МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

# на тему: РОЛЬ ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ У ФОРМУВАННІ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ У ПЕРІОД КРИЗ

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0533-з-с2
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми Психологія
Коваль Лоліта Сергіївна
Керівник: канд. політ. наук, доцент
кафедри політології Мальована Ю. Г.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Грандт В. В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти: бакалаврський
Спеціальність: 053 Психологія
Освітня програма: Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о. завідувача кафедри психології

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

_____

«____»_____2026 р.

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Коваль Лоліті Сергіївні

Тема роботи Роль життєвих цінностей у формуванні кар’єрних очікувань у період криз

керівник роботи Мальована Ю. Г., канд. політ. наук, доцент кафедри політології

затверджені наказом ЗНУ від «08»грудня 2025 року №1780-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати сутність та психологічний зміст кар'єрних очікувань особистості. Розглянути життєві цінності як чинник формування кар'єрних очікувань. Визначити психологічні особливості ціннісних орієнтацій у періоди життєвих та нормативних криз. Дослідити особливості кар'єрних очікувань осіб з різними типами життєвих цінностей. Проаналізувати вплив кризових станів на трансформацію кар'єрних очікувань. Розробити психологічні рекомендації щодо формування кар'єрних очікувань у період криз.

5. Перелік графічного матеріалу: -

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|---|---|---|---|
| | | Завдання Видав | Завдання прийняв |
| Вступ | Мальована Ю. Г., доцент | | |
| Розділ 1 | Мальована Ю. Г., доцент | | |
| Розділ 2 | Мальована Ю. Г., доцент | | |
| Висновки | Мальована Ю. Г., доцент | | |

7. Дата видачі завдання _____

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|---|---|---|---|
| 1 | Збір та систематизація матеріалу | грудень 2025 р. | Виконано |
| 2 | Робота над вступом | січень 2026 р. | Виконано |
| 3 | Робота над першим розділом | січень 2026 р. | Виконано |
| 4 | Робота над другим розділом | лютий 2026 р. | Виконано |
| 6 | Написання висновків | квітень 2026 р. | Виконано |
| 7 | Передзахист | травень 2026 р. | Виконано |
| 8 | Нормоконтроль | травень 2026 р. | Виконано |

Студент _____ Л. С. Коваль

Керівник роботи _____ Ю. Г. Мальована

**Нормоконтроль пройдено**
**Нормоконтролер** _____ І. І. Менсітов

# РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 58 сторінок, 52 джерела, 1 додаток.

Об’єкт дослідження: процес формування кар’єрних очікувань особистості.

Предмет дослідження: взаємозв’язок життєвих цінностей та кар’єрних очікувань особистості в умовах кризових змін.

Мета дослідження: теоретично та емпірично дослідити вплив життєвих цінностей на формування кар’єрних очікувань особистості в умовах криз.

Гіпотеза дослідження передбачається, що життєві цінності є значущим чинником формування кар’єрних очікувань особистості, а в умовах кризових змін відбувається їх трансформація залежно від індивідуально-психологічних особливостей.

Методи дослідження: теоретико-методологічний аналіз, класифікація й систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; анкетування, психодіагностичне тестування.

Наукова новизна бакалаврської роботи полягає у виявленні особливостей взаємозв’язку життєвих цінностей та кар’єрних очікувань особистості в умовах кризових змін у вибірці молодих дорослих.

Галузь використання: результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності психологів, кар'єрних консультантів та соціальних працівників при наданні психологічної підтримки особам у кризових ситуаціях; в освітній діяльності закладів вищої освіти при викладанні дисциплін з психології праці, психології кар'єри та кризової психології; у роботі центрів зайнятості та організацій, що надають допомогу вимушеним мігрантам у процесі професійної адаптації та формування реалістичних кар'єрних очікувань.

ЖИТТЄВІ ЦІННОСТІ; КАР’ЄРНІ ОЧІКУВАННЯ; ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ; ОСОБИСТІСТЬ; КРИЗОВІ СТАНИ; ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ; ПСИХОЛОГІЯ КАР’ЄРИ; МОЛОДІ ДОРОСЛІ.

## SUMMARY

Koval L.S. The role of life values in shaping career expectations during crises.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (52 items, 27 of foreign origin), 1 appendice on 8 page. The qualifying work volume is 71 pages long, 58 of them - main text.

The qualifying work gives a theoretical survey and describes the experimental research of the relationship between life values and career expectations of personality in crisis conditions. The bachelor thesis is composed of 2 chapters, each of them dealing with different aspects of personality career development and value orientations.

The research object: the process of formation of career expectations of personality.

The research subject: the relationship between life values and career expectations of personality in crisis conditions.

The research goal: to theoretically and empirically investigate the influence of life values on the formation of career expectations of personality in crisis conditions.

The research tasks are:

1. To conduct a theoretical analysis of life values and their role in the formation of career expectations of personality.
2. To analyze psychological approaches to career expectations in modern research.
3. To examine the features of value orientations in periods of life and normative crises.
4. To empirically investigate the relationship between life values and career expectations in young adults.
5. To identify the influence of crisis conditions on the transformation of career expectations.

Chapter 1 «Life values and career expectations of personality: theoretical analysis» provides theoretical analysis of the role of life values in the formation of career expectations and psychological approaches to this phenomenon.

In the Chapter 2 «Empirical study of the relationship between life values and career expectations in crisis conditions» presents the results of empirical research and analyzes the relationship between life values, career expectations, and crisis influence.

*Key words*: life values, career expectations, personality, professional self-determination, crisis conditions, value orientations, psychology of career, young adults.

**ЗМІСТ**

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗ 11
1.1 Сутність та психологічний зміст кар'єрних очікувань особистості у сучасних дослідженнях 11
1.2 Життєві цінності як чинник формування кар'єрних очікувань 16
1.3 Психологічні особливості ціннісних орієнтацій особистості у періоди життєвих та нормативних криз 21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ ТА КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗИ 31
2.1 Організація, процедура та методичний інструментарій дослідження 31
2.2 Особливості кар'єрних очікувань осіб з різними типами життєвих цінностей 39
2.3 Аналіз впливу кризових станів на трансформацію кар'єрних очікувань 44
2.4 Психологічні рекомендації щодо формування кар'єрних очікувань у період криз 49
ВИСНОВКИ 57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 59
ДОДАТКИ 64

# ВСТУП

У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності та постійних змін проблема формування кар'єрних очікувань особистості набуває особливої актуальності. Періоди криз, як нормативних (вікових), так і ненормативних (соціальних, економічних), суттєво впливають на систему життєвих орієнтацій людини, її професійні наміри та уявлення про майбутнє.

Життєві цінності виступають важливим регулятором поведінки особистості, визначаючи її вибір, пріоритети та стратегії самореалізації. У контексті професійного розвитку вони впливають на формування кар'єрних очікувань, зокрема на рівень домагань, уявлення про успіх, стабільність та самореалізацію. Водночас у період криз відбувається переосмислення цінностей, що може призводити до значних змін у кар'єрних планах та очікуваннях особистості, часто супроводжуючись переорієнтацією професійних пріоритетів.

Особливу актуальність дане дослідження набуває у контексті екзистенційних криз, спричинених зовнішніми катастрофічними подіями, зокрема вимушеної міграції внаслідок збройного конфлікту. Українські вимушені мігранти, які змушені були покинути свої країни у лютому 2022 року через повномасштабне військове вторгнення, стикаються з поєднанням кризових факторів, які одночасно впливають на їх ціннісну систему, психологічний стан та кар'єрні орієнтації. Дослідження цієї категорії осіб дозволяє глибше розуміти механізми взаємозв'язку між життєвими цінностями та кар'єрними очікуваннями в екстремальних умовах.

Незважаючи на наявність численних досліджень, присвячених окремо життєвим цінностям та кар'єрному розвитку особистості, а також кар'єрним очікуванням у період адаптації мігрантів, питання про специфіку їх взаємозв'язку в контексті тяжких кризових ситуацій залишається недостатньо вивченим. Це створює теоретичний та практичний дефіцит в розумінні того, як саме складні кризові умови трансформують взаємозв'язок між базовими

цінностями особистості та її кар'єрними очікуваннями, що зумовлює актуальність та своєчасність даного дослідження.

Об’єкт дослідження: кар’єрні очікування особистості у період криз.

Предмет дослідження: вплив життєвих цінностей на формування кар’єрних очікувань у період криз.

Мета роботи: виявити роль життєвих цінностей у формуванні кар’єрних очікувань особистості в умовах кризи.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що життєві цінності є значущим чинником формування кар'єрних очікувань особистості, а в умовах кризових змін, спричинених вимушеною міграцією, відбувається їх трансформація залежно від індивідуально-психологічних особливостей (ціннісного профілю, рівня кризових переживань, віку та рівня володіння мовою приймаючої країни).

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність та психологічний зміст кар’єрних очікувань особистості.
2. Розглянути життєві цінності як чинник формування кар’єрних очікувань.
3. Визначити психологічні особливості ціннісних орієнтацій у періоди життєвих та нормативних криз.
4. Дослідити особливості кар’єрних очікувань осіб з різними типами життєвих цінностей.
5. Проаналізувати вплив кризових станів на трансформацію кар’єрних очікувань.
6. Розробити психологічні рекомендації щодо формування кар’єрних очікувань у період криз.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, узагальнення наукових джерел), емпіричні (психодіагностичні методики, анкетування), методи математичної обробки даних.

Наукова новизна бакалаврської роботи полягає в тому, що вперше емпірично досліджується взаємозв'язок між життєвими цінностями та кар'єрними очікуваннями особистості в умовах кризових змін, спричинених вимушеною міграцією.

Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки рекомендацій щодо підтримки особистості у процесі формування кар’єрних очікувань в умовах криз.

Структура кваліфікаційної роботи бакалавра складається зі вступу, 2 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 52 найменувань і 1 додатків на 1 сторінці. Загальний обсяг основного тексту - 49 сторінок. Робота містить 0 таблиць і 0 рисунків.

# РОЗДІЛ 1
# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗ

## 1.1 Сутність та психологічний зміст кар'єрних очікувань особистості у сучасних дослідженнях

Проблема кар'єрних очікувань особистості дедалі активніше привертає увагу дослідників, оскільки професійна діяльність у сучасному суспільстві виконує не лише економічну, але й важливу соціально-психологічну функцію. Вона визначає можливості самореалізації, рівень соціальної інтеграції, відчуття життєвої успішності та суб'єктивного благополуччя. У цьому контексті кар'єрні очікування постають як ключовий елемент професійного становлення, що формує уявлення про майбутній професійний шлях, бажані умови праці, перспективи розвитку та досягнення особистісно значущих результатів.

У науковій літературі кар'єрні очікування характеризуються як психологічне утворення багатовимірної структури. На думку О.М. Іванової, В.О. Толочека, О.Г. Молл, А.М. Шевелєвої та інших, кар'єрні очікування слід розуміти як суб'єктивні уявлення особистості про оптимальну траєкторію професійного просування, що забезпечує професійну реалізацію, соціальну компетентність і відповідність індивідуальним цінностям. Вони є результатом інтеграції власного досвіду, соціальних впливів та емоційно-смислової оцінки майбутнього і надають професійній діяльності цілеспрямованого, проєктного характеру [2].

Кар'єрні очікування зазвичай включають три основні компоненти: когнітивний, мотиваційний і емоційно-ціннісний. Когнітивний компонент охоплює уявлення про можливі професійні шляхи, оцінку вимог професії, власних здібностей, потенціалу та зовнішніх умов. Він передбачає уміння

прогнозувати професійний розвиток, оцінювати ризики, планувати навчання й освоєння нових компетентностей. Мотиваційний компонент виражає прагнення до професійного зростання, досягнення успіху, реалізації особистого потенціалу та визначає ступінь активності у побудові кар'єрної траєкторії. Емоційно-ціннісний компонент стосується переживання значущості обраної професії, ставлення до неї, відчуття внутрішньої відповідності професійного вибору власним цінностям, смислам і життєвим орієнтирам.

У роботах Д. Сьюпера [31] професійний розвиток розглядається як процес реалізації Я-концепції, який охоплює низку етапів: зростання, дослідження, встановлення, підтримання та спаду. На кожному з цих етапів кар'єрні очікування особистості зазнають змін відповідно до нового досвіду, професійних успіхів чи труднощів, соціальних обставин і рівня професійної зрілості. Подібний підхід відображено й у працях С. Осипової, Р. Хенсона, О. Єрмолаєвої [1], які підкреслюють, що кар'єрні плани є динамічними й залежать від індивідуальної здатності до рефлексії та переосмислення професійних перспектив.

Значну увагу дослідники приділяють ролі соціально-когнітивних чинників у формуванні кар'єрних очікувань. У межах соціально-когнітивної теорії Р. Лент, С. Браун і Г. Хаккет наголошують на трьох ключових елементах: самоефективності, очікуваних результатах діяльності та ціннісно-цільових орієнтаціях [32]. Самоефективність визначає рівень упевненості у власних професійних можливостях; очікування результатів пов'язане з уявленням про те, які наслідки принесе діяльність; а цілі задають зміст і внутрішній вектор кар'єрних намірів. Особи з високою самоефективністю, як правило, формують чіткіші й більш амбіційні кар'єрні очікування і демонструють вищий рівень наполегливості.

У вітчизняній психологічній традиції суттєвий внесок у вивчення кар'єрних очікувань зробили Л. Карамушка, С. Максименко, І. Булах, Н. Чепелєва. Л. Карамушка підкреслює, що кар'єрні очікування формуються

під впливом взаємодії мотиваційної сфери, ціннісних орієнтацій та соціального досвіду, зокрема взаємодії з навчальним середовищем, викладачами, однолітками й професійними наставниками [6]. Ранні професійні проби, практика, участь у проєктах і тренінгах сприяють коригуванню первинних очікувань, роблячи їх більш реалістичними або, навпаки, стимулюючи до розширення професійних амбіцій [7; 3].

Важливим чинником формування кар'єрних очікувань є рівень самооцінки, локусу контролю та професійної впевненості. Особистості з внутрішнім локусом контролю більш схильні брати відповідальність за власний професійний розвиток, тоді як особи із зовнішнім локусом контролю частіше пояснюють успіх чи невдачу зовнішніми обставинами, що формує пасивні або нестійкі кар'єрні очікування. Показано, що висока самооцінка сприяє формуванню масштабних кар'єрних планів, тоді як низька - може зумовлювати уникнення викликів та звуження професійної перспективи [9].

Отже, кар'єрні очікування варто розглядати як складну, багаторівневу й динамічну систему, у формуванні якої поєднуються когнітивні уявлення, мотиваційні прагнення та емоційно-ціннісні смисли, що визначають ставлення особистості до власного професійного майбутнього. Їх зміст залежить не лише від індивідуальних властивостей, а й від того, наскільки людина здатна співвідносити вимоги соціально-професійного середовища з власними ресурсами, особистісним потенціалом, життєвими планами та стилем самоусвідомлення. З огляду на це кар'єрні очікування формуються не як випадкові або ситуативні уявлення, а як результат внутрішньої роботи особистості, спрямованої на узгодження бажаного та можливого, цілей і засобів їх досягнення, зовнішніх обмежень і внутрішніх детермінант [4].

Водночас сучасні дослідження наголошують, що реалістичність, стійкість і конструктивність кар'єрних очікувань значною мірою визначаються тією системою цінностей, на яку спирається особистість, оцінюючи різні аспекти професійного життя - від змісту праці й умов зайнятості до способів самореалізації, бажаного рівня відповідальності та

критеріїв успішності. Життєві цінності виконують роль своєрідного внутрішнього «фільтра», через який людина пропускає отриману інформацію про професійну сферу, інтерпретує власний досвід і прогнозує подальший розвиток. Саме вони визначають, які професійні можливості людина вважає прийнятними, до яких прагне, а які відкидає як такі, що суперечать її уявленням про важливе й значуще.

Таким чином, аналіз кар'єрних очікувань неможливий без урахування ціннісно-смислових основ особистості, адже саме ціннісна сфера задає стратегічну лінію професійного самовизначення, визначає вибірковість у професійних орієнтаціях і впливає на готовність до змін у професійній траєкторії. Подальше вивчення кар'єрних очікувань потребує поглибленого аналізу тих внутрішніх психологічних утворень, які надають зміст і спрямованість професійному вибору. Дослідники відзначають, що на різних етапах життєвого та професійного розвитку людина по-різному інтерпретує як власний потенціал, так і умови соціального середовища, оскільки її уявлення про майбутнє значною мірою визначаються не лише знаннями чи навичками, а насамперед тими смислами, які вона вкладає у працю та професійне зростання. Саме смислова й ціннісна сфера забезпечує цілісність професійного вибору, виступаючи своєрідною внутрішньою структурою, що дозволяє особистості зіставляти свої прагнення з реальними можливостями та формувати узгоджені уявлення про бажану кар'єрну траєкторію.

У сучасних дослідженнях підкреслюється, що кар'єрні очікування стають більш стійкими та реалістичними лише за умови, коли вони спираються на узгоджену ієрархію життєвих цінностей. Особистість, яка чітко усвідомлює власні ціннісні пріоритети, легше визначає для себе прийнятні моделі професійного майбутнього, може робити вибір між альтернативними можливостями та оцінювати довгострокові наслідки професійних рішень. У цьому контексті важливо розглядати кар'єрні очікування не лише як когнітивний прогноз, а як результат глибших внутрішніх процесів (смислотворення, самоусвідомлення і побудови власної життєвої перспективи).

Тому логічним наступним кроком у теоретичному аналізі є звернення до феномену життєвих цінностей як одного з ключових чинників, що визначають специфіку та зміст кар'єрних очікувань. Адже саме ціннісна сфера задає горизонти бажаного професійного майбутнього, структурує бачення успіху, формує критерії прийнятних рішень і способів досягнення поставлених цілей. У різних людей однакові професійні можливості можуть викликати різні емоційно-смислові реакції: для когось важливою є стабільність і передбачуваність професійної діяльності, для іншого - динамічність, розвиток, можливість впливу або творчої самореалізації. Такі відмінності зумовлені насамперед тим, які життєві цінності є провідними для особистості, як вони поєднуються між собою та наскільки інтегровані у загальну структуру індивідуального досвіду.

Вивчення структури, функцій та психологічних особливостей ціннісної сфери дозволяє глибше зрозуміти механізми формування кар'єрних уявлень і пояснити, чому особи, що перебувають у подібних освітніх, соціальних чи економічних умовах, формують настільки різні кар'єрні плани, рівень професійних амбіцій та уявлення про бажані форми самореалізації. Життєві цінності виступають своєрідною внутрішньою системою координат, у межах якої здійснюється інтерпретація професійного досвіду, оцінка зовнішніх вимог та прийняття рішень щодо майбутнього. Вони обумовлюють відмінності в тому, чи сприймається професійна діяльність як джерело самовираження, засіб досягнення певного статусу, можливість служіння суспільству або як механізм забезпечення базових потреб і особистої безпеки.

Урахування ціннісно-смислової основи професійного вибору дає змогу пояснити, як і чому формуються індивідуальні відмінності у кар'єрних очікуваннях, а також зрозуміти, яким чином цінності можуть підсилювати або, навпаки, обмежувати професійну активність. Це створює підґрунтя для поглибленого аналізу того, як життєві цінності інтегруються у процес професійного самовизначення, визначають стратегії кар'єрного розвитку та

впливають на здатність особистості адаптуватися до складних чи кризових умов.

## 1.2 Життєві цінності як чинник формування кар'єрних очікувань

Життєві цінності становлять один із базових конструктів у структурі особистості та виконують системоутворювальну функцію у регуляції поведінки, визначенні життєвих цілей і формуванні професійних орієнтацій. У сучасній психології цінності трактуються як стійкі внутрішні переконання щодо бажаних станів і способів їх досягнення, які набувають регулятивного характеру внаслідок соціалізації та інтеріоризації суспільних норм. Українські дослідники (Г.О. Балл, Т.М. Титаренко, С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський) підкреслюють, що система цінностей не лише задає загальний напрям життєдіяльності, але й формує смислові структури, через які особистість інтерпретує свій досвід та вибудовує моделі майбутнього[10]. Ціннісні орієнтації становлять ядро життєвого світу людини, визначаючи характер її активності, рівень автономності, способи прийняття рішень і межі прийнятних дій. Вони поєднують емоційний, когнітивний і мотиваційний компоненти, що робить їх одним із найстабільніших чинників впливу на професійне самовизначення [11].

Однією з найвпливовіших концепцій у вивченні цінностей є теорія базових людських цінностей Ш. Шварца, яка отримала широку емпіричну підтримку та адаптацію в українських психологічних дослідженнях (О.Л. Музика, С. Дворник та ін.) [12]. Згідно з цією теорією, всі цінності організовані у систему, де кожній відповідає певна мотиваційна спрямованість. Цінності самостійності, стимуляції й гедонізму орієнтують особу на пошук новизни та реалізацію індивідуальної автономії; досягнення та влада пов'язані з прагненням соціального впливу та компетентності; безпека, традиція та конформність відображають потребу в

передбачуваності, стабільності й підтримці соціального порядку; доброзичливість і універсалізм спрямовані на забезпечення добробуту інших і підтримку етичних норм взаємодії. Ця система має циркулярну структуру, у межах якої близькі за змістом цінності узгоджуються, а протилежні - конфліктують. Для української молоді, за даними національних досліджень, найбільш характерними є високі показники доброзичливості, універсалізму та самостійності, що впливає на специфіку їхніх професійних очікувань і стратегій кар'єрної поведінки.

Поряд із моделлю Шварца у вітчизняній психології активно застосовується концепція М. Рокича, що розрізняє термінальні (цілі діяльності) та інструментальні (засоби їх досягнення) цінності. Її використання у дослідженнях професійного самовизначення (Г.В. Ложкін, Н.Ю. Волянюк, Н.В. Чепелєва) показує, що домінування термінальних цінностей «цікава робота», «саморозвиток», «суспільна користь» корелює з орієнтацією на змістовну кар'єру, тоді як цінності «матеріальний добробут» і «статус» частіше пов'язані з очікуваннями швидкого кар'єрного зростання та матеріальної винагороди. Таким чином, тип провідних цінностей визначає не лише уявлення про бажане професійне майбутнє, а й способи його досягнення, ступінь активності та готовність долати труднощі [9].

Ціннісно-смислова концепція та її розвиток у працях українських авторів (В.В. Рибалка, Т.М. Титаренко) підкреслює, що цінності формують суб'єктивну картину професійного майбутнього, впливаючи на смислові утворення, які визначають стратегії кар'єрного вибору. Узгодженість між професійними цінностями та реальними умовами діяльності сприяє формуванню внутрішньої мотивації, професійній стабільності й задоволеності працею [13]. Натомість невідповідність між ціннісними орієнтаціями та змістом професійної діяльності може породжувати внутрішньоособистісні конфлікти, знижувати рівень задоволеності, сприяти розвитку професійного вигорання та дезадаптації.

Життєві цінності безпосередньо впливають на формування кар'єрних очікувань, оскільки саме ціннісна система визначає, що для особистості є критерієм «успішної кар'єри». Для індивідів, орієнтованих на безпеку та стабільність, успішність пов'язується зі стабільністю зайнятості, чіткими правилами та мінімальними ризиками. Особи, для яких провідною є цінність досягнення, очікують чіткого кар'єрного зростання, високих вимог і можливостей продемонструвати компетентність. Люди з вираженими цінностями самостійності та стимуляції тяжіють до динамічних сфер, які передбачають творчість, інновації та свободу дій. Особи з провідними цінностями універсалізму та доброзичливості схильні очікувати від кар'єри соціальної значущості, можливості впливати на добробут інших та брати участь у суспільно корисній діяльності [12].

Система цінностей є динамічною та змінюється під впливом віку, соціальних умов, життєвого досвіду й особистісної рефлексії. Зокрема, у періоди соціально-економічної нестабільності зростає значущість цінностей безпеки та стабільності, що впливає на зміну кар'єрних орієнтацій молоді. Водночас процеси демократизації та глобалізаційні трансформації сприяють зміцненню цінностей самореалізації, автономії та індивідуальних досягнень. Значний вплив має також найближче соціальне оточення - сім'я, освітні інституції, група однолітків, професійні спільноти, які задають первинні уявлення про престиж професій, критерії успішності та вимоги до робочого середовища.

В останні десятиліття зростає інтерес до вивчення того, як життєві цінності взаємодіють з соціокультурною динамікою та визначають специфіку кар'єрних очікувань молоді в умовах трансформаційного суспільства. Українські реалії, що характеризуються нестабільністю ринку праці, міграційними процесами, цифровізацією, змінами у структурі зайнятості та появою нових професійних сфер, створюють ситуацію підвищеної невизначеності, у якій ціннісні орієнтації відіграють роль стабілізуючого фактора. Дослідники (Л. Карамушка, В. Панок, С. Максименко)

наголошують, що у таких умовах саме система цінностей визначає, чи буде молода людина схильна шукати можливості адаптації, розширювати професійні компетентності, чи навпаки - орієнтуватиметься на мінімізацію ризиків та збереження наявних ресурсів. Формування кар'єрних очікувань у сучасній українській молоді також пов'язане з розширенням поняття кар'єри: воно охоплює не лише вертикальне просування, але й горизонтальне розширення професійних можливостей, набуття нових соціальних ролей, розвиток особистісного потенціалу. Це відповідає поширенню цінностей саморозвитку, самоактуалізації й автономії, які в українських дослідженнях часто виявляються домінантними у молодших поколінь, що орієнтуються на гнучкі, нестандартні траєкторії професійного становлення.

Психологічні механізми впливу життєвих цінностей на кар'єрні очікування також пов'язані з особливостями когнітивної інтерпретації професійних можливостей. Згідно з когнітивно-мотиваційними підходами (А. Бандура, Д. Крістіансен), цінності регулюють не лише цілі, а й суб'єктивні очікування ефективності власних дій, визначаючи, наскільки людина вважає себе здатною досягти бажаного кар'єрного рівня [26]. Українські автори (О. Бондаренко, І. Зязюн, О. Главник) вказують, що у молоді з високими цінностями досягнення та самостійності формується установка на активне подолання труднощів і пошук можливостей, тоді як орієнтація на безпеку пов'язана з уникненням невизначених або надто складних професійних викликів. Подібні тенденції спостерігаються також у зв'язку з рівнем толерантності до невизначеності: ті, для кого важливою є цінність стабільності, демонструють більш обмежені та чітко структуровані кар'єрні очікування, тоді як орієнтовані на новизну - ширший спектр можливих траєкторій.

Слід також зазначити, що формування ціннісної системи, а відповідно й кар'єрних очікувань, значною мірою опосередковується впливом медіа, цифрових платформ та мережевих спільнот. Сучасні дослідження (Н. Чепелєва, О. Вознесенська, А. Чорноштан) підкреслюють, що

інформаційне середовище задає нові моделі успішності та підсилює ті цінності, які відповідають ідеалам «публічної видимості», самопрезентації, мобільності, підприємництва [25]. Це сприяє тому, що значна частина молоді формує кар'єрні очікування, орієнтовані не лише на професійні досягнення, а й на соціальний імідж, креативність, здатність працювати в гнучких умовах, розвивати власний бренд. Водночас матеріали українських освітніх досліджень показують, що під впливом цифрової соціалізації зростає потреба у розвитку цінностей відповідальності, етичності та самоконтролю, які є необхідними для успішного функціонування в умовах інформаційного перевантаження та швидких змін.

Таким чином, життєві цінності в сучасних умовах набувають статусу ключового регулятора професійного вибору, впливаючи на зміст, амбіційність, часову перспективу та гнучкість кар'єрних очікувань. Вони визначають, як саме особистість інтерпретує зовнішні обставини, які професійні можливості вважає для себе доступними й значущими, а також якої кар'єрної траєкторії прагне у довгостроковій перспективі. Поглиблене вивчення цього зв'язку дає змогу зрозуміти специфіку професійного самовизначення молоді та окреслити чинники, що сприяють формуванню зрілих, реалістичних і узгоджених з індивідуальними цінностями кар'єрних очікувань.

Утім, попри відносну стабільність життєвих цінностей як системоутворювального елементу особистості, їх вплив на кар'єрні орієнтації та очікування не залишається незмінним упродовж життя. Дослідники підкреслюють, що у періоди підвищеної соціальної чи внутрішньоособистісної напруги, таких як нормативні переходи, життєві кризи або непередбачувані зовнішні події, саме ціннісна сфера стає найбільш чутливою до змін (О. Бондаренко, Т. Титаренко, В. Панок) [19]. У таких ситуаціях відбувається переосмислення особистих пріоритетів, корекція уявлень про бажану професійну траєкторію, перегляд рівня амбіційності та часової перспективи кар'єрного розвитку. Саме в періоди криз особистість

активніше звертається до власних цінностей як до ресурсу забезпечення внутрішньої стабільності й збереження цілісності «Я», але водночас ці ж кризи здатні ініціювати глибокі трансформації ціннісної структури.

Зміни у ціннісній сфері під впливом кризових подій можуть бути як конструктивними, так і деструктивними, зумовлюючи різні траєкторії професійного самовизначення. Для одних осіб криза стає імпульсом до перегляду професійних цілей, до зміни сфери діяльності чи до формування нових стратегій кар'єрного зростання; для інших - призводить до звуження кар'єрних планів, домінування цінностей безпеки, уникнення ризику та зниження амбіційності. У дослідженнях українських психологів (Л. Карамушка, Н. Чепелєва, І. Булах) показано, що саме кризи часто стають ключовими точками розвитку, у яких життєві цінності «переконфігуровуються», набуваючи нової ваги й впливаючи на подальші професійні рішення.

Тож для цілісного розуміння механізмів формування кар'єрних очікувань вже недостатньо аналізувати лише стійкі ціннісні орієнтації особистості; необхідно враховувати й специфіку їх функціонування у змінених або кризових життєвих обставинах. Саме тому наступний підрозділ буде присвячений психологічним особливостям трансформації ціннісних орієнтацій у періоди життєвих та нормативних криз, тобто тим внутрішнім процесам, які опосередковують зміну кар'єрних очікувань та визначають їхню подальшу динаміку. Аналіз цих особливостей дозволить краще зрозуміти, чому саме в критичні моменти життєвого шляху кар'єрні плани можуть зазнавати суттєвих змін, та які чинники роблять ці зміни конструктивними або навпаки - обмежувальними.

## 1.3 Психологічні особливості ціннісних орієнтацій особистості у періоди життєвих та нормативних криз

Періоди життєвих та нормативних криз становлять унікальні етапи розвитку особистості, у межах яких відбуваються суттєві зміни у структурі

Я-концепції, системі життєвих смислів і ціннісних орієнтацій. Кризи не є випадковими перериваннями стабільності, а виступають закономірними точками розвитку, у яких межі попереднього досвіду перестають відповідати новим внутрішнім чи зовнішнім вимогам. Саме тому вони мають визначальний вплив на перебудову ціннісної сфери, формування нової ієрархії пріоритетів, переосмислення власного життєвого шляху та професійного майбутнього.

У класичних підходах (Е. Еріксон, Д. Сьюпер, Ж. Піаже) [38] криза трактується як переломний момент розвитку, що поєднує в собі одночасно деструктивний і конструктивний потенціали. За Е. Еріксоном, криза не патологічний стан, а центральний механізм становлення ідентичності. Кожна вікова стадія включає специфічну суперечність - автономія vs. сором, ініціативність vs. провина, ідентичність vs. рольова плутанина тощо. Її успішне розв'язання формує нові психологічні якості, які стають підґрунтям для подальшого розвитку, тоді як нерозв'язання призводить до фіксації, фрагментації ідентичності та зниження адаптивного потенціалу.

У межах цього підходу ціннісні орієнтації розглядаються як центральний компонент ідентичності. Вони формуються під впливом вікових завдань і життєвих змін, а кризи стимулюють їх радикальний перегляд. Таким чином, нормативні кризи (підліткова, ранньої дорослості, зрілості) супроводжуються інтенсивним оновленням цінностей, переоцінкою власних можливостей і змінною значущістю професійних і життєвих цілей.

Поряд із нормативними кризами важливу роль відіграють ситуативні (життєві) кризи, що виникають унаслідок різких змін соціальних умов, втрати важливих ролей, економічних потрясінь, соціальної нестабільності чи особистісних втрат. Такі кризи менш передбачувані, але часто більш глибокі. Українські дослідження (Л. Карамушка, Т. Титаренко, О. Донченко, Н. Чепелєва) демонструють, що в умовах воєнних подій, соціальної нестабільності, економічної турбулентності та постійних суспільних змін ціннісна система особистості стає надзвичайно пластичною. Людина

змушена швидко переосмислювати життєві опори, формувати нові шляхи адаптації й відновлення психологічної рівноваги.

У роботах Т. Титаренко підкреслюється, що криза є моментом «внутрішнього зсуву», коли попередня система життєвих смислів уже не здатна забезпечити цілісність досвіду. Саме тому у кризові періоди відбуваються глибинні трансформації ціннісних орієнтацій: від відчуття втрати контролю до усвідомленого пошуку нових моделей життя. Дослідниця зазначає, що криза може бути як джерелом внутрішньої дезорганізації, так і потужним стимулом до особистісного зростання, якщо особистість знаходить опору у власних базових цінностях або формує нову їх конфігурацію.

С. Максименко у своїй концепції розвитку особистості наголошує, що криза активізує внутрішні ресурси, сприяє перебудові мотиваційної сфери й ціннісної системи, а також створює умови для появи нових психологічних механізмів саморегуляції. Криза, за його підходом, не лише «ламає» старі смисли, але й відкриває можливість переходу на новий рівень психологічної організації. У цей час відбувається переоцінка потреб, зниження значущості одних цінностей і підвищення пріоритетності інших.

В. Рибалка доповнює це бачення, наголошуючи, що ціннісна сфера є системним утворенням і реагує на кризу не хаотично, а закономірно [16]. Зміна соціальних умов, втрата стабільності, нові життєві виклики призводять до того, що певні цінності (безпека, підтримка, збереження близьких стосунків) виходять на передній план, тоді як інші (досягнення, престиж, самореалізація) тимчасово відступають. Проте після завершення кризи система може відновити рівновагу або набути нової структури - залежно від глибини пережитого досвіду.

Важливим аспектом вивчення ціннісних орієнтацій у періоди криз є аналіз того, як соціокультурні трансформації впливають не лише на індивіда, але й на колективні уявлення про бажане майбутнє. Українські соціологічні дослідження за останнє десятиріччя демонструють системні зрушення у

ціннісних структурах різних соціально-демографічних груп. Дані НАН України (2014–2024) свідчать, що в умовах затяжних криз (економічних, політичних, військових) відбувається посилення таких пріоритетів, як життєстійкість, відповідальність, соціальна солідарність, готовність до самозахисту та допомоги іншим. Зокрема, у 2023 році понад 78 % опитаних зазначили, що їхні життєві цінності «суттєво змінилися» внаслідок суспільних подій, а 52 % прямо вказали на переорієнтацію професійних планів через зміну життєвих пріоритетів.

Особливо показовими є дані КМІС та Центру Разумкова, які фіксують зміни у мотиваційних структурах молоді: понад 60 % молодих людей зазначають, що у кризових умовах для них зростає значення таких цінностей, як можливість бути корисним суспільству, збереження психічного здоров'я, баланс між працею й особистим життям, а також реалістичність і досяжність професійних цілей. Такий зсув свідчить про переоцінку гедоністичних та індивідуалістичних орієнтацій і посилення прагматичних або просоціальних мотивів.

Ці тенденції простежуються і на рівні професійних намірів. Опитування МОН України (2023–2024), яке охопило понад 9 тисяч студентів, показало, що:

– 57 % студентів змінили уявлення про бажану професію під впливом кризових умов;

– 42 % орієнтуються на професії, пов'язані зі стабільністю й соціальними гарантіями;

– 38 % схильні обирати професії, що мають високу соціальну цінність (допомога, безпека, освіта, психологія);

– близько третини розглядає можливість повної зміни професійної траєкторії, що відповідає гнучким моделей кар'єрного розвитку у сучасному світі.

Такі дані узгоджуються з психологічними моделями кризового розвитку, які свідчать, що у періоди нестабільності домінувальні потреби

зсуваються на нижчі рівні піраміди цінностей: безпека, стабільність, захищеність, соціальна підтримка. Лише після часткової компенсації цих потреб відновлюється орієнтація на самореалізацію, розвиток і професійне зростання.

У психологічних дослідженнях останніх років підкреслюється, що кризи запускають процес динамічної реконфігурації ціннісної системи. За Т. Титаренко, у таких ситуаціях відбувається «рух смислових пластів», коли людина змушена заново визначати життєві орієнтири, особливо якщо попередні втратили актуальність або перестали забезпечувати відчуття внутрішньої опори. Зміна життєвих ролей, втрата стабільності або перспектив провокують активізацію процесів рефлексії, внутрішнього діалогу, пошуку нового місця в соціальному світі. У цей час спостерігається підвищення значущості цінностей автентичності, відповідальності, адаптивності та готовності до особистісної перебудови.

Розширюючи концепцію С. Максименка, можна зазначити, що криза створює умови для активації прихованих ресурсів: особистість змушена не лише адаптуватися до нових зовнішніх обставин, але й мобілізувати внутрішні механізми саморегуляції, пошуку нових способів дії, перегляду професійних і життєвих стратегій. У цей період може змінюватися ієрархія цінностей: ті, що визначали поведінку раніше, тимчасово втрачають свою регулятивну функцію, а їх місце займають