439	-5,216	,000
	A	-,593	,131	-,370	-4,512	,000
4	(Константа)	13,201	1,698		7,775	,000
	E	,572	,103	,443	5,554	,000
	Q2	-,628	,127	-,415	-4,956	,000
	A	-,519	,135	-,324	-3,857	,000
	B	-,296	,148	-,156	-1,994	,049
5	(Константа)	12,082	1,738		6,950	,000
	E	,600	,102	,464	5,899	,000
	Q2	-,650	,124	-,430	-5,223	,000
	A	-,576	,134	-,360	-4,288	,000
	B	-,445	,160	-,235	-2,776	,007
	Диспозиційний оптимізм	,132	,060	,185	2,207	,030
6	(Константа)	11,996	1,700		7,055	,000
	E	,554	,101	,429	5,456	,000
	Q2	-,770	,133	-,510	-5,800	,000
	A	-,737	,149	-,461	-4,933	,000
	B	-,401	,158	-,212	-2,540	,013
	Диспозиційний оптимізм	,168	,061	,236	2,773	,007
	Заперечення	,670	,296	,190	2,263	,026

a. Залежна змінна: ОКУ

Додаток Г (продовження)

Звіт для моделі ¹										
Моделі	R	R-квадрат	Скорегований R-квадрат	Стандартна похибка оцінки	Статистика змін					Дурбін-Уотсон
					Зміна R квадрат	Зміна F	ст.св.1	ст.св.2	Знач. зміни F	
1	,395 ^a	,156	,147	6,43426	,156	17,377	1	94	,000	
2	,456 ^b	,208	,191	6,26632	,052	6,106	1	93	,015	
3	,506 ^c	,256	,231	6,10826	,048	5,875	1	92	,017	
4	,542 ^d	,294	,263	5,98214	,038	4,920	1	91	,029	
5	,590 ^e	,348	,312	5,77945	,054	7,495	1	90	,007	
6	,583 ^f	,340	,311	5,78421	-,008	1,150	1	90	,286	
7	,611 ^g	,374	,339	5,66541	,034	4,856	1	90	,030	
8	,668 ^h	,447	,409	5,35459	,073	11,752	1	89	,001	
9	,688 ⁱ	,474	,432	5,25071	,027	4,557	1	88	,036	
10	,707 ^j	,500	,454	5,14692	,026	4,585	1	87	,035	
11	,725 ^k	,526	,477	5,04004	,026	4,729	1	86	,032	2,579
a. Предиктори: (константа), Q3										
b. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини										
c. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини, Песимізм										
d. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини, Песимізм, Е										
e. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини, Песимізм, Е, Гнітюча										
f. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча										
g. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка										
h. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В										
i. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В, О										
j. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В, О, F										
k. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В, О, F, I										
l. Залежна змінна: ПС										

ANOVA ^a						
Модель		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знач.
1	Регресія	719,383	1	719,383	17,377	,000 ^b
	Остаток	3891,575	94	41,400		
	Всього	4610,958	95			
2	Регресія	959,148	2	479,574	12,213	,000 ^c
	Остаток	3651,810	93	39,267		
	Всього	4610,958	95			
3	Регресія	1178,365	3	392,788	10,527	,000 ^d
	Остаток	3432,594	92	37,311		
	Всього	4610,958	95			
4	Регресія	1354,428	4	338,607	9,462	,000 ^e
	Остаток	3256,530	91	35,786		
	Всього	4610,958	95			
5	Регресія	1604,776	5	320,955	9,609	,000 ^f
	Остаток	3006,182	90	33,402		
	Всього	4610,958	95			
6	Регресія	1566,362	4	391,591	11,704	,000 ^g
	Остаток	3044,596	91	33,457		
	Всього	4610,958	95			
7	Регресія	1722,237	5	344,447	10,731	,000 ^h
	Остаток	2888,722	90	32,097		
	Всього	4610,958	95			
8	Регресія	2059,184	6	343,197	11,970	,000 ⁱ
	Остаток	2551,775	89	28,672		
	Всього	4610,958	95			
9	Регресія	2184,806	7	312,115	11,321	,000 ^j
	Остаток	2426,152	88	27,570		
	Всього	4610,958	95			
10	Регресія	2306,262	8	288,283	10,882	,000 ^k
	Остаток	2304,696	87	26,491		
	Всього	4610,958	95			
11	Регресія	2426,386	9	269,598	10,613	,000 ^l
	Остаток	2184,573	86	25,402		
	Всього	4610,958	95			
a. Залежна змінна: ПС						
b. Предиктори: (константа), Q3						
c. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини						
d. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини, Песимізм						
e. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини, Песимізм, Е						
f. Предиктори: (константа), Q3, Психоактивні речовини, Песимізм, Е, Гнітюча						
g. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча						
h. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка						
i. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В						
j. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В, О						
k. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В, О, F						
l. Предиктори: (константа), Q3, Песимізм, Е, Гнітюча, Емоційна підтримка, В, О, F, I						

