

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

## КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: «Психологічні особливості осіб, які опанували нову професію  
під час повномасштабної війни в Україні»

Здобувачки 2 курсу ПМ-222 групи  
Спеціальності 053 Психологія  
Освітньо-професійна програма  
Клінічна психологія  
Крамаренко Г.В.  
Керівник к.психол.н., доц.,  
Крайніков Е.В.

Робота рекомендована до захисту  
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології  
Протокол № 10 від «24» червня 2024 р.

Зав. кафедри клінічної психології д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П  
підпис

Зав. кафедри соціальної психології к.психол.н., Трофімова Д.О.  
підпис

Київ 2024р.

## ЗМІСТ:

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз психологічних особливостей здобувачів нової професії</b> .....	8
1.1. Психологічні особливості осіб дорослого віку.....	8
1.2. Особистість осіб, які вирішили змінювати професію.....	13
1.3. Психологічні особливості як чинник вибору професії.....	17
<b>ВИСНОВОК до РОЗДІЛУ 1</b> .....	20
<b>РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей осіб, що опановують нову професію за повномасштабної війни в Україні</b> .....	28
2.1. Підходи до дослідження психологічних особливостей осіб, що опановують нову професію за повномасштабної війни в Україні.....	31
2.2. Організація та проведення емпіричного дослідження методик.....	33
2.3. Аналіз та інтерпритація отриманих даних.....	35
<b>ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2</b> .....	
<b>РОЗДІЛ 3. Психологічне консультування клієнтів з проблеми зміни професії</b> .....	63
3.1. Підходи до профорієнтаційного консультування	
3.2. Програма психологічного консультування в рамках професійного коучингу.....	65

### 3.3. Аналіз ефективності запропонованої програми

Висновок до розділу 3.....	
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>76</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>80</b>
<b>Додатки.....</b>	<b>91</b>

## ВСТУП

Особистісні особливості кожної людини формуються, трансформуються і фіксуються не у вакуумі. Людина народжується і виховується людиною. І від того, які були зовнішні умови зростання і внутрішні - виховання, залежить, який тип особистості буде кінець кінцем.[1]

Екстраверсивність та інтроверсивність, холеричний, сангвіністичний, флегматичний, меланхолістичний типи характеру, життєва стратегія, резильєнтність та стресостійкість - усе це може бути вродженим, але продовжує змінюватись за життя під впливом батьків, друзів, оточення, обставин. Отже, досліджуючи людину у будь-яких проявах, маємо увесь час озиратися на оточення.[2]

В умовах, що склалися зараз на території нашої країни, дуже просто зробити висновок, що ми всі під дією стресу змінилися. І частково це правда. Але за умови повномасштабного вторгнення суспільство розшарувалося на багато-багато верств: ті, що виїхали й не планують повертатися, ті, що не зрушали з місця проживання, ті, що повернулися вже, ті, хто повернулися й виїхали на зиму знов, ті, що залишилися без дому, бо окуповано, ті, що на деокупованих територіях і мають за стінкою сусіда-зрадника, ті, що не мають, куди повертатися. Усе перелічене - тільки градація за місцем проживання, а скільки ще градацій і прошарків існує в суспільстві!

Зокрема, в рамках цієї курсової роботи, мається за мету дослідити феномен особистості в процесі навчання, зміни професійного напрямку в роботі, за умови початку повномасштабної війни в Україні.

У сучасних умовах, коли військові конфлікти та війни стають складною реальністю, актуальність вивчення психологічного стану осіб, які змінили свою професію під час повномасштабної війни, набуває особливого значення.

Особистісні зміни, які відбуваються у дорослих людей у такі періоди, є складними та поглибленими, і вимагають глибокого розуміння та аналізу.

В Україні було неодноразово зазначено, що війна в Донбасі призвела до значних змін у соціальній та професійній сферах життя багатьох людей. Багато з них змушені були змінити професійну діяльність у зв'язку з втратою робочого місця, евакуацією, чи просто внаслідок зміни умов життя. Ці зміни варто вивчати та розуміти з психологічної точки зору, оскільки вони мають значущий вплив на самосвідомість і психічний стан осіб.

Дослідження особистісних особливостей у такому контексті дозволить краще розуміти вплив військових подій на особистість, виявити фактори психологічної адаптації та взаємозв'язки між змінами у професійній сфері та психічним станом людини. Це, в свою чергу, може стати основою для розробки психологічних програм підтримки та реабілітації для цільової аудиторії. Таким чином, дослідження особистісних особливостей людей, що змінили професію під час повномасштабної війни в Україні, має важливе значення для розуміння людської адаптивної природи в умовах стресу та травматичних умов життя та діяльності.

**Метою** даної курсової роботи є дослідження особистісних особливостей людей, які змінили професію внаслідок повномасштабної війни в Україні, з метою розуміння психологічних наслідків та адаптації у контексті воєнного конфлікту.

**Завдання:**

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми психологічних особливостей осіб, що змінили професію під час повномасштабної війни в Україні
2. Розробити та провести емпіричне дослідження особистісні зміни у людей, що змінили професію.
3. Проаналізувати та проінтерпритувати отримані результати
4. Розробити практичні рекомендації для психологічної підтримки та реабілітації цільової аудиторії.

**Об'єкт дослідження:** Об'єктом дослідження є феномен особистості .

**Предмет дослідження:** Предметом дослідження є психологічні особливості осіб .

Зважаючи на предмет дослідження, маємо припущення, що феноменологічні особливості осіб, що втратили роботу та залишились на посаді будуть різними.

## **РОЗДІЛ 1. ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ НОВОЇ ПРОФЕСІЇ.**

### 1.1. Психологічні особливості осіб дорослого віку.

Особистість як психологічний конструкт відіграє значущу роль у розумінні людської поведінки та взаємодії зі стимулами оточуючого середовища. У цьому контексті потрібно звернутися до ключових психологічних теорій, таких як теорія самоактуалізації, теорія поведінкових та когнітивних факторів у формуванні особистості, теорія стресу та травми[13; 65; 85], теорії розвитку резильєнтності в умовах постійного стресу[85]

Розгляд терміну "особистість" в контексті психології вимагає дослідження факторів формування особистості, її взаємозв'язку з психологічним стресом та травматичними подіями. Важливо також проаналізувати вплив травматичних подій на розвиток особистості та виявити можливі шляхи реабілітації особистості в умовах стресу.

Науковий аналіз психологічних теорій та концепцій, пов'язаних зі стресом, травматичними подіями та формуванням особистості в умовах стресу, може зосередитися на роботах провідних психологів минулих і сучасних часів, таких як Зігмунд Фройд[20], Карл Роджерс[11], Альберт Бандура[5], Аарон Антоновский[4], Г.Сел'є[8].

Наприклад, аналіз теорії стресу та пристосування Г. Сельє[8], яка визначає стрес як негативну реакцію організму на будь-який стимул, та дослідження психологічних механізмів подолання стресу можуть допомогти в окресленні впливу стресу на формування особистості та можливості розвитку резильєнтності в умовах травматичних подій.

Такий аналіз важливий для розуміння взаємодії між психологічним стресом, травматичними подіями та формуванням особистості, а також для виявлення можливостей психологічної підтримки та інтервенцій у контексті розвитку психологічної резиліентності населення.

У данній роботі буде досліджено особистість осіб зрілого віку, а отже розглянуто «людину в періоді її зрілості, тобто в найбільш продуктивному періоді життя... Стан зрілості («акме») завжди розвивається і не є статичним», і розглянемо фактори, що іноді збігатимуться з тими, що вивчає акмеологія. «Акмеологія вивчає явища, які перешкоджають зазначеному розвитку, а також механізми, що змогли б допомогти особистості у різних сферах її життєдіяльності».[18]

Вважаємо за доцільне в рамках цього розділу згадати також саме визначення «дорослого віку» з точки зору науки психології та тих дослідників, які перші давали це визначення та наших сучасників.

Дорослий вік в психології визначається як період життя, що охоплює час після завершення підліткового віку і триває до старості. Це період, коли індивід досягає фізичної, когнітивної, емоційної, соціальної та особистісної зрілості.

Ключові аспекти дорослого віку у фізичному розвитку можемо відзначити як такі, що досягають своєї фізичної зрілості та поступово зазнають вікових змін через розквіт до спаду. Максимальний фізичний розвиток досягається приблизно до 30 років. Після цього спостерігається поступове зниження фізичної витривалості та сили.

Когнітивний розвиток осіб дорослого віку дає людині розвиток абстрактного мислення, можливості для вирішення складних проблем,



накопичення знань та досвіду. Навчання та безперервна освіта відіграють ключову роль у цьому процесі. Згідно з дослідженнями, участь у навчальних програмах значно підвищує рівень когнітивної активності. Так, дослідження Lovden et al. (2012) показало, що навчання та інтелектуальна стимуляція знижують ризик когнітивного зниження та деменції. Важливо відзначити, що навіть короткострокові навчальні курси можуть мати позитивний вплив на функціонування мозку[83].

Однією з основних концепцій, яка пояснює, чому навчання є таким ефективним у підтримці когнітивних функцій у дорослому віці, є нейропластичність. Дослідження показують, що мозок дорослих залишається пластичним і здатним до адаптації протягом усього життя (Draganski et al., 2004). Навчання стимулює утворення нових нейронних зв'язків, що сприяє покращенню когнітивних функцій, таких як пам'ять, увага та мислення[92].

Крім когнітивних вигод, навчання у дорослому віці також має значний вплив на соціальну інтеграцію та емоційне благополуччя. Згідно з дослідженнями Wilson et al., 2015 [90], участь у навчальних заходах сприяє розвитку соціальних зв'язків та зменшенню рівня стресу. Встановлено, що активне соціальне життя є одним із факторів, що захищають від когнітивного зниження.

На практиці, індивідуальна участь у навчальних програмах може включати вивчення нових мов, освоєння нових професійних навичок або участь у тренінгах та семінарах. Згідно з даними (Karp et al., 2014), подібні заходи не тільки покращують когнітивні функції, але й сприяють загальному особистісному розвитку та підвищують якість життя.

Активна участь у навчальних процесах сприяє збереженню та покращенню когнітивних функцій, підтримує нейропластичність мозку, забезпечує соціальну інтеграцію та підвищує загальний рівень життя. Це підкреслює необхідність розвитку та підтримки програм безперервної освіти для дорослих, які здатні забезпечити довготривале когнітивне здоров'я.

Емоційний розвиток цього періоду характеризується здебільшого стабілізацією емоцій, розвитком здатності до управління ними, емпатією та підвищенням рівня пристосованості до складних життєвих ситуацій.

Соціальні ролі цього періоду життя можуть дати професійний розвиток, створення або ж свідому відмову від створення сім'ї, соціальну відповідальність.

Особистісний розвиток у цьому періоді життя може бути виражений пошуком ідентичності, встановленням життєвих цілей, розвитком духовних аспектів особистості.

Переходячи до аналізу наукових концепцій особистості, згадаємо визначення провідного сучасного дослідника особистості професора Джеффри Дженсена Арнетта [48], який запропонував концепцію "emerging adulthood" (перехідний дорослий вік), що охоплює вік від 18 до 25 років, цей період є важливим, бо в цей час відбувається дослідження ідентичності, незалежності та можливостей перед тим, як вступити у повністю зрілий дорослий вік. У своїй книзі «Більше ніж робота»[49] він опитує людей саме цього віку, і от що зазначає «Чим більше я досліджував, чим більше спілкувався з людьми у віці двадцяти років, тим менш задоволеним я був, описуючи їхній розвиток з точки зору переходу до дорослого життя. Так, перехід до дорослого життя відбувається в цей період, але цей термін не починає охоплювати все, що

відбувається в їхньому житті з моменту закінчення середньої школи до моменту досягнення повної зрілості. Назвавши це «переходом до дорослого життя», здавалося, применшує його, ніби це був лише короткий уривок, що з'єднує два більш важливі періоди підліткового та юнацького віку. І це триває дуже довго, принаймні від 18 до 25 років для більшості людей і зазвичай далі, стільки ж або довше, ніж будь-яка стадія дитинства чи підліткового віку. Чому б не розглядати його як окремий період життя?»[49, с.57]. Варто згадати ще одну цікаву тенденцію, розповсюдження якої ми можемо спостерігати останнім часом і в Україні, і яку можна умовно назвати «пошуком себе». Це явище формується під впливом того, що молоді люди у віці від 18 до 25 років не йдуть одразу працювати на посаду згідно отриманої освіти або спеціалізації, а працюють на роботі, яка дозволяє покривати плинні витрати, змінюючи часто вид діяльності, щоб мати глибше розуміння себе та свого покликання. Звернімо увагу на те, що це, за словами Арнетта, знижує рівень напруги та невпевненості в собі, особливо, коли «так роблять усі».

Ще одне сучасне й цікаве визначення особистості дають автори монографії «Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика» С. Д. Максименко, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікова: "Особистість - це те, що формується та сприймається самою людиною. Особистість це суміш індивідуальних характеристик людини, які роблять її і моральною істотою та визначають її як члена суспільства. Поняття "особистість" віддзеркалює все, що перебуває в людині надприродного та історичного. Особистість виникає в результаті культурного та соціального розвитку. Це соціально-психологічна сутність людини, комплекс унікальних рис, які можуть сприяти загальному соціальному цілому." [50; с.322]

Левінсон Деніел (Daniel Levinson) в своїй теорії стадій життя виділяє кілька ключових періодів у дорослому віці, таких як ранній дорослий вік (від 17 до 45 років), середній дорослий вік (від 40 до 65 років) та пізній дорослий вік (від 60 років і далі). Левінсон підкреслює, що кожна з цих стадій характеризується специфічними завданнями та кризами розвитку (Levinson, 1978)[51].

Не можна не згадати, говорячи про особистість, і Еріка Еріксона, який в своїй теорії психосоціального розвитку виділяє стадії дорослого віку, включаючи молодий дорослий вік (інтимність проти ізоляції), середній дорослий вік (продуктивність проти стагнації) та пізній дорослий вік (інтеграція проти відчаю). Еріксон вважає, що вирішення цих психосоціальних конфліктів є ключовим для успішного розвитку особистості[52].

Карл Юнг (Carl Jung) розглядає дорослий вік як період індивідуалізації, коли людина прагне досягти гармонії між свідомістю і несвідомим, інтегруючи різні аспекти своєї особистості. Юнг виділяє середній вік як час глибокого самопізнання і духовного розвитку[53].

Отже, підсумовуючи, можемо сказати, що визначення дорослого віку базується на сукупності біологічних, психологічних та соціальних критеріїв, які відрізняються залежно від культурного і соціального контексту.

Також коротко розглянемо основні етапи розвитку осіб дорослого віку згідно розподілу за віковим фактором, виділяючи відповідно ранній(від 18 до 40 років), середній(від 40 до 65 років) та пізній дорослий вік(після 65 років).

З огляду на середній вік осіб(35-50 років), що брали участь у дослідженні, про яке детально буде згадано в розділі 2, варто також зупинитись на особливостях осіб середнього дорослого віку. Фізичний розвиток у цьому віці

відкриває початок вікових змін, зниження фізичної активності, поява перших ознак старіння (зморшки, сивина, зниження гостроти зору і слуху) при цьому залишається на високому рівні збереження когнітивних функцій, накопичення професійного досвіду, здатність до мудрості та стратегічного мислення. Розвиток зрілої емоційної саморегуляції, здатність до емпатії та підтримки інших – це також узагальнена ознака цього періоду, що змінена війною, як і соціальні ролі, що мали би сприяти досягненню піку професійної кар'єри, розвитку стабільних сімейних відносин, підтримці підростаючих дітей, турботі про старіючих батьків. Також за умов повномасштабної війни в Україні маємо всі шанси до загострень станів, що стосуються особистісного розвитку, як наприклад, переосмислення життєвих досягнень, корекція життєвих цілей, підготовка до майбутньої пенсії, можливість криз середнього віку, що будуть загострені в умовах стресу.

Кожен етап дорослого віку характеризується певними фізичними, когнітивними, емоційними, соціальними та особистісними змінами. Важливо розуміти ці особливості, щоб ефективно підтримувати людей у процесі їхнього розвитку та допомагати їм долати виклики, які виникають на кожному з цих етапів.

## 1.2. Особистість осіб, які вирішили змінювати професію.

Перед тим, як перейти безпосередньо до розгляду психологічного портрету людей, які вирішили змінювати професію за війни в Україні, вважаємо за потрібне дати короткий огляд того, як змінювались самі професії та підходи до їх вибору протягом останніх десятиліть. Гарним епіграфом до цього огляду вважатимемо фразу, сказану британською письменницею, журналісткою та оглядачем, першою жінкою-ректоркою Шотландського

університету Кетрін Вайтхорн: «Знайди що-небудь, що тобі подобається робити, а потім знайди когось, хто буде тобі за це платити.»

Майбутнє непередбачуване, тому використовувати готові рецепти життя і роботи даремно. Традиційні професії вмирають, старі стратегії вже не працюють. Накази та інструкції як методи виховання і навчання не просто застаріли, а становлять загрозу - вони знищують таланти і спричиняють війни. Будь-яка життєва творчість, як і професійне самовизначення, народжується тільки за умов свободи вибору.

З викликом невідомості можна буде впоратися, тільки позбувшись стереотипів. Адже роботу і спеціальність уже не обов'язково обирати одну на все життя. Отримання вищої освіти не гарантує успішної кар'єри. Світ не поділяється на технарів і гуманітаріїв. А професії цілком реально створювати «для себе».

Безперечно, цифрові технології посядуть іще більше місце в нашому житті. Поширення роботів і штучного інтелекту може призвести до втрати мільйонів робочих місць. Ми будемо розглядати це як загрозу або як вірогідність? Можливо, позбавлений монотонності розум займеться відновлювальною енергетикою, очищенням води, збереженням здоров'я і пізнанням «темної матерії», і звичайно, творчістю.

Найважливіші відкриття здійснюються в міждисциплінарних галузях, тому жорстка спеціалізація себе не виправдовує. В майбутньому машинам програвуть ті, хто скерований на запам'ятовування і накопичення інформації. А виграють ті, для кого важливими є творчість, інновації та стосунки,

Наука і технології можуть знищити світ, якщо будуть розвиватися швидше, ніж мудрішає людство. Можливо, майбутнє збільшить попит на гума-

нітаріїв, щоб упоратися з цією загрозою, а духовний і емоційний інтелект цінуватимуть нарівні з логікоматематичним і вербальним.

У цій плинній реальності песимістам залишається спостерігати, куди рухається світ, і засвоювати знання, а оптимістам — мріяти, мислити, діяти і формувати майбутнє. [20]

Згідно зі статистикою, від 50% до 75% студентів виявляються у ситуації, коли вони не застосовують своє фахове навчання у роботі. Це факт свідчить про те, що витрачені роки вищої освіти не завжди стають інвестицією у майбутню кар'єру та професійний розвиток.

Важливо усвідомити, що предмет "вибір професії" не входить до стандартного навчального плану жодної програми, його не перевіряють завданнями або оцінками. Майбутня кар'єра та професійний розвиток — це особиста відповідальність та власний вибір.

Розгляньмо п'ять тенденцій двадцять першого століття щодо зміни професії, про які пише Тамара Сухенко [22].

1. Освіта як проєкт усього життя. Освіта перестала бути сумкою статичних знань та вмінь, накопичених під час навчання у школі або інституті. Ми повинні постійно самостійно вибудувати свою модель освіти в сформувати унікальний набір професійних та особистісних навичок, так званих *soft skills*. Нова парадигма освіти — це проєкт усього життя, динамічний процес, створений з урахуванням вимог сучасності. Необхідно проаналізувати той обсяг знань та вмінь реально дає навчальний заклад, а решту добирати на додаткових курсах, тренінгах, а головне — у процесі реального практичного досвіду.

До цього пункту доречно буде навести приклад дослідження, що мало в собі два питання[39]:

У чому українці програють іншим на глобальному ринку праці?

У чому ми кращі за інших?

Результати цього багаторічного дослідження подаються у вигляді медалей, які українці отримують від інших націй. Але у кожній медалі, як відомо, є зворотній бік, який у цьому випадку підводить до усвідомлення недоліків українців на ринку праці.

Перше, що відзначають в українських працівниках закордоном — це винахідливість та адаптивність.

На просторах нашого регіону протягом значної кількості століть спостерігаються не лише воєнні конфлікти, але й систематичні масові знищення народів. Українське населення стало настільки звиклим до цього, що криза розглядається як регулярне явище. Таким чином, винахідливість у розробці стратегій і здатність швидко адаптуватися є ключовими чинниками, що дозволяють існувати в умовах постійного хаосу.

Друге, що відзначають — це освіченість і розум. Вища освіта в Україні стала доступною широкому колу осіб, і представники української інтелектуальної еліти продемонстрували позитивний академічний рівень, сприйняття та реакцію на міжнародній арені. Однак існує проблема зарозумілості, яка є поширеною серед українських громадян. Ця зарозумілість може ускладнювати їхню здатність розуміти погляди інших та приймати рішення на основі когнітивної неупередженості.

Також було відзначено швидке мислення на протиположному до довгостроковому плануванню.



Можливість швидко аналізувати та ухвалювати рішення виступає як ключовий фактор для виживання в умовах хаосу. За даними одного з експертів, українці виявляють схильність до оперативного реагування на нагальні обставини та мають вміння розпізнавати короткострокові можливості у своєму оточенні. Проте існує проблема, що полягає у тому, що довгострокове планування та спрямованість на досягнення цілей на довгострокову перспективу не властиві українській культурі. Паралельно з цим, спостерігається високий ступінь несхильності до ризику та ухилення від невизначеності. Це може пояснювати складнощі, з якими стикаються українські програмісти у спробах зацікавитися можливостями, що мають приносити прибуток через п'ять років. Неабияка роль у цьому відводиться історичному досвіду українських родин, багато з яких протягом останніх століть втратили матеріальні цінності неодноразово. Відсюди походить бажання максимально оперативно конвертувати матеріальні здобутки в невід'ємний досвід або знання, яких ніхто не може позбавити.

### 1.3. Психологічні особливості як чинник вибору професії.

Освоєння нових навичок професійних в сучасному світі відображається на рівні компетентності та конкурентоспроможності на ринку праці. Однак, в контексті зростаючої доступності онлайн-освіти, хард скіли поступово втрачають свою попередню конкурентну перевагу. Це стосується, серед іншого, вміння програмування та технічних навичок, які стають більш загальнодоступними для широкого кола претендентів на посаду.

Проте важливо відзначити, що часто недооцінюються софт скіли, або навички міжособистісного спілкування та комунікації. Це стає проблемою, особливо в контексті українського ринку праці, де недолік відповідного

середовища для практики цих навичок призводить до їхньої недостатньої розвинутості. Таким чином, професійні здібності українців часто характеризуються низьким рівнем софт-скілів. Інакше кажучи, набуття софт-скілів вимагає значних зусиль та тривалого часу для вдосконалення, особливо в умовах відсутності відповідної практичної бази. Проте саме ці навички, здатність до ефективного спілкування та роботи в команді, надають спеціалісту значну конкурентну перевагу серед інших учасників ринку праці.

Також українці люблять ускладнювати та пояснювати свої рішення тим, що життя важке, хоча згідно досліджень, різні народи по-різному сприймають інформацію від початку, у чому можемо впевнитися, розглянувши рис.1, на якому у вигляді графіків бачимо, що українцями, у складі східних європейців, погані події та новини сприймаються як щось майже смертельне й панічне, події або новини нейтральні драматизуються і прирівнюються до поганих, а відверто хороші події або новини сприймаються як щось звичне, очікуване, і нейтральне.

Цей рисунок наведено для акцентуації особливостей нашої ментальності та сприйняття у порівнянні зі сприйняттям як буденних новин, так і професійних подій українцями у зіставленні з іншими народами(австралійцями — перша частина графіку, американцями — середня частина графіку, українцями — нижня частина графіку у складі східних європейців)

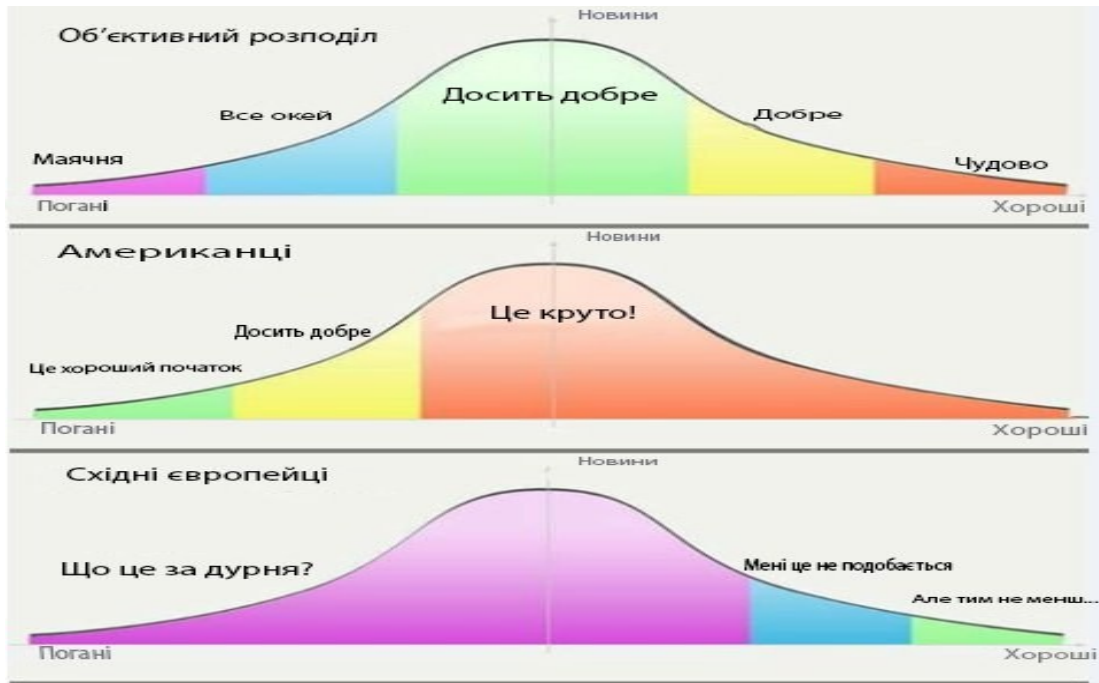


Рис.1.2.1. Як сприймають новини різні народи

Також в рамках огляду особливостей комунікативних здібностей українців варто розглянути погані звички, які в нашій країні, на жаль, часто вважаються нормою. Серед них, наприклад, те, що українці: тримають телефон у руках або кладуть перед собою на стіл під час зустрічі; не вмикають відео під час онлайн-конференції, навіть якщо ніколи до цього не зустрічалися зі співрозмовником; люблять пожалітися на своє важке життя, хоча мають рівень життя кращий, ніж у багатьох інших; мають більший фокус на «хто винен», ніж на «що робити»; якщо у компанії є офіс в Україні та за кордоном, то є тенденція ділити колег на «своїх» і «не своїх».

Іноді неприємно чути погане про українців, але усвідомлення проблеми — перший крок на шляху до її вирішення. Для усвідомлення автор дослідження пропонує поставити українцям та особисто собі такі питання: Які в українців/у мене конкурентні переваги? Що не дає нам/мені розвиватися? Як вирішуємо проблеми? Як комунікуємо? Як оперуємо ризиком? Які в нас

ієрархії і ставлення до них? Які сімейні цінності і як вони впливають на рішення, що ми ухвалюємо? Якою є робоча етика? Як на нас впливає релігія (навіть якщо ми особисто не релігійні)?

## 2. Динамічна кар'єра замість лінійної кар'єри.

За сучасних умов ми повинні відходити від жорстких рамок усталених спеціальностей. Міф про те, що, обравши професію один раз, ти зобов'язаний їй слідувати усе життя, зжив себе. Деніел Бюрріс, визнаний дослідник глобальних тенденцій, говорить про те, що більшість тих людей, що ходять нині на роботу, змінять від трьох до п'яти напрямків діяльності протягом своєї професійної кар'єри.

## 3. Межі професій розмиваються, виникають нові професії «на стику».

Будь-які не пов'язані між собою захоплення можуть у майбутньому поєднатися в унікальну професію. Уже сьогодні великим попитом користуються юрист-економіст, журналіст-аналітик, кредитний експерт-аналітик, інженер-управлінець, гуманітарій широкого профілю та ін. Знання іноземної мови у поєднанні з професійною освітою у сфері бізнесу, маркетингу, реклами надає зовсім інші перспективи.

## 4. Світ глобалізується, ми дедалі більше будемо інтегровані у світові економічні процеси.

Повномасштабна війна в Україні впливає на процес глобалізації та інтеграції в світові економічні процеси в ряді способів. Зокрема, війна призводить до обмеження торгівлі, обміну та інвестицій через відсутність стабільності та загрозу постійної небезпеки. Також, військові конфлікти можуть призвести до зростання економічної нестабільності, зниження

виробництва та збільшення безробіття, що може ускладнити інтеграцію в світові економічні процеси.

Крім того, військові дії можуть вплинути на загальне економічне середовище та бізнес-клімат в країні, що може втрутитися в процеси глобалізації. Однак, виявлення оптимального способу вирішення конфлікту та побудови миру може сприяти відновленню економічної стабільності та сприятиме процесам інтеграції України у світові економічні процеси в майбутньому.

Саме тому іноземні мови не є більше навичкою конкретної професії, вони стали обов'язковою навичкою сучасної особистості. Складно бути в курсі новітніх розробок у галузі науки, техніки, бізнесу або мистецтва, якщо ви читаєте про них у найліпшому випадку через кілька місяців (років) у перекладі.

Необхідно набувати та розвивати навички та компетенції, які є затребуваними у багатьох професійних сферах. В сучасному професійному середовищі велика кількість навичок та компетенцій, включаючи "м'які навички" (soft skills), стали обов'язковими для успішної професійної діяльності. Розвиток цих навичок є критичним незалежно від обраної спеціальності у вищому навчальному закладі. За даними досліджень, близько 92% роботодавців вважають "м'які навички" важливішими або такими ж важливими, як і технічні навички.

До основних "м'яких навичок" належать:

- Комп'ютерна грамотність: здатність ефективно використовувати інформаційні технології.
- Знання іноземних мов: особливо англійської, яка є міжнародною мовою спілкування.

- Комунікативні навички: вміння чітко та ефективно обмінюватися інформацією.
- Глобальне мислення: здатність розуміти і оцінювати події та процеси в глобальному контексті.
- Здатність самостійно здобувати інформацію: навички дослідження та самоосвіти.
- Вміння ідентифікувати проблеми та знаходити раціональні рішення: аналітичне мислення та проблемоорієнтований підхід.
- Навички роботи з великими інформаційними масивами: інформаційна грамотність та вміння обробляти дані.
- Вміння працювати в команді: колективна робота та співпраця.
- Проведення презентацій та публічних виступів: ораторське мистецтво та вміння доносити інформацію до аудиторії.
- Знаходження індивідуального підходу до людей: міжособистісні навички та емоційний інтелект.
- Здатність вирішувати конфліктні ситуації: конфліктологія та навички медіації.

Ці навички не тільки підвищують індивідуальну конкурентоспроможність на ринку праці, але й сприяють ефективнішому виконанню професійних обов'язків у будь-якій галузі.

Близьку та дотичну до теми даної роботи царину також досліджували у своїй роботі О. В. Сенюра, кандидат соціологічних наук та доцент Н. О. Михайлик, викладач, практичний психолог (ВСП Технологічний коледж Національного університету «Львівська політехніка»)[13].

У своєму дослідженні «Соціально-психологічні аспекти здоров'я особистості в умовах кризового суспільства», що було представлено в рамках IV Всеукраїнської науково-практичної конференції 18 жовтня 2019 року[14].

Зокрема, вони зазначають, що «у сучасному розумінні немає загальноприйнятого визначення поняття «здоров'я особистості», оскільки багато дослідників традиційно акцентують свою увагу на «здоров'ї людини», з точки зору медико-біологічних наук. Але відзначимо, що здоров'я особистості є також проблемою філософії, соціології, психології, педагогіки та низки інших наук. Брак конструктивного та уніфікованого підходу до визначення здоров'я створює труднощі й невизначеність в результатах наукових досліджень з оцінки впливу різних факторів на нього. Загалом основні показники здоров'я особистості (фізичні, духовні, соціальні та психологічні) формують її життєдіяльність, а також функціонування суспільства вцілому» [21].

Також автори зазначають, що «Психологічне здоров'я залежить від різних соціальних зв'язків, у тому числі сім'ї, спілкування з друзями і родичами, роботи, дозвілля, приналежності до різних організацій, причому наслідки цих впливів можуть носити як конструктивний, так і деструктивний характер»

Зважаючи, що робота була написана після початку АТО, але до повномасштабної війни, вважаємо за потрібне зазначити, що ті фактори здорової особистості, що розглядали О. В. Сенюра та Н. О. Михайлик зараз, за повномасштабної війни в Україні, коли багато українців вимушено переїхали, то такі фактори, як сім'я, родичі, знайомі із підтримуючих і впливових перетворились на стресові та тригерні.

Ще одним дослідником, що займався питанням професійних спільнот та груп і впливу різних чинників на їх формування та взаємодію був Герт Ховседе[27], голландський соціальний психолог та дослідник.

Матриця Хофстеде є результатом шестирічного науково-дослідницького проекту 1960-1970-х років. Вважаємо за необхідне згадати його дослідницький доробок в рамках данної роботи, бо, незважаючи на її давніший термін проведення, вражає кількість піддослідних та якість опитування.

У рамках цього проекту Хофтседе опитав понад 100 тисяч співробітників корпорації Hermes (згодом перейшла під склад IBM) з різних країн, що дало поштовх до розробки матриці 6D.

У своїх дослідженнях пан Хофстеде виділив чотири аспекти для виявлення цінностей, пов'язаних з національною культурою:

1. Владна відстань;
2. Індивідуалізм/колективізм;
3. Маскулінність/фемінність;
4. Уникання невизначеності.

Пізніше до них прикріпили ще два та випустили в промисловий вжиток під назвою 6D:

5. Орієнтація на майбутнє;
6. Схильність до самозаохочення.

Ці аспекти — 6 базових точок контакту, що формують суспільство під впливом. Умовне позначення для них — "культурні аспекти".

Культури різних організацій можуть відрізнятися практичними підходами, тоді як національні культури відрізняються цінностями. Ці



значення — перше, що усвідомлюють діти. Вони підтримуються місцевим середовищем в школі та на роботі. Людині складно змінити їх протягом життя.

Як вже було зазначено вище, першим показником, згідно з дослідженнями пана Герта, є «дистанція влади» або «владна відстань»- це показник того, як суспільство оцінює нерівність, а саме «ступінь нерівномірності розподілу влади з точки зору членів суспільства»[23].

У країнах з високою дистанцією (Україна, Туреччина, Китай), нерівність, навіть якщо і не вітається, то очікується. Характерна централізація, підлеглі відокремлені від керівництва значною різницею в заробітній платі, привілеях та символах статусу.

Другим показником – індивідуалізм на противагу колективізму. Індивідуалізм характерний для суспільств, де зв'язки між окремими особами є слабкими: кожен несе відповідальність за себе і своїх близьких, "кожен за себе", чужі справи не торкатися. У сильно колективістських країнах вимагають великих зобов'язань від роботодавця стосовно працівника та його сім'ї.

Наступний з вимірів враховує встановлені гендерні моделі поведінки. "Маскулінність притаманна суспільствам з чіткими соціальними ролями; фемінність - суспільствам, де соціальні ролі перетинаються" [23].

У чоловічому суспільстві (Хофстеде зазначає Великобританію як приклад) спостерігається поділ праці, при якому найскладніші завдання віддаються чоловікам. Це стосується досягнень у освіті, конкуренції та кар'єрних досягнень.

У жіночому суспільстві (Франція) акцент робиться на стосунки, компроміс, життєвий досвід та громадське життя. Протягом останніх 10-15 років ми спостерігали значні зміни - процес "фемінізації" у західних демократіях. З'явлення розвиваючихся країн супроводжується фемінізацією, по мірі того, як вони стикаються з більш складними методами бізнесу та починають більше цінувати рівновагу між роботою та особистим життям.

Уникання невизначеності. Це вимірювання показує, наскільки в суспільстві високий запит на потребу в структурі. Невизначеність - це «ступінь загрози соціуму від невизначених або невідомих подій, на думку членів суспільства».

У деяких суспільствах спостерігається явна потреба в структурі. Вони бояться невизначеності і характеризуються високим рівнем невизначеності.

Країни з низьким рівнем невизначеності (США, Великобританія) не сприймають щось нове як загрозу. У суспільствах з високим рівнем уникнення невизначеності (Україна, Греція) люди намагаються зведення появу невідомого до мінімуму та обмежити ризик, встановлюючи загальні правила та системи. Вище були наведені графіки реакцій людей з різних країн на різнопланові новини, яка яскраво ілюструє дану концепцію.

Те ж саме стосується і організацій: наприклад, якщо в компанії є потреба у правилах та залежності, ми спостерігаємо пірамідальну організаційну структуру.

Довгострокова орієнтація. Це вимірювання показує рівень збереження зв'язків з минулим та готовності зустріти труднощі майбутнього та пріоритети кожного з них в рамках окремих суспільств. Спочатку це поняття не входило до матриці Хофстеде, але з часом виявилось, що попередні чотири

вимірювання для Азії працюють не в повній мірі не лише через усталену віру в силу нумерології.

У культурах, які характеризуються довгостроковою орієнтацією (Японія, Китай, Південна Корея), важливо підтримувати якості, спрямовані на отримання результату та/або заохочення, винагород у майбутньому - цінуються витривалість, стресостійкість та бережливість. Хобі та відпочинок є мало пріоритетними, краще залишитися в офісі у суботу, оскільки кредит сам себе не сплатить.

Культури, у яких переважає короткострокова орієнтація (Канада, США, Австралія), заохочують якості типу поваги до традицій та "сімейні цінності", але при цьому результат потрібен вже вчора, розтратність не є позорною, а розділення на чорне і біле, добро і зло - норма.

Стриманість/заохочення. У культурах з нахилом до заохочень (США, Нідерланди, Нова Зеландія) люди приділяють велику увагу особистому щастю і самопочуттю, користуються більшою свободою вибору та ступенем контролю над тим, що відбувається. Свобода слова існує не лише в політичному вимірі, а й на робочому місці - фідбек «з поля» бажаний та очікується. Іронічно, але ця свобода не поширюється на тих, хто тісно працює з кінцевими клієнтами - право не посміхатися їм у вас немає, такі є норми їх культури («фальшива американська посмішка»).

У культурах з переважаючою стриманістю (Україна, Естонія, Китай) вираження позитивних емоцій - це не просто свобода, а "виставлення їх напоказ", що обов'язково когось задягне. Це стосується не лише права умовного менеджера середнього рівня посміхатися в офісі з відкритим

простором, а й загалом права висловлювати важливість такого важливого work-life balance, щоб не здобути при цьому слави непрофесіонала.

Хофстеде наголошує на тому, що його вимірювання - це не готовий рецепт або формула, а лише концепція, тобто каркас для подальших розробок.

Вони є аналітичним інструментом для розуміння міжкультурних відмінностей і дуже корисні зараз, коли інтенсивно розвивається міжнародний бізнес, пов'язаний з управлінням людьми та групами з інших культур. Менеджмент мультинаціональних компаній та розподілених проєктів, наприклад, може використовувати матрицю та інший доробок Хофстеде та його послідовників, щоб зрозуміти значення культурних відмінностей, з якими вони стикаються на практиці.

Знання таких відмінностей допомагає уникати конфліктів в управлінні. Однак використання базових принципів показує: небезпечно припускати, що подібні країни одного регіону, наприклад, Нідерланди та Бельгія, Австрія та Угорщина, Московщина та Україна мають і подібні культури.

Зважаючи на те, що дана робота писана в час, коли в Україні йде повномасштабна війна, вважаємо за потрібне також розглянути різні погляди та фактори впливу на особливості поведінки та змін в особистісних компонентах в умовах конфлікту.

Будь-який конфлікт відбувається через виникнення, розвиток, розширення протиріч. Основними виявляються протиріччя між наявністю бажання, потреби, інтересів і можливостями їх реалізації, задоволення. Усі види конфліктів, що виникають або у свідомості однієї людини, або в міжособових відносинах, або у відносинах між окремо взятою людиною і групи виходять із цього положення. Бар'єри спілкування можуть бути

пов'язані з характерами людей, їх прагненнями, поглядами, мовними особливостями, манерою спілкування. Також причини багатьох конфліктів як у соціальному оточенні, так і в особистому житті здебільшого пов'язані з неправильним застосуванням, або з нерозумінням прийомів ефективного спілкування.

Конфлікт – це протиставлення суспільних суб'єктів з метою реалізації їх різноманітних інтересів, позицій, цінностей і поглядів [26]. Стратегія виходу з конфлікту являє собою основну лінію поведінки опонента під час розв'язання конфлікту. Кожен по-своєму вирішує конфлікти, які виникають на життєвому шляху, тому ще у 1972 році американський психолог К. Томас дав опис п'яти типових стратегій поведінки людей у конфліктній ситуації і, крім того, запропонував спеціальний соціально-психологічний тест для їх виявлення та оцінки.

Опитувальник Кеннета Томаса та Ральфа Кілманна (Тест Томаса-Кілмана) [49]: типи поведінки у конфлікті (The Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, TKI) - одна з найпоширеніших методик діагностики поведінки особистості у конфліктній ситуації (у конфлікті інтересів). Автори тесту виходили з того, що не слід уникати конфліктів або вирішувати їх за будь-яку ціну, а потрібно вміти грамотно ними керувати, вони запропонували двомірну модель регулювання конфліктів, один вимір якої - поведінка особистості, заснована на увазі до інтересів інших людей; друге - поведінка, що передбачає ігнорування цілей оточуючих та захист власних інтересів.

Під стратегією поведінки учасників у конфліктній ситуації розуміють способи досягнення ними поставлених цілей (це можуть бути відповідно попередження, збереження, загострення або дозвіл конфлікту). Вибираючи для

себе одну з цих цілей, учасники конфлікту відповідним чином планують свою поведінку, спрямовану на досягнення поставленої мети.

1. Конкуренція. Цей тип поведінки може бути ефективним, якщо людина наділена певною владою, переконана, що її рішення чи підхід є правильними, і володіє достатнім ресурсом, щоб наполягати на них. Не варто його застосовувати, не маючи достатньої влади, підтримки оточення (наприклад, керівника), оскільки можна зазнати фіаско.

2. Уникання (втеча). Використовують цей тип поведінки, якщо проблема, на якій зійшлися інтереси сторін, не надто важлива, не вартує трати сил на її розв'язання; коли індивід відчуває свою неправоту, все більше переконується у перевагах аргументів чи владних повноважень свого опонента; під час спілкування з «важкою» людиною, проблеми якого не торкаються принципових аспектів діяльності; за відсутності інформації для розв'язання проблеми.

3. Пристосування: дещо нагадує уникання, оскільки передбачає перенесення вирішення проблеми на пізніше. Відмінність пристосування полягає в тому, що індивід діє разом зі своїм опонентом, пристає на його вимоги, пропозиції. Вдаючись до уникання, він нічого не робить для задоволення інтересів опонента, а просто відштовхує від себе проблему. Поступаючись, погоджуючись або жертвуючи своїми інтересами на користь протилежної сторони, індивід може пом'якшити конфліктну ситуацію і відновити гармонію.

4. Співробітництво. Така поведінка спрямована на пошук рішення, яке б задовольняло інтереси всіх сторін. За наявності достатнього часу, актуальності проблеми для обох сторін цілком можливе вироблення взаємовигідного

рішення. Особливо ефективне співробітництво, коли сторони мають різні приховані потреби, стратегічні цілі й плани на майбутнє, що і є безпосереднім джерелом конфлікту. Але спершу вони повинні відмовитися від сильного протистояння, обговорити проблему, шукаючи найраціональніших способів її розв'язання.

5. Компроміс. Цей тип поведінки передбачає врегулювання проблеми шляхом взаємних поступок. Він є особливо ефективним, якщо сторони усвідомлюють, що одночасне досягнення одного й того самого неможливе.

Вважаємо за потрібне зазначити, що за останні роки були значно модернізовані різні форми війни, окрім різноманітних методів вирішення конфліктів окремими особами. Зокрема, окрім гарячої фази, яка здійснюється військовими діями, ведеться дипломатична, економічна, енергетична, релігійна та інформаційна війна, а також війна за історичну спадщину. Усі ці методи захоплення інших країн називають «гібридною війною». В інформаційному просторі відбувається величезна інформаційно-психологічна війна, яка стосується використання різних стратегій і тактик для маніпуляції психікою людей, особливо їхньою особистою та суспільною свідомістю, а також індивідуальним і колективним несвідомим. Її основні цілі полягають у створенні керованої, некритичної людини, яка піддається стереотипам; спричинення астенічних психічних станів (наприклад, занепокоєння, тривоги, депресії, апатії, страху, паніки тощо); створення агресивних емоційних станів; спричинення конфліктів як міжособистісних, так і міжетнічних. А реалізація таких задач може призвести не тільки до втрати психічного здоров'я окремих людей, а й до дестабілізації соціального становища в країні. Зазначимо, що усе вищезгадане безпосередньо чи опосередковано впливає на особистість осіб, що

опановують нову професію за повномасштабної війни в Україні. Тому вважаємо за потрібне звернути увагу на їх самооцінку свого психічного стану та на їх психоневрологічний стан, що й буде досліджено використаними в роботі методиками.

## **ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1**

Згідно з опрацьованими матеріалами, з огляду на заявлену тему та спираючись на думки, опрацювання яких було надано в першому розділі даної роботи, можемо зробити висновок, що соціальні, політичні, економічні зміни в суспільстві, збільшення інформаційного потоку, стрімкість технологічних і технічних процесів здійснюють відчутний вплив на психічне здоров'я людини, провокуючи стреси, неадекватну поведінку, депресивні стани, агресію. Звичною ознакою сучасного світу стали складні життєві обставини.

У таких умовах особливо важливим стає вміння людини протистояти негативним впливам зовнішнього середовища і долати стреси, кризи, вирішувати внутрішні проблеми. складні життєві ситуації, що викликають у людини труднощі й порушують її психологічне благополуччя. Такі ситуації характеризуються порушенням звичного способу життя, неочікуваністю і небезпекою, неконтрольованістю і некерованістю.

У психології до категорії складних ситуацій відносять: конфліктну, фруструючу, травматичну, екстремальну, надзвичайну. Від того, як людина реагує на вимоги, які до неї висуває середовище, залежить її фізичне і психічне здоров'я. У сучасних соціальних умовах життєстійкість виступає однією з актуальних і найскладніших психологічних проблем особистості.



Значимі особистісні ситуації вносять особливу напругу в адаптацію, вони вимагають узгодження самооцінки та домагань і можливостей особистості в умовах реального життя. Одночасно такі ситуації виступають важливим чинником розвитку, досягнення значимих особистісних цілей та задоволення потреб. Сучасне суспільство потребує людей, які здатні протистояти життєвим негараздам, вмикати механізми захисту і саморегуляції, здатні до саморозвитку і самореалізації.

Підводячи підсумки, можна стверджувати, що прийняття та переживання змінності оточуючого довкілля залежить від психологічних способів опрацювання та акцептації непевних нових обставин, та безумовно є актуальним для дослідження в умовах викликів сьогодення. При позитивному гнучкому особистісному налаштуванні та своєчасною роботою зі стрес-факторами зміни можуть приносити в сучасне життя нові можливості росту та розвитку особи та соціуму в цілому, навіть за умови надзвичайних життєвих обставин, одною з яких, безперечно є повномасштабна війна в Україні.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ, ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ДАНИХ, ОТРИМАНИХ ВІД ОСОБИСТОСТІ ОСІБ, ЩО ОПАНОВУЮТЬ НОВУ ПРОФЕСІЮ ЗА ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

2.1. Підходи до дослідження психологічних особливостей осіб, що опановують нову професію за повномасштабної війни в Україні.

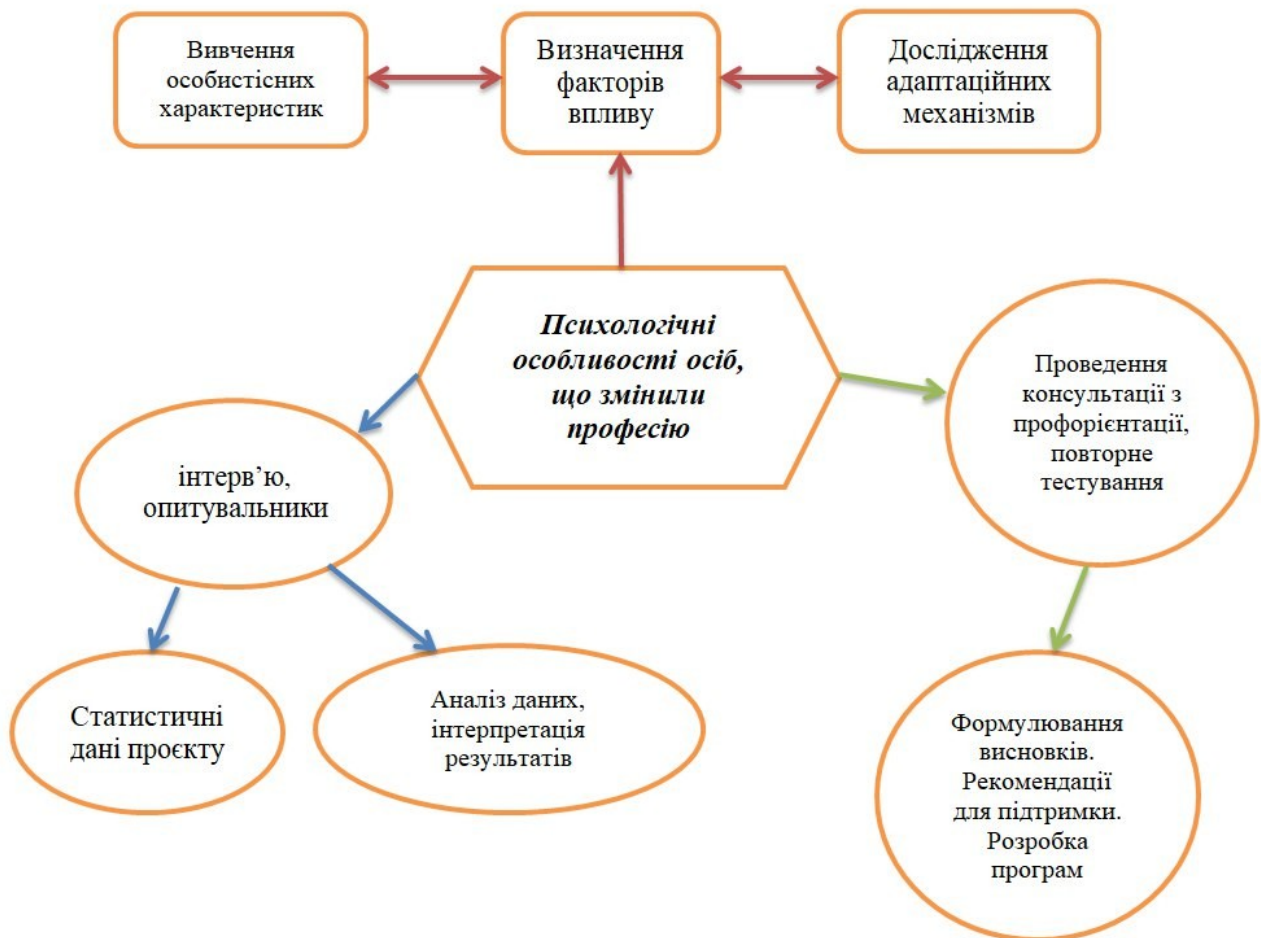


Рис.2.1.1. Операційна схема дослідження

Дослідження згідно поставлених та теоретично описаних у першій частині роботи питань було зорганізовано наступним чином: поставлена задача та питання для розгляду, дібрані відповідно до задачі та питань методики, розроблений анамнестичний опитувальник із питаннями, які важливі для подальшого аналізу, проведені опитування за дібраними методиками, підраховані та проаналізовані результати, підбиті підсумки та зроблені висновки. Операційна модель дослідження надано на рисунку 2.1.1.

У даному дослідженні особистості осіб, що опанували нову професію за часів повномасштабної війни в Україні, взяли участь учасники освітнього проєкту з опанування спеціальності «Цифровий маркетинг та ІТ-технології у маркетингу», що був проспонсорований корпорацією Google LLC та втілений за сприяння компанії WORK in TECH та Відкритого Університету Майдану.

Усі респонденти проєкту на момент навчання перебували в Україні, що було обов'язковою умовою грантодавця. Також варто зазначити, що проєкт показав високий ступінь успішності й вмотивованості студентів, бо станом на зараз відомо, що сертифікати про отримання вищезгаданих спеціальностей отримали 39,8% учасників, що розпочинали навчання протягом 6 місяців, 15 % з них знайшли роботу за новою спеціальністю або отримали підвищення на посаді. Показник вважається високим, якщо зважити на те, що середні показники отримання сертифікатів на курсах освітнього спрямування зазвичай близько 40%. Тут також слід зауважити, що початок проєкту припав на кінець листопада 2022, коли Україною прокотилась «серія блекаутів». Є припущення, що такі високі результати показників завершення та отримання сертифікатів стали можливими за рахунок того, що в в рамках проєкту ВУМом була передбачена додатково психологічна підтримка студентів та впроваджено

додатковий курс по опануванню лідерських навичок самоуправління та розвитку «м'яких навичок»(soft-skills), а також можливі консультації з фасилітаторами, менторами та психологами під час проходження навчання.

Респонденти даного дослідження заповнювали соціально-демографічну анкету із восьми питань, що стосувались віку, статі, сімейного стану, кількості дітей, психологічної підтримки, працевлаштування станом на зараз , а також професійних змін, що відбулися за повномасштабної війни в Україні. До вибірки увійшли 82,4% жінок та 17,6% чоловіків, загальна чисельність вибірки – 84 респонденти, із яких для подальшого аналізу було обрано 70, за критерієм віку. Четверо осіб, які брали участь в опитуванні були у віці до 25років, ще десятеро — у віці більше 55років. Розподіл жінок та чоловіків можемо побачити на Рис.2.2.1. Розподіл жінок та чоловіків серед учасників дослідження.

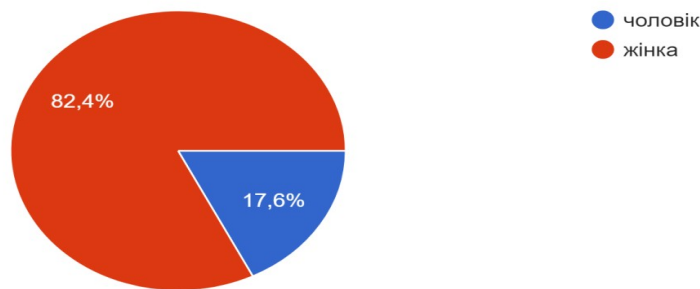


Рис. 2.1.1. Розподіл жінок та чоловіків серед учасників дослідження

Маємо припущення, що кількість жінок та чоловіків та їх нерівномірний розподіл не вплинув на подальший хід дослідження та аналізу, бо предметом дослідження є особистісні феномени, і акцентуація на факторі статі не є

доречною. Із них: 67,6% - це одружені люди, 8,8% - розлучені, 23,5% - неодружені, що видно на рис.2.1.2.

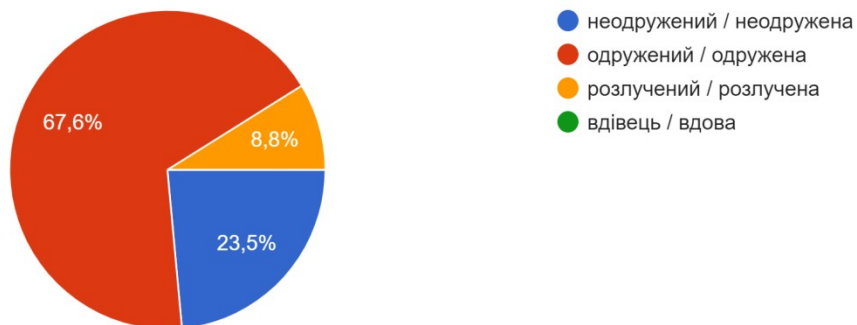


Рис. 2.1.2. Розподіл учасників опитувань згідно сімейного стану

Згідно статусу працевлаштування, який є важливим для подальшого аналізу, маємо такий розподіл учасників: 58,8% - це люди, що втратили чи змінили роботу, а 11,8% - люди в професійній діяльності яких не відбулося ніяких змін, але вони обрали опановувати нову професію. Саме ці дві категорії є провідними та визначеними як такі, що взяті до уваги в подальшому розгляді з точки зору дослідження та формування портрету осіб, що опановували нову професію за часів повномасштабної війни в Україні. Припустимо, що решту відповідей, вказаних респондентами під час анкетування можемо не враховувати за рахунок незначних показників, але вони будуть враховані під час загальних підрахунків результатів по вибірці.

Для дослідження особистісних особливостей осіб, що опановували нову професію за повномасштабної війни в Україні було обрано методику дослідження особистості «Велика п'ятірка» та методику дослідження копінг-стратегій Лазаруса, також для дослідження психологічних станів осіб було обрано методику «Самооцінка психічних станів(за Г. Айзенком)» та методику

оцінки стану адаптації «ОСАДА», завдяки застосуванню якого, психологи здатні отримати детальні дані про реакції особистості на стресові ситуації, визначити використовувані стратегії адаптації, а також ідентифікувати аспекти життя, які можуть потребувати додаткової підтримки та корекції. Цей інструмент дозволяє комплексно оцінювати адаптивні механізми індивіда, що є важливим для розробки ефективних інтервенцій і стратегій, спрямованих на покращення психологічного благополуччя та адаптації до різних життєвих викликів.

## 2.2. Організація та проведення емпіричного дослідження методик.

Вважаємо за потрібне зауважити, що всі методики є валідованими та ліквідними, про що свідчить підраховані на нашій вибірці дані про Альфу Кронбаха — це міра, яка використовується для оцінки надійності шкал, складених з кількох пунктів, які мають вимірювати одну і ту ж концепцію або конструкт.

Значення альфи Кронбаха маємо достатнє для чотирьох методик (відповідно, 0,721, 0,783, 0,779 та 0,781), це може означати, що пункти опитування добре корелюють між собою та вимірюють одні конструкти, про що надаються дані в таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1.

Значення альфи Кронбаха для використаних опитувальників

Методики	Кронбаха $\alpha$
Копінг-стратегії	0,783
Велика п'ятірка	0,721
Самооцінка	0,779
«ОСАДА»	0,781

## Діагностика «Велика п'ятірка»

«Велика п'ятірка» — це модель оцінки компетенцій та характеристик характеру за допомогою запитань за 5 показниками. Саме вони характеризують поведінку людини. У тесті немає правильних і неправильних відповідей, потрібно просто визначити, яке висловлювання вам більше підходить. За підсумками Big Five кожному людину можна віднести до певної групи за такими якостями:

1. Екстраверсія/інтроверсія: комунікабельність, впевненість у собі на противагу стриманості, замкнутості.

2. Доброзичливість/незалежність: схильність до співпраці, дружелюбність на противагу тенденції покладатися на особисту думку, конкурувати, ворожості..

3. Самоконтроль/імпульсивність: пунктуальність, послідовність, уміння дотримуватися алгоритму, педантизм, перфекціонізм на противагу хаотичності.

4. Емоційна стабільність/тривожність: стійкість, здатність адаптуватися до стресових ситуацій, впевненість у собі проти нестабільності та хронічна тривожність.

5. Новаторство/консерватизм: допитливість та відкритість до нового досвіду на противагу консерватизму, традиціоналізм, орієнтація на збереження.

Тестування, проведене та пораховане згідно з даною методикою допоможе спрогнозувати ефективність, схильність до вигорання, здатність до навчання та задоволення роботою. А ще воно може показати, що респонденти, можливо, займаються не тим, чим варто згідно виявлених особистісних особливостей. У даному дослідженні його буде використано для формування

портретів особистостей для подальшого аналізу і порівняння з копінг-стратегіями, які вони використовують.

### 2.3. Аналіз та інтерпретація отриманих даних.

Першими до розгляду надано результати дослідження згідно методики «Велика п'ятірка» на даній вибірці, їх можемо побачити на рис. 2.3.1.

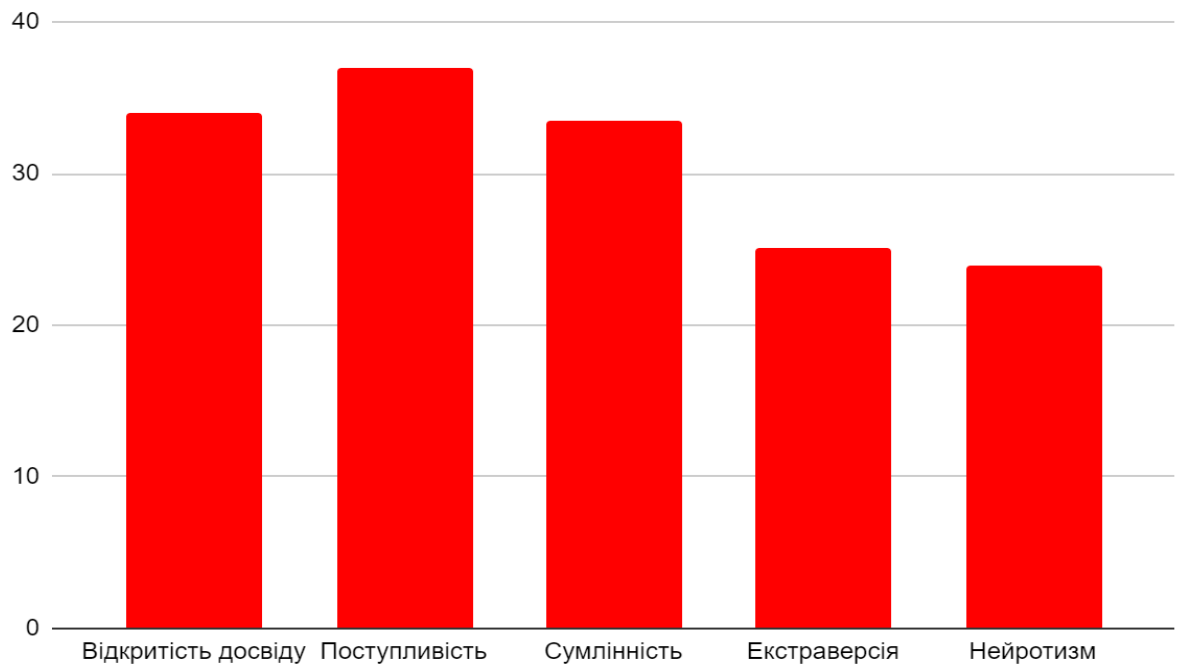


Рис. 2.3.1. Результати опитування за методикою «Велика п'ятірка»

На рисунку 2.3.1 можемо побачити яскраво виражені у респондентів стовпці на позначення відкритості досвіду та поступливості, а також сумлінності, що можемо інтерпретувати як готовність до опанування нового матеріалу, що безсумнівно є частиною вивчення теоретичної частини при навчанні будь-чому. Низький відносно інших показник нейротизму свідчить про стресостійкість і готовність респондентів бути гнучкими та справлятися із викликами сьогодення навіть за умови додаткового стресу, яким безумовно є опанування нової професії за часів повномасштабної війни в Україні. Можемо



відзначити, що по даній вибірці поступливість та відкритість досвіду є тими рисами особистості, що посіли перше та друге місце за результатами дослідження феноменів особистості за методом «Велика п'ятірка», що свідчить про готовність студентів курсу Цифрового маркетингу опанувати та практикувати нові знання.

Методика Діагностика копінг стратегій.

Копінг стратегії – це адаптаційна реакція людини до складної життєвої ситуації. Стратегії поведінки, що допомагають особистості впоратися зі стресом та вийти із кризи.

Формуються людиною під впливом здобутого досвіду та обставин. Передбачають використання всіх наявних ресурсів людини, виконання певних активних дій та взаємодію з іншими. Головні завдання копінг поведінки:

- якнайкраще адаптувати людину до вимог ситуації та загасити руйнівну силу стресу;
- забезпечення і підтримка благополуччя людини, фізичного і психічного здоров'я, задоволеності соціальними відносинами.

Ways of Coping Questionnaire(WCQ) або Тест на визначення копінг-стратегій базується на оригінальному контрольному списку способів подолання (WCCL), що складався з 68 пунктів і мав формат відповідей "так" або "ні". Додавання чотирибального формату відповідей за шкалою Лайкерта та перегляд деяких пунктів з метою покращення ясності були основними змінами, внесеними при створенні остаточної версії опитувальника, що складається з 66 пунктів. Факторний аналіз WCQ в межах окремих типів вибірок і між ними виявив відмінні рішення, як за структурою, так і за змістом, порівняно з оригінальним восьмифакторним рішенням, отриманим

Фолькманом і Лазарусом. За методикою Лазаруса виділяють вісім стратегій поведінки в кризових ситуаціях. Розглянемо кожну з них із наведенням прикладів-ілюстрацій даного дослідження.

Конфронтаційний копінг. Розв’язання проблеми шляхом не завжди цілеспрямованої поведінкової активності, здійснення конкретних дій. Часто стратегія конфронтації розглядається як неадаптивна, проте за умови помірною використання вона забезпечує здатність особистості до опору труднощам, енергійність і винахідливість під час вирішення проблемних ситуацій, вміння відстоювати власні інтереси.

На рисунку нижче, рис.2.3.2, можемо побачити різницю між залученістю у застосування цієї стратегії тих, людей, що опанували нову професію не втративши своєї роботи(жовте зображення) та тих, хто втратив роботу за повномасштабної війни в Україні, та опановував нову професію( на рисунку — синім). Можемо зазначити, що схильність до конфронтаційного копінгу у представників першої групи не так яскраво виражена, як у представників другої, проте в другій групі маємо сильніші прояви по шкалі.

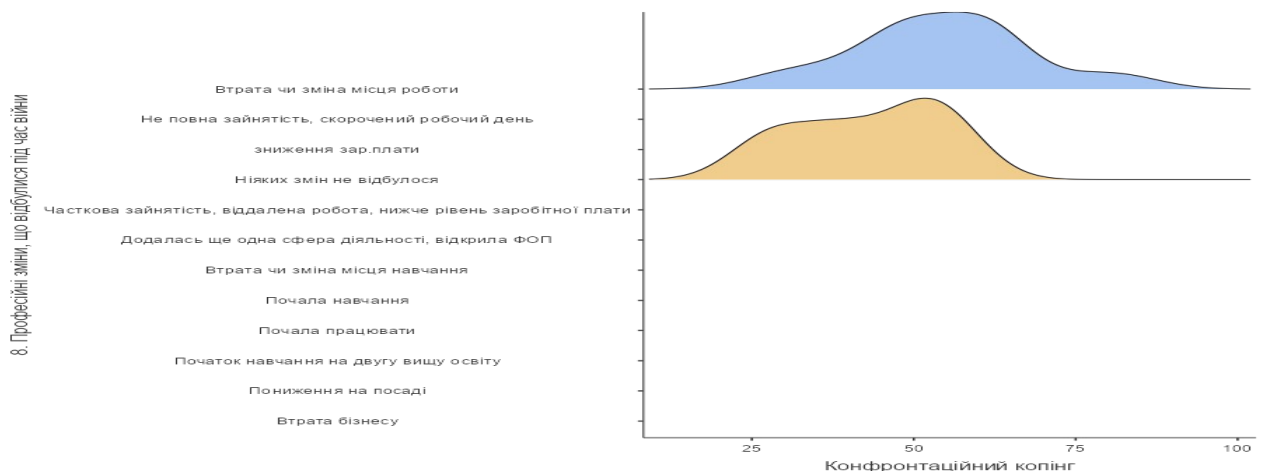


Рис. 2.3.2. Конфронтаційна копінг стратегія людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Наступною копінг стратегією, яку буде розглянуто в рамках дослідження є Дистанціювання. Подолання негативних переживань щодо проблеми шляхом суб'єктивного зниження її значущості та ступеня емоційної залученості. Характерне використання інтелектуальних прийомів раціоналізації, перемикання уваги, усунення, гумору, знецінення.

Звертаючись до порівняння стратегії дистанціювання у людей, що продовжували працювати, з людьми, що втратили роботу, можемо зазначити, що люди, які втратили роботу звертаються до цієї стратегії час від часу, на відміну від тих, що роботу не втрачали. Також у людей, що не втрачали роботу, можемо відзначити менший показник по балах відносно застосування цієї стратегії.

На риснку нижче, рис.2.3.3, можемо побачити різницю між залученістю у застосування цієї стратегії тих, людей, що опанували нову професію не втративши своєї роботи(блакитне зображення) та тих, хто втратив роботу за повномасштабної війни в Україні, та опановував нову професію.

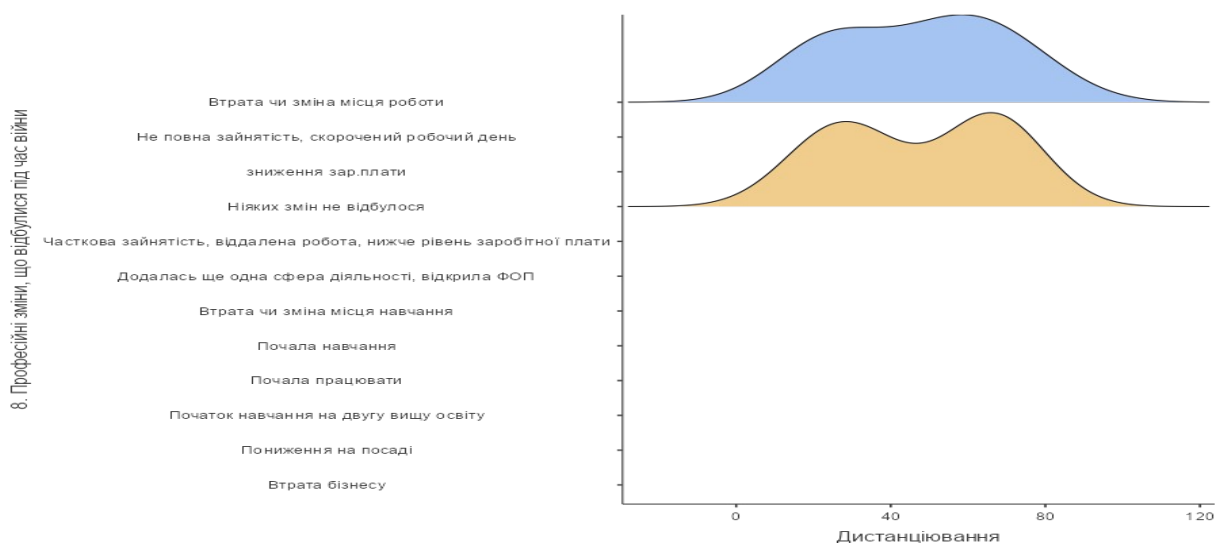


Рис. 2.3.3. Копінг-стратегія Дистанціювання людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Далі розглянемо Самоконтроль як копінг-стратегію, що має підґрунтям подолання негативних переживань, що викликані проблемою, шляхом цілеспрямованого придушення та стримування емоцій, мінімізації їх впливу на сприйняття ситуації та вибір стратегії поведінки, високий контроль поведінки прагнення до самовладання.

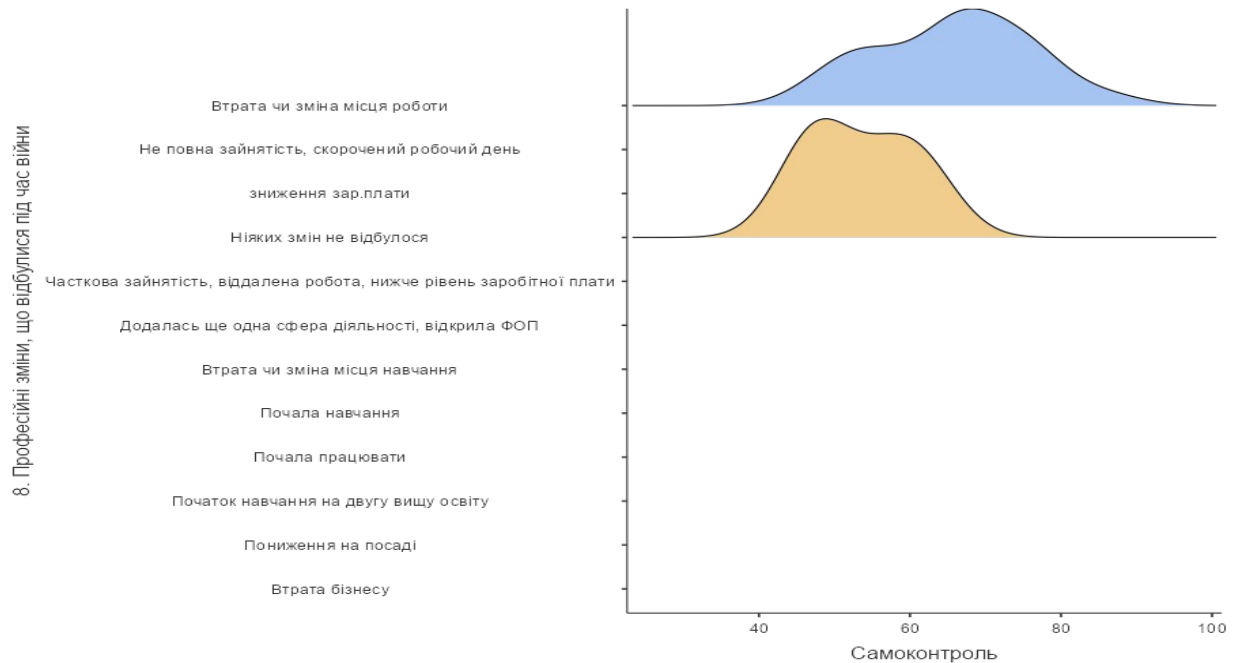


Рис. 2.3.4. Копінг-стратегія Самоконтролю у людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

На рис.2.3.4. можемо побачити, що схильність до застосування копінг-стратегії самоконтролю у людей, що втратили роботу та вирішили опанувати нову професію за повномасштабної війни в Україні виражена більш яскраво, але стресу в житті на один фактор(в рамках дослідженого в даній роботі) більше, тому і самоконтролю «вистачає на менше часу», порівняно з людьми, що не втрачали роботу, у яких графік розподілу використання даної стратегії витривалий і стабільний.

Наступною копінг-стратегією, яку ми розглянемо, буде Пошук соціальної підтримки. Пошук соціальної підтримки — це така копінг-стратегія, що схиляє до розв’язання проблеми шляхом залучення зовнішніх (соціальних) ресурсів, пошуку інформаційної, емоційної та дієвої підтримки. Для неї характерна орієнтованість на взаємодію з іншими, очікування підтримки, уваги, поради, співчуття, конкретної дієвої допомоги.

Порівняльну характеристику людей із двох досліджуваних підгруп можемо побачити на рис.2.3.5. На якому можемо побачити, що люди, що не втратили роботу, на графіку жовтим, більш схильні до того, щоб шукати собі допомоги й підтримки.

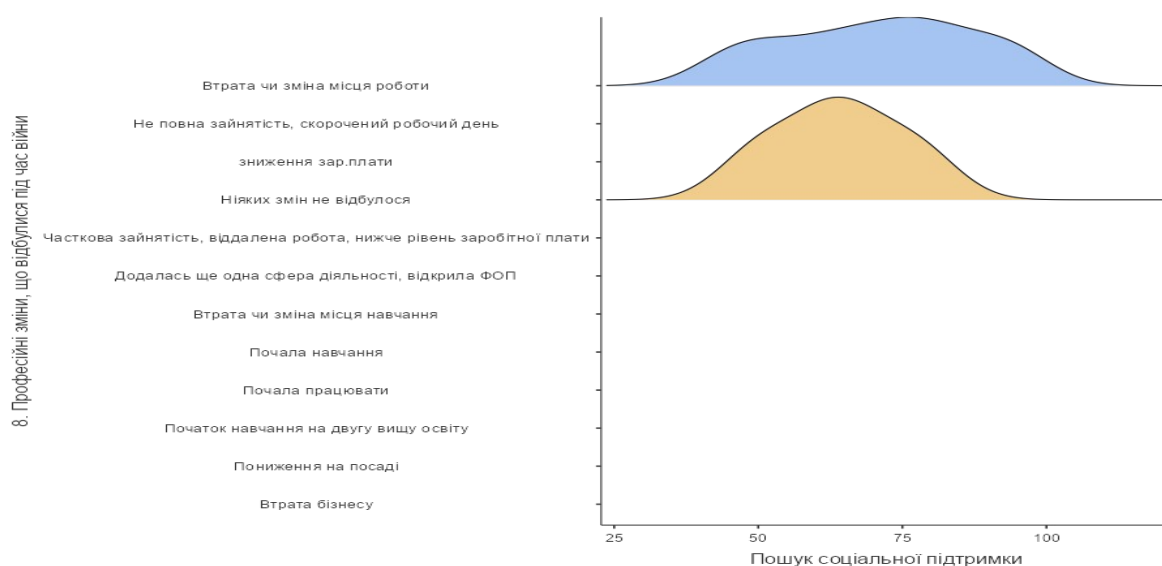


Рис.2.3.5. Копінг-стратегія Пошуку соціальної підтримки у людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Також зазначимо, що деякі студенти проекту, що також є респондентами даного дослідження, зазначали, що на фоні навчального процесу, що був стресом, саме навчання і залученість до чогось, що не стосується і виходить за

рамки повномасштабної війни було полегшувальним та мало заспокійливий ефект.

Наступною копінг-стратегією, яку буде розглянуто в рамках дослідження є Прийняття відповідальності - визнання суб'єктом своєї ролі у виникненні проблеми і відповідальності за її вирішення, здебільш з виразним компонентом самокритики та самозвинувачення. Виразність даної стратегії поведінки може призвести до невиправданої самокритики й самозвинувачування, переживання почуття провини та хронічної незадоволеності собою.

Нижче на рис.2.3.6. можемо побачити, що люди, що втратили роботу, мають набагато менше виражену схильність до стратегії прийняття відповідальності, ніж ті, хто опановував нову професію, маючи стабільне джерело доходу. Також друга група має більше балів у своїх показниках.

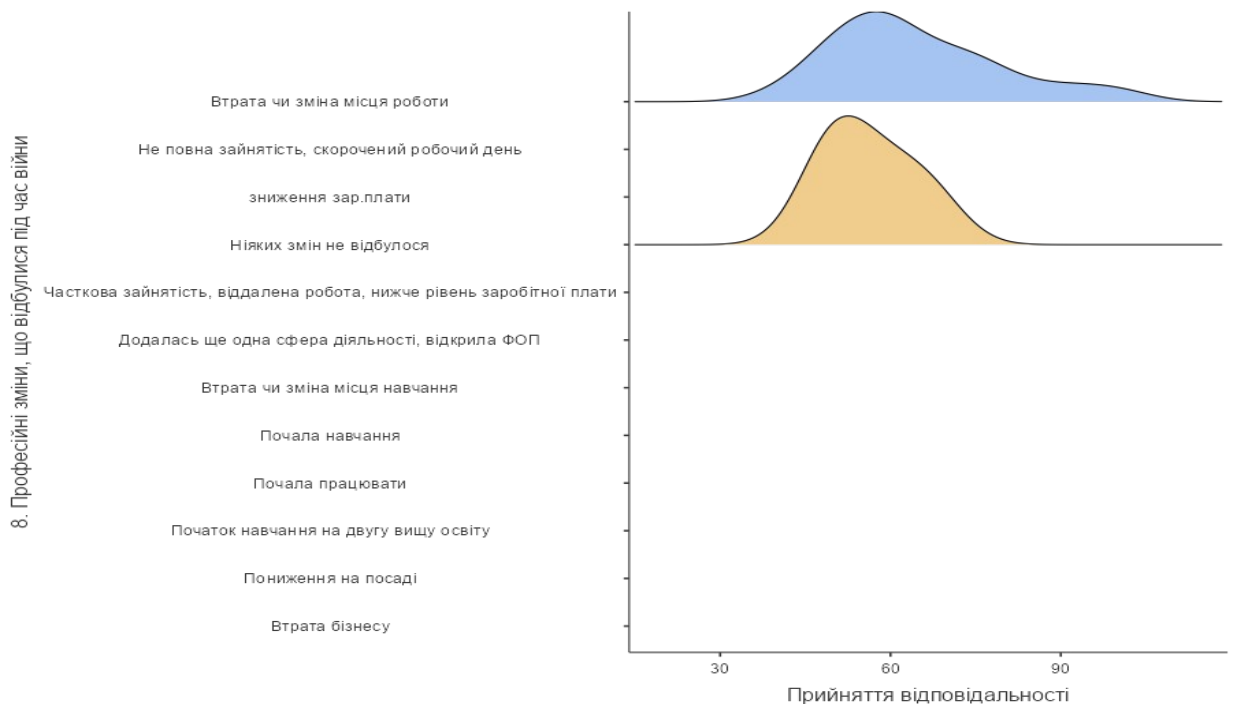


Рис. 2.3.6. Копінг-стратегія Прийняття відповідальності людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Наступною стратегією для аналізу є Втеча-уникання, основним для якої є подолання негативних переживань, що викликані проблемою, шляхом реакції ухилення: заперечення проблеми, фантазування, невиправдані очікування, відволікання тощо.

При виразній стратегії уникнення можуть спостерігатися інфантильні форми поведінки в стресових ситуаціях. На рисунку 2.3.7. можемо побачити, що у людей, що не втрачали роботи, прояв цієї копінг-стратегії відбувається начебто з двох хвиль — меншої та більшої, що може вказувати на насиченість проявів а також певну протилежність їх у вибірці, що буде перевірено кореляціями у подальшому ході дослідження, але усталеним в цьому порівнянні є те, що показники людей, що втратили роботу, є нижчими та рівнішими.

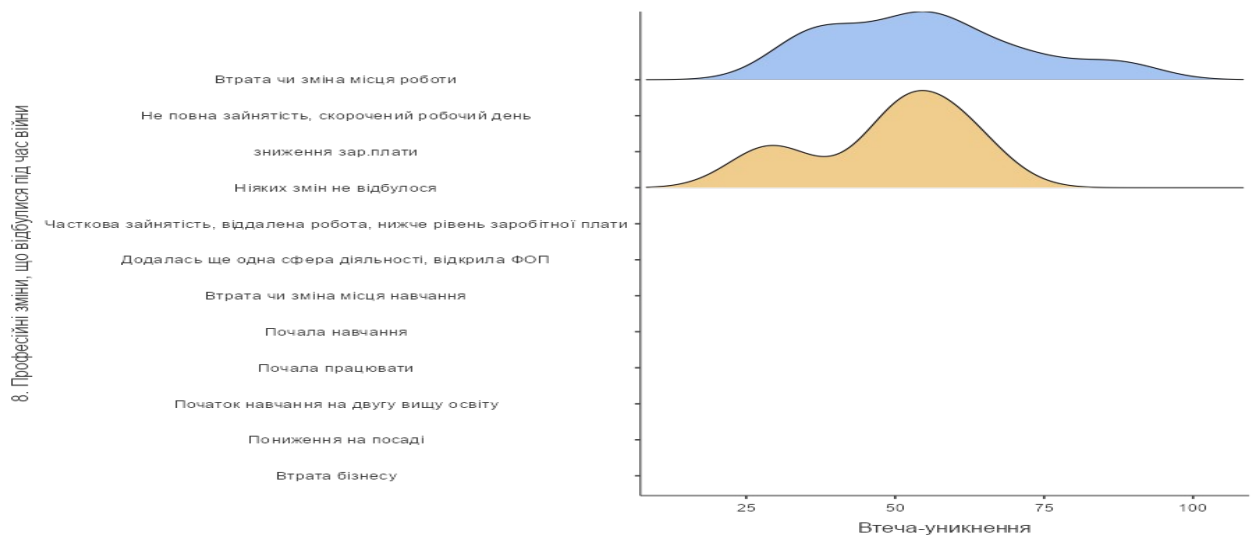


Рис. 2.3.7. Копінг-стратегія Втечі-уникнення людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Далі буде розглянуто та досліджено стратегію Планування розв'язання проблеми, яка полягає в тому, що подолання проблеми чи задачі відбувається шляхом цілеспрямованого аналізу ситуації та можливих варіантів поведінки,

формування стратегії розв'язання проблеми, планування власних дій з рахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду та наявних ресурсів.

На цьому рисунку також можемо зазначити прояви значно нижчих показників у людей, що втратили роботу.

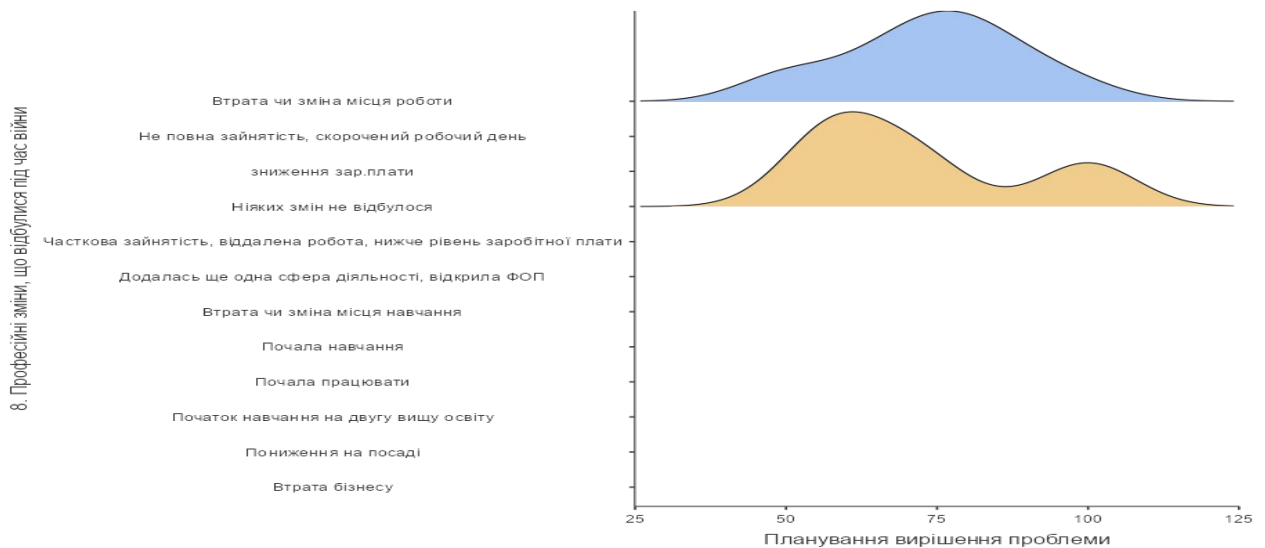


Рис. 2.3.8. Копінг-стратегія Планування розв'язання проблеми людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Копінг-стратегія Позитивної переоцінки, що виражена у подоланні негативних переживань за допомогою позитивного переосмислення проблеми. Погляд на проблему тут як на стимул для особистісного зростання. Для цього копіngu характерна орієнтованість на надособистісне, філософське осмислення проблемної ситуації, включення її в ширший контекст роботи особистості над саморозвитком. Вважаємо важливим зазначити, що схильність до позитивної переоцінки більше виражена в людей, що не втрачали роботи, що й покажемо на рисунку 2.3.9.



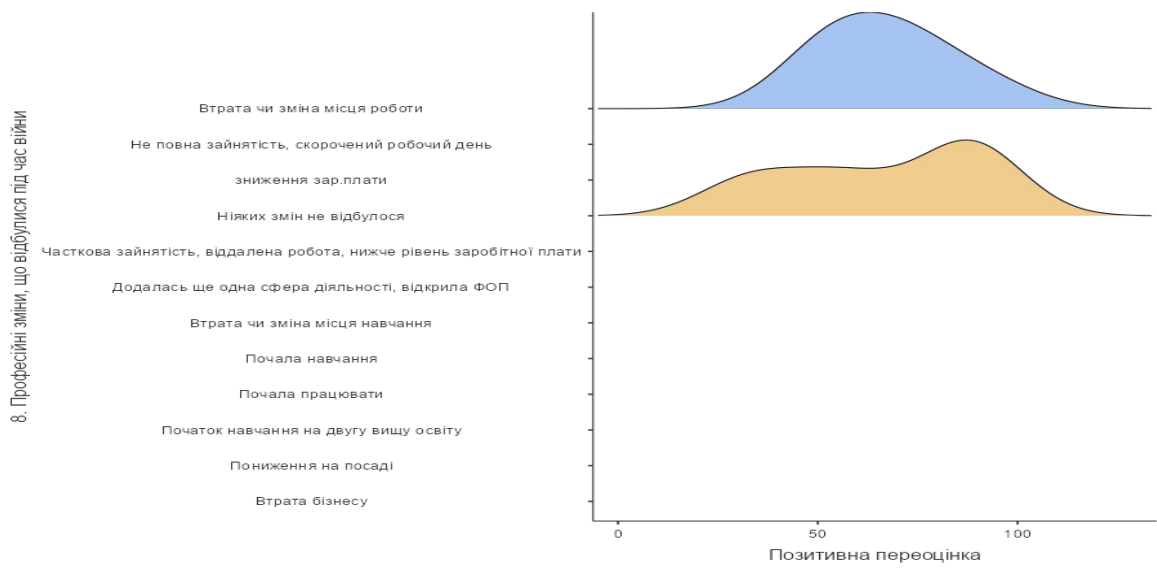


Рис. 2.3.9. Копінг-стратегія Планування розв’язання проблеми людей, що не втрачали та втратили роботу, опановуючи нову професію

Розглянувши діаграми, які було зроблено як порівняльний аналіз яскравості вираження особистісних особливостей у людей, що втратили роботу за повномасштабної війни та тих, у кого не було змін у працевлаштуванні, але обидві групи навчались новому, опановували нову професію, із копінг-стратегіями цих людей, можемо зробити висновок, що найбільшим фактором впливу на людей, що опановували нову професію за повномасштабної війни в Україні є наявність або відсутність працевлаштування на момент початку навчання новому.

Також в процесі проведення дослідження з метою дослідити особистісні особливості людей, що опановували нову професію за повномасштабної війни в Україні, було виявлено кореляції між показниками шкал двох обраних для проведення дослідження опитувальників. Зокрема, цікавими та яскравими,

на думку дослідниці, є прямопропорційний зв'язок між екстраверсією та позитивною переоцінкою.

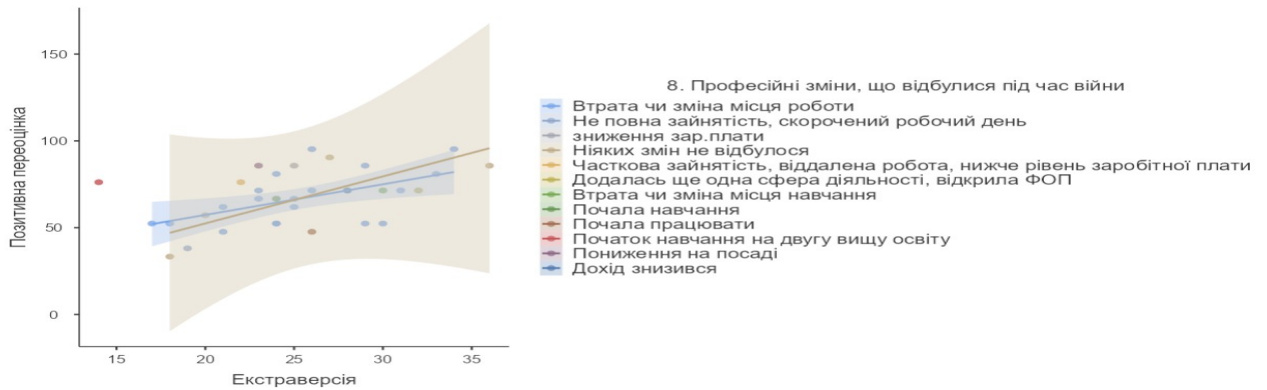


Рис.2.3.10. Кореляційний зв'язок між екстраверсією та копінг-стратегією Позитивної переоцінки.

Рисунки 2.3.9 та 2.3.10 відповідно навіть наочно вказують на схожість цих кореляцій. Інтерпретуючи дані, зазначимо, що люди з високими показниками екстраверсії схильні до планування вирішення проблем та позитивної переоцінки, на графіках бачимо майже рівнозначний прямопропорційний рух прямих для обох груп людей.

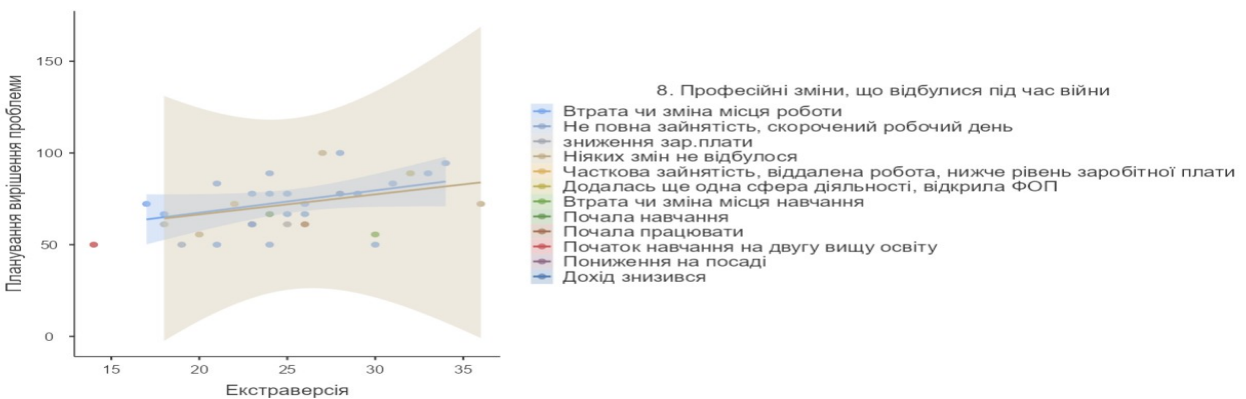


Рис.2.3.11. Кореляція екстраверсії з Плануванням вирішення проблем

На рисунку 2.3.11 можемо відзначити обернену ситуацію: для людей, що втратили або змінили роботу, сумлінність стає рушійною силою та підтримкою у плануванні та вирішенні проблеми, на відміну від людей, що не втрачали роботу — у них зв'язок зворотньопропорційний — чим більше розпланованих стабільних дій(сталий зарібок і збережене робоче місце серед іншого), тим нижчий рівень сумлінності.

Оця кореляція між сумлінністю та плануванням вирішення проблем є одним з підтверджень гіпотези про те, що різниця у застосуванні копінг-стратегій залежить від життєвих обставин загалом, і від працевлаштування зокрема.

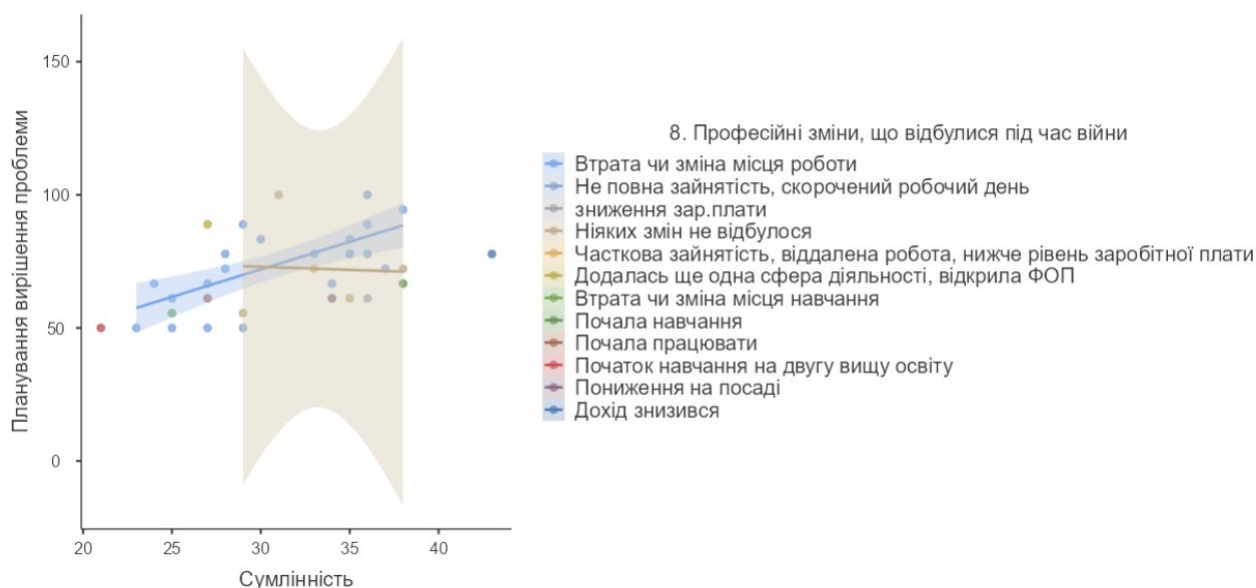


Рис. 2.3.12. Кореляційний зв'язок сумлінності із копінг-стратегією  
Планування вирішення проблем

Також показовою є кореляція самоконтролю та дистанціювання: маємо прямопропорційний зв'язок для обох груп, а отже зі збільшенням показника

самоконтролю («закручуванням гайок») збільшується і ступінь дистанціювання від проблем та від життя («моя хата скраю», «не моя війна»). Цей аспект дослідження також можна інтерпретувати як феномен такого явища як гіперконтроль та гіпервідповідальність, які властиві українцям як людям, що майже увесь час незалежності нашої країни живуть у часи змін та стресів, що призводить до крайніх реакцій психіки — або до тотального контролю та фрустрованості через його неможливість, або до такої ж тотальної відмежованості та уникання, що є по суті зворотнім боком контролю і захисною реакцією на стрес.

Кореляцію показано на рисунку 2.3.13

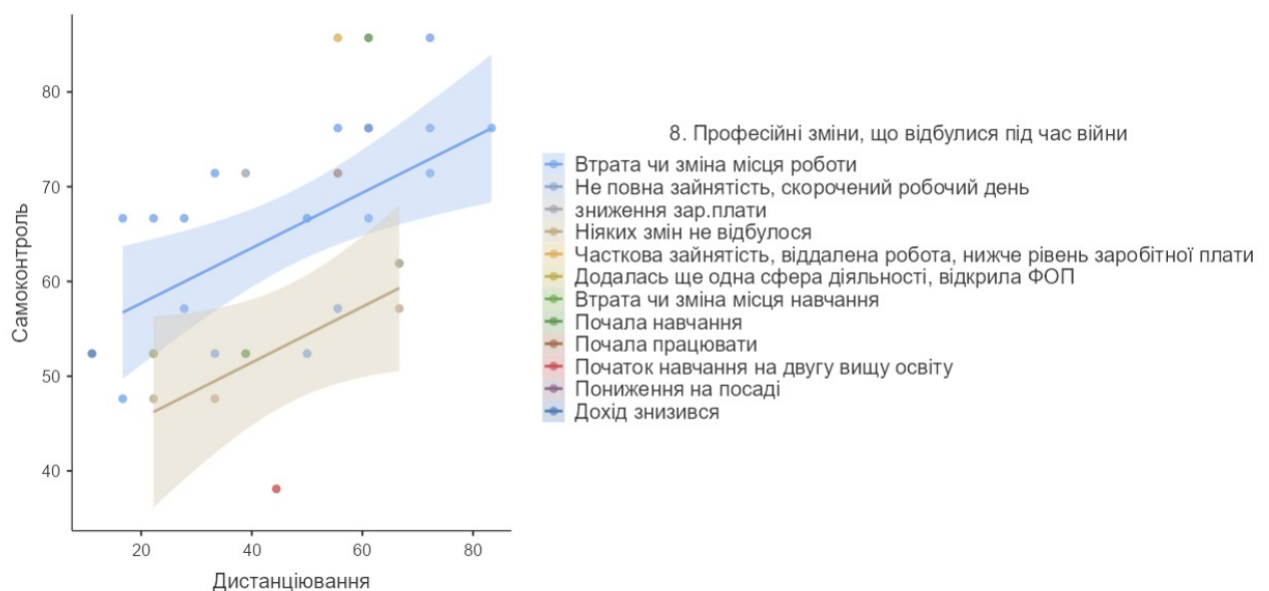
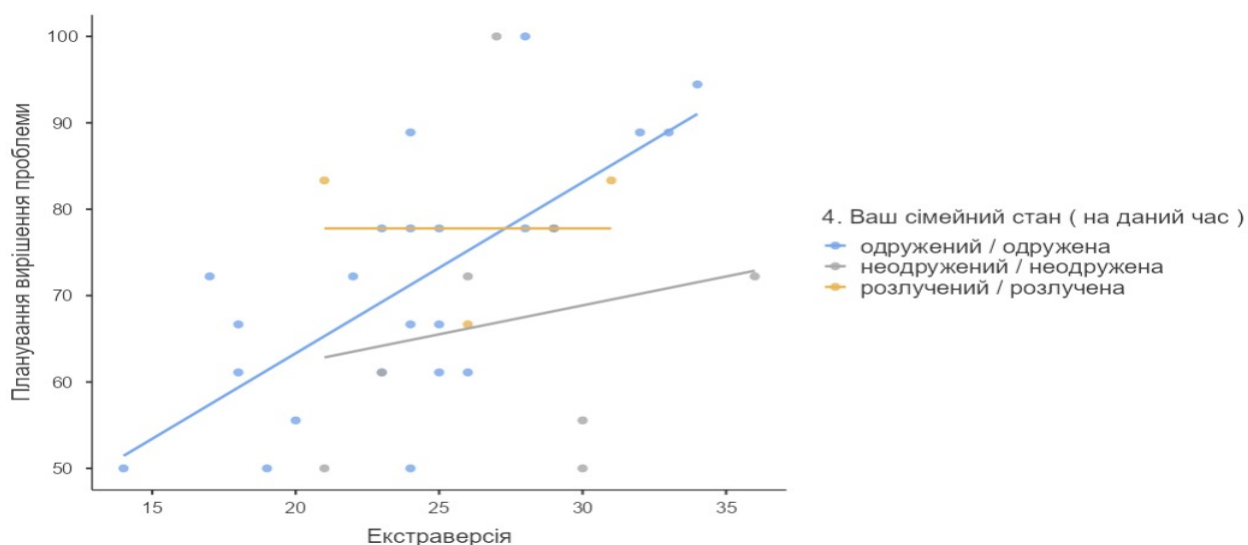


Рис.2.3.13. Кореляція стратегій Самоконтролю та Дистанціювання

Ще одна кореляція, що заслуговує на увагу — це кореляція сімейного стану респондентів (одружений/одружена, неодружений/неодружена, розлучений/розлучена) зі стратегією Планування вирішення проблем та екстраверсією. На рисунку 2.3.14 можемо відзначити прямопропорційну залежність екстраверсії та планування вирішення проблем у одружених

респонденток та респондентів на відміну від неодружених, у яких ця кореляція менш виражена, та розлучених, у яких, згідно лінійному розподілу, відсутня залежність між екстраверсивністю та плануванням вирішення проблем. Можемо припустити, що розлучені люди мають певний травматичний досвід, що відсажує їх від взаємодії та схиляє до самостійного вирішення питань. Це припущення потребує додаткової перевірки, яка виходить за межі заявленої



теми.

Рис. 2.3.14. Кореляція екстраверсії та копінг-стратегії Планування вирішення проблем із сімейним станом респондентів.

Ще одна кореляція, яку хотілось би зазначити, бо вона є показовою, є кореляція стратегії Планування вирішення проблеми та екстраверсії зі статтю. На рис.2.3.14 видно, що, начебто у жінок кореляційний зв'язок сильніший, ніж у чоловіків, хоча насправді у даній вибірці даний графік може інтерпретуватись єдиним чином — чоловіків у вибірці значно менше, ніж жінок, тому кореляція будь-якого показника із гендерним фактором буде не просто недоречною, а навіть спекулятивною, якщо неухважно досліджувати респондентів.

Для того, щоб упевнитись, побудуємо ще одну кореляцію, яка була показовою, для третього фактору «зміна місця роботи», і стала непоказовою, коли роботу було замінено на стать, рис.2.3.15.

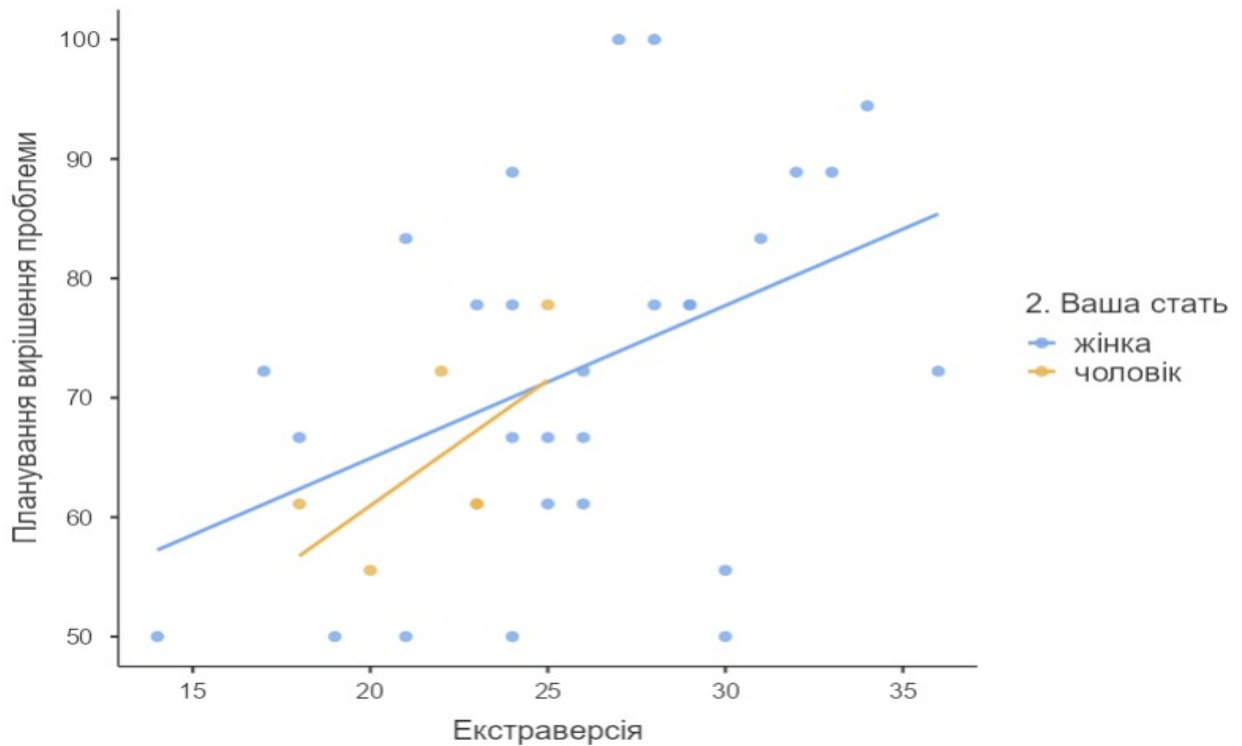


Рис. 2.3.15. Кореляція екстраверсії та планування вирішення проблем відносно фактору статі

На рис.2.3.15. Можемо побачити, що жовтий відрізок коротший від синього, але це означає лише одне — чоловіків у вибірці 17,6%, а жінок відповідно — 82,4%!

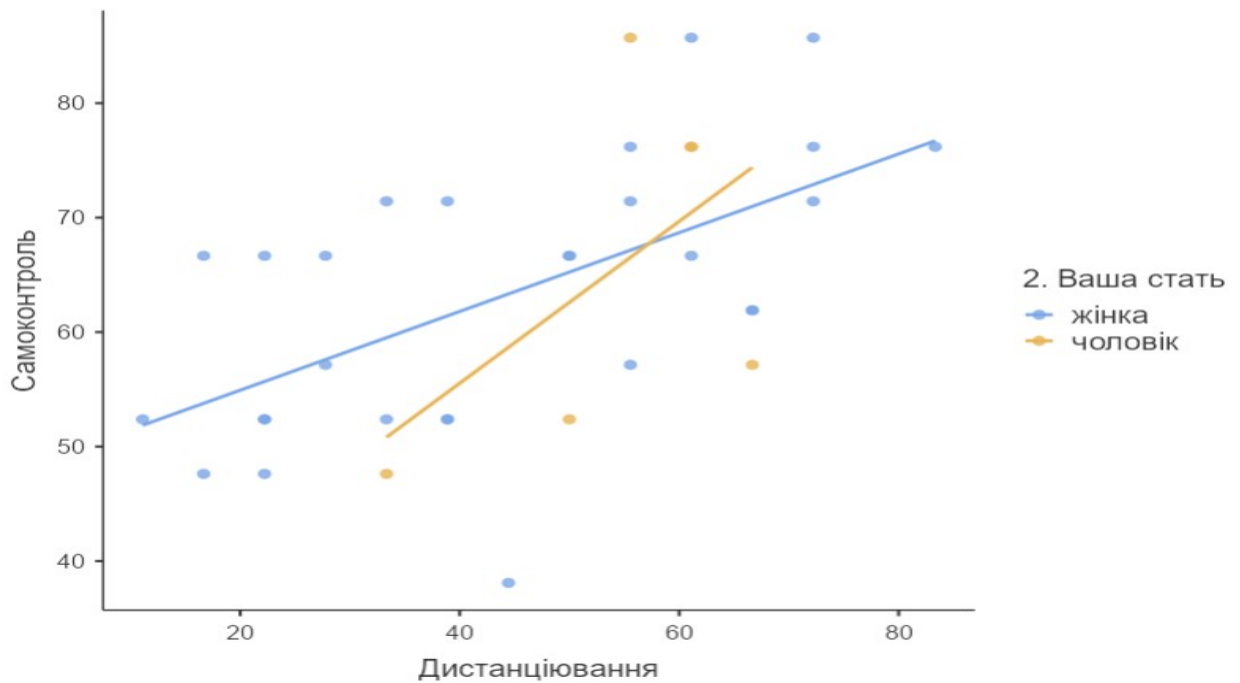


Рис.2.3.16. Кореляція самоконтролю та дистанціювання відносно фактору статі

У рамках даної кваліфікаційної роботи також було проведено дослідження за методикою «Самооцінка психічних станів особистості» Г. Айзенка, яка дозволяє оцінити деякі неадаптивні стани (тривога, фрустрація, агресія) та властивості особистості (тривожність, фрустрованість, агресивність і ригідність). Тест містить 39 питань, що описують різні стани особистості. Досліджуваному слід оцінити, наскільки описаний стан відповідає його стану, за 3-бальною шкалою, де 2 бали – стан виникає часто, 1 бал – стан виникає зрідка, 0 балів – описаний стан не збігається зі станом особистості. Тест дає можливість визначити стани особистості за чотирма шкалами, а саме: 1) шкала тривожності; 2) шкала фрустрації; 3) шкала агресивності; 4) шкала ригідності. Інтерпретація результатів відбувається шляхом додавання балів, набраних за кожною шкалою, та співвіднесення отриманого результату з визначеними критеріями, а саме: 0-7 балів означають низький рівень виявлення ознаки за

відповідною шкалою, 8-14 балів – середній рівень; 15-20 балів – високий рівень.

Аналіз результатів діагностики за тестом «Самооцінка психічних станів особистості» Г. Айзенка свідчить про те, що серед осіб, що опановували нову професію за часів повномасштабної війни, не виявлено осіб із високим рівнем тривожності, агресивності, фрустрації або ригідності. Згідно з отриманими даними, 40,2% вибірки мають середній рівень тривожності, тоді як 59,8% характеризуються низьким рівнем тривожності.

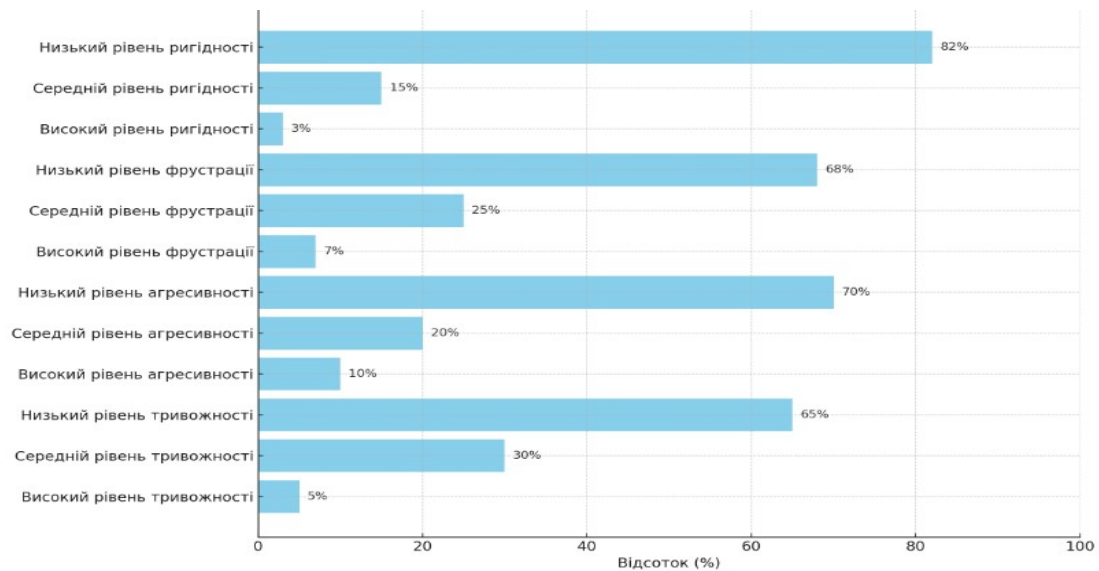


Рис.2.3.17. Результати опитування респондентів за тестом «Самооцінка психічних станів особистості»

На рисунку 2.3.17. Результати опитування респондентів за тестом «Самооцінка психічних станів особистості» Г.Айзенка» можемо побачити розподіл результатів, отриманих в результаті опитування за даною методикою.

У ході аналізу результатів варто зазначити, що більшість респондентів знаходяться у задовільному стані із високою імовірністю та тенденцією до адаптації у зміні професії, задоволені своїм психічним станом більш, як на 50% та мають найвищий рівень напруги щодо свого функціонального стану.



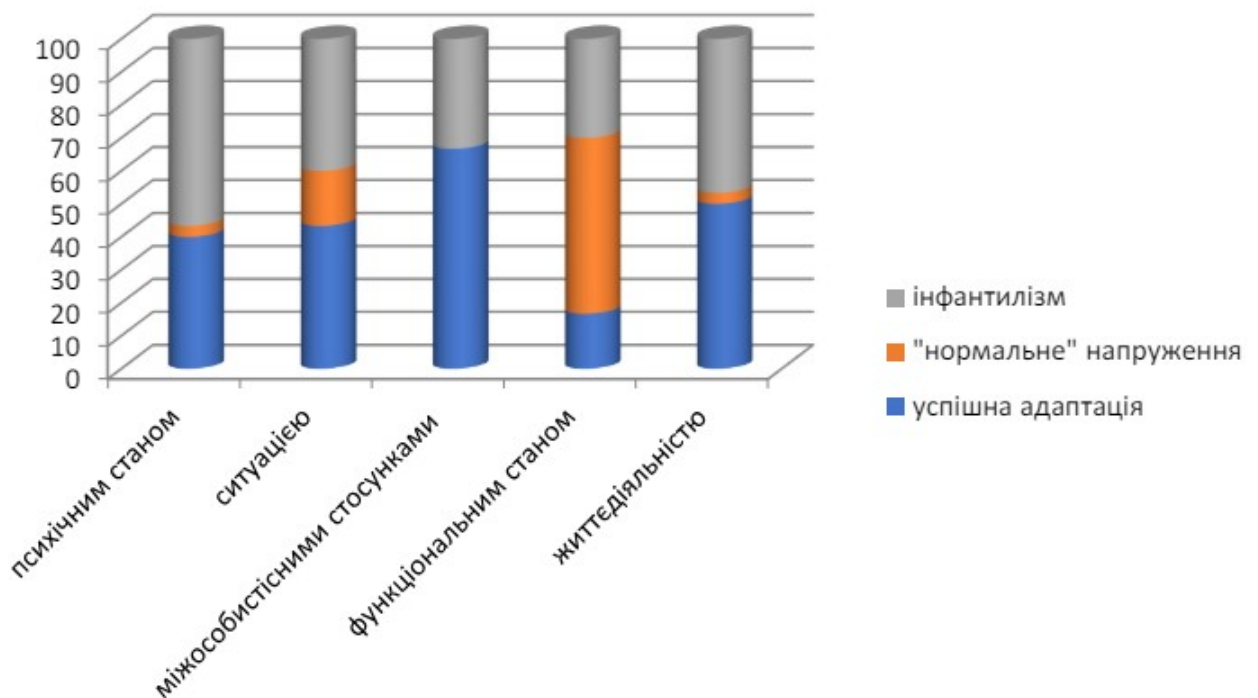


Рис. 2.3.18. Розподіл результатів за рівнем задоволеності життям, за опитувальником «ОСАДА»

Опитувальник оцінки стану адаптації «ОСАДА» (С. Яковенко) – це опитувальник оцінки стану адаптації, розроблений С. Яковенком, який використовується для дослідження рівня адаптації особистості до життєвих 34 обставин, стресових ситуацій і змін. Цей опитувальник дозволяє визначити, наскільки ефективно особистість впоралася зі стресом і змогла адаптуватися до нових умов. Він може бути корисним для вивчення психологічного стану осіб, які пережили стресові події або зазнали значних змін у житті. ОСАДА складається з 30 питань, які стосуються різних аспектів життя і досвіду особистості. Кожне питання містить чотири варіанти тверджень, які описують різні стани та досвід особистості. Респондент має обрати одне із запропонованих тверджень, що найбільше відображає його стан чи досвід.

Відповіді на ці запитання оцінюються в балах, які додаються в межах певної шкали, і на підставі цих оцінок може бути визначений загальний рівень адаптації. Опитувальник містить п'ять шкал, а саме: 1) задоволення собою, своїм психічним станом; 2) задоволення ситуацією, її динамікою; 3) задоволення сферою міжособистісних стосунків; 4) задоволення своїм функціональним станом; задоволення життєдіяльністю. Інтерпретація результатів опитування відбувається шляхом визначення суми балів за кожною шкалою з такою градацією: 0–3 бали означають недостовірний результат діагностики через ігнорування реальних проблем, інфантилізм, 4–6 балів – успішну адаптацію, відсутність серйозних проблем або їх успішне вирішення; 7–9 балів – рівень «нормального» напруження без загрози здоров'ю та благополуччю особистості, якщо таке напруження не є хронічним; 10–12 балів – субекстремальна напружена ситуація, що загрожує виснаженням, незадоволенням життям; свідчить про необхідність психологічної консультації; 13–15 балів – скрутна життєва ситуація; свідчить про необхідність у психологічній допомозі, психотерапії; 16–18 балів – ситуація життєвої кризи; є загроза самогубства; необхідна невідкладна психологічна або навіть психіатрична допомога. Завдяки використанню опитувальника ОСАДА, психологи можуть отримати інформацію про те, як особистість реагує на стрес, які стратегії адаптації використовує, і які аспекти її життя можуть потребувати підтримки та корекції.

На графіку на рисунку 2.2.19 відображено кореляцію між міжособистісними стосунками (за опитувальником «ОСАДА») та низьким рівнем тривожності (за тестом “Самооцінка психічних станів” Г. Айзенка). Дані представлені у вигляді синіх крапок, а червона лінія тренду наочно

демонструє позитивний зв'язок між цими двома показниками. Кореляційний коефіцієнт становить 0.88, що свідчить про сильний позитивний зв'язок.

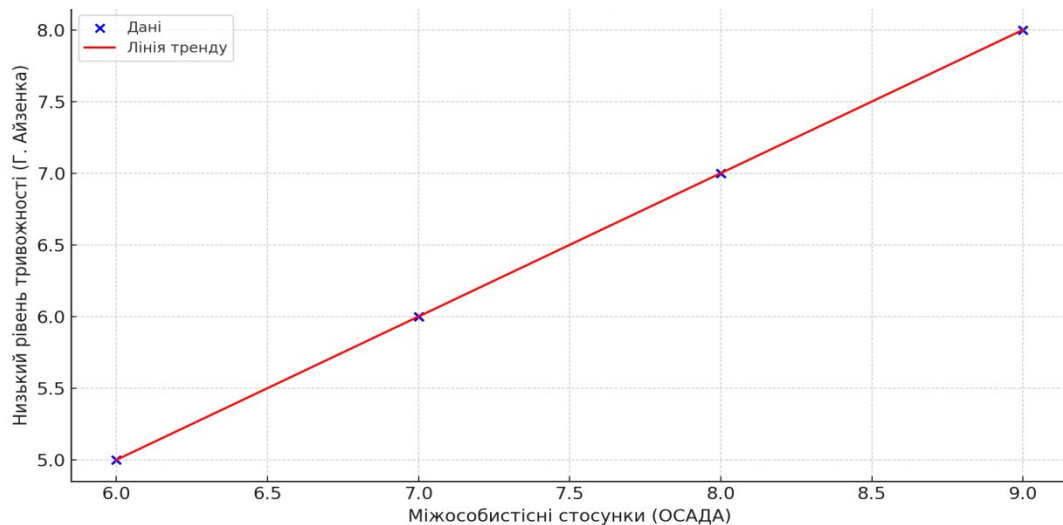


Рис. 2.3.19. Кореляція низького рівня тривожності із рівнем задоволеності міжособистими стосунками

## ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

На підставі організованого дослідження для вибірки із 74 студентів проєкту по опануванню професії «Цифровий маркетинг» можемо зробити висновок, що студенти, які дійшли до кінця проєкту та отримали сертифікати від компанії «GOOGLE LLC» мають сильно виражені кореляції між самоконтролем та дистанціюванням, сумлінністю та плануванням вирішення проблем, а також яскраво виражені показники таких особистісних проявів як поступливість, відкритість досвіду та сумлінність, і трохи менші показники нейротизму та екстраверсії.

Що дає нам можливість, розглянувши та проаналізувавши кореляційні шкали, зробити висновок, що особи з вираженою екстравертністю або високим рівнем сумлінності частіше вдаються до пошуку рішень у проблемних

ситуаціях. Додатково встановлено, що екстраверсія не має впливу на рівень пошуку соціальної підтримки серед осіб, які змінювали професію під час повномасштабної війни в Україні.

Натомість, під час аналізу кореляцій за допомогою кореляційної матриці виявлені й інші цікаві спостереження. Зокрема, виявлено, що особи, що опанували нову професію, втративши попереднє місце роботи, показали менші за значенням показники, ніж ті, що опанували нову професію, не зазнавши змін у працевлаштуванні.

Можемо зробити припущення, яке потребує подальшого дослідження, та полягає в тому, що на особистість впливає не тільки розмаїтість, але й кількість стресу.

### РОЗДІЛ 3. Психологічне консультування клієнтів з проблеми зміни професії.

Психологічний стрес та деякі психологічні особливості осіб, що опановують нову професію, є однією з головних внутрішніх перешкод, які заважають їм адаптуватися до нових професійних вимог. Навіть коли вони починають працювати в новій сфері, вони можуть відчувати деякі форми розбрату, психічного дискомфорту, тиску, соціальної та психологічної дезадаптації. Люди, що змінюють професію, зазвичай обтяжені юридичними проблемами, відсутністю можливості тренування опанованих навичок і заробітку грошей за це, труднощами в пошуку нової роботи, отриманні додаткової освіти та фінансовими обмеженнями.

У даному розділі магістерської кваліфікаційної роботи будуть розглянуті різні методи профорієнтаційного консультування, що могли би бути помічними для осіб, що опановують нову професію за війни в Україні, а також досліджено вплив консультації з профорієнтації на психологічний стан клієнта.

#### 3.1. Підходи до профорієнтаційного консультування

Профорієнтаційне консультування є важливою складовою сучасної психологічної практики, спрямованої на допомогу індивідам у виборі професійного шляху та розвитку кар'єри. У сучасній літературі виділяють кілька основних підходів до профорієнтаційного консультування, кожен з яких має свої методологічні основи та практичні інструменти, плюси та мінуси при застосуванні, які будуть проаналізовані в рамках цього розділу. У контексті профорієнтації та терапії важливо розрізняти підходи, оскільки кожен із них має свої специфічні цілі, методи та впливи на клієнтів.

Провідними методами консультування в сучасній царині профорієнтаційних послуг є інформаційний, діагностико-консультаційний,

розвиваючий та активізуючий підходи. Варто також зазначити, що в сучасному світі «на стику» різних методів народжуються не тільки професії, як вже було зазначено в Розділі 1.2, а й методи консультування, що, безсумнівно, містять елементи психокорекції та психотерапії. Далі проаналізуємо коротко кожен із підходів до профорієнтації в контексті короткого порівняння з психотерапією.

Інформаційний підхід.

Ціль: Надання клієнтам необхідної інформації про різні професії, ринки праці, вимоги до професій, тощо.

Методи: Використання лекцій, семінарів, презентацій та інформаційних буклетів.

Порівняння з терапією: Фокус на передачі інформації, без глибокого аналізу емоційних чи психологічних аспектів. Порівняння доречне за умови, що метод, в якому працює психотерапевт містить в собі елементи психоедукації.

Діагностико-консультаційний підхід.

Ціль: виявлення професійних схильностей, інтересів, здібностей та особистісних характеристик через діагностичні методи.

Методи: використання тестів, анкет, інтерв'ю та консультацій.

Порівняння з терапією: акцент на оцінці та рекомендаціях, без фокусування на лікуванні психологічних проблем. Порівняння може бути доречним, якщо мова йде про аналіз виконаних в процесі терапії вправ або тестів.

Розвиваючий підхід.

Ціль: розвиток навичок і компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності.

Методи: тренінги, майстер-класи, розвиваючі програми.

Порівняння з терапією: зосередженість на розвиткові професійних навичок, а не на терапевтичному процесі. Порівняння може бути доречним, якщо можа йде про динаміку терапевтичних груп.

Активізуючий підхід.

Ціль: Мотивація клієнтів до активної участі у виборі професії та кар'єрного розвитку.

Методи: Коучинг, мотивуючі бесіди, підтримка ініціатив.

Порівняння з терапією: Мотиваційний аспект без фокусування на емоційних травмах чи психічних розладах.

Окрім класичних чотирьох суто профорієнтаційних підходів до консультування, що найчастіше використовуються комплексно, а не окремо один від одного, вважаємо за потрібне розглянути деякі підходи, що поєднують в собі психологізм із професійним керунком.

Традиційний підхід. Традиційний підхід до профорієнтаційного консультування базується на діагностичних методах, таких як тестування здібностей, інтересів та особистісних якостей. Відомі тести, такі як Strong Interest Inventory (Holland, 1997) та Myers-Briggs Type Indicator (Myers & McCaulley, 1985), використовуються для оцінки професійних інтересів та типів особистості[88]. Основні аспекти цього підходу включають: оцінку особистісних характеристик, використання психологічних тестів для визначення індивідуальних особливостей, аналіз здібностей та інтересів, виявлення схильностей до певних видів діяльності, підбір професій та надання рекомендацій щодо вибору професії на основі отриманих результатів.

Розвиваючий підхід. Розвиваючий підхід розглядає кар'єру як процес, що триває протягом всього життя. Згідно з теорією розвитку кар'єри Дональда Супера (Super, 1990), професійний розвиток проходить через кілька етапів, включаючи зростання, дослідження, встановлення, підтримку та спадання. Основні компоненти цього підходу: кар'єрні етапи, визначення і підтримка на різних етапах професійного розвитку; роль самоконцепції, важливість самопізнання та саморозуміння у професійному виборі; гнучкість, адаптація до змін у професійному середовищі.

Когнітивно-біхевіоральний підхід. Підхід фокусується на зміні негативних переконань та поведінкових стратегій, які можуть перешкоджати успішній кар'єрі. Цей підхід включає: ідентифікацію негативних переконань, виявлення і модифікацію обмежуючих думок щодо професійного вибору; розвиток навичок, навчання стратегій вирішення проблем та прийняття рішень; підтримка впевненості у собі, зміцнення самооцінки і впевненості у своїх професійних здібностях.

Підхід, орієнтований на клієнта. Підхід, орієнтований на клієнта, базується на принципах гуманістичної психології Карла Роджерса[38]. Основні аспекти включають: емпатія та підтримка в моменті, коли консультант створює безпечне середовище для самовираження клієнта; самоактуалізація як сприяння особистісному зростанню і розвитку потенціалу клієнта; повага до індивідуальності та визнання унікальності кожного клієнта та його професійного шляху.

Екологічний підхід, який розглядає кар'єру у контексті взаємодії між індивідом та його середовищем. Згідно з теорією Бронфенбреннера [79], різні рівні середовища (мікросистема, мезосистема, екзосистема та макросистема)



впливають на професійний розвиток. Основні принципи: контекстуальний аналіз як врахування впливу сім'ї, школи, громади та культури на кар'єрні вибори; системний підхід, що передбачає вивчення взаємозв'язків між різними компонентами середовища; адаптивність, що говорить про сприяння здатності індивіда адаптуватися до змін у середовищі.

Коучинговий підхід. Коучинговий підхід до профорієнтаційного консультування орієнтований на підтримку клієнта у визначенні та досягненні професійних цілей через саморефлексію та розвиток навичок. Основні аспекти цього підходу включають постановку цілей, спільне з клієнтом визначення реалістичних та досяжних професійних векторів і точок; розвиток компетенцій, підтримка клієнта у розвитку необхідних навичок для досягнення поставлених цілей; підтримка та мотивація, постійне заохочення та підтримка клієнта у процесі досягнення цілей; відповідальність та звітність, регулярне обговорення прогресу та корекція планів за потреби.

Сучасні підходи до профорієнтаційного консультування включають різноманітні методологічні засади, що дозволяє забезпечити комплексний та індивідуалізований підхід до підтримки клієнтів у виборі професійного шляху та розвитку кар'єри. Інтеграція традиційних, розвиткових, когнітивно-біхевіоральних, гуманістичних, екологічних та коучингових методів дозволяє створити ефективні стратегії, що враховують індивідуальні особливості та потреби клієнтів, сприяючи їхньому професійному та особистісному розвитку.

3.2. Програма психологічного консультування в рамках професійного коучингу.

Особливістю програм психологічного консультування в рамках професійного коучингу є висока залученість клієнта до співпраці на кожному

етапі консультування. У психологічних консультаціях, які є предметом дослідження цього розділу даної роботи, узяли участь 30 людей, які отримували психологічну підтримку в рамках освітнього проєкту на щотижневих групових зустрічах, а потім були запрошені в особисте профорієнтаційне консультування. Показники цих людей за тестом «Самооцінка психічних станів» Г.Айзенка до проведення консультації можемо побачити в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Шкали	Низький рівень (%)	Середній рівень (%)	Високий рівень (%)
Тривожність	60.0	40.0	0.0
Агресивність	50.0	50.0	0.0
Фрустрація	70.0	30.0	0.0
Ригідність	55.0	45.0	0.0

Де бачимо відсотковий еквівалент підрахованих показників за чотирма шкалами, також бачимо, що жоден з опитаних не показав високого рівня тривожності, агресивності, фрустрації чи ригідності. Є припущення, що такий рівень показників є запорукою того, що досліджувані отримували широкопрофільну підтримку в рамках проєкту, а також припущення, яке буде перевірене далі, що психологічне консультування знижує рівень тривожності та підвищує задоволеність життям.

Також ці дані відображені на рисунку 3.2.1. Розподіл показників осіб, що опановували нову професію за війни в Україні, за тестом «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка.

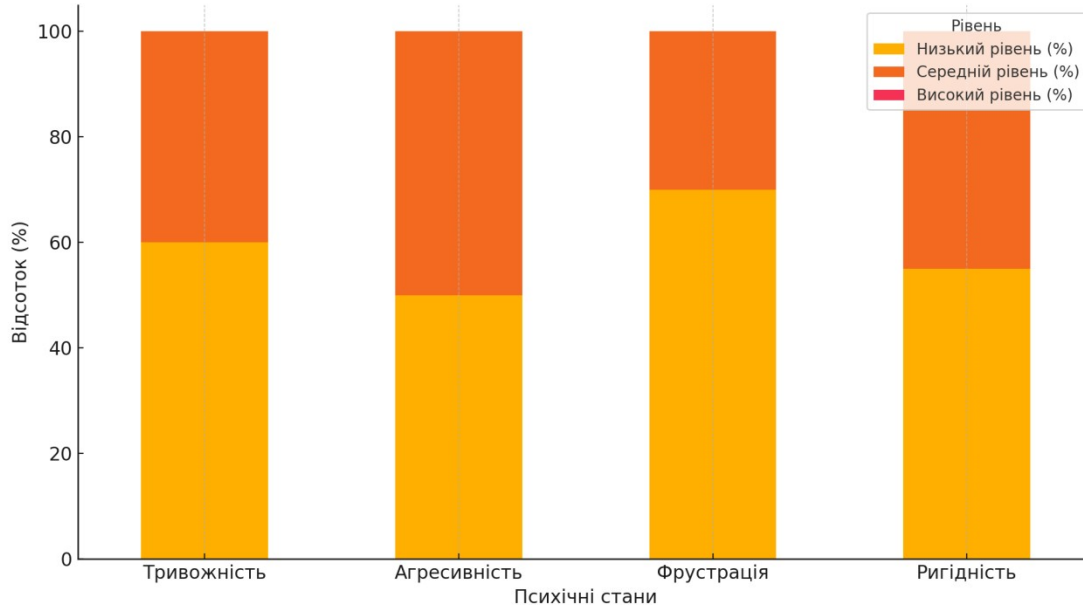


Рис.3.2.1. Розподіл показників осіб, що опанували нову професію за війни в Україні, за тестом «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Програма психологічного консультування в рамках проекту мала на меті підвищення групової навчальної динаміки за рахунок особистих результатів кожного учасника, але оскільки тема даної роботи не передбачає розгляд динаміки груп, тому тут буде надано план індивідуальної роботи, з оглядом на те, що клієнти на момент проведення консультації були знайомі з консультанткою протягом трьох місяців.

#### План коучингової консультації з профорієнтації

##### 1. Вступ та встановлення контакту (5-10 хвилин)

- 1) Привітання, встановлення довірливих відносин.
- 2) Опис цілей і структури консультації.
- 3) Обговорення очікувань клієнта від консультації.

##### 2. Аналіз поточного стану (15-20 хвилин)

- 1) Обговорення поточного стану клієнта щодо його професійного шляху.

2) Виявлення задоволеності/незадоволеності поточною роботою або навчанням.

3) Обговорення попереднього досвіду роботи або навчання.

4) Виявлення сильних та слабких сторін клієнта, його навичок і компетенцій.

3. Визначення інтересів і цінностей (10-15 хвилин)

1) Визначення інтересів і цінностей клієнта.

2) Визначення сфер діяльності, які викликають у клієнта найбільший інтерес.

4. Визначення особистісних якостей і професійних схильностей (5-10 хвилин, за умови наявності результатів тесту)

1) Використання методик для оцінки особистісних якостей (тест Майерс-Бріггс)[60].

2) Обговорення результатів та їх значення для вибору професії.

3) Виявлення професій, які відповідають особистісним якостям клієнта.

5. Оцінка варіантів професійного розвитку (5-10 хвилин)

1) Обговорення різних професійних шляхів, які відповідають інтересам і навичкам клієнта.

2) Аналіз ринку праці та можливостей працевлаштування.

3) Обговорення можливостей для додаткового навчання або стажування.

6. Розробка індивідуального плану дій (5-10 хвилин)

1) Створення конкретного плану дій на основі обговорених цілей та можливостей.

2) Визначення перших кроків і часових рамок для їх виконання.

3) Визначення ресурсів і підтримки, які можуть бути необхідні.

## 7. Підведення підсумків та завершення консультації (5-10 хвилин)

- 1) Узагальнення ключових моментів консультації.
- 2) Підтвердження плану дій і наступних кроків.
- 3) Надання рекомендацій та додаткових ресурсів (література, вебінари, курси тощо)[61].
- 4) Обговорення можливості наступних консультацій або супроводу у процесі реалізації плану.

## 8. Фідбек та закриття сесії (5-10 хвилин)

- 1) Зворотній зв'язок від клієнта щодо консультації.
- 2) Відповіді на питання та уточнення.
- 3) Проходження тесту «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка [39].
- 4) Вдячність за участь і завершення сесії.

### 3.3. Аналіз ефективності запропонованої програми.

Для оцінки ефективності коучингової консультації з профорієнтації було використано підрахунок ключових показників ефективності (КРІ), які вимірюються як кількісно, так і якісно. А також порівняно зміни, які було досліджено проходженням опитувальника «Самооцінка психічних станів» Г.Айзенка. Розглянемо ці показники, базуючись на даних, зібраних до та після проведення консультації. Варто зазначити, що жоден з респондентів не показав високого рівня тривожності, агресивності, фрустрації чи ригідності, тому в таблиці наведені тільки вагомі показники більше нуля. Дані опитування наведено в таблиці 3.2. Де можемо побачити відсутність високого рівня показників, а також зниження показників по шкалі тривожності, агресивності, фрустрації та ригідності, в середньому на 10,5%. Що наочно відображено на рисунку 3.3.2. Діаграма показників після консультації з профорієнтації.

Таблиця 3.2

Шкали	Низький рівень (%)	Середній рівень (%)	Високий рівень (%)
Тривожність	75,0	25,0	0,0
Агресивність	65,0	35,0	0,0
Фрустрація	80,0	20,0	0,0
ригідність	70,0	30,0	0,0

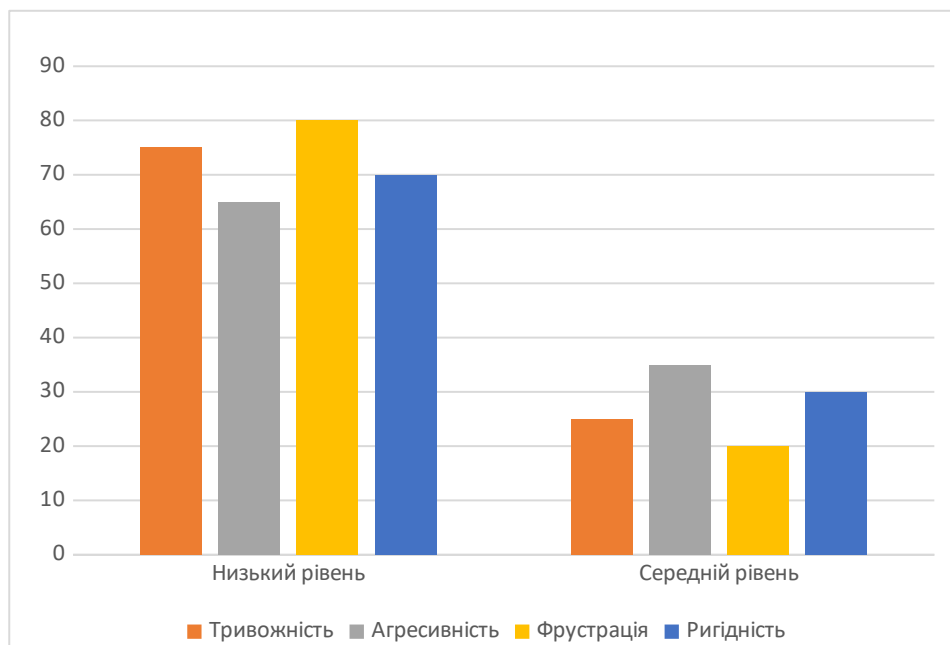


Рис. 3.3.2. Діаграма показників до консультації з профорієнтації.

Щоб виміряти коефіцієнт корисного впливу на клієнтів, для початку розглянемо рівень задоволеності консультацією. Для цього застосуємо такий метод оцінки, як опитування клієнтів після консультації з використанням

шкали від одного до п'яти, де 1 - незадоволений, 5 - дуже задоволений.

Опитування тридцяти респондентів показало такі результати:

1 бал: 3,5% клієнтів.

2 бали: 8,2% клієнтів.

3 бали: 15% клієнтів.

4 бали: 32,3% клієнтів.

5 балів: 40% клієнтів.

Підрахуємо середній бал:  $(3,5\% * 1 + 8,2\% * 2 + 14\% * 3 + 32,3\% * 4 + 42\% * 5) / 100\% = 4,011$

Розподіл балів можемо побачити на пелюстковій діаграмі, що представлена на Рис.3.3.1. Оцінка задоволеності клієнтів психологічною консультацією.

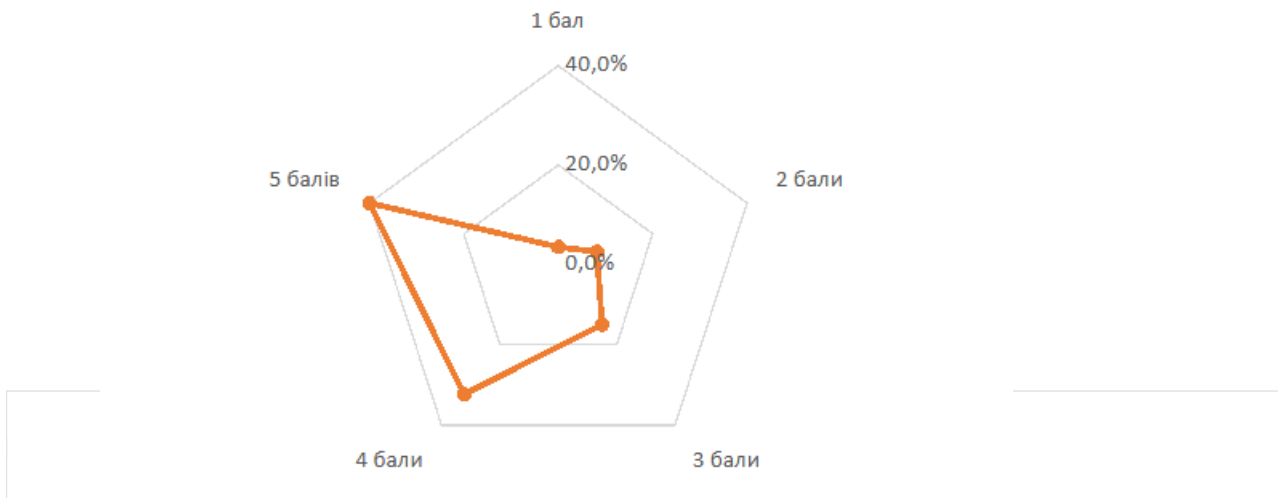


Рис.3.3.1. Оцінка задоволеності клієнтів психологічною консультацією.

Також варто зазначити, що повторне опитування клієнтів через півтора місяці після консультацій, проведене ВУМом, показало, що відсоток клієнтів,

які досягли своїх короткострокових цілей протягом трьох місяців мав такий розподіл:

Досягли цілей: 67% клієнтів.

Частково досягли цілей: 25% клієнтів.

Не досягли цілей: 8% клієнтів.

Відповідно, відсоток клієнтів, які знайшли роботу або змінили професію протягом трьох місяців після консультації мав такий розподіл.

Аналіз ефективності коучингової консультації з профорієнтації свідчить про високу ефективність заходу. Середній рівень задоволеності клієнтів становить 4,11 бали з 5, що свідчить про позитивне сприйняття консультації. Також згідно даних заповненої після консультації анкети, більшість клієнтів (63%) досягли своїх короткострокових цілей, а 57% знайшли роботу або змінили професію. Рівень впевненості у виборі професії зріс на 3,7 бали. Крім того, 85% клієнтів готові рекомендувати консультацію іншим, що є показником її високої якості та корисності.

У таблиці 3.3.2 можемо побачити дані, що були зібрані в 30 осіб після консультації з профорієнтації. У даній вибірці відсутні люди з високими показниками тривожності, тому що четверо осіб із сімдесяти чотирьох, які показали нестандартні результати за методикою «ОСАДА», були вилучені з подальших підрахунків і отримали рекомендацію по відвідуванню психіатричної консультації.

На рисунку 3.3.2. «Розподіл даних після проведення консультації з профорієнтації» можемо побачити розподіл даних повторного опитування групи, що була на консультації, за методикою «Самооцінка невротичних станів» від даних решти респондентів, що не брали участі в консультуванні.



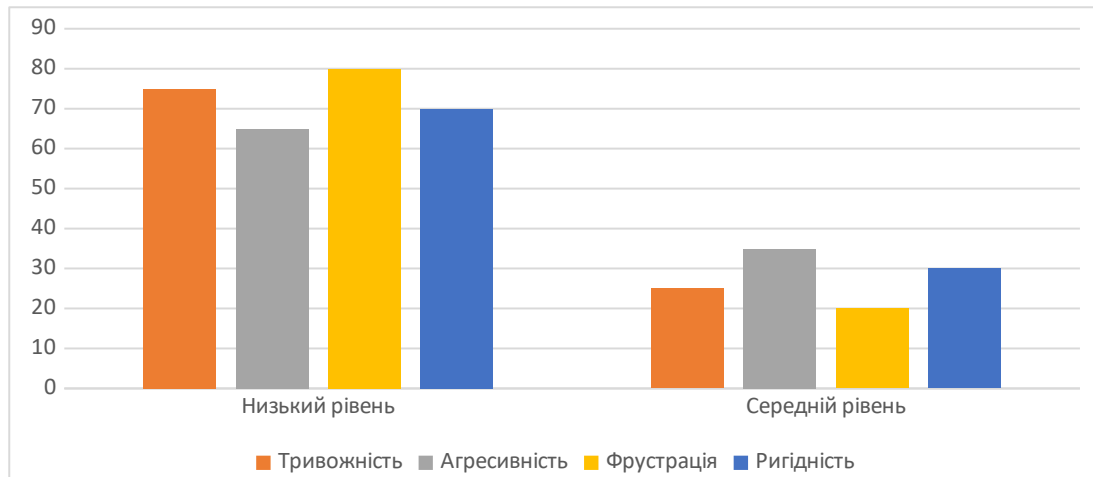


Рис. 3.3.2. Розподіл даних після проведення консультації з профорієнтації

Ще одна діаграма, яку представимо на рисунку 3.3.3. «Порівняння показників двох груп», наочно демонструє позитивну динаміку змін показників у тих людей, що отримали психологічну консультацію з профорієнтації. Отже, стає очевидним вплив психологічної підтримки на осіб, що змінювали професію за повномасштабної війни в Україні, а також відзначимо актуальність й важливість впровадження в освітні проєкти профорієнтаційних консультацій.

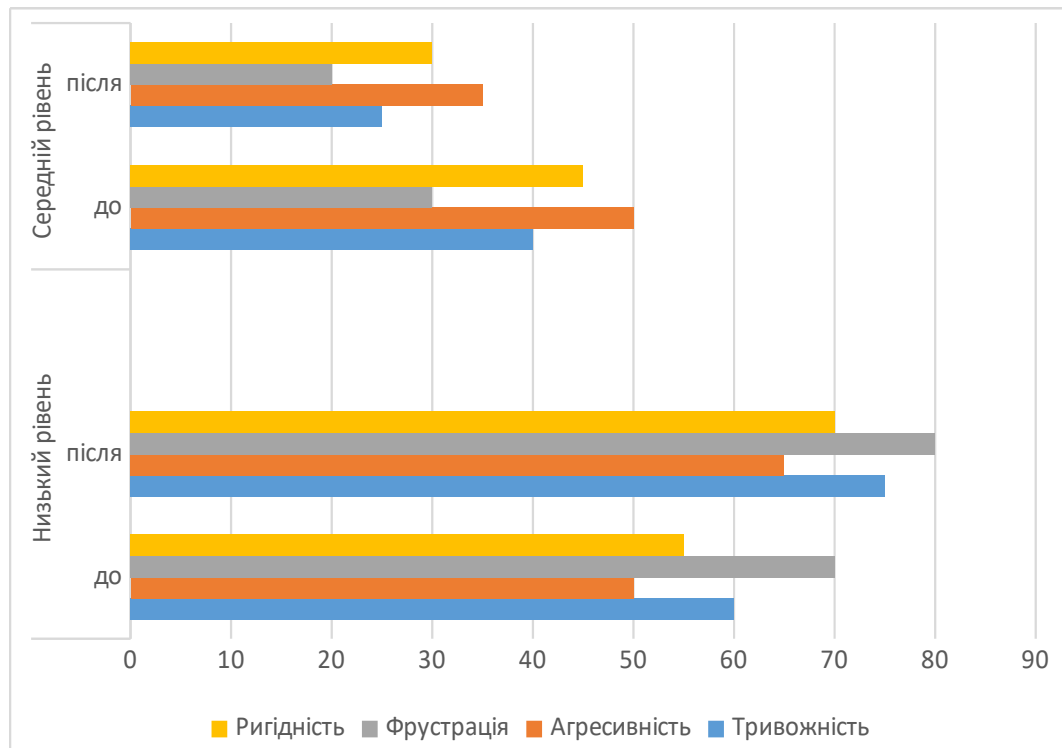


Рис. 3.3.3. Порівняння показників двох груп, що брали та не брали участь в консультації з профорієнтації

### Висновок до розділу 3.

Війна в Україні спричинила суттєві соціально-економічні зміни, що вплинули на життєві обставини багатьох дорослих громадян. Багато з них змушені змінювати професію, стикаючись з новими викликами та труднощами. У цих умовах психологічна підтримка в освітніх проєктах відіграє критично важливу роль, сприяючи ефективній адаптації та професійному розвитку. Це обґрунтування базується на сучасних наукових дослідженнях та практичних спостереженнях.

Війна викликає високий рівень стресу, який впливає на психічне здоров'я дорослих, змушених змінювати професію. Згідно з дослідженнями, тривалий

стрес може призводити до різних психічних розладів, включаючи тривожність, депресію та посттравматичний стресовий розлад (PTSD) (Bonanno et al., 2010). Психологічна підтримка допомагає знизити рівень стресу та сприяє адаптації до нових умов, що є необхідним для успішного навчання та професійного розвитку.

Психологічна підтримка в освітніх проєктах сприяє покращенню когнітивних функцій, таких як пам'ять, увага та мислення. Згідно з дослідженнями, позитивний психоемоційний стан сприяє більш ефективному засвоєнню нової інформації та розвитку нових навичок[67]. Таким чином, надання психологічної підтримки підвищує ефективність навчання дорослих, що змінюють професію.

Психологічна підтримка допомагає дорослим підтримувати мотивацію та саморегуляцію під час навчання. Згідно з теорією самодетермінації (Deci & Ryan, 2000), підтримка автономії, компетентності та соціальної залученості сприяє внутрішній мотивації. Психологічне консультування та коучинг допомагають дорослим встановлювати реалістичні цілі, підтримувати мотивацію та розвивати навички саморегуляції, що є критично важливими для успішної професійної переорієнтації[68].

Психологічна підтримка сприяє соціальній інтеграції та створенню середовища для зростання. Соціальна підтримка має важливе значення для психічного здоров'я та добробуту. У контексті війни та професійної переорієнтації соціальна підтримка допомагає дорослим адаптуватися до нових умов, знижуючи почуття ізоляції та сприяючи взаємодії з національною та професійною спільнотою.

Одним з ключових аспектів психологічної підтримки є розвиток стресостійкості та ефективних копінг-стратегій. Згідно з дослідженнями, стресостійкість допомагає індивідам ефективніше справлятися з життєвими викликами та зменшує негативний вплив стресу на психічне здоров'я (Southwick et al., 2014). Психологічна підтримка в освітніх проєктах може включати навчання технікам релаксації, управління стресом та розробку індивідуальних копінг-стратегій.

Таким чином, психологічна підтримка в освітніх проєктах для дорослих, що змінюють професію за війни в Україні, є критично важливою. Вона сприяє зниженню рівня стресу, покращенню ефективності навчання, підтримці мотивації, соціальній інтеграції та розвитку стресостійкості. Ці аспекти є необхідними для успішної адаптації та професійного розвитку в умовах значних соціально-економічних змін, спричинених війною.

Також в контексті аналізу результатів роботи консультанта на проєкті надаємо дані, що були зібрані через три місяці після завершення проєкту в телефонному опитуванні (дані наведено з дозволу Катерини Баценко, кураторки проєкту від ВУМу).

З 72 випускників Digital Marketing, з якими ми зв'язалися, мають нові кар'єрні досягнення:

- 29 знайшли нову роботу в цій галузі: менеджер PPC, SEO-спеціаліст, менеджер з маркетингу (роздрібна торгівля, кондитерські вироби), контент-менеджер (мовні школи, гральний бізнес), продакт-менеджер, менеджер з продажу (харчова промисловість, медичне обладнання). Лише 5 осіб знайшли роботу як молодший SMM, дослідник тощо в агентствах, що підтверджує наше

оцінювання значного спаду бізнес-діяльності маркетингових агентств в Україні під час війни.

- 14 започаткували або відновили власний бізнес в сфері електронної комерції (Інтернет-магазини, Інтернет послуги) та цифрового просування для ресторанів, автозапчастин, шкіряних виробів, технологій енергозбереження.

- 24 розпочали фріланс-проекти в галузі цифрової реклами, просування, SEO, таргетингу для різних малих та середніх підприємств. Багато випускників доклали додаткових зусиль, продовжуючи навчання у інших провайдерів, таких як Beetroot Academy, WebPromoExperts, [genuis.space](https://genuis.space) тощо.

- 5 повернулися до роботи у своїй попередній сфері з більшою впевненістю у собі.

Слід також зазначити, що деякі люди знайшли нову роботу завдяки нашій програмі, навіть не завершивши курси Coursera (ми припускаємо, що таких випадків близько 10, згідно з нашими внутрішніми телефонними опитуваннями у березні та листопаді 2023).

І ще один момент – 23 людини в IT Support і 20 людей в Digital Marketing зазначили, що після закінчення програми їхній дохід зріс.

Щодо продовження навчання: 10 наших випускників основних програм також успішно завершили додаткові курси англійською мовою та отримали 17 сертифікатів. У нашому недавньому телефонному опитуванні 34 випускники IT Support (зі 105) зазначили, що вони були натхнені продовжувати навчання в IT - вони обрали програмування (переважно Python), Linux, QA та front-end для подальшого розвитку. Щодо цифрових маркетологів, 91 випускник зазначив, що продовжує професійне навчання, особливо в SMM, штучному інтелекті, дизайні, бізнес-аналізі та менеджменті.

## ВИСНОВКИ

Дана курсова робота була спрямована на дослідження особистісних особливостей людей, що опановували нову професію за часів пономасштабної війни в Україні. Було описано та досліджено психологічні адаптивні механізми особистості під час військових конфліктів та зміни професійної діяльності в умовах військових дій.

Отримані результати дозволяють зробити такі висновки:

1. На основі аналізу наукової літератури було встановлено, що психологічні особливості осіб, які змінили професію під час повномасштабної війни в Україні, включають підвищену рівень стресу, тривожності та невизначеності. У той же час, дослідження вказують на розвиток адаптивних механізмів, таких як резильєнтність, гнучкість мислення і здатність швидко освоювати нові навички. Особливу увагу в літературі приділено ролі соціальної підтримки і самооцінки в успішній адаптації до нових професійних умов. На основі теоретичного матеріалу було досліджено конкретні зміни в особистості, що можуть відбутися після травматичних подій та стресових ситуацій. Також була проаналізована природа цих змін та їх можливі наслідки для особистості, включаючи зміни в ментальних моделях, та зміни в соціальному функціонуванні.

2. На основі розробки емпіричного дослідження, стало те, що особи, які змінили професію під час війни, демонструють значні особистісні зміни. Зокрема, спостерігається підвищення рівня адаптивності та стресостійкості. Учасники дослідження відзначають покращення навичок саморегуляції та управління стресом. Разом з тим, виявлено, що деякі учасники відчувають зниження рівня задоволеності життям та підвищену тривожність, що підкреслює необхідність психологічної підтримки. Аналіз особистісних

особливостей людей, що змінювали або опановували нову професію за повномасштабної війни в Україні, дозволяє також зробити висновок: кореляція між сумлінністю та плануванням вирішення проблем підтверджує, що різниця у застосуванні копінг-стратегій залежить від життєвих обставин загалом, як то наявність або відсутність дітей та партнера або партнерки, і від працевлаштування зокрема; а кореляція самоконтролю та дистанціювання у прямопропорційному зв'язку для обох груп, зробити висновок, що зі збільшенням показника самоконтролю збільшується і ступінь дистанціювання від проблем та від життя.

3. На основі аналізу та інтерпретації отриманих результатів буде те, що зміна професії під час війни має як позитивні, так і негативні наслідки для особистості. Позитивні зміни включають зростання особистісної зрілості, покращення навичок управління стресом та підвищення адаптивності. Негативні наслідки виражаються в підвищеній тривожності, зниженій самооцінці та частковій втраті сенсу життя. Інтерпретація результатів вказує на те, що особи, які отримали підтримку з боку сім'ї та друзів, краще адаптуються до нових умов.

4. На основі вищесказаного можемо також зробити висновок, що важливою є проведена в рамках даної роботи розробка практичних рекомендацій для психологічної підтримки та реабілітації осіб, що опанували нову професію під час повномасштабної війни в Україні. На основі проведеного дослідження розроблено ряд практичних рекомендацій для психологічної підтримки та реабілітації осіб, що змінили професію під час війни. Було надано наступні рекомендації:

1)Надання індивідуальної та групової психологічної підтримки для зниження рівня тривожності та стресу.

2)Розробка програм розвитку резильєнтності та навичок саморегуляції.

3)Організація тренінгів з підвищення самооцінки та мотивації.

4)Забезпечення доступу до ресурсів соціальної підтримки, таких як групи підтримки та консультативні служби.

5)Впровадження програм професійної перепідготовки та кар'єрного консультування, щоб допомогти особам успішно адаптуватися до нових професійних умов.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абліцов В.Г. Галактика «Україна». Українська діаспора: видатні постаті — К.: КИТ, 2007.— 436 с.
2. Валенса Г. А. Концепт тілесності в соціально-філософському дискурсі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. Наук, "Соц. філософія та філософія історії" / Валенса Ганна Анібалівна; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 2012.
3. Ващенко, І.В. (2016). Корпоративна культура як засіб активізації інноваційної діяльності освітніх установ. Матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції. (Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин). (с.131-133). Кам'янець-Подільський: Медобори-2006.
4. Власова О. І., Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій та управління: Підручник. К.: 2019. 396 с.
5. Власова, О.І., Ващенко, І.В., Данилюк, І.В., Щербина, В.Л. (2016). Досвід міждисциплінарного дослідження розвитку цілісної особистості в контексті соціальних змін. Психологія і особистість. №2(1), 116-127.
7. Горні, Карен //Філософський енциклопедичний словник / В.І.Шинкарук(гол. редкол.) та ін.— Київ:Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України: Абрис, 2002.— С.701.— 742 с.
8. Горностаї П. П., Слюсаревський М. М., Татенко В. О., Титаренко Т. М., Хазратова Н. В. та ін. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти. Київ: Талком, 2018. 580 с.
9. Горностаї, П.П., Титаренко Т.М. (Ред.). (2001). Психологія особистості: словник-довідник. К.: Рута.

10. Гура, Н.А. (2018). Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. Правничий вісник Університету «КРОК». (Збірник наукових праць). Вип. 30, 207-217.
11. Гура, Н.А. (2019). Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України та УАОППП, № 2-3 (17), 35-47. С.Д.Максименко, Л.М.Карамушка (Ред.). Київ.
12. Дембицька, Н.М. (2018). Наставництво як соціалізуюча практика. Актуальні проблеми психології. (Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України). Т.1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип.48, 14-19. С.Д.Максименко, Л.М.Карамушка (Ред.). Київ-Алчевськ: ЛОГОС.
13. Жигаренко, І.Є. (2017). Корпоративна культура громадських організацій у соціально-психологічному вимірі. (Коллективна монографія). (с.14-21). Н.Є.Завацька (Ред.). Сєвєродонецьк: СНУ ім.В.Даля.
14. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження: колективна монографія / за заг. ред. проф. Ю. Д. Бойчука. Х.: Вид. Рожко С. Г., 2017. 488 с.
15. Зеленін В. В. По той бік правди: нейролінгвістичне програмування як зброя інформаційно-пропагандистської війни: навч. посібник. Том перший. НЛП ХХ століття. 2-ге вид., випр. та доп. К.: Люта-справа, 2015. 384 с
16. Зигмунд Фройд. Невпокій в культурі. Пер. з німецької Ю. Прохасько.— Київ: «Апріорі», 2021.— 120 с.

17. Імшенецька, І., Базь, Л., Черниш, Л. (2022) Стан суспільної свідомості в Україні напередодні повномасштабного російського вторгнення. Лютий 2022: інформаційний бюлетень. Київ, 78 с. Взято з: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2022/04/zv022022.pdf>
18. ІСПП НАПН України (2022) Дослідження психологічного стану населення в умовах повномасштабної війни: прес-реліз. Київ. Взято з: <https://ispp.org.ua/2022/09/13/doslidzhennya-psixologichnogo-stanu-naselennya-v-umovax-povnomasshtabnoii-vijni/>
19. Карамушка, Л.М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. 52 с. <https://lib.iitta.gov.ua/730974/>
20. Карпенко, З.С. (2009). Аксіологічна психологія особистості. (Монографія). Івано-Франківськ: Лілея-НВ.
21. Кейн Сьюзен, Сила інтровертів. Тихі люди у світі, що не може мовчати / пер. з англ. Тетяна Заволоко. - 3-тє вид. — К.: Наш формат, 2018. — 368 с.
22. Кокун О.М. Особливості психічного здоров'я населення України після перших місяців війни (виступ в рамках конференції «Українська психологія. XXI СТОЛІТТЯ. ПОЧАТОК». (ДНІ УКРАЇНСЬКОЇ ПСИХОЛОГІЇ В БЕРЛІНІ))
23. Конфліктологія: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. К.: КНЕУ, 2003. 315 с.
24. Крайніков Е. В. Геронтологія: словник-довідник / Едуард Крайніков. — К.: Паливода А. В., 2010. — 352 с.

- 25.Крайніков Е. В. Геронтопсихологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Едуард Владиславович Крайніков. – Київ : Видавництво Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2018. – 232 с.
- 26.Крайніков Е. В. Психологія розвитку. Словник-довідник. – К.: Арістей, 2004. – 260 с. – С. 244–247.
- 27.Кризова психологія: навчальний посібник / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків: НУЦЗУ, 2010. 401 с.
- 28.Кризові стани в сучасних умовах: діагностика, корекція та профілактика / під ред. Л. М. Юр'євої. Київ: ТОВ «Галерея Принт», 2017. 174 с.
- 29.Крошка О. І. Сучасна психологічна наука про емоційно-оцінне ставлення до себе і життєво-цінні орієнтації. Науковий вісник ПДПУ ім. К. Д. Ушинського: зб. наук. пр. Одеса, 2008. №6–7. С. 48–52.
- 30.Кузікова С.Б. (2013). Уявлення про саморозвиток особистості в зарубіжних психологічних теоріях. Проблеми сучасної психології. (Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені І.Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України). Вип.19, 323-333. С.Д.Максименко, Л.А.Онуфрієва (Ред.). Кам'янець-Подільський: Аксіома.
- 31.Лазарук А. Ф. Цінності людини у науковому обґрунтуванні. Психологія і суспільство. 2002. №3–4. С. 170–186.
- 32.Лазос Г. П. Посттравматичне зростання: теоретичні моделі, нові перспективи для практики. Актуальні проблеми психології. 2016. Т. І. Вип. 45. С. 120–127.

33. Максименко С.Д., Я.В. Руденко, А.М. Кушнерьова, В.М. Невмержицький. Психічне здоров'я особистості: посібник для вищих навчальних закладів. Київ: "Видавництво Людмила", 2021. 438 с.
34. Максименко С., Деркач Л., Кіричевська Е., Касинець М. Психологія когнітивних процесів: науковий посібник / Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. Київ: «Видавництво Людмила» 2022. 420 с.
35. Максименко С.Д., Ірхін Ю.Б., Деркач Л.М., Марусинець М.М., Касинець М.М. Психологічна організація модульного формування когнітивних здібностей: генетико-креативний підхід: навчальний посібник. Том 1. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. 384 с.
36. Максименко С.Д., Ірхін Ю.Б., Деркач Л.М., Марусинець М.М., Касинець М.М. Психологічна організація модульного формування когнітивних здібностей: генетико-креативний підхід: навчальний посібник. Том 2. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. 356 с.
37. Максименко С.Д., Піроженко Т.О., Пророк Н.В., Папуча М.В. Психологічний портрет особистості дитини: вікові періоди Київ: "Видавництво Людмила", 2021. 104 с.
38. Максименко С.Д., Руденко Я.В. Мультипсихологінчий дискурс вокалотерапії психосоматичних розладів особистості: монографія / С.Д. Максименко, Я.В. Руденко. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 904 с.
39. Максименко С.Д., Яланська С.П. Генетико-креативний підхід: діяльнісне опосередкування особистісного розвитку: монографія. Київ: "Видавництво Людмила", 2021. 508 с.

- 40.Максименко С.Д.Медична психологія: підручник / за редакцією академіка С. Д.Максименка. Том 2. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. 520 с.
- 41.Максименко С.Д.Медична психологія: підручник / за редакцією академіка С. Д.Максименка. Том I. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. 458 с.
- 42.Назар М.М. Розвиток суб'єктності дорослих під час групової навчально-психологічної роботи у віртуальному освітньому просторі Максименко С.Д., Я.В. Руденко, А.М. Кушнерьова, В.М. Невмержицький. Психічне здоров'я особистості: посібник для вищих навчальних закладів. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 438 с.
- 43.Нуммі Пепе, Проривні рішення. Методи фасилітації для ефективної групової роботи / пер. з англ. Анастасія Дудченко. — К.: Наш Формат, 2023. — 280 с.
- 44.Опитувальник Кеннета Томаса та Ральфа Кілманна(Тест Томаса-Кілмана)
- 45.Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. – 430 с.
- 46.Павлін Д. О. (2015). Розвиток спонтанності як засіб формування команди. Актуальні проблеми психології. (Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України). Вип. 42. Т. 1, 61-67. Київ: Міленіум.
- 47.Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науковопрактичної конференції (18 жовтня

- 2019 року) / уклад. З. Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 312 с.
48. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науковопрактичної конференції (18 жовтня 2019 року) / уклад. З. Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 312 с.
49. Сухенко Т.В. Як обрати професію майбутнього: посіб. З профорієнтації для молоді віком від 13 до 80 / Тамара Сухенко; пер. з рос. О.Ю. Коноз; худож.-оформлювач В.Кобець; дизайн В.Гливи. – 2-ге вид., допов. І переробл. – Харків: Фоліо, 2019. – 96ст.: іл.
50. Трофімов, А. Ю. (2019). Збереження психічного здоров'я та емоційного стану особистості після психотравмуючих ситуацій (втрата праці). Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Здоров'я у міждисциплінарному вимірі). (с. 79-81).
51. Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні): матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю 27-28 квітня 2023 року: Зб. матеріалів // За ред. В.Г. Панка. Київ: 2023. 507 с. (електронне наукове видання)
52. Хмиров І. М. Соціально-психологічна адаптація як чинник формування особистості / І. М. Хмиров // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2011. – №1
53. Швалб, Ю. М. (2018). Мотиваційні підстави життєдіяльності особистості. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. (Психологія). Вип. 1 (8), 60-64.

- 54.Швалб, Ю. М., Волинець, Н. В. (2018). Проблеми методології дослідження психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника). *East European Science journal*. Vol. 5 (33), 57-64.
- 55.Юнг К.Г. Аіон. Нариси щодо символіки самості / К.Г. Юнг; Переклад з нім. К. Котюк. – Львів: Астролябія, 2016. – 432 с.
- 56.Юнг К. Г. Психологія несвідомого / Карл Густав Юнг. — Київ: Вид. «Центр учбової літератури», 2022. — 404 с.
- 57.Allport F.N. Teories of procession and the concept of structure, 1955.
- 58.Arnett, Jeffrey (26 January 2018)."Jeffrey Jensen Arnett: Why Does It Take so Long to Grow Up Today? at TEDxPSU (Transcript)".The Singju Post. Retrieved 4 December 2020.
- 59.Arnett, Jeffrey Jensen (2014). "Work: More than a job". *Emerging Adulthood*. pp. 169–193.
- 60.Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28.
- 61.Buhler Ch. Meaning Living in the mature years // *Aging and Leisure* /R.W. Kleemeir (Ed.) – N.Y., 1961.
- 62.Buhler Ch. Zur Psychologie des menschelischen Lebenslaufes. – *Psychol. Rnsich*, 1957. – №1.
- 63.Charney, D. S. (2004). Psychobiological Mechanisms of Resilience and Vulnerability: Implications for Successful Adaptation to Extreme Stress. *American Journal of Psychiatry*, 161(2), 195–216.
- 64.Csikszentmihalyi M. Flow: The psychology of optimal experience. – №7: Harper@Row, 1990.



65. Deteue J., Guattari F. *L'Anti-Œdipe. Capitalisme et schizophrénie*. – Paris: Gallimard, 1972.
66. Emmons R. A. Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life / R. A. Emmons, M. E. McCullough // *Journal of personality and social psychology*. – 2003. – Vol. 84(2). – P. 377-389.
67. Eriksson M., Lindström B. Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review // *Journal of Epidemiology and community Health*. – 2005. – P. 460 – 466
68. Hofstede, Geert. 1991, *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*, McGraw-Hill Publishing Co.
69. Hofstede, Geert. 1991, *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*, McGraw-Hill Publishing Co.
70. Kristeva J. *La révolution du langage poétique*. – Paris: Les Editions du Seuil, 1981.
71. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
72. Levinson, D. J., with Levinson, J. D. (1996). *Seasons of a Woman's Life*. New York, NY: Alfred A. Knopf.
73. Maksimenko S.D. Features of the components of students' psychophysiological readiness to work as teachers, *Idōkan Poland Association "IDO MOVEMENT FOR CULTURE. Journal of Martial Arts Anthropology"*, Vol. 21, no. 2 (2021), pp. 11–18

74. Maksymenko S.D., Viktor Burlaka , Oleksii Serdiuk , Jun Sung Hong , Lisa A. O'Donnell , Vitalii Panok and others. Child Internalizing Problems in Ukraine: The Role of Prosocial and Antisocial Friends and Generalized Self-Efficacy/ *Societies* 2022, 12, 144.
75. Maksymenko, S.D.(2021) Genetic principles of creative personality confident as a propulsion of mental development. Ottawa: Accent Graphics Communications and Publishing. Glasgow: Society for the support of publishing initiatives and scientific mobility Limited.-615 p.
76. Masten, A. S., & Narayan, A. J. (2012). Child Development in the Context of Disaster, War, and Terrorism: Pathways of Risk and Resilience. *Annual Review of Psychology*, 63, 227–257.
77. Minkov, M., & Kaasa, A. (2022). Do dimensions of culture exist objectively? A validation of the revised Minkov-Hofstede model of culture with World Values Survey items and scores for 102 countries. *Journal of International Management*, 28(4), 100971.
78. Mint M. Thrills and Regressions. – London: The Hogarth Press, 1959.
79. Sartre Z.-P. Being and Nothingness, trans by Hazel Barnes (1956). – P. 561.
80. Schaller, M. The behavioral immune system. *The handbook of evolutionary psychology*. 2016, 1: 206-224. KLIIT
81. Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges. Cambridge University Press.
82. Spranger E. Lebensformen. 1930.
83. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18.



## ДОДАТКИ

