

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

**ЧАЙКА РОСТИСЛАВ МИХАЙЛОВИЧ**

УДК 005.966:004-051]:159.9

ДИСЕРТАЦІЯ

**ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО  
ВИБОРУ**

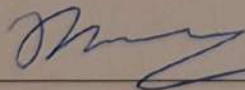
**ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ**

**053 Психологія**

**05 Соціальні та поведінкові науки**

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі психології

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



Р.М. Чайка

**Науковий керівник:** Федоренко Алла Федорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, факультету психології УДУ імені Михайла Драгоманова.

Київ – 2024

## АНОТАЦІЯ

**Чайка Р. М. Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, спеціальність 053 – психологія. – Українського державного університету імені М. П. Драгоманова, Київ, 2024.

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню й експериментальному вивченню психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів та умов його оптимізації.

Дисертаційна робота зосереджена на дослідженні впливу психологічного процесу кар'єрного вибору (профілів прийняття кар'єрних рішень Гаті, складнощів прийняття кар'єрних рішень Гаті та самоефективності прийняття кар'єрних рішень) на кар'єрні результати (об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування) ІТ спеціалістів. Також досліджувався широкий спектр чинників, що впливають на кар'єрний вибір ІТ-спеціалістів, включаючи індивідуальні особистісні риси, соціальне оточення, освітній та професійний досвід.

Проведено теоретичний аналіз філософської, педагогічної, психологічної літератури, присвяченої темі дослідження. Визначено психологічний зміст і сутність понять «кар'єра», «кар'єрний вибір», «процес кар'єрного вибору» та «кар'єрний успіх»; виокремлено структурні компоненти та складники досліджуваних понять; здійснено порівняльний аналіз основних теорій, підходів та моделей психології кар'єри.

Сформовано визначення кар'єрного вибору, процесу кар'єрного вибору, здійснено теоретичний аналіз стану проблеми кар'єрного вибору, проведено порівняльний аналіз провідних теорій та моделей кар'єрного вибору.

Встановлено складники процесу кар'єрного вибору та складники труднощів, котрі можуть виникати в особистості при здійсненні вибору кар'єри. Виокремлено

демографічні, соціальні складники та особистісні риси, котрі впливають на кар'єрний вибір та кар'єрний успіх. Проаналізовано відмінності між об'єктивним кар'єрним успіхом, суб'єктивним кар'єрним успіхом та здатністю до працевлаштування як кар'єрними результатами.

На підставі аналізу наукових джерел сконструйовано концептуальну модель складників кар'єрного вибору, чинників кар'єрного вибору, модераторів кар'єрного вибору та чинників впливу на результати кар'єрного вибору. Досліджено відомі в науковій літературі взаємозв'язки між соціально-демографічними чинниками кар'єрного вибору, особистісними рисами, складниками процесу кар'єрного вибору, самоефективністю прийняття кар'єрних рішень і залученістю в кар'єру, а також об'єктивним та суб'єктивним кар'єрним успіхом і здатністю до працевлаштування.

Відповідно до теоретичного аналізу літератури, обрано методики та шкали для проведення емпіричної частини дослідження. Методологія дослідження включала використання кількісних методів. Здійснено переклад українською мовою та валідизацію наступних інструментів: Профілі прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 2010); Опитувальник складнощів прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 1996); Шкала самоефективності прийняття кар'єрних рішень, коротка форма (Betz et al., 1996); Шкала залученості в кар'єру (Hirschi et al., 2014); Шкала сприйняття здатності до працевлаштування (Rothwell & Arnold, 2007); Анкета суб'єктивного кар'єрного успіху (Shockley et al., 2016). Згідно з завданнями дослідження та концептуальною моделлю дослідження створено, апробовано й валідизовано опитувальник «Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів».

Емпірично досліджено взаємовідносини між складниками кар'єрного вибору, та вплив процесної і соціально-когнітивної складової кар'єрного вибору на кар'єрні результати серед ІТ-фахівців, вплив соціальних і демографічних чинників, а також особистісних рис на кар'єрний вибір. Це дозволило отримати багатогранне розуміння процесу кар'єрного вибору, виявити ключові чинники, що впливають на цей процес, зрозуміти вплив процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати та

розробити рекомендації для підтримки ефективного кар'єрного планування в ІТ-секторі.

Доведено взаємозв'язок між процесом кар'єрного вибору та успішним розвитком кар'єри, вплив демографічних чинників та особистісних рис на процес кар'єрного вибору.

Спираючись на результати констатувального етапу емпіричного дослідження щодо впливу складників успішного кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів на кар'єрні результати, визначено самоефективність прийняття кар'єрних рішень, профілі прийняття кар'єрних рішень та складнощі прийняття кар'єрних рішень як ключові конструкти, що впливають на оптимізацію процесу кар'єрного вибору.

Основні висновки емпіричного дослідження підкреслюють значення самоефективності прийняття кар'єрних рішень в самооцінці, інформації про професії та плануванні, а також подолання складнощів прийняття кар'єрних рішень з відсутністю інформації про професії, відсутністю інформації про процес прийняття кар'єрних рішень та подолання внутрішніх конфліктів в професійному виборі, вказуючи на необхідність розробки індивідуалізованих підходів у кар'єрному консультуванні. Аналіз чинників впливу кар'єрного вибору на кар'єрні результати виявив, що, окрім професійних навичок та знань, важливу роль у кар'єрному виборі відіграють когнітивні здібності, міжособистісні взаємодії та соціально-когнітивні процеси, а також планування та постановка цілей.

Теоретико-методологічною основою формувального експерименту стали концептуальні ідеї науковців системного, діяльнісного, соціально-когнітивного та когнітивного підходів щодо розуміння кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів. Розвивальна робота проводилась в умовах російсько-української війни в онлайн-форматі за допомогою розробленої нами коригувальної онлайн програми «Оптимізація процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів». Окреслено основні завдання програми: створити в ІТ-спеціалістів систему уявлень та знань про кар'єрний вибір; оптимізувати кар'єрний вибір ІТ-спеціалістів за допомогою впливу

на вибрані складники самоефективності прийняття кар'єрних рішень та складники труднощів прийняття кар'єрних рішень; сформувані в ІТ-фахівців вміння здійснення успішного кар'єрного вибору та планування кар'єри; знизити рівень особистісної тривожності ІТ-фахівців щодо здійснення та результатів кар'єрного вибору; сформувані психологічну готовність до подальших кар'єрних виборів та навігації кар'єрним шляхом.

Порівняльний аналіз динаміки змін показників кар'єрних результатів засвідчив, що в експериментальній групі, порівняно із контрольною, відбулися значні кількісні зрушення. Отримані результати дозволили зробити висновок про те, що коригувальна онлайн програма є ефективною психотехнологією оптимізації кар'єрного вибору серед ІТ-спеціалістів.

На основі отриманих даних було розроблено комплекс рекомендацій для організацій, освітніх інституцій та індивідів, спрямованих на покращення процесів кар'єрного вибору та планування в ІТ-галузі. За результатами дисертації розроблено, апробовано та доведено ефективність коригувальної онлайн програми оптимізації кар'єрного вибору як механізму побудови успішної кар'єри ІТ фахівців; розроблено методичні рекомендації викладачам, академічним кураторам та психологам закладів вищої освіти щодо підвищення потенціалу розвитку досліджуваного психологічного конструкту.

**Ключові слова:** кар'єрний вибір, професійне самовизначення, професійна поведінка, суб'єктивний кар'єрний успіх, суб'єктивне благополуччя, психологічне благополуччя, задоволеність роботою, об'єктивний кар'єрний успіх, залученість в кар'єру, здатність до працевлаштування, профілі прийняття кар'єрних рішень, самоефективність, професійна самоефективність, самоефективність прийняття кар'єрних рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Стаття у виданні, що індексується науковою базою Scopus:

1. Chayka, R., & Zelenin, V. (2024) Exploring the relationship between personality and subjective career success: a study of the big five traits among ukrainian it specialists. *Conhecimento & Diversidade*. 16 (41), 347–375.  
<https://doi.org/10.18316/rcd.v16i41.11504>

### Статті у наукових фахових виданнях, затверджених МОН України:

2. Чайка, Р. (2022). Порівняльний аналіз української та світової наукової літератури з організаційної психології в 2015-2022 роках. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 19 (64), 68-79.  
[https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19\(64\).07](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19(64).07)

3. Чайка, Р. (2023). Соціально-психологічні чинники кар'єрного вибору українських ІТ-спеціалістів в умовах війни. *Габітус*. 1 (45), 206-213.  
<https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.34>

4. Чайка, Р. (2023). Дослідження кар'єрних переходів українських ІТ-проектних менеджерів на перше місце роботи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 1 (17), 75-82.  
[https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).11](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).11)

5. Chayka, R. (2024). Relationship between objective and subjective career success and their characteristics: a comprehensive analysis in the ukrainian it sector. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 1 (31), 124-135.  
<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.11>

6. Чайка, Р. (2024). Взаємовідносини між Профілями прийняття кар'єрних рішень та Складнощами прийняття кар'єрних рішень. *Габітус*. 2 (58), 212-215 <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.35>

7. Чайка, Р. (2024). Взаємовідносини між самоефективністю прийняття кар'єрних рішень та складнощами прийняття кар'єрних рішень Гаті. *Наукові інновації та передові технології*. 3 (31), 1382-1390. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-1382-1389](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-1382-1389)

8. Чайка, Р. (2024). Огляд літератури з консалтингу труднощів прийняття кар'єрних рішень Гаті. *Перспективи та інновації науки*. 3 (37), 1057-1066 [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-3\(37\)-1057-1065](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-3(37)-1057-1065)

9. Чайка, Р. (2024). Огляд літератури з консалтингу самоефективності прийняття кар'єрних рішень. *Наукові перспективи*. 3 (45), 1319-1327 [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3\(45\)-1319-1326](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3(45)-1319-1326)

10. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали «Профілі прийняття кар'єрних рішень» для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4 (38), 1098-1107. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1098-1106](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1098-1106)

11. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали «Складнощі прийняття кар'єрних рішень» для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4 (38), 1107-1115. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1107-1115](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1107-1115)

12. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали «Сприйняття здатності до працевлаштування» для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4 (38), 1115-1123. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1115-1123](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1115-1123)

13. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали «Самоефективність прийняття кар'єрних рішень» для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4 (46), 1443-1453 [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1443-1452](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1443-1452)

14. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали «Інвентар суб'єктивного кар'єрного успіху» для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4 (46), 1453-1464 [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1453-1463](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1453-1463)

15. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали «Залученість в кар'єру» для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4 (46), 1464-1473 [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1464-1472](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1464-1472)

16. Чайка, Р. (2024). Теоретичний аналіз проблеми консалтинга базованого на профілях прийняття кар'єрних рішень Гаті. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 23 (68), 124-137. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23\(68\).12](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).12)

### **Матеріали наукових конференцій:**

1. Зеленін, В. В., & Чайка, Р. М. (2023). Розвиток самоефективності прийняття кар'єрних рішень українських фахівців по роботі з даними. *ББК 88я43 П-86 Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*, 52. <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/41170/psykholohichni%20poshuky.pdf?sequence=1> .

2. Чайка, Р.М. (2024). Складники суб'єктивного кар'єрного успіху в кар'єрній психології. *Лідерство і обдарованість: сучасний науковий дискурс і освітня практика : матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції, м. Київ, 14–19 лютого 2024 р.* Інститут обдарованої дитини НАПН України. Київ, 2024. 953-956.



3. Чайка, Р.М. (2024). Залученість в кар'єру – новий концепт кар'єрної психології. *Методологія сучасних наукових досліджень: матеріали Ювілейної XX Науково-практичної конференції молодих учених, м. Харків, 22-23 лютого 2024 року*. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Київ, 2024. 11-31.

4. Чайка, Р.М. (2024). Самоефективність прийняття кар'єрних рішень: чинники та похідні. *Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки: матеріали II Міжнародної наукової конференції, м. Ужгород, 1 березня, 2024р.* / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2024. 207-209 <https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/01.03.2024/54>

5. Чайка, Р.М. (2024). Складнощі при прийнятті кар'єрних рішень: чинники та складники. *Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень: збірник наукових праць з матеріалами VI Міжнародної наукової конференції, м. Вінниця, 8 березня, 2024р.* / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2024. 212-213.

<https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/08.03.2024/55>

6. Чайка, Р.М. (2024). Профілі прийняття кар'єрних рішень та їх складники.: *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: 2024 рік: матеріали XLII міжнарод. наук.-практ. конф., м. Мілан (Італія), 07 березня 2024 р.* / Видавнича група «Наукові перспективи», 2024. 195-197.

7. Чайка, Р.М. (2024). Вплив статі на показники об'єктивного кар'єрного успіху серед IT-спеціалістів / *Матеріали II науково-практичної конференції «Теоретичні та практичні дослідження в галузі гуманітарних і природничих наук», м. Запоріжжя, 23–24 лютого 2024 р.* / Видавництво «Молодий вчений». Одеса, 2024. 112-116.

8. Чайка, Р.М. (2024). Вплив віку та статі на суб'єктивний кар'єрний успіх серед українських it-спеціалістів. *The 7th International scientific and practical*

conference “*Professional development: theoretical basis and innovative technologies*”, Paris, 20-23 February 2024. International Science Group. 2024. 427 p. (p. 312).

9. Chayka, R. (2024). Socio-psychological factors of productivity of Ukrainian IT specialists in war conditions. *Science and society: modern trends in a changing world*. : Proceedings of the 3rd International scientific and practical conference., Vienna, 19–21 February 2024. Vienna, 2024. P. 218–222. URL: <https://sci-conf.com.ua/iii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-science-and-society-modern-trends-in-a-changing-world-19-21-02-2024-viden-avstriya-arhiv>

10. Чайка, Р.М. (2024). Вплив попереднього досвіду роботи поза ІТ-галуззю на кар'єрний успіх в ІТ галузі. *Нотатки сучасної науки: електронний мультидисциплінарний науковий часопис*. № 13. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2024. 29-30 [https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/nsn\\_13.pdf](https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/nsn_13.pdf)

## **ABSTRACT**

Chayka R. IT specialists' career choice psychological process optimization. – Manuscript.

The thesis is to get a scientific degree in Doctor of Philosophy in Psychology with a specialty in Psychology 053. – Ukraine State Dragomanov University, Kyiv, 2024.

The dissertation is devoted to the theoretical justification and experimental study of the process of career choice of IT specialists and its optimization.

The dissertation is focused on the study of the influence of the career decision-making process (Gati's career decision-making profiles, Gati's career decision-making difficulties and career decision-making self-efficacy) on career results (objective and subjective career success and employability) of IT specialists. A wide range of factors influencing the career choice of IT specialists was also investigated, including individual personality traits, social environment, educational and professional experience.

A theoretical analysis of the philosophical, pedagogical, and psychological literature dedicated to the research topic was conducted. The psychological content and essence of the concepts of «career», «career choice», and «career success» are determined; the structural components and constituents of the studied concepts are singled out, and a comparative analysis of the main theories, approaches, and models of career psychology was carried out.

The definition of career choice was formed, a theoretical analysis of the state of the problem of career choice was carried out, and a comparative analysis of leading theories and models of career choice was carried out.

The components of the career decision-making process and the components of difficulties that may arise in an individual when making a career choice are established. The demographic, social, and personal components that influence career choice and career success are highlighted. The differences between objective career success, subjective career success, and employability as career outcomes are analyzed.

Based on the scientific literature analysis, a conceptual model of determinants of career choice, components of career choice, moderators of career choice, and factors influencing the results of career choice was constructed. The relationships between socio-demographic factors and personal traits, components of the process and difficulties of career choice, self-efficacy of career decision-making and involvement in career, and objective and subjective career success, career success, and employability are studied in the scientific literature.

According to the literature review, methods, and scales were selected for conducting the empirical part of the study. The research methodology included the use of quantitative methods. The following tools were translated into Ukrainian and validated: Career Decision-Making profiles (Gati et al., 2010), Career Decision-Making Difficulties (Gati et al., 1996), Career Decision-Making Difficulties, short form (Betz et al., 1996), Career Engagement Scale (Hirschi et al., 2014), Self-Perceived Employability Scale (Rothwell & Arnold, 2007), and Subjective Career Success Inventory (Shockley et al., 2016). According to the tasks of the research and the conceptual model of the research, the questionnaire "Psychological conditions for optimizing the career choice process of IT specialists" was created.

The influence of social and demographic factors, as well as personal traits on career choice, relationships between the components of career choice, and the influence of the process and social-cognitive component of career choice on career results among IT specialists were empirically investigated. This made it possible to obtain a multifaceted understanding of the career choice process, identify key factors influencing this process, understand the impact of the career choice process on career outcomes, and develop recommendations to support effective career planning in the IT sector.

The relationship between demographic factors, personal traits and social factors and the process of career choice, and the influence of the latter on successful career development, is proven.

The main conclusions of the empirical study emphasize the importance of self-efficacy and the process in professional choice, indicating the need to develop individualized approaches in career counseling. The analysis of the factors of career choice revealed that, in addition to professional skills and knowledge, cognitive abilities, interpersonal interactions and social-cognitive processes, as well as planning and goal setting, play an important role in career choice.

Based on the results of an empirical study on the components of a successful career choice of IT specialists, the self-efficacy of career decision-making, career decision-making profiles and career decision-making complexities were determined as key constructs influencing the optimization of the career choice process.

The theoretical and methodological basis of the formative experiment was the conceptual ideas of scientists of systemic, activity, personal, and competence approaches to understanding the career choice of IT specialists. The development work was carried out online during the Ukrainian-Russian war with the help of the online training "Optimization of the career choice of IT specialists" we developed. The main tasks of the program are outlined: to create a system of ideas and knowledge about career choices among IT specialists; to optimize the career choice of IT specialists by influencing the self-efficacy of making career decisions; to form the skills of IT specialists to make a successful career choice and career planning; to reduce the level of personal anxiety of IT specialists regarding the implementation and results of career choices; to form psychological readiness for further careers x elections and career path navigation.

A comparative analysis of the dynamics of changes in indicators of career results showed that in the experimental group, compared to the control group, there were significant quantitative shifts. The obtained results allowed us to conclude that the online training program is an effective psycho-technology for optimizing career choices among IT specialists.

Based on the obtained data, a set of recommendations was developed for organizations, educational institutions, and individuals to improve the processes of career

choice and planning in the IT industry. According to the results of the dissertation, the effectiveness of the development program and socio-psychological training of career choice as a mechanism for building a successful career for IT specialists was developed, tested and proven; methodical recommendations for teachers, academic supervisors, and psychologists of higher education institutions regarding increasing the development potential of the studied psychological construct have been developed.

**Keywords:** career choice, professional self-determination, vocational behavior, subjective career success, subjective well-being, psychological well-being, job satisfaction, objective career success, career engagement, employability, career decision-making profiles, self-efficacy, professional self-efficacy, career decision-making self-efficacy, career decision-making difficulties.

## LIST OF PUBLISHED PAPERS ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION

### Article in the publication indexed by the scientific database Scopus:

1. Chayka, R., & Zelenin, V. (2024). Exploring the relationship between personality and subjective career success: a study of the big five traits among ukrainian it specialists. *Conhecimento & Diversidade*. 16 (41), 347-375.  
<https://doi.org/10.18316/rcd.v16i41.11504>

### Articles in scientific professional publications of Ukraine:

2. Chayka, R. (2022). Comparative analysis of ukrainian and global literature on organizational psychology in 2015-2022. *Scientific Journal of Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine. Series 12. Psychological Sciences*. 19 (64), 68-79.  
[https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19\(64\).07](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19(64).07)

3. Chayka, R. (2023). Socio-psychological predictors of the career decisions of Ukrainian IT specialists during the war. *Habitus*, 45, 206-213.  
<https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.34>

4. Chayka, R. (2023). Ukrainian IT project manager's career transitions to the first job. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Psychology*. 1 (17), pp. 75-82  
[https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).11](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).11)

5. Chayka, R. (2024). Relationship between objective and subjective career success and their characteristics: a comprehensive analysis in the Ukrainian IT sector. *Organizational psychology. Economic psychology*. 1 (31), 124-135.  
<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.11>

6. Chayka, R. (2024). Relationships between career decision-making profiles and career decision-making difficulties. *Habitus*. 2 (58), 212-215  
<https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.35>

7. Chayka, R. (2024). Relationships between career decision-making self-efficacy and career decision-making difficulties. *Scientific innovations and advanced technologies*. 3 (31), 1382-1390. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-1382-1389](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-1382-1389)

8. Chayka, R. (2024). Gati's career decision-making difficulties interventions literature review. *Perspectives and innovations of science*. 3 (37), 1057-1066. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-3\(37\)-1057-1065](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-3(37)-1057-1065)

9. Chayka, R. (2024). Career decision-making self-efficacy interventions literature review. *Scientific perspectives*. 3 (45), 1319-1327. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3\(45\)-1319-1326](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-3(45)-1319-1326)

10. Chayka, R. (2024). Translation and validation of the "Career Decision-Making Profiles" Scale for the Ukrainian audience. *Perspectives and innovations of science*. 4 (38), 1098-1107. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1098-1106](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1098-1106)

11. Chayka, R. (2024). Translation and validation of the "Career Decision-Making Difficulties Scale" for the Ukrainian audience. *Perspectives and innovations of science*. 4 (38), 1107-1115. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1107-1115](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1107-1115)

12. Chayka, R. (2024). Translation and validation of the "Self-Perceived Employability Scale" for the Ukrainian audience. *Perspectives and innovations of science*. 4 (38), 1115-1123. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4\(38\)-1115-1123](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-4(38)-1115-1123)

13. Chayka, R. (2024). Translation and validation of the "Career Decision-Making Self-Efficacy Scale" for the Ukrainian audience. *Scientific perspectives*. 4 (46), 1443-1453 [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1443-1452](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1443-1452)

14. Chayka, R. (2024). Translation and validation of the "Subjective Career Success Inventory Scale" for the Ukrainian audience. *Scientific perspectives*. 4 (46), 1453-1464 [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1453-1463](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1453-1463)



15. Chayka, R. (2024). Translation and validation of the "Career Engagement Scale" for the Ukrainian audience. *Scientific perspectives*. 4 (46), 1464-1473  
[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1464-1472](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1464-1472)

16. Chayka, R. (2024). Consulting based on Gatti's career decision-making profiles: what we know from the literature. *Scientific Journal of Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine. Series 12. Psychological Sciences*. 23 (68), 124-137  
[https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23\(68\).12](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).12)

### **Scientific conference papers:**

1. Chayka, R. M., Zelenin, V. V. (2023). Development of self-efficacy in career decisions making of ukrainian data scientists. // *Psychological prospecting: collection of scientific articles based on the materials of the annual report-scientific conference of teachers, doctoral students and postgraduates of the Faculty of Psychology "Unity of teaching and scientific research - the main principle of the university"*, Kyiv, May 22-26, 2023. Mykhailo Drahomanov State University. Kyiv. p. 52-58. URL:  
<https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/41170/psykholohichni%20poshuky.pdf?sequence=1>

2. Chayka, R. M. (2024). Components of subjective career success in career psychology. *Leadership and giftedness: modern scientific discourse and educational practice: materials of the All-Ukrainian scientific and practical online conference (Kyiv, February 14–19, 2024)*. Kyiv: Institute of the Gifted Child of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2024. 953-956

3. Chayka, R. M. (2024). Career Engagement - a new concept of career psychology. *Methodology of modern scientific research: materials of the 20th Jubilee Scientific and Practical Conference of Young Scientists. (Kharkiv, february 22-23, 2024)*. / Kharkiv National Pedagogical University named after H. S. Skovoroda (Ukraine) 11–31.

4. Chayka, R. M. (2024). Career decision-making self-efficacy: predictors and outcomes. *The theory of modernization in the context of modern world science: materials*

of the II International Scientific Conference, Uzhgorod, March 1, 2024. / International Center for Scientific Research. Vinnytsia: TOV “UkrLogos Group”, 2024. 207-209  
<https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/01.03.2024/54>

5. Chayka, R. M. (2024). Career decision-making difficulties: predictors and outcomes. *Traditional and innovative approaches to scientific research: a collection of scientific works with materials of the VI International Scientific Conference, Vinnytsia, March 8, 2024*. International Center for Scientific Research. Vinnytsia: TOV “UkrLogos Group”, 2024. 212-213.

<https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/08.03.2024/55>

6. Chayka, R. M. (2024). Career decision-making profiles and their components: *Modern aspects of the modernization of science: state, problems, development trends: 2024: materials of the XLII international science and practice conferences, March 7; Milan (Italy) 2024.*: Scientific Perspectives Publishing Group, 2024. 195-197.

7. Chayka, R. M. (2024). The influence of gender on indicators of objective career success among IT specialists / *Materials of the II scientific and practical conference "Theoretical and practical research in the field of humanities and natural sciences" (Zaporizhia, February 23–24, 2024)*. Odesa: Publishing House "Young Scientist", 2024. 112-116.

8. Chayka, R. M. (2024). The influence of age and gender on subjective career success among Ukrainian IT specialists. In *The 7th International scientific and practical conference “Professional development: theoretical basis and innovative technologies” (February 20-23, 2024) Paris, France*. International Science Group. 2024. 427 p. (p. 312).

9. Chayka, R. M. (2024). Socio-psychological factors of productivity of Ukrainian IT specialists in war conditions // *Science and society: modern trends in a changing world. Proceedings of the 3rd International scientific and practical conference*. MDPC Publishing. Vienna, Austria. 2024. 218-222

<https://sci-conf.com.ua/iii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-science-and-society-modern-trends-in-a-changing-world-19-21-02-2024-viden-avstriya-arhiv/>.

10. Chayka, R. M. (2024). The impact of previous work experience outside the IT industry on career success in the IT industry. *Notes of modern science: an electronic multidisciplinary scientific journal*. – № 13. Kharkiv: SG NTM "New course", 2024. 81 p. 29-30 [https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/nsn\\_13.pdf](https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/nsn_13.pdf)

## **ЗМІСТ**

АНОТАЦІЯ

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ .....6**

**ABSTRACT.....11**

**LIST OF PUBLISHED PAPERS ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION.....15**

**ЗМІСТ .....20**

**ВСТУП.....22**

### **РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ**

1.1. Теоретико-ретроспективний аналіз розвитку психології кар'єри.....31

1.2. Огляд теорій, моделей та досліджень усіх типів кар'єрного вибору.....58

1.3. Вплив процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати ІТ-спеціалістів та  
аналіз чинників процесу кар'єрного вибору.....76

Висновки до першого розділу.....100

Список використаних джерел у розділі 1.....104

### **РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ ТА ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ**

2.1. Організація та етапи дослідження оптимізації психологічного процесу  
кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.....132

2.2. Методики констатувального етапу дослідження психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.....	138
2.3. Результати емпіричного дослідження впливу психологічного процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати та чинників кар'єрного вибору.....	152
Висновки до другого розділу.....	195
Список використаних джерел у розділі 2.....	201
<b>РОЗДІЛ ІІІ. ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ У ФОРМУВАЛЬНОМУ ЕКСПЕРИМЕНТІ</b>	
3.1. Методичні засади впливу на процес кар'єрного вибору.....	204
3.2. Організаційні й змістові аспекти програми оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів.....	215
3.3. Динаміка оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору в ІТ спеціалістів експериментальної та контрольної груп.....	223
3.4. Рекомендації щодо оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів.....	230
Висновки до третього розділу.....	236
Список використаних джерел у розділі 3.....	239
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	243
<b>ДОДАТКИ</b> .....	247

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасні виклики, такі, як динаміка ринку праці, глобалізаційні тенденції, технологічні інновації та зміни в пенсійній політиці ускладнили та додали непередбачуваності кар'єрному розвитку. Люди дедалі частіше змінюють кар'єрні траєкторії, переходячи між різними організаціями, професіями та ринками праці, що стирає кордони у традиційних кар'єрних моделях. Мінливий характер працевлаштування ставить під сумнів традиційну модель довічної зайнятості, що раніше сприймалася як мрія більшості працівників.

Поточному ринку праці властиві тимчасові контракти та неповна зайнятість у різних сферах, а також непередбачуваність переміщень у трудовому процесі. Класичні професії зазнають розмиття, а нові професії з'являються щодня, що вимагає від сучасної людини адаптації до змін або перевизначення своєї професійної ідентичності. В такому контексті важливо розуміти, які професії будуть затребувані на ринку та які найкраще відповідають типу особистості людини.

Розвиток ІТ-галузі в Україні, яка зазнала значного зростання навіть під час повномасштабного військового конфлікту, є особливо важливим для економіки країни. З початку війни галузь зросла на 23% лише за перші шість місяців 2022 року. ІТ-сектор, який активно залучений у глобальний ринок, стикається зі складними формами співпраці, а ІТ-спеціалісти часто змінюють роботу та спеціалізацію.

В умовах кризи в ІТ-секторі та стресу, спричиненого війною, виникає потреба глибше зрозуміти, як процесуальні конструкти кар'єрних рішень впливають на отримані кар'єрні результати і як особистісні риси та демографічні чинники впливають на прийняття кар'єрних рішень. Це знання може допомогти у визначенні чинників, що сприяють сталому розвитку кар'єри. В цих умовах важливим видається покращити прийняття кар'єрних рішень ІТ спеціалістами.

Процес прийняття кар'єрних рішень досліджували Д. Холланд, Д. Крумбольц, Д. Супер, М. Савіцкас, Р. Лент, С. Браун, Г. Хакетт, І. Гаті, Ф. Парсонс, Е. Вільямсон,

Д. Крайтс, Л.Готтфредсон, Е. Герр, А.Крістоф-Браун, Д. Раундс, Т. Трейсі, Д. Свонсон, К. Левін, С. Найлс, Р. Флорес, Н. Бец, М. Келлі, С. Філіпс, М. Хеппнер, К. Шепард, Г. Рейнер, М. Савіцкас, Н. Амудсон, Д. Гішар, К. Інксон, М. Макмехон, К. Рудольф, А.Хірші, А. Коллін, Д. Брайт, Р. Прайор та інші.

Разом з тим мало відомо про вплив таких психологічних чинників, як складники самоефективності прийняття кар'єрних рішень, різноманітні профілі прийняття кар'єрних рішень та складники складнощів прийняття кар'єрних рішень на кар'єрний успіх і такі конструкти сталого розвитку кар'єри як залученість в кар'єру та здатність до працевлаштування, а також про вплив на процес прийняття кар'єрних рішень демографічних чинників та особистісних рис. Нез'ясованими залишаються ступінь взаємозв'язку цих феноменів. Також незрозуміло як такі соціальні чинники, як український контекст, контекст ІТ-спеціалістів та поточна криза в українському ІТ-секторі та інші чинники, пов'язані з війною та глобальною рецесією, впливають на прийняття кар'єрних рішень та кар'єрні результати.

Усе зазначене зумовило вибір теми дисертаційної роботи: «Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дисертаційного дослідження входила до плану наукових робіт кафедри психології факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова за напрямком «Зміст, форми та методи професійної підготовки студентів до фахової діяльності у сфері політичної психології, медіапсихології та коучингу в умовах вищої освіти» (номер державної реєстрації 14БФ016-01). Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої ради факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (протокол № 3 від 29 вересня 2022 р.), уточнено на засіданні Вченої ради Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (протокол № 8 від 28 березня 2024 р.).

**Об'єкт дослідження** – кар'єрний вибір як психологічний процес.

**Предмет дослідження** – оптимізація впливу психологічного процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати українських ІТ спеціалістів.

Основні поняття, які розкрито в роботі: психологія кар'єри, кар'єрний вибір, профорієнтація, кар'єрний успіх, залученість в кар'єру, здатність до працевлаштування, самоефективність прийняття кар'єрних рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень, профілі прийняття кар'єрних рішень.

Обґрунтування роботи відбувається через верифікованість, евристичну цінність, внутрішню узгодженість, економічність, широту охоплення та функціональну значущість.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та експериментально виявити вплив психологічного процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати ІТ-спеціалістів; визначити психологічні чинники, котрі впливають на процес кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів; розробити програму (тренінг), що дозволяє оптимізувати якість процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. На основі теоретичного аналізу вітчизняних і зарубіжних досліджень визначити теоретико-методологічні передумови і підходи до вивчення психологічного процесу кар'єрного вибору.
2. Емпірично виявити вплив складників психологічного процесу прийняття кар'єрних рішень на успішність кар'єри ІТ-спеціалістів та дослідити психологічні чинники процесу кар'єрного вибору.
3. Розробити та апробувати коригувальну онлайн програму оптимізації процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів, зумовленого психологічними чинниками для досягнення вищих кар'єрних результатів.
4. Надати методичні рекомендації стосовно оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.

**Гіпотеза дослідження** - на кар'єрні результати (суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування) впливають складники процесу



кар'єрного вибору (профілі прийняття кар'єрних рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень і самоефективність прийняття кар'єрних рішень) та залученість в кар'єру, а на процес кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів впливають демографічні чинники та особистісні риси.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** становлять теорії: модель особистісних рис «Великої П'ятірки»; модель профілів прийняття кар'єрних рішень І. Гаті, соціально-когнітивна теорія кар'єри Р. Лент та С. Браун; модель складнощів прийняття кар'єрних рішень І. Гаті; теорія самовизначення Р. Раяна та Е. Деці; теорія розвитку кар'єри Д. Супера; теорія безмежної кар'єри М. Артур та С. Руссо; концепція кар'єрної адаптивності М. Савіцкас; теорія соціального обміну Д. Хоманса; модель здатності до працевлаштування М. Фугейта, А. Кінікі та Б. Ешфорта; теорія людського капіталу Г. Беккер; концепція психологічного контракту С. Руссо; теорія соціального порівняння Л. Фестінгер; теорія побудови кар'єри М. Савіцкас; теорія збереження ресурсів С. Гобфолл та теорія вибору професії Д. Холланда.

**Методи дослідження:**

*а) теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, інтерпретація та систематизація – для з'ясування стану розробленості проблеми та визначення теоретико-методологічних засад дослідження; аналіз, порівняння, індукція, абстрагування, узагальнення, систематизація, моделювання для визначення теоретико-методологічних основ вивчення проблеми кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів, виявлення організаційно-методичних засад дослідження впливу кар'єрного вибору на кар'єрні результати ІТ-спеціалістів та його оптимізації;

*б) емпіричні:* опитувальники: Big Five Inventory-2 Extra Small Form – для діагностики Big Five персональних рис; опитувальник профілі прийняття кар'єрних рішень Гаті (Career Decision-Making Profiles); опитувальник самоефективність прийняття кар'єрних рішень (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale); опитувальник труднощі прийняття кар'єрних рішень (Career Decision Making

Difficulties Questionare) - для вивчення процесу прийняття кар'єрних рішень, опитувальник залученість в кар'єру (Career Engagement Scale) та опитувальник здатність до працевлаштування (Career Employability Scale) - для встановлення зв'язків між процесом прийняття кар'єрних рішень та залученістю і здатністю до працевлаштування, а також тест суб'єктивний кар'єрний успіх для оцінки впливу процесу прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати;

*в) кількісної обробки даних:* описовий аналіз, факторний, кластерний, дисперсійний аналіз, кореляційний аналіз, регресійний аналіз.

Статистичний аналіз здійснювався за допомогою спеціалізованих пакетів прикладних програм для психологічних досліджень («SPSS 28.0» та «Microsoft Office Excel 2007»), що забезпечують виконання загальноприйнятих одновимірних статистик і багатомірних математично статистичних методів.

#### **Науково-дослідна робота включала 4 етапи:**

*На першому етапі* (2021-2022 роки) – організаційно-прогностичному – вивчався стан проблеми та її відображення у вітчизняній та світовій науковій літературі, розроблялися вихідні положення майбутнього дослідження.

*На другому етапі* (2022 рік) – змістовно-процесуальному — формувався понятійний апарат дослідження, визначалися методологічні засади; був підібраний та апробований комплекс методик, спрямований на визначення чинників кар'єрного вибору та визначення впливу процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати ІТ-спеціалістів.

*На третьому етапі* (2023-2024 роки) – аналітично-конкретизуючому – був проведений зріз констатувального експерименту із ІТ-спеціалістами; впроваджено формувальний етап експерименту; отримано та опрацьовано результати.

*На четвертому етапі* (2024 рік) – узагальнюючому – здійснювалася систематизація та узагальнення результатів і матеріалів дослідження, їх теоретичне обґрунтування, впровадження та формулювання висновків.

**Експериментальну базу дослідження** склала вибірка з ІТ-спеціалістів (n=155) (розробники програмного забезпечення, спеціалісти з якості, проектні та продакт менеджери, HR-спеціалісти, менеджери керівної ланки). Емпіричне дослідження проводилось онлайн в період з вересня 2023 року по січень 2024 року.

**Наукова новизна та теоретичне значення** одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

- визначено складники процесу прийняття кар'єрних рішень;
- створено модель взаємозв'язку чинників прийняття кар'єрних рішень, складників процесу прийняття кар'єрних рішень та результатів кар'єрних рішень;
- виявлено змістову специфіку зв'язків між профілями прийняття кар'єрних рішень Гаті, складнощів прийняття кар'єрних рішень Гаті і самоефективністю прийняття кар'єрних рішень та об'єктивним і суб'єктивним кар'єрним успіхом, здатністю до працевлаштування в українських ІТ-фахівців;
- виявлено співвідношення між демографічними чинниками і особистісними рисами та профілями прийняття кар'єрних рішень Гаті, складнощами прийняття кар'єрних рішень Гаті і самоефективністю прийняття кар'єрних рішень у реаліях українського ІТ сектору під час війни;

*поглиблено і уточнено*:

- поглиблено уявлення про роль і вплив демографічних чинників на кар'єрний успіх серед ІТ спеціалістів;
- уточнено специфіку впливу особистісних рис на складники процесу кар'єрного вибору для ІТ-спеціалістів;
- встановлено модеративну роль залученості в кар'єру на процес впливу профілів прийняття кар'єрних рішень, складнощів прийняття кар'єрних рішень та самоефективності прийняття кар'єрних рішень на об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування;

- обґрунтовано, розроблено та впроваджено коригувальну онлайн програму оптимізації процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів, зумовленого психологічними чинниками для досягнення вищих кар'єрних результатів.

*набули подальшого розвитку:*

- розкриття зв'язків між здатністю до працевлаштування та складниками об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху;
- розкриття відмінностей у суб'єктивному та об'єктивному кар'єрному успіху.

**Практичне значення дослідження** полягає у тому, що його результати можуть бути використані для покращення кар'єрного консультування ІТ спеціалістів щодо вибору спеціалізації чи майбутнього місця праці; для розробки консультативних та тренінгових програм з оптимізації кар'єрного вибору; при вирішенні індивідуальних проблем, пов'язаних зі складнощами кар'єрного вибору. Також результати дисертаційної роботи можуть бути використані при викладанні навчальних дисциплін «Психологія управління», «Організаційна психологія», «Профорієнтація та профвідбір», «Психологія професійної кар'єри та професійних деструкцій», «Кар'єрна психологія», «Психологія праці», «Основи кар'єрного менеджменту», «Підприємництво і професійний успіх», «Теорія і практика розвитку кар'єри», «Технологічна освіта і ринок праці», «Кар'єрний розвиток вчителя», «Основи підприємництва», «Професійна адаптація кадрів», «Психологія лідерства та професійної успішності», «Машинне навчання», «Проектний менеджмент» для студентів освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр» і «магістр».

**Надійність та достовірність** результатів дослідження забезпечено теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних положень, використанням надійних і валідних психодіагностичних методик, поєднанням якісного і кількісного аналізу емпіричних даних, репрезентативністю вибірки й застосуванням методів математичної статистики із залученням сучасних програм обробки даних.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення і результати емпіричного дослідження обговорювалися та отримали схвалення на

засіданнях кафедри політичної психології та міжнародних відносин факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, засіданнях кафедри організаційної психології University of Groningen, а також на щорічній звітно-науковій конференції викладачів, докторантів та аспірантів Факультету психології «Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету» (м. Київ, 22-26 травня 2023 р.), Всеукраїнській науково-практичній онлайн конференції «Лідерство і обдарованість: сучасний науковий дискурс і освітня практика» (м. Київ, 14–19 лютого 2024 р.), XX Науково-практичній конференції молодих учених «Методологія сучасних наукових досліджень» (м. Харків, 22-23 лютого 2024 р.), II Міжнародній науковій конференції «Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки» (м. Ужгород, 1 березня, 2024р.), VI Міжнародній науковій конференції «Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень» (м. Вінниця, 8 березня, 2024р.), XLII міжнарод. наук.-практ. конф. «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку» (м. Мілан, Італія, 07 березня 2024 р.), II науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні дослідження в галузі гуманітарних і природничих наук» (м. Запоріжжя, 23–24 лютого 2024 р.), 7th International scientific and practical conference «Professional development: theoretical basis and innovative technologies» (Paris, 20-23 February 2024), 3rd International scientific and practical conference «Science and society: modern trends in a changing world.» (Vienna, 19–21 February 2024).

**Результати дослідження впроваджено** у навчальну та науково-методичну роботу Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, Київського національного університету імені Т. Шевченка, Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, в практичну роботу Львівської технологічної бізнес-школи, у роботу компанії з розробки програмного забезпечення ТОВ «Лінкап Студіо».

**Публікації.** Основні теоретичні положення та результати дисертаційної роботи відображено у 26 публікаціях, серед них 15 статей у наукових фахових виданнях,

включених до переліку, затвердженого МОН України, 1 стаття в іноземних виданнях; 1 стаття у збірнику матеріалів наукової конференції, 9 тез виступів на наукових конференціях і семінарах.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Список використаних джерел містить 368 найменувань, з яких 348 джерел іноземною мовою. Основний зміст викладено на 246 сторінках. Робота містить 20 таблиць, 26 рисунків і 13 додатків.

## РОЗДІЛ І.

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

Перший розділ розкриває теоретичні основи кар'єрної психології, представляє детальний огляд теорій, моделей та наукових досліджень різних аспектів кар'єрного вибору та аналізує вплив цього вибору на кар'єрні результати ІТ-спеціалістів, закладаючи фундамент для подальшого дослідження.

#### 1.1. Теоретико-ретроспективний аналіз розвитку психології кар'єри.

Кар'єра в науковому контексті визначається як послідовність професійних ролей, досвіду, активностей та змін позицій, які особа зазнає протягом свого життя (Arnold, 1997). Кар'єра включає в себе навчання, роботу, зміну професійних напрямів, перехід від одного виду зайнятості до іншого, а також може враховувати баланс між особистим та професійним життям (Savickas et al., 2009). Це комплексне поняття, яке відображає розвиток особистості в контексті професійної діяльності та соціальних ролей.

Кар'єра не обмежується лише вертикальним просуванням на роботі, але також включає горизонтальний розвиток, набуття нових компетенцій та особистісного зростання.

Етимологічно термін «кар'єра» походить від латинських слів «саггус» (двоколісний візок для перевезення вантажів) та «саггуса» (чотириколісна подорожня та державна карета).

Сучасне значення кар'єри включає ряд визначень, що відображають різноманітність професійних та особистісних розвиткових траєкторій. Кар'єра може бути розглянута як послідовність професійних посад, ролей, успіхів та невдач, а також як динамічний процес розвитку, що відбувається протягом усього життя.

Кар'єра є центральним явищем індивідуальної, організаційної та суспільної реальності. Не обмежуючись окремими явищами, такими як швидке просування по службі, кар'єра знаходиться на перетині суспільної історії та індивідуальної біографії і, таким чином, пов'язує мікро- та макросистеми сенсів, які традиційно вважаються нерозривними. Це робить кар'єру привабливою для дослідників, зацікавлених у теоретичному, емпіричному та методологічному прогресі.

На теоретичному рівні ретельний аналіз кар'єри вимагає внесків із широкого кола дисциплінарних точок зору, як, наприклад, диференціальна психологія, теорія організаційного розвитку, філософії, соціології, філософської антропології, соціальної психології, психології праці, вікової психології та психології розвитку, організаційної психології та психології управління. Тому, мульти- та міждисциплінарні дослідження, є важливими для комплексного погляду на кар'єру. Крім того, кар'єра - явище багаторівневе. Пронизуючи індивідуальний, груповий, організаційний та суспільний рівні, кар'єра потенційно впливає на всі ці рівні та, у свою чергу, зазнає впливу цих рівнів. Як суспільне явище, кар'єра забезпечує ефективний розподіл соціальних ролей та статусів, зростання кадрового потенціалу організації. Як персональний феномен, кар'єра визначає усвідомлену побудову життєвого шляху і самоздійснення особистості. Таким чином, комплексне уявлення про кар'єру має враховувати не лише широкий спектр наукових дисциплін, але й різні рівні аналізу. Нарешті, на емпіричному рівні кар'єрне дослідження висуває особливі вимоги до дослідників. Враховуючи мультидисциплінарні та багаторівневі характеристики кар'єри, застосування теоретичних і аналітичних концепцій до емпіричного дослідження кар'єри часто не є ані простим, ані одновимірним, особливо, якщо зробити спробу більш комплексного погляду на кар'єру. Якщо додати неминучий вимір часу, все стає ще складнішим.

Протягом численних років вивчення кар'єри зібрало велику кількість емпіричних та теоретичних робіт. Дослідники з різних дисциплін, підходячи з різних перспектив та рівнів аналізу, від мікро- до макрорівнів, спрямовували свої зусилля на



розуміння процесів, які відбуваються з людьми під час їх подорожей своїм професійним життям різними маршрутами.

Психологія кар'єри визначається як «вивчення професійної поведінки та її розвитку в кар'єрі», особливо наголошуючи на питаннях вибору професії та адаптації до роботи. Дисципліна зосереджена на перспективах окремих працівників, а не на перспективах організації чи професії. Зосередженість на індивідах відрізняє професійну психологію від сфер промислової психології, організаційної психології та соціології праці. Кар'єрні психологи працюють в організаціях, але коли вони це роблять, вони «зосереджуються на окремих працівниках та їхній кар'єрі, а не на організації та її керівництві» (Savickas, 2001, pp. 167-168).

Огляд історії психології кар'єри від античності до сучасності демонструє, що ця дисципліна продовжує розвиватися, набуваючи нових знань, методів та технік, щоб краще відповідати на змінні потреби індивідів та робочої сфери. Вивчення історії кар'єрної психології може допомогти нам краще зрозуміти її сучасні підходи та сприяти подальшому розвитку цієї важливої галузі науки та практики.

Античні філософи, такі як Платон та Сократ, вивчали питання кар'єри, займаючись темою самопізнання. Сократ стверджував, що «нерозумною людиною є той, хто не знає себе», закликаючи людей до відкриття своїх сильних сторін та слабкостей. Самопізнання, за Сократом, допомагає людям знайти своє покликання та досягти успіху в житті. Платон у своїй праці «Держава» запропонував ідею розділення людей за їхніми природними здібностями, що відображало важливість правильного вибору професії для забезпечення гармонійного суспільства. Він сприяв грецьким громадянам у оцінці їх перспектив у тому чи іншому ремеслі та надавав рекомендації людям щодо вибору професії. У східному світі мудрість Лао-цзи протягом століть радила, що «в роботі робіть те, що вам подобається». Аристотель розвинув теорію розвитку потенціалу. Він стверджував, що кожна людина має природний потенціал, який може бути розвинутий через освіту та досвід. Ця концепція підкреслює важливість підтримки та наставництва в професійному

розвитку та впливає на сучасні підходи до кар'єрної психології. Аристотель вважав, що вибір дозволяє судити про характер, а також, що існує свідомий вибір і протилежна йому схильність, яка пов'язана із задоволенням і стражданням.

У Римській імперії педагоги, такі як Квінтіліан, акцентували важливість рольового моделювання та наставництва для формування професійної ідентичності молодих людей. Вони вважали, що майстерність у професії залежить від ретельного вивчення теорії та практики, а також від спостереження за роботою досвідчених професіоналів.

У середньовіччі, згідно з традиційними поглядами, людина обирала професію в залежності від соціального статусу, успадкованого від батьків. Психологія кар'єри продовжувала розвиватися в контексті монастирської освіти та цехової системи. Монастирі надавали освіту та професійну підготовку для своїх членів, допомагаючи їм визначитися зі своїм покликанням. Особливо важливим був розвиток системи наставництва, яка сприяла передачі знань та навичок між старшими та молодшими монахами.

Цехова система, характерна для середньовічних міст, також надавала можливості для кар'єрного розвитку. Ремісники проходили через різні ступені навчання, починаючи з учнів та закінчуючи майстрами. Система наставництва та обмін досвідом дозволяли молодим ремісникам розвивати свої навички та знання, а також відкривали можливості для кар'єрного зростання.

Університети стали пропагувати навчання в різних професіях, що відповідає потребі висококваліфікованих фахівців.

У 5 столітті після Христа, святий Августин написав «De ordine», де він описував різні типи ремесел і пов'язані з ними рівні знань. Він рекомендував займатися тим ремеслом, в якому людина може виявити свій потенціал та мати найбільший вплив на світ. Це стало першою спробою відновити інтерес до вибору професії.

У 13 столітті Фома Аквінський у своїй праці «Summa Theologica» розглядав питання про правильний вибір професії, базуючись на ідеї про божественну волю. Він рекомендував займатися професією, яка забезпечує засоби існування і здатна забезпечити найбільшу користь для суспільства.

Ренесанс мав важливий вплив на розвиток кар'єрної психології. Гуманістичні ідеали, що виникли в цей час, акцентували увагу на індивідуальності людини, значимості особистого успіху та потенціалу самореалізації. Завдяки Ренесансу, визначні філософи та вчені, такі як Леонардо да Вінчі та Мікеланджело, допомогли формувати розуміння кар'єри як шляху до самовдосконалення. Цей період став відправною точкою для формування віри у значення навчання та особистісного розвитку протягом усього життя. У ренесансний період виникла потреба в консультантах з мистецтва, які допомагали художникам та меценатам знаходити нові можливості та розвивати свої таланти. Наприкінці XV століття Леонардо да Вінчі створив першу автобіографію, в якій описав своє життєве та професійне самовдосконалення.

Відродження продовжило рух гуманізму, розвиваючи його принципи та поширюючи їх на наукові, філософські та культурні сфери. Важливим нововведенням цього періоду стала реформація освіти, яка підкреслювала важливість особистого розвитку, навчання та адаптації до нових обставин. Філософи та учені Відродження, такі як Френсіс Бекон, Монтень та Джон Локк, активно обговорювали питання вибору кар'єри та того, як освіта та досвід мають вплив на формування професійних можливостей.

Ці ідеї сприяли розвитку наукових досліджень у галузі психології та різних суміжних дисциплін, що допомогли сформулювати основні поняття кар'єрної психології. Протягом Відродження стали розглядатися фактори, що впливають на кар'єрний розвиток особистості, такі як інтереси, здібності, мотивація та цінності. Відбулася також значна зміна у сприйнятті ролі кар'єри: вона перестала розглядатися

лише як відображення соціального статусу та почала сприйматися як можливість самовираження та особистісного зростання.

Просвітництво, відоме як «вік розуму», привнесло значні зміни в суспільстві, особливо в освіті, науці та політиці. Цей період засвідчив акцент на раціоналізм, індивідуалізм та демократію, які суттєво вплинули на розвиток кар'єрної психології та кар'єрного консультування.

У цей час філософи та учені, такі як Жан-Жак Руссо, Іммануїл Кант та Джон Локк, досліджували природу людини, її потреби та мотиви. Вони підкреслювали значення освіти та індивідуальної свободи, спонукаючи до розвитку та відкриття людського потенціалу. Освітні реформи, що проходили в цей період, сприяли створенню нових підходів до кар'єрного консультування, зокрема зосередженню на розвитку практичних навичок та здібностей. Реформи також змінили ставлення до професійного навчання, роблячи його більш індивідуально орієнтованим та доступним.

До дев'ятнадцятого століття було опубліковано принаймні шістьдесят п'ять книг на тему кар'єрного розвитку (Zytowski, 1972). Індустріальна революція стала переломним моментом в історії людства, коли радикальні зміни в технологіях, виробництві та економіці призвели до створення нових робочих місць, професій та кар'єрних можливостей. Потреба в кваліфікованих працівниках зростала з кожним роком, відбувалася масова міграція населення з села до міста, що зумовлювало попит на підготовку нових працівників. Створювалися спеціальні програми підготовки, спрямовані на навчання робітників новим навичкам та професіям. Відбувалось акцентування на потребах ринку праці, адаптації людей до нових умов виробництва та професійного зростання. Поняття професійної орієнтації та кар'єрного планування почали поширюватися на широкі верстви населення. У цей час ставлення до професійного навчання та розвитку змінилось, воно стало більш гнучким, доступним та індивідуально орієнтованим.

Одним з основних досягнень цього періоду став розвиток теорій про відповідність між особистістю, здібностями та професійними інтересами. Учені, такі як Фрідріх Фребель та Герберт Спенсер, почали вивчати взаємозв'язок між освітою, особистістю та професійним успіхом.

Датський теолог та філософ Серен К'еркегор (1813-1855) провів дослідження щодо проблеми вибору, акцентуючи на його ірраціональному характері та екзистенційному погляді на це питання. Він стверджував, що завдяки вибору особистість занурюється в обране, тоді як без вибору вона зазнає внутрішньої відчуженості. К'еркегор акцентував увагу на динаміці вибору, зазначаючи, що особистість схиляється до певного варіанту навіть до фактичного вибору. Якщо людина відкладає вибір, він робиться автоматично без її свідомого втручання. К'еркегор підкреслив, що людина має свободу у виборі напряму, який може спрямовувати її в майбутнє або утримувати у минулому. Науковець вирізняв два типи вибору: естетичний та етичний. Естетичний вибір ґрунтується на смаках та перевагах, тоді як у етичному виборі важливим є спосіб, яким обирається.

Консультування щодо кар'єри (тоді воно мало назву «профорієнтація») виникло у другій половині 19-го століття у США внаслідок суспільних змін, переходів та трансформацій (Brewer, 1942). Розвиток кар'єрного консультування спонукало зникнення робочих місць у сільськогосподарській сфері, збільшення попиту на працівників у важкій промисловості, втрату «постійних» робочих місць на сімейних фермах через впровадження нових технологій (наприклад, тракторів), зростання урбанізації країни (і супутній попит на послуги, що відповідають цій моделі внутрішньої міграції), адаптація до нової промислової економіки та інші суспільні зміни. Повернення ветеранів Першої світової війни та звільнення тих, кого вони замінили, також підсилило потребу у кар'єрному консультуванні.

Френка Парсонса часто називають батьком професійного консультування та кар'єрної психології. Йому також приписують заснування професійного консультування та відповідної сфери професійної психології разом із психологією

консультування (Aubrey, 1977; Whiteley, 1984; O'Brien, 2001). І справді коріння теорії розвитку кар'єри не з'явилося, доки Френк Парсонс не висунув свою «формулу» трьох кроків: «У мудромому виборі покликання є три основні фактори: (1) чітке розуміння себе, своїх здібностей, інтересів, амбіцій, ресурсів, обмежень і їх причин; (2) знання вимог і умов успіху, переваг і недоліків, винагороди, можливостей і перспектив у різних сферах роботи; (3) правдиве міркування про співвідношення цих двох груп фактів» (Parsons, 1909, p. 5).

Модель Френка Парсонса, хоча й не є теорією в строгому сенсі, представляє першу концептуальну основу для прийняття кар'єрних рішень і служить посібником для кар'єрних консультантів і дотепер. Згідно з підходом Парсонса, ідеальний вибір кар'єри передбачає відповідність особистих характеристик, таких як здібності, ресурси, та особистість, до факторів роботи, таких як заробітна плата та середовище, щоб досягти професійного успіху. Тому за Ф. Парсонсом, *кар'єрний вибір - це процес узгодження індивідуальних рис (наприклад, талантів, навичок) з вимогами професії чи місця праці* (Parsons, 1909, с. 5)

Модель відповідності Парсонса є початковою формальною моделлю прийняття кар'єрних рішень та подолання нерішучості, і досі її концепція мудрого вибору професії відіграє важливу роль в сучасному розвитку кар'єри, консультуванні та теорії вибору професії (Savickas & Walsh, 1996; Sharf, 1997). Більше того, ця модель стала фундаментом для наступних підходів до кар'єрного консультування стосовно характеристик та факторів, а також для теорій відповідності кар'єри індивідуальному середовищу (Swanson, 1996).

Парсонс наголошував на важливості вибору покликання замість простого знаходження відповідної роботи. Його підхід полягає в тому, щоб люди знаходили роботу, яка відповідає їхнім особистим характеристикам, шляхом систематичного визначення стабільних рис, пов'язаних з різними вимогами роботи (Hewer, 1963). Збіг здібностей та інтересів людини з відповідним середовищем призводить до успіху та задоволенню від роботи (Savickas, 2002).