Додаток Г (продовження)

Коефіцієнти ^а						
Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Знач.
		B	Стандартна похибка	Бета		
1	(Константа)	28,068	3,108		9,032	,000
	Q3	1,727	,414	,395	4,169	,000
2	(Константа)	22,555	3,760		5,999	,000
	Q3	2,004	,419	,458	4,786	,000
	Психоактивні речовини	1,777	,719	,237	2,471	,015
3	(Константа)	26,488	4,008		6,609	,000
	Q3	1,755	,421	,402	4,171	,000
	Психоактивні речовини	2,000	,707	,266	2,830	,006
	Песимізм	-,546	,225	-,229	-2,424	,017
4	(Константа)	25,572	3,947		6,479	,000
	Q3	1,578	,420	,361	3,758	,000
	Психоактивні речовини	1,355	,751	,181	1,805	,074
	Песимізм	-,648	,225	-,272	-2,875	,005
	E	,669	,301	,218	2,218	,029
5	(Константа)	21,482	4,096		5,245	,000
	Q3	1,520	,406	,348	3,743	,000
	Психоактивні речовини	,807	,753	,108	1,072	,286
	Песимізм	-,886	,234	-,372	-3,780	,000
	E	,909	,304	,297	2,987	,004
	Гнітюча	,364	,133	,264	2,738	,007
6	(Константа)	22,649	3,951		5,732	,000
	Q3	1,398	,390	,320	3,583	,001
	Песимізм	-,902	,234	-,379	-3,854	,000
	E	1,050	,274	,343	3,830	,000
	Гнітюча	,401	,128	,292	3,133	,002
7	(Константа)	20,437	3,998		5,111	,000
	Q3	1,107	,404	,253	2,740	,007
	Песимізм	-1,054	,239	-,442	-4,401	,000
	E	1,053	,269	,344	3,919	,000
	Гнітюча	,339	,129	,246	2,636	,010
	Емоційна підтримка	2,022	,917	,208	2,204	,030
8	(Константа)	20,399	3,779		5,398	,000
	Q3	1,259	,384	,288	3,274	,002
	Песимізм	-1,232	,232	-,517	-5,305	,000
	E	1,262	,261	,412	4,834	,000
	Гнітюча	,341	,122	,248	2,807	,006
	Емоційна підтримка	3,248	,938	,334	3,463	,001
	B	-1,395	,407	-,311	-3,428	,001
9	(Константа)	23,436	3,969		5,904	,000
	Q3	1,221	,377	,279	3,234	,002
	Песимізм	-1,172	,229	-,492	-5,108	,000
	E	1,237	,256	,404	4,828	,000
	Гнітюча	,367	,120	,267	3,063	,003
	Емоційна підтримка	3,597	,934	,369	3,850	,000
	B	-1,391	,399	-,310	-3,485	,001
	O	-,624	,293	-,176	-2,135	,036
10	(Константа)	27,876	4,409		6,323	,000
	Q3	1,065	,377	,244	2,824	,006
	Песимізм	-1,138	,225	-,478	-5,051	,000
	E	1,183	,252	,386	4,687	,000
	Гнітюча	,372	,117	,270	3,168	,002
	Емоційна підтримка	3,716	,917	,382	4,050	,000
	B	-1,444	,392	-,322	-3,684	,000
	O	-,716	,290	-,202	-2,471	,015
	F	-,494	,231	-,170	-2,141	,035
11	(Константа)	32,283	4,769		6,769	,000
	Q3	1,037	,369	,237	2,806	,006
	Песимізм	-1,098	,221	-,461	-4,957	,000
	E	1,018	,259	,332	3,935	,000
	Гнітюча	,423	,117	,307	3,602	,001
	Емоційна підтримка	3,945	,904	,405	4,362	,000
	B	-1,195	,401	-,267	-2,984	,004
	O	-,838	,289	-,236	-2,896	,005
	F	-,554	,228	-,191	-2,433	,017
	I	-,664	,305	-,186	-2,175	,032

а. Залежна змінна: ПС