Парсонс стверджував, що активне залучення людей до вибору своєї професії, на відміну від пасивного підходу до пошуку роботи, сприяє більшому задоволенню кар'єрою, зменшенню витрат роботодавців та підвищенню ефективності працівників. Ці прості принципи продовжують бути основою більшості сучасних теорій кар'єрного вибору та розвитку. У своїх теоріях Д. Холланд (Holland, 1985; Holland, 1997) та, в більшій мірі, Р. Давіс і Л. Лофквіст розглядали ці принципи як фундаментальні (Dawis & Lofquist, 1984).

Використання тестів для оцінки інтелектуального функціонування розпочалося ще під час Першої світової війни та продовжувалося з розширенням їх сфери застосування на інтереси, спеціальні здібності та особистість у 1920-х роках. Цей технологічний прогрес також зумовив появу нової назви для моделі Парсонса – теорії ознак і факторів. Домінування цієї теорії тривало протягом 1920-1930-х років, аж до опублікування К. Роджерс своїх робіт про клієнтоцентричне консультування та терапію (Rogers, 1942; Rogers, 1951), в яких він поставив під сумнів директивні підходи, які відстоював Е. Вільямсон, котрий продовжив роботу Парсонса (Williamson, 1939).

Економічна депресія 1930-х років зосередила увагу американського суспільства на освітньому консультуванні та посилила роль професійної орієнтації в школах. З цього часу почалися активніші співпраця між освітою, соціальною роботою та психометрією для кращої профорієнтації молоді та дорослих (Super, 1955).

У 1930-ті роки з'явилися перші соціологічні дослідження змін робочого статусу з часом, зокрема роботи П. Девідсон і Х. Андерсон, які досліджували професійну мобільність у соціальному та економічному плані (Davidson & Anderson, 1937).

У цей час також з'явилися перші дослідження життєвих історій та змін у кар'єрі з часом. У соціологічній літературі А. Холлінгсхед вивчав детермінанти соціального статусу та можливостей у професійному та освітньому розвитку (Hollingshead, 1949).

У психологічній літературі Л. Терман та Е. Еріксон досліджували проблеми та зміни у професійному розвитку, які виникають в різні періоди життя (Terman, 1925; Erikson, 1950).

Важливий внесок у розуміння кар'єрних процесів в цей історичний період зробили Д. Міллер та В. Форм, котрі запропонували аналіз моделей кар'єри, включаючи послідовність періодів роботи та послідовність робіт, які люди пройшли протягом свого життя (Miller & Form, 1951).

Етап профорієнтації в коледжах та університетах в 1940-1959 роках був пов'язаний з концентрацією суспільних ресурсів у вищих навчальних закладах та підготовкою кваліфікованих консультантів. Aubrey (1977) зазначав, що головним фактором еволюції орієнтації та консультування протягом 1940-х років було питання свободи та самовизначення. Класична робота Rogers (1942) ілюструвала тенденцію відмови від структурного аналізу та зумовленості на користь самосвідомості, прийняття та особистісного зростання.

Крім того, у 1950-х роках відбулися значні зміни в поглядах на процес кар'єрного розвитку, зокрема від пасивного сприймання кар'єри як незмінної траєкторії до активного розуміння кар'єри як динамічного та протягом життя змінюваного процесу.

Е. Гінзберг з колегами висунули інноваційну, психологічно обґрунтовану теорію кар'єрного розвитку, що відрізнялась від теорії статичних ознак і факторів (Ginzberg et al., 1951). Вони стверджували, що кар'єрний розвиток - це життєвий процес, а вибір кар'єри характеризується компромісами і незворотністю. Ginzberg (1972) згодом змінив обидва ці положення. Теорія Гінзберга та інших спонукала до проведення численних досліджень, але не сильно вплинула на практику, яка продовжувала слідувати моделі характеристик і факторів.

Першою представленою моделлю професійного розвитку була модель Ginzberg et al. (1951). Він дослідив, що вибір професії полягає в низці рішень і намагався дослідити, як люди приймають рішення щодо своєї кар'єри. Відштовхуючись від



припущень Лазарсфельд про можливість вивчення послідовності рішень, що призвели до вибору, вони визначили етапи впливу факторів на вибір кар'єри. Було виділено три стадії: фантазії, пробного періоду та реалістичної стадії, кожна з яких мала свої особливості.

Незважаючи на чіткість поглядів Гінзберга та інших на очікувані зміни в процесі прийняття кар'єрних рішень, їхній підхід спричинив відгук та появу широко відомої моделі кар'єрного розвитку. Super (1953) критикував модель Гінзберга за незалежність від попередніх джерел, акцент на перевагах замість фактичного вибору, довільне розмежування між вибором та пристосуванням, а також за нездатність визначити природу процесу компромісу між особистістю та реальністю.

Д. Супер опублікував свою інноваційну теорію кар'єрного розвитку, яка включала поняття «життєвих стадій» та «життєвих ролей» (Super, 1953). Ця теорія базувалася на підходах з теорії рис і факторів, психології розвитку та теорії особистісних конструктів. Теорія Супера забезпечила широке розуміння кар'єрного розвитку та стала основою для подальших досліджень у цій галузі.

Super (1957) зазначав, що на той час термін «вибір професії» створював помилкове враження точності та унікальності, оскільки професійні психологи надавали більшого значення внеску диференціальної психології, а не психології розвитку. Він підкреслював, що хоча індивідуальні та професійні відмінності важливі, одній особі можуть підходити різні професії, а в межах професій достатньо варіативності, щоб задовольнити потреби різних людей. Д. Супер також виділяв, що вибір професії - це не одномоментне явище, а процес, який розвивається з часом та включає цілу послідовність виборів. Професійний розвиток розглядався як упорядкований, безперервний процес, характеризований постійними змінами між завданнями розвитку та індивідуальним репертуаром (Super et al., 1957).

Загалом, Д. Супер вивчав феномен і пояснення вибору кар'єри та розвитку людей у комплексній міждисциплінарній перспективі, а потім розробив послідовність конструктів для опису своїх численних концепцій. Хоча дослідження

Супера розширили область розвитку кар'єри та домінували в ній, його робота мала слабкості, зокрема неточно визначені поняття та не враховування контекстуального розвитку цих фраз.

Протягом 1950-х років, психологія кар'єри почала враховувати вплив соціальних та культурних факторів на вибір та розвиток кар'єри. Зокрема, дослідження були зосереджені на розумінні ролі гендерних стереотипів, соціально-економічного статусу та культурних відмінностей у кар'єрному рішенні. Значну увагу протягом 1950-х років було приділено вдосконаленню методів оцінки та діагностики для виявлення професійних інтересів, здібностей та особистісних характеристик. Це допомогло покращити якість кар'єрного консультування та забезпечити більш точну та індивідуалізовану допомогу. Було розроблено та впроваджено перші методики оцінки професійних інтересів та здібностей, такі як Стронгова шкала професійних інтересів (Strong, 1943) та Міннесотський багатоаспектний інвентар професійних інтересів (Hathaway & McKinley, 1951).

Значний прогрес у 1950-х роках було досягнуто в розумінні ролі випадкових подій у кар'єрному розвитку. Відомий психолог Крумбольц пропонував досліджувати такі події як чинник вибору кар'єри та професійного зростання.

У кінці 1950-х років, з'явилася ідея про те, що кар'єрне консультування повинно стати доступним не тільки для молоді, але й для дорослих, оскільки кар'єра є динамічним процесом протягом усього життя.

В період 1960-1979 років було розширено дослідження зосереджені на особистісних типах, гендерних різницях, соціальному середовищі та етичних питаннях у контексті кар'єри. Було збільшено кількість досліджень, зосереджених на зв'язку між кар'єрою та особистісним розвитком, що сприяло розумінню важливості індивідуальних рис, життєвого досвіду та соціального контексту у процесі кар'єрного вибору.

У цей час було розроблено та опубліковано важливі теорії, що вплинули на розвиток кар'єрних послуг. До них відносяться психодинамічна теорія розвитку

кар'єри (Bordin et al., 1963), теорія регулювання роботи Lofquist & Davis (1969), теорія соціального навчання прийняття кар'єрних рішень Krumboltz (1979), а також теорія розвитку професійних прагнень Gottfredson (1981).

У 1970-х роках основні зміни відбулися в напрямку розвитку інтегративних теорій та підходів, які поєднують різні аспекти кар'єрного розвитку. Наприклад, теорія про соціальне навчання прийняття рішень про кар'єру Krumboltz (1979) включає елементи соціальної психології, психології особистості та психології розвитку. Він розглядає кар'єрне рішення як процес, який залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів, таких як попередній досвід, випадкові події та особистісні характеристики.

Джон Холланд, видатний вчений у галузі кар'єрної психології, у 1959 році представив комплексне теоретичне пояснення вибору професії, засноване на рисах характеру (Holland, 1959). Його робота розширила модель рис і факторів 1930-х і 1940-х років, перетворивши її зі статичної на динамічну.

У своїх роботах Д. Холланд розглядав особистісні риси індивіда та його професійні інтереси, які можуть бути виявлені через уподобання до шкільних предметів, позакласних заходів, хобі та роботи (Holland, 1973, 1985, 1997). Було підтверджено вплив стабільних характеристик особистості на розвиток кар'єри в рамках теорії Холланда (Srebalus et al., 1982).

Робота Д. Холланда мала значний вплив на підготовку та освіту фахівців з кар'єрного консультування та психології, стала основою для сотень досліджень та є на сьогодні найвпливовішою моделлю вибору професії. Його теорія та інструменти оцінювання, такі як Self-Directed Search (SDS), є стандартом у навчальних програмах та практиках по всьому світу.

Водночас робота Д. Холланда стала предметом дискусії серед фахівців, які висували заперечення щодо деяких аспектів його теорії. Зокрема, Patton & McMahon (1999) підкреслили важливість врахування таких чинників, як вплив батьків, соціальний та оточуючий контекст, стать, вік, політичний і економічний клімат,

інтереси, здібності, географія та багато інших подій на кар'єру людей. Згідно з думкою Д. Брайт і Р. Прайор, концепція відповідності особистості та середовища, запропонована Д. Холландом, є статичною та незмінною, що не враховує реальність непередбачуваності та незапланованих подій у житті людини (Bright & Pryor, 2005). Згідно з Е. Моррісон, групи людей зі схожими кодами Холланда можуть змінювати свої кар'єрні шляхи з часом (Morrison, 1994).

Теорія Холланда була піддана серйозній критиці через відсутність повного пояснення того, як люди стали тими типами, якими вони є (Osipow, 1983). Холланд просто стверджував, що типи схильні відтворюватися самі. Критики стверджують, що Холланд ігнорує кількість і якість робочої сили, яку потребують організації, та зосереджується виключно на відповідності людей та організацій з точки зору шукачів роботи. Таким чином, Холланд нехтує рівновагою між пошуком роботи та бажанням, а також відсутністю уваги до кадрової стратегії організацій.

Крім того, сучасний ринок праці все більше характеризується зростанням числа неповних робочих місць та тимчасових працівників, що вимагає адаптації теорії Холланда до нових реалій. Це ставить під сумнів можливість людей досягати успіху в кар'єрі та отримати задоволення в послідовності непостійних короткострокових робіт.

Однак, значення теорії Холланда полягає в тому, що вона надала структуру для розуміння цих процесів та сприяла розвитку нових підходів і методів дослідження та практики у сфері кар'єрної психології.

Історія української кар'єрної та організаційної психології є відображенням ширшого соціального та політичного контексту країни. Від радянських часів до сучасності, галузь переживає значні зміни, і українські науковці внесли значний вклад у розвиток цієї області, адаптуючи та інтегруючи міжнародні підходи з місцевими потребами і умовами.

У радянський період психологія в Україні розвивалася у вузьких рамках, визначених ідеологією. Фокус був здебільшого на теорії та експериментальних дослідженнях.

Українські психологи цього періоду, такі як Г. Костюк, М. Басов та інші, зробили значний внесок у розвиток загальної та експериментальної психології, але мали обмежені можливості в області кар'єрної та організаційної психології.

Як частина більш широко підходу до кар'єрного консультування в 1980-х роках, що включає в себе не лише психологічні аспекти, а й соціальні, культурні та економічні фактори, П. Педерсен запропонував моделі культурно-адаптивного кар'єрного консультування, які враховують культурні особливості клієнтів та сприяють їх адаптації в різних середовищах (Pedersen, 1988).

Д. Супер продовжуючи розвивати свою теорію розвитку кар'єри, акцентував на життєвому просторі, стадіях розвитку та ролі самооцінки. Він також вводить концепцію «максіциклів» та «мініциклів» кар'єрного розвитку, що відображають динамічну природу кар'єри в сучасному світі (Super, 1980). В свою чергу Д. Холланд розширює свою теорію типів особистості та середовища, вводячи концепцію «диференціації» та «консистенції» для пояснення різниці між індивідами та їх кар'єрними виборами. Він також розглядає різні типи організацій та їх вплив на розвиток кар'єри особистості (Holland, 1985). В той же час Д. Крumbолц працював над розробкою «Теорії навчання кар'єри» (Krumboltz, 1981). Ця теорія сприяла розумінню того, як особистість, досвід, навчання та соціальне середовище впливають на процес вибору професії. Теорія Крumbольца стала основою для багатьох інших наукових досліджень у галузі кар'єрної психології. Також в 1986 році була опублікована соціально-когнітивна теорія саморегуляції Альберта Бандури, котра вплинула на розробку багатьох значних теорій кар'єрної психології протягом двох наступних десятиріч (Bandura, 1986).

Однією з провідних теорій періоду 1990-1999 років є теорія соціальної когнітивної кар'єрної теорії (SCCT), запропонована Р. Лентом, С. Брауном та Г.

Хакеттом (Lent et al., 1994). SCCT базується на загальній теорії соціального когнітивного навчання Альберта Бандури, але адаптована спеціально для контексту кар'єри.

SCCT включає в себе ідею, що особистість, поведінка і соціальне оточення взаємопов'язані і взаємно впливають один на одного. Ця взаємодія впливає на інтереси людини, вибір кар'єри, а також на її продуктивність. Ця теорія надає важливі інструменти для дослідження процесів кар'єрного вибору та розвитку, дозволяючи кар'єрним консультантам і психологам розуміти, як формуються професійні інтереси і як люди вибирають свою кар'єру. SCCT допомагає розробляти ефективні стратегії кар'єрного консультування, навчання та розвитку, що враховують взаємозв'язок між самоефективністю, очікуваннями щодо результатів та особистими цілями.

Одним з ключових принципів SCCT є те, що люди активно впливають на своє життя і кар'єру, а не просто реагують на зовнішні обставини. У цьому контексті, розуміння того, як люди формують свої кар'єрні інтереси і цілі, стає важливим для визначення шляхів до успіху в кар'єрі. Також SCCT пропонує розуміння, що індивідуальні переконання в своїх здібностях можуть бути змінені через навчання та досвід.

У своїх наступних роботах Лент і його колеги продовжили розвивати SCCT, додавши концепції зовнішніх обмежень та підтримки, що впливають на процес кар'єрного вибору та розвитку. Зокрема, вони враховують такі фактори, як соціально-економічний статус, раса та стать, які можуть впливати на кар'єрні можливості та вибори людини. З того часу було проведено безліч емпіричних досліджень, які підтвердили валідність SCCT в різних контекстах та на різних вікових групах.

Іншою ключовою теорією, яка з'явилася в історії кар'єрної психології у 1990-х роках, є теорія «протяжної кар'єри» (Savickas, 1997). Вона розглядає кар'єру як неперервний процес, що відбувається протягом життя особистості, з акцентом на

адаптивність, гнучкість та розвиток. Концепція «протяжної кар'єри» сприяла поглибленому розумінню динаміки кар'єрного розвитку та привернула увагу до необхідності підтримки клієнтів на різних етапах їхнього кар'єрного шляху.

М. Савіцкас відзначав, що кар'єрні траєкторії стали менш стабільними та передбачуваними, і зосередився на вивченні стратегій, які допомагають особистості адаптуватися до цих змін (Savickas, 1997). Він вводить поняття «кар'єрна адаптивність», яке описує здатність особи до саморегуляції, гнучкості та підготовки до змін у своїй кар'єрі. М. Савіцкас розглядає чотири основні складові кар'єрної адаптивності: занепокоєння, контроль, зацікавленість та впевненість (Savickas, 1997).

Деякі дослідники проте відзначають, що теорія може бути занадто ідеалістичною та недостатньо враховувати обмеження та перешкоди, з якими стикаються окремі особи в процесі кар'єрного розвитку. Також критики стверджують, що теорія Савіцкаса недостатньо досліджує вплив структурних факторів, таких як стать, раса та клас, на кар'єрні можливості та вибори особистості.

Крім того, у 1990-ті роки активно вивчалися різні аспекти кар'єрного консультування, такі як культурні та гендерні особливості, що впливають на кар'єрні вибори та розвиток (Leong, 1995; Fitzgerald & Betz, 1994). Ці дослідження сприяли розвитку більш інклюзивних та культурно чутливих підходів до кар'єрного консультування.

У 1991 році Д. Петерсон, Д. Семпсон і Р. Рірдон представили свою теорію розвитку кар'єри, засновану на когнітивній теорії та використанні моделі обробки інформації для пояснення задіяних процесів (Peterson et al., 1991). У 1996 році Д. Браун представив першу версію моделі прийняття кар'єрних рішень Брауна, яка ґрунтується на цінностях (Brown, 1996). У 2002 році була опублікована редакція, яка зосереджується виключно на виборі професії, задоволеності та успіху, враховуючи як культурні, так і робочі цінності (Brown, 2002).

З розпадом Радянського Союзу українська психологія зазнала значних змін. Відбулось відновлення зв'язків з західними школами психології та інтеграція нових методик і підходів.

Українська психологія кар'єри зазнала значного розвитку завдяки роботам видатних науковців, таких як С. Максименко, Л. Карамушка, О. Киричук, В. Орлов, О. Креденцер, В. Лозовецька, О. Бондарчук які активно впроваджували інновації в теорію та практику (Бондарчук, 2002; Карамушка, 2003; Киричук, 2009; Креденцер, 2009; Максименко, 2006; Орлов, 2003). Вагома частина робіт українських психологів присвячена аналізу феномену кар'єрного вибору, враховуючи глибокі соціально-економічні та культурні зміни в суспільстві.

Значний доробок у вивчення психологічних особливостей управління в освітніх організаціях, включаючи зміст, структуру та специфіку управлінського процесу, а також чинники психологічного благополуччя зробила Л. Карамушка. Роботи науковиці допомогли зрозуміти вплив управлінських практик на кар'єрний розвиток працівників у освітній сфері (Карамушка & Шевченко, 2013).

Дослідниця О. Бондарчук вивчала психологічні аспекти професійного розвитку та готовності керівників освітніх організацій до планування своєї кар'єри. При цьому значну увагу науковиця приділила дослідженню соціально-психологічних основ особистісного розвитку керівників навчальних закладів у їх професійній діяльності (Бондарчук, 2005; Бондарчук, 2008)

В. Орлов досліджував формування кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у професійній школі, акцентуючи на важливості розвитку підприємницької та кар'єрної компетентності. Його внесок полягає в аналізі соціально-економічних чинників та їх впливу на професійне самовдосконалення та кар'єрне планування (Орлов, 2023).

С. Максименко фокусувався на суб'єктному підході в вивченні професійної самореалізації, пропонуючи багаторівневу структуру самореалізації та визначаючи її особистісні і суб'єктні детермінанти. Його дослідження відкривають нові горизонти



для розуміння процесів адаптації особистості до професійних умов та прагнення до самореалізації (Максименко et al., 2020).

О. Креденцер аналізувала основні підходи до проблеми організаційного розвитку, включаючи визначення сутності організаційного розвитку, його види, етапи розробки та впровадження. Її робота сприяє кращому розумінню організаційних змін та їх значення для кар'єрного розвитку працівників (Креденцер, 2009).

В. Лозовецька у своїй монографії розкриває теоретичні і практичні аспекти розвитку професійної кар'єри сучасної особистості, включаючи її професійне становлення в умовах ринкового середовища. Вона наголошує на психолого-педагогічних засадах підтримки особистості в розвитку професійної кар'єри, пропонуючи конкретні форми допомоги для індивідуального кар'єрного розвитку (Лозовецька, 2015).

Т. Карамушка проводив дослідження в галузі соціально-психологічних факторів, що впливають на формування готовності аспірантів до професійної кар'єри. Його робота включала аналіз психологічних особливостей та розвитку професійної кар'єри аспірантів, з акцентом на методологічні основи вивчення цих процесів (Карамушка, 2017).

Н. Рідей зосереджувалась на аналізі кар'єрних переходів та чинників, що впливають на вибір професії серед українських ІТ-спеціалістів. Її роботи включають огляд типів кар'єрних переходів, дослідження факторів вибору місця роботи та вивчення кар'єрної адаптивності в контексті сучасної організаційної психології (Рідей, 2024).

Дослідження українських науковців покривають широкий спектр тем, від кар'єрних орієнтацій студентів до психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри. Значна увага приділяється гендерним аспектам кар'єрного розвитку, а також питанням психологічної готовності та самореалізації в професійній сфері. Втім, наявні дослідження не вичерпують потенціал теми. Перспективними

напрямами є подальше вивчення крос-культурних аспектів кар'єрного вибору, аналіз кар'єрного розвитку в умовах глобалізації та технологічних змін. Крім того, важливим залишається дослідження кар'єрних траєкторій в нетипових та інноваційних сферах діяльності.

У період 2000-2009 років психологія кар'єри та кар'єрне консультування активно реагували на глобальні виклики, такі як глобалізація, розвиток інформаційних технологій та нестабільність на ринку праці. Одним з важливих напрямів дослідження стала зосередженість на ролі соціального капіталу у кар'єрному розвитку. Bourdieu(1986) визначав соціальний капітал як мережі відносин та ресурси, доступні особистості через свої соціальні зв'язки. Дослідники стали дедалі більше усвідомлювати значення соціального капіталу для розвитку кар'єри, особливо в контексті глобалізації, міграції та розширення мережних структур.

Серед ключових теорій, що домінували у 2000-2009 роках, можна виділити соціально-когнітивну теорію кар'єрного розвитку ((Lent et al., 2002), теорію якорів кар'єри (Schein, 2001) та конструктивістські підходи до кар'єрного консультування (Savickas, 2005). Р. Лент, С. Браун та Г. Хекетт розширили соціально-когнітивну теорію кар'єрного розвитку (Lent et al., 2002). Їх робота зосередилася на взаємозв'язку особистісних, поведінкових та екологічних факторів в контексті кар'єри. Марк Савікас розвинув конструктивістський підхід до кар'єрного консультування, який акцентує увагу на формуванні особистісного наративу та ролі рефлексії у кар'єрному розвитку (Savickas, 2005). Е. Шайн висунув теорію якорів кар'єри, яка відображає ключові цінності, переконання та мотиви, що формують основу професійного вибору та кар'єрного розвитку індивіда (Schein, 2001). С. Вістон та Д. Рахарджа проводили дослідження щодо ефективності групового кар'єрного консультування, висвітлюючи його переваги для клієнтів та професійних консультантів (Whiston & Rahardja, 2005).

Глобалізація стала однією з ключових суспільно-політичних тенденцій, яка вплинула на розвиток кар'єрної психології. Завдяки глобалізації, міжнародні робочі можливості стали доступнішими, а роботодавці стали шукати кандидатів з різних країн, що вимагало від кар'єрних психологів та консультантів розуміння міжкультурних відмінностей та глобального ринку праці.

Структура ринку праці продовжувала змінюватися в 2010-2018 роках, зі зростанням гіг-економіки, тимчасової та часткової зайнятості, а також підвищенням ролі технологій і автоматизації. Ці зміни вимагали від кар'єрних психологів розвитку нових стратегій та підходів для підтримки клієнтів у навігації по сучасному ринку праці.

Зростання соціальної інтернаціональної мобільності, спричинене економічними, технологічними та демографічними змінами, вплинуло на професію кар'єрного консультанта. У зв'язку з цим, кар'єрні психологи досліджували, як можна краще підтримувати осіб, які змінюють професійні сфери, галузі та географічні регіони протягом своєї кар'єри.

Суспільно-політичні тенденції включали зростаюче усвідомлення важливості психічного здоров'я та добробуту на робочому місці. Організації та роботодавці почали враховувати вплив психологічних факторів на продуктивність та задоволеність працівників. У зв'язку з цим, кар'єрні психологи активно досліджували стратегії для підтримки психічного здоров'я клієнтів у процесі професійного розвитку та працевлаштування.

Протягом цього періоду позитивна психологія стала одним з ключових напрямків в кар'єрній психології. М. Селігман зосередився на розвитку позитивних емоцій, переконань та поведінки, що сприяють ефективному кар'єрному розвитку (Seligman, 2011). Дослідження дедалі більше звертали увагу на значення життєвого балансу та роль роботи в житті індивіда (Greenhaus & Kossek, 2014). Враховуючи зміни в робочому середовищі, важливість гнучкості, стрес-менеджменту та особистої добробутності стали ключовими аспектами кар'єрної психології.

Р. Гадассі, І. Гаті та А. Даян розширили теорію кар'єрних рішень, акцентуючи на ролі невизначеності у процесі прийняття рішень та впливі зовнішніх факторів, таких як глобальна економіка (Gadassi et al., 2012). Д. Блюстейн досліджував роль соціальної підтримки в кар'єрному розвитку, акцентуючи на важливості менторства, мережі контактів та соціальних відносин у формуванні професійного шляху (Blustein, 2013). Психологія кар'єри стала дедалі більше взаємодіяти з областями особистого розвитку та психології добробуту (Maree, 2013). Це призвело до розвитку інтегрованих підходів, які сприяють розвитку кар'єри та особистого росту індивіда. В цьому періоді з'явилися нові теорії та моделі, такі як теорія життєвих траєкторій (Guichard, 2013) та модель кар'єрної смисловості (Steger et al., 2012), які намагалися охопити широкий спектр факторів, що впливають на кар'єрний розвиток. М. Мак-Магон та М. Вотсон запропонували екологічний підхід до кар'єрного розвитку, який розглядає взаємозв'язки між особистістю, робочим місцем та соціальним середовищем, а також акцентує на глобальній проблематиці працевлаштування (McMahon & Watson, 2013).

Пандемія COVID-19 сильно вплинула на ринок праці, змінивши глобальну економіку та спосіб життя людей. Кар'єрні психологи досліджують наслідки пандемії для різних груп населення, а також шукають нові підходи до кар'єрного консультування та підтримки людей в період кризи. Технологічні зміни та зміна робочих умов, зокрема зростання віддаленої роботи, зумовили виникнення нових теорій та підходів у кар'єрній психології. Науковці активно досліджують питання адаптації до віддаленої роботи, розвитку віртуальних команд та робочого балансу. Кар'єрні психологи все частіше розглядають кар'єрне розвиток в широкому контексті, зосереджуючись на поєднанні професійних, особистісних та соціальних аспектів життя клієнта. Цілісний підхід включає розвиток навичок саморегуляції, емоційного інтелекту та міжособистісної комунікації.

У контексті швидкого розвитку технологій та змін на ринку праці, важливість навчання протягом усього життя відіграє велику роль у кар'єрному розвитку.

Науковці досліджують мотивацію до навчання, роль навчання у формуванні кар'єрних траєкторій та можливі стратегії для підтримки клієнтів у набутті необхідних навичок. Розвиток теорій та практик, спрямованих на підтримку навчання протягом життя, з акцентом на важливості неперервного розвитку професійних компетенцій та адаптації до змін на ринку праці.

У дослідженнях психології кар'єри приділяється увага психологічному капіталу та сприйняттю кар'єри. Психологічний капітал включає такі ресурси, як оптимізм, надія, самоефективність та стійкість, які можуть сприяти успіху в кар'єрі. У центрі уваги науковців також перебуває роль психологічного капіталу в адаптації до змін та впорядкуванні кар'єрних цілей. Враховуючи зміни у структурі населення та рівні гендерної рівності, психологія кар'єри все більше зосереджується на вікових та гендерних аспектах професійного розвитку, надаючи можливості для кращого розуміння впливу цих факторів на кар'єрний розвиток. Застосування принципів та методів нейропсихології та когнітивної психології для кращого розуміння механізмів прийняття рішень, професійної мотивації та адаптації до змін у контексті кар'єри.

Такі фактори, як глобалізація, віртуалізація, демографічний розвиток та зміна цінностей, призвели до появи нових форм організацій, нових методів організації праці та нових індивідуальних підходів до приватного та професійного життя. Це також позначилося на кар'єрі.

По-перше, роль організацій як основної арени професійної кар'єри зменшилась. На зміну «традиційній» організаційній кар'єрі прийшов розвиток нових форм кар'єр «поза» організаціями. Люди навмисно чи ненавмисне або через відсутність вибору все частіше здійснюють свою кар'єру повністю або значною мірою поза організаціями (Arthur et al., 1999). Щоб охарактеризувати ці явища, були запропоновані такі терміни, як «недавно самозайняті» (self-employed), «одноосібні роботодавці» (one-person employers), «залежні незалежні особи» (dependent independents), «самозайняті особи за власний рахунок» (own account self-employed) або «вільні агенти» (free agents) (Mayrhofer & Meyer, 2001).

По-друге, професійні кар'єри стали більш різноманітними та у майбутньому будуть ще більш різноманітними. «Традиційна» модель «однієї кар'єри», яка передбачала стабільну кар'єру в одній професії або сфері знань, іноді навіть у тій самій (або однотипній) організації на все життя, поступово змінюється. Замість неї з'являються різноманітні типи кар'єр, які ведуть людей до різних професій у різних організаціях або поза ними в різних куточках світу.

Різнманітні (protean) або клаптеві (patchwork) кар'єри - лише два з численних прикладів (Hall, 1996), які, однак, також супроводжуються більшою різноманітністю комбінацій приватного та професійного життя. Сабатикали, нові форми балансу між роботою та вільним часом такі як воркейшини, нові форми партнерства з чоловіком/дружиною та інші ведуть до моделей кар'єри, які раніше були маловідомими.

Підсумовуючи все вищенаведене, теоретично-ретроспективний аналіз ідей психології кар'єри може бути представлений в Таблиця 1.1

## Теоретико-ретроспективний аналіз розвитку ідей кар'єрної психології

Теорія	Період	Представники	Основні ідеї
Теорія ознак і факторів	1909 - 1950	Ф. Парсонс, Е. Вільямсон	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Люди здатні приймати раціональні рішення.</li> <li>- Можна надійно оцінити індивідуальні відмінності та відмінності середовища.</li> <li>- Ідеальний вибір кар'єри передбачає відповідність особистих характеристик до факторів роботи.</li> <li>- Важливість вибору покликання замість простого знаходження відповідної роботи.</li> </ul>
Теорія розвитку кар'єри	1953 - 1980	Д. Супер, Д. Крайтс, Л.Готтфредсон, Е. Герр	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Кар'єрний розвиток проходить через 5 стадій: зростання, дослідження, становлення, підтримка та спад.</li> <li>- Життєві ролі змінюються і впливають на процес кар'єрного вибору та розвитку.</li> </ul>
Теорія типів особистості Джона Холланда	1973 - ...	Д. Холланд, А.Крістоф-Браун, Д. Раундс, Т. Трейсі, Д. Свонсон	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Людей та робочі середовища можна класифікувати за шістьма типами: Реалістичний, Інтелектуальний, Артистичний, Соціальний, Підприємницький, Конвенційний.</li> <li>- Задоволеність від роботи досягається через відповідність між особистістю та типом професійного середовища.</li> </ul>
Теорія соціального навчання кар'єри	1981 - ...	Д. Крумбольц, К. Левін, С. Найлс, Р. Флорес	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Кар'єрні рішення формуються навчальним досвідом і через зустрічі з подіями та впливами.</li> <li>- Кар'єрний вибір випадковий.</li> <li>- Індивіди повинні бути гнучкими та відкритими до змін у своїх кар'єрних шляхах.</li> </ul>
Соціально-когнітивна теорія кар'єри	1994 - ...	Р. Лент, С. Браун, Г. Хаккет, Н. Бец, М. Келлі, С. Філіпс, М. Хеппнер, К. Шепард, Г. Рейнер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Кар'єрний інтерес формується через взаємодію між особистими переконаннями в можливості досягнення успіху та очікуваннями щодо результатів цих дій.</li> <li>- Інтегрує концепції самоефективності, очікуваних результатів та особистих цілей.</li> </ul>

<p>Конструктивістські та наративні теорії</p>	<p>1997 - ...</p>	<p>М. Савіцкас, Н. Амудсон, Д. Гішар, К. Інксон, М. Макмехон, К. Рудольф, А.Хірші, А. Коллін</p>	<p>- Індивіди створюють свої кар'єрні шляхи через процеси самоідентифікації та самоекспресії, розповідаючи і переповідаючи власні життєві історії. - Кар'єрний розвиток формується через історії, які люди розповідають про себе та своє життя.</p>
<p>Інтегративні та цілісні теорії</p>	<p>2000 - ...</p>	<p>С. Браун, Д. Брайт, Р. Прайор</p>	<p>- Намагаються об'єднати ідеї з різних підходів для створення більш комплексного розуміння кар'єрного розвитку. Кар'єрний вибір відбувається на перетині багатьох факторів, включаючи особистісні, соціальні, економічні, та культурні аспекти.</p>



Таким чином, запропонований історичний огляд світової та української кар'єрної літератури відкриває багатогранність підходів та еволюцію розуміння кар'єрного розвитку та кар'єрного вибору через декілька тисячоліть. Значні зміни в економіці, технологіях, соціальних нормах і культурних цінностях вплинули на трансформацію кар'єрних траєкторій від лінійних моделей до більш гнучких і динамічних схем. Розробка та адаптація нових теоретичних рамок, що відображають ці зміни, стали необхідністю для глибшого розуміння кар'єрного самовизначення сучасної людини.

У цьому контексті, вибір теми дисертації зосереджений на проблемі кар'єрного вибору як на одному з найбільш актуальних питань сучасності. Швидкі зміни на ринку праці, поява нових професій, що вимагають специфічних навичок та знань, а також зростаюча потреба в постійному професійному саморозвитку вимагають від індивідів свідомого підходу до вибору кар'єрного шляху. Вибір кар'єри стає не лише економічним чи професійним рішенням, але й глибоко особистісним, що віддзеркалює цінності, інтереси та ідентичність особистості.

## **1.2. Огляд теорій, моделей та досліджень усіх типів кар'єрного вибору**

Підрозділ присвячений огляду теорій, моделей і досліджень усіх типів кар'єрного вибору, включаючи вибір коледжу, спеціальності, професії, роботодавця, зміни роботи (всередині та між роботодавцями), зміни в оплаті праці чи вибору підприємницької діяльності, а також вибору часу і способу виходу на пенсію - з основним фокусом на процесі, пов'язаному з досягненням вибору. В основному ми зосередимось на тому, як люди рухаються в процесі прийняття кар'єрних рішень і досягають свого вибору.

У сучасному світі, що швидко змінюється, важливість осмисленого прийняття кар'єрних рішень все більше зростає. Різноманітність професій, технологічні інновації, нестабільність ринку праці, а також персональні цінності та уявлення особистості про успішну кар'єру вимагають від особи гнучкості та осмисленого планування власної кар'єри. Теорії прийняття кар'єрних рішень розглядають різні аспекти цього процесу, включаючи мотивацію, цілі, вплив суспільства, розвиток особистості, вплив організаційних факторів, а також роль випадковостей і невизначеності.

Існує велика кількість теоретичної, емпіричної та практичної наукової літератури щодо процесу розвитку кар'єри. Огляди літератури щодо кар'єрного вибору робили Gati (1986), Blustein & Phillips (1988), Phillips & Jome (2005), Sauermann, 2005, Van Esbroeck et al., 2005, Gati (2013), Phillips & Paziienza (2014), Gati & Levin (2015), Argyropoulou & Kaliris (2018), Gati et al. (2019), Lent & Brown (2020).

Коли люди приймають важливі рішення (наприклад, переїхати в нове місто чи залишитись там де виріс), наслідки, пов'язані з різними альтернативами, можуть значно відрізнятися, на відміну від відносно невеликої дисперсії наслідків розглянутих альтернатив менш важливих рішень (наприклад, випити каву в кав'ярні за рогом чи поруч). Акцент постмодерної західної культури на таких цінностях, як самореалізація та особисте задоволення, збільшує усвідомлення людьми впливу їхнього вибору на їхній загальний добробут. Таким чином постмодерністський світ

праці є структурою для особистого осмислення сенсу та самоуправління. Нарешті, наслідки прийняття невідповідного кар'єрного рішення можуть бути значними як у фінансовому (наприклад, інвестиції в навчання), так і в психологічному (наприклад, труднощі з внесенням змін у важливий аспект свого життя та розчарування, викликане незадовільною роботою). Тому не дивно, що прийняття кар'єрних рішень може стати стресовим процесом для багатьох людей і часто пов'язане з підвищеним рівнем тривоги.

В сучасній науковій літературі виділяють три основні підходи до кар'єрного вибору: процесний, контентний та контекстуальний, кожен з яких відіграє важливу роль у формуванні професійного шляху індивіда.

Процесний підхід (Gadassi et al., 2012; Gati & Asher, 2001; Kleiman et al., 2004) акцентує увагу на необхідності покращення процесу прийняття кар'єрних рішень, вказуючи на проблеми, такі як непідходящий стиль прийняття рішень, прокрастинацію, невизначеність і слабку самоефективність. Цей підхід підкреслює значення стратегічного опрацювання інформації та самоаналізу, спрямованого на усунення внутрішніх та зовнішніх бар'єрів у процесі вибору кар'єри.

Прихильники контентного підходу (Holland, 1959; Holland, 1997; Swanson, 1996) зосереджуються на оцінці ключових аспектів трудової особистості, таких як інтереси, здібності та цінності. Це допомагає визначити потенційно сумісні освітні та кар'єрні альтернативи, створюючи основу для інформованого та відповідного кар'єрного вибору, який відповідає особистісним характеристикам та очікуванням індивіда.

Нарешті, дослідження в контекстуальному підході (Gushue et al., 2006; Schneer & Reitman, 1993) оцінюють вплив навколишнього середовища на кар'єрний вибір, включаючи такі фактори, як культурні, сімейні, економічні умови та доступність ресурсів. Цей підхід дозволяє розуміти, як зовнішні умови впливають на можливості та обмеження у кар'єрному розвитку, та наголошує на важливості забезпечення

підтримки та ресурсів для подолання бар'єрів на шляху до досягнення кар'єрних цілей.

Існує безліч різних теорій кар'єрного вибору. По-перше, до таких теорій належать теорії когнітивної обробки інформації, котрі зосереджуються на процесі прийняття кар'єрних рішень (Peterson et al., 1991; Gati & Asher, 2001), по-друге - теорії розвитку кар'єри (Ginzberg et al., 1951; Gottfredson, 1981; Roe, 1956; Savickas, 2005; Super, 1990), які, як правило, зосереджуються на обставинах розвитку кар'єри, за яких приймаються рішення. Ці обставини включають зміни, які відбуваються в індивідуальних уподобаннях, кар'єрній зрілості та адаптивності. Також ці теорії розвитку кар'єри зосереджуються на наслідках цих змін на прийняття кар'єрних рішень. По-третє, до теоретичних підходів щодо консультування прийняття кар'єрних рішень належать підходи, базовані на відповідності особистості та середовища (Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1997), які, зазвичай, зосереджується на конгруентності між особами та їх середовищем, тобто на результатах процесу прийняття рішень. По-четверте - соціокультурні теорії. По-п'яте, конструктивістські та нарративні теорії. По-шосте, інтегративні та холістичні теорії. Останнім часом з розвитком технологій також набули популярності технологічні теорії.

***Теорії когнітивної обробки інформації.*** Найвидатнішою характеристикою вибору кар'єри в сучасному світі праці є різноманітність альтернатив кар'єри, з яких можна вибрати. У двадцять першому столітті кар'єрний вибір – це процес, що триває все життя і складається з багатьох кроків і численних переходів, які не обов'язково спрямовані на конкретну мету, а скоріше на те, щоб впоратися з непередбачуваними змінами та можливостями (Blustein et al., 2008; Bright & Pryor, 2005; Krieshok et al., 2006; Savickas, 2000; Van Esbroeck et al., 2005). У той час як підхід співпадіння людини з оточенням зосереджується на досить статичній відповідності між людьми та їхніми роботами (результат поєднання), сучасний світ кар'єри вимагає визнання динамічного характеру кар'єрних рішень (Bright & Pryor, 2005). Таким чином, замість традиційного лінійного, прогресивного образу кар'єрного шляху,

постмодерністський кар'єрний шлях можна описати як шлях із багатьма розгалуженнями, на кожному з яких можна розглянути декілька напрямків.

Спільними рисами для всіх цих рішень є порівняння відповідних альтернатив, їх оцінка та знаходження прийняттого результату. Цей результат, зазвичай, включає вибір однієї з альтернатив (або впорядкування їх за рангом).

З одного боку, різноманітність професій і робіт дає людям свободу шукати альтернативу, яка найбільше відповідає їхнім характеристикам, інтересам і здібностям, але, з іншого боку, велика кількість альтернатив і непередбачуваність змін у робоче середовище збільшує складність рішення.

Schwartz (2004) описав вищезгаданий парадокс як «іноді більше означає менше». Він проаналізував дослідження, які демонструють, що люди когнітивно не здатні звизити безліч варіантів, ігноруючи надлишкові альтернативи в списку. Таким чином, замість того, щоб отримати користь від великої кількості варіантів, вони стикаються з перевантаженням вибором, що вимагає високих когнітивних здібностей і значних вкладень зусиль (Schwartz, 2004).

Значна кількість потенційних альтернатив кар'єри, нюанси, що відрізняють їх, і часті зміни, яких вони зазнають, вимагають від особи, що приймає рішення, збору великої кількості інформації про багато альтернатив. Проблема роботи з цим надлишком інформації ускладнюється дисперсією всередині професії, а саме, суттєвими варіаціями в характеристиках окремих робіт в одній професії. Наприклад, системний адміністратор може ремонтувати термінали на виїзді в клієнтів, а може налаштовувати серверне програмне забезпечення в офісі. Організаційні характеристики (наприклад, організаційна культура) також можуть суттєво впливати на характеристики конкретної роботи (Sauermann, 2005). Крім того, більшість професійної інформації є «м'якою» – суб'єктивною, розпливчастою, її важко визначити чи кількісно визначити (наприклад, рівень престижу певної професії чи роботи). Зміни, що тривають у світі праці, а також зміни в індивідуальних уподобаннях збільшують невизначеність суб'єктивного значення, яке особа

приписує інформації (Gelatt, 1989). Нарешті, різні джерела інформації (наприклад, соціальні мережі, знайомі) суттєво відрізняються за якістю та достовірністю, що ще більше ускладнює використання інформації.

Різні теорії та моделі були розроблені для спроби зрозуміти складний процес прийняття кар'єрного рішення. Однією з ключових перспектив, що отримали значну увагу, є теорії когнітивної обробки інформації (Cognitive Information Processing theories - CIP). З точки зору CIP, *психологічний процес кар'єрного вибору* – це процес складання списку альтернатив, підтвердження їх відповідності, порівняння цих альтернатив та визначення найкращого вибору (Gati & Kulcsár, 2021).

Ці теорії розглядають прийняття кар'єрних рішень через призму процесу обробки інформації, зосереджуючись на взаємозв'язку між самосприйняттям особи, її сприйняттям робочого світу, та використанням цієї інформації для прийняття інформованих рішень (Peterson et al., 1991). Також ці теорії розглядають процес прийняття рішень як комплексну систему, що включає когнітивні елементи, такі як самосприйняття, сприйняття світу праці та взаємодія цих двох компонентів.

CIP складається з чотирьох основних компонентів: (1) внутрішнього самосприйняття, (2) зовнішнього світу праці, (3) використання інформації та (4) процесу прийняття рішень. Внутрішнє самосприйняття включає особистісні властивості, здібності, інтереси, цінності та цілі особи. Тут акцентується на значущості самопізнання і самоаналізу в процесі формування кар'єрних рішень. Зовнішній світ праці відображає розуміння особою можливостей, вимог та очікувань ринку праці. Теорія підкреслює важливість реалістичного сприйняття робочого середовища. Використання інформації є ключовим етапом, на якому особа поєднує своє самосприйняття зі своїм розумінням світу праці. Це сприяє формуванню кар'єрних сценаріїв та стратегій.

Модель прийняття рішень в CIP включає п'ять фаз: проблемна орієнтація, пошук інформації, альтернативи, вибір і перегляд рішення. Ці фази мають ітераційний характер, що відображає динамічність кар'єрного розвитку.

- Проблемна орієнтація: це стадія, коли особа усвідомлює необхідність прийняття кар'єрного рішення або вирішення кар'єрного проблемного питання.
- Пошук інформації: на цій стадії особа збирає інформацію про себе та світ праці, що допомагає в уточненні проблеми та пошуку потенційних рішень.
- Альтернативи: тут особа розглядає різні можливі шляхи та варіанти, що допомагає в розробці альтернативних планів дій.
- Вибір: на цій стадії особа приймає рішення, вибираючи найкращий варіант з усіх можливих альтернатив.
- Перегляд рішення: після прийняття рішення особа оцінює його результати. Якщо результати не задовольняють, процес може повторюватися.

Важливим елементом теорії СІР є підкреслення ролі когнітивних стратегій та навичок у процесі прийняття кар'єрних рішень. До таких навичок відносяться критичне мислення, саморефлексія, планування та оцінювання. Ці навички сприяють більш продуктивному та ефективному прийняттю рішень.

Роботи Гаті, зокрема над Анкетною труднощі прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 1996) і моделлю профілів прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 2010), узгоджуються з принципами СІР, зосереджуючись на тому, як люди обробляють інформацію, пов'язану з їхніми кар'єрними рішеннями. Теорія Гаті про прийняття кар'єрних рішень представляє собою прорив у сфері професійної орієнтації, надаючи всебічне бачення складності процесу кар'єрного вибору. В основі цієї концепції лежать дві ключові ідеї: профілі прийняття кар'єрних рішень та труднощі, асоційовані з цим процесом.

Модель Профілі прийняття кар'єрних рішень (CDMP) базується на семи ключових передумовах: (1) люди по-різному підходять до кар'єрних рішень; (2) Підхід людини до прийняття кар'єрних рішень найкраще представлений через багатовимірний профіль, а не через окрему домінуючу рису чи стиль; (3) Кожен вимір CDMP є континуумом з двома крайнощами, уздовж яких індивіди змінюються;

(4) Хоча ці параметри взаємопов'язані, кожен унікальним чином сприяє підходу людини до прийняття кар'єрних рішень; (5) Подібно до багатьох показників, пов'язаних з особистістю, ці параметри не об'єднуються в один загальний бал; (6) Як правило, один кінець континууму кожного виміру є більш сприятливим для ефективного прийняття рішень, ніж інший; і (7) Деякі виміри CDMP більшою мірою орієнтовані на особистість, тоді як інші залежать від конкретної ситуації і залежать головним чином від конкретного завдання прийняття рішення.

Модель профілів виявляє, як індивідуальні відмінності впливають на підходи до вибору кар'єри, вказуючи на унікальні стратегії, які люди застосовують, щоб зважити свої амбіції проти практичних обмежень.

З іншого боку, Гаті також розглядає перепони в прийнятті кар'єрних рішень, розділяючи їх на три основні категорії: недостатня готовність, відсутність інформації, та протиріччя інформації. Кожна з цих проблем відіграє важливу роль у формуванні кар'єрного шляху індивіда, створюючи потенційні бар'єри для ефективного прийняття рішень. Визначення та класифікація цих труднощів дозволяє більш цілеспрямовано підходити до їх розв'язання, забезпечуючи фундамент для розробки персоналізованих інтервенцій та підтримки. Аналізуючи ці компоненти, дослідження Гаті вносить вклад у глибше розуміння індивідуальних відмінностей у процесі кар'єрного вибору, пропонуючи інструментарій для підтримки різноманітних підходів до кар'єрного розвитку.

Таким чином, Профілі прийняття кар'єрних рішень Gati сприяють розвитку теорій СІР, пропонуючи детальну та практичну структуру для розуміння та вирішення конкретних когнітивних проблем, з якими стикаються люди, приймаючи кар'єрні рішення.

**Теорії розвитку кар'єри.** Теорії розвитку кар'єри грають важливу роль в розумінні основи прийняття кар'єрних рішень. Вони розглядають кар'єру не як одноразове рішення, а як процес, що триває протягом всього життя, і змінюється відповідно до різних життєвих етапів і завдань.



Теорія життєвого циклу та простору життя Дональда Супера є однією з найвідоміших та найвпливовіших теорій розвитку кар'єри. Д. Супер підходить до кар'єри як до відображення розвитку особистості в часі та просторі, розглядаючи кар'єрне прийняття рішень в контексті більш широкого життєвого шляху особи.

Основні концепції теорії Супера включають:

1. Життєвий цикл: Д. Супер запропонував п'ять стадій професійного життя, що охоплюють усе життя: зростання (до 14 років), дослідження (15-24 роки), стабілізацію (25-44 роки), збереження (45-65 роки) та відхід (від 65 років). Ці етапи відображають не лише вікові різниці, але й зміни в кар'єрних цілях, інтересах та активностях протягом життя, описують характерні дії та проблеми, з якими стикається людина.
2. Простір життя: Д. Супер розглядає кар'єру в контексті різних «ролей», які особа виконує протягом свого життя, таких як дитина, студент, працівник, подружжя, домогосподар(ка), батько, відпочиваючий, громадянин на певному віці чи життєвому етапі, і ці життєві ролі відбуваються в різних «театрах», а саме: вдома, в школі, на роботі та в громаді одночасно.
3. Самоактуалізація: Д. Супер вважає, що особа прагне реалізувати своє «я» через кар'єру, а кар'єра - це засіб самовираження.
4. Життєвий рейтинг: Кожна особа має унікальний набір цінностей, які впливають на її кар'єрні рішення.

Теорія Супера надає глибокий і гнучкий рамковий контекст для розуміння кар'єрного розвитку та прийняття рішень. Вона враховує динаміку життєвого циклу, взаємодію між різними ролями життя та важливість самоактуалізації та цінностей у формуванні кар'єри.

***Теорії особистісних рис та факторів.*** Теорії особистісних рис і факторів відіграють важливу роль у вивченні прийняття кар'єрних рішень. Вони ґрунтуються на попередженні, що існує визначений зв'язок між індивідуальними рисами особистості, набором здібностей і професійними інтересами. Цей підхід стверджує,

що кар'єрне задоволення та успіх в основному залежать від відповідності між цими особистісними характеристиками і характеристиками робочого середовища.

Основні припущення теорії Холланда наступні: за культурою США, людей можна класифікувати за одним із шести домінуючих типів (Holland et al., 1969):

1. Реалістичний (R): люди, які віддають перевагу фізичній роботі або роботі з машинами.
2. Інтелектуальний (I): люди, які цікавляться науковими та інтелектуальними дослідженнями.
3. Артистичний (A): люди, які мають творчі інтереси та прагнуть до вільних форм вираження.
4. Соціальний (S): люди, які віддають перевагу роботі з людьми, допомагаючи або навчаючи їх.
5. Підприємницький (E): люди, які шукають можливості для переконливих дій, лідерства та впливу.
6. Конвенційний (C): люди, які цінують стабільність, порядок і точність.

В своїх наукових розвідках Д. Холланд доповнив свою оригінальну теорію концепцією підтипів (Holland, 1973; Holland, 1985; Holland, 1997). Крім того, Холланд вважав, що більшість людей має два або три домінуючих типи, що створюють унікальний «код» особистості.

Холланд також вважав, що всі організації можуть бути класифіковані в одне з шести середовищ, де домінують певні типи особистостей. Люди з певним типом особистості, як правило, шукають оточення з таким же типом особистості, а їхня поведінка залежить від взаємодії між обома сторонами. Шестикутна модель Холланда демонструє психологічну подібність між типами особистості, середовищами та їх взаємодіями.

Однак, попри широке застосування та визнання теорії Холланда, вона також має свої недоліки. Деякі вчені вказують, що теорія може бути занадто спрощеною, не враховуючи комплексність особистості та динаміку кар'єрного розвитку. Крім того,

вона може недостатньо враховувати вплив культури та соціальних факторів на інтереси та вибір кар'єри.

Minnesota Theory of Work Adjustment (TWA), розроблена в університеті Міннесоти, є важливою моделлю в області кар'єрного розвитку. Ця теорія вважає, що ефективність роботи та задоволеність від неї залежить від взаємного відповідного пристосування між індивідом та робочим середовищем.

Згідно з TWA, індивіди мають різні «вимоги» (або потреби), які вони хочуть задовольнити через свою роботу, тоді як робоче середовище має «вимоги» до вмінь та поведінки працівників. Успіх і задоволеність від роботи залежать від того, наскільки добре потреби індивіда та вимоги середовища відповідають одне одному.

TWA включає два ключові поняття: задоволеність та достатність. Задоволеність відноситься до того, наскільки добре робота відповідає потребам індивіда, тоді як достатність відноситься до того, наскільки добре індивід відповідає вимогам робочого місця.

Також важливим елементом TWA є ідея про активний процес пристосування. Індивіди та робочі середовища можуть вносити зміни для підтримки взаємного відповідного пристосування. Індивіди можуть навчатися нових навичок або шукати зміни в своїх робочих обов'язках, тоді як організації можуть змінювати вимоги до роботи або умови праці для кращого відповідного пристосування до потреб працівників.

Однак, як і багато інших теорій кар'єрного розвитку, TWA може бути критикована за надмірне спрощення процесу вибору кар'єри та недостатнє врахування ролі соціальних, економічних та культурних факторів. Крім того, вона може бути критикована за свій фокус на пристосуванні, замість дослідження можливостей для індивідуального росту та розвитку.

***Соціокультурні теорії.*** Соціокультурні теорії відкривають значущий аспект в розумінні прийняття кар'єрних рішень, акцентуючи роль соціального та культурного контексту. Вони підкреслюють, що кар'єрні вибори не є лише продуктом

індивідуальних характеристик та розумових процесів, але також глибоко впливаються соціальними, економічними, культурними та політичними факторами. В цьому розділі ми розглянемо важливі соціокультурні теорії, такі як соціально-когнітивна теорія кар'єри та теорія культурного капіталу Бурдьє. Ці теорії допомагають нам зрозуміти, як соціальні структури та культурні контексти формують кар'єрні траєкторії і рішення.

Social Cognitive Career Theory (SCCT) фокусується на тому, як люди розвивають свої кар'єрні інтереси, як вони приймають освітні та професійні рішення, і як вони досягають кар'єрного успіху.

SCCT включає три основні компоненти:

- Само-ефективність: це віра людини в свою здатність досягти певного результату. Само-ефективність може бути сформована через безпосередній досвід, спостереження за іншими, вербальне переконання та емоційний стан.
- Очікування результатів: це віра людини в те, які наслідки матиме певна поведінка. Це включає в себе розгляд внутрішніх та зовнішніх нагород та санкцій.
- Особисті цілі: це визначення та зобов'язання до конкретних дій або активностей, які сприяють досягненню бажаного результату.

В контексті прийняття кар'єрних рішень, SCCT пропонує, що індивіди формують інтереси до певних кар'єр на основі своєї віри в свою само-ефективність та очікуваних результатів. Ці інтереси, на свою чергу, впливають на кар'єрні цілі, які індивід вибирає, і врешті-решт, на кар'єрні дії, які вони здійснюють.

Однак, SCCT також визнає, що само-ефективність, очікування результатів і особисті цілі піддаються впливу багатьох факторів, включаючи особисті атрибути, фактори середовища, та поведінкові впливи. Наприклад, культурні впливи, гендерні норми, соціально-економічний статус та родинні впливи можуть впливати на те, як індивіди сприймають свою само-ефективність та очікування щодо певних кар'єр.

SCCT була застосована до розмаїття кар'єрних контекстів, включаючи вибір кар'єри, переходи в кар'єрі, навчальну успішність та задоволеність роботою. Вона надає рамки для розуміння того, як кар'єрні інтереси та дії розвиваються і як їх можна покращити.

Концепція самоефективності прийняття кар'єрних рішень (CDMSE) займає центральне місце в дослідженнях професійної орієнтації, акцентуючи на переконанні особи в її здібності ефективно керувати складними аспектами кар'єрного планування. Опираючись на загальну теорію самоефективності, розроблену Бандурою, CDMSE зосереджується на впевненості індивіда у своїй спроможності до виконання дій, необхідних для обдуманого вибору професійного шляху. До таких дій належать визначення потенційних кар'єрних шляхів, збір відповідної професійної інформації, встановлення реалістичних кар'єрних цілей, прийняття стратегічних рішень, пов'язаних із кар'єрою, та вирішення проблем, які виникають на цьому шляху.

Структура CDMSE організована довкола цих важливих завдань, формуючи багатовимірну модель, що відображає різноманітні фази процесу кар'єрного вибору. Основні елементи цієї моделі охоплюють аналіз власних можливостей, пошук інформації про професії, визначення цілей, планування кроків до досягнення цих цілей, та вирішення виникаючих проблем. Кожен компонент є ключовим у зміцненні здатності індивіда до активних дій для кар'єрного розвитку, підвищуючи їхнє відчуття контролю та мети на професійному шляху.

Розвиток міцного відчуття самоефективності прийняття кар'єрних рішень допомагає особам адекватно реагувати на виклики та нестабільність сучасного професійного середовища, спрямовуючи їх до успішного кар'єрного майбутнього.

Незважаючи на це, критики зазначають, що SCCT може бути обмеженою через її фокус на індивідуальних когнітивних процесах, нехтування ширшими структурними або соціальними факторами, які можуть впливати на кар'єрні рішення. Крім того, хоча SCCT була вивчена в різних культурних контекстах, дослідники

продовжують досліджувати, наскільки добре ця теорія переноситься на різні культурні групи.

Теорія культурного капіталу П'єра Бурдьє може надати глибокого впливу на розуміння кар'єрного розвитку та прийняття кар'єрних рішень. Бурдьє розглядає культурний капітал як один з ключових форм капіталу, які впливають на соціальну мобільність індивідів (Bourdieu, 1986).

Бурдьє визначає культурний капітал як накопичення знань, навичок, освіти та інших культурних активів, які особа має, і які вона може використовувати для підвищення свого соціального статусу. Цей капітал може бути у вигляді вбудованого капіталу (навички та знання, які особа набула), об'єктивного капіталу (фізичні об'єкти або ресурси, такі як книги або художні твори), або інституціонального капіталу (такого як ступені або інші офіційні відзнаки освіти).

З точки зору кар'єрного прийняття рішень, культурний капітал може грати важливу роль у тому, які кар'єрні шляхи вважаються доступними або бажаними для індивіда. Наприклад, особа з великим культурним капіталом може мати більше можливостей для кар'єрного розвитку або може вважати більш престижні професії більш доступними або привабливими.

Однак, Бурдьє також підкреслює, що культурний капітал не розподіляється рівномірно у суспільстві, і його нерівномірний розподіл може посилювати соціальні нерівності. Ця нерівність може мати важливі наслідки для процесу прийняття кар'єрних рішень. Наприклад, особи, які мають менше культурного капіталу, можуть відчувати більше обмежень у своїх кар'єрних виборах або можуть не бачити себе в певних професіях або кар'єрних шляхах.

Проте, хоча теорія культурного капіталу надає корисних інсайтів, вона також має обмеження. Вона може бути критикована за те, що недостатньо враховує інші форми капіталу, такі як соціальний або економічний, які також можуть впливати на кар'єрні рішення. Крім того, деякі критики зазначають, що концепція культурного

капіталу може бути занадто широкою або нечіткою, що ускладнює її дослідження та застосування.

***Конструктивістські та наративні теорії.*** Конструктивістські та наративні теорії підходять до процесу прийняття кар'єрних рішень з унікальної перспективи, стверджуючи, що кар'єра формується через індивідуальне тлумачення досвіду та взаємодію з соціальним світом. Вони вважають, що кар'єрні траєкторії та рішення не лише впливають із статичних характеристик або зовнішніх обставин, але й є результатом активного процесу конструювання значень та історій. В цьому розділі ми розглянемо основні конструктивістські та наративні теорії, такі як теорія кар'єрного конструювання Савіцкаса та наративна модель кар'єрного консультування Кохрана. Ці теорії допомагають нам зрозуміти, як особисті історії та конструкції значень впливають на формування кар'єри та прийняття рішень.

Теорія конструювання кар'єри Марка Савіцкаса є сучасним підходом до розуміння кар'єрного розвитку і прийняття кар'єрних рішень. В основі цього підходу лежить ідея, що індивіди «конструюють» свої кар'єри через серію виборів та дій, які відображають їхні особисті цінності, інтереси та цілі (Savickas, 2002).

Савіцкас відмовляється від традиційного розуміння кар'єри як лінійного або статичного шляху, який індивід слідує протягом життя. Замість цього, він визнає, що кар'єри є динамічними, змінюваними та унікальними для кожної особи. Він також підкреслює роль особистісного конструювання та адаптації в процесі кар'єрного розвитку.

Згідно з теорією конструювання кар'єри, індивіди розуміють свою кар'єру через розповіді, які вони створюють про своє життя і роботу. Ці розповіді формуються на основі особистих досвідів, взаємодії з іншими, та особистих вірувань і цінностей.

З точки зору прийняття кар'єрних рішень, теорія конструювання кар'єри вказує, що індивіди вибирають кар'єрні шляхи, які відповідають їхнім особистим

історіям та цінностям. Процес прийняття кар'єрних рішень, тому, є активним процесом само-конструювання та само-розуміння.

Незважаючи на свою вагу, теорія конструювання кар'єри також має певні обмеження. Деякі критики зазначають, що теорія може бути надто індивідуалістичною, відкидаючи важливий вплив соціальних і структурних чинників на кар'єрне рішення. Окрім того, вона може не враховувати деякі практичні обмеження, з якими можуть зіткнутися індивіди, такі як економічні обмеження або дискримінація на робочому місці.

***Інтегративні та цілісні теорії.*** Інтегративні та цілісні теорії пропонують всеохоплюючий підхід до розуміння прийняття кар'єрних рішень, намагаючись об'єднати різні аспекти та рівні аналізу в одну координовану рамку. Вони визнають важливість розгляду індивідуальних, соціальних, культурних, інституційних та структурних факторів, а також їх взаємозв'язку та взаємодії в процесі прийняття кар'єрних рішень.

Модель кар'єрних та життєвих виборів та задоволення, заснована на цінностях, впроваджена Брауном (Brown's Values-Based, Holistic Model of Career and Life-Role Choices and Satisfaction), є інтегративним та холістичним підходом до прийняття кар'єрних рішень. Ця модель включає в себе різні аспекти особистості індивіда, у тому числі його цінності, інтереси, вміння, цілі та бажання (Brown, 1996).

Браун наголошує на важливості цінностей у прийнятті кар'єрних рішень. Згідно з його підходом, кар'єрні вибори, які відповідають особистим цінностям індивіда, мають більшу ймовірність призвести до задоволення кар'єрою та життям загалом.

Браун також включає в свою модель концепцію життєвих ролей, визнаючи, що кар'єрні рішення часто впливають на інші аспекти життя індивіда, такі як сім'я, друзі, особисті інтереси та громадські обов'язки. Він стверджує, що цілісний підхід до прийняття кар'єрних рішень вимагає врахування всіх цих життєвих ролей.



Важливою складовою моделі Брауна є його акцент на процесі розвитку та зміні. Він розглядає кар'єрне рішення не як одноразовий вибір, а як постійний процес, що вимагає постійного перегляду та реалізації особистих цінностей та цілей. Її холістичний та ціннісно-орієнтований підхід може бути особливо корисним для індивідів, які шукають кар'єру, яка відповідає їх цінностям, інтересам та життєвим цілям

Однак, як і всі теорії, модель Брауна має свої обмеження. Зокрема, вона може не враховувати певні структурні або соціальні чинники, які можуть обмежувати кар'єрні можливості та вибори індивіда. Це може включати такі чинники, як дискримінація, соціоекономічний статус, доступ до освіти та трудового ринку. Також ця модель може вимагати значного саморозуміння та самоаналізу, що може бути викликом для деяких людей.

Тим не менше, модель кар'єрних та життєвих виборів та задоволення Брауна, заснована на цінностях, надає важливий теоретичний рамок для розуміння та підтримки процесу прийняття кар'єрних рішень.

Теорія випадкового навчання Крумбольца (Happenstance Learning Theory, HLT) - це інноваційний підхід до кар'єрного розвитку та прийняття кар'єрних рішень. Згідно з цією теорією, випадкові події та несподівані можливості відіграють важливу роль у формуванні кар'єрного шляху особи.

HLT відрізняється від багатьох традиційних моделей кар'єрного розвитку, які часто зосереджуються на плануванні та цілеспрямованому виборі. Навпаки, Крумбольц пропонує, що багато кар'єрних рішень є результатом непередбачуваних подій, випадковостей та можливостей (Krumboltz, 2009).

З точки зору прийняття кар'єрних рішень, HLT наголошує на гнучкості, відкритості та здатності реагувати на нові можливості. Відповідно до Крумбольца, індивіди повинні розвивати навички, що дозволяють їм бути гнучкими, адаптовуватися до змін і використовувати випадкові події для своєї вигоди.

Водночас, Крумбольц також наголошує на важливості активного ставлення до життя та кар'єри. Він закликає особистості бути відкритими для нових досвідів, пробувати нові речі, використовувати випадкові події як можливості для навчання та розвитку.

Однак, як і інші теорії, HLT не без недоліків. Наприклад, деякі критики зазначають, що ця теорія може не враховувати структурні та соціальні обмеження, які можуть впливати на кар'єрні можливості окремих осіб.

***Технологічно орієнтовані теорії.*** Технологічно-орієнтовані теорії представляють собою новітню динаміку в області прийняття кар'єрних рішень, враховуючи вплив технологічних змін і цифровізації на робоче місце та професійний розвиток. Вони визнають, що технології впливають на ринок праці, вимоги до навичок та доступ до інформації про кар'єру, що в свою чергу впливає на процеси прийняття рішень. Такі теорії, як теорія технологічної адаптивності та теорія цифрової грамотності, допомагають нам краще розуміти, як технологічні зміни формують прийняття кар'єрних рішень у сучасному цифровому віці.

Таким чином огляд теорій кар'єрного вибору виявляє комплексний підхід до розуміння цього феномену, починаючи від теорій когнітивної обробки інформації, які акцентують на процесах прийняття рішень, до теорій розвитку кар'єри, що досліджують кар'єрні траєкторії протягом життя. Теорії особистісних рис та факторів виокремлюють вплив індивідуальних характеристик на професійний шлях, тоді як соціокультурні теорії розкривають вплив суспільства та культури. Конструктивістські та нарративні теорії підкреслюють значення особистісного досвіду та історії життя у формуванні кар'єрних планів, в той час як інтегративні та цілісні теорії пропонують багаторівневе розуміння кар'єрного розвитку, об'єднуючи різні аспекти в єдине ціле. Технологічно орієнтовані теорії вказують на важливість адаптації до змінних умов робочого середовища, особливо в контексті цифровізації та автоматизації.

Підхід до дослідження оптимізації кар'єрного вибору для ІТ-спеціалістів через призму теорій когнітивної обробки інформації та соціально-когнітивної теорії кар'єри нам видається особливо перспективним. Оскільки в ІТ-галузі, де різноманітність кар'єрних альтернатив та швидкість змін вимагають від професіоналів гнучкості та адаптивності, то розуміння когнітивних процесів, що лежать в основі кар'єрного вибору, стає ключовим для успіху. Теорії когнітивної обробки інформації надають цінний інструментарій для аналізу, як ІТ-спеціалісти збирають, аналізують та використовують інформацію для прийняття обґрунтованих кар'єрних рішень. Водночас, соціально-когнітивна теорія кар'єри з акцентом на самоефективності дозволяє зрозуміти, як віра в свої здібності та сприйняття соціального контексту впливають на кар'єрні амбіції та вибір. Ці теорії разом формують міцну основу для розробки стратегій, які допомагають ІТ-спеціалістам ефективно навігувати у складному світі професійних можливостей, враховуючи велику різноманітність посад та спеціалізацій у галузі.

### **1.3. Вплив процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати IT-спеціалістів та аналіз чинників процесу кар'єрного вибору**

Ретроспективний аналіз теорій дав нам можливість виокремити чинники, складові процесу та їх вплив на результат кар'єрного вибору. Розглянемо конкретні конструкти та змінні за якими буде вестись дослідження, щоб зрозуміти, як впливають різні складники процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати.

***Вплив демографічних чинників на прийняття кар'єрних рішень.*** Попередні дослідження висвітлили гендерні відмінності в кількох аспектах прийняття рішень про кар'єру. Незважаючи на те, що різниця в ступеню труднощів прийняття кар'єрних рішень між статями відносно скромна (Gati et al., 2000; Gati & Saka, 2001), постійно спостерігалось, що жінки демонструють більшу нерішучість порівняно з чоловіками (Hijazi et al., 2004; Rassin & Muris, 2005; Serling & Betz, 1990). Досліджено незначну гендерну різницю в тривожності, пов'язаній з процесом прийняття рішень, фактор, який, як вважають, сприяє загальній нерішучості (Saka et al., 2008). Крім того, було зазначено, що жінки більш схильні, ніж чоловіки, звертатися за порадою до інших і покладатися на інтуїцію в процесі прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 2012; Gati & Levin, 2014), і вони загалом виявляють більшу залежність у цих рішеннях (Mau, 2000).

Вплив статі на кар'єрні траєкторії є значним через різні результати, які переживають чоловіки та жінки (Frear et al., 2018). Численні дослідження вивчали гендерні відмінності в аспектах, пов'язаних з кар'єрою, не лише в дорослому віці, але й у підлітковому віці. Ці дослідження досліджували такі змінні, як кар'єрна адаптованість і зрілість (Babarovic' & Šverko, 2016; Ghosh & Fouad, 2017; Hartung et al., 2005), стилі прийняття кар'єрних рішень (Gati et al., 2012), а також самоефективність прийняття кар'єрних рішень (Betz et al., 1996; Bolat & Odacı, 2017; Chung, 2002). Результати цих досліджень, як правило, неоднозначні, а іноді й суперечливі. Однак зростає консенсус щодо того, що стать відіграє модеруючу роль

у зв'язку між факторами, пов'язаними з кар'єрою, особливо щодо самоефективності прийняття кар'єрних рішень (Betz et al., 1996; Chung, 2002; Shin et al., 2019).

Прийняття рішень про кар'єру розвивається на різних життєвих етапах і залежить від факторів, пов'язаних з віком. У підлітковому та ранньому дорослому віці цей процес зазвичай включає вивчення різних варіантів і формування почуття ідентичності та кар'єрних прагнень. Рішення про кар'єру середнього віку часто зосереджені навколо просування, стабільності та збалансування професійного та особистого життя, причому деякі люди переживають «кризу середини кар'єри», яка спонукає до значної переоцінки кар'єри. Для людей похилого віку акцент може бути зміщений на планування виходу на пенсію, перехід на менш вимогливі посади або кар'єру, яка більше відповідає особистим інтересам і цінностям. Зміни когнітивних, ціннісних і життєвих цілей, які супроводжують старіння, можуть вплинути на прийняття кар'єрних рішень. Згідно теорії соціально-емоційної вибіркості (Löckenhoff & Carstensen, 2004) люди похилого віку, наприклад, можуть надавати перевагу балансу між роботою та особистим життям і задоволенню роботою, а не високим статусом або високодохідними ролями. Крім того, різні когорти поколінь можуть мати різні цінності та очікування щодо роботи, наприклад молодші покоління (наприклад, міленіали та покоління Зет), які наголошують на гнучкості та змістовній роботі. З віком накопичення навичок, досвіду та професійних зв'язків може відкрити нові можливості кар'єрного зростання, хоча люди похилого віку також можуть зіткнутися з проблемами, такими як старіння або адаптація до швидко мінливих технологій і вимог до навичок.

Концепція розвитку кар'єри як процесу, що триває протягом усього життя, підкреслюється теорією життєвого простору Супера (Super, 1980), яка стверджує, що люди проходять різні стадії (зростання, дослідження, заснування, збереження та занепад) із відповідними віковими змінами. кар'єрні рішення. Крім того, зміни в особистих життєвих ролях, наприклад, стати батьком або опікуном, можуть суттєво вплинути на вибір кар'єри, що часто вимагає переоцінки кар'єрних пріоритетів і

цілей. Важливість навчання протягом усього життя та здатності до адаптації у прийнятті рішень про кар'єру все більше визнається, особливо в контексті довшого трудового життя та динамічного ринку праці.

Сімейний стан може впливати на кар'єрні пріоритети людини. Наприклад, одружені особи можуть надавати перевагу безпеці роботи та перевагам, які підтримують їх сім'ю, таким як медичне страхування та пенсійні плани, а не самотнім особам.

Сімейний стан може суттєво вплинути на рішення про переїзд заради роботи. Одруженим людям може знадобитися розглянути кар'єру та сімейні зобов'язання свого подружжя, що призведе до більш складних процесів прийняття рішень. Сімейний стан, особливо в поєднанні з батьківством, може значно вплинути на баланс між роботою та особистим життям. Це може призвести до кар'єрних рішень, які віддають перевагу гнучкому графіку роботи або скороченому графіку для виконання сімейних обов'язків. У літературі вказується, що питання балансу між роботою та особистим життям є особливо актуальними для жінок, які часто стикаються з більшими очікуваннями щодо сімейних обов'язків по догляду. Для пар із подвійною кар'єрою прийняття кар'єрних рішень може включати переговори та координацію кар'єрних шляхів обох партнерів, що часто вимагає компромісів або жертв з боку одного чи обох партнерів.

Дослідження досліджували динаміку «розриву подружжя», коли кар'єрне рішення одного партнера (наприклад, погодження на роботу в новому місці) безпосередньо впливає на кар'єрні можливості іншого. Сімейний стан може впливати на економічний контекст кар'єрних рішень. Наприклад, самотні особи можуть мати інші фінансові обмеження та толерантність до ризику порівняно з тими, хто отримує дохід партнера як додаткову економічну підтримку.

Одружені люди також можуть приймати кар'єрні рішення, які залежать від спільних фінансових цілей, таких як покупка будинку або заощадження на освіту дітей. Подружжя може надати емоційну підтримку, заохочення та практичну

допомогу, що може вплинути на кар'єрні рішення. Наявність підтримуючого партнера часто асоціюється з більшим задоволенням від кар'єри та успіхом.

Навпаки, напруженість у шлюбі чи конфлікти можуть негативно вплинути на прийняття кар'єрних рішень і результативність роботи. Вплив сімейного стану на кар'єрні рішення може суттєво відрізнятися залежно від статі. У багатьох суспільствах жінки більш схильні коригувати свої кар'єрні прагнення та вибір на основі сімейних міркувань, ніж чоловіки.

Ця різниця часто відображається на кар'єрних траєкторіях заміжніх жінок, що впливає на такі проблеми, як гендерна різниця в оплаті праці та просування по службі.

**Велика п'ятірка рис особистості.** Центральним у галузі психології особистості є поняття особистісних рис, які означають стійкі моделі когнітивних, емоційних і поведінкових реакцій людей. Риси особистості відрізняють одну людину від іншої та залишаються незмінними протягом тривалого часу та в різних контекстах (Phares, 1991). Розширюючи це, риси особистості описуються як мінливість того, як часто та інтенсивно люди діють, думають і відчують (Fleeson & Gallagher, 2009; McAdams & Pals, 2006). Цю точку зору повторюють Р. МакКрей і П. Коста, які визнають риси особистості як стійкі поведінкові, мотиваційні, емоційні та когнітивні моделі (McCrae & Costa, 1999).

Модель великої п'ятірки рис особистості або модель п'яти факторів, що виникла в результаті незалежних досліджень у 1960-х роках і досягла консенсусу в 1980-х роках, окреслює п'ять ключових вимірів особистості: відкритість, сумлінність, екстраверсія, приємність і невротизм. Основними розробниками цієї моделі є Е. Тупес і Р. Крістал, В. Норман, Л. Голдберг і Р. МакКрей та П. Коста (Tupes & Christal, 1961; Norman, 1963; Goldberg, 1981; McCrae & Costa, 1987).

Дослідження поведінкової генетики припускають спадковість цих ознак (McCrae et al., 2000). Лонгітюдні дослідження демонструють їхню стабільність протягом усього життя, особливо після 30 років (Costa & McCrae, 1997; McCrae &

Costa, 1984). Зміни рис особистості в різних культурах, ймовірно, є результатом дозрівання.

Кожна риса з «Великої п'ятірки» відображає різні аспекти особистості.

Невротизм являє собою індивідуальні відмінності в адаптації та емоційній стабільності. Люди з високим рівнем невротизму схильні відчувати низку негативних емоцій, включаючи тривогу, ворожість, депресію, самосвідомість, імпульсивність і вразливість (Costa & McCrae, 1992). Людей з низькими показниками невротизму можна охарактеризувати як впевнених у собі, спокійних, навіть стриманих і розслаблених.

Екстраверсія описує ступінь напористості, домінантності, енергійності, активності, балакучості та ентузіазму людей (Costa & McCrae, 1992). Люди з високим рівнем екстраверсії, як правило, життєрадісні, їм подобаються люди та великі групи, вони прагнуть збудження та стимулювання. Люди з низьким рівнем екстраверсії вважають за краще проводити більше часу на самоті та характеризуються як стримані, тихі та незалежні. П. Коста і Р. МакКрей описали продавців як типових екстравертів (Costa & McCrae, 1992).

Відкритість до досвіду — це особистісний вимір, який характеризує людину, яка є інтелектуально цікавою та прагне шукати новий досвід і досліджувати нові ідеї. Людину з високим рівнем відкритості можна описати як творчу, інноваційну, творчу, рефлексивну та нетрадиційну. Когось із низьким рівнем відкритості можна охарактеризувати як традиційного, вузького в інтересах і неаналітичного. Відкритість позитивно корелює з інтелектом, особливо з аспектами інтелекту, пов'язаними з творчістю, такими як дивергентне мислення (McCrae, 1987).

Привітність оцінює міжособистісну орієнтацію. Осіб з високим рівнем привітності можна охарактеризувати як довірливих, поблажливих, турботливих, альтруїстичних і легковірних. Високий рівень привітності означає людину, яка має цінності співпраці та віддає перевагу позитивним міжособистісним стосункам.



Когось із нижнього рівня виміру можна охарактеризувати як маніпулятивного, егоцентричного, підозрілого та безжалісного (Costa & McCrae, 1992; Digman, 1990).

Сумлінність вказує на ступінь організованості, наполегливості, працьовитості та мотивації людини в досягненні мети. Деякі дослідники розглядають цю конструкцію як показник волі або здатності наполегливо працювати (Barrick & Mount, 1991). Це був найбільш послідовний особистісний чинник продуктивності роботи для всіх видів роботи та професій (Barrick, Mount, & Judge, 2001).

У сфері розвитку кар'єри особистісні риси Великої п'ятірки були пов'язані з численними важливими конструктами та результатами. До них належать професійна ідентичність (Holland et al., 1990), типи RIASEC Холланда (Arbona, 2000), статус зайнятості (De Fruyt & Mervielde, 1999), задоволеність роботою (Furnham et al., 2002; Judge et al., 2002), ефективність роботи (Barrick & Mount, 1991; Hogan, 1996; Judge et al., 1999; Tett et al., 1991), плинність робочих місць (Salgado, 2002), а також дохід і успіх у кар'єрі (Judge et al., 1999) і задоволеність кар'єрою (Lounsbury et al., 2003).

Д. Токар та його колеги підкреслили важливу роль сумлінності, невротизму та екстраверсії у вихованні адаптивної та самовпевненої кар'єрної поведінки (Токар, 1998). Зокрема, сумлінність корелює з високою продуктивністю роботи, частою позитивною поведінкою на робочому місці та меншою кількістю проблемної поведінки (Barrick et al., 2001; Salgado, 1997).

Ця риса, тісно пов'язана з мотивацією в теорії Бандури, поширена в літературі, де обговорюється сумлінність. Свісні люди відомі своєю конструктивною когнітивною орієнтацією, здатністю до постановки цілей і просоціальними цінностями (Costa & McCrae, 1992). Вони також демонструють більшу самоефективність у виконанні завдань, пов'язаних із роботою, таких як пошук, співбесіди, спілкування та співпраця в команді (Solberg et al., 1994; Thoms et al., 1996).

І навпаки, невротизм часто передбачає менш сприятливі результати, пов'язані з кар'єрою. Це, як правило, пов'язане зі зниженою відповідністю особистості роботі,

підвищеною кар'єрною нерішучістю, негативним сприйняттям робочого стресу та нижчою продуктивністю роботи (Tokar et al., 1998). Особи з високим невротизмом схильні до труднощів у прийнятті рішень, проблем професійної ідентичності та нижчої загальної ефективності прийняття рішень (Holland et al., 1990; Holland et al., 1993; Chartrand et al., 1993; Multon et al., 1995; Solberg et al., 1994).

Екстраверсія позитивно сприяє розвитку кар'єри, причому екстраверти часто демонструють сприятливу реакцію на різні дії, пов'язані з кар'єрою, а також покращують мотивацію та успіх у пошуку роботи (Larson & Borgen, 2002; Staggs et al., 2003; Tokar et al., 1998; Solberg et al., 1994). Екстраверсія також позитивно корелює з результатами роботи, особливо в ролях, які вимагають навичок міжособистісного спілкування (Tokar et al., 1998).

Дослідження «Великої п'ятірки» та прийняття кар'єрних рішень виявили, що невротизм, як правило, позитивно асоціюється з нерішучістю щодо кар'єри, тоді як екстраверсія, сумлінність, відкритість і приємність загалом негативно асоціюються з нею (Di Fabio et al., 2015; Lounsbury et al., 2005; Martincin & Stead, 2015; Wang et al., 2006). Ці висновки означають, що невротизм може заважати, тоді як екстраверсія, сумлінність, відкритість і приємність можуть полегшувати прийняття кар'єрних рішень. Комплексне оцінювання особистості показує, що студенти з низькою нерішучістю щодо кар'єри отримують вищі бали за такі риси, як домінування, комунікабельність і відповідальність (Newman et al., 1999). Нерішучість щодо кар'єри також пов'язана з вищим рівнем тривожності та невротизму та обернено пов'язана з самоефективністю та самооцінкою (Meyer & Winer, 1993; Leong & Chervinko, 1996; Larson et al., 1988; Chartrand et al., 1994).

***Вплив соціальних чинників на прийняття кар'єрних рішень.*** К. Робертс у єдиних соціологічних дослідженнях прийняття кар'єрних рішень стверджує, що рішення визначаються не індивідумом, а «структурами можливостей» ринку праці, на які сильно впливає поточна природа організацій та зайнятості, державне регулювання та соціальна стратифікація (Roberts, 1968; Roberts, 1975). Law (1981)

стверджував, що потрібна нова теорія, яка намагатиметься поєднати зовнішню модель Робертса з більш витонченими версіями психологічних теорій у моделях розвитку або соціального навчання.

***Профілі прийняття кар'єрних рішень.*** Процес прийняття рішень за своєю суттю є складним і включає такі дії, як збір і обробка інформації, вирішення проблем, судження, пам'ять і навчання (Baiooco et al., 2009).

Gati et al (2010) сформулювали опитувальник CDMP. Цей інструмент характеризує підходи окремих осіб до прийняття кар'єрних рішень, використовуючи багатовимірну перспективу, зосереджуючись на процесі прийняття рішень, а не на його змісті (наприклад, інтересах, цінностях, здібностях) (Gati & Levin, 2012). Відмінності в стилях прийняття рішень, концептуалізовані як відносно стабільні особисті якості, позначені типовими поведінковими моделями під час прийняття рішень (Gati et al., 2012), залежать від стилів, визначених як раціональний, інтуїтивний, залежний, уникаючий та спонтанний стиль прийняття рішень (Scott & Bruce, 1995). CDMP пропонує багатовимірне розуміння прийняття кар'єрних рішень, на відміну від традиційних моделей, які зосереджені на одній домінуючій рисі чи характеристиці, дозволяючи детально оцінювати індивідуальні відмінності в кар'єрних рішеннях (Gati et al., 2012).

CDMP включає 12 вимірів, включаючи комплексний збір інформації проти мінімального, аналітичну чи цілісну обробку інформації, внутрішній чи зовнішній локус контролю, кількість вкладених зусиль, ступінь прокрастинації, швидкість прийняття остаточних рішень, частоту консультацій з іншими, залежність від інших, прагнення подібатися іншим, прагнення до ідеальної професії, готовність до компромісу, використання інтуїції. Шість із цих параметрів значно адаптивніші для ефективного прийняття кар'єрних рішень: збір всебічної інформації, внутрішній локус контролю, менше зволікання, швидше прийняття рішень, менша залежність від інших і менше бажання догоджати іншим (Gadassi et al., 2012; Gadassi et al., 2013).

Нерішучість кар'єри, важлива проблема професійної психології, призвела до розробки Опитувальника труднощів прийняття кар'єрних рішень (CDDQ) (Gati, 1996), який розширює попередні теоретичні та емпіричні дослідження (наприклад, Campbell & Cellini, 1981). CDDQ, заснований на теорії прийняття рішень (Gati, 1986; Pitz & Harren, 1980), оцінює труднощі прийняття кар'єрних рішень за допомогою багатовимірної таксономії. Ця таксономія включає три основні кластери: відсутність готовності, відсутність інформації та неузгоджена інформація, кожен з яких містить певні категорії труднощів, які виникають до або під час процесу прийняття рішень. Емпірична достовірність цієї таксономії та опитувальника була добре підтверджена (Creed & Yin, 2006; Gati et al., 2000; Gati & Saka, 2001a, 2001b; Gati et al., 1996; Kelly & Lee, 2002; Lancaster et al., 1999; Vahedi et al., 2012).

І CDMP, і CDDQ пропонують розуміння процесу прийняття кар'єрних рішень, причому CDMP зосереджується на тому, «як» люди підходять до кар'єрних рішень, а CDDQ вивчає «що» заважає людям приймати рішення. Припущення полягає в тому, що підхід до прийняття рішень впливає на типи труднощів, які виникають. Дослідження також досліджували зв'язок між труднощами прийняття кар'єрних рішень та різними індивідуальними характеристиками, такими як локус контролю (Lease, 2004), самоефективність (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012), дисфункційне мислення (Kleiman et al., 2004; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012) та особистісні риси відповідно до моделі Великої п'ятірки (Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Результати показують, що зовнішній локус контролю передбачає більші труднощі з прийняттям рішень (Lease, 2004), нижча самоефективність корелює з почастищенням дисфункційних думок і труднощів у прийнятті рішень (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012), а такі риси особистості, як менша екстравертність і вищий невротизм пов'язаний із збільшенням труднощів у прийнятті рішень (Di Fabio & Palazzeschi, 2009).

Дослідження показали зв'язок між рисами особистості та прийняттям кар'єрних рішень. Встановлено, що студенти-інтроверти відчувають більше

труднощів у прийнятті рішень порівняно з їхніми колегами-екстравертами (Bansberg & Sklare, 1986). Досліджено, що невротизм може бути пов'язаний з професійними труднощами (Costa et al., 1984), включаючи незадоволеність роботою та тривогу, які, як відомо, сприяють труднощам прийняття рішення про кар'єру (Sampson et al., 1998). Виявлено зв'язок між нерішучістю та всіма п'ятьма вимірами особистості (Osipow, 1999; Haraburda, 1998). Висока рішучість корелює з низьким рівнем невротизму та зниженням психологічних симптомів, тоді як низька рішучість пов'язана з нижчими рівнями екстраверсії, відкритості, приємності та сумлінності.

Вплив особистості на вибір професії є добре встановленим (Borges & Savickas 2002; Holland, 1997; Tokar et al., 1998), причому в останні роки спостерігається сплеск вивчення рис особистості в контексті прийняття кар'єрних рішень (наприклад, Gati et al., 2011). Стратегії прийняття рішень можуть бути залежними від контексту, але також відображати глибші особистісні тенденції (Guichard & Huteau, 2001). Попередні дослідження пов'язували труднощі прийняття кар'єрних рішень із загальними особистісними факторами, зокрема рисами особистості Великої п'ятірки (наприклад, Lounsbury et al., 2005). Екстраверсія та невротизм продемонстрували сильніший зв'язок із труднощами прийняття кар'єрних рішень, ніж приємність, сумлінність або відкритість до досвіду (Feldman, 2003; Kelly & Shin, 2009; Lounsbury et al., 2005). Ця закономірність була повторена в дослідженні з використанням Опитувальника CDDQ, де негативні кореляції з екстраверсією та позитивні кореляції з невротизмом були виявлені в трьох його кластерах (Di Fabio & Palazzeschi, 2009).

Відповідно до досліджень, зосереджених на п'ятифакторній моделі особистості, екстраверсія та невротизм часто корелюють із кар'єрною нерішучістю, на відміну від трьох інших факторів (приятності, добросовісності та відкритості до досвіду), які не виявляють такого зв'язку (Albion & Fogarty, 2002; Di Fabio & Palazzeschi, 2009; Di Fabio et al., 2013; Feldman, 2003). Д. Колдуелл і Д. Бургер припустили, що екстраверсія відіграє важливу роль у розвитку кар'єри, допомагаючи в зборі інформації про потенційну кар'єру (Caldwell & Burger, 1998). Крім того,

виявлено, що екстравертні особи, стикаючись із труднощами пошуку роботи, прагнуть шукати більше соціальної підтримки та наполегливо продовжують свої зусилля (Kanfer et al., 2001). Навпаки, невротизм негативно асоціюється з вирішенням проблем і позитивно з залежним стилем прийняття рішень (Boudreau et al., 2001; Tokar et al., 1998), вказуючи на те, що невротичні особи можуть бути більш пильними у пошуку роботи, але також більш імпульсивний у прийнятті рішень, щоб зменшити стрес. М. Альбїон і Д. Фогарті виявили, що серед старшокласників невротизм і сумлінність були головними провісниками кар'єрної нерішучості, більше ніж стать, вік або загальний інтелект (Albion & Fogarty, 2002). Серед молодих дорослих лише сумлінність була значущим чинником. Нижчий рівень невротизму та вищий рівень екстраверсії пов'язані зі збільшенням труднощів у прийнятті кар'єрних рішень у стажерів без відриву від виробництва (Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Ці висновки були повторені, підтверджуючи зворотний зв'язок екстраверсії та позитивний зв'язок невротизму із загальними показниками CDDQ (Di Fabio et al., 2015).

І. Гаті з колегами виявили (Gati et al., 2011), що в межах п'яти вимірів Великої п'ятірки емоційна стабільність сильно корелює з усіма трьома кластерами Емоційно-особистісного опитувальника кар'єрних труднощів (Saka & Gati, 2007), який вимірює кар'єрну нерішучість (Gati et al., 2012).

Визнається, що прийняття кар'єрних рішень різняться в різних культурах і залежить від таких факторів, як системи вищої освіти та культурні очікування (Clark, 1986; Mau, 2004). Хоча більшість досліджень щодо прийняття кар'єрних рішень проводилися в західних культурах, існує потреба розширити це дослідження, включивши в нього різні культурні групи (Blustein & Ellis, 2000). Вимір індивідуалізм–колективізм є ключовою культурною відмінністю. В індивідуалістичних культурах, як правило, західних, наголошується на незалежності та автономії (Hui & Villareal, 1989; Mau, 2004). Навпаки, колективістські культури, поширені в країнах Азії, Латинської Америки та Африки зазвичай сприяють

взаємозалежності, ролі суспільства в житті людини та її рішеннях, спільних ресурсах і результатах, соціальній конформності та важливості сімейних очікувань (Maui, 2004). В. Мау, наприклад, виявив, що тайванські студенти частіше, ніж американські студенти, сприймають залежний стиль прийняття рішень і рідше сприймають інтуїтивний стиль (Maui, 2000). А китайські студенти отримали значно вищі бали, ніж американські студенти, за такими параметрами CDMR як бажання догоджати іншим, залежність на інших, консультування з іншими, готовність до компромісу та прокрастинація. Проте вони отримали нижчі бали за вкладеними зусиллями, прагненням до ідеальної професії та внутрішнім локусом контролю. Крім того, це дослідження показало, що в той час як нерішучість американських студентів щодо кар'єри була пов'язана з труднощами, пов'язаними з відсутністю готовності, для тайванських студентів вона була пов'язана з труднощами, пов'язаними з відсутністю інформації.

***Самоефективність прийняття кар'єрних рішень.*** Самоефективність прийняття кар'єрних рішень (CDMSE) має вирішальне значення в процесі прийняття кар'єрних рішень, представляючи впевненість людини в успішному виконанні завдань прийняття кар'єрних рішень, таких як збір інформації про роботу, встановлення цілей, планування на майбутнє та вирішення проблем (Betz et al., 1996). Існує помітний зворотний зв'язок між CDMSE та нерішучістю щодо кар'єри (Betz et al., 1996; Creed et al., 2004; Guay et al., 2006; Нота et al., 2007; Osipow & Gati, 1998).

Походячи з теорії самоефективності Бандури (Bandura, 1977), CDMSE відображає віру людини в її здатність приймати успішні кар'єрні рішення (Hackett & Betz, 1981; Taylor & Betz, 1983). Шкала CDMSE оцінює п'ять основних факторів вибору кар'єри, включаючи точну самооцінку, збір інформації про професійну діяльність, вибір мети, планування майбутнього та вирішення проблем (Betz et al., 1996). Низький CDMSE пов'язаний з уникненням кар'єрного вибору (Taylor & Betz, 1983), тоді як високий CDMSE пов'язаний із збільшенням шансів реалізації

кар'єрних цілей (Baglama & Uzunboylu, 2017; Gushue et al., 2006; Jin et al., 2009). CDMSE є корисним для студентів у визначенні різних кар'єрних шляхів, а також у встановленні та прийнятті кар'єрних рішень (Lent & Brown, 2013).

На CDMSE впливають індивідуальні характеристики, які включають генетичні фактори (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 1994). Особистісні риси, такі як сумлінність, відкритість, приємність і екстраверсія, позитивно впливають на CDMSE (Hsieh & Huang, 2014; Nauta, 2004; Rottinghaus et al., 2002), полегшуючи встановлення цілей і планування (Bullock-Yowell et al., 2011; Jin et al., 2009). Виявлено позитивні кореляції між сумлінністю та екстраверсією та CDMSE, а також негативні кореляції з невротизмом у американських студентів (Hartman & Betz, 2007). Встановлено, що CDMSE опосередковує зв'язок між екстраверсією та кар'єрним бажанням у білих студентів коледжу, а невротизм і екстраверсія впливають на кар'єрне бажання студентів етнічних меншин як прямо, так і опосередковано через CDMSE (Wang et al., 2006).

Китайські дослідження також показують значну взаємодію між рисами особистості та CDMSE. Студенти з нижчим невротизмом і вищою сумлінністю та екстраверсією були більш впевненими у вирішенні кар'єрних завдань (Jin et al., 2012). Відзначено значні зв'язки між особистісними рисами Великої п'ятірки та CDMSE (Wu et al., 2020), за винятком того, що приємність не пов'язана з пошуком професійної інформації (Xing & Ma, 2009). Встановлено, що CDMSE опосередковує зв'язок між проактивною особистістю та здатністю до кар'єри у випускників університетів (Hou et al., 2014).

Було досліджено взаємозв'язок між CDMSE і демографічними змінними, такими як вік, стать і соціально-економічний статус сім'ї. Виявлено значні кореляції між статтю, віком і CDMSE підлітків (Creed & Patton, 2003), але водночас і відсутність істотного зв'язку з CDMSE китайських учнів середньої школи (Hampton, 2006). Студенти університетів з нижчого соціально-економічного середовища відчували себе більш обмеженими у прийнятті рішень про кар'єру (Hsieh & Huang,



2014), в той же час С. Петерсон повідомив про відсутність кореляції з фінансовим становищем сім'ї та CDMSE студентів коледжу (Peterson, 1993).

Незважаючи на докази, що пов'язують риси особистості з CDMSE, висновки щодо того, які риси позитивно чи негативно впливають на CDMSE, неоднозначні. Р. Чен з колегами підтвердили, що відкритість, екстраверсія та сумлінність сильно передбачають CDMSE (Chen et al., 2006). Навпаки, Л. Лю та Х. Фан повідомили про значні прогнози на основі чотирьох рис Великої п'ятірки, включаючи приємність (Liu & Fan, 2013). К. Сін і В. Ма виявили, що всі ознаки великої п'ятірки передбачають CDMSE (Xing & Ma, 2009).

**Залученість в кар'єру.** Залученість у кар'єру визначається як проактивна участь індивіда в різноманітних формах кар'єрної поведінки для розвитку кар'єри (Hirschi et al., 2014). Ця концепція включає такі види діяльності, як планування кар'єри, самодослідження в контексті кар'єри, вивчення кар'єрного середовища, спілкування та добровільний розвиток навичок і позиціонування. На відміну від суміжних концепцій, таких як залученість в роботу, здатність до адаптації до кар'єри та управління кар'єрою, залучення до кар'єри зосереджується саме на поведінці, яка безпосередньо сприяє кар'єрному просуванню, а не на психічних станах, ідентичності, готовності, ставленні, прагненнях чи стратегіях самоуправління (Hirschi et al., 2014).

Доведено, що особистісні фактори, такі як невротизм і самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень, впливають на залученість в кар'єру (Rogers et al., 2008). А. Хірші та П. Фройнд наголошують на необхідності подальших досліджень факторів, які стимулюють кар'єрне зростання, через їх теоретичне та практичне значення (Hirschi & Freund, 2014).

Наукова кар'єрна література вже давно виступає за те, щоб люди використовували самостійний підхід до управління кар'єрою, процес, який передбачає проактивну кар'єрну поведінку для досягнення кар'єрного успіху (Arnold & Jackson, 1997; Zikic & Klehe, 2006). Консультування з питань кар'єри все більше

зосереджується на сприянні залученню клієнтів до проактивного управління кар'єрою, виходячи за межі простого сприяння прийняттю кар'єрних рішень (Greenhaus et al., 2010).

Хоча важливість залучення в кар'єру встановлена, конкретні фактори, які сприяють цьому, менш зрозумілі. Дослідження, включно з перехресними та лонгітюдними дослідженнями, показують, що особистісні фактори та фактори середовища, такі як сприйняті кар'єрні бар'єри та соціальна підтримка, впливають на варіації кар'єрного зростання (Rogers et al., 2008).

3. Кінг запропонував самоефективність як ключовий попередник кар'єрного самоуправління, припускаючи, що люди з більшою ймовірністю будуть брати участь у самоуправлінні, коли вони почуваються компетентними (King, 2004). Самоефективність кар'єри, як правило, конкретна, залежна від контексту конструкція, подібна до стану, може коливатися в межах індивіда. Емпіричні дослідження підтверджують цей зв'язок, показуючи, що студенти з вищою самоефективністю кар'єри більше беруть участь у дослідженні та плануванні кар'єри (Creed et al., 2007; Rogers et al., 2008).

Крім того, на залученість в кар'єру впливають різні фактори особистості та схильності. Встановлено, що нарцисизм негативно впливає на участь у кар'єрі (Hirschi & Jaensch 2015). У позитивній психології залученість у кар'єру посилює позитивні відчуття під час розвитку кар'єри (Neault & Pickerell, 2011).

**Кар'єрний успіх.** В організаційній та професійній психології успіх кар'єри був ключовим напрямком з 1970-х років (Feldman & Ng, 2007; Ng et al., 2005; Sullivan & Baguch, 2009). Дискурс навколо кар'єрного успіху охоплює не лише індивідуальні прагнення, але й організаційні інтереси, з наголосом на розумінні факторів, що сприяють досягненню успіху (Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005). Емпіричні дослідження в основному зосереджені на прогнозуванні кар'єрного успіху, вивченні того, як кар'єрні стратегії, особистісні характеристики, життєві події та суб'єктивне

сприйняття впливають на нього (De Janasz & Forret, 2008; Spurk & Abele, 2011; Valcour & Ladge, 2008; Shockley et al., 2016).

*Кар'єрний успіх* визначається як накопичення позитивних психологічних або пов'язаних з роботою результатів у результаті досвіду роботи (Seibert et al., 1999). У той час як традиційні підходи зосереджені на об'єктивних показниках успіху, спостерігається дедалі більший зсув у бік визнання важливості суб'єктивних показників, що відображає більш цілісне уявлення про успіх кар'єри в сучасному контексті (Spurk et al., 2019). Е. Хьюз відіграв ключову роль у розрізненні між об'єктивним та суб'єктивним кар'єрним успіхом, наголошуючи на важливості останнього (Hughes, 1937).

Сьогодні кар'єрний успіх поділяється на об'єктивний і суб'єктивний аспекти, визнаючи цінність зовнішніх досягнень і внутрішніх оцінок цих досягнень (Abele & Spurk, 2009; Arthur et al., 2005; Dries et al., 2009). Ця подвійна перспектива особливо актуальна в епоху безмежної кар'єри, коли люди прагнуть як професійних досягнень, так і особистої реалізації. Різниця між об'єктивним успіхом кар'єри (OCS) і суб'єктивним успіхом кар'єри (SCS) була широко досліджена, зосереджуючись на визначеннях і методах вимірювання. OCS можна спостерігати та вимірювати за допомогою зовнішніх стандартів, таких як зарплата та рівень роботи, тоді як SCS відображає особисту оцінку особи та досвід її кар'єрних досягнень (Arthur et al., 2005; Gunz & Heslin, 2005; Ng et al., 2005; Seibert, 2006; Shockley et al., 2016).

Підсумовуючи, кар'єрний успіх сьогодні все більше розглядається як соціально сконструйована концепція, яка динамічно розвивається з історичними та культурними контекстами (Adamson et al., 1998; Chen, 1997; Young & Collin, 1992; Savickas, 2005; Stead, 2004; Young & Collin, 2004). Це еволюціонуюче розуміння вимагає тонкого підходу до вивчення кар'єрного успіху, охоплюючи як об'єктивні, так і суб'єктивні аспекти.

***Об'єктивний кар'єрний успіх.*** Об'єктивний кар'єрний успіх (OCS), ключовий елемент у дослідженні розвитку кар'єри, охоплює вимірні та спостережувані

досягнення в професійному середовищі. Ці досягнення визнаються та об'єктивно оцінюються зовнішніми стандартами, що робить OCS відчутним показником кар'єрного просування особи. Основні компоненти OCS включають рівень заробітної плати, частоту просування по службі, назви посад і загальне просування по службі (Judge et al., 1995; Gunz & Heslin, 2005). OCS забезпечує кількісну оцінку для оцінки кар'єрних досягнень у порівнянні з суспільними нормами та очікуваннями.

OCS зосереджується на досягненнях, які можна перевірити, таких як рівень заробітної плати, траєкторію зростання заробітної плати, просування по службі та професійний статус (Dries et al., 2008). На відміну від суб'єктивних показників, заснованих на особистих уявленнях, ці показники пропонують емпіричну й нейтральну оцінку успішності кар'єри. Загальні показники в дослідженнях OCS включають місячний дохід до оподаткування, посадовий статус особи в організації та траєкторію зростання зарплати з часом (Abele & Spurk, 2009b; Wayne et al., 1999). Ці елементи широко визнані та використовуються для оцінки успішності кар'єри (Heslin, 2005; Hall, 2002). Окрім цього, OCS також включає досягнення найвищого освітнього або ієрархічного рівня, максимальну зарплату, рівень просування всередині організації та визнання, як-от професійні нагороди (Seibert et al., 2001; Feldman & Ng, 2007). Nicholson & De Waal-Andrews (2005) далі розширюють сферу застосування OCS, щоб охопити такі аспекти, як ієрархічний статус, матеріальне багатство, соціальна репутація, професійний досвід, досягнення серед нетворку та в стосунках, а також особисте здоров'я та благополуччя.

Дослідження динаміки між заробітною платою та просуванням по службі виявляє складний зв'язок, який часто характеризується слабшою кореляцією, ніж прийнято вважати. Цей нюанс має вирішальне значення, оскільки зарплата та просування по службі є невід'ємними компонентами OCS, які зазвичай переплітаються в дискурсі розвитку кар'єри. Дослідження в цій галузі часто

розглядають зарплату та просування по службі як взаємопов'язані аспекти ширшої концепції об'єктивного успіху (Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001).

Підводячи підсумок, OCS представляє критичний вимір розвитку кар'єри, зосереджуючись на конкретних, зовнішніх спостережуваних і вимірних аспектах кар'єрних досягнень особи.

**Суб'єктивний кар'єрний успіх.** У сфері дослідження кар'єри суб'єктивний кар'єрний успіх (SCS) зазвичай оцінюється через призму задоволеності кар'єрою або сприйнятого успіху кар'єри, який часто розглядається як одновимірна конструкція (Greenhaus et al., 1990; Seibert et al., 2013; Heslin, 2003; Turban & Dougherty, 1994). Традиційно ці показники передбачали універсальний набір критеріїв, застосовних до всіх, що відображає «об'єктивний» підхід. Однак останні дослідження відстоюють більш багатогранний погляд на SCS, визнаючи різноманіття в індивідуальних визначеннях успіху, як видно з шкал, які включають як зовнішні, так і внутрішні елементи досягнення кар'єри (Pan & Zhou, 2015; Shockley et al., 2016).

SCS охоплює ставлення, емоції та сприйняття особистих досягнень у кар'єрі, відмінні від вимірюваних досягнень. Стандартні інструменти, такі як шкала задоволеності кар'єрою (Greenhaus et al., 1990), досліджують ці суб'єктивні сфери. Дослідники розширили цей діапазон, включивши такі конструкції, як задоволеність роботою та організаційні зобов'язання (Judge et al., 1995; Feldman & Ng, 2007), а також охопивши ширші життєві елементи, такі як ідентичність і баланс роботи та особистого життя (Law et al., 2002; Cochran, 1990; Finegold & Mohrman, 2001).

SCS виходить за межі OCS, включаючи всі елементи, що стосуються задоволеності кар'єрою особи (Greenhaus et al., 1990). Продовжуючи цей напрям Heslin (2003) класифікує SCS на самореферентні та іншореферентні оцінки. Самореферентний SCS часто зосереджується на кар'єрі чи задоволенні роботою, тоді як іншореферентний SCS передбачає порівняння своїх досягнень із зовнішніми стандартами чи колегами (Abele & Wiese, 2008; Dette et al., 2004; Heslin, 2003, 2005).

Люди відрізняються за рівнем задоволеності різними аспектами своєї кар'єри, що робить дослідження різних аспектів SCS поряд з іншими змінними теоретично цікавими. Цей тонкий підхід допомагає прояснити розбіжності між OCS і SCS і усуває помірну кореляцію, яка часто спостерігається між двома конструктами (Dette et al., 2004; Ng et al., 2005). Багатовимірні шкали в дослідженнях SCS дозволяють детально проаналізувати, як різні компоненти впливають на загальне відчуття суб'єктивного успіху в кар'єрі, дотримуючись суб'єктивістської точки зору, що пропагується галуззю (Gunz & Heslin, 2005).

Еволюція показників SCS призвела до більш складних шкал, таких як шкала Shokley et al. (2016), яка оцінює кілька вимірів, включаючи визнання, якість роботи та особистісний розвиток. Ці вдосконалені заходи відображають визнання складної та багаторівневої природи, притаманної SCS.

*Зв'язок об'єктивного і суб'єктивного кар'єрного успіху.* Численні дослідження досліджували взаємозв'язок між OCS і SCS, показуючи, що відчутні досягнення в кар'єрі, як-от зарплата чи просування по службі, не визначають однозначно SCS. Натомість суб'єктивні елементи, такі як задоволеність роботою (Judge et al., 1995) або загальне задоволення кар'єрою (Greenhaus et al., 1990), відіграють значну роль у сприйнятті індивідами успіху кар'єри. Мотивація просування в кар'єрі часто виходить за рамки простого задоволення, на що впливають такі фактори, як альтернативні витрати, накопичені вигоди або обмежені альтернативи роботи.

Дослідження загалом вказують на помірну кореляцію між OCS та SCS, при цьому цифри зазвичай коливаються від 0,22 до 0,30 (Ng et al., 2005). Однак при дослідженні конкретних елементів OCS і SCS ця кореляція часто виглядає слабшою або незначною (Shockley et al., 2016). Хоча об'єктивні показники успіху можуть призвести до особистого задоволення, це не завжди так. Такі змінні, як індивідуальні цінності, кар'єрні амбіції та пріоритети щодо балансу між роботою та особистим життям, можуть впливати на силу цієї кореляції. Відносини між OCS і SCS є

двосторонніми. З одного боку, об'єктивний успіх може закласти основу для суб'єктивної оцінки успіху, при цьому деякі дослідники припускають, що суб'єктивне сприйняття успіху є наслідком об'єктивних досягнень (Nicholson & De Waal Andrews, 2005). Ця точка зору підтверджується дослідженнями, які пов'язують дохід і просування по службі з ставленням до роботи та кар'єри (Gattiker & Larwood, 1989) і задоволенням від кар'єри (Judge et al., 1995; Martins et al., 2002; Richardsen et al., 1997; Schneer & Reitman, 1993; Wayne et al., 1999). Однак вплив об'єктивного успіху на задоволеність роботою не спостерігається постійно: деякі дослідження не виявили впливу (Judge et al., 1995; Richardsen et al., 1997), а інші відзначають позитивні ефекти (Judge et al., 1999; Cable & DeRue, 2002).

І навпаки, суб'єктивне відчуття успіху може призвести до більш об'єктивного успіху. SCS може підвищити впевненість у собі, мотивацію та досягнення мети, потенційно покращуючи OCS з часом. Проте емпірична підтримка цього напряму обмежена. Наприклад, було виявлено, що суб'єктивне благополуччя, включаючи задоволеність роботою та грошима, передбачає майбутні доходи після врахування попередніх рівнів доходу (Marks & Fleming, 1999).

Співвідношення OCS-SCS також може коливатися протягом кар'єри особи. Такі фактори, як вік або етап кар'єри, можуть змінити вплив об'єктивного успіху на задоволеність роботою (Altimus & Tersine, 1973; Lee & Wilbur, 1985). На ранніх етапах кар'єри може спостерігатися сильніший зв'язок між об'єктивними віхами та суб'єктивним сприйняттям успіху, тоді як на пізніших етапах пріоритетом можуть бути такі суб'єктивні аспекти, як особиста реалізація та вплив на суспільство.

Культурний контекст істотно впливає на цей зв'язок. У культурах, де об'єктивний успіх високо цінується, він може тісно корелювати з суб'єктивним сприйняттям успіху. Навпаки, культури, які наголошують на особистій реалізації та балансі між роботою та особистим життям, можуть бачити слабший зв'язок. Ступінь, до якого значення кар'єрного успіху в одній культурі відображають значення в інших культурах, є предметом постійних дебатів (Henrich et al., 2010).

Крім того, суспільні норми та цінності, які постійно розвиваються, можуть впливати на співвідношення OCS-SCS. Наприклад, багато сучасних робочих місць дедалі більше віддають перевагу суб'єктивним аспектам успіху в кар'єрі, що відображає зміну ставлення до роботи та задоволеності життям.

***Зв'язок профілів прийняття кар'єрних рішень і інших змінних з кар'єрним успіхом.*** Різні психологічні риси та ставлення до роботи були визначені як впливові чинники SCS. Наприклад, виявлено, що нижчі рівні емоційної стабільності, екстраверсії, сумлінності, відкритості до досвіду, приємності, основної самооцінки, а також наявності зовнішнього локусу контролю та нижчої проактивності негативно асоціюються з SCS (Ng & Feldman, 2014).

Ставлення, пов'язані з роботою, такі як незадоволеність роботою, низька організаційна прихильність, низька професійна прихильність, зниження центральності роботи, зниження мотивації до роботи, зниження участі в роботі та менша залученість у роботу, також пов'язані з негативними результатами в SCS (Ng & Feldman, 2014).

Роль профілів прийняття кар'єрних рішень є критично важливою для розуміння того, як люди роблять важливий вибір кар'єри та орієнтуються у своїй кар'єрній траєкторії. Здатність приймати обґрунтовані та своєчасні кар'єрні рішення тісно пов'язана з успіхом у кар'єрі, як об'єктивним (наприклад, досягнення роботи, просування по службі), так і суб'єктивним (наприклад, задоволеність роботою, особиста реалізація) (Hirschi, 2012).

Труднощі у прийнятті кар'єрних рішень, які охоплюють такі проблеми, як брак інформації, нерішучість і дисфункційні переконання, зворотним чином впливають на успіх кар'єри. Вирішення цих труднощів є життєво важливим для досягнення як об'єктивних показників успіху (наприклад, отримання бажаної роботи), так і суб'єктивних аспектів (таких як задоволеність кар'єрою) (Saka et al., 2008).

Самоефективність прийняття кар'єрних рішень (CDMSE) є важливим предиктором успіху в кар'єрі. Високий CDMSE зміцнює впевненість людини у



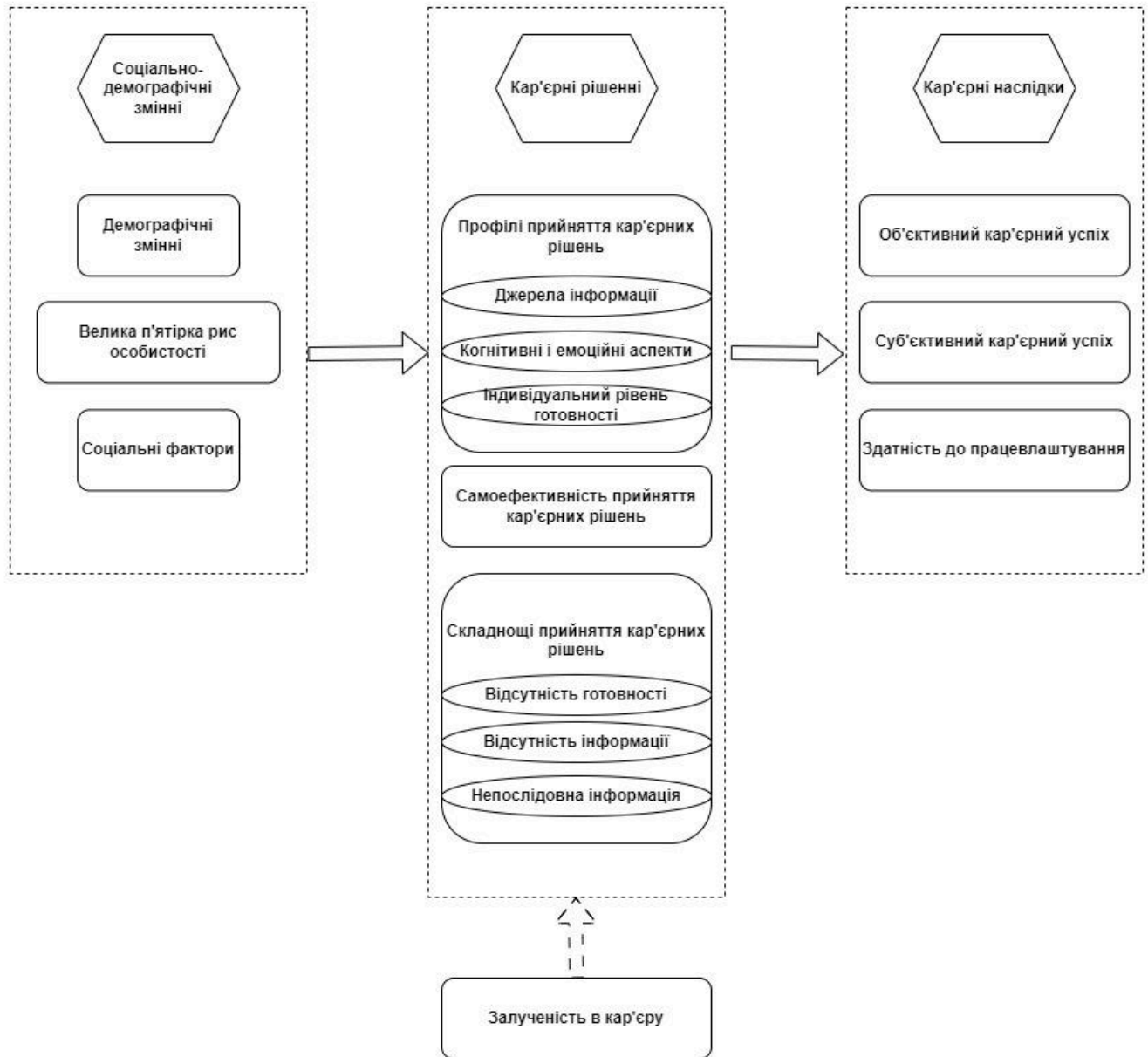
виборі кар'єри, сприяючи більш ефективному плануванню кар'єри та досягненню цілей. Підвищений рівень CDMSE пов'язаний із підвищенням мотивації та наполегливості в кар'єрних зусиллях, що корелює з об'єктивними успіхами (такими як просування по кар'єрі) та суб'єктивними результатами, такими як задоволеність кар'єрою (Lent & Brown, 2013).

Залучення до кар'єри, що характеризується проактивною кар'єрною поведінкою, є ключовим у сучасному кар'єрному ландшафті. Активна участь у діяльності з розвитку кар'єри, включаючи мережеве спілкування, підвищення кваліфікації та стратегічне планування, пов'язана з досягненням кар'єрних цілей і успіхом. Залучені люди, як правило, досягають як OCS (наприклад, просування по службі та вищі заробітки), так і SCS (включаючи досягнення кар'єри та благополуччя) (Koen et al., 2013).

Здатність до працевлаштування, яка визначається як здатність отримати та зберегти роботу, відіграє вирішальну роль у успіху кар'єри. Це поняття охоплює різні навички та якості, які підвищують привабливість людини для роботодавців. Висока здатність до працевлаштування не тільки допомагає досягти об'єктивного успіху в кар'єрі, наприклад, стабільності роботи та просування по службі, але також сприяє суб'єктивному успіху, підвищуючи задоволеність роботою та адаптивність (Forrier and Sels, 2003; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Таким чином аналіз наукової літератури дав нам можливість встановити, що серед чинників кар'єрного вибору (рис. 1) можна виокремити демографічні змінні (вік, стать, сімейний статус, статус працевлаштування, тип компанії, позицію, тип освіти, університет, досвід в ІТ та досвід перед ІТ), велику п'ятірку рис особистості (відкритість до досвіду, свідомість, екстраверсію, приємність, невротизм) та соціальні фактори (індекс вакансій Djinni). До складників процесу кар'єрного вибору ми відносимо профілі прийняття кар'єрних рішень (джерела інформації, когнітивні та емоційні аспекти, індивідуальний рівень готовності), самоефективність прийняття кар'єрних рішень та складнощі при прийнятті кар'єрних рішень (відсутність

готовності, відсутність інформації, непослідовна інформація). Залученість в кар'єру слугує скоріше модератором в процес прийняття кар'єрних рішень, котрий впливає на кар'єрні результати. До кар'єрних результатів ми відносимо об'єктивний кар'єрний успіх, суб'єктивний кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування.



**Рис. 1.1: Концептуальна модель чинників, складників процесу, модераторів та результатів кар'єрних рішень.**

Пропонована модель дослідження в дисертації «Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів» охоплює широкий спектр детермінант,

які впливають на процес кар'єрного вибору в контексті сучасного ІТ-сектору. Включення демографічних змінних дозволяє розглянути вплив особистісних та соціально-економічних характеристик на кар'єрні пріоритети та рішення. Зокрема, аналіз віку, статі, сімейного стану, статусу працевлаштування, типу компанії, позиції, типу освіти, університету, а також досвіду в ІТ та досвіду перед ІТ може виявити важливі тенденції та узори, що сприяють формуванню ефективних стратегій кар'єрного розвитку. Водночас, інтеграція «великої п'ятірки» рис особистості та соціальних факторів, таких як індекс вакансій Djinni, забезпечує глибше розуміння внутрішніх та зовнішніх впливів на кар'єрне прийняття рішень.

Ключовим елементом моделі є аналіз компонентів процесу кар'єрного вибору, який включає профілі прийняття кар'єрних рішень, самоефективність та складнощі, пов'язані з прийняттям кар'єрних рішень. Цей аспект дозволяє ідентифікувати ключові бар'єри та можливості, що стоять перед ІТ-спеціалістами при виборі кар'єрного шляху, включаючи відсутність готовності, інформації та непослідовність інформації. Розуміння цих аспектів важливе для розробки цілеспрямованих інтервенцій, спрямованих на підвищення рівня самоефективності та когнітивних стратегій у прийнятті рішень. Залученість в кар'єру виступає як модератор, що впливає на кар'єрні результати, що підкреслює необхідність забезпечення умов для розвитку особистісного потенціалу в професійному контексті. Концептуальна модель детермінантів, модераторів та результатів кар'єрних рішень може слугувати основою емпіричного дослідження взаємозв'язків соціально-демографічних факторів, складників процесу кар'єрного вибору та об'єктивного і суб'єктивного кар'єрного успіху і здатності до працевлаштування як кінцевих показників ефективності процесу кар'єрного вибору.

## **Висновки до першого розділу**

Реалізуючи перше завдання дисертаційного дослідження, ми здійснили теоретичний аналіз наукових джерел із дослідження проблеми кар'єрного вибору, який дав змогу виокремити підходи, за якими здійснюється його вивчення, а саме: а) процесний підхід, зорієнтований на покращенні процесу прийняття кар'єрних рішень і вирішенні проблем пов'язаних з вибором невідповідного стилю прийняття кар'єрних рішень, слабким опрацюванням інформаційних ресурсів, прокрастинацією, невизначенністю, відсутністю мотивації, дисфункційними переконаннями, відсутністю інформації про себе, про можливі альтернативи чи процес прийняття кар'єрних рішень, внутрішні чи зовнішні конфлікти чи слабкою самоефективністю прийняття кар'єрних рішень; б) контент підхід в якому оцінюються ключові аспекти трудової особистості, які можна використати для визначення потенційно сумісних освітніх та кар'єрних альтернатив, як от інтереси, здібності, цінності, очікування щодо самоефективності та результату; в) контекстуальний підхід, в якому оцінюються ключові характеристики навколишнього середовища, які можуть сприяти або перешкоджати прийняттю та реалізації кар'єрного вибору, наприклад: контекстна підтримка та ресурси, контекстуальні бар'єри та ефективність подолання бар'єрів; культурні, сімейні, інституційні/структурні, економічні фактори, пов'язані з вибором загалом або з конкретними варіантами вибору.

Порівняльний аналіз джерел засвідчив, що для оптимізації процесу кар'єрного вибору критично важливим є зосередження на процесних інтервенціях, які спрямовані на розвиток навичок прийняття рішень.

У ході наукового пошуку виокремлено та проаналізовано теорії, в межах яких здійснюється вивчення процесу кар'єрного вибору: модель особистісних рис «Великої П'ятірки»; модель профілів прийняття кар'єрних рішень Гаті, соціально-когнітивна теорія кар'єри Лент та Браун; модель складнощів прийняття кар'єрних рішень Гаті; теорія самовизначення Раяна та Деці; теорія розвитку кар'єри

Дональда Супера; теорія безмежної кар'єри Артур та Руссо; концепція кар'єрної адаптивності Марк Савіцкас; теорія соціального обміну Джорджа Хоманса; модель здатності до працевлаштування Фугейта, Кінікі та Ешфорта; теорія людського капіталу Беккер і Шульц; концепція психологічного контракту Руссо; теорія соціального порівняння Леон Фестінгер; теорія побудови кар'єри Марк Савіцкас; теорія збереження ресурсів Стівен Гобфолл та теорія вибору професії Джона Холланда.

Встановлено, що теорія когнітивної обробки інформації та соціально-когнітивна теорія кар'єри, включаючи модель профілів прийняття кар'єрних рішень Гаті та модель труднощів прийняття кар'єрних рішень Гаті представляють велику цінність у визначенні стратегій оптимізації кар'єрного вибору для IT-спеціалістів, оскільки IT галузь надзвичайно динамічна та вимагає значних когнітивних здібностей для кар'єрного успіху. Ці моделі допомагають ідентифікувати та аналізувати складнощі, з якими особи стикаються під час прийняття кар'єрних рішень, та надають інструменти для підвищення самоефективності.

За результатами теоретичного аналізу побудована концептуальна модель чинників, складників, модераторів та результатів кар'єрного вибору, в основу якої покладено розуміння кар'єрного вибору як одного з найважливіших процесів кар'єри. Модель включає в себе аналіз різних чинників, пов'язаних з процесом прийняття кар'єрних рішень, що впливають на кар'єрні результати, в тому числі профілі прийняття кар'єрних рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень, самоефективність прийняття кар'єрних рішень і надає основу для подальших досліджень та розробки ефективних інтервенцій.

Проведений теоретичний аналіз показав, що ключовими складниками процесу кар'єрного вибору є профілі прийняття кар'єрних рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень та самоефективність прийняття кар'єрних рішень, залученість в кар'єру; ключовими чинниками прийняття кар'єрних рішень є соціальні чинники,

демографічні характеристики, велика п'ятірка рис особистості, ключовими результатами прийнятих кар'єрних рішень є здатність до працевлаштування, суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх.

Специфіка взаємозв'язків між зазначеними чинниками була теоретично досліджена, проте подальше дослідження на вибірці українських IT-спеціалістів може надати цінні інсайти щодо їхньої специфіки в контексті швидко змінюваного технологічного ринку праці. Це допоможе адаптувати існуючі теорії та підходи до особливостей цієї галузі та сприяти розробці цільових кар'єрних інтервенцій.

**Основні результати цього етапу дослідження було опубліковано в таких працях автора:**

1. Чайка, Р. (2022). Порівняльний аналіз української та світової наукової літератури з організаційної психології в 2015-2022 роках. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки.* 19 (64), 68–79. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19\(64\).07](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19(64).07).

#### **Матеріали наукових конференцій:**

2. Чайка, Р.М. (2024). Складники суб'єктивного кар'єрного успіху в кар'єрній психології. *Лідерство і обдарованість: сучасний науковий дискурс і освітня практика : матеріали Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції, м. Київ, 14–19 лютого 2024 р.* Інститут обдарованої дитини НАПН України. Київ, 2024. 953-956.

3. Чайка, Р.М. Чайка Р.М. (2024). Залученість в кар'єру – новий концепт кар'єрної психології. *Методологія сучасних наукових досліджень: матеріали Ювілейної XX Науково-практичної конференції молодих учених, м. Харків, 22-23 лютого 2024 року.* Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Київ, 2024. 11–31.

4. Чайка, Р.М. (2024). Самоефективність прийняття кар'єрних рішень: чинники та похідні. *Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки: матеріали II*

Міжнародної наукової конференції, м.Ужгород, 1 березня, 2024р. Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2024. 207–209 <https://archive.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/01.03.2024/54> .

5. Чайка, Р.М. (2024). Складнощі при прийнятті кар’єрних рішень: чинники та складники. *Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень: збірник наукових праць з матеріалами VI Міжнародної наукової конференції, м.Вінниця, 8 березня, 2024р.* Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2024. 212–213.

<https://archive.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/08.03.2024/55>

6. Чайка, Р.М. (2024). Профілі прийняття кар’єрних рішень та їх складники.: *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: 2024 рік: матеріали XLII міжнарод. наук.-практ. конф., м. Мілан (Італія), 07 березня 2024 р.* Видавнича група «Наукові перспективи», 2024. 195-197.

## Список використаних джерел у розділі 1

1. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior, 74*(1), 53-62.
2. Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of occupational and organizational psychology, 81*(4), 733-749.
3. Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management, 9*(4), 251-259.
4. Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment, 10*(1), 91-126.
5. Altimus Jr, C. A., & Tersine, R. J. (1973). Chronological age and job satisfaction: The young blue collar worker. *Academy of Management Journal, 16*(1), 53-66.
6. Arbona, C. (2000). The development of academic achievement in school aged children: Precursors to career development.
7. Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal, 5*(10).
8. Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology, 62*(2), 163-176.
9. Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling, 25*(4), 427-433.
10. Arredondo, P., & Tovar-Blank, Z. G. (2014). Multicultural competencies: A dynamic paradigm for the 21st century.
11. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(2), 177-202.



12. Aubrey, R. F. (1977). Historical development of guidance and counseling and implications for the future. *Personnel & Guidance Journal*.
13. Baglama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education, 37*(4).
14. Baiocco, R., Laghi, F., & D'Alessio, M. (2009). Decision-making style among adolescents: Relationship with sensation seeking and locus of control. *Journal of adolescence, 32*(4), 963-976.
15. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84*(2), 191.
16. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28).
17. Bansberg, B., & Sklare, J. (1986). *Career decision diagnostic assessment user's guide*. Longmont, CO: Illinois Counseling Research.
18. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology, 44*(1), 1-26.
19. Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment, 9*(1-2), 9-30.
20. Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of career assessment, 4*(1), 47-57.
21. Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
22. Blustein, D. L., & Ellis, M. V. (2000). The cultural context of career assessment. *Journal of Career Assessment, 8*(4), 379-390.
23. Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 33*(2), 203-216.

24. Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The career development quarterly*, 56(4), 294-308.
25. Bolat, N., & Odacı, H. (2017). High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. *Current Psychology*, 36, 252-259.
26. Bordin, E. S., Nachman, B., & SEGAL, S. (1963). An articulated framework of vocational.
27. Borges, N. J., & Savickas, M. L. (2002). Personality and medical specialty choice: a literature review and integration. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 362-380.
28. Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., & Bretz Jr, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel psychology*, 54(1), 25-50.
29. Bourdieu, P. (1986). *Practical Reason. On the Theory of Action*. Cambridge: Polity 1998a. Bourdieu, Pierre: The forms of capital.
30. Brewer, J. M., Cleary, E. J., Dunsmoor, C. C., Lake, J. S., Nichols, C. J., Smith, C. M., & Smith, H. P. C. (1942). History of vocational guidance: Origins and early development.
31. Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The career development quarterly*, 53(4), 291-305.
32. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass
33. Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. *Career choice and development*, 3, 327-338.
34. Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
35. Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The career development quarterly*, 59(5), 400-411.
36. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.

37. Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51(1), 119-136.
38. Campbell, R. E., & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19(2), 175-190.
39. Chartrand, J. M., Martin, W. F., Robbins, S. B., McAuliffe, G. J., Pickering, J. W., & Calliotte, J. A. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 55-69.
40. Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66-82.
41. Chen, C. P. (1997). Career projection: Narrative in context. *Journal of Vocational Education and Training*, 49(2), 311-326.
42. Chen, R.-R., Feng, H.-T., & Zuo, Z.-W. (2006). Big Five personality traits and career decision-making self-efficacy among college students [In Chinese]. *Journal of Shijiazhuang University*, 8, 93–98. <https://doi.org/10.13573/j.cnki.sjzxyxb.2006.06.021>
43. Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of career Development*, 28, 277-284.
44. Clark, S. M. (1986). The academic profession and career: Perspectives and problems. *Teaching Sociology*, 24-34.
45. Cochran, L. (1990). *The sense of vocation: A study of career and life development*. SUNY Press.
46. Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, 6(4), 343-359.
47. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1999). A five-factor theory of personality. *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*, 2, 51-87.
48. Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied psychology*, 69(3), 390.

49. Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of career Development, 29*, 277-290.
50. Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*, 47-63.
51. Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of career development, 30*, 277-294.
52. Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of adolescence, 30*(3), 377-392.
53. Davidson, P. E., & Anderson, H. D. (1937). Occupational mobility in an American community.
54. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. (No Title).
55. De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel psychology, 52*(3), 701-727.
56. de Janasz, S. C., & Forret, M. L. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of management education, 32*(5), 629-650.
57. Dette, D. E., Abele, A. E., & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg: Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie, 3*(4), 170-183.
58. Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9*, 135-146.

59. Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 281-293.
60. Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology, 41*(1), 417-440.
61. Dries, N. (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. *Career Development International, 16*(4), 364-384.
62. Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of vocational behavior, 73*(2), 254-267.
63. Erikson, E. H. (1950). Growth and crises of the "healthy personality."
64. ESBROECK, R. V., Tibos, K. I. M., & Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*, 5-18.
65. Fabio, A. D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment, 21*(1), 42-56.
66. Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review, 13*(3), 499-531.
67. Feldman, D. C., & Ng, T. W. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of management, 33*(3), 350-377.
68. Fleeson, W., & Gallagher, P. (2009). The implications of Big Five standing for the distribution of trait manifestation in behavior: fifteen experience-sampling studies and a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology, 97*(6), 1097.
69. Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management, 3*(2), 102-124.

70. Frear, K. A., Paustian-Underdahl, S. C., Heggstad, E. D., & Walker, L. S. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. *Journal of Organizational Behavior, 40*(4), 400-416.
71. Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and individual differences, 33*(8), 1325-1342.
72. Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The adaptability of Career Decision-Making Profiles. *Journal of counseling psychology, 59*(4), 612.
73. Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development, 40*(6), 490-507.
74. Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of counseling psychology, 33*(4), 408.
75. Gati, I. (2013). Advances in career decision making. *Handbook of vocational psychology, 183-215*.
76. Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly, 50*(2), 140-157.
77. Gati, I., & Kulcsar, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103545.
78. Gati, I., & Levin, N. (2012). The stability and structure of career decision-making profiles: A 1-year follow-up. *Journal of Career Assessment, 20*(4), 390-403.
79. Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly, 62*(2), 98-113.
80. Gati, I., & Levin, N. (2015). Making better career decisions.
81. Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development, 79*(3), 331-340.

82. Gati, I., & Saka, N. (2001). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 9*(4), 397-416.
83. Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist, 40*(1), 6-27.
84. Gati, I., Gadassi, R., & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 2-16.
85. Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment, 19*(1), 3-20.
86. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology, 43*(4), 510.
87. Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 277-291.
88. Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. *International handbook of career guidance, 115-145*.
89. Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Couselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 56*(1), 99-113.
90. Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1990). Predictors for career achievement in the corporate hierarchy. *Human relations, 43*(8), 703-726.
91. Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of counseling Psychology, 36*(2), 252.
92. Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). Career adaptability and social support among graduating college seniors. *The Career Development Quarterly, 65*(3), 278-283.

93. Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice: An approach to a general theory.
94. Ginzberg, E. (1951). Conservation of human resources. *Science*, *114*(2969), 3-3.
95. Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational guidance quarterly*, *20*(3), 2-9.
96. Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, *2*(1), 141-165.
97. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, *28*(6), 545.
98. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, *28*(6), 545.
99. Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 361-388.
100. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). Career management. Sage.
101. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, *33*(1), 64-86.
102. Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of career assessment*, *14*(2), 235-251.
103. Guichard, J. (2013, November). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. In Inaugural conference of the UNESCO chair of Lifelong guidance and counselling.
104. Guichard, J. & Huteau, M. (2001). Psychologie de l'orientation. Paris : Dunod.
105. Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational behavior*, 105-111.



106. Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.
107. Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.
108. Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16.
109. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
110. Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
111. Hampton, N. Z. (2006). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form in Chinese high school students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142-155.
112. Haraburda, E. M. (1998). *The relationship of indecisiveness to the five factor personality model and psychological symptomology*. The Ohio State University.
113. Hartman, R. O., & Betz, N. E. (2007). The five-factor model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 145-161.
114. Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 385-419.
115. Hathaway, S. R., & McKinley, J. C. (1951). *Minnesota Multiphasic Personality Inventory; manual (Revised)*. Psychological Corporation
116. Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.

117. Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world? *Behavioral and brain sciences*, 33(2-3), 61-83.
118. Heslin, P. A. (2003). Self-and other-referent criteria of career success. *Journal of career assessment*, 11(3), 262-286.
119. Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
120. Hewer, V. H. (1963). What do theories of vocational choice mean to a counselor?. *Journal of Counseling Psychology*, 10(2), 118.
121. Hijazi, Y., Tatar, M., & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling*, 64-72.
122. Hilton, T. L., & Dill, W. R. (1962). Salary growth as a criterion of career progress. *Journal of Applied Psychology*, 46(3), 153.
123. Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of counseling psychology*, 59(3), 479.
124. Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20.
125. Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208.
126. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594.
127. Hogan, R. (1996). A socioanalytic perspective on the five-factor model.
128. Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6(1), 35.

129. Holland, J. L. (1969). An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research.
130. Holland, J. L. (1973). Diagnostic Scheme for Specifying Vocational Assistance.
131. Holland, J. L. (1985). Manual for the Vocational Preference Inventory. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
132. Holland, J. L. (1985a). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
133. Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American psychologist*, 51(4), 397.
134. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.
135. Holland, J. L., Gottfredson, G. D., & Baker, H. G. (1990). Validity of vocational aspirations and interest inventories: Extended, replicated, and reinterpreted. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 337.
136. Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F., & Polys, S. M. (1993). Validating and using the career beliefs inventory. *Journal of Career Development*, 19(4), 233-244.
137. Holland, J. L., Sorensen, A. B., Clark, J. P., Nafziger, D. H., & Blum, Z. D. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*, 58(1), 34.
138. Hollingshead, A. B. (1949). Elmstown's youth; the impact of social classes on adolescents.
139. Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(6), 903-912.
140. Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29-43.

141. Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American journal of sociology*, 43(3), 404-413.
142. Hui, C. H., & Villareal, M. J. (1989). Individualism-collectivism and psychological needs: Their relationships in two cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, 20(3), 310-323.
143. Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M., Steyrer, J., Strunk, G., & Erten, C. (2001). The field of career. Towards a new theoretical perspective. In 17th Colloquium of the European Group of Organizational Studies (EGOS), Lyon, France.
144. Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52.
145. Jin, L., Ye, S., & Watkins, D. (2012). The dimensionality of the career decision self-efficacy scale—short form among Chinese graduate students. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 520-529.
146. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
147. Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
148. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
149. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of applied psychology*, 84(1), 107.
150. Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality—motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.

151. Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(2), 302-326.
152. Kelly, K. R., & Shin, Y. J. (2009). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment*, *17*(2), 201-213.
153. King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of vocational behavior*, *65*(1), 112-133.
154. Kleiman, S. (2004). Phenomenology: To wonder and search for meanings. *Nurse researcher*, *11*(4).
155. Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career assessment*, *12*(3), 312-331.
156. Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort?. *Journal of Vocational Behavior*, *82*(1), 37-48.
157. Krumboltz, J. D. (1979). The Effect of Alternative Career Decision-Making Strategies on the Quality of Resulting Decisions. Final Report.
158. Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of career assessment*, *17*(2), 135-154.
159. Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The counseling psychologist*, *6*(1), 71-81.
160. Lancaster, B. P., Rudolph, C. E., Perkins, T. S., & Patten, T. G. (1999). The reliability and validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, *7*(4), 393-413.
161. Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: Examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behavior*, *60*(1), 91-112.

162. Larson, L. M., Heppner, P. P., Ham, T., & Dugan, K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of counseling psychology*, 35(4), 439.
163. Law, B. (1981). Community interaction: A 'mid-range' focus for theories of career development in young adults. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 142-158.
164. Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(4), 431-449.
165. Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 239-254.
166. Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
167. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.
168. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.
169. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
170. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4(1), 255-311.
171. Leong, F. T., & Brown, M. T. (1995). Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity.

172. Leong, F. T., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment, 4*(3), 315-329.
173. Liu, L., & Fan, H. (2013). The relationship between college students' Big Five personality and career decision-making self-efficacy and career maturity [In Chinese]. *Journal of National Academy of Education Administration, 12*, 39–42. Retrieved from <https://bit.ly/3avy4gg>
174. Löckenhoff, C. E., & Carstensen, L. L. (2004). Socioemotional selectivity theory, aging, and health: The increasingly delicate balance between regulating emotions and making tough choices. *Journal of personality, 72*(6), 1395-1424.
175. Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling. *Handbook of counseling psychology, 216-237*.
176. Lofquist, L., & Davis, R. (1969). *Adjustment to Work*, Appleton-Century Crofts, New York. LofquistAdjustment to Work1969.
177. Lopez, S. J., Magyar-Moe, J. L., Petersen, S. E., Ryder, J. A., Krieshok, T. S., O'Byrne, K. K., ... & Fry, N. A. (2006). Counseling psychology's focus on positive aspects of human functioning. *The Counseling Psychologist, 34*(2), 205-227.
178. Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of career assessment, 13*(1), 25-39.
179. Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. L., & Gibson, L. W. (2003). Broad versus narrow personality traits in predicting academic performance of adolescents. *Learning and individual differences, 14*(1), 65-75.
180. Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal, 33*(4), 646-646.

181. Maree, K. (2013). Counselling for career construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope. In *Counselling for Career Construction*. Brill.
182. Marks, G. N., & Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980–1995. *Social indicators research*, *46*, 301-323.
183. Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, *23*(1), 3-19.
184. Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of management journal*, *45*(2), 399-409.
185. Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, *57*(3), 365-378.
186. Mau, W. C. J. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, *53*(1), 67-77.
187. McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American psychologist*, *61*(3), 204.
188. McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of personality and social psychology*, *52*(6), 1258.
189. McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, *52*(5), 509.
190. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, *52*(1), 81.
191. McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hřebíčková, M., Avia, M. D., ... & Smith, P. B. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of personality and social psychology*, *78*(1), 173.
192. McMahan, M., & Watson, M. (2013). Story telling: Crafting identities. *British journal of guidance & counselling*, *41*(3), 277-286.



193. Meyer, B. W., & Winer, J. L. (1993). The career decision scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment, 1*(2), 171-180.
194. Miller, D. C., & Form, W. H. (1951). Industrial sociology.
195. Mohrman, S. A., Klein, J. A., & Finegold, D. (2001). Managing the Global knowledge-creation Network: A Sense Making Perspective.
196. Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of management journal, 37*(6), 1543-1567.
197. Multon, K. D., Heppner, M. J., & Lapan, R. T. (1995). An empirical derivation of career decision subtypes in a high school sample. *Journal of Vocational Behavior, 47*(1), 76-92.
198. Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment, 12*(4), 381-394.
199. Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 185-188.
200. Newman, J. L., Gray, E. A., & Fuqua, D. R. (1999). The relation of career indecision to personality dimensions of the California Psychological Inventory. *Journal of Vocational Behavior, 54*(1), 174-187.
201. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of vocational behavior, 85*(2), 169-179.
202. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology, 58*(2), 367-408.
203. Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(2), 137-154.

204. Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The journal of abnormal and social psychology*, 66(6), 574.
205. Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of career assessment*, 15(2), 181-193.
206. O'Brien, K. M. (2001). The legacy of Parsons: Career counselors and vocational psychologists as agents of social change. *The career development quarterly*, 50(1), 66-76.
207. Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
208. Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational behavior*, 55(1), 147-154.
209. Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 347-364.
210. Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45-58.
211. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
212. Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
213. Pedersen, P. (1988). *A handbook for developing multicultural awareness*. American Association for Counseling.
214. Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
215. Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in higher education*, 34, 659-685.
216. Phares, E. J. (1991). *Introduction to psychology*. (3rd. ed.) New York: Harper Collins Publishers.

217. Phillips, S. D., & Jome, L. M. (2005). Vocational choices: What do we know? What do we need to know. *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*, 3, 127-153.
218. Phillips, S. D., & Paziienza, N. J. (2014). History and theory of the assessment of career development and decision making. In *Career decision making* (pp. 1-31). Routledge.
219. Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320-346.
220. Rassin, E., & Muris, P. (2005). Indecisiveness and the interpretation of ambiguous situations. *Personality and individual Differences*, 39(7), 1285-1291.
221. Richardsen, A. M., Mikkelsen, A., & Burke, R. J. (1997). Work experiences and career and job satisfaction among professional and managerial women in Norway. *Scandinavian Journal of Management*, 13(2), 209-218.
222. Roberts, B. H. (1975). Middle-Aged Career Dropouts: An Exploration. Brandeis University.
223. Roberts, K. (1968). The entry into employment: An approach towards a general theory. *The Sociological Review*, 16(2), 165-184.
224. Roe, A. (1956). The psychology of occupations.
225. Rogers, C. R. (1942). The use of electrically recorded interviews in improving psychotherapeutic techniques. *American Journal of Orthopsychiatry*, 12(3), 429.
226. Rogers, C. R. (1951). Perceptual reorganization in client-centered therapy.
227. Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
228. Rottinghaus, P. J., Lindley, L. D., Green, M. A., & Borgen, F. H. (2002). Educational aspirations: The contribution of personality, self-efficacy, and interests. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 1-19.

229. Rothwell A., & Arnold J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), P. 23–41.  
<http://dx.doi.org/10.1108/00483480710716704>
230. Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of vocational behavior*, 71(3), 340-358.
2301. Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
232. Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology*, 82(1), 30.
233. Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 117-125.
234. Sampson Jr, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115-134.
235. Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 273-303.
236. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
237. Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. *The future of career*, 22, 53-68.
238. Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149(205), 14-38.
239. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
240. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.

241. Savickas, M., & Walsh, W. B. (1996). Handbook of career counseling theory and practice. (No Title).
242. Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social issues*, 57(4), 675-688.
243. Schneer, J. A., & Reitman, F. (1993). Effects of alternate family structures on managerial career paths. *Academy of Management Journal*, 36(4), 830-843.
244. Schwartz, B. (2004). The paradox of choice: Why more is less. New York.
245. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55(5), 818-831.
246. Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
247. Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
248. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.
249. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169.
250. Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C. H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 509-534.
251. Seligman, M. E. (2011). Building resilience. *Harvard business review*, 89(4), 100-106.
252. Serling, D. A., & Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 91.

253. Shafer, A. B. (2000). Mediation of the Big Five's effect on career decision making by life task dimensions and on money attitudes by materialism. *Personality and Individual Differences, 28*(1), 93-109.
254. Sharf, R. S. (2013). Advances in theories of career development. *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*, 3-32.
255. Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International journal of environmental research and public health, 16*(10), 1812.
256. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, 37*(1), 128-153.
257. Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career Decision-Making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. *World Journal of Education, 2*(1), 117-130.
258. Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., ... & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 2*(2), 111-123.
259. Spurk, D., & Abele, A. E. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology, 26*, 87-103.
260. Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management, 45*(1), 35-69.
261. Srebalus, D. J., Marinelli, R. P., & Messing, J. K. (1982). Career development: Concepts and procedures. (No Title).
262. Staggs, G. D., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003). Convergence of specific factors in vocational interests and personality. *Journal of Career Assessment, 11*(3), 243-261.

263. Stead, G. B. (2004). Culture and career psychology: A social constructionist perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 389-406.
264. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
265. Strong Jr, E. K. (1943). Vocational interests of men and women.
266. Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
267. Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8(5), 185.
268. Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers college record*, 57(3), 1-12.
269. Super, D. E. (1957). The psychology of careers; an introduction to vocational development.
270. Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
271. Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L.
272. Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1957). Vocational development; a framework for research.
273. Šverko, I., & Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
274. Swanson, J. L. (1996). The theory is the practice: Trait-and-factor/person–environment fit counseling.
275. Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational behavior*, 22(1), 63-81.

276. Terman, L. M. (1925). *Genetic studies of genius: Volume I. Mental and physical traits of a thousand gifted children*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
277. Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology, 44*(4), 703-742.
278. Thoms, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of organizational Behavior, 17*(4), 349-362.
279. Thorndike, E. L., & Woodyard, E. (1934). The influence of the relative frequency of successes and frustrations upon intellectual achievement. *Journal of Educational Psychology, 25*(4), 241.
280. Thorndike, R. L. (1963). The prediction of vocational success. *Vocational Guidance Quarterly*.
281. Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of vocational behavior, 53*(2), 115-153.
282. Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings (USAF ASD Technical Report No. 61-97). Lackland Air Force Base, Texas: U.S. Air Force
283. Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management journal, 37*(3), 688-702.
284. Vahedi, S., Farrokhi, F., Mahdavi, A., & Moradi, S. (2012). Exploratory and confirmatory factor analysis of the career decision-making difficulties questionnaire. *Iranian journal of psychiatry, 7*(2), 74.
285. Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of vocational behavior, 73*(2), 300-309.



286. Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., & Bruch, M. A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment, 14*(3), 312-332.
287. Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior, 20*(5), 577-595.
288. Weinrach, S. G., & Srebalus, D. J. (1990). Holland's theory of careers.
289. Whiston, S. C., & Rahardja, D. (2005). Qualitative career assessment: An overview and analysis. *Journal of Career Assessment, 13*(4), 371-380.
290. Whiteley, J. M. (1984). Counseling psychology: A historical perspective. *Counseling Psychologist, 12*(1), 3-109.
291. Williamson, E. G. (1939). How to counsel students: A manual of techniques for clinical counselors.
292. Wu, S., Zhang, K., Zhou, S., & Chen, W. (2020). Personality and career decision-making self-efficacy of students from poor rural areas in China. *Social Behavior and Personality: an international journal, 48*(5), 1-18.
293. Xing, Q., & Ma, Y.-Q. (2009). The relationship between university students' Big-Five personality and occupational choice self-efficacy [In Chinese]. *Journal of Shanxi University of Finance and Economics (Higher Education Edition), 12*, 66-71. <https://doi.org/10.3969/j.issn.2095-106X.2009.02.016>
294. Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of vocational behavior, 64*(3), 373-388.
295. Young, R. A., & Collin, A. E. (1992). Interpreting career: Hermeneutical studies of lives in context. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
296. Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 391-409.

297. Zytowski, D. G. (1972). Four hundred years before Parsons. *The Personnel and Guidance Journal*, 50(6), 443-450.
298. Бондарчук, О. І. (2002). Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології*, 1, 86-89.
299. Бондарчук, О. І. (2005). Особливості психологічної готовності керівників освітніх організацій до планування професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології*, 1, 13-16.
300. Бондарчук, О. І. (2008). Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. К.: Наук. світ, 318, 10.
301. Карамушка, Л. М. (2003). Психологія управління: Навчальний посібник.
302. Карамушка, Л. М., & Шевченко, А. М. (2013). Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів: науково-методичний посібник. Біла Церква: КОПОПК.
303. Карамушка, Т. В. (2017). Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.
304. Киричук, О. (2009). Багаторівневе («мережеве») управління в Європейському Союзі: нові виклики для України. *Науковий вісник «Демократичне врядування»*, 3.
305. Креденцер, О. В. (2009). Теоретичний аналіз основних підходів до проблеми організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології*, 1, 16-21.
306. Лозовецька, В. Т. (2015). Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. 279 с.
307. Максименко, С., Максименко, К., Литвинчук, Л., & Немеш, О. (2020). Тенденції та динаміка мотиву діяльності медичного персоналу середньої ланки на різних етапах професійного становлення. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*, (2 (5)), 40-60.
308. Орлов, В. Ф. (2023). Нова парадигма підготовки майбутніх фахівців до кар'єри у молодіжному підприємстві. *Сучасна наука та освіта: стан, проблеми, перспективи*.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 20-21 березня 2023 року), 131-134.

309. Рідей, Н. (2024). Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 23 (68), 101-110.

## **РОЗДІЛ II.**

# **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ ТА ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ**

У другому розділі відображено організаційні і методологічні засади та подано аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів та психологічних чинників досліджуваного феномену, а також результат кореляційного аналізу зв'язків психологічних чинників, складників та результатів психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-фахівців.

### **2.1. Організація та етапи дослідження оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів**

Аналіз літератури виявив, що для покращення процесу кар'єрного вибору серед ІТ-спеціалістів вирішальне значення має застосування процесного підходу. З'ясовано, що особливо продуктивними є теорія когнітивної обробки інформації та соціально-когнітивна теорія кар'єри, які через модель профілів прийняття кар'єрних рішень Гаті, модель труднощів прийняття кар'єрних рішень Гаті та самоефективність прийняття кар'єрних рішень відкривають шляхи до вдосконалення стратегій вибору кар'єри. Ці підходи дозволяють виявляти та розглядати проблеми, з якими зустрічаються індивіди у процесі кар'єрного рішення, а також пропонують методи для зміцнення віри в свої сили та покращення самоефективності.

У контексті динамічної та швидкозмінної сфери інформаційних технологій, професійний ландшафт піддається значним трансформаціям, де деякі спеціальності зникають протягом кількох років, тоді як інші з'являються, збільшуючи різноманітність кар'єрних шляхів. Сучасні тенденції в ІТ-індустрії вимагають від фахівців володіння множиною компетенцій у рамках однієї посади, а також адаптації до різноманітних форм зайнятості, включаючи поєднання повної зайнятості,

фрілансу та розробки власних стартапів. Значну роль відіграє глобалізація ринку праці, що відкриває перед ІТ-спеціалістами в Україні можливості для співпраці з міжнародними клієнтами через аутсорсинг, аутстафінг чи розробку глобальних продуктів.

Додатково, індустрія характеризується високою пластичністю, що робить її особливо чутливою до глобальних економічних коливань та криз, при цьому можливості для працевлаштування з'являються та швидко заповнюються, а середній термін роботи в одній компанії становить лише кілька років. Це ставить перед працівниками виклик приймати виважені та оперативні кар'єрні рішення. Розвиток віддаленої роботи розширює горизонти для українських ІТ-спеціалістів, дозволяючи їм обирати серед великої кількості вакансій як на місцевому, так і на глобальному рівнях.

Визначення кар'єрного шляху, спеціалізації, форми зайнятості та освітньої траєкторії є ключовими елементами в досягненні професійного успіху в сучасному ІТ-секторі. Перед працівником постійно стоїть безліч кар'єрних виборів і саме успішне здійснення цих виборів визначає його кар'єрний успіх.

У процесі реалізації констатувального етапу нашого дослідження, присвяченого аналізу впливу складників процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати серед ІТ-фахівців, а також аналізу психологічних чинників кар'єрного вибору, ми керувалися основними засадами системного аналізу. Основу дослідження склали принципи структурності та системності, що дозволяють глибоко зрозуміти внутрішню будову та зв'язки між елементами досліджуваного феномену. Ми також приділяли увагу важливості послідовності в дослідженні, взаємозв'язку зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на розвиток компетентностей ІТ-спеціалістів, та принципу причинності для виявлення причинно-наслідкових зв'язків. Принцип ретельності і регулярності забезпечив надійність та актуальність отриманих даних, тоді як принцип гуманізму встановив етичні рамки дослідження, забезпечуючи

повагу та розуміння до учасників експерименту, їхніх професійних амбіцій та перспектив самореалізації.

Саме вказані принципи обумовили підбір та розробку відповідного діагностичного інструментарію дослідження оптимізації процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.

Метою констатувального експерименту було виявити, в поточних українських реаліях, складники процесу кар'єрного вибору, котрі ведуть до найкращих кар'єрних результатів: профілі прийняття кар'єрних рішень, котрі ведуть до найкращих кар'єрних результатів, складнощі прийняття кар'єрних рішень, котрі найбільше перешкоджають кар'єрним результатам та встановити залежність і напрямок залежності кар'єрних результатів від самоефективності прийняття кар'єрних рішень.

Дослідження проводилося в чотири етапи.

На першому етапі (2021 – 2022 роки) – організаційно-прогностичному – вивчався стан проблеми та її відображення у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі з кар'єрної та організаційної психології, розроблялися вихідні позиції дослідження.

На другому етапі (2022 - 2023 роки) – змістовно-процесуальному – формувалася понятійний апарат дослідження, визначалися методологічні засади; був підібраний та апробований комплекс методик, спрямований на визначення складників чинників кар'єрного вибору, складників кар'єрного вибору, складників кар'єрних результатів.

На третьому етапі (2023 рік) – аналітично-конкретизуючому – був проведений констатувальний експеримент із ІТ-фахівцями; розроблена та впроваджена коригувальна програма формування експерименту щодо розвитку компетентності кар'єрних виборів ІТ спеціалістів; отримано та опрацьовано результати.

На четвертому етапі (2023 – 2024 рік) – узагальнюючому – здійснювалася систематизація та узагальнення результатів і матеріалів дослідження, їх теоретичне обґрунтування, впровадження та формулювання висновків.

Експериментальне дослідження проводилось у період з жовтня 2023 року по лютий 2024 року на базі Львівської технологічної бізнес-школи.

*Опис вибірки та процедури констатувального етапу емпіричного дослідження.* Щоб забезпечити репрезентативну вибірку для різних професій і етапів кар'єри, ми застосували кілька стратегій найму респондентів. Початково анкету було розіслано серед 65 ІТ-спеціалістів зі старшої вікової групи, з яких було отримано приблизно 30 відповідей. Для розширення вибірки, опитування було додатково поширено через телеграм-канали, що об'єднують українських ІТ-фахівців, загальною кількістю 10 081 учасника, звідки надійшло ще близько 30 відповідей. Розповсюдження опитування у Facebook сприяло отриманню додаткових 70 відповідей. Останній етап включав відправку анкети електронною поштою до 5782 випускників ключової української конференції для ІТ-менеджерів, що дозволило зібрати ще близько 30 відповідей.

Демографічна структура респондентів включала середній вік 35 років, серед яких 44,5% становили чоловіки. За сімейним статусом, 58.1% учасників були одружені, 16.1% мали статус цивільного шлюбу, 7.1% були розлучені, тоді як 14.2% не мали шлюбних зв'язків. Освітній рівень респондентів розподілявся так: 87.1% завершили вищу освіту, 8.4% мали ступінь доктора філософії, а 4.5% мали незакінчену вищу або середню освіту. Середній досвід роботи в ІТ-сфері складав 9.72 роки. Щодо зайнятості, 37.4% працювали у продуктивних ІТ-компаніях, 49.7% – у сервісних ІТ-компаніях, 3.2% були зайняті у стартапах, а 9.7% працювали в ІТ-відділах компаній інших профілів. За статусом зайнятості, 88.4% респондентів мали повний робочий день, 5.2% працювали неповний робочий день, 2.6% були фрілансерами, а 3.9% були безробітними на момент участі в опитуванні.

Опитування було поділено на розділи, які збирали інформацію про контрольні змінні, пов'язані з кар'єрою, особистісні риси учасників, складники процесу кар'єрного вибору та їхні кар'єрні результати. Опитування, проведене онлайн,

наголошувало на конфіденційності, щоб заохотити чесний відгук. Усім учасникам, які приєдналися до дослідження добровільно, ми гарантували анонімність.

У якості заохочення учасникам, які пройшли опитування, було запропоновано безкоштовний доступ до однієї з трьох онлайн-конференцій (Data Science, Project Management, IT Outsourcing Company Sales and Business); пожертву від їх імені на Благодійний Фонд «Повернись Живим» чи їх власну благодійну збірку; або безкоштовний тренінг, спрямований на вдосконалення навичок прийняття кар'єрних рішень. Загалом дослідження зібрало 157 завершених опитувань із повними наборами даних.

Всі запитання в опитувальнику були обов'язкові до відповіді, проте ми отримали відповіді від респондентів, котрі не відповідають зазначеним кваліфікаційним вимогам (мінімум один рік роботи в ІТ-галузі) та відповіді, де всі шкали були виставлені в одне значення. Внаслідок чого, в загальній об'єм статистичної обробки даних були включені лише дані 155 респондентів. У цілому об'єм вибірки та її склад забезпечує статистичну вірогідність отриманих результатів.

Констатувальний етап дослідження проводився у кілька етапів.

Першим кроком був добір діагностичних методик, що відповідали меті та завданням дослідження. Сюди, зокрема, входив добір комплексу методик, що дозволяють діагностувати соціодемографічні фактори і персональні риси як чинники кар'єрного вибору, профілі прийняття кар'єрних рішень, складнощі прийняття кар'єрних рішень, самоефективність прийняття кар'єрних рішень, як складові процесу прийняття рішень про кар'єру, залученість в кар'єру як модерацію ефекту впливу прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати, а також суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування як кар'єрні результати.

На другому кроці респондентам пропонувалося заповнити питання анкети та була проведена кампанія зі збору емпіричних даних для дослідження.

Третім кроком стала первинна обробка даних (підрахунок результатів кожного опитуваного за кожним тестом) та створення матриці даних у програмі SPSS 28



(аббревіатура англ. «Statistical Package for the Social Sciences» – «статистичний пакет для соціальних наук»). У цій програмі ми зробили подальший аналіз даних, оскільки вона є найзручнішою для виконання поставлених нами завдань.

Такий спосіб організації дослідження дав нам матеріали для описового, кореляційного та регресійного аналізу, який буде представлений в наступному підрозділі.

## 2.2 Методики констатувального етапу дослідження психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів

При виборі психодіагностичних методик для вивчення психологічних чинників кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів ми врахували результати теоретичного дослідження особливостей процесного підходу до кар'єрного вибору, що розкриті у першому розділі роботи.

Для дослідження впливу соціально-демографічних чинників і особистісних рис на процес кар'єрного вибору та впливу складників процесу кар'єрного вибору на кар'єрні результати, ми обрали наступний комплекс методик.

*Соціально-демографічні змінні.* Усіх учасників попросили вказати свій вік і стать, сімейний стан, поточний рівень робочої зайнятості (повна зайнятість, часткова зайнятість, фрілансер з періодичними проектами, безробітний), тип компанії в якій працює (аутсорсингова, продуктова, український бізнес, стартап), кількість років досвіду в ІТ-секторі, освіту, ВУЗ в якому навчались, а також вказати, чи мали вони попередній досвід роботи перед роботою в ІТ-секторі і як часто займаються з коучем щодо робочих запитів. Індекс кількості доступних вакансій на Djinni були отримані з порталу Djinni («Аналітика djinni за січень 2024: вакансії повертаються, а зарплати – ні», 2014).

*Шкала особистісних рис Великої п'ятірки.* Для вимірювання особистісних рис учасників дослідження застосовано інструментарій Big Five Inventory-2 з 15 пунктів (BFI-2-XS) (Soto & John, 2017), у його українській адаптації та перекладі (Klimanska & Naletska 2019). Шкала включає в себе оцінку п'яти базових вимірів особистості та трьох специфічних аспектів кожного з цих вимірів. Учасники оцінювали висловлювання, що доповнюють фразу «Я людина...», використовуючи п'ятибальну шкалу від 1 (зовсім не погоджуюся) до 5 (повністю погоджуюся). Наприклад, одне з питань звучало як «Яка часто переживає». П'ять вимірів особистості включали:

- невротизм (схильність до примхливості, відчуває коливання настрою),

- екстраверсія (комунікабельність і схильність до соціального життя),
- відкритість (наприклад, наявність цікавості в різних сферах),
- привітність (співчутливість і сердечність)
- сумлінність (надійність та послідовність)

За потреби пункти оцінювалися в оберненому співвідношенні, і обчислювалися середні показники для кожної ознаки, причому вищі середні значення відображали більшу присутність цієї ознаки.

*Профілі прийняття кар'єрних рішень (CDMP).* Ми використовували оригінальну багатовимірну версію анкети «Профілі прийняття кар'єрних рішень» з 39 пунктів, яка оцінює особу за 12 вимірами (Gati et al., 2010). Анкета була перекладена на українську мову автором дослідження використовуючи стандартну процедуру подвійного перекладу. Учасників просили оцінити свою згоду з кожним твердженням за 7-бальною шкалою Лайкерта, де 1 означає «зовсім не згоден», а 7 - «повністю згоден». Перший пункт CDMP – це пункт для розминки («Я стурбований вибором спеціальності або професії»), а два пункти валідності вбудовані в анкету. Решта елементів є твердженнями, які належать до одного з 12 вимірів: збір інформації (комплексний або мінімальний), обробка інформації (аналітичний проти цілісного), локус контролю (внутрішній проти зовнішнього), вкладені зусилля (багато проти мало), зволікання (велике проти низького), швидкість досягнення остаточного результату рішення (швидке або повільне), консультування з іншими (велике проти низького), залежність від інших (велике проти низького), бажання догоджати іншим (велике проти низького), прагнення до ідеальної професії (велике проти низького), готовність до компромісу (висока проти низької) та використання інтуїції (висока проти низької). Кожне з тверджень представляє один із двох полюсів, які закріплюють кожен вимір (наприклад, пункт «Я схильний відкладати своє кар'єрне рішення» представляє високий полюс шкали прокрастинації). Оцінка кожної зі шкал визначається як середній бал трьох пунктів, які її представляють. Попередні дослідження (Gat et al., 2012) повідомили, на основі двох зразків, середній

показник надійності внутрішньої узгодженості альфи Кронбаха 0,82. Пізніше ці результати були підтверджені в дослідженні стабільності, які оцінювали надійність внутрішньої узгодженості альфа Кронбаха для 12 вимірів CDMP у трьох різних випадках під час однорічного подальшого дослідження з середньою надійністю 0,86, 0,87 і 0,84 відповідно (Gati & Levin, 2012). Шкала була перекладена на українську мову та валідована на вибірці українських ІТ-спеціалістів (Чайка, 2024а). У цьому дослідженні середня альфа Кронбаха для всіх 12 вимірів шкали склала 0,73

Рівень узгодженості Альфа Кронбаха для всіх профілів прийняття кар'єрних рішень представлений в Таблиця 2.1. Альфа-рівень для повної шкали CDMP не включено, оскільки автори, які розробили шкалу, не рекомендують обчислювати загальну оцінку.

*Таблиця 2.1*

**Надійність вимірів шкали «Профілі прийняття кар'єрних рішень»  
на вибірці дослідження**

<b>Профілі прийняття кар'єрних рішень</b>	<b>Альфа Кронбаха</b>
Збір інформації	.645
Обробка інформації	.677
Локус контролю	.560
Вкладення зусиль	.639
Прокрастинація	.766
Швидкість прийняття остаточного рішення	.774
Консультації з іншими	.781
Залежність від інших	.799
Бажання подібатися іншим	.807
Прагнення до ідеальної професії	.717
Готовність до компромісу	0.700

*Труднощі прийняття кар'єрних рішень (CDDQ)*. Версія CDDQ із 34 пунктів була використана в дослідженні (Gati et al., 1996). Анкета була перекладена на українську мову автором дослідження, використовуючи стандартну процедуру подвійного перекладу. CDDQ - це багатовимірна анкета, яка описує труднощі кожної людини в прийнятті кар'єрних рішень за десятьма категоріями. Кожного учасника просили оцінити за 9-бальною шкалою Лайкерта, наскільки кожне твердження їх описує (1 - не описує мене, 9 - добре описує мене). Таксономія складається з трьох основних кластерів складності, розділених на 10 конкретних категорій складності. Перший кластер, «Недостатня готовність», включає три категорії труднощів, які можуть виникнути перед процесом прийняття кар'єрного рішення: (1) відсутність мотивації, (2) загальна нерішучість і (3) дисфункційні переконання. Другий і третій кластери включають категорії складності, які можуть виникнути під час процесу прийняття кар'єрного рішення. Другий великий кластер включає чотири категорії, включаючи відсутність інформації про: (4) процес прийняття рішень щодо кар'єри, (5) себе, (6) професії та (7) способи отримання додаткової інформації. Третій великий кластер включає три категорії, включаючи непослідовну інформацію через (8) недостовірну інформацію, (9) внутрішні конфлікти та (10) зовнішні конфлікти. Оцінка десяти шкал визначається як середнє значення кожного з елементів у категорії, а оцінка трьох основних кластерів визначається як середнє значення категорій складності в кластері. Крім того, ми обчислили загальний бал CDDQ, який визначається як середній бал десяти шкал складності. У попередніх дослідженнях CDDQ його психометричні якості були визнані задовільними. Медіана надійності  $\alpha$  Кронбаха для десяти шкал складності становила 0.78 і 0.77 відповідно в ізраїльській та американській вибірках (Gati et al., 1996). Цей результат був підтверджений додатковими дослідженнями (Osipow & Gati, 1998). Середній показник надійності тесту-повторного тесту для трьох основних кластерів і загальний бал CDDQ

становили 0.67, 0.74, 0.72 і 0.80 відповідно (Gati et al., 1996). Шкала була перекладена на українську мову та валідована на вибірці українських ІТ-спеціалістів (Чайка, 2024b). У поточному дослідженні середня надійність Кронбаха альфа за усіма вимірами шкали становила 0.79. Надійність Кронбах альфа для загального показника шкали становила - 0.94. Альфа Кронбаха по вимірам шкали представлена в Таблиця 2.2.

Таблиця 2.2

**Надійність вимірів шкали «Складнощі прийняття кар’єрних рішень» на вибірці дослідження.**

<b>Складнощі прийняття кар’єрних рішень</b>	<b>Альфа Кронбаха</b>
Відсутність мотивації	.508
Загальна нерішучість	.785
Дисфункційні переконання	.647
Відсутність інформації про себе	.866
Відсутність інформації про професії	.842
Відсутність інформації про джерела інформації	.822
Відсутність інформації про процес прийняття рішень	.910
Недостовірні інформація	.810
Внутрішні конфлікти	.824
Зовнішні конфлікти	.840

*Самоефективність прийняття кар’єрних рішень (CDSE).* У нашому дослідженні для вимірювання самоефективності в контексті кар’єрного вибору застосована коротка версія шкали самоефективності прийняття кар’єрних рішень (CDSES-SF) (Betz et al., 1996). Анкета була адаптована автором для української мови за допомогою методу подвійного перекладу. CDSES-SF охоплює 25 пунктів,

формуючи одну загальну шкалу та п'ять субшкал. Відповідно, самооцінка, збір інформації про професійну діяльність, вибір цілей, складання планів на майбутнє та вирішення проблем є субшкалами CDSES-SF. Респонденти оцінюють, наскільки вони впевнені у виконанні конкретних завдань (Питання розпочинаються на «Наскільки ви впевнені у своїй здатності успішно виконати кожне завдання?». зразок питання: «Визначати, що ви найбільше ціните в професії») за 5-бальною шкалою Лайкерта в діапазоні від 1 (відсутність впевненості) до 5 (повна впевненість). Загальний бал розраховується шляхом усереднення відповідей на всі пункти. Вищі бали вказують на вищий рівень CDSE. Шкала була перевірена в попередніх дослідженнях (Betz et al., 1996; Nilsson & Schmidt, 2002) і продемонструвала сильну внутрішню послідовність. Внутрішня надійність узгодженості короткої форми коливалася від 0,73 (самооцінка) до 0,83 (вибір мети) для субшкал і 0,94 для загальної оцінки (Betz et al., 1996). Шкала була перекладена на українську мову та валідована на вибірці українських ІТ-спеціалістів (Чайка, 2024d). У поточному дослідженні надійність Кронбаха альфа загальної оцінки становила 0.924, а середньої за вимірами шкали - 0.797. Нижче в Таблиця 2.3 наводимо альфу Кронбаха для усіх вимірів шкали «Самоефективність прийняття кар'єрних рішень (коротка форма)» для поточного дослідження.

*Таблиця 2.3*

**Надійність вимірів шкали «Самоефективність прийняття кар'єрних рішень (коротка форма)» для вибірки дослідження.**

<b>Складники самоефективності прийняття кар'єрних рішень</b>	<b>Альфа Кронбаха</b>
Самооцінка	.811
Інформація про професії	.753
Постановка цілей	.816
Планування	.766

*Залученість в кар'єру.* Для вимірювання залученості в кар'єру була використана версія з 9 пунктів шкали кар'єрної залученості (Hirschi et al., 2014). Анкета була перекладена на українську мову автором дослідження використовуючи стандартну процедуру подвійного перекладу. Перші три пункти вимірюють загальну поведінку щодо залучення до кар'єри; інші пункти оцінюють планування кар'єри, самодослідження кар'єри, дослідження кар'єри навколишнього середовища, нетворкінг, розвиток людського капіталу/навичок і позиціонування. Респонденти використовували 5 бальну шкалу Лайкерта в діапазоні від 1 (майже ніколи) до 5 (дуже часто), щоб вказати, якою мірою вони були залучені до кожної поведінки протягом останніх шести місяців. А. Хірші з колегами підтримали однофакторну структуру для цієї шкали (Hirschi et al., 2014). Вони повідомили про позитивний зв'язок між ясністю професійної ідентичності, переконаннями щодо самоєфективності кар'єри та залученістю до кар'єри, як побудова валідності цієї шкали серед студентів університету. Вони показали, що ця шкала незмінна щодо статі та часу. А. Хірші з колегами повідомили, що альфа Кронбаха для цієї шкали становить 0,87 (Hirschi et al., 2014). Шкала була перекладена на українську мову та валідована на вибірці українських IT-спеціалістів (Чайка, 2024f). У цьому дослідженні отримана альфа Кронбаха становила 0.869 .

*Здатність до працевлаштування.* Ми використали версію шкали здатності до працевлаштування з 11 пунктів (Rothwell & Arnold, 2007), щоб оцінити уявлення про здатність до працевлаштування та очікування IT-фахівців. Процес перекладу та адаптації включав стандартну процедуру зворотного перекладу для забезпечення точності та культурної відповідності. Ця шкала включає такі пункти, як: «Я знаю про можливості, які відкриваються в цій організації, навіть якщо вони відрізняються від того, чим я займаюся зараз». Респонденти оцінювали кожен пункт за шкалою Лайкерта від 1 («зовсім не згоден») до 5 («повністю згоден»). Шкала була



перекладена на українську мову та валідована на вибірці українських ІТ-спеціалістів (Чайка, 2024с). У нашій вибірці шкала продемонструвала високий рівень внутрішньої узгодженості з альфа-надійністю Кронбаха 0.842 для загальної оцінки.

*Об'єктивний кар'єрний успіх.* У цьому дослідженні ми використовували декілька ключових показників для оцінки об'єктивного успіху кар'єри. Ці показники включали поточну зарплату (виражену в місячному доході), динаміку зростання зарплати протягом роботи в ІТ-секторі та кількість кар'єрних просувань протягом останніх трьох років.

У той час як у багатьох дослідженнях дохід використовується як єдиний показник об'єктивного успіху, його достовірність як індикатора успіху в кар'єрі може відрізнятися в різних сферах діяльності. Наприклад, у стартапах зростання доходу може бути відкладеним через акційні опції, що робить цей показник менш надійним у порівнянні з іншими сферами, такими як самозайнятість або робота в аутсорсингових компаніях. Також доречність показників кар'єрного статусу, як-от кількість просувань, може варіюватися залежно від типу роботодавця. Подібним чином доречність показників статусу, таких як можливість делегувати кількість просування по службі, може відрізнятися для осіб, які працюють у стартапах, і тих, хто працює в компаніях, що надають послуги.

За відсутності даних про заробітну плату ми використали цифри з дослідження заробітної плати DOU на основі кількості років роботи в ІТ-секторі та конкретної займаної посади («Зарплати українських розробників – зима 2024. DOU», 2024). Зарплати, вказані у гривнях або інших валютах, були конвертовані в долари США за поточним курсом.

Враховуючи типовий контекст українського ІТ-сектору, де попередній досвід не в ІТ часто вважається менш актуальним, а співробітники зазвичай починають із посад початкового рівня, ми розрахували зростання зарплати, віднімаючи 500 доларів (середній початковий дохід в ІТ) від поточної зарплати, а потім ділили це число на кількість років роботи в ІТ.

Кількість просувань по службі була визначена на основі зміни посад за останні три роки, у відповідності з типовою шкалою посад у цій галузі.

Ми також зібрали інформацію про міжнародні сертифікати, отримані протягом усього періоду роботи, кількість проектів у портфоліо, кількість колег, готових рекомендувати кандидата, та кількість пропозицій про роботу за останні півроку. Ці показники служили додатковими індикаторами об'єктивної успішності кар'єри. Відсутні дані для цих показників були замінені на нуль.

*Суб'єктивний кар'єрний успіх.* Для цього дослідження ми оцінювали багатовимірний суб'єктивний успіх кар'єри за допомогою суб'єктивного опитування кар'єрного успіху (Shockley et al., 2016). Шкалу було перекладено українською мовою автором дослідження шляхом ретельного подвійного сліпого перекладу відповідно до методології, запропонованої (Van de Vijver & Leung, 1997). Учасники відповідали на запитання SCSІ під ввідним запитом «Враховуючи мою кар'єру в цілому...». Інвентар складається з 24 пунктів, рівномірно розподілених між вісьмома субшкалами по три пункти в кожній. Ці субшкали включають:

- **Задоволеність:** оцінка загальної задоволеності кар'єрою такими пунктами, як «Я вважаю свою кар'єру досить цікавою».
- **Зростання та розвиток:** оцінка просування по службі через навчання, прикладом яких є такі питання, як «Я постійно вдосконалювався, розвиваючи свої навички».
- **Автентичність:** зосередження на автономії у виборі кар'єри, наприклад, «Я можу продовжувати роботу, яка відповідає моїм особистим потребам і вподобанням».
- **Вплив:** вимірювання впливу рішень на організацію за такими пунктами, як «Організації, в яких я працював, враховували мою думку щодо важливих питань».

- Особисте життя: відображає взаємозв'язок між кар'єрою та особистим задоволенням життям, наприклад, «Я зміг бути хорошим працівником, зберігаючи при цьому якісні неробочі стосунки».
- Значуща робота: Вимірювання сприйнятої цінності та впливу за допомогою таких тверджень, як: «Робота, яку я виконував, внесла внесок у суспільство».
- Якісна робота: зосередження на гордості за якість виконаної роботи, прикладом чого є: «Я відомий високою якістю своєї роботи».
- Визнання: Оцінка подяки, отриманої за внесок у роботу, наприклад, «організації, в яких я працював, визнали мене хорошим виконавцем».

Шкала була перекладена на українську мову та валідована на вибірці українських ІТ-спеціалістів (Чайка, 2024e).

У цьому дослідженні отримана альфа Кронбаха становила 0.925 для загальної оцінки суб'єктивного кар'єрного успіху. Середня оцінка альфа Кронбаха по субшкалам становила 0.830. Альфа Кронбаха для усіх вимірів шкали «Суб'єктивний кар'єрний успіх» для поточного дослідження наведено в Таблиця 2.4.

*Таблиця 2.4*

**Надійність вимірів шкали «Суб'єктивний кар'єрний успіх» на вибірці дослідження**

<b>Складники суб'єктивного кар'єрного успіху</b>	<b>Альфа Кронбаха</b>
Визнання	0.757
Якісна робота	0.878
Значуща робота	0.787
Вплив	0.859
Автентичність	0.737
Особисте життя	0.830
Зростання та розвиток	0.887

Задоволеність	0.902
---------------	-------

Таким чином відповідно до теоретичного аналізу ми вибрали наступну батарею методик, щоб виміряти чинники, складові процесу кар'єрного вибору і складники кар'єрних результатів:

1. Опитувальник Big Five Inventory-2 Extra Small Form – для діагностики Big Five персональних рис. Основними змінними котрі оцінюються є персональні риси: екстраверсія, привітність, сумлінність, невротизм, відкритість. Вищий показник по субшкалі свідчить про більш виражену ознаку.

2. Опитувальник профілі прийняття кар'єрних рішень І. Гаті (Career Decision-Making Profiles) - для оцінки схильності особистості до тієї чи іншої полярності профілю прийняття кар'єрних рішень в процесі прийняття рішень. Шкалою оцінюються наступні профілі: збір інформації (вищий показник означає більшу кількість інформації), обробка інформації (аналітична чи цілісна, вищий показник свідчить про більш аналітичний спосіб), локус контролю (внутрішній або зовнішній, вищий показник свідчить про внутрішній), вкладення зусиль (вищий показник свідчить про більше вкладення зусиль), прокрастинація (вищий показник свідчить про менше відкладання), швидкість прийняття остаточного рішення (вищий показник свідчить про більшу швидкість), консультації з іншими (вищий показник свідчить про більше консультацій), залежність від інших (вищий показник свідчить про більшу залежність), бажання подібатися іншим (вищий показник свідчить про більше бажання), прагнення до ідеальної професії (вищий показник свідчить про більше прагнення), готовність до компромісу (вищий показник свідчить про більшу готовність до компромісу) та використання інтуїції (вищий показник свідчить про більше використання інтуїції)

3. Опитувальник труднощі прийняття кар'єрних рішень І. Гаті (Career Decision Making Difficulties Questionare) - для вивчення складнощів при прийнятті кар'єрних рішень, котрі можуть відчувати ІТ-спеціалісти в процесі прийняття кар'єрних

рішень. Опитувальником оцінюються наступні труднощі: відсутність мотивації, загальна нерішучість, дисфункційні переконання, відсутність інформації про себе, відсутність інформації про професії, відсутність інформації про джерела інформації, відсутність інформації про процес прийняття рішень, недостовірні інформація, внутрішні конфлікти, зовнішні конфлікти. Більший показник субшкали свідчить про більшу кількість труднощів.

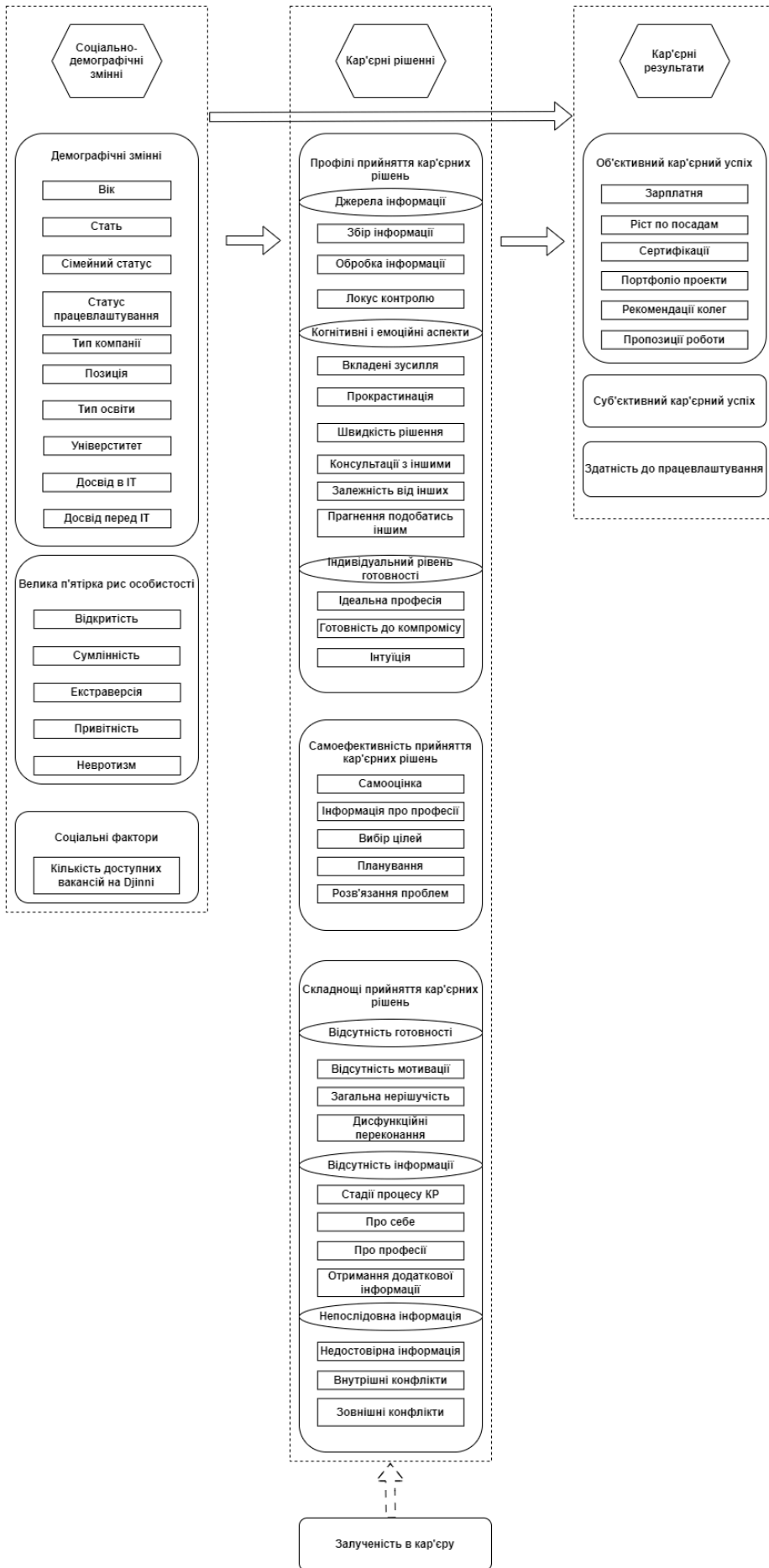
4. Опитувальник самоефективності прийняття кар'єрних рішень, коротка форма (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale Short Form) - для оцінки самоефективності в процесі прийняття кар'єрних рішень та її складників: самооцінка, інформація про професії, постановка цілей, планування та вирішення проблем. Вищий показник по кожній субшкалі свідчить про більшу вираженість складника самоефективності прийняття кар'єрних рішень.

5. Опитувальник залученість в кар'єру (Career Engagement Scale) - для встановлення залученості в кар'єру, та встановлення зв'язків між процесом прийняття кар'єрних рішень та залученістю в кар'єру. Вищий показник по шкалі свідчить про більшу залученість в кар'єру.

6. Шкала суб'єктивного кар'єрного успіху (Subjective Career Success Inventory) - для оцінки кар'єрного успіху, як його сприймає особистість, а також складників суб'єктивного кар'єрного успіху: визнання, якісна робота, значуща робота, вплив, автентичність, особисте життя, зростання та розвиток, задоволеність. Шкала застосовувалась для оцінки впливу процесу прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати.

7. Опитувальник здатність до працевлаштування (Career Employability Scale) - для оцінки залученості в кар'єру та її складників: внутрішня здатність до працевлаштування та зовнішня здатність до працевлаштування. А також оцінки впливу процесу прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати.

Концептуальна модель дослідження з усіма задіяними змінними представлена на Рис. 2.1



**Рис. 2.1: Повна модель незалежних та залежних змінних процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.**

На моделі представлені:

- перший шар з соціально-демографічними змінними: демографічними змінними, рисами особистості та соціальними факторами;
- другий шар з складниками процесу кар'єрного вибору: усіма профілями прийняття кар'єрних рішень Гаті, складниками складнощів прийняття кар'єрних рішень Гаті, а також змінними, що належать до самоефективності прийняття кар'єрних рішень;
- третій шар з кар'єрними результатами: складниками суб'єктивного кар'єрного успіху, складниками суб'єктивного кар'єрного успіху, здатністю до працевлаштування;
- окремо виділена залученість в кар'єру, котра відіграє модераторний ефекти впливу процесу прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати

Як бачимо з моделі, соціально-демографічні змінні впливають як на процес кар'єрного вибору, так і напряду на кар'єрні результати. Складники процесу кар'єрного вибору впливають напряду на кар'єрні результати. А залученість в кар'єру модерує вплив процесу прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати.

Підсумовуючи, в розділі 2.2 ми вибрали методики і їхнє співвідношення з конструктами концептувальної моделі, а також виявили залежні та незалежні змінні кар'єрного вибору ІТ-фахівців.

### 2.3. Результати емпіричного дослідження чинників психологічного процесу кар'єрного вибору та його впливу на кар'єрні результати

Завданням цього підрозділу дисертаційного дослідження був аналіз результатів емпіричного дослідження чинників процесу кар'єрного вибору та його впливу на кар'єрні результати ІТ-фахівців.

Для глибшого розуміння характеристик учасників дослідження, ми провели описовий аналіз вибірки, зосереджуючись на різноманітних демографічних та професійних аспектах. Цей аналіз дозволяє виявити ключові тренди та особливості, які можуть впливати на процеси прийняття кар'єрних рішень учасниками. Він охоплює аналіз таких параметрів, як стать, сімейний стан, тип компанії працевлаштування, і тип зайнятості, тип освіти, вік, досвід роботи в ІТ та досвід роботи перед роботою в ІТ, представляючи результати у вигляді таблиць для зручності інтерпретації. Ці демографічні характеристики забезпечують фундамент для глибшого розуміння вибірки дослідження.

*Розподіл вибірки дослідження по статі.* Першим кроком нашого дослідження ми провели частотний аналіз статевого складу вибірки, результати якого представлені в Таблиці 2.5. Ця таблиця відображає розподіл чоловіків і жінок серед учасників дослідження, що дозволяє оцінити статеву диверсифікацію в вибірці дослідження.

Таблиця 2.5

**Розподіл вибірки дослідження по статі.**

Стать	Абсолютна кількість	Відсоток (%)
Чоловіча	69	44.5
Жіноча	85	54.8
Інше	1	0.6



*Розподіл вибірки дослідження по сімейному стану.* У дослідженні також було виконано аналіз сімейного стану учасників, результати якого узагальнено в Таблиці 2.6. Ця таблиця демонструє розподіл респондентів за категоріями одружених, неодружених, у цивільному шлюбі та розлучених, вказуючи на різноманітність сімейних обставин серед вибірки дослідження.

*Таблиця 2.6*

**Розподіл вибірки дослідження по сімейному стану.**

<b>Сімейний стан</b>	<b>Абсолютна кількість</b>	<b>Відсоток (%)</b>
Неодружений/незаміжня	22	14.2
В стосунках та проживаю окремо від партнера	7	4.5
В стосунках та проживаю з партнером	25	16.1
Одружений/заміжня	90	58.1
Розлучені	11	7.1

*Розподіл вибірки дослідження по типу компанії працевлаштування.* Наступним кроком ми провели аналіз типу компанії, в якій працевлаштовані респонденти, із результатами, представленими в Таблиці 2.7. Ця таблиця ілюструє розподіл учасників за типами компаній: аутсорсингові, продуктові, стартапи та непрофільні компанії, відображаючи різноманітність секторів працевлаштування в вибірці дослідження та свідчить про репрезентативність вибірки.

*Таблиця 2.7*

**Розподіл вибірки дослідження по типу компанії працевлаштування.**

<b>Тип компанії</b>	<b>Абсолютна кількість</b>	<b>Відсоток (%)</b>
Аутсорсингова	77	49.7
Продуктова	58	37.4
Український бізнес	15	9.7

Власний стартап	5	3.2
-----------------	---	-----

*Розподіл вибірки дослідження по типу працевлаштування.* Наступна частина нашого дослідження була присвячена аналізу типів працевлаштування серед учасників, з результатами, представленими в Таблиці 2.8. Таблиця детально висвітлює розподіл респондентів за категоріями повної зайнятості, неповної зайнятості, фрілансу та власного стартапу, надаючи глибоке розуміння професійних уподобань вибірки нашого дослідження. Це свідчить про репрезентативність нашої вибірки відносно генеральної сукупності українських ІТ-фахівців.

*Таблиця 2.8*

**Розподіл вибірки дослідження по типу працевлаштування.**

Тип працевлаштування	Абсолютна кількість	Відсоток (%)
Повна зайнятість	137	88.4
Часткова зайнятість	8	5.2
Фрілансер з періодичними проектами	4	2.6
Безробітний	6	3.9

*Розподіл вибірки дослідження по освітньому рівню.* В рамках дослідження було проведено частотний аналіз освітнього рівня учасників, результати якого представлені в Таблиці 2.9. Цей аналіз дозволив нам виявити розподіл освітніх кваліфікацій серед учасників, включаючи вищу освіту, ступінь PhD, неповну вищу освіту та середню спеціальну освіту. Отримані дані забезпечують цінне уявлення про освітній фон учасників, що є важливим для аналізу їх кар'єрного розвитку та вибору в ІТ-секторі.

*Таблиця 2.9*

**Розподіл вибірки дослідження по освітньому рівню.**

Освітній рівень	Абсолютна кількість	Відсоток (%)
PhD	13	8.4

Вища	135	87.1
Незакінчена вища	3	1.9
Середня спеціальна	4	2.6

*Описові статистики по віку, досвіду роботи в ІТ та перед роботою в ІТ.* Наступним кроком дослідження було здійснено дескриптивний аналіз вікових характеристик, а також досвіду роботи учасників у ІТ-галузі та їх досвіду поза ІТ-сектором. Результати цього аналізу зібрано та представлено в Таблиці 2.10, що дозволяє оцінити загальний профіль досвіду учасників дослідження. Ця таблиця надає цінну інформацію про віковий діапазон учасників, середній стаж роботи в ІТ-сфері, а також про те, яку частину їх професійного життя вони провели за межами ІТ-індустрії, що є важливим для розуміння їх кар'єрних траєкторій і рішень.

*Таблиця 2.10*

**Описові статистики по віку, досвіду роботи в ІТ та перед роботою в ІТ.**

	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
Вік	18	57	35.06	7.60
Досвід роботи	0	30	9.72	7.13
Досвід роботи перед ІТ	0	33	4.55	5.63

*Вплив особистісних рис на складники профілів прийняття кар'єрних рішень.* У цій частині нашого дослідження ми зосередилися на вивченні кореляцій між особистісними рисами, згідно з моделлю Великої п'ятірки, та складниками профілів прийняття кар'єрних рішень. Результати кореляційного аналізу, представлені в Таблиці 2.11, демонструють, як екстраверсія, привітність, сумлінність, невротизм та відкритість впливають на різні аспекти процесу прийняття кар'єрних рішень. Зокрема, ми розглядали такі профілі прийняття кар'єрних рішень, як збір і обробка інформації, локус контролю, вкладення зусиль, прокрастинацію, швидкість

прийняття рішення, консультації з іншими, залежність від інших, бажання подібатися іншим, прагнення до ідеальної професії, готовність до компромісу та використання інтуїції. Аналіз допоміг виявити значущі зв'язки між особистісними характеристиками та підходами до прийняття кар'єрних рішень, що може слугувати основою для розробки більш цілеспрямованих стратегій кар'єрного консультування та розвитку.

Таблиця 2.11

**Вплив особистісних рис на профілі прийняття кар'єрних рішень.**

	Екстраверсія	Привітність	Сумлінність	Невротизм	Відкритість
Збір інформації	-.015	.198*	.274**	-.064	.166*
Обробка інформації	.141	.147	.245**	-.116	.263**
Локус контролю	.237**	.033	.273**	-.251**	.124
Вкладення зусиль	.170*	.177*	.275**	-.051	.122
Прокрастинація	.379**	-.023	.393**	-.395**	.169*
Швидкість прийняття остаточного рішення	.319**	.036	.390**	-.399**	.150
Консультації з іншими	-.002	.121	.015	.236**	.055
Залежність від інших	-.155	-.005	-.245**	.190*	-.141
Бажання подібатися іншим	-.160*	-.011	-.117	.136	-.251**
Прагнення до ідеальної професії	.196*	.237**	.208**	-.191*	.013

Готовність до компромісу	-.086	-.068	-.053	.071	-.033
Використання інтуїції	.053	.040	-.040	.091	-.078
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).					

В результаті нашого дослідження ми провели глибокий аналіз впливу особистісних рис великої п'ятірки, на складники профілів прийняття кар'єрних рішень (збір інформації, обробка інформації, локус контролю, вкладення зусиль, прокрастинація, швидкість прийняття остаточного рішення, консультації з іншими, залежність від інших, бажання подобатися іншим, прагнення до ідеальної професії, готовність до компромісу, використання інтуїції). Результати, представлені в Таблиці 2.12, показують важливість екстраверсії, привітності, сумлінності, невротизму та відкритості в контексті прийняття кар'єрних рішень.

Екстраверсія демонструє позитивний зв'язок з інтенсивністю внутрішнього локусу контролю (.237), зниженням проявів прокрастинації (.379) та прискоренням процесу прийняття рішень (.319), а також у помірному ступені впливає на обсяг зусиль, прикладених до прийняття рішень (.170), і вираженість бажання вподобатися іншим при прийнятті кар'єрних рішень (-.160), підкріплюючи стремління до ідеальної професії (.196).

Привітність має суттєвий позитивний вплив на прагнення знайти ідеальну професію (.237), а також спонукає до активнішого збору інформації (.198) та збільшення зусиль у процесі прийняття кар'єрних рішень (.177).

Сумлінність виявилася сильно пов'язаною з ефективністю збору інформації (.274), її обробкою (.245), внутрішнім локусом контролю (.273), витратами зусиль (.275), меншою схильністю до прокрастинації (.393), швидкістю прийняття рішень (.390), нижчою залежністю від інших (-.245), та більшим прагненням до ідеальної професії (.208).

Невротизм показав сильну негативну кореляцію з локусом контролю (-.251), прокрастинацією (-.395), швидкістю рішень (-.399), а також помірну негативну залежність від інших (.190) і прагнення до ідеальної професії (-.191).

Відкритість позитивно впливає на обробку інформації (.263) і зменшує бажання подібатися іншим (-.251), а також помірно підвищує збір інформації (.166) та прокрастинацію (.169).

Оскільки особистісні риси великої п'ятірки - стабільні особистісні ознаки, можна говорити, що залежність одностороння і особистісні риси впливають на вираженість профілів прийняття кар'єрних рішень серед спеціалістів, а не навпаки.

*Вплив демографічних змінних на складники профілі прийняття кар'єрних рішень.* У рамках нашого дослідження ми також здійснили глибокий аналіз взаємозв'язків між ключовими демографічними та професійними характеристиками учасників та їх підходами до прийняття кар'єрних рішень. Використовуючи кореляційний аналіз, ми виявили, як вік, загальний досвід роботи в ІТ, а також досвід роботи до переходу в ІТ сектор, впливають на ці аспекти процесу прийняття кар'єрних рішень. Отримані дані систематизовано представлені в Таблиці 2.12, що дозволяє детально розглянути взаємодію між зазначеними характеристиками та складниками профілів прийняття кар'єрних рішень, такими як збір інформації, обробка інформації, та інші.

Інші демографічні показники не виявили цікавих істотних кореляцій, корисних для подальшої роботи, тому ми їх тут не наводимо.

*Таблиця 2.12*

**Вплив демографічних змінних на складники профілів прийняття кар'єрних рішень**

<b>Профілі прийняття кар'єрних рішень</b>	<b>Вік</b>	<b>Досвід роботи</b>	<b>Досвід перед ІТ</b>
Збір інформації	-.148	-.186*	.065

Обробка інформації	-.098	-.052	-.016
Локус контролю	.018	-.087	.182*
Вкладення зусиль	-.089	-.028	-.069
Прокрастинація	-.046	.148	-.160
Швидкість прийняття остаточного рішення	.011	.149	-.071
Консультації з іншими	-.187*	-.100	-.105
Залежність від інших	-.028	-.082	-.034
Бажання подібатися іншим	.163*	.176*	-.028
Прагнення до ідеальної професії	-.125	-.154	.018
Готовність до компромісу	-.130	-.121	.002
Використання інтуїції	.016	-.008	-.018
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).			

З аналізу, представленого в Таблиці 2.12, випливає, що вік має помірно негативний зв'язок (-.187) із схильністю до консультацій з іншими, що свідчить про тенденцію ІТ-спеціалістів зменшувати звернення за порадами зі збільшенням віку. Схожим чином, збільшення професійного досвіду помірно негативно корелює з активністю збору інформації (-.186), що можливо вказує на зменшення потреби в зовнішніх даних через накопичений досвід. Водночас із зростанням віку в ІТ-фахівців посилюється бажання знайти визнання серед інших (.176), що може відображати збільшення кількості людей, чиї інтереси можуть бути залучені в їхній кар'єрний вибір. Локус контролю помірно більш внутрішній у людей, котрі мали значний досвід роботи перед ІТ (.182), що може пояснюватись тим, що тільки люди з внутрішнім локусом контролю знайшли в собі сили радикально змінити свою професію, що вимагає значних особистих зусиль, і приєднатись до ІТ-сектору.

Урахування цих нюансів є критичним для розробки та впровадження цілеспрямованих інтервенцій, спрямованих на оптимізацію процесу прийняття кар'єрних рішень серед ІТ-спеціалістів. Адаптація стратегій втручання до специфічних демографічних та професійних характеристик індивідів може значно підвищити їхню ефективність, забезпечуючи більшу відповідність індивідуальним потребам і умовам кар'єрного розвитку. З одного боку ІТ фахівці з певними демографічними характеристиками та особистісними рисами більш схильні до певних профілів і краще піддаються корекції при потребі. З іншого боку ІТ спеціалісти з певними демографічними характеристиками та особистісними рисами менш схильні до певних профілів прийняття кар'єрних рішень і можливо вимагатимуть підвищеної уваги та додаткових зусиль при здійсненні інтервенцій.

Аналіз взаємозв'язку між демографічними характеристиками та складнощами прийняття кар'єрних рішень не виявив значимих кореляцій, які б могли мати значення для подальшого дослідження. Це вказує на потребу зосередитися на інших аспектах кар'єрного вибору та розробки стратегій втручання.

*Вплив особистісних рис на складники складнощів прийняття кар'єрних рішень.* У даному розділі ми представляємо результати кореляційного аналізу, які досліджують вплив особистісних рис великої п'ятірки - Екстраверсії, Привітності, Сумлінності, Невротизму та Відкритості - на складнощі прийняття кар'єрних рішень. Особлива увага приділяється аналізу таких складнощів, як відсутність мотивації, загальна нерішучість, дисфункційні переконання, відсутність інформації про себе, про професії, про джерела інформації, про процес прийняття рішень, недостовірні інформація, внутрішні та зовнішні конфлікти. Результати цього аналізу вміщено у Таблиці 2.13, яка ілюструє зв'язки між вказаними особистісними характеристиками та різними аспектами складнощів у процесі прийняття кар'єрних рішень. Ці дані надають цінне розуміння потенційних нюансів для психологічних інтервенцій, спрямованих на полегшення процесу кар'єрного вибору. Деталізація



кореляцій дозволяє нам краще зрозуміти, як особистісні риси можуть впливати на утворення складнощів з прийняттям кар'єрних рішень.

Таблиця 2.13

**Вплив особистісних рис на складники складнощів прийняття кар'єрних рішень**

	Екстраверсія	Привітність	Сумлінність	Невротизм	Відкритість
СПКР	-.199*	-.149	-.382**	.387**	-.119
Відсутність мотивації	-.168*	-.176*	-.276**	.268**	-.115
Загальна нерішучість	-.223**	.027	-.284**	.516**	-.107
Дисфункційні переконання	-.044	-.022	-.068	.018	-.018
Відсутність інформації про себе	-.239**	-.160*	-.383**	.238**	-.209**
Відсутність інформації про професії	-.192*	-.144	-.269**	.279**	-.145
Відсутність інформації про джерела інформації	-.078	-.098	-.294**	.319**	-.060
Відсутність інформації про процес прийняття рішень	-.110	-.176*	-.251**	.274**	-.043
Недостовірн а інформація	-.162*	-.115	-.357**	.342**	-.021

Внутрішні конфлікти	-.122	-.141	-.321**	.331**	.000
Зовнішні конфлікти	-.034	-.065	-.178*	.075	-.111
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).					

Загальна оцінка складності прийняття кар'єрних рішень демонструє значну негативну кореляцію з сумлінністю (-.382), вказуючи на те, що висока сумлінність сприяє зменшенню складнощів у прийнятті кар'єрних рішень. Водночас, невротизм має сильну позитивну кореляцію (.387) з цими складнощами, підкреслюючи, що вищий рівень невротизму може збільшувати труднощі у кар'єрному виборі. Екстраверсія виявляє помірну негативну кореляцію (-.199) з загальною оцінкою складнощів прийняття кар'єрних рішень.

Розглянемо тепер як особистісні риси корелюють з складниками складнощів прийняття кар'єрних рішень.

Екстраверсія значно знижує загальну нерішучість (-.223) та відсутність інформації про себе (-.239), свідчить про те, що індивіди з вищим рівнем екстраверсії зазвичай виявляють менше невизначеності у прийнятті кар'єрних рішень і краще обізнані про особистісні характеристики. Також, екстраверсія має помірну негативну кореляцію з відсутністю мотивації (-.168), недостатньою інформацією про професії (-.192), і сприйняттям недостовірної інформації (-.162), це підкреслює, що високоекстравертовані особи зазвичай більш мотивовані, мають кращий доступ до інформації про професії і менше схильні відчувати вплив неправдивих даних під час вибору кар'єрного шляху.

Привітність має помірний негативний зв'язок із відсутністю мотивації (-.176), нестачею інформації про особисті якості (-.160) та недоліком даних про процес прийняття рішень (-.176). Це вказує на те, що індивіди з високим рівнем привітності, як правило, виявляють більшу мотивацію і меншу схильність до проблем, пов'язаних

із відсутністю інформації про себе та процес прийняття рішень, що полегшує їм вибір кар'єрного шляху.

Сумлінність має виражений негативний вплив на відсутність мотивації (-.276), нерішучість (-.284), нестачу інформації про особистість (-.383), професії (-.269), джерела інформації (-.294), процес прийняття рішень (-.251), а також на сприйняття недостовірної інформації (-.357) та внутрішні конфлікти (-.321). Водночас, зовнішні конфлікти демонструють помірну негативну кореляцію (-.178). Це свідчить про те, що ІТ-спеціалісти з високим рівнем сумлінності менш схильні до перешкод у прийнятті кар'єрних рішень, окрім випадків, коли стикаються з дисфункційними переконаннями.

Невротизм виявив значну позитивну кореляцію з низкою труднощів прийняття кар'єрних рішень: відсутністю мотивації (.268), загальною нерішучістю (.516), нестачею інформації про себе (.238), про професії (.279), про джерела інформації (.319), про процес прийняття рішень (.274), недостовірною інформацією (.342) та внутрішніми конфліктами (.331). Це свідчить, що ІТ-спеціалісти з високим рівнем невротизму схильні відчувати більше труднощів у прийнятті кар'єрних рішень, за винятком ситуацій, пов'язаних з дисфункційними переконаннями та зовнішніми конфліктами.

Відкритість проявляє значну негативну кореляцію з відсутністю інформації про себе (-.209), що свідчить про те, що ІТ-спеціалісти, які характеризуються високою відкритістю, зазвичай зустрічають менше перешкод, пов'язаних з незнанням власних здібностей та навичок, у процесі прийняття кар'єрних рішень.

Розуміння цих аспектів є ключовим для створення та використання цільових стратегій втручання, що сприяють поліпшенню процесу вибору кар'єри серед професіоналів у сфері ІТ. Підлаштування методик втручання під конкретні демографічні та професійні профілі може значно збільшити їхню дієвість, забезпечуючи більш точне врахування індивідуальних потреб та контексту кар'єрного зростання. З одного боку, ІТ-фахівці з певними демографічними ознаками

та особистісними рисами можуть бути менш вразливими до деяких кар'єрних викликів і більш відкритими до корекційних втручань. З іншого боку, ІТ-спеціалісти з іншими демографічними та особистісними характеристиками можуть зіткнутися з більшими труднощами у прийнятті кар'єрних рішень і потребувати більш інтенсивного підходу та додаткових зусиль у процесі втручань.

*Вплив особистісних рис на складники самоефективність прийняття кар'єрних рішень.* Вивчення взаємозв'язків між особистісними рисами великої п'ятірки та складниками самоефективності прийняття кар'єрних рішень є ключовим для розуміння, як індивідуальні особливості впливають на процес кар'єрного вибору серед ІТ-спеціалістів. Особистісні риси, такі як екстраверсія, привітність, сумлінність, невротизм та відкритість, були аналізовані щодо їх впливу на п'ять ключових складників самоефективності: самооцінку, інформацію про професію, постановку цілей, планування та вирішення проблем. Результати кореляційного аналізу, представлені у Таблиці 2.14, демонструють, як конкретні особистісні риси сприяють або перешкоджають формуванню високої самоефективності в контексті кар'єрних рішень. Ці взаємозв'язки дозволяють ідентифікувати потенційні мішені для розробки інтервенцій та програм підтримки, спрямованих на зміцнення самоефективності ІТ-фахівців у процесі прийняття кар'єрних рішень. Таке дослідження надає основу для розробки більш цілеспрямованих і ефективних стратегій кар'єрного консультування та розвитку в ІТ-секторі.

*Таблиця 2.14*

**Вплив особистісних рис на складники самоефективність прийняття кар'єрних рішень**

	<b>Екстраверсія</b>	<b>Привітність</b>	<b>Сумлінність</b>	<b>Невротизм</b>	<b>Відкритість</b>
СЕПКР	.306**	.137	.297**	-.348**	.125
Самооцінка	.222**	.143	.310**	-.322**	.269**

Інформація про професії	.186*	.123	.193*	-.178*	.013
Постановка цілей	.187*	.026	.091	-.338**	.169*
Планування	.347**	.152	.303**	-.290**	.082
Вирішення проблем	.264**	.097	.274**	-.276**	.005
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).					

Аналіз даних, представлених у Таблиці 2.14, підкреслює важливий взаємозв'язок між загальним індексом самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень та ключовими особистісними характеристиками, зокрема екстраверсією (.306) та сумлінністю (.297), які показують значну позитивну кореляцію. З іншого боку, невротизм (-.348) демонструє значну негативну кореляцію, що свідчить про те, що особи з вищими показниками невротизму можуть відчувати меншу впевненість у своїх здібностях до прийняття обдуманих кар'єрних рішень

Екстраверсія має значний позитивний зв'язок із самооцінкою (.222), плануванням (.347) та розв'язанням проблем (.264), а також демонструє помірний позитивний зв'язок із збором інформації про професії (.186) та встановленням цілей (.187). Це свідчить про те, що екстравертні особистості в ІТ-сфері зазвичай відчують більшу впевненість у своїх можливостях приймати виважені кар'єрні рішення.

Привітність не продемонструвала значущих кореляційних зв'язків ні з загальним індексом самоефективності, ні з конкретними аспектами самоефективності у процесі прийняття кар'єрних рішень.

Сумлінність має високий рівень позитивної кореляції з самооцінкою (.310), плануванням (.303) та вирішенням проблем (.274), а також помірно позитивно корелює з інформацією про професії (.193). Це свідчить про те, що ІТ-спеціалісти з

високою сумлінністю мають більшу впевненість у своїх здібностях до самооцінки, цілепокладанні, плануванні своєї кар'єри та вирішенні кар'єрних проблем.

Невротизм демонструє високу негативну кореляцію з самооцінкою (-.322), постановкою цілей (-.338), плануванням (-.290) та вирішенням проблем (-.276), а також помірну негативну кореляцію з інформацією про професії (-.178). Це вказує на те, що ІТ-спеціалісти з високим рівнем невротизму мають знижену впевненість у себе у ключових аспектах самоефективності, необхідних для прийняття кар'єрних рішень.

Відкритість має значний позитивний зв'язок з самооцінкою (.269) та виявляє помірну позитивну кореляцію з процесом постановки цілей (.169). Це означає, що індивіди з високим рівнем відкритості схильні більш адекватно себе оцінювати та більш ефективно встановлюють кар'єрні цілі.

Аналіз взаємозв'язків між демографічними характеристиками та компонентами самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень не виявив значущих кореляцій, що могли б стати предметом подальшого дослідження та інтервенцій.

Наступна частина зосереджена на аналізі впливу ключових аспектів процесу прийняття кар'єрних рішень - профілів прийняття кар'єрних рішень, складнощів прийняття кар'єрних рішень та самоефективності прийняття кар'єрних рішень - на кар'єрні результати, включаючи об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх, а також здатність до працевлаштування. Цей розділ спрямований на виявлення того, як різні елементи процесу прийняття рішень взаємодіють із здобутками в кар'єрі, надаючи інсайти для розробки ефективніших підходів до кар'єрного консультування та розвитку.

*Вплив профілів прийняття кар'єрних рішень на складники об'єктивного кар'єрного успіху.* В дослідженні ми провели кореляційний аналіз для вивчення взаємозв'язку між профілями прийняття кар'єрних рішень і показниками об'єктивного кар'єрного успіху, включаючи рівень зарплатні, динаміку зростання зарплати та просування по службі. Результати аналізу, представлені в Таблиці 2.15,

вказують на значимі кореляції між деякими аспектами процесу прийняття рішень та кар'єрним прогресом учасників.

Таблиця 2.15

**Вплив профілів прийняття кар'єрних рішень на складники об'єктивного кар'єрного успіху.**

<b>Профілі прийняття кар'єрних рішень</b>	<b>ЗП</b>	<b>Ріст ЗП</b>	<b>Ріст посад</b>
Збір інформації	-,105	,093	,078
Обробка інформації	,034	,115	,111
Локус контролю	-,032	,064	-0,005
Вкладення зусиль	,015	,139	-,030
Прокрастинація	,161	,126	,064
Швидкість прийняття остаточного рішення	,123	,088	,144
Консультації з іншими	-,089	-,011	-,094
Залежність від інших	-,077	-,060	-,185*
Бажання подобатися іншим	,031	-,002	-,151
Прагнення до ідеальної професії	,004	-,010	,012
Готовність до компромісу	-,072	-,047	-,046
Використання інтуїції	-,055	-,147	-,124
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).			

В аналізі взаємозв'язків між профілями прийняття кар'єрних рішень і об'єктивним кар'єрним успіхом було виявлено, що тільки прагнення сподобатись

іншим демонструє помірну негативну кореляцію (-0.185 з рівнем значущості 0.05) з просуванням по службі. Це вказує на те, що високий рівень бажання подобатися іншим може негативно впливати на кар'єрне зростання. Інші аспекти профілів прийняття кар'єрних рішень, включаючи збір інформації, обробку інформації, внутрішній локус контролю, зусилля, прокрастинацію та швидкість прийняття рішень, не показали істотного зв'язку з ключовими показниками об'єктивного кар'єрного успіху, такими як рівень зарплати, динаміка зростання зарплати та кар'єрне просування.

Тому варто розглянути суб'єктивний кар'єрний успіх та суб'єктивну здатність до працевлаштування, як два більш значущі показники кар'єрного успіху, на які варто орієнтуватись при виборі складників процесу кар'єрного вибору для інтервенцій

*Вплив профілів прийняття кар'єрних рішень на суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування.* У наступній частині ми представляємо результати кореляційного аналізу, який досліджує вплив профілів прийняття кар'єрних рішень на суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування. Деталі цього аналізу відображені в Таблиці 2.16, де ми розглядаємо зв'язки між такими аспектами, як збір інформації, локус контролю, вкладені зусилля, прокрастинація, та інші, із вказаними кар'єрними результатами.

*Таблиця 2.16*

**Вплив профілів прийняття кар'єрних рішень на суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування.**

<b>Профілі прийняття кар'єрних рішень</b>	<b>Суб'єктивний кар'єрний успіх</b>	<b>Здатність до працевлаштування</b>
Збір інформації	.033	.112
Обробка інформації	.137	.243**
Локус контролю	.197*	.281**



Вкладення зусиль	.096	.196*
Прокрастинація	.162*	.209**
Швидкість прийняття остаточного рішення	.204*	.193*
Консультації з іншими	-.090	-.098
Залежність від інших	-.091	-.112
Бажання подібатися іншим	-.095	-.264**
Прагнення до ідеальної професії	.187*	.277**
Готовність до компромісу	.000	-.084
Використання інтуїції	-.118	.112
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).		

Аналіз, представлений в Таблиці 2.16, виявив ключові взаємозв'язки між профілями прийняття кар'єрних рішень та суб'єктивними показниками кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування. Висвітлені кореляції підкреслюють значення конкретних аспектів процесу прийняття кар'єрних рішень у формуванні позитивного сприйняття кар'єрних досягнень і впевненості у власній професійній затребуваності.

Обробка інформації значно позитивно асоціюється з потенціалом працевлаштування (.243), що вказує на те, що IT-фахівці, які схильні до аналітичної обробки інформації, мають вищі шанси на успішне працевлаштування. Внутрішній локус контролю має сильний зв'язок з потенціалом працевлаштування (.281) і помірно пов'язаний зі сприйняттям кар'єрного успіху (.197), підкреслюючи важливість внутрішньої мотивації і самоконтролю у визначенні кар'єрного розвитку. Зусилля, вкладені у кар'єрний розвиток, мають помірний позитивний зв'язок з потенціалом працевлаштування (.196), підтверджуючи, що активні дії сприяють професійному росту. Прокрастинація значно пов'язана з потенціалом

працевлаштування (.209) і помірно з кар'єрним успіхом (.162), демонструючи, що відсутність зволікання сприятливо впливає на кар'єрні результати. Швидкість ухвалення рішень позитивно корелює з кар'єрним успіхом (.204) і потенціалом працевлаштування (.193), вказуючи на те, що швидкість прийняття рішень може сприяти позитивним кар'єрним результатам. Прагнення до ідеальної професії сильно пов'язане з потенціалом працевлаштування (.277) і помірно з кар'єрним успіхом (.187), підкреслюючи важливість чітких професійних амбіцій.

Збір інформації, консультації з іншими, залежність від інших, готовність до компромісу та використання інтуїції ніяк не корелює ні з суб'єктивним кар'єрним успіхом ні з здатністю до працевлаштування.

У рамках даного дослідження було проведено регресійний аналіз для виявлення зв'язків між вибраними змінними. Результати аналізу, візуалізовані у вигляді графіків, представлені в наступному розділі та слугують ключовим елементом для інтерпретації виявлених залежностей. Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від прокрастинації, котрий представлений на Рис. 2.2. Цей графік наглядно демонструє, як тенденція до відкладання завдань впливає на сприйняття власних кар'єрних досягнень.

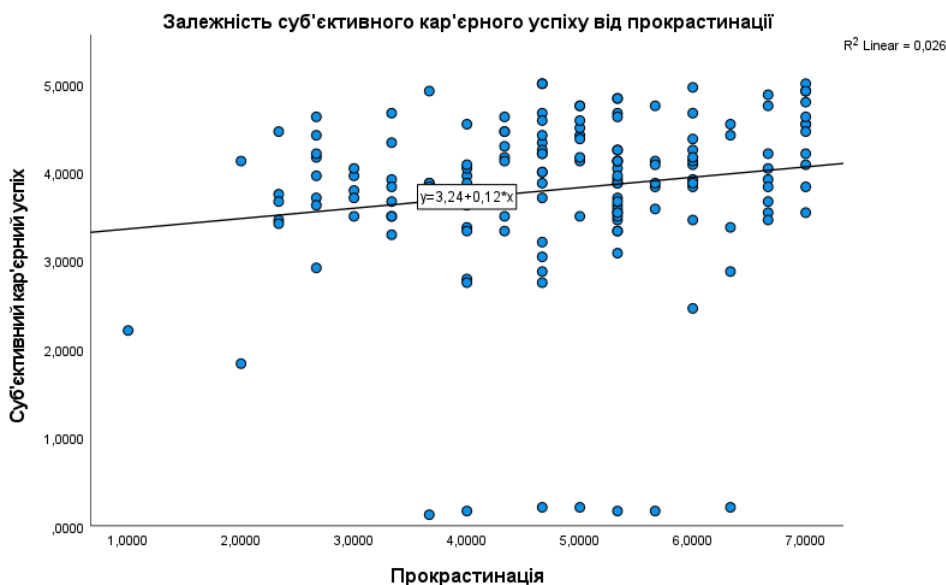
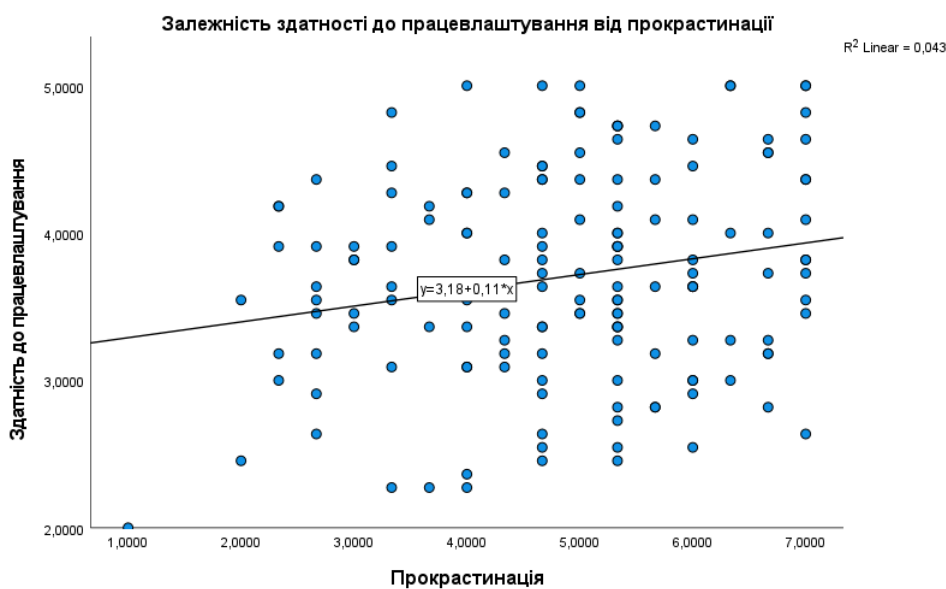


Рис 2.2: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від прокрастинації.

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі зменшенням прокрастинації (з коефіцієнтом 0.026).

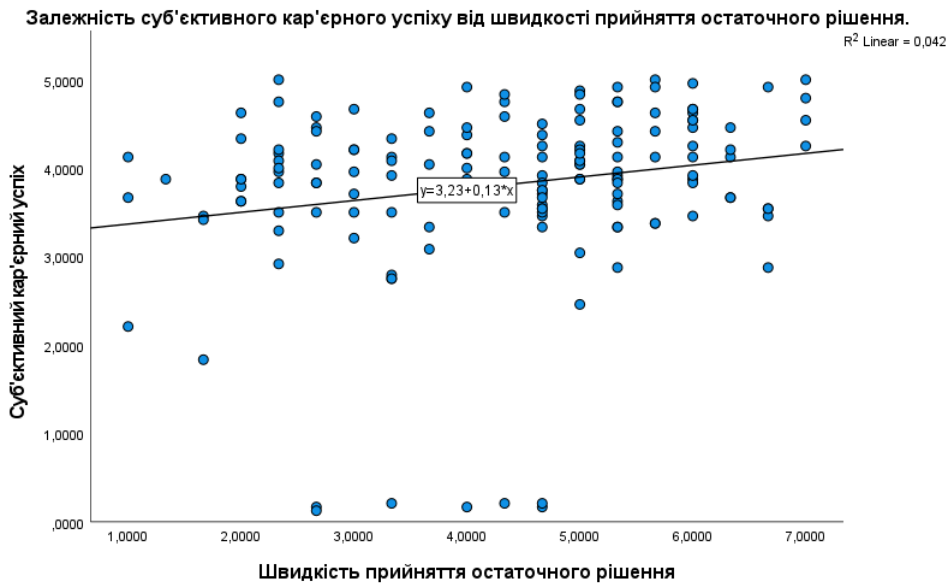
Графік залежності здатності до працевлаштування від прокрастинації представлений на Рис. 2.3. Цей графік є ключовим для розуміння впливу відкладання виконання задач на професійний розвиток та можливості знаходження роботи в конкурентному ІТ-секторі. Він висвітлює важливість розвитку стратегій саморегуляції та управління часом як критичних факторів, що сприяють збільшенню шансів на успішне працевлаштування.



**Рис 2.3: Залежність здатності до працевлаштування від прокрастинації.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення здатності до працевлаштування зі зменшенням прокрастинації (з коефіцієнтом 0.043).

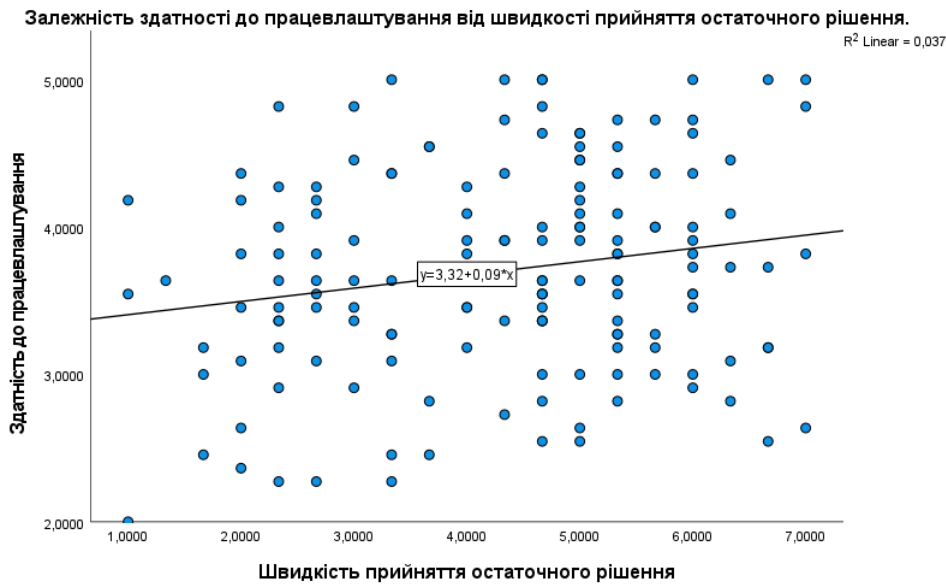
Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від швидкості прийняття остаточного рішення представлений на Рис. 2.4. Цей графік демонструє, як здатність швидко приймати обдумані рішення впливає на сприйняття власної кар'єри як успішної. Аналіз цієї залежності є критично важливим для розуміння механізмів досягнення кар'єрного задоволення та успіху в динамічному ІТ-секторі.



**Рис 2.4: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від швидкості прийняття остаточного рішення.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням швидкості прийняття остаточного рішення (з коефіцієнтом 0.042)

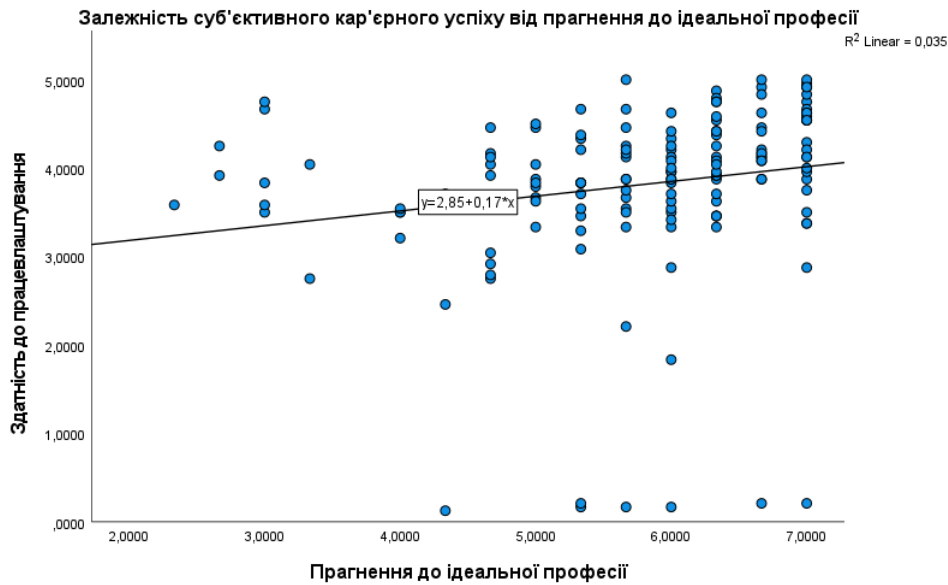
Графік залежності здатності до працевлаштування від швидкості прийняття остаточного рішення представлений на Рис. 2.5. Цей графік важливий для визначення того, як швидкість рішень впливає на ринкову конкурентоспроможність та можливості знаходження роботи в галузі інформаційних технологій. Він допоможе зрозуміти, чи існує прямий зв'язок між швидкістю прийняття рішень та ефективністю працевлаштування, надаючи цінні інсайти для розробки стратегій кар'єрного росту.



**Рис. 2.5: Залежність здатності до працевлаштування від швидкості прийняття остаточного рішення**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення здатності до працевлаштування зі збільшенням швидкості прийняття остаточного рішення (з коефіцієнтом 0.037).

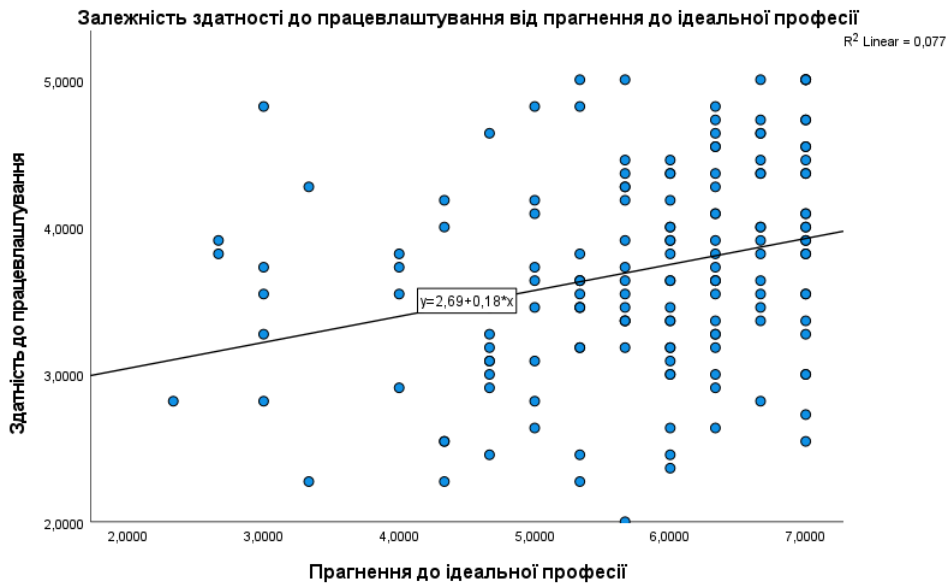
Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від прагнення до ідеальної професії представлений на Рис. 2.6. Графік демонструє, як сильне бажання знайти ідеальну роботу впливає на відчуття задоволеності кар'єрою та досягнення професійних цілей. Це дозволяє зрозуміти важливість адекватного визначення кар'єрних амбіцій та їх вплив на загальне сприйняття успіху в професійній сфері.



**Рис. 2.6: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від прагнення до ідеальної професії**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням прагнення до ідеальної професії (з коефіцієнтом 0.035).

Графік залежності здатності до працевлаштування від прагнення до ідеальної професії представлений на Рис 2.7. Детальний аналіз цього графіка дозволяє нам зрозуміти, наскільки сильно орієнтація на ідеальну професію може впливати на можливості працевлаштування індивіда.



**Рис 2.7: Залежність здатності до працевлаштування від прагнення до ідеальної професії.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення здатності до працевлаштування зі збільшенням прагнення до ідеальної професії (з коефіцієнтом 0.077).

Отже вищенаведений аналіз дав нам можливість виокремити набір профілів прийняття кар'єрних рішень, що визначають кар'єрні результати українських ІТ-спеціалістів:

- локус контролю;
- прокрастинація;
- швидкість прийняття остаточного рішення;
- прагнення до ідеальної професії.

Враховуючи нашу мету впливу на короткострокові та довгострокові кар'єрні результати, визначені як суб'єктивний кар'єрний успіх і здатність до працевлаштування відповідно, зосередження на таких психологічних чинниках впливу на кар'єрні результати, як зменшення прокрастинації, прискорення процесу прийняття рішень та посилення прагнення до ідеальної професії видається найбільш обнадійливим напрямком для поліпшення процесу кар'єрного вибору. Робота з

локусом контролю не буде пріоритетною через низьку надійність шкали альфа Кронбаха для цього профілю прийняття кар'єрних рішень.

*Влив складнощів прийняття кар'єрних рішень на об'єктивний і суб'єктивний кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування.* В наступній частині нашого дослідження ми зосереджуємось на вивченні впливу складнощів прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати. Для цього ми провели кореляційний аналіз між складнощами прийняття кар'єрних рішень та індикаторами об'єктивного і суб'єктивного кар'єрного успіху, а також здатністю до працевлаштування. Результати цього аналізу представлені в Таблиці 2.17, яка детально висвітлює кореляції між зазначеними параметрами. Ця таблиця допомагає зрозуміти, як різні складнощі, з якими стикаються індивіди при прийнятті кар'єрних рішень, впливають на їхнє сприйняття кар'єрного успіху та їхню здатність ефективно працевлаштовуватися. Використання цих даних може бути корисним для розробки стратегій кар'єрного консультування та розвитку, спрямованих на подолання цих складнощів.

*Таблиця 2.17*

**Влив складнощів прийняття кар'єрних рішень на складники об'єктивного, суб'єктивного кар'єрного успіху (СКУ) та здатності до працевлаштування (ЗДПВ).**

	<b>СКУ</b>	<b>ЗДПВ</b>	<b>ЗП</b>	<b>Ріст ЗП</b>	<b>Ріст посад</b>
Складнощі прийняття кар'єрних рішень	-,264**	-,307**	-,069	-,096	-,057
Відсутність мотивації	-,181*	-,259**	-,032	-,120	-,089
Загальна нерішучість	-,169*	-,236**	-,121	-,068	-,135
Дисфункційні переконання	,039	-,085	-,072	-,055	,048
Відсутність інформації про себе	-,221**	-,253**	-,032	-,071	-,019



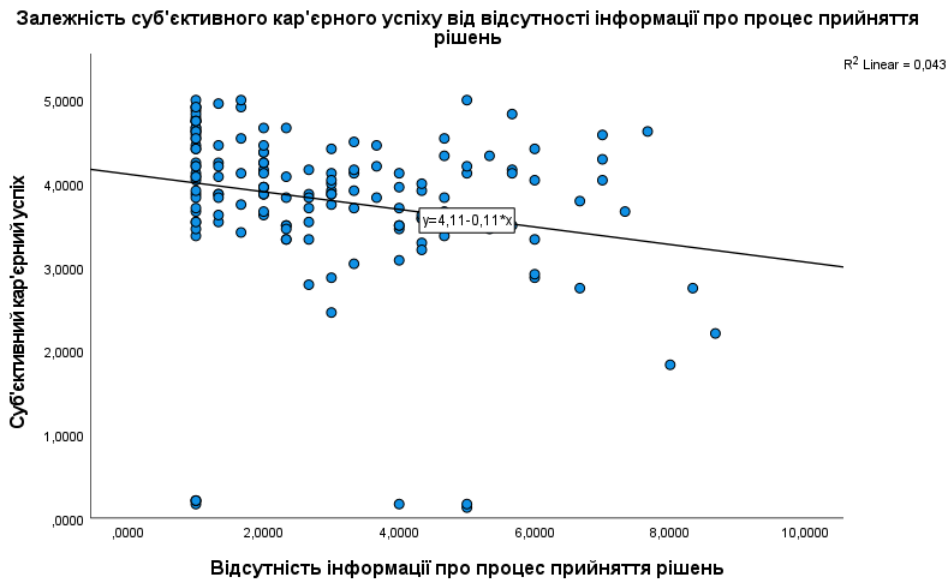
Відсутність інформації про професії	-,251**	-,268**	-,022	-,056	-,026
Відсутність інформації про джерела інформації	-,229**	-,173*	-,028	-,068	-,035
Відсутність інформації про процес прийняття рішень	-,207**	-,304**	-,033	-,070	-,047
Недостовірна інформація	-,242**	-,215**	-,038	-,069	-,094
Внутрішні конфлікти	-,263**	-,247**	-,074	-,084	-,005
Зовнішні конфлікти	-,137	-,111	-,032	-,019	,036
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).					

Високий рівень складнощів у прийнятті кар'єрних рішень значно знижує суб'єктивне сприйняття кар'єрного успіху (-.264) та перспектив працевлаштування (-.307), свідчить про тісний зв'язок між внутрішніми бар'єрами у прийнятті рішень та самооцінкою кар'єрного розвитку. Однак, ці складнощі не виявили істотного впливу на об'єктивні показники успіху, такі як рівень заробітної плати, динаміку її зростання, або кар'єрне просування, що свідчить про відсутність прямого впливу внутрішніх кар'єрних бар'єрів на зовнішні ознаки професійного успіху. Відсутність мотивації має суттєвий негативний вплив на можливості працевлаштування (-.259) та частково знижує сприйняття власного кар'єрного успіху (-.181). Невизначеність і нерішучість суттєво ускладнюють пошук роботи (-.236) та позитивне оцінювання кар'єрних досягнень (-.169). Нестача самопізнання та розуміння власних переваг і сильних сторін значно обмежує перспективи зайнятості (-.253) і впливає на оцінку кар'єрного успіху (-.221). Аналогічно, недолік інформації про професії та шляхи їх досягнення серйозно підриває здатність до працевлаштування (-.268) і задоволення від кар'єри (-.251). Відсутність інформації про джерела інформації демонструє

помірний негативний вплив на перспективи працевлаштування (-.173) та значно знижує суб'єктивне сприйняття кар'єрного успіху (-.229). Водночас, незнання процесу прийняття рішень має значний негативний вплив як на здатність до працевлаштування (-.304), так і на відчуття кар'єрного успіху (-.207). Неправдива інформація та внутрішні конфлікти суттєво погіршують як можливості знайти роботу (-.215 та -.247 відповідно), так і суб'єктивну оцінку успіху (-.242 та -.263 відповідно), підкреслюючи значний вплив цих аспектів на кар'єрне задоволення та самореалізацію.

Враховуючи отримані результати, перспективними напрямками для інтервенцій, спрямованих на оптимізацію процесу кар'єрного вибору заради кращих кар'єрних результатів, є робота над такими аспектами, як недостатність інформації про етапи прийняття рішень, брак інформації про професії, а також внутрішні конфлікти.

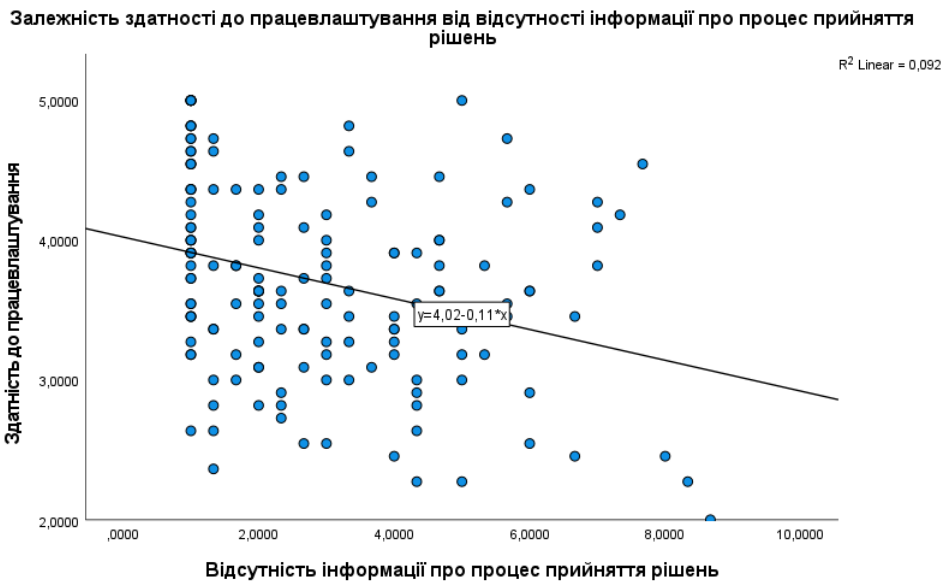
Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від складнощів з відсутністю інформації про процес прийняття кар'єрних рішень представлений на Рис 2.8. Включений графік ілюструє, як складнощі, пов'язані з відсутністю інформації про процес прийняття кар'єрних рішень, впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх. Це дослідження допомагає виявити значення доступності якісної інформації для формування уявлень про успіх у кар'єрі.



**Рис 2.8: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від відсутності інформації про процес прийняття кар'єрних рішень.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність зменшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням складнощів через відсутність інформації про процес прийняття кар'єрних рішень (з коефіцієнтом 0.043).

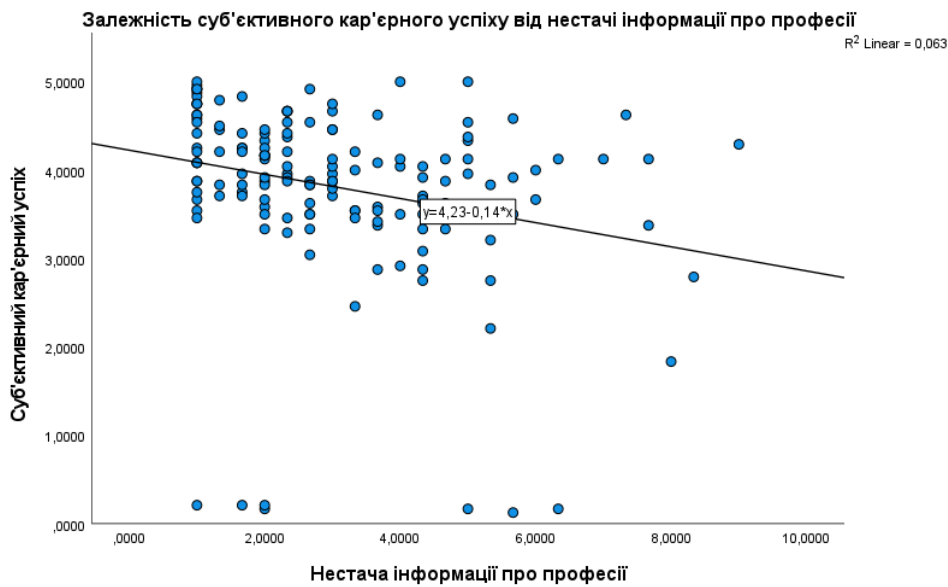
Графік залежності здатності до працевлаштування від відсутності інформації про процес прийняття кар'єрних рішень представлений на Рис. 2.9. Графік відображає, як недолік інформації може впливати на можливості індивіда знайти роботу. Ця візуалізація дозволяє глибше зрозуміти значення достатнього інформаційного забезпечення для ефективного кар'єрного розвитку та планування.



**Рис. 2.9: Залежність здатності до працевлаштування від відсутності інформації про процес прийняття кар'єрних рішень.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність зменшення здатності до працевлаштування зі збільшенням складнощів через відсутність інформації про процес прийняття кар'єрних рішень (з коефіцієнтом 0.092).

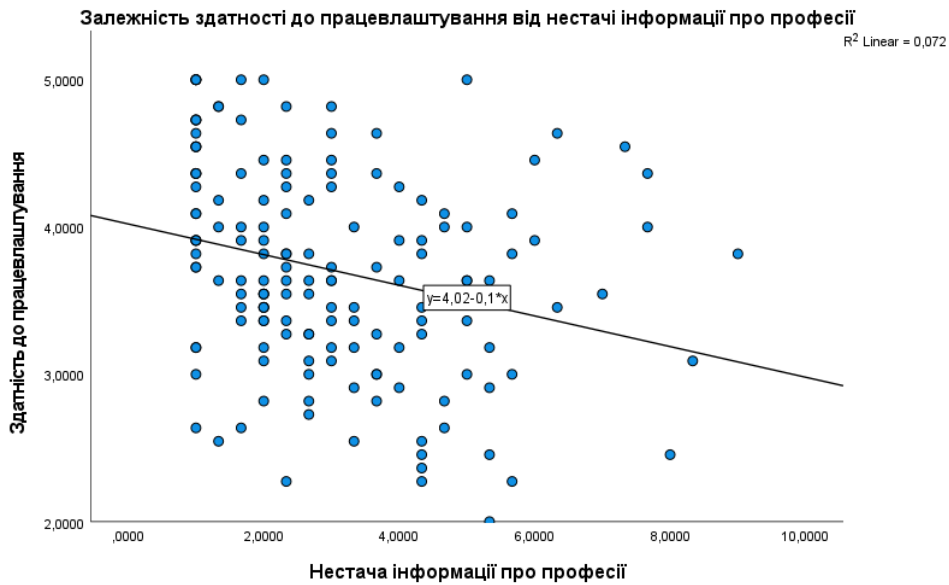
Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від нестачі інформації про професії представлений на Рис. 2.10. Цей графік демонструє, як відсутність важливих даних про професійні можливості впливає на сприйняття власного кар'єрного прогресу. Аналіз цієї залежності дозволяє зрозуміти важливість доступу до повної та актуальної інформації для підвищення кар'єрного задоволення.



**Рис. 2.10: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від нестачі інформації про професії.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність зменшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням складнощів через відсутність інформації про професії (з коефіцієнтом 0.063).

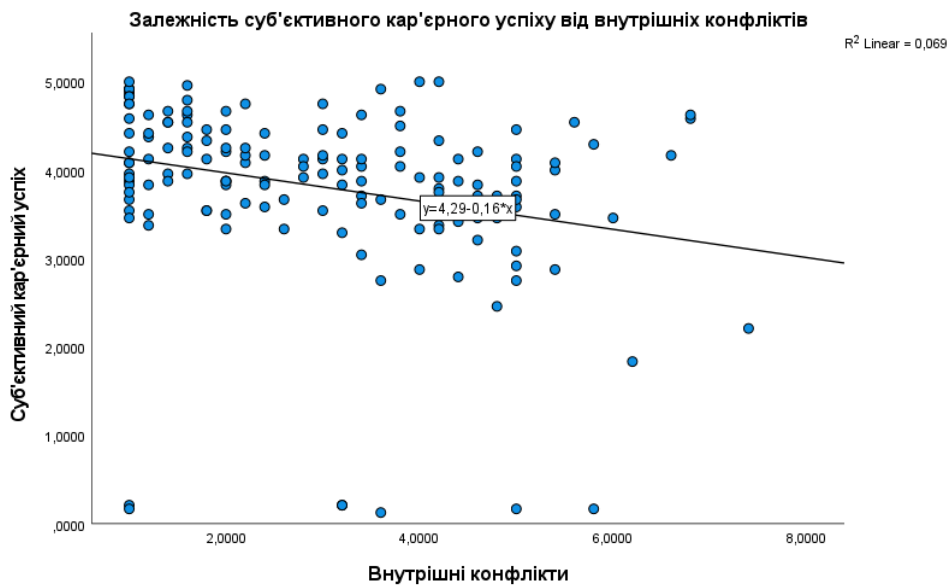
Графік залежності здатності до працевлаштування від нестачі інформації про професії представлений на Рис. 2.11. Він показує, наскільки важливим є доступ до достатньої інформації про професійні можливості для ефективного пошуку роботи. Цей аналіз підкреслює значення інформаційної підтримки в процесі планування кар'єри та працевлаштування.



**Рис. 2.11: Залежність здатності до працевлаштування від нестачі інформації про професії.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність зменшення здатності до працевлаштування зі збільшенням складнощів через відсутність інформації про професії (з коефіцієнтом 0.072).

Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від внутрішніх конфліктів представлений на Рис. 2.12. Цей аналіз демонструє, як внутрішні конфлікти можуть впливати на сприйняття особистого прогресу та задоволення кар'єрою. Виявлення цих залежностей надає інсайти щодо важливості розв'язання внутрішніх конфліктів для досягнення більш високого рівня кар'єрного задоволення.



**Рис. 2.12: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від внутрішніх конфліктів про професії.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність зменшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням складнощів через внутрішні конфлікти (з коефіцієнтом 0.069).

Графік залежності здатності до працевлаштування від внутрішніх конфліктів представлений на Рис. 2.13. Ілюстрація підкреслює, наскільки значними можуть бути впливи цих конфліктів на потенціал працевлаштування особи. Розуміння цих залежностей допомагає визначити стратегії для ефективного вирішення внутрішніх конфліктів, сприяючи покращенню можливостей працевлаштування.



**Рис. 2.13: Залежність здатності до працевлаштування від внутрішніх конфліктів.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність зменшення здатності до працевлаштування зі збільшенням складнощів через внутрішні конфлікти (з коефіцієнтом 0.061).

На наступному етапі нашого дослідження ми зосереджуємося на аналізі впливу самоефективності прийняття кар'єрних рішень та її складових на кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування. В цьому контексті ми розглядаємо як об'єктивні, так і суб'єктивні показники кар'єрного успіху, включаючи заробітну плату, просування по службі та особисте сприйняття успіху та задоволення від кар'єри. Таблиця 2.18 детально представляє результати кореляційного аналізу між самоефективністю прийняття кар'єрних рішень і її складниками та зазначеними кар'єрними результатами.

*Таблиця 2.18*

**Вплив самоефективності прийняття кар'єрних рішень і її складових на складники об'єктивного, суб'єктивний кар'єрний успіх (СКУ) та здатність до працевлаштування (ЗДПВ).**



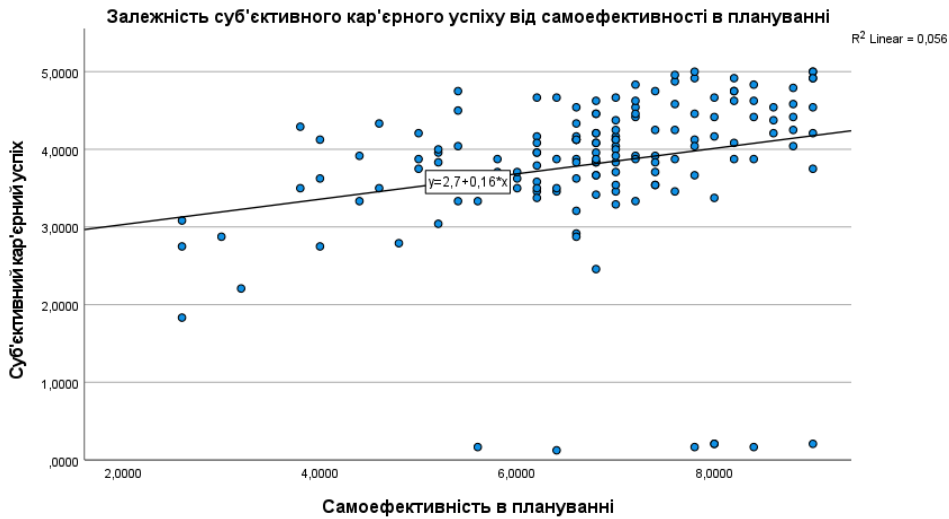
	ЗП	Ріст ЗП	Ріст посад	СКУ	ЗДПВ
Самоефективність прийняття кар'єрних рішень	.001	.072	.117	.312**	.540**
Самооцінка	.037	.061	.052	.261**	.441**
Інформація про професії	-.041	.103	.095	.371**	.333**
Постановка цілей	.023	-.026	.076	.230**	.406**
Планування	-.027	.040	.082	.237**	.541**
Вирішення проблем	.016	.096	.150	.171*	.434**
** Кореляція є значущою на рівні 0,01 (двостороння). * Кореляція є значущою на рівні 0,05 (двостороння).					

Огляд результатів показує, що загальний рівень самоефективності у процесі прийняття кар'єрних рішень має виражений позитивний зв'язок з суб'єктивним сприйняттям кар'єрного успіху (.312) та з потенціалом для працевлаштування (.540).

Висока самооцінка має вагомий позитивний вплив на суб'єктивне сприйняття кар'єрного успіху (.261) та можливості працевлаштування (.441). Доступ до інформації про професії також значно позитивно асоціюється з суб'єктивним успіхом (.371) та потенціалом для працевлаштування (.333). Здатність ставити цілі є важливим фактором, що сприяє суб'єктивному успіху (.230) та здатності до працевлаштування (.406). Ефективне планування тісно пов'язане з суб'єктивним кар'єрним успіхом (.237) та високою можливістю знайти роботу (.541). Вміння вирішувати проблеми впливає на суб'єктивний успіх (.171) і має значний зв'язок зі здатністю до працевлаштування (.434).

Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від самоефективності у плануванні представлений на Рис. 2.14. Цей аналіз демонструє, як зростання впевненості у власних силах щодо планування кар'єрного шляху може позитивно вплинути на сприйняття особистого кар'єрного прогресу. Зрозумілість цієї

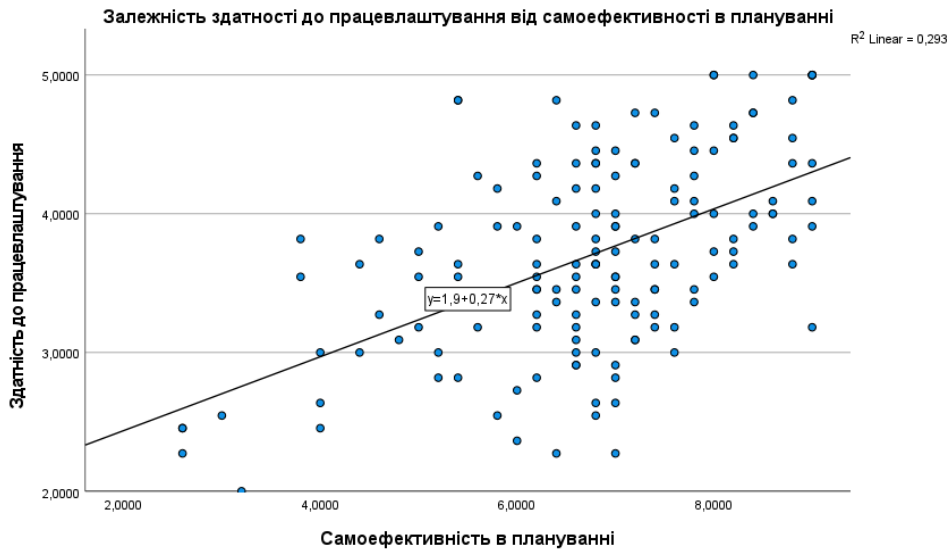
залежності підкреслює значення розвитку навичок ефективного планування для досягнення кар'єрного успіху.



**Рис. 2.14: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від самоефективності в плануванні.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням самоефективності в плануванні (з коефіцієнтом 0.056).

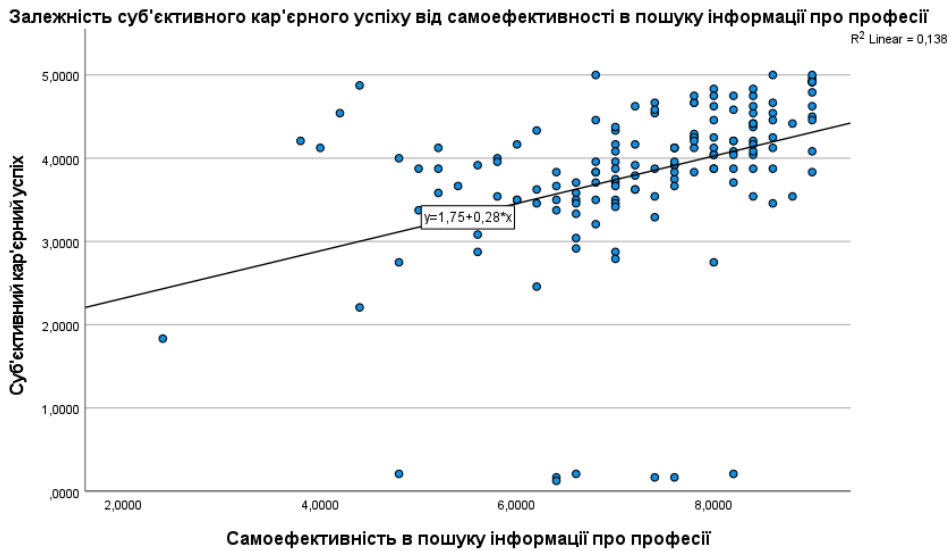
Графік залежності здатності до працевлаштування від самоефективності у плануванні представлений на Рис. 2.15. Ця візуалізація підкреслює важливість впевненості у власних здібностях планувати кар'єру для підвищення можливостей знайти роботу. Розгляд цього графіка допоможе зрозуміти, як самовпевненість у плануванні кар'єрних кроків впливає на ефективність працевлаштування.



**Рис. 2.15: Залежність здатності до працевлаштування від самоефективності в плануванні.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення здатності до працевлаштування зі збільшенням самоефективності в плануванні (з коефіцієнтом 0.293).

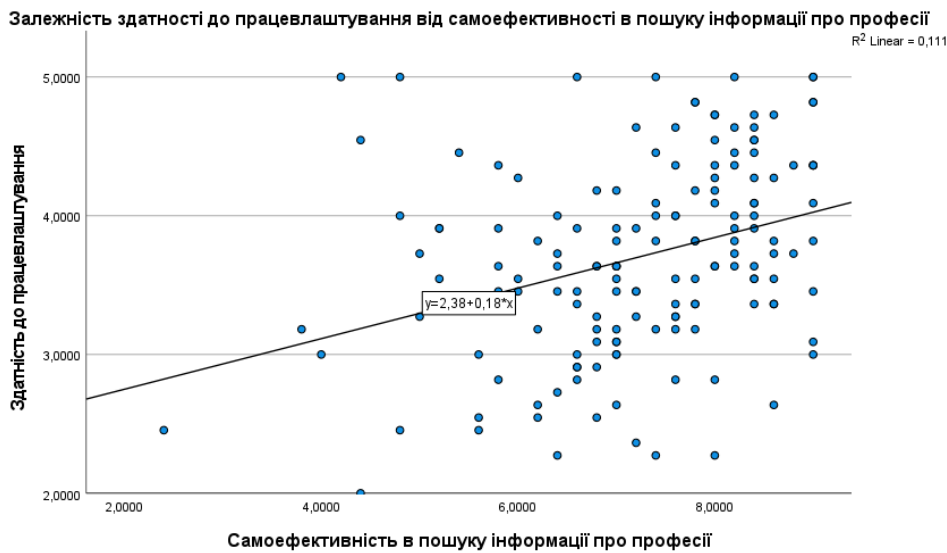
Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від самоефективності у пошуку інформації про професії представлений на Рис. 2.16. Це демонстрація того, наскільки впевненість людей у своїх здібностях до збору професійної інформації може сприяти їхньому сприйняттю власного успіху в кар'єрі. Важливість цього графіка полягає в підкресленні зв'язку між проактивним пошуком інформації та загальним задоволенням кар'єрним прогресом.



**Рис. 2.16: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від самоефективності у пошуку інформації про професії.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням самоефективності в пошуку інформації про професії (з коефіцієнтом 0.138).

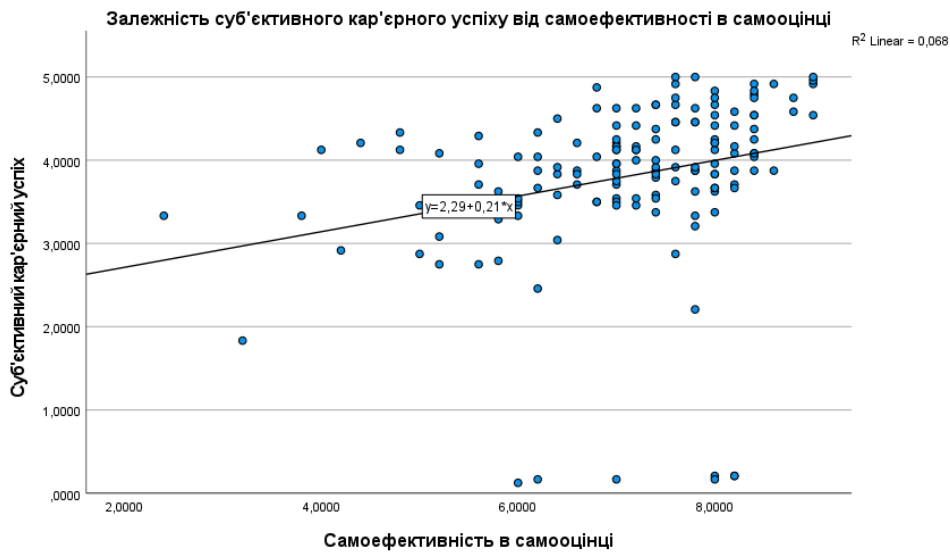
Графік залежності здатності до працевлаштування від самоефективності у пошуку інформації про професії представлений на Рис. 2.17. Він відображає, як здатність індивідів ефективно шукати і обробляти професійну інформацію може впливати на їхні перспективи знайти роботу. Цей графік підкреслює значення самостійного дослідження професійного поля для підвищення шансів на успішне працевлаштування.



**Рис. 2.17: Залежність здатності до працевлаштування від самоефективності у пошуку інформації про професії.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення здатності до працевлаштування зі збільшенням самоефективності в пошуку інформації про професії (з коефіцієнтом 0.111).

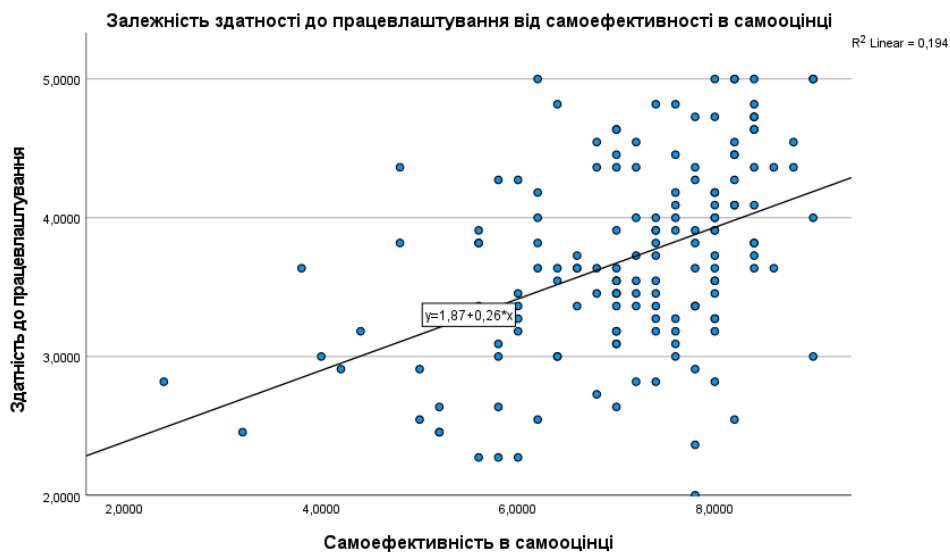
Графік залежності суб'єктивного кар'єрного успіху від самоефективності у самооцінці представлений на Рис. 2.18. Він ілюструє, як позитивне сприйняття власних навичок і можливостей сприяє сприйняттю особистого кар'єрного розвитку та досягнень. Цей аналіз підкреслює значущість самооцінки для формування уявлень про власний кар'єрний успіх.



**Рис. 2.18: Залежність суб'єктивного кар'єрного успіху від самоефективності у самооцінці.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху зі збільшенням самоефективності в самооцінці (з коефіцієнтом 0.068).

Графік залежності здатності до працевлаштування від самоефективності у самооцінці представлений на Рис. 2.19. Він показує, що високий рівень самооцінки тісно пов'язаний зі збільшенням можливостей знайти роботу та адаптуватися на ринку праці. Це дозволяє зрозуміти, наскільки критично важливою є самопереконаність у власних силах для покращення здатності до працевлаштування.



**Рис. 2.19: Залежність здатності до працевлаштування від самоефективності у самооцінці.**

На графіку ми бачимо лінійну залежність збільшення здатності до працевлаштування зі збільшенням самоефективності в самооцінці (з коефіцієнтом 0.194).

Таким чином, вищенаведений аналіз дав нам можливість виокремити серед усіх складників самоефективності прийняття кар'єрних рішень наступний набір чинників, які виявилися найбільш обнадійливими для розробки втручань, спрямованих на покращення процесу кар'єрного вибору та досягнення кращих кар'єрних результатів:

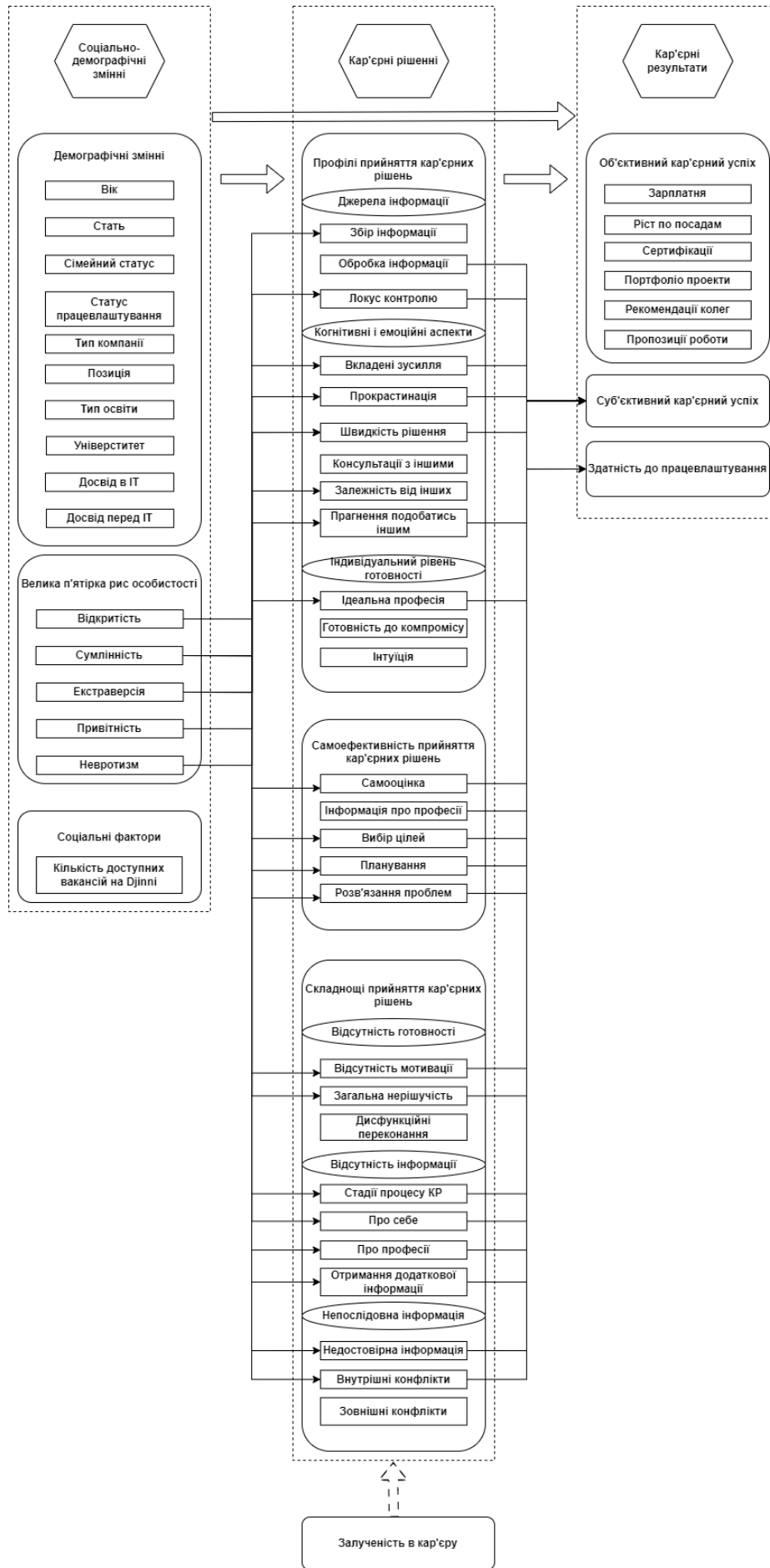
- самоефективність у плануванні кар'єри;
- самоефективність у пошуку інформації про професії;
- самоефективність у самооцінці.

*Концептуальна модель дослідження зі зв'язками.* В нашій дослідницькій роботі ми розробили концептуальну модель, яка інтегрує соціально-демографічні фактори, особистісні риси «великої п'ятірки» і процес прийняття кар'єрних рішень, а також їх вплив на кар'єрні результати. Модель представлена на Рисунку 2.20 і складається з трьох основних шарів:

- Перший шар включає соціальну та демографічну інформацію, а також особистісні риси великої п'ятірки, які впливають на процес прийняття кар'єрних рішень.
- Другий шар визначається через конструкти, такі як профілі прийняття кар'єрних рішень, складності прийняття кар'єрних рішень та самоефективність у прийнятті кар'єрних рішень. Кожен з цих конструктів включає відповідні змінні, які детально вивчаються в моделі.
- Третій шар моделі охоплює кар'єрні результати, які поділяються на об'єктивний кар'єрний успіх, суб'єктивний кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування.

Модель аналізу кар'єрного вибору організована у три рівні: базовий шар включає стабільні елементи, такі як демографічні характеристики та особистісні риси, що залишаються незмінними протягом життя, а також включає соціальні фактори, котрі знаходяться поза контролем особистості. Середній шар складається з елементів, які можуть зазнати обмежених змін через специфічні інтервенції (профілі прийняття кар'єрних рішень) або вимагають істотних зусиль для модифікації (складнощі в прийнятті рішень, самоефективність прийняття кар'єрних рішень). Останній шар визначає кар'єрні результати як змінні, що залежать від впливу попередніх двох шарів.





**Рис. 2.20: Повна модель незалежних та залежних змінних зі зв'язками кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів.**

Таким чином, представлена модель демонструє, як взаємодія між різними шарами впливає на кінцеві кар'єрні результати індивіда. Аналіз показав, що певні особистісні риси та профілі прийняття кар'єрних рішень мають значний вплив як на об'єктивні, так і суб'єктивні аспекти кар'єрного успіху, а також на здатність індивіда до працевлаштування. Зокрема, виявлено, що ефективне управління складнощами прийняття кар'єрних рішень та високий рівень самоефективності сприяють кращим кар'єрним результатам. Концептуальна модель ідентифікує ключові зони для оптимізації кар'єрного вибору та створення рекомендацій для розвитку кар'єрних стратегій, спрямованих на підвищення кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування українських ІТ-спеціалістів.

## Висновки до другого розділу

Реалізуючи друге завдання дисертаційного дослідження, ми підібрали банк методик, які дозволили нам оцінити чинники, які впливають на процес кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів, а також складники процесу кар'єрного вибору, котрі впливають на кар'єрні результати ІТ спеціалістів.

Емпірично встановлено зв'язок між інтенсивністю профілів прийняття кар'єрних рішень, рівнем складнощів у прийнятті кар'єрних рішень, а також рівнем самоефективності у прийнятті кар'єрних рішень з особистісними рисами великої п'ятірки та демографічними характеристиками серед ІТ-спеціалістів. Додатково були отримані дані щодо впливу різних аспектів прийняття кар'єрних рішень на такі кар'єрні результати як об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх, а також на здатність до працевлаштування.

Згідно отриманих результатів, було виявлено, що:

1. Екстраверсія суттєво прогнозує внутрішній локус контролю (.237), зниження рівня прокрастинації (.379), та збільшення швидкості прийняття кар'єрних рішень (.319). Додатково, екстраверсія помірно впливає на прагнення до ідеальної професії в сфері ІТ (.196), значно знижує рівень загальної нерішучості (-.223), зменшує відсутність інформації про себе (-.239), помірно підвищує мотивацію (-.168), збільшує доступну інформацію про професії (-.192) та зменшує вплив недостовірної інформації (-.162). В цілому, екстраверсія суттєво позитивно впливає на самоефективність у самооцінці (.222), плануванні (.347), та вирішенні проблем (.264), і помірно збільшує самоефективність у зборі інформації про професії (.186) та встановленні цілей (.187).

2. Привітність суттєво сприяє прагненню до ідеальної професії (.237), помірно збільшує інформацію про себе (-.160) та процес прийняття рішень (-.176), помірно зменшує складнощі через відсутність мотивації (-.176) і помірно впливає на збір інформації (.198) та вкладені зусилля у кар'єрний вибір (.177) серед ІТ-спеціалістів.

3. Сумлінність має значний прогностичний вплив на збір інформації (.274), аналітичну обробку інформації (.245), внутрішній локус контролю (.273), інтенсивність вкладених зусиль (.275), зниження прокрастинації (.393), та швидкість прийняття рішень (.390), меншу залежність від інших (-.245) та більше прагнення до ідеальної професії (.208). Сумлінність також збільшує мотивацію (-.276), інформацію про себе (-.383), професії (-.269), джерела інформації (-.294), та процес прийняття рішень (-.251), зменшуючи при цьому недостовірну інформацію (-.357) та внутрішні конфлікти (-.321), і помірно знижуючи зовнішні конфлікти (-.178). Загалом сумлінність значно зменшує складнощі при прийнятті кар'єрних рішень (-.382). Сумлінність значно збільшує самоефективність в самооцінці (.310), в плануванні (.303) та вирішенні проблем (.274), а також помірно збільшує самоефективність в зборі інформації про професії (.193). Загалом сумлінність сильно збільшує самоефективність при прийнятті кар'єрних рішень (.297).

4. Невротизм передбачає зовнішній локус контролю (-.251), підвищену прокрастинацію (-.395), повільне прийняття рішень (-.399), більше консультацій з іншими (.190), та помірно знижує прагнення до ідеальної професії (-.191). Він також збільшує відсутність інформації про себе (.238), професії (.279), джерела інформації (.319), процес прийняття рішень (.274), збільшує нерішучість (.516), недостовірну інформацію (.342) та внутрішні конфлікти (.331), зменшує мотивацію (.268) при прийнятті кар'єрних рішень. Загалом невротизм значно збільшує складнощі при прийнятті кар'єрних рішень серед ІТ фахівців (.387). Невротизм значно зменшує самоефективність в самооцінці (-.322), при постановці цілей (-.338), плануванні (-.290) та вирішенні проблем (-.276). І помірно знижує самоефективність при зборі інформації про професії (-.178). Загалом невротизм значно зменшує самоефективність прийняття кар'єрних рішень (-.348).

5. Відкритість сприяє аналітичній обробці інформації (.263), зменшенню бажання подібатись іншим (-.251), помірно сприяє збільшенню збору інформації (.166) та зниженню прокрастинації (.169). Відкритість значно зменшує труднощі

прийняття кар'єрних рішень через відсутність інформації про себе (-.209). Вона також значно позитивно впливає на самоефективність у самооцінці (.269) та помірно на самоефективність в постановці цілей (.169).

6. Досвід роботи помірно впливає на бажання подібатися іншим (.176), а також зменшує збір інформації перед прийняттям кар'єрного рішення (-.186). Досвід роботи перед ІТ сприяє внутрішньому локусу контролю (.182), а з віком зменшується консультивання з іншими (-.187).

Доведено, що:

1. Зменшення прокрастинації, прискорення процесу прийняття рішень та посилене прагнення до ідеальної професії найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх (.162, .204 та .187) та здатність до працевлаштування (.209, .193 та .277).

2. Такі складники складнощів прийняття кар'єрних рішень як недостатність інформації про етапи прийняття рішень, брак інформації про професії, а також внутрішні конфлікти найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх (-.207, -.251 і -.263) та здатність до працевлаштування (-.304, -.268 і -.247).

3. А такі складники самоефективності прийняття кар'єрних рішень як самоефективність у плануванні кар'єри, самоефективність у пошуку інформації про професії, та самоефективність у самооцінці найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх (.237, .371 і .261) та здатність до працевлаштування (.541, .333 і .441).

Емпіричні результати також показали, що серед ІТ-фахівців на складники об'єктивного кар'єрного успіху не впливають ні профілі прийняття кар'єрних рішень, ні складнощі прийняття кар'єрних рішень ні самоефективність прийняття кар'єрних рішень.

Результати емпіричного дослідження психологічних чинників вибору та кар'єрних результатів українських ІТ спеціалістів показали, що найбільш

перспективними для впливу з метою оптимізації процесу кар'єрного вибору та збільшення суб'єктивного кар'єрного успіху і здатності до працевлаштування є:

1. Зменшення прокрастинації (приділяючи увагу екстраверсії та сумлінності учасників, котра значно зменшує прокрастинацію, відкритості, котра помірно зменшує та невротизму, котрий її підсилює)

2. Прискорення процесу прийняття рішень (приділяючи увагу екстраверсії та сумлінності учасників, котрі значно прискорюють та невротизму, котрий значно сповільнює прийняття остаточного рішення)

3. Посилення прагнення до ідеальної професії (приділяючи увагу привітності та сумлінності учасників, котра значно посилює, екстраверсії, котра помірно посилює та невротизму, котрий помірно зменшує прагнення до ідеальної професії серед ІТ фахівців)

4. Краще інформування про етапи прийняття кар'єрних рішень (приділяючи увагу сумлінності учасників, котра значно збільшує і привітності, котра помірно збільшує інформацію про процес прийняття кар'єрних рішень і невротизму, котрий значно зменшує інформацію про процес прийняття рішень)

5. Краще інформування про доступні на ринку професії (приділяючи увагу сумлінності, котра значно збільшує та екстраверсії, котра помірно збільшує інформацію про професії, а також невротизму, котрий значно зменшує інформацію про професії)

6. Зменшення внутрішніх конфліктів (приділяючи увагу сумлінності, котра значно зменшує внутрішнім конфліктам та невротизму, котрий значно їх збільшує)

7. Підвищення самоефективності у плануванні кар'єри (приділяючи увагу сумлінності, котра значно підвищує самоефективність в плануванні)

8. Підвищення самоефективності у пошуку інформації про професії (приділяючи увагу сумлінності, котра помірно підвищує самоефективність в пошуку інформації про професії і невротизму, котрий помірно її знижує )

9. Підвищення самоефективності у самооцінці (приділяючи увагу сумлінності та відкритості, котрі значно підвищують самоефективність в самооцінці )

Вплив на ці змінні буде здійснено через програму з оптимізації прийняття кар'єрних рішень ІТ-спеціалістів, апробація та результативність якої буде описана у наступному розділі.

Таким чином, виникає необхідність у розробці коригувальної програми щодо оптимізації процесу кар'єрного вибору ІТ фахівців використовуючи зміну заявлених вище параметрів, при цьому враховуючи особистісні риси, котрі можуть або допомагати або заважати досягненню заявлених цілей коригувальної програми.

**Основні результати цього етапу дослідження було опубліковано в таких працях автора:**

1. Chayka, R., & Zelenin, V. (2024). Exploring the relationship between personality and subjective career success: a study of the big five traits among ukrainian it specialists. *Conhecimento & Diversidade*. 16 (41), 347–375.

2. Чайка, Р. (2023). Соціально-психологічні чинники кар'єрного вибору українських ІТ-спеціалістів в умовах війни. *Габітус*. 45, 206–213. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.34> .

3. Чайка, Р. (2023). Дослідження кар'єрних переходів українських ІТ-проектних менеджерів на перше місце роботи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 1(17), 75–82. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).11](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).11) .

4. Chayka, R. (2024). Relationship between objective and subjective career success and their characteristics: a comprehensive analysis in the ukrainian IT sector. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 1 (31), 124-135.

5. Чайка, Р. (2024). Взаємовідносини між Профілями прийняття кар'єрних рішень та Складнощами прийняття кар'єрних рішень. *Габітус*. 58, 212-215

6. Чайка, Р. (2024). Взаємовідносини між самоефективністю прийняття кар'єрних рішень та складнощами прийняття кар'єрних рішень Гаті. *Наукові інновації та передові технології*. 3(31), 1382-1390.

7. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали "Профілі прийняття кар'єрних рішень" для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4(38), 1098-1107.

8. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали "Складнощі прийняття кар'єрних рішень" для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4(38), 1107-1115.

9. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали "Сприйняття здатності до працевлаштування" для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4(38), 1115-1123.

10. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали "Самоефективність прийняття кар'єрних рішень" для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4(46), 1443-1453

11. Чайка, Р. (2024) Переклад та валідація шкали "Інвентар суб'єктивного кар'єрного успіху" для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4(46), 1453-1464

12. Чайка, Р. (2024f) Переклад та валідація шкали "Залученість в кар'єру" для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4(46), 1464-1473

### **Матеріали наукових конференцій:**

13. Чайка, Р.М. (2024). Вплив статі на показники об'єктивного кар'єрного успіху серед ІТ-спеціалістів / *Матеріали ІІ науково-практичної конференції «Теоретичні та практичні дослідження в галузі гуманітарних і природничих наук»*,



м. Запоріжжя, 23–24 лютого 2024 р. / Видавництво «Молодий вчений». Одеса, 2024. 112-116.

14. Чайка, Р.М. (2024). Вплив віку та статі на суб'єктивний кар'єрний успіх серед українських ІТ-спеціалістів. *The 7th International scientific and practical conference "Professional development: theoretical basis and innovative technologies", Paris, 20-23 February 2024*. International Science Group. 2024. 427 p. (p. 312).

15. Chayka, R. (2024). Socio-psychological factors of productivity of Ukrainian IT specialists in war conditions. *Science and society: modern trends in a changing world. : Proceedings of the 3rd International scientific and practical conference., Vienna, 19–21 February 2024*. Vienna, 2024. P. 218–222. <https://sci-conf.com.ua/iii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-science-and-society-modern-trends-in-a-changing-world-19-21-02-2024-viden-avstriya-arhiv> (date of access: 23.02.2024).

16. Чайка, Р.М. (2024). Вплив попереднього досвіду роботи поза ІТ-галуззю на кар'єрний успіх в ІТ галузі. *Нотатки сучасної науки: електронний мультидисциплінарний науковий часопис. № 13*. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2024. 29-30 [https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/nsn\\_13.pdf](https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/nsn_13.pdf)

## Список використаних джерел у розділі 2

1. Betz, N.E., Klein K.L., & Taylor K.M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*. 4 (1). P. 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
2. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*. 37 (1). P. 128–153. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2046>
3. Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*. 76(2). P. 277–291. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001>
4. Gati, I., Gadassi R., & Mashiah-Cohen R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*. 81(1). P. 2–16. URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.004>
5. Gati, I., Krausz M., & Osipow S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*. 43(4). P. 510–526. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
6. Gati, I., & Levin N. (2012 ). The stability and structure of career decision-making profiles: A 1-year follow-up. *Journal of Career Assessment*. 20(4). P. 390–403. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072712448892>
7. Hirschi, A., Freund P.A., & Herrmann A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*. 22(4). P. 575–594. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072713514813>
8. Klimanska, M., & Haletska I. (2019). Ukrainian adaptation of the short five factor personality questionnaire TIPI (TIPI–UKR). *Psychological Journal*. 5, P. 57–74. <http://dx.doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>

9. Osipow, S.H., & Gati I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*. 6(3). P. 347–364. URL: <https://doi.org/10.1177/106907279800600305>
10. Nilsson, J.E., Schmidt C.K., & Meek W.D. (2002). Reliability generalization: An examination of the career decision-making self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*. 62(4). P. 647–658. <http://dx.doi.org/10.1177/001316402128775067>
11. Rothwell, A., & Arnold J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*. 36(1). P. 23–41. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480710716704>
12. Soto, C.J., & John O.P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*. 113(1). P. 117–143. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000096>
13. Van de Vijver, F., & Leung K. (1997). Methods and data analysis of comparative research. *Handbook of Cross-Cultural Psychology*. 1. P. 257–300.
14. Аналітика djinni за січень 2024: вакансії повертаються, а зарплати – ні. *Лампа, блог djinni*. URL: <https://blog.djinni.co/post/january-2024-analytics> (дата звернення: 23.02.2024).
15. Зарплати українських розробників – зима 2024. DOU. (2024, 22 січня). *Спільнота програмістів*. <https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-devs-winter-2024>
16. Чайка, Р. (2024а) Переклад та валідація шкали “Профілі прийняття кар’єрних рішень” для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4(38), 1098-1107
17. Чайка, Р. (2024b) Переклад та валідація шкали "Складнощі прийняття кар’єрних рішень" для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4(38), 1107-1115

18. Чайка, Р. (2024c) Переклад та валідація шкали "Сприйняття здатності до працевлаштування" для української аудиторії. *Перспективи та інновації науки*. 4(38), 1115-1123
19. Чайка, Р. (2024d) Переклад та валідація шкали "Самоефективність прийняття кар'єрних рішень" для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4(46), 1443-1453
20. Чайка, Р. (2024e) Переклад та валідація шкали "Інвентар суб'єктивного кар'єрного успіху" для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4(46), 1453-1464
21. Чайка, Р. (2024f) Переклад та валідація шкали "Залученість в кар'єру" для української аудиторії. *Наукові перспективи*. 4(46), 1464-1473

## **РОЗДІЛ III.**

### **ОПТИМІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ У ФОРМУВАЛЬНОМУ ЕКСПЕРИМЕНТІ**

Цей розділ дисертації присвячений комплексному дослідженню методів роботи з вибраними складниками профілів, складнощів та самоефективності прийняття кар'єрних рішень, та розробці і апробації коригувальної програми для оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів, а також наданні відповідних рекомендацій.

У першій частині дослідження ми аналізуємо ефективні методи роботи з ключовими аспектами прийняття кар'єрних рішень, включаючи профілі Гаті (прокрастинацію, швидкість рішень, прагнення до ідеальної професії), складнощі прийняття кар'єрних рішень Гаті (незнання процесу прийняття рішень, незнання професій, та конфліктні кар'єрні прагнення) і такими складниками самоефективності прийняття кар'єрних рішень як самооцінка, планування і отримання інформації про професії. В другій частині описано коригувальну програму, спрямовану на підвищення ефективності процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів через зменшення складнощів і збільшення самоефективності. Третя частина презентує результати програми, демонструючи її вплив на покращення процесу кар'єрного вибору порівняно з контрольною групою. У заключній частині надані рекомендації для оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору, адресовані кар'єрним консультантам, HR-менеджерам, викладачам і самим ІТ-спеціалістам.

#### **3.1 Методичні засади впливу на процес кар'єрного вибору**

Процес прийняття кар'єрних рішень є комплексним і включає в себе вибір з численних альтернатив, оцінку власних інтересів та компетенцій, а також їх узгодження з доступними кар'єрними шляхами. Роль ефективних методів прийняття кар'єрних рішень є критичною, адже вони мають безпосередній вплив на професійне задоволення та загальне добробут. У даному розділі дисертації проводиться огляд

наукових праць у галузі кар'єрної психології, присвячених дослідженню групових та персональних впливів, які спрямовані на вдосконалення процесу кар'єрного вибору та впливу на вибрані нами в попередньому розділі змінні.

Було виявлено значний вплив індивідуального консультування з питань кар'єри на зниження загального рівня труднощів прийняття кар'єрних рішень (Masdonati et al., 2014) В іншому дослідженні (Masdonati et al., 2009) порівняли клієнтів, які отримали консультації з питань кар'єри, з нееквівалентною контрольною групою студентів, які не зверталися за консультаціями, і виявили, що загальний рівень труднощів у прийнятті рішень про кар'єру різко знизився лише для групи лікування. Крім того, подальше дослідження показало, що загальний рівень труднощів у прийнятті кар'єрних рішень у клієнтів продовжував знижуватися через 12 місяців після закінчення консультування з питань кар'єри (Perdrix et al., 2012).

С. Браун та Р. Крейн визначили п'ять основних компонентів ефективних стратегій розвитку, що сприяють позитивним результатам (Brown & Krane, 2000). Ці компоненти включають: (а) письмові завдання, що стимулюють клієнтів роздумувати про свій кар'єрний шлях, цілі та варіанти; (b) індивідуалізовані інтерпретації та відгуки на основі оцінок, планів і цілей; (c) інформаційний контент про робочий ринок, включаючи професійні перспективи, робочі умови, зарплати та освітні вимоги; (d) знайомство з успішними випадками дослідження кар'єри та прийняття рішень або досягнення в конкретних кар'єрних напрямках; та (e) зосередження на створенні мережі підтримки для клієнтів, зокрема, через включення важливих осіб у процес розвитку.

Додатково досліджено ряд інструментів розвитку, включаючи:

- Робочі зошити для самоаналізу
- Самозвітні опитувальники
- Діалоги з консультантом
- Емоційна підтримка від консультанта
- Когнітивна перебудова під керівництвом консультанта

- Дослідження професійного поля
- Визначення особистісних цінностей
- Використання методу карток для вибору інтересів
- Психоедукаційні сесії
- Ознайомлення з ринком праці
- Рекомендована література для самостійного вивчення
- Залучення до особистих досягнень
- Навчання через моделювання успішних прикладів
- Зниження рівня тривоги
- Посилення соціальної підтримки

Виявлено, що найважливішими компонентами для досягнення позитивних результатів є підтримка консультанта, роз'яснення цінностей та освітні заходи. При цьому, хоча діалог з консультантом та інформація про робочий ринок мають значний вплив, їх ефективність залишається нижчою порівняно з безпосередньою підтримкою консультанта. Таким чином, з п'яти ключових компонентів, визначених С. Брауном і Р. Крейном, найбільшу підтримку в науковій літературі отримують письмові завдання або письмові вправи.

Важливість підтримки в процесі кар'єрного консультування підкреслили С. Браун і Р. Крейн, вказавши на її критичну роль у виборі кар'єри (Brown & Krane, 2000), що відображається також в дослідженнях про значення робочого альянсу (Whiston et al., 2016). Рекомендується, щоб консультанти акцентували увагу на взаємовідносинах та підтримці клієнтів. Аналіз підтвердив значущість вивчення та роз'яснення цінностей, що відповідає думкам Rounds & Jin (2013) про їх роль у розумінні мотивації. Також було виявлено, що психоосвітні втручання мають суттєвий вплив, включаючи навчання клієнтів систематичним методам прийняття кар'єрних рішень, що може бути корисним у майбутньому. Виділяється, що втручання, засновані на комп'ютерних програмах, показали менші розміри ефекту, хоча значна різниця між ізольованим використанням програм та їх використанням

разом з консультуванням не була виявлена. Л. Олівер і А. Спокейн підтвердили, що триваліші та інтенсивніші сесії сприяють кращим результатам (Oliver & Spokane, 1988), проте С. Браун і Р. Крейн рекомендували обмежити тривалість консультування чотирма-п'ятьма сесіями.

Мета-аналітичне дослідження встановило, що кар'єрні групові втручання з чіткою структурою або семінарським форматом демонструють вищу ефективність порівняно з неструктурованими підходами (Whiston et al., 2003).

У науковій літературі описано різноманітні формати кар'єрного консультування, включаючи:

- Індивідуальне консультування;
- Особисте тлумачення результатів тестів;
- Групове консультування;
- Групове тлумачення результатів тестів;
- Воркшопи;
- Навчальні курси;
- Робота з комп'ютерними програмами без супроводу;
- Інтегроване використання комп'ютерних програм з підтримкою консультанта.

Використання карток балансів у прийнятті кар'єрних рішень, як є ефективним засобом для аналізу кар'єрних варіантів (Brown et al., 2003). Ці вправи допомагають клієнтам оцінювати переваги та недоліки різних професійних шляхів, враховуючи їхні інтереси, кар'єрні перспективи та потенційний дохід. Ідея карток балансів полягає в тому, щоб сприяти глибокому розумінню варіантів, що включає розгляд позитивних і негативних аспектів кожного вибору. Такий підхід допомагає виявити можливі когнітивні упередження, спонукаючи клієнтів до обдуманого рішення. Ці вправи також можуть виявити прогалини в знаннях клієнтів про себе чи професійні сфери, тим самим знижуючи ризик поспішних або надмірно обережних рішень. Консультанти можуть використовувати картки балансів, щоб спрямувати клієнтів до



більш обґрунтованих та зважених рішень, мінімізуючи вплив негативних емоцій або тривоги щодо вибору.

У попередньому розділі нами були ідентифіковані ключові чинники з процесу прийняття кар'єрних рішень, які значно впливають на кар'єрні результати

Вони включають:

- Мінімізацію прокрастинації, прискорення прийняття рішень, і збільшення зацікавленості в ідеальній професії (профілі прийняття кар'єрних рішень).
- Покращення освітнього процесу про етапи прийняття кар'єрних рішень, розширення інформації про професії на ринку праці, та зниження рівня внутрішніх конфліктів (складнощі прийняття кар'єрних рішень)
- Зростання самоефективності у контексті планування кар'єри, пошуку інформації про професії та самооцінки (самоефективність прийняття кар'єрних рішень)

Розглянемо, що пропонує наукова література з кар'єрної психології щодо методів модифікації цих змінних.

*Розвиваючі стратегії для зниження прокрастинації:*

- Техніки управління часом: Удосконалення навичок управління часом може значно зменшити прокрастинацію. Такі методи, як техніка Pomodoro або блокування часу, можуть допомогти людям розподілити певний час для завдань, пов'язаних із кар'єрним зростанням, зменшуючи ймовірність того, що вони відкладуть цю діяльність (Claessens et al., 2007).
- Саморегуляційні стратегії: Освоєння технік саморегуляції, що дозволяють краще контролювати схильність до прокрастинації, включаючи самоконтроль, встановлення особистих дедлайнів і заохочення за їх виконання (Zimmerman, 2000).
- Когнітивно-поведінкові методи: Застосування когнітивно-поведінкових технік для корекції ірраціональних переконань та страхів, що сприяють

прокрастинації, як наприклад, боротьба з перфекціонізмом або страхом помилкового вибору (Ellis & Knaus, 1977).

- Мотиваційне інтерв'ю: Використання мотиваційного інтерв'ю для дослідження та розв'язання амбівалентності щодо кар'єрних рішень, що сприяє підвищенню внутрішньої мотивації до дії (Miller & Rollnick, 2012).
- Плани впровадження: Заохочення до складання планів дій для реалізації кар'єрних рішень, включаючи визначення коли, де та як вони будуть виконані. Це допомагає подолати прогалину між наміром і дією (Gollwitzer, 1999).
- Створення підзвітності: Розробка механізмів підзвітності, наприклад, встановлення термінів з кар'єрним консультантом або створення групи підтримки, що допомагає зменшити прокрастинацію за рахунок зовнішньої мотивації (Schunk & Zimmerman, 1997).

*Розвиваючі стратегії для прискорення процесу прийняття рішень:*

- Уточнення цінностей та пріоритетів: Допомога у визначенні кар'єрних цінностей і пріоритетів спрощує оцінку варіантів, прискорюючи прийняття рішень (Brown & Rector, 2008).
- Обмеження параметрів: Дослідження щодо прийняття рішень показують, що занадто багато варіантів може призвести до паралічу. Допоможіть людям звужити вибір до прийнятної кількості, фільтруючи варіанти, які відповідають їхнім кар'єрним цінностям і цілям. Це зменшує когнітивне навантаження та робить процес прийняття рішень швидшим і менш важким (Gati et al., 2010; Gati et al., 2012; Iyengar & Lepper, 2000).
- Структуровані моделі прийняття рішень. Запровадження структурованих моделей прийняття рішень, які направляють людей через покроковий процес. Такі моделі, як модель прийняття рішень Д. Тідеман і Р. О'Хара або використання дерев рішень, можуть забезпечити чітку основу для оцінки варіантів і прийняття рішень (Tiedeman & O'hara, 1966).

- Дедлайни: Встановлення реальних термінів для прийняття рішень може створити відчуття терміновості, яке спонукає до дії. Дедлайни допомагають людям зосередити свої зусилля на прийнятті рішень і запобігають нескінченним обдумуванням (Ariey & Wertenbroch, 2002).
- Поетапне прийняття рішень: Заохочення поетапного підходу до прийняття рішень, коли процес прийняття рішень розбивається на більш дрібні, більш керовані кроки. Це може включати визначення варіантів, збір інформації, оцінку альтернатив і, нарешті, вибір. Виконання цих кроків по одному може зробити процес менш складним і допомогти прискорити прийняття рішень (Payne, 1993).
- Аналіз переваг і недоліків: Навчання людей проводити систематичний аналіз переваг і недоліків кожного варіанту. Цей методичний підхід може допомогти з'ясувати переваги та недоліки кожного вибору, сприяючи швидшому прийняттю рішень (Janis & Mann, 1977).
- Тренування в прийнятті рішень: Використання рольових ігор або імітаційних вправ, щоб потренуватися приймати рішення в середовищі з низькими ставками. Це може допомогти людям почуватись комфортніше в процесі прийняття рішень і розвинути здатність приймати рішення швидше, коли це важливо (Dochy et al., 2003).

*Розвиваючі стратегії для підвищення прагнення до ідеальної професії включають:*

- Дослідження кар'єрних можливостей: Стимулювання глибокого дослідження кар'єрних шляхів через інформаційні співбесіди, стажування та використання кар'єрних баз даних допомагає відкривати різноманітність можливостей, збільшуючи шанси на виявлення ідеальної професії (Gati et al., 1996).
- Застосування теорії цілепокладання: Використання принципів теорії цілепокладання для допомоги у визначенні конкретних, амбітних і реалістичних кар'єрних цілей сприяє формуванню сильного бажання досягнення ідеальної професії (Latham et al., 2002).

- Позитивні приклади: Використання позитивних ролевих моделей та наставників демонструє успішні кар'єрні історії, надихаючи індивідів встановити вищі професійні прагнення (Nauta & Kokaly, 2001).
- Візуалізаційні вправи: Залучення до візуалізації майбутньої кар'єри і життєвого шляху допомагає уявити ідеальну роботу та середовище, зміцнюючи прагнення до неї (Markus & Nurius, 1986).
- Роз'яснення цінностей: Вправи на роз'яснення цінностей та інтересів допомагають зрозуміти особисті пріоритети, що забезпечує відповідність між кар'єрними цілями та основними цінностями, роблячи прагнення більш значущими (Dik et al., 2009).
- Розвиток мислення зростання: Підтримка ідеї, що здібності можуть розвиватися через наполегливість і зусилля, спонукає приймати виклики і відновлюватися після невдач, що є ключовим для досягнення ідеальної професії (Dweck & Mindset, 2006).

*Розвиваючі стратегії для збільшення інформації про процес прийняття кар'єрних рішень.* Щоб зменшити брак інформації про процес прийняття рішень у кар'єрному плані, наукова література пропонує використовувати інформаційні інтерв'ю та кар'єрні семінари, які дають змогу зрозуміти різні професії та стратегії прийняття рішень (Gati et al., 1996). Впровадження моделей і рамок прийняття рішень під час консультацій може покращити розуміння та застосування систематичних підходів до вибору кар'єри (Sampson et al., 2003). Крім того, включення вправ, які імітують сценарії прийняття рішень у реальному житті, може покращити практичні навички прийняття рішень і знання про процес (Sampson et al., 2014). Ці втручання можуть надати людям необхідні інструменти та впевненість, щоб більш ефективно орієнтуватися в процесі прийняття кар'єрних рішень.

*Розвиваючі стратегії для збільшення інформації про професії.* Щоб пом'якшити брак інформації про різні потенційні професії, рекомендується інтегрувати в консультування всебічні інформаційні ресурси про кар'єру та

інформаційні інтерв'ю (Krumboltz, 1996; Lent et al., 1994). Консультанти можуть скеровувати клієнтів у використанні онлайн-баз даних кар'єри та державних ресурсів для дослідження різних професій. Організація ярмарків вакансій і проведення зустрічей з професіоналами з різних галузей може надати розуміння з перших вуст різних професій. Стимулювання до участі в програмах спостереження за роботою допомагає здобути практичний досвід та глибше розуміння кар'єрних траєкторій. Ці стратегії дозволяють людям збирати детальну інформацію, допомагаючи прийняти обґрунтовані рішення про кар'єру.

*Розвиваючі стратегії для зменшення внутрішніх конфліктів.* Для вирішення внутрішніх конфліктів, які включають суперечливі переваги, наукова література пропонує досліджувати методи роз'яснення цінностей, щоб допомогти людям визначити та визначити пріоритети своїх цінностей та інтересів (Brown, 2002). Такі методи, як сортування карток або інвентаризація значень, можуть сприяти глибшому саморозумінню. Залучення до практик наративної терапії (White & Epston, 1990) дозволяє людям будувати послідовні кар'єрні історії, які об'єднують різні інтереси. Когнітивно-поведінкові стратегії (Beck & Dozois, 2011) також можна використовувати для оскарження та переосмислення суперечливих переконань, сприяючи узгодженню прийняття рішень з особистими цінностями та цілями.

*Розвиваючі стратегії для підвищення самоефективності у самооцінці.* Щоб покращити самооцінку в контексті самоефективності прийняття кар'єрних рішень, наукова література пропонує втручання, зосереджені на розвитку самосвідомості та рефлексії. Такі методи, як кероване зображення та ведення журналу, можуть допомогти людям глибоко вивчити свої навички, цінності та інтереси. Підходи, засновані на сильних сторонах, заохочують ідентифікацію та застосування особистих сильних сторін у плануванні кар'єри, також є ефективними. Крім того, включення сеансів зворотного зв'язку, коли люди отримують конструктивний відгук про свої навички та вміння від однолітків або наставників, може ще більше підвищити точну самооцінку (Higgins, 2000).

*Розвиваючі стратегії для підвищення самоефективності у зборі професійної інформації.* Щоб збільшити інформацію про професійну діяльність у контексті самоефективності прийняття кар'єрних рішень, у науковій літературі пропонуються такі стратегії, як інформаційні інтерв'ю, під час яких люди спілкуються з професіоналами у сферах своїх інтересів, щоб отримати уявлення про різні професії. Практикуми або семінари з вивчення кар'єри, наголошуючи на дослідницьких навичках для збору детальної інформації про професійну діяльність, також є корисними (Lent et al., 1994). Крім того, використання онлайн-ресурсів кар'єри та баз даних може надати вичерпну та актуальну інформацію про широкий спектр кар'єр, сприяючи прийняттю обґрунтованих рішень (Brown & Krane, 2000).

*Розвиваючі стратегії для підвищення самоефективності в плануванні.* Щоб підвищити здатність планувати самоефективність прийняття кар'єрних рішень, наукова література пропонує реалізацію структурованих сесій планування, які направляють людей через процес встановлення детальних, покрокових планів дій для досягнення своїх кар'єрних цілей (Taylor & Betz, 1983). Наголошення на розробці практичних, обмежених у часі стратегій для досягнення цілей кар'єри та використання ресурсів, таких як семінари з розвитку кар'єри, може значно покращити навички планування. Крім того, навчання методам управління часом і визначення пріоритетів може допомогти людям ефективно розподіляти свої зусилля та ресурси на досягнення кар'єрних прагнень (Zimmerman, 2000).

В умовах війни, онлайн освіти а також враховуючи специфіку навчання українських ІТ-спеціалістів, ми застосували психологічний інструментарій когнітивно-поведінкового методу, що дозволило нам зосередитися на поліпшенні освітнього процесу щодо етапів прийняття кар'єрних рішень, розширенні знань про професії на ринку праці, та зменшенні внутрішніх конфліктів (складнощі прийняття кар'єрних рішень). Окрім цього, акцент зроблено на підвищенні самоефективності у плануванні кар'єри, зборі професійної інформації, та самооцінці (самоефективність прийняття кар'єрних рішень).

Цей підхід впливає як на поточні, так і на довгострокові результати: з одного боку, він сприяє суб'єктивному кар'єрному успіху через роботу з проблемами прийняття кар'єрних рішень, а з іншого - покращує здатність до працевлаштування через розвиток самоефективності.

### **3.2 Організаційні й змістові аспекти програми оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів**

На основі даних, отриманих під час констатувального експерименту, була створена та випробувана коригувальна онлайн програма для оптимізації процесу вибору кар'єри, спрямованого на розвиток кар'єри ІТ-спеціалістів. Формувальний експеримент був проведений з ІТ-фахівцями, які були залучені до емпіричної частини дослідження, а також рекрутовані окремо через оголошення у соціальній мережі Facebook та на профільних веб-ресурсах. Участь у формувальному експерименті взяли 89 ІТ-фахівців: 44 особи увійшли до експериментальної групи, а 45 – до контрольної.

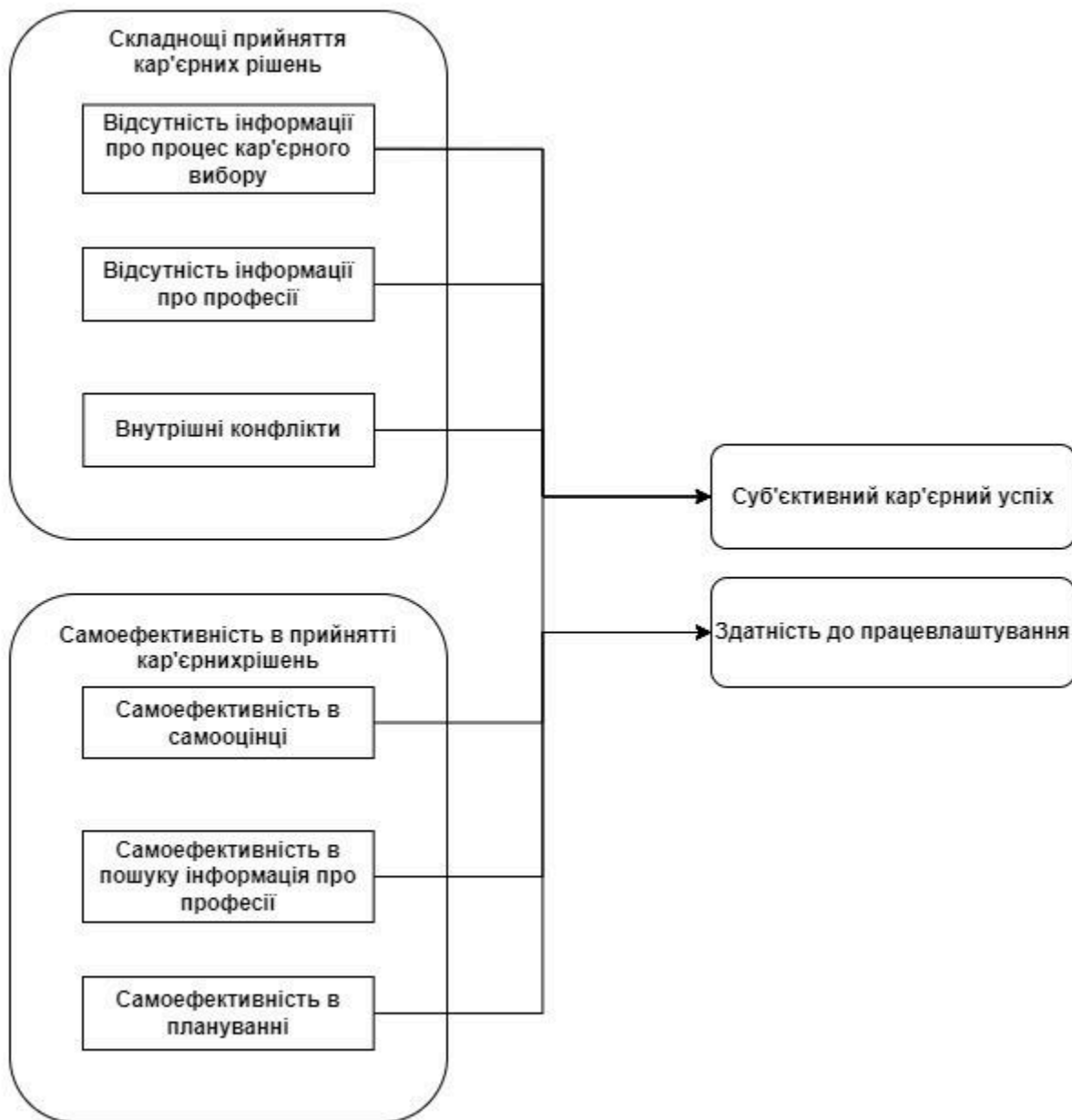
Загалом у коригувальній онлайн програмі з оптимізації кар'єрного вибору ІТ-фахівців взяли участь 44 розробники програмного забезпечення та проектних менеджерів. Вони склали експериментальну групу досліджуваних. 57% учасників працювали в аутсорсингових компаніях і 43% працювали в продуктових. 39% учасників були розробниками програмного забезпечення, 61% були проектними менеджерами. Середній вік в експериментальній групі склав 35.6 років, 53% склали чоловіки, а 47% - жінки. Контрольну групу склали 45 ІТ-фахівців. 56% учасників контрольної групи працювали в аутсорсингових компаніях, 44% - в продуктових, 62% були проектними менеджерами, а 38% займали позиції близькі до розробки програмного забезпечення. Середній вік в контрольній групі склав 35.6 років. 47% були жінки, а 53% - склали чоловіки.

У експериментальній групі учасникам було надано карту ІТ-спеціалізацій та серію статей про професійні рольові моделі в ІТ-галузі. Через тиждень після розсилки матеріалів відбувся одноденний онлайн тренінг, після якого відбулися чотири двогодинні групові онлайн заняття раз на тиждень. Також протягом цих 5 тижнів коригувальної програми з кожним з учасників було проведено дві індивідуальні консультації онлайн для обговорення питань та закріплення знань з



тренінгу. Впродовж двох тижнів, після закінчення коригувальної програми, учасники завершили повторне опитування для оцінки змін.

Використовуючи кількісні показники розвитку складників процесу кар'єрного вибору, ми створили модель для оптимізації цього процесу як засобу розвитку кар'єри для ІТ-спеціалістів, що представлена на рисунку 3.1.



**Рис. 3.1: Модель оптимізації процесу кар'єрного вибору (впливу складників складнощів прийняття кар'єрних рішень та складників самоефективності прийняття кар'єрних рішень на кар'єрні результати).**

Для реалізації представленої моделі та досягнення цілей, встановлених під час формувального експерименту, була створена освітня коригувальна онлайн програма. Ця коригувальна програма об'єднала різні підходи до роботи з ІТ-спеціалістами. Основні завдання програми включали:

1. Роз'яснення змісту термінів «вибір кар'єри» та «кар'єрний успіх» для ІТ-професіоналів.
2. Знайомство ІТ-професіоналів з перспективами та спеціалізаціями в сфері ІТ.
3. Зміцнення навичок і впевненості у прийнятті кар'єрних рішень серед учасників.
4. Розвиток впевненості учасників у самоаналізі та кар'єрному плануванні.
5. Навчання учасників інтегрувати різні кар'єрні цілі та бажання під час вибору професійного шляху.

Для виконання встановлених завдань застосовувалися наступні методи роботи:

1. Індивідуальна підготовка учасників експерименту до занять, використовуючи вступні ресурси:
  - Візуальні карти, що охоплюють різноманітні професії та спеціалізації в сфері ІТ.
  - Колекція статей з персональними історіями професіоналів з різних напрямків ІТ-індустрії.
2. Одноденний онлайн тренінг включав серію тематичних сесій:
  - Сесія «Моделі прийняття рішень»: Мета блоку - ознайомлення учасників з СІР-моделями прийняття рішень і практика навичок прийняття рішень за допомогою цих моделей.

- Сесія «Самооцінка»: Мета - навчити учасників методам самоаналізу та отримання зворотного зв'язку про особисті сильні та слабкі сторони.
- Сесія «Ознайомлення з професіями»: Ціль - надати учасникам інструменти для дослідження професій та спеціалізацій у сфері ІТ.
- Сесія «Планування кар'єри»: Мета - розвинути в учасників вміння ефективного кар'єрного планування та встановлення професійних пріоритетів.
- Сесія «Управління конфліктними прагненнями»: Ціль - ознайомити учасників з стратегіями вирішення кар'єрних конфліктів та розробити навички гармонізації різних кар'єрних цілей.

3. Серія онлайн занять протягом місяця раз на тиждень складалась з наступних тематичних воркшопів:

- Воркшоп «Світ ІТ-спеціальностей»: Ціль - ознайомити учасників з ландшафтом ІТ-спеціальностей на сучасному ринку праці, налаштувати фокуси уваги при ознайомленні з новою спеціальністю, розповісти про основні атрибути та властивості кожної спеціальності, створити навик самостійного збору повної інформації про професію.
- Воркшоп «Когнітивна обробка інформації при прийнятті рішень»: Мета заняття - відтренувати прийняття рішень учасниками відповідно до моделі когнітивної обробки інформації, ознайомити учасників з найпоширенішими пастками в процесі прийняття рішень.
- Воркшоп «Інвентаризація особистих якостей та професійних навичок»: Ціль - допомогти учасникам зрозуміти свої особисті якості, надати інформацію про відповідність особистих якостей вимогам кожної з ІТ-спеціалізацій, допомогти скласти вичерпний список власних професійних навичок.

- Воркшоп «Моя ідеальна кар'єра»: Мета заняття - побудувати роадмап власної кар'єри в ІТ, допомогти зрозуміти як планувати кар'єрні віхи на достатньо абстрактному рівні, щоб задовільнити мінливість середовища.
4. Дві індивідуальні консультативні сесії для кожного учасника з метою закріплення стратегій оптимізації кар'єрного вибору, тривалістю 30 хвилин, проводились після завершення тренінгу, під час коригувальної програми.

В рамках оптимізації кар'єрного вибору були розроблені наступні тренінгові модулі:

- Інформаційний модуль про загальні принципи прийняття рішень, включаючи модель рішення, для подолання недоліків інформації про процес прийняття кар'єрних рішень.
- Техніка прийняття кар'єрних рішень відповідно до моделі когнітивної обробки інформації.
- Спеціалізована карта спеціальностей у сферах розробки програмного забезпечення та управління проектами, щоб допомогти з орієнтацією у виборі професій та компенсувати брак інформації про спеціалізації.
- Модель отримання повної інформації про ІТ-спеціалізацію.
- Техніка роз'яснення цінностей та пріоритетів, яка використовується для вирішення внутрішніх конфліктів та злагодження конфліктуючих бажань.
- Вправа «Погляд з майбутнього на моє успішне завершення кар'єри», що спрямована на підвищення самоефективності в контексті планування кар'єри.
- Техніка перетворення кар'єрних віх в стабільні орієнтири, незмінні протягом усієї кар'єри, для підвищення самоефективності в плануванні кар'єри.
- Модуль з вивчення стратегій пошуку інформації про спеціалізації для зміцнення самоефективності у знаходженні професійної інформації.
- Парна вправа на визначення власних сильних і слабких сторін з груповим зворотнім зв'язком, спрямована на зміцнення самоефективності в самооцінці.
- Техніка інвентаризації особистих якостей та професійних навичок, спрямована на зміцнення самоефективності в самооцінці.

Модель впливу на коригувальні змінні представлена в Таблиця 3.1

Таблиця 3.1

**Модель впливу на коригувальні змінні**

Активність	Змінна	Очікуваний результат
Візуальні карти професій	Складнощі прийняття кар'єрних рішень, викликані нестачею інформації про професії	Учасники розуміють які ІТ-спеціалізації представлені на сучасному ринку праці і напрямки оптимальних переходів до спеціалізацій.
Воркшоп «Світ ІТ спеціальностей»	Самоефективність в отриманні інформації про професії	В учасників налаштовані фокуси уваги на отримання інформації про професії, розуміють основні атрибути та властивості кожної спеціальності
Колекція статей з рольовими моделями різних професій	Складнощі прийняття кар'єрних рішень, викликані нестачею інформації про професії	Учасники розуміють вимоги, специфіку роботи, рольові моделі та переваги кожної професії.
Сесія «Моделі прийняття рішень»	Складнощі прийняття кар'єрних рішень, викликані нестачею інформації про процес прийняття кар'єрних рішень	Учасники розуміють оптимальний процес прийняття кар'єрних рішень, а також можуть впевнено його застосовувати.
Воркшоп «Когнітивна обробка інформації при прийнятті рішень»	Складнощі прийняття кар'єрних рішень, викликані нестачею інформації про	Учасники впевнено приймають рішення у складному середовищі та

	процес прийняття кар'єрних рішень	вміють уникати більшість розповсюджених пасток.
Сесія «Самооцінка»	Самоефективність в самооцінці	Учасники розуміють свої риси та якості особистості та вміють отримувати зворотній зв'язок щодо своїх сильних та слабких сторін.
Воркшоп «Інвентаризація особистих якостей та професійних навичок»	Самоефективність в самооцінці	Учасники розуміють свої особисті якості та вміють їх співставляти з вимогами до ІТ спеціалізацій.
Сесія «Ознайомлення з професіями»	Самоефективність в отриманні інформації про професії	Учасники вміють відслідковувати стан ринку праці та самостійно отримувати інформацію про представлені на ньому професії.
Сесія «Планування кар'єри»	Самоефективність в плануванні кар'єри	Учасники розуміють свої кар'єрні прагнення і вміють планувати свою кар'єру відповідно.
Воркшоп «Моя ідеальна кар'єра»	Самоефективність в плануванні кар'єри	Учасники вміють перетворювати кар'єрні віхи в стабільні протягом кар'єри орієнтири і створили дорожню карту власної кар'єри.
Сесія «Управління конфліктними прагненнями»	Складнощі прийняття кар'єрних рішень, викликані	Учасники вміють поєднувати конфліктні кар'єрні прагнення

	конфліктними кар'єрними прагненнями	та знаходити рішення, які їх розв'язують.
--	-------------------------------------	---

Сама програма онлайн-тренінгу «Оптимізація процесу кар'єрного вибору ІТ-фахівців» представлена в додатку К.

Результати впровадження коригувальної програми оптимізації процесу кар'єрного вибору за рахунок підвищення рівня самоефективності прийняття кар'єрних рішень (а саме її складників: самоефективності в самооцінці, пошуку інформації про професії та в плануванні) та зниження рівня складнощів прийняття кар'єрних рішень (нестача інформації про професії, про процес прийняття рішень та конфліктні кар'єрні прагнення) для ІТ фахівців представлені в наступній частині розділу.

### 3.3 Динаміка оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору в ІТ спеціалістів експериментальної та контрольної груп

До початку коригувальної програми всі учасники заповнили опитувальник, що включав шкалу особистісних рис BFI-15, профілі прийняття кар'єрних рішень Гаті (CDMP), труднощі прийняття кар'єрних рішень Гаті (CDDQ), коротку форму шкали самоефективності прийняття кар'єрних рішень (CDMSE-SF), шкалу залученості в кар'єру (CES), шкалу суб'єктивного кар'єрного успіху (SCSI) та шкалу сприйнятої здатності до працевлаштування (SPES)

Спершу, ми провели діагностику рівня складнощів прийняття кар'єрних рішень до та два тижні після коригувальної програми за допомогою CDDQ в експериментальній та контрольній групах. Результати подані на рисунку 3.2

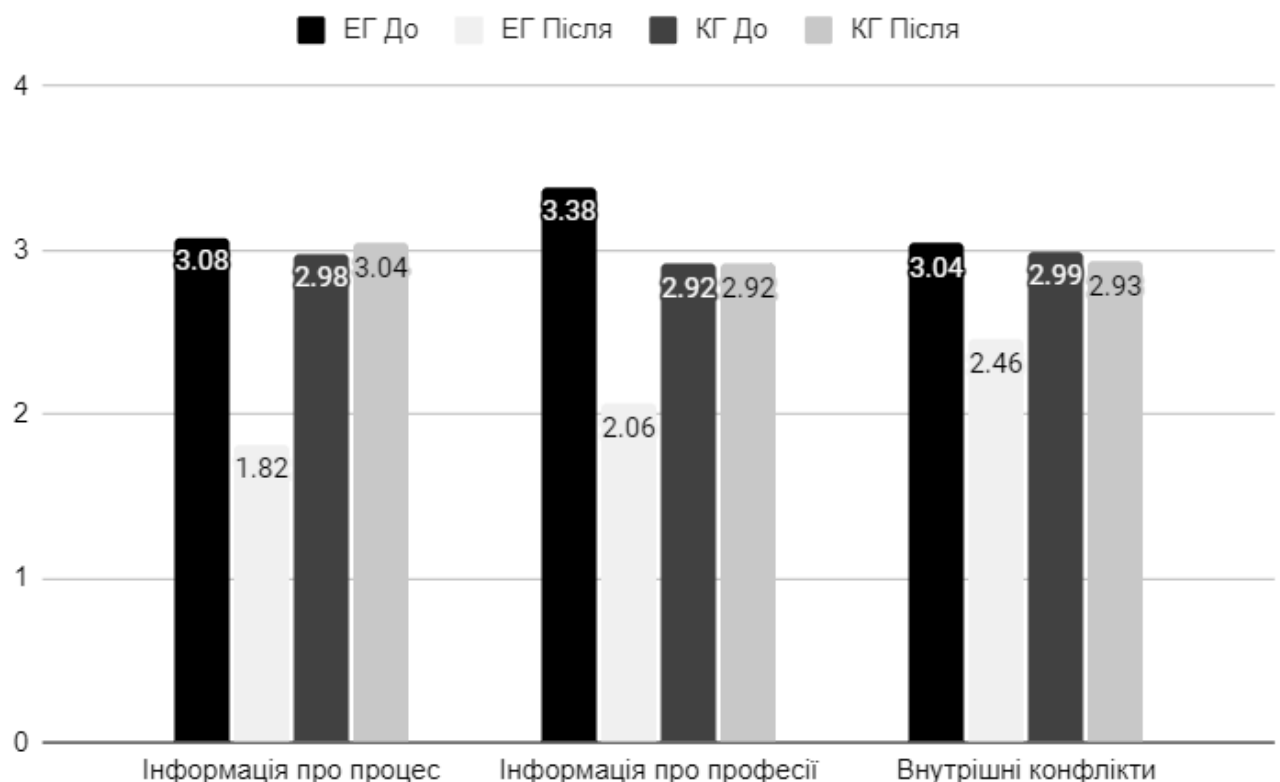
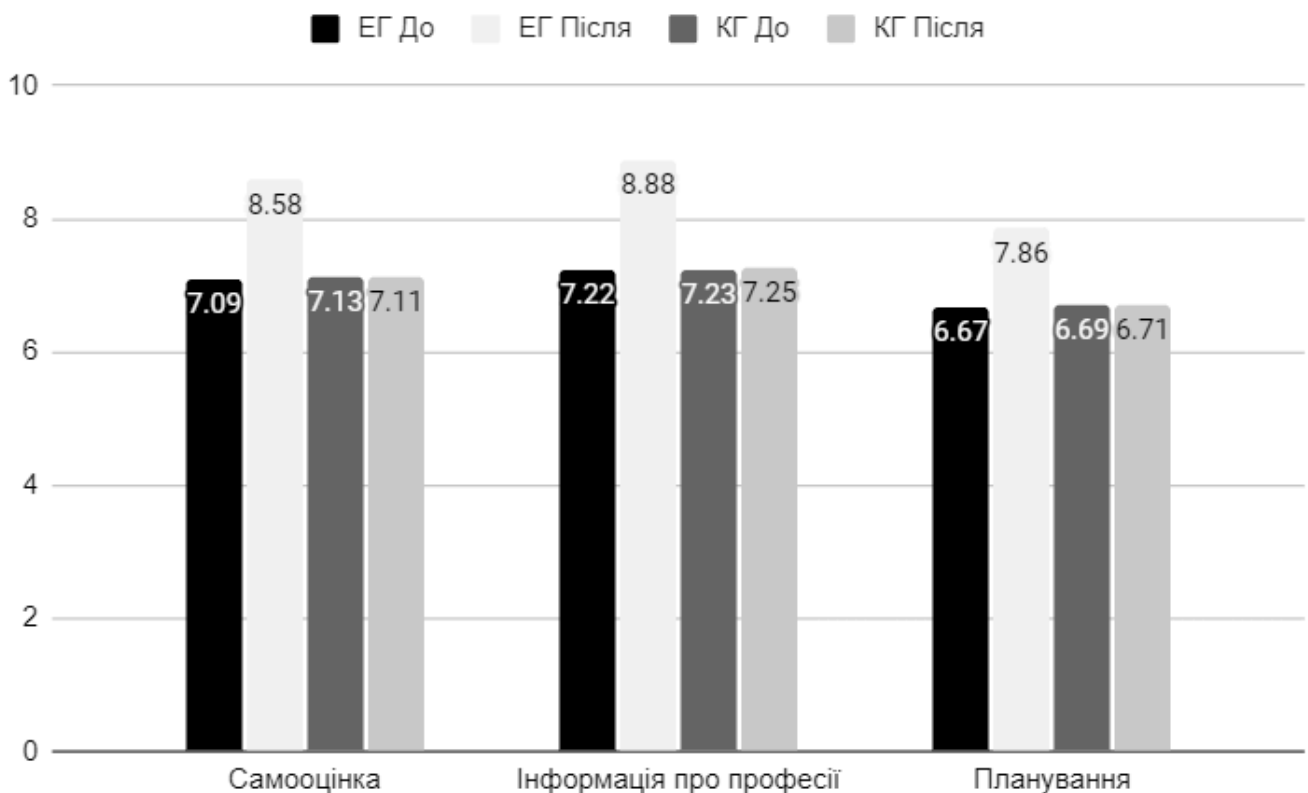


Рис 3.2: Динаміка складників складнощів прийняття кар'єрних рішень в експериментальній та контрольній групах.



З діаграми ми бачимо, що серед показників до та після впровадження коригувальної онлайн програми, котра була спрямована на оптимізацію процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів, середня оцінка складнощів пов'язаних з нестачею інформації про прийняття кар'єрних рішень зменшилась на 41%; середня оцінка складнощів пов'язаних з нестачею інформації про професії знизилась 39%; середня оцінка конфліктних кар'єрних прагнень зменшилась на 19%. У контрольній групі відбулися не значні для нас зміни.

Також ми провели діагностику рівня складників самоефективності прийняття кар'єрних рішень, на які здійснювався вплив, до та два тижні після коригувальної програми за допомогою CDMSE-SF в експериментальній та контрольній групах. Результати подані на Рис. 3.3



**Рис 3.3: Динаміка складників самоефективності прийняття кар'єрних рішень в експериментальній та контрольній групах.**

З діаграми ми бачимо, що серед показників до та після впровадження коригувальної онлайн програми, котра була спрямована на оптимізацію кар'єрного вибору ІТ спеціалістів, самоефективність в самооцінці виросла на 21%, самоефективність в пошуку інформації про професії виросла на 23%, самоефективність в плануванні виросла на 18%. У контрольній групі відбулися не значні для нас зміни.

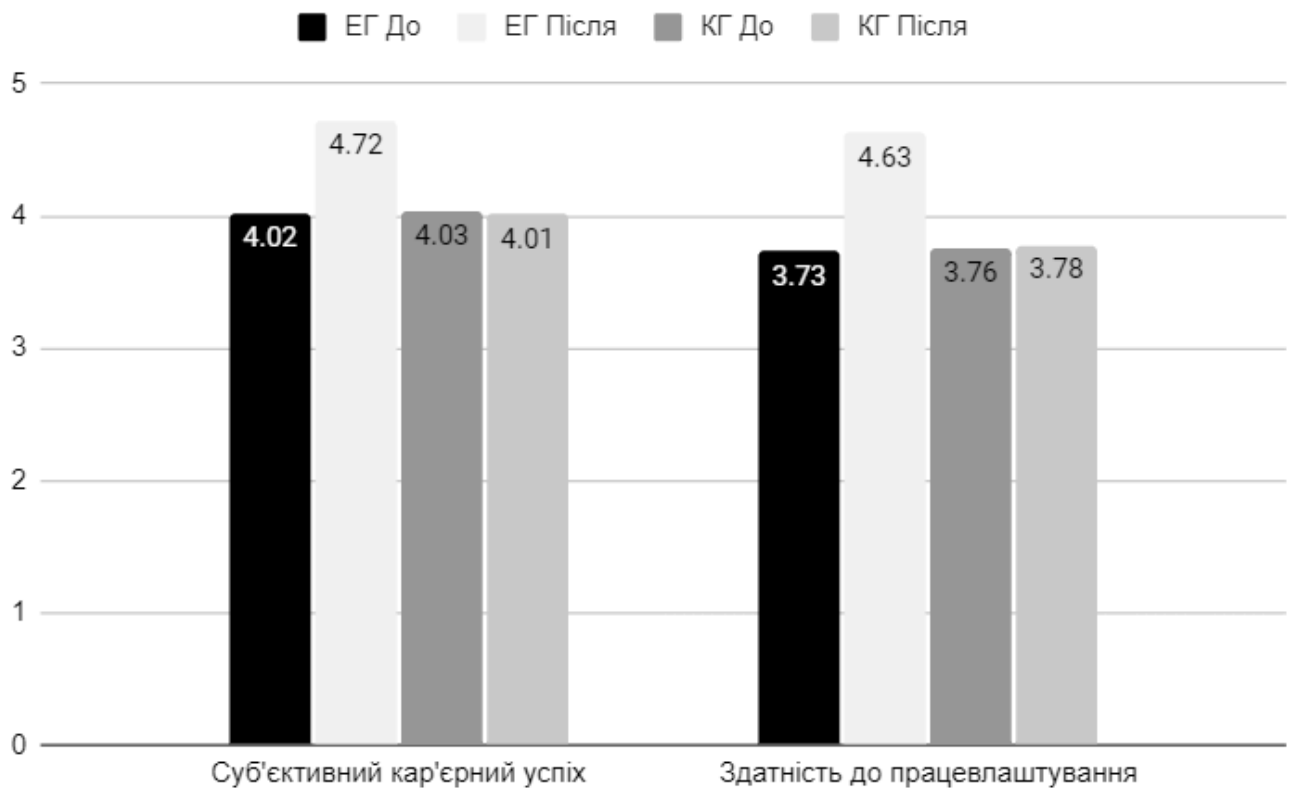
Останнім етапом ми повторно провели діагностику рівня суб'єктивного кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування ІТ спеціалістів за допомогою SCSI та SPES.

На етапі констатувального експерименту, ми довели, що:

- рівень складнощів з доступом до інформації про професії з коефіцієнтом в  $-.251$  впливає на суб'єктивний кар'єрний успіх та з коефіцієнтом  $-.268$  на рівень здатності до працевлаштування.
- рівень складнощів з відсутністю інформації про процес прийняття кар'єрних рішень з коефіцієнтом в  $-.207$  впливає на суб'єктивний кар'єрний успіх та з коефіцієнтом  $-.304$  на рівень здатності до працевлаштування.
- рівень складнощів з конфліктними кар'єрними бажаннями з коефіцієнтом в  $-.263$  впливає на суб'єктивний кар'єрний успіх та з коефіцієнтом  $-.247$  на рівень здатності до працевлаштування.
- рівень самоефективності в самооцінці з коефіцієнтом в  $.261$  впливає на суб'єктивний кар'єрний успіх та з коефіцієнтом  $.441$  на рівень здатності до працевлаштування.
- рівень самоефективності в плануванні з коефіцієнтом в  $.237$  впливає на суб'єктивний кар'єрний успіх та з коефіцієнтом  $.541$  на рівень здатності до працевлаштування.
- рівень самоефективності в пошуку інформації про професії з коефіцієнтом в  $.371$  впливає на суб'єктивний кар'єрний успіх та з коефіцієнтом  $.333$  на рівень здатності до працевлаштування.

А отже, чим нижчий рівень складнощів з доступом до інформації про професії, чим нижчий рівень складнощів з відсутністю інформації про процес прийняття кар'єрних рішень, чим нижчий рівень складнощів з конфліктними кар'єрними бажаннями, чим вищий рівень самоефективності в самооцінці, чим вищий рівень самоефективності в плануванні, чим вищий рівень самоефективності в пошуку інформації про професії, тим вищий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування.

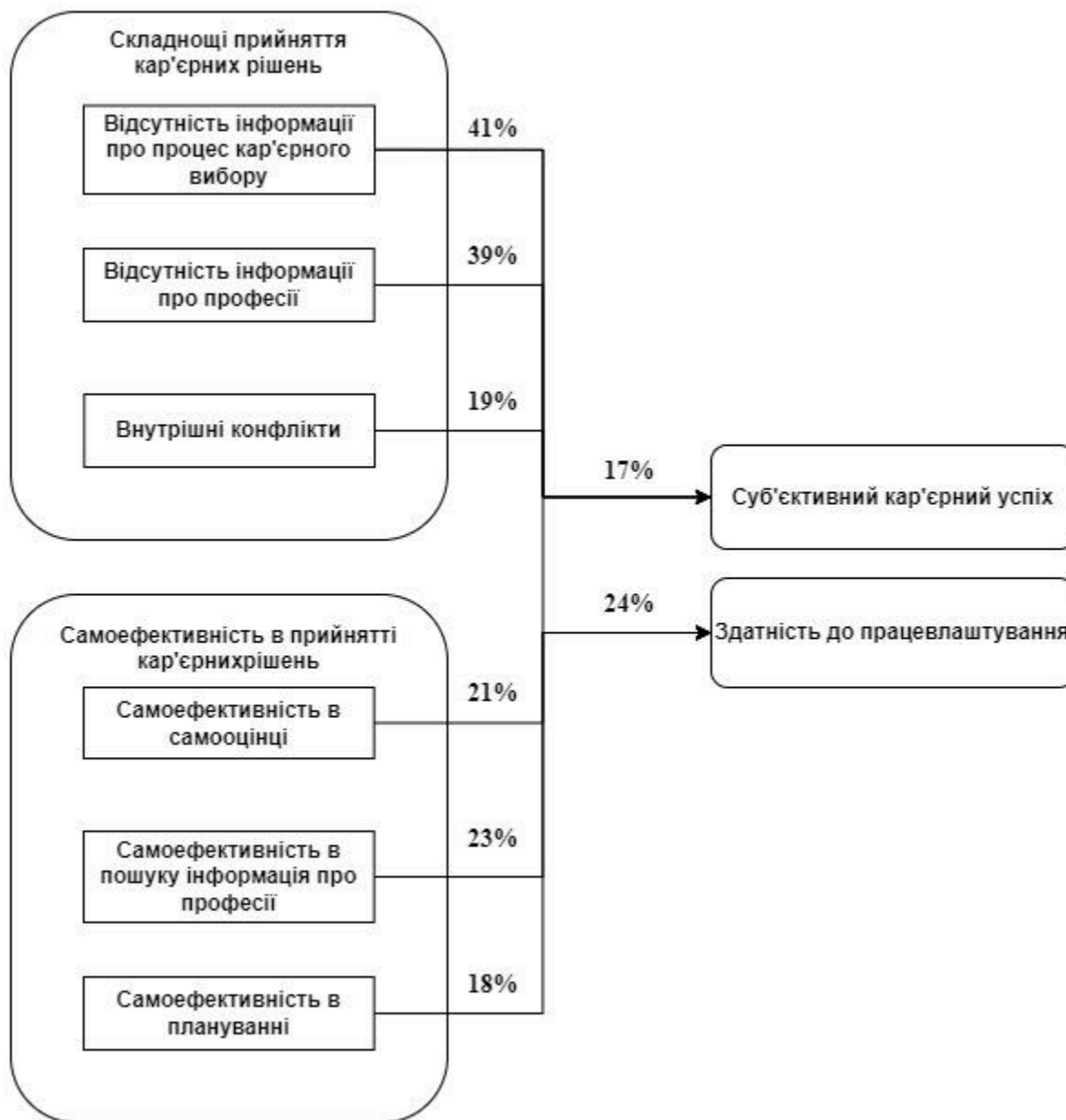
Перевіримо чи змінились показники суб'єктивного кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування після проведення коригувальної програми з оптимізації кар'єрного вибору. Результати заміру суб'єктивного кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування подано на Рис. 3.4



**Рис 3.4: Динаміка суб'єктивного кар'єрного успіху в експериментальній та контрольній групах**

Отже, з діаграми ми бачимо, що показники рівня суб'єктивного кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування після впровадження коригувальної онлайн програми «Оптимізація процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів» змінилися. Наприкінці програми середній рівень суб'єктивного кар'єрного успіху в експериментальній групі зріс на 17%, а середній рівень здатності до працевлаштування - зріс на 24%. Натомість, дані в контрольній групі не змінилися.

Підбиваючи підсумки можна стверджувати, що розвинувши рівень самоефективності в самооцінці, плануванні і інформації про професії, та знизивши рівень складнощів з доступом інформації до професії, обізнаності з процесом прийняття кар'єрних рішень та рівень складнощів з конфліктами через суперечливі кар'єрні бажання, ми одразу посприяли розвитку двох компонентів кар'єрних результатів ІТ-спеціалістів: суб'єктивного кар'єрного успіху та здатності до працевлаштування (Рис. 3.5).



**Рис 3.5: Вплив зменшення складників складнощів прийняття кар'єрних рішень та розвитку складників самоефективності прийняття кар'єрних рішень на суб'єктивний кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування.**

Результати застосування онлайн коригувальної програми вказують на значущість її впливу та повинні бути інтегровані у процес надання рекомендацій для ефективного кар'єрного консультування ІТ-спеціалістів. Ці висновки підкреслюють

важливість врахування специфічних потреб та характеристик цільової аудиторії при розробці та впровадженні подібних програм.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в розробці більш розширених та досконаlih способів роботи з конфліктними кар'єрними прагненнями, розробці інструментів, котрі б ще більше підвищували самоефективність в плануванні і самоефективність в самооцінці. Важлива також апробація методів роботи з такими складнощами прийняття кар'єрних рішень як відсутність інформації про себе, відсутність інформації про джерела інформації, недостовірна інформація і апробація методів збільшення самоефективності в постановці цілей. Також важливо розробити дієві способи зміни полярностей профілів прийняття кар'єрних рішень Гаті.

### **3.4 Рекомендації щодо оптимізації психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів**

Для поліпшення процесу кар'єрного вибору серед ІТ-спеціалістів, ми створили набір методичних рекомендацій призначених для ІТ-професіоналів, кар'єрних консультантів, HR-менеджерів, та викладачів ІТ-дисциплін.

Робота кар'єрних консультантів з оптимізації кар'єрного вибору ІТ-фахівців має бути спрямована на:

- Забезпечення ІТ фахівців вичерпною інформацією про сучасні та перспективні напрямки у сфері інформаційних технологій. Це включає детальний огляд нових спеціалізацій та професій у ІТ, а також інформацію щодо основних функціональних обов'язків, вимог до кандидатів, можливостей для кар'єрного зростання, поточної потреби в спеціалістах та тенденцій розвитку або зміни попиту на різні професії і спеціалізації в галузі.
- Забезпечення ІТ-спеціалістам доступу до прикладів успішних кар'єр у різноманітних спеціальностях ІТ-галузі є ключовим. Позитивні приклади професіоналів, які досягли значних успіхів у своїх областях, можуть слугувати мотивацією та навчальними зразками для наслідування.
- Важливою частиною роботи кар'єрних консультантів є також навчання своїх клієнтів способам отримання інформації про професії самостійно і здобуття впевненості ІТ спеціалістами в змозі постійно здійснювати цю діяльність самостійно.
- Перспективною виглядає робота кар'єрних консультантів з навчання ІТ-фахівців моделям прийняття рішень та тренування цих моделей.
- Також кар'єрні консультанти мають звернути особливу увагу на роботу з суміщенням конфлікуючих кар'єрних прагнень в ІТ-спеціалістів.

- Важливо допомагати IT-фахівцям постійно прояснювати свої кар'єрні цілі, цінності, пріоритети, для того, щоб приймати виважені рішення базуючись на цій інформації.
- Кар'єрні консультанти при роботі з IT-спеціалістами мають допомагати своїм клієнтам здобути адекватну самооцінку своїх навичок, знань, якостей та умінь, пов'язаних з професійною діяльністю.
- Важливим також видається консультування з планування кар'єри IT-спеціалістами та здобуття ними впевненості в своїх можливостях планувати та змінювати кар'єрні плани.

Для IT спеціалістів можемо порекомендувати:

- Самоаналіз та рефлексія: Регулярно аналізуйте свої інтереси, навички, сильні та слабкі сторони. Використовуйте інструменти самооцінки, щоб визначити свої професійні пріоритети та цінності.
- Визначення кар'єрних цілей: Встановіть конкретні, вимірні, досяжні, реалістичні та часово обмежені (SMART) кар'єрні цілі. Плануйте короткострокові та довгострокові цілі, які відображають ваші амбіції.
- Неперервне навчання: Технологічний світ швидко змінюється, тому постійне навчання є ключем до успіху. Беріть участь у курсах, воркшопах, сертифікаційних програмах та конференціях, щоб розвивати нові навички та знання.
- Нетворкінг: Активно залучайтеся до професійних спільнот, зустрічей та заходів у вашій галузі. Нетворкінг може відкрити нові можливості та підтримати кар'єрний ріст.
- Експериментуйте з ролями: Не бійтеся переходити в нові ролі або індустрії. Тимчасові проєкти або стажування можуть дати цінний досвід та допомогти зрозуміти, що найкраще відповідає вашим інтересам.



- Розвиток soft skills: Технічні навички важливі, але м'які навички, такі як комунікація, критичне мислення, адаптивність та командна робота, є ключовими для успіху в будь-якій кар'єрі.
- Стратегічне планування: Регулярно оцінюйте ринок праці, тенденції в галузі та майбутній потенціал різних технологій. Це допоможе вам адаптуватися та залишатися конкурентоспроможним.
- Менторство та коучинг: Знайдіть ментора або коуча, який може надати вам зворотний зв'язок, напрямок та підтримку у вашому кар'єрному зростанні
- Розширення перспективи: Досліджуйте різні аспекти IT-галузі, не обмежуючи себе однією спеціалізацією. Вивчення суміжних областей може відкрити нові кар'єрні можливості.
- Планування кар'єри: Розробіть чіткий кар'єрний план з конкретними цілями та етапами. Регулярно переглядайте та коригуйте свій план, враховуючи зміни в особистих інтересах та індустрії.

HR-менеджерам, котрі здійснюють розвиток персоналу всередині IT-компаній важливо:

- Створення системи менторства та коучингу: Залучіть досвідчених співробітників або зовнішніх експертів для менторства молодших колег. Менторство може допомогти співробітникам отримати необхідні рольові моделі і краще зрозуміти свої кар'єрні цілі та підвищити самооцінку їх професійних навичок.
- Розробка індивідуальних планів розвитку: Спільно зі співробітниками розробляйте індивідуальні плани розвитку, які враховують їхні кар'єрні амбіції та потреби компанії. Це допоможе створити чітку дорожню карту для їхнього професійного зростання і додасть їм впевненості в плануванні своєї кар'єри.
- Організація навчальних заходів та тренінгів: Проводьте регулярні тренінги та майстер-класи, спрямовані на розвиток технічних навичок та soft skills. Це

допоможе співробітникам адаптуватися до змін у технологіях та ринку праці і зрозуміти як змінюються професії та спеціалізації.

- Заохочення до самоосвіти: Мотивуйте співробітників до постійного самовдосконалення та самоосвіти через доступ до онлайн-курсів, вебінарів, конференцій та спеціалізованих видань. Це дасть можливість отримувати інформацію про світ роботи безпосередньо від колег.
- Впровадження системи зворотного зв'язку: Регулярно збирайте зворотний зв'язок від співробітників щодо їхнього досвіду роботи в компанії, кар'єрних очікувань та ідей щодо покращення. Це допоможе вам зрозуміти їхні потреби та адаптувати програми розвитку. Співробітникам це допоможе поєднати їх кар'єрні прагнення з тим, що пропонує компанія, наприклад за допомогою крафтингу роботи.
- Підтримка кар'єрного росту всередині компанії: Створюйте можливості для внутрішнього просування та перекваліфікації, щоб співробітники могли розвивати свою кар'єру без необхідності зміни роботодавця.
- Культура відкритості та інновацій: Формуйте культуру, де нові ідеї та підходи до роботи заохочуються та підтримуються. Це створить мотивуюче робоче середовище та сприятиме кар'єрному розвитку та поєднанню різноманітних кар'єрних прагнень всередині компанії.

Викладачам ІТ-спеціальностей варто порекомендувати:

- Викладати поряд з спеціальностями також особливості професій в яких вони застосовуються.
- Запрошувати реальних людей з індустрії і заохочувати їх розповідати про кар'єру в даній спеціальності.
- Допомогати студентам зрозуміти свої риси характеру і чи відповідають вони вимогам даної спеціальності.

- Організувати воркшопи та семінари з особистісного розвитку та кар'єрного планування, щоб студенти могли краще розуміти себе, свої цінності та інтереси.
- Розробляти проекти та завдання, що імітують реальні робочі ситуації в ІТ, дозволяючи студентам застосувати свої знання в практичних задачах і краще зрозуміти вимоги до різних ІТ-професій.
- Формувати міцні зв'язки з ІТ-компаніями для стажувань та практик, надаючи студентам можливість познайомитися з реальним робочим середовищем та випробувати себе в різних спеціалізаціях.
- Створювати платформу для обміну досвідом між студентами та випускниками програми, де вони можуть ділитися своїми історіями успіху, порадами та викликами на шляху до кар'єри в ІТ.
- Надавати індивідуальні консультації для студентів, які потребують додаткової підтримки у виборі кар'єрного шляху або розробці професійного портфоліо.

Таким чином, розроблені нами корекційна онлайн програма та методичні рекомендації для кар'єрних консультантів, HR-менеджерів, викладачів ІТ спеціальностей та ІТ спеціалістів дозволяють комплексно розвивати кар'єрні результати ІТ фахівців в Україні.

Перспективи подальших наукових досліджень ми вбачаємо у чотирьох напрямках:

- Емпірично дослідити роль залученості в кар'єру в процесі кар'єрного вибору і її вплив на кар'єрні результати.
- Кластеризувати ІТ-спеціалістів по типу можливих стратегій розвитку щодо їх кар'єрного вибору.
- Дослідити можливість стратегій розвитку щодо зміни полярностей профілів прийняття кар'єрних рішень.
- З'ясувати складові кар'єрного вибору, котрі впливають на об'єктивний кар'єрний успіх серед ІТ-спеціалістів.

Дослідження психологічних умов оптимізації процесу кар'єрного вибору та чинників кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів має ключове значення для адаптації до змін у сучасному ринку праці, характеризованому швидкими інноваціями, глобалізаційними тенденціями та змінами у пенсійній політиці. Освіта, як формальна, так і неформальна, у контексті прийняття кар'єрних рішень, стає все більш значущою. Необхідно розвивати програми саморозвитку та включити спеціалізовані курси до навчальних планів ІТ-спеціалістів, щоб підготувати їх до ефективного навігування у постійно змінюваному професійному середовищі та надати інструментарій для ефективних кар'єрних виборів в цих умовах.

## **Висновки до третього розділу**

Реалізуючи третє та четверте завдання дисертаційного дослідження, ми розробили, апробували та впровадили коригувальну онлайн програму «Оптимізація процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів» та підготували методичні рекомендації для кар'єрних консультантів, HR-менеджерів, викладачів ІТ-спеціальностей та ІТ-фахівців щодо розвитку якості процесу кар'єрного вибору серед українських ІТ спеціалістів.

Коригувальна онлайн програма передбачає формування компетентності кар'єрного вибору серед ІТ фахівців, підвищення рівня їх самоефективності в самооцінці, плануванні та отриманні інформації про професії та спрямована на зниження складнощів прийняття кар'єрних рішень, викликаних нестачою інформації про процес рішень, про професії та внутрішніми конфліктами протилежних кар'єрних прагнень, що у своїй сукупності сприяє розвитку кар'єрних результатів українських ІТ-спеціалістів..

Встановлено, що найкращі результати в роботі з складнощами прийняття кар'єрних рішень та самоефективністю прийняття кар'єрних рішень дає груповий тренінг, а також робота з інформаційними ресурсами про професії та особливо залученість консультанта

Результати формувального експерименту показали, що показники рівня складнощів прийняття кар'єрних рішень та самоефективності прийняття кар'єрних рішень ІТ спеціалістів після впровадження коригуючої онлайн програми «Оптимізація процесу кар'єрного вибору» суттєво змінилися, саме рівень складнощів з нестачею інформації про процес знизився на 41%, рівень складнощів з нестачею інформації про професії знизився на 39%, рівень складнощів через конфліктні кар'єрні прагнення знизився на 19%, рівень самоефективності в самооцінці виріс на 21%, рівень самоефективності в пошуку інформації про професії виріс на 23%, рівень самоефективності в плануванні кар'єри виріс на 18%. В результаті цього впливу на процес прийняття кар'єрних рішень наприкінці програми

середній рівень суб'єктивного кар'єрного успіху в експериментальній групі зріс на 17%, а середній рівень здатності до працевлаштування - зріс на 24%. Натомість, дані в контрольній групі не змінилися. Це, в свою чергу, свідчить про ефективність розробленої нами коригувальної онлайн програми.

Таким чином, в рамках проведеного формувального експерименту, використовуючи емпіричні дослідження та статистичний аналіз, ми підтвердили ефективність розробленої нами коригувальної онлайн програми «Оптимізація процесу кар'єрного вибору». Захід, який ми організували, значно покращив кар'єрні показники учасників з ІТ-сфери, зокрема збільшив самоефективність у плануванні кар'єри, самооцінці та здобутті професійної інформації. А також знизив перешкоди у прийнятті кар'єрних рішень, пов'язані з дефіцитом інформації про процес і професії, та внутрішніми конфліктами ІТ-фахівців.

Отже, розвиток високої якості процесу ухвалення кар'єрних рішень серед ІТ-фахівців виокремлюється як ключовий елемент їх професійного формування. Ця потреба набуває особливої актуальності в контексті неперервних змін у професійному середовищі ІТ-сектору, які викликані глобалізацією, еволюцією нових робочих форм і бізнес-моделей. У результаті, кар'єра в ІТ-галузі стає дедалі більш динамічною і різноманітною. Відповідно, сучасні ІТ-спеціалісти повинні бути адаптовані до швидких змін у кар'єрному ландшафті та здійснювати навігацію світі роботи майбутнього.

**Основні результати цього етапу дослідження було опубліковано в таких працях автора:**

1. Чайка, Р. (2024). Огляд літератури з консалтингу труднощів прийняття кар'єрних рішень Гаті. *Перспективи та інновації науки*. 3(37), 1057-1066
2. Чайка, Р. (2024). Огляд літератури з консалтингу самоефективності прийняття кар'єрних рішень. *Наукові перспективи*. 3 (45), 1319-1327

3. Чайка, Р. (2024). Теоретичний аналіз проблеми консалтинга базованого на профілях прийняття кар'єрних рішень Гаті. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 23 (68)*, 124-137.

**Матеріали наукових конференцій:**

4. Чайка, Р.М., Зеленін В.В. Розвиток самоефективності прийняття кар'єрних рішень українських фахівців по роботі з даними. *Психологічні пошуки: збірник наукових статей за матеріалами щорічної звітної-наукової конференції викладачів, докторантів та аспірантів Факультету психології «Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету», м. Київ, 22-26 травня 2023 р. / УДУ імені Михайла Драгоманова. Київ. С. 52-58. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/41170/psykholohichni%20poshuky.pdf?sequence=1> (дата звернення: 23.02.2024).*

### Список використаних джерел у розділі 3.

1. Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The journal of positive psychology, 1*(1), 3-16.
2. Ariely, Dan, and Klaus Wertenbroch. 2002. Procrastination, Deadlines, and Performance: SelfControl by Precommitment. *Psychological Science 13*, 219–24.
3. Beck, A. T., & Dozois, D. J. (2011). Cognitive therapy: current status and future directions. *Annual review of medicine, 62*, 397-409.
4. Brown, D. (Ed.). (2002). Career choice and development. John Wiley & Sons.
5. Brown, S. D., & Krane, R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 740-766).
6. Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. *Handbook of counseling psychology, 4*, 392-407.
7. Brown, S. D., Krane, N. E. R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior, 62*(3), 411-428.
8. Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review, 36*(2), 255-276.
9. Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(6), 625.
10. Dochy, F., Segers, M., Van den Bossche, P., & Gijbels, D. (2003). Effects of problem-based learning: A meta-analysis. *Learning and instruction, 13*(5), 533-568.
11. Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random house.
12. Ellis, A. & Knaus, W. J. (1977). Overcomingprocrastination. New York: Institute for Rational Living.
13. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology, 43*(4), 510.



14. Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: strong effects of simple plans. *American psychologist, 54*(7), 493.
15. Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: value from fit. *American psychologist, 55*(11), 1217.
16. Iyengar, S. S., & Lepper, M. R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing?. *Journal of personality and social psychology, 79*(6), 995.
17. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. Free press.
18. Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling.
19. Latham, G. P., Locke, E. A., & Fassinia, N. E. (2002). The high performance cycle: Standing the test of time. *Psychological management of individual performance, 5*(6), 201-28.
20. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior, 45*(1), 79-122.
21. Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist, 41*(9), 954.
22. Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of career development, 36*(2), 183-203.
23. Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., & Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment, 22*(1), 3-17.
24. Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). Motivational interviewing: Helping people change. Guilford press.
25. Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of career assessment, 9*(1), 81-99.
26. Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology, 35*(4), 447.

27. Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge university press.
28. Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 565-578.
29. Rounds, J. A. M. E. S., & Jin, J. I. N. G. (2013). Nature, importance, and assessment of needs and values. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 417-448.
30. Sampson Jr, J. P., Hou, P. C., Kronholz, J. F., Dozier, V. C., McClain, M. C., Buzzetta, M., ... & Kennelly, E. L. (2014). A content analysis of career development theory, research, and practice—2013. *The career development quarterly*, 62(4), 290-326.
31. Sampson Jr, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2003). Key elements of the CIP approach to designing career services. Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee, FL: Florida State University.
32. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
33. Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. *Educational psychologist*, 32(4), 195-208.
34. Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational behavior*, 22(1), 63-81.
35. Tiedeman, D. V., & O'hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*.
36. Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness?. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
37. Whiston, S. C., Rossier, J., & Barón, P. M. H. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 591-604.
38. White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. WW Norton & Company.

39. Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлені результати аналізу наукових джерел, що стосуються проблеми кар'єрного вибору, з акцентом на важливість процесного, контентного та контекстуального підходів у вивченні кар'єрного розвитку. З'ясовано, що вдосконалення навичок прийняття рішень через процесні інтервенції є критично важливим для оптимізації кар'єрного вибору. Детально розглянуто теорії, що лежать в основі кар'єрного вибору, включаючи модель профілів прийняття кар'єрних рішень Гаті, таксономію складнощів прийняття кар'єрних рішень Гаті та соціально-когнітивну теорію кар'єри Лента і Брауна, які надають цінні інструменти для підвищення самоефективності та оптимізації процесу кар'єрного вибору.

Теоретична модель дослідження, розроблена на основі аналізу наукової літератури, включає оцінку різноманітних соціально-демографічних чинників та особистісних рис, які впливають на процес прийняття кар'єрних рішень, а також формування складників процесу кар'єрного вибору, що впливають на кар'єрні результати, що відкриває шлях для розробки ефективних стратегій покращення процесу кар'єрного вибору.

Емпірична частина роботи виявила зв'язки між демографічними чинниками і особистісними рисами та складниками процесу прийняття кар'єрних рішень (інтенсивністю профілів прийняття рішень, складнощами у процесі та рівнем самоефективності), підтвердивши вплив особистісних рис на процес кар'єрного вибору. Так екстраверсія суттєво прогнозує збільшення доступної інформації про професії (-.192), а також сильно позитивно впливає на самоефективність у самооцінці (.222), плануванні (.347) і помірно збільшує самоефективність у зборі інформації про професії (.186). Привітність помірно збільшує інформацію про процес прийняття рішень (-.176). Сумлінність збільшує інформацію про професії (-.269) та процес прийняття рішень (-.251), зменшуючи при цьому внутрішні конфлікти (-.321). Сумлінність значно збільшує самоефективність в самооцінці

(.310), в плануванні (.303) і також помірно збільшує самоефективність в зборі інформації про професії (.193). Невротизм збільшує відсутність інформації про професії (.279), процес прийняття рішень (.274), збільшує внутрішні конфлікти (.331). Невротизм значно зменшує самоефективність в самооцінці (-.322), плануванні (-.290), і помірно знижує самоефективність при зборі інформації про професії (-.178). Відкритість значно позитивно впливає на самоефективність у самооцінці (.269).

Основні висновки демонструють, що підвищення самоефективності в критичних аспектах кар'єрного прийняття рішень, таких як самооцінка, пошук інформації та планування, має значний вплив на кар'єрні результати. Крім того, зменшення складнощів, пов'язаних з нестачею інформації та внутрішніми конфліктами, сприяє поліпшенню процесу кар'єрного вибору. Такі складники складнощів прийняття кар'єрних рішень як недостатність інформації про етапи прийняття рішень, брак інформації про професії, а також внутрішні конфлікти найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх (-.207, -.251 і -.263) та здатність до працевлаштування (-.304, -.268 і -.247). А такі складники самоефективності прийняття кар'єрних рішень як самоефективність у плануванні кар'єри, самоефективність у пошуку інформації про професії, та самоефективність у самооцінці найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх та здатність до працевлаштування найбільше впливають на суб'єктивний кар'єрний успіх (.237, .371 і .261) та здатність до працевлаштування (.541, .333 і .441).

Розроблена та апробована в дослідженні коригувальна онлайн програма «Оптимізація процесу кар'єрного вибору IT спеціалістів» продемонструвала високу ефективність в оптимізації процесу кар'єрного вибору. Коригувальна онлайн програма, що включає групові тренінги, консультації та використання інформаційних ресурсів, сприяє значному зменшенню складнощів прийняття рішень та підвищенню самоефективності серед учасників. Результати формувального експерименту показали, що після впровадження коригувальної онлайн програми

рівень складнощів з нестачею інформації про процес знизився на 41%, рівень складнощів з нестачею інформації про професії знизився на 39%, рівень складнощів через конфліктні кар'єрні прагнення знизився на 19%, рівень самоефективності в самооцінці виріс на 21%, рівень самоефективності в пошуку інформації про професії виріс на 23%, рівень самоефективності в плануванні кар'єри виріс на 18%. В результаті цього впливу на процес прийняття кар'єрних рішень наприкінці програми середній рівень суб'єктивного кар'єрного успіху в експериментальній групі зріс на 17%, а середній рівень здатності до працевлаштування - зріс на 24%. Натомість, дані в контрольній групі не змінилися. Це, в свою чергу, свідчить про ефективність розробленої нами коригувальної онлайн програми.

У зв'язку з постійно змінюваним професійним ландшафтом в ІТ-секторі, кар'єрні рішення стають все більш складними і різноманітними. Тому адаптація до цих змін і розробка цілеспрямованих кар'єрних стратегій є важливими для забезпечення професійного розвитку та успіху ІТ-спеціалістів. Рекомендації, надані в дослідженні для кар'єрних консультантів, HR-менеджерів, викладачів і самих ІТ-фахівців, спрямовані на підтримку якісного кар'єрного вибору, враховуючи індивідуальні особливості та потреби кожного спеціаліста.

Перспективи майбутніх досліджень вбачаємо у застосуванні людино-центричного підходу, на відміну від змінно-центричного, щоб з'ясувати весь комплекс чинників, котрий може впливати на конкретного індивіда в процесі прийняття кар'єрного рішення. Також контент-підхід до кар'єрного вибору, зокрема поєднання підходу Холланда з аналізом відповідності між особистістю та різними аспектами професійного життя, як-от середовищем, конкретною професією, робочим місцем та відносинами з керівництвом, може виявити ключові фактори, що сприяють оптимізації кар'єрного росту. Розгляд контекстуального підходу дозволить глибше зрозуміти, як зовнішні обставини, включаючи бар'єри та сприятливі умови, впливають на кар'єрне просування та які стратегії можуть бути ефективними для подолання виявлених труднощів. Нарешті, розширення досліджень соціальних

чинників, таких як вплив стресових подій, економічної ситуації та темпів інновацій, забезпечить більш комплексне розуміння динаміки кар'єрного вибору в сучасному світі, особливо в контексті швидких змін та нестабільності.

Дане дослідження має значний вплив на економіку України, враховуючи стрімкий розвиток ІТ-сектору як одного з ключових драйверів економічного зростання країни. Розуміння факторів, що впливають на кар'єрний вибір у цій сфері, дозволяє розробити ефективні стратегії для приваблення та утримання висококваліфікованих фахівців, що безпосередньо впливає на інноваційний потенціал та конкурентоспроможність національної економіки. Адекватне реагування на психологічні потреби ІТ-спеціалістів може сприяти зменшенню відтоку мізків та стимулюванню професійного розвитку в межах країни. Це, в свою чергу, створює передумови для збільшення обсягів високотехнологічного експорту, зміцнення позицій України на міжнародному ринку ІТ-послуг та підвищення загального рівня добробуту населення. Таким чином, дане дослідження відіграє ключову роль у формуванні майбутнього ІТ-галузі в Україні, підкреслюючи важливість стратегічного підходу до розвитку людських ресурсів в цій галузі.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

Опитувальник для визначення особистісних рис Великої п'ятірки «BFI-15»

(автори К. Сото та О. Джон)

Ось кілька характеристик, які можуть стосуватися вас, а можуть і ні. Наприклад, чи згодні ви з тим, що вам подобається проводити час з іншими?

Будь ласка, вкажіть, для кожного твердження якою мірою ви згодні чи не згодні з ним.

Зовсім не погоджуюсь

Не погоджуюсь

Щось середнє; не можу визначитися

Погоджуюсь

Повністю погоджуюсь

#### **Я людина:**

1. Схильна бути тихою
2. Співчутлива, м'якосердечна
3. Схильна до неорганізованості
4. Яка часто переживає
5. Яка захоплюється живописом, музикою або літературою
6. Владна, діє як лідер
7. Яка іноді буває грубою з людьми
8. Якій важко починати роботу над завданнями
9. Схильна відчувати себе пригніченою
10. Яка не цікавиться абстрактними ідеями
11. Повна сил та енергії
12. Яка думає про людей якнайкраще
13. Надійна, на яку завжди можна розраховувати
14. Емоційно стабільна, не схильна засмучуватись
15. Оригінальна, яка висуває нові ідеї

Переклад: Лариса Журавльова, Житомирський державний університет ім. Івана Франка



Опитувальник «Профілі прийняття кар'єрних рішень»

(автор І. Гаті)

Наступні твердження стосуються різних аспектів процесу прийняття кар'єрних рішень. Вам буде запропоновано 39 тверджень, що стосуються різних аспектів процесу прийняття кар'єрних рішень.

Для кожного твердження позначте, наскільки ви з ним згодні

(7 – Повністю згоден, 1 – Зовсім не згоден).

1. Мене хвилює вибір спеціальності чи роботи.
2. Я не збираю інформацію ретельно; Я схильний базувати своє рішення на легкодоступній інформації.
3. Зібравши необхідну інформацію про різні альтернативи, я аналізую характеристики кожної з них.
4. Я не несу одноосібної відповідальності за результати своїх рішень; доля і удача впливають на мою подальшу кар'єру.
5. Я вкладаю багато зусиль у процес прийняття кар'єрних рішень.
6. Я схильний відкладати своє кар'єрне рішення.
7. Навіть коли я маю всю необхідну інформацію, мені потрібно багато часу, щоб прийняти рішення.
8. Зазвичай я обдумую свій вибір і приймаю рішення, не радячись з іншими.
9. Для важких рішень, таких як рішення про кар'єру, було б легше, якби хтось інший прийняв рішення за мене.
10. Вважаю важливим вибрати той варіант, який задовольнить моїх рідних і близьких друзів.
11. Я вірю, що зможу знайти ідеальну роботу, яка задовольнить усі мої бажання та очікування.
12. Якщо мене не приймуть на роботу, котра в топі мого вибору, я піду на компроміс і оберу наступний варіант.
13. Коли я приймаю рішення, я покладаюся переважно на свою інтуїцію.
14. Я намагаюся вибрати варіант, який найкращий для мене.
15. Я часто приймаю рішення, не вивчивши ретельно всю відповідну інформацію.
16. Зазвичай я приймаю рішення після порівняння кількох характеристик альтернатив.
17. Фактори поза моїм контролем (наприклад, доля) значною мірою впливають на мій вибір кар'єри та його результати.
18. Я повністю занурююся в процес прийняття рішень.

19. Я, як правило, відкладаю прийняття рішення щодо кар'єри.
20. Навіть після того, як я зібрав відповідну інформацію, мені потрібно багато часу, щоб прийняти остаточне рішення.
21. Мені не потрібно радитися з іншими, щоб прийняти правильне рішення.
22. Я не хочу приймати рішення самостійно; Я хочу розділити відповідальність з іншими.
23. Зрештою я виберу один із варіантів, який сподобається найближчим людям.
24. Прагну знайти професію, яка б задовольнила всі мої переваги.
25. Якщо я не зможу реалізувати свій перший вибір, я буду готовий піти на компроміс.
26. Коли мені потрібно зробити вибір, я схильний довіряти своїм інстинктам.
27. Для мене немає різниці, яку кар'єру я буду робити в майбутньому.
28. Я не збираю всю доступну інформацію про професії, які я розглядаю.
29. Зазвичай я порівнюю альтернативи, розглядаючи їхні переваги та недоліки.
30. Насправді не має значення, що я виберу; Все одно доля вплине на мою подальшу кар'єру.
31. Коли мені потрібно прийняти рішення, я вкладаю в це багато часу та зусиль.
32. Я схильний відкладати процес прийняття рішення настільки, наскільки це можливо.
33. Коли я підходжу до фінального етапу прийняття рішення, я трохи вагаюся.
34. Я зазвичай не раджуся з іншими людьми, приймаючи рішення.
35. Я вважаю за краще, щоб інші люди розділили відповідальність за моє рішення.
36. Очікування найближчих людей є найважливішим фактором у моєму рішенні.
37. Вважаю, що є робота, яка задовольнить усі мої уподобання та прагнення.
38. Якщо я не зможу вступити на навчальну програму у вибраній галузі, я піду на компроміс і шукатиму іншу програму, яка мені підходить.
39. У момент прийняття рішення я зазвичай керуюся своїм чуттям.

Переклад та адаптація українською мовою: Ростислав Чайка, Український державний університет ім. Михайла Драгоманова

Дозвіл на використання опитувальника «Профіль прийняття кар'єрних рішень»

CDMP-39-per.doc

**Itamar Gati, Ph.D.**  
**School of Education, Hebrew University, Jerusalem, ISRAEL**

e-mail: itamar.gati@huji.ac.il

Fax: (+972)-2-5882084

**Permission to use the Career Decision-Making Profile (CDMP) questionnaire**


If you agree to the following conditions, please sign the statement below, indicate the number of copies you desire to reproduce for your research, and mail 2 copies to me at the above address. When I receive the signed copies I will send you a copy of the *CDMP* along with your copy of the signed permission slip that will allow you to reproduce the instrument. Please limit requests to no more than 1000 at a time. If you need more, please let me know. Permission expires one year after it is granted.

**Note: The instrument must be reproduced in its entirety. Permission to reproduce separate items is not granted.**

1. I agree to reproduce the instrument in its entirety with no changes in content or format.
2. I agree to include the copyright statement shown on the instrument. Please add that it has been reproduced with the permission of the author.
3. I will share the results of my research with Gati and provide specific data for secondary analysis with the understanding that appropriate credit will be cited.
4. This permission to reproduce is limited to this occasion; permission expires in one year from the date of the permission letter; permission is limited to 1000 copies; future reproduction requests must be specifically and separately requested.
5. Foreign translations must be back translated into English and approved by Gati.

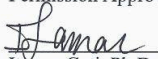
I agree to the above conditions:

Name Rostyslav Chayka Date: 05.11.2023 e-mail: r.m.chaika@npu.edu.ua

Signature  Fax: \_\_\_\_\_ Tel: +380505228875

Address Ukraine State Dragomanov University, 01601, Ukraine, Kyiv, Pyrohova str., 9

-----  
Permission Approved,

  
Itamar Gati, Ph.D.

5/11/2023

Permission is not granted without the signature of Itamar Gati in this space.

CDMP\cdmp-per.doc

Опитувальник «Складнощі прийняття кар'єрних рішень»

(автор І. Гаті)

Мета цієї анкети – виявити можливі труднощі та проблеми, пов'язані з прийняттям кар'єрних рішень.

Чи думали ви, у якій галузі ви хотіли б спеціалізуватись? Так ні

Якщо так, то наскільки ви впевнені у своєму виборі?

Зовсім не впевнений 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Дуже впевнений

Далі вам буде запропоновано список тверджень, які стосуються процесу прийняття кар'єрних рішень. Будь ласка, оцініть, якою мірою кожне твердження стосується вас, за такою шкалою:

Не описує мене 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Добре описує мене

Будь ласка, не пропускайте жодне запитання.

1. Я знаю, що маю обрати спеціалізацію, але зараз у мене немає мотивації приймати це рішення («мені не хочеться»).
2. Робота – не найголовніше в житті людини, тому питання кар'єрного вибору мене не дуже хвилює.
3. Я вважаю, що мені не потрібно робити кар'єрний вибір зараз, тому що час приведе мене до «правильного» рішення.
4. Зазвичай мені важко приймати рішення.
5. Зазвичай я відчуваю, що мені потрібне підтвердження та підтримка моїх рішень від професіонала або іншої людини, якій я довіряю.
6. Зазвичай я боюся невдачі.
7. Мені подобається робити все по-своєму.
8. Я очікую, що зроблений мною кар'єрний вибір також вирішить мої особисті проблеми.
9. Я вважаю, що є лише одна робота, котра мені підходить.
10. Я очікую, що завдяки обраній роботі я здійснию всі свої прагнення.
11. Я вважаю, що вибір професії – це одноразовий вибір і зобов'язання на все життя.
12. Я завжди роблю те, що мені кажуть, навіть якщо це суперечить моїй волі.
13. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я не знаю, які кроки мені потрібно зробити.
14. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я не знаю, які фактори брати до уваги.
15. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я не знаю, як поєднати інформацію, яку маю про себе, з інформацією про різні варіанти роботи.
16. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я ще не знаю, які спеціалізації мене цікавлять.

17. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я ще не впевнений у своїх кар'єрних перевагах (наприклад, які стосунки я хочу мати з людьми, якому робочому середовищу я віддаю перевагу).
18. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я не маю достатньо інформації про свої здібності (наприклад, математичні, вербальні навички) та/або про свої особисті якості (наприклад, наполегливість, ініціативність, терпіння).
19. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я не знаю, якими будуть мої здібності та/або риси особистості в майбутньому.
20. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я не маю достатньо інформації про існуючу різноманітність спеціалізацій або навчальних програм.
21. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я не маю достатньо інформації про характеристики спеціалізацій та/або програм навчання, які мене цікавлять (наприклад, ринковий попит, типовий дохід, можливості просування по посадам або переваги програми навчання).
22. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я не знаю, як виглядатиме кар'єра в майбутньому.
23. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я не знаю, як отримати додаткову інформацію про себе (наприклад, про свої здібності чи риси особистості).
24. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що я не знаю, як отримати точну та актуальну інформацію про існуючі спеціалізації та програми навчання або про їхні характеристики.
25. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я постійно змінюю свої кар'єрні переваги (наприклад, інколи я хочу бути фрілансером, а інколи я хочу бути найманим працівником).
26. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я маю суперечливі дані про мої здібності та/або риси особистості (наприклад, я вважаю, що я терплячий з іншими людьми, але інші кажуть, що я нетерплячий).
27. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки я маю суперечливі дані про наявність або характеристики певної спеціалізації чи програми навчання.
28. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що мене однаково приваблює кілька спеціалізацій, і мені важко вибрати одну з них.
29. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що мені не подобається жодна з спеціалізацій чи програм навчання, куди мене можуть взяти.
30. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що спеціалізація, котра мене цікавить, включає певну характеристику, яка мене турбує (наприклад, я цікавлюся генетикою, але я не хочу вчитися стільки років).
31. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що мої переваги неможливо поєднати в одній кар'єрі, і я не хочу відмовлятися від жодної з них (наприклад, я хотів би працювати фрілансером, але я також хочу мати постійний дохід).
32. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки мої навички та здібності не відповідають вимогам спеціалізації, яка мене цікавить.
33. Мені важко приймати кар'єрні рішення, тому що важливі для мене люди (наприклад, батьки чи друзі) не погоджуються з варіантами кар'єри, які я розглядаю, та/або характеристиками кар'єри, які я хочу.

34. Мені важко приймати кар'єрні рішення, оскільки існують суперечності між рекомендаціями різних людей, які важливі для мене, щодо кар'єри, яка мені підходить, або щодо того, якими кар'єрними характеристиками слід керуватися моїми рішеннями.

Нарешті, як би ви оцінили ступінь труднощів у прийнятті рішення про кар'єру?  
Низький 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Високий

Переклад та адаптація українською мовою: Ростислав Чайка, Український державний університет ім. Михайла Драгоманова

Опитувальник «Шкала самоефективності прийняття кар'єрних рішень(коротка форма)»

(автори Н. Бетц та К. Тейлор)

Оскільки політика ліцензування власників опитувальника забороняє копіювати та тиражувати опитувальник повністю, приводимо по одному запитанню на кожному з вимірів шкали

Наскільки ви впевнені у своїй здатності успішно виконати кожне завдання?

Повна впевненість (9) до відсутності впевненості (0)

Самооцінка

Визначати спосіб життя, який би ви хотіли вести

Професійна інформація

Поговорити з людиною, яка вже працює у сфері, яка вас цікавить

Вибір мети

Вибрати роботу, яка буде відповідати вашому стилю життя

Планування

Скласти план своїх цілей на наступні 5 років

Вирішення проблем

Наполегливо працювати над своєю основною (навчальною) або кар'єрною ціллю, навіть коли ви розчаровані

Переклад та адаптація українською мовою: Ростислав Чайка, Український державний університет ім. Михайла Драгоманова

Опитувальник «Шкала залученості в кар'єру»

(автори А. Гірші, П. Фройнд, А. Геррман)

Опишіть до якої міри впродовж останніх шести місяців ви ..

(1) майже ніколи; (2) час від часу; (3) помірна кількість; (4) досить часто; (5) дуже часто

1. активно прагнули створити своє професійне майбутнє
2. вжили заходів для досягнення своїх кар'єрних цілей
3. дбали про розвиток вашої кар'єри
4. розробляли плани та цілі щодо вашої майбутньої кар'єри
5. щиро думали про особисті цінності, інтереси, здібності та слабкості
6. збирали інформацію про роботодавців, можливості професійного розвитку або ринок праці в бажаній для вас області
7. встановили або підтримували контакти з людьми, які можуть допомогти вам професійно
8. добровільно брали участь у подальшій освіті, навчанні чи інших заходах для підтримки вашої кар'єри
9. брали на себе обов'язки або ролі, які допоможуть вам просуватися професійно

Переклад та адаптація українською мовою: Ростислав Чайка, Український державний університет ім. Михайла Драгоманова



Опитувальник «Шкала сприйняття здатності до працевлаштування»

(автори А. Ротуелл та Д. Арнольд)

Наскільки ви згодні з наступними твердженнями  
від зовсім не згоден (1) повністю згоден (5)

1. Навіть якби в цій організації відбулося скорочення штату, я впевнений, що мене б зберегли
2. Мої особисті контакти в цій організації допомагають мені в кар'єрі
3. Я знаю про можливості, які відкриваються в цій організації, навіть якщо вони відрізняються від того, чим я займаюся зараз.
4. Навички, які я отримав на моїй теперішній роботі, можна перенести на інші роботи за межами цієї організації.
5. Я можу легко перекваліфікуватися, щоб збільшити свою здатність до працевлаштування в іншому місці.
6. Я добре знаю можливості які відкриваються для мене поза цією організацією, навіть якщо вони дуже відрізняються від того, що я роблю зараз.
7. Серед людей, які виконують ту саму роботу, що й я, я користуюся повагою в цій організації.
8. Якби мені знадобилося, я міг би легко отримати іншу роботу, схожу на мою, у подібній організації.
9. Я міг би легко отримати роботу, подібну до моєї, майже в будь-якій організації.
10. Будь-хто з моїм рівнем навичок і знань, а також подібним досвідом роботи та організаційним досвідом буде дуже затребуваний роботодавцями.
11. Я можу отримати будь-яку роботу, будь-де, якщо мої навички та досвід достатньо відповідні.

Переклад та адаптація українською мовою: Ростислав Чайка, Український державний університет ім. Михайла Драгоманова

Опитувальник «Інтентар суб'єктивного кар'єрного успіху»  
(автори К. Шоклі, Х. Урексой, О. Родопман, Ф. Потіт і Т. Дуллаган)

Наскільки ви згодні з наступними твердженнями  
від зовсім не згоден (1) повністю згоден (5)

Розглядаючи мою кар'єру в цілому...

1. ... мої керівники кажуть мені, що я добре роблю свою роботу
2. ... організації, в яких я працював, визнали мене хорошим виконавцем
3. ... мене відзначили за мій внесок
4. Я пишаюся якістю виконаної роботи
5. У своїй роботі я відповідаю найвищим стандартам якості
6. Я відомий високою якістю своєї роботи
7. Я вважаю, що моя робота мала сенс.
8. Я вважаю, що моя робота створює щось нове в цьому світі
9. Робота, яку я зробив, зробила внесок у суспільство
10. Рішення, які я приймав, вплинули на мою організацію
11. Організації, в яких я працював, враховували мою думку щодо важливих питань
12. Інші беруть до уваги мої поради, коли приймають важливі рішення
13. Я зміг займатися роботою, яка відповідає моїм особистим потребам і вподобанням
14. Я відчуваю, що сам керую своєю кар'єрою
15. Я сам обрав свій професійний шлях
16. Я можу проводити стільки часу, скільки хочу, зі своїми друзями та родиною
17. Я можу вести хороше життя поза роботою
18. Мені вдалося бути хорошим працівником, зберігаючи при цьому якісні неробочі відносини
19. Я розширив свої навички, щоб працювати краще
20. Я був у курсі змін у своїй сфері
21. Я постійно вдосконалювався, розвиваючи свої навички
22. Моя кар'єра особисто приносить задоволення
23. Я в захваті від своєї кар'єри
24. Я вважаю свою кар'єру досить цікавою

Переклад та адаптація українською мовою: Ростислав Чайка, Український  
державний університет ім. Михайла Драгоманова

Структура коригувальної онлайн програми «Оптимізації кар'єрного вибору  
ІТ-спеціалістів»

Обсяг коригувальної онлайн програми становить 24 академічні години. Кожна з тренінгових сесій складається із таких частин: вступ до тренінгової сесії, інформаційно-смісловий компонент, демонстраційний компонент, корекційно-розвивальний компонент, завершення тренінгової сесії, домашнє завдання.

№ сесії	Назва сесії	Зміст	Очікуваний результат	Навчальні (академічні) години
1.	Ознайомлення з професіями	Візуальні карти професій Колекція статей з рольовими моделями різних професій	Учасники розуміють, які професії існують в ІТ секторі та які вимоги та функціональні обов'язки в кожній з професій	2
2.	«Моделі прийняття рішень»	Ознайомлення учасників з СІР-моделями прийняття рішень; Практика прийняття рішень за допомогою цих моделей	Учасники можуть приймати рішення за допомогою СІР-моделей	2
3.	«Самооцінка»	Навчання учасників методам самоаналізу; Відтренування методів отримання зворотнього зв'язку про свої якості та вміння	Учасники розуміють свої якості та вміння	1
4.	«Ознайомлення з професіями»	Знайомство учасників з методами отримання актуальної інформації про доступні професії; Вибір учасниками свого набору методів; Створення навичок самостійного використання методів пошуку інформації про професії	Учасники вміють знаходити актуальну інформацію про доступні на ІТ-ринку професії та спеціалізації	2

5.	«Планування кар'єри»	Розвиток в учасників вміння ефективного кар'єрного планування; Допомога учасникам в встановленні професійних пріоритетів	Учасники вміють планувати і перепланувати свою кар'єру	1
6.	«Управління конфліктними прагненнями»	Ознайомлення учасників з стратегіями вирішення кар'єрних конфліктів; Тренування навички гармонізації різних кар'єрних цілей.	Учасники вміють гармонізувати різні кар'єрні прагнення	2
7.	«Світ ІТ спеціальностей»	Ознайомлення з ландшафтом ІТ-спеціальностей на сучасному ринку праці; Налаштування фокусів уваги при ознайомленні з новою спеціальністю; Ознайомлення з основними атрибутами та властивостями кожної спеціальності; Створення навички самостійного збору повної інформації про професію.	В учасників налаштовані фокуси уваги на отримання інформації про професії, розуміють основні атрибути та властивості кожної спеціальності	3
8.	«Когнітивна обробка інформації при прийнятті рішень»	Тренування прийняття рішень учасниками відповідно до моделі когнітивної обробки інформації; Ознайомлення з найпоширенішими пастками в процесі прийняття рішень.	Учасники впевнено приймають рішення у складному середовищі та вміють уникати більшість розповсюджених пасток.	3
9.	«Інвентаризація особистих якостей та професійних навичок»	Усвідомлення своїх особистих якостей; Надання інформації про відповідність особистих якостей вимогам кожної з ІТ-спеціалізацій;	Учасники розуміють свої особисті якості та вміють їх співставляти з вимогами до ІТ спеціалізацій.	3

		Складення вичерпного списку власних професійних навичок.		
10	«Моя ідеальна кар'єра»	Побудова роадмапу власної кар'єри в ІТ; Усвідомлення як планувати кар'єрні віхи на достатньо абстрактному рівні, щоб задовольнити мінливість середовща.	Учасники вміють перетворювати кар'єрні віхи в стабільні протягом кар'єри орієнтири і створили дорожню карту власної кар'єри.	3
11	«Розв'язання індивідуальних запитів»	Відповіді на індивідуальні питання учасників; Перевірка створення індивідуальної системи кар'єрних орієнтирів.	В учасників створена індивідуальна система кар'єрних орієнтирів та кар'єрного вибору.	2

## **ЗМІСТ КОРИГУВАЛЬНОЇ ОНЛАЙН ПРОГРАМИ.**

### ***Мультимедійна сесія «Ознайомлення з професіями»***

Карта пам'яті про професії та спеціалізації в ІТ

Набір статей про особистий досвід в кожній з професій ІТ-фахівців

### ***Загальний вступ до тренінгової програми.***

*Криголам:* «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю... Я б хотів досягнути на тренінгу...».

*Вивчення очікувань учасників тренінгу* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням). Учасники відповідають на такі запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?»; «Що б я хотів щоб змінилось в моєї кар'єрі після проходження тренінгу?».

### ***Тренінгова сесія 1. «Моделі прийняття рішень»***

#### ***Вступ до тренінгової сесії:***

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

#### ***Інформаційно-смісловий компонент: «Моделі прийняття рішень»***

*Мотиваційний компонент: «Важливість використання структурованих когнітивних моделей при прийнятті рішень».*

*Міні-лекція:* «Моделі прийняття рішень. Раціональні, інтуїтивні, евристичні, оптимізаційні, достатні моделі - їх переваги і недоліки. Моделі когнітивної обробки інформації. Достатні моделі прийняття рішень».

**Демонстраційний компонент:** «Модель когнітивної обробки інформації на прикладі планування відпустки».

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником.* Планування відпустки відповідно до когнітивної моделі обробки інформації.

**Корекційно-розвивальний компонент:** «Модель когнітивної обробки інформації на прикладі планування відпустки»

*Робота в парах (з наступним обговоренням в групі).* Завдання «Спланувати свою літню відпустку використовуючи модель когнітивної обробки інформації».

(В кожній парі по черзі кожен працює консультантом і клієнтом, консультант допомагає клієнту спланувати літню відпустку використовуючи модель когнітивної обробки інформації)

**Завершення тренінгової сесії:**

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Визначення домашнього завдання.*

**Домашнє завдання:** «Вибір свого наступного місця праці»

(Завдання: В якості тренувальної вправи серед доступних пропозицій вакансій на DOU та Djinni виберіть своє потенційне наступне місце праці).

**Тренінгова сесія 2. «Самооцінка»**

**Вступ до тренінгової сесії:**

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

**Інформаційно-смісловий компонент:** «Значення самооцінки в кар'єрному розвитку»

*Мотиваційний компонент:* «Вплив самооцінки на прийняття кар'єрних рішень та кар'єрний успіх»

*Міні-лекція:* «Методи і складники самооцінки і розуміння себе»

**Демонстраційний компонент:** «Власна самооцінка для кар'єрного вибору»

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником.* Створення карти самооцінки своїх якостей, вмінь, цінностей, навичок і прагнень.

**Корекційно-розвивальний компонент:** «Самооцінка своїх якостей, вмінь, цінностей, навичок і прагнень»

*Робота в парах (з наступним обговоренням в групі): «Самооцінка своїх якостей, вмінь, цінностей, навичок та прагнень».*

*(Учасники проводять інвентаризацію своїх особистих якостей «Напишіть 5 прикметників, котрими ви можете себе охарактеризувати», своїх вмінь «Напишіть 7 речей, які вам вдається робити найкраще», своїх прагнень та цінностей «Напишіть 10 своїх життєвих цілей і цінностей, які стоять за кожною ціллю», своїх навичок «Напишіть 10 своїх професійних навичок, котрі найбільш цінні на поточному ринку праці» за допомогою напарника. Після цього учасники відбирають по 3 якості для інших учасників своєї групи і по черзі озвучують їх).*

***Завершення тренінгової сесії:***

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

***Домашнє завдання: «Самооцінка своїх якостей, вмінь, цінностей, навичок і прагнень»***

*(Завдання: використовуючи колесо балансу визначте свої прагнення в кожній сфері життя та цінності, котрі за ними стоять)*

***Тренінгова сесія 3. «Ознайомлення з ІТ-спеціальностями»***

***Вступ до тренінгової сесії:***

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

***Інформаційно-смісловий компонент: «Ознайомлення з ІТ-спеціальностями»***

*Мотиваційний компонент: «Важливість постійного самоосвіти та адаптації до змін у технологічному світі»*

*Міні-лекція: «Способи бути в курсі як змінюється вибрана професія». Перегляд вимог вакансій в Україні, в США, в Кремнієвій Долині, обговорення з колегами, підписка на лідерів думок в LinkedIn, пошук статей і подкастів.*

***Демонстраційний компонент: «Ознайомлення та відстеження змін в ІТ-спеціальностях»***

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником. Створення карти потенційно цікавих ІТ-спеціальностей, повного бачення спеціальності, системи відстеження змін в спеціальності.*

***Корекційно-розвивальний компонент: «Ознайомлення та відстеження змін в ІТ-спеціальностях»***

*Робота в групах (з наступним міжгруповим обговоренням):* Завдання створити картку потенційно цікавих ІТ-спеціальностей, знайти методи отримання повної інформації про спеціальність.

(Учасники у групах досліджують і діляться інформацією про ресурси для отримання інформації про вибрані професії у світі ІТ спеціальностей).

***Завершення тренінгової сесії:***

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

***Домашнє завдання: «Відстеження змін в ІТ-спеціальностях».***

(Завдання: створіть систему отримання інформації про зміни в кар'єрних можливостях в спеціалізації та сплануйте як ви будете її використовувати для розуміння що відбувається в спеціалізації).

***Тренінгова сесія 4. «Планування кар'єри»***

***Вступ до тренінгової сесії:***

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

***Інформаційно-смісловий компонент: «Планування кар'єри»***

*Мотиваційний компонент: «Значення усвідомленого планування кар'єри і визначення цілей»*

*Міні-лекція: «Стратегії планування кар'єри та важливість довгострокового бачення»*

***Демонстраційний компонент: «Планування кар'єри»***

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником. «Погляд з пенсії» – візуалізація кар'єрного шляху*

***Корекційно-розвивальний компонент: «Планування кар'єри»***

*Робота в парах (з наступним обговоренням в групі):* Учасники працюють в парах, допомагаючи один одному деталізувати свій кар'єрний шлях та визначити кроки для досягнення цілей.

***Завершення тренінгової сесії:***

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

***Домашнє завдання: «Планування кар'єри»***

(Розробка персонального кар'єрного плану на основі вправи «Погляд з пенсії», включаючи конкретні цілі, етапи досягнення та можливі виклики»)

***Тренінгова сесія 5. «Управління конфліктними прагненнями»***

***Вступ до тренінгової сесії:***



*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

**Інформаційно-смісловий компонент: «Управління конфліктними прагненнями»**

*Мотиваційний компонент: «Значення знаходження балансу між різними кар'єрними прагненнями і способи їх інтеграції для досягнення гармонійного професійного зростання»*

*Міні-лекція: «Стратегії управління конфліктними прагненнями та пошук компромісів у кар'єрному плануванні»*

**Демонстраційний компонент: «Методи інтеграції різнорідних кар'єрних цілей»**

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником. Робота над вправою «Поєднання кар'єрних прагнень» – практика виявлення та узгодження різних аспектів професійних інтересів*

**Корекційно-розвивальний компонент: «Пошук балансу між конфліктними кар'єрними цілями»**

*Робота в парах (з наступним обговоренням в групі): Учасники виконують вправу на поєднання кар'єрних прагнень, допомагаючи один одному ідентифікувати та розв'язати потенційні конфлікти між різними кар'єрними цілями.*

**Завершення тренінгової сесії:**

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

**Домашнє завдання: «Аналіз власних кар'єрних прагнень та розробка плану їх інтеграції»**

*(Завдання: Учасники рефлектують над своїми професійними прагненнями, ідентифікують потенційні конфлікти між ними та розробляють стратегії їх вирішення або поєднання для досягнення гармонійного кар'єрного розвитку)*

**Тренінгова сесія 6. «Світ ІТ спеціальностей»**

**Вступ до тренінгової сесії:**

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

**Інформаційно-смісловий компонент: «Огляд ІТ-спеціальностей на сучасному ринку праці»**

*Мотиваційний компонент: «Значення глибокого розуміння специфіки та можливостей різних ІТ-спеціальностей для ефективного планування кар'єри»*

*Міні-лекція:* «Основні ІТ-спеціальності, їх атрибути та роль у технологічному ландшафті. Методи самостійного збору інформації про професії»

**Демонстраційний компонент:** «Методики ефективного ознайомлення з ІТ-спеціальностями»

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником.* «Визначення ключових аспектів для вивчення при ознайомленні з новою ІТ-спеціальністю»

**Корекційно-розвивальний компонент:** «Навички самостійного збору інформації про ІТ-спеціальності»

*Робота в парах (з наступним обговоренням в групі):* «Дослідження спеціальностей»

Учасники обирають одну ІТ-спеціальність і використовують визначені методи для збору інформації про неї, включаючи обов'язки, необхідні навички, потенційні кар'єрні траєкторії.

**Завершення тренінгової сесії:**

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

**Домашнє завдання:** «Дослідження обраної ІТ-спеціальності»

(Завдання: Вибрати одну ІТ-спеціальність, яка цікавить, і провести глибоке дослідження, зберіть інформацію про основні вимоги до спеціалістів цієї спеціальності, майбутні тенденції розвитку та можливості для кар'єрного росту).

**Тренінгова сесія 7. «Когнітивна обробка інформації при прийнятті рішень»**

**Вступ до тренінгової сесії:**

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

**Інформаційно-смысловий компонент:** «Когнітивна обробка інформації в процесі прийняття рішень»

*Мотиваційний компонент:* «Значення свідомого підходу до прийняття рішень та уникнення когнітивних пасток»

*Міні-лекція:* «Моделі когнітивної обробки інформації та їх застосування в прийнятті рішень. Поширені пастки прийняття рішень та способи їх уникнення»

**Демонстраційний компонент:** «Аналіз реальних прикладів прийняття рішень з використанням моделі когнітивної обробки інформації»

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником.* Розбір прикладів впливу когнітивних пасток на прийняття рішень.

**Корекційно-розвивальний компонент:** «Тренування навичок прийняття рішень з урахуванням моделі когнітивної обробки інформації»

*Робота в парах (з наступним обговоренням в групі):* Прийняття рішень у складних ситуаціях, виявлення та аналіз когнітивних пасток, які можуть вплинути на процес.

***Завершення тренінгової сесії:***

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

***Домашнє завдання:*** «Аналіз особистого досвіду прийняття рішень»

(Завдання: Проаналізуйте останнє важливе рішення, яке вам довелося приймати, використовуючи знання про моделі когнітивної обробки інформації та ідентифікуйте когнітивні пастки, які могли на нього вплинути).

***Тренінгова сесія 8. «Інвентаризація особистих якостей та професійних навичок»***

***Вступ до тренінгової сесії:***

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

***Інформаційно-смісловий компонент:*** «Значення особистих якостей та професійних навичок у професійному розвитку»

*Мотиваційний компонент:* «Роль самопізнання та самоаналізу в кар'єрному плануванні»

*Міні-лекція:* «Методи інвентаризації особистих якостей та професійних навичок. Відповідність особистих якостей вимогам ІТ-спеціалізацій»

***Демонстраційний компонент:*** «Самоаналіз та оцінка власних сильних сторін»

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником.* Проведення самоаналізу за допомогою визначених інструментів.

***Корекційно-розвивальний компонент:*** «Складання індивідуального портфоліо особистих якостей та професійних навичок»

*Індивідуальна робота учасників:* Складання вичерпного списку власних особистих якостей та професійних навичок.

*Робота в парах:* Взаємна оцінка та обговорення складених списків, визначення сфер для розвитку.

***Завершення тренінгової сесії:***

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

***Домашнє завдання:*** «Співставлення особистих якостей з вакансіями спеціалізацій»

(Завдання: Вибрати мінімум 3 професійні навички та 3 особисті якості. Підібрати вакансії, котрим найкраще відповідають вписані навички та якості).

### **Тренінгова сесія 9. «Моя ідеальна кар'єра»**

**Вступ до тренінгової сесії:**

*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

*Актуалізація попереднього досвіду та відповіді на запитання.*

**Інформаційно-смісловий компонент: «Стратегічне планування в кар'єрі»**

*Мотиваційний компонент: «Значення гнучкого планування у динамічному ІТ-секторі»*

*Міні-лекція: «Основи будування кар'єрного роадмапу. Адаптація кар'єрних планів до мінливості середовища»*

**Демонстраційний компонент: «Розробка власного кар'єрного роадмапу»**

*Парна демонстраційна робота тренера з учасником. Розробка кар'єрного роадмапу, враховуючи особисті цілі, інтереси та потенційні зміни в середовищі.*

**Корекційно-розвивальний компонент: «Адаптація кар'єрних планів»**

*Індивідуальна робота учасників: Розробка кар'єрного роадмапу, враховуючи особисті цілі, інтереси та потенційні зміни в середовищі.*

*Робота в групах: Аналіз та обговорення кар'єрних роадмапів учасників, ідентифікація потенційних ризиків і можливостей для адаптації планів.*

**Завершення тренінгової сесії:**

*Підбиття підсумків тренінгової роботи.*

*Оголошення домашнього завдання.*

**Домашнє завдання: «Оновлення власного кар'єрного роадмапу»**

(Завдання: На основі отриманих знань та відгуків під час сесії оновіть свій кар'єрний роадмап, включаючи адаптацію до можливих змін у середовищі та власних інтересів).

### **Консультативні сесії «Розв'язання індивідуальних запитів»**

Дві постконсалтингові сесії з кожним учасником на закріплення оптимізації кар'єрного вибору протягом місяця коригувальної програми.

Довідка про впровадження УДУ імені Михайла Драгоманова



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА  
01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9  
Телефон 234-11-08

№

10 травня 2024 року

**ДОВІДКА**

**про впровадження дисертаційного дослідження  
Чайки Ростислава Михайловича на здобуття  
наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія»  
на тему «Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору  
ІТ-спеціалістів»**

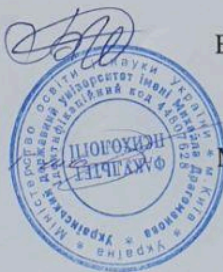
Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри психології факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова Чайки Ростислава Михайловича на тему «Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ-спеціалістів», поданої на здобуття доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 «Психологія», було впроваджено в практику роботи кафедри психосоматики та психології здоров'я факультету психології УДУ імені Михайла Драгоманова із студентами спеціальності 053 «Психологія» при підготовці проведення занять із навчальних дисциплін: «Основи профорієнтації» та «Психологія професійної кар'єри та професійних деструкцій».

Декан факультету психології

Булах Ірина Сергіївна

Зав. кафедри психосоматики  
та психології здоров'я

Мозгова Галина Петрівна



## Довідка про впровадження ТНУ імені В.І. Вернадського



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО  
V. I. VERNADSKY TAURIDA NATIONAL UNIVERSITY

вул. Джона Маккейна, 33, м. Київ, 01042, тел. (044) 529 05-16  
e-mail: crimea.tnu@gmail.com код ЄДРПОУ 02070967

20.03.2024 № 126  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

## ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Чайки Ростислава Михайловича на здобуття наукового ступеня доктора  
філософії за спеціальністю 053 – Психологія на тему:  
“ Оптимізація психологічного процесу кар’єрного вибору ІТ спеціалістів ”

Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри міжнародної та політичної психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова Чайки Ростислава Михайловича на тему “Оптимізація психологічного процесу кар’єрного вибору ІТ спеціалістів” поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія було впроваджено в практику роботи кафедри комп’ютерних та інформаційних технологій Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського із студентами спеціальності 122 «Комп’ютерні науки» при підготовці і проведенні занять із навчальних дисциплін «Машинне навчання», «Інтелектуальні системи прийняття рішень». А саме впроваджено: інформування про доступні релевантні спеціалізації на ринку праці та їх характеристики, інформування про процес кар’єрного вибору та роботу з підвищенням самоефективності прийняття кар’єрних рішень в самооцінці та плануванні.

Впровадження отриманих за дисертаційною роботою Чайки Р.М. результатів дослідження в навчальний процес підвищує якість підготовки студентів за спеціальністю 122 «Комп’ютерні науки».

Директор навчально-наукового  
інституту муніципального  
управління та міського господарства

Володимир КИСЕЛЬОВ



Довідка про впровадження в ТзОВ «Львівська технологічна бізнес-школа»

ДОВІДКА

про впровадження дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня доктора філософії із спеціальності 053 - Психологія  
Чайки Ростислава Михайловича на тему  
“Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів”

Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри міжнародної та політичної психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова Чайки Ростислава Михайловича на тему “Оптимізація психологічного процесу кар'єрного вибору ІТ спеціалістів” поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії з психології із спеціальності 053 Психологія було впроваджено в практику роботи відділу кар'єрного консультування компанії “Львівська технологічна бізнес-школа” для покращення консультативних практик та досягнення клієнтами компанії видатних результатів в управлінні кар'єрою і підвищенні бізнес-показників компанії за рахунок більш ефективної роботи з клієнтами.



Операційний директор  
Вікторія Лопачук

Довідка про впровадження в ТЗОВ «Лінк Ап Студіо»

Приватне підприємство «Лінк Ап Студіо»  
Код ЄДРПОУ 38821414

79012 м. Львів, вул. Лукаша, буд. 5, к. 513

ДОВІДКА

про впровадження дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня доктора філософії з Психології із спеціальності 053 - Психологія Чайки Ростислава Михайловича на тему  
“Оптимізація психологічного процесу кар’єрного вибору ІТ спеціалістів”

Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри міжнародної та політичної психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова Чайки Ростислава Михайловича на тему “Оптимізація психологічного процесу кар’єрного вибору ІТ спеціалістів” поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії із спеціальності 053 - Психологія було впроваджено в практику роботи відділів HR і рекрутингу компанії ПП «Лінк Ап Студіо» по роботі з відбором, навчанням та розвитком персоналу для досягнення сталого наботу, розвитку і управління талантами та забезпечення необхідними талантами для розвитку компанії.



Директор  
Андрій Самбір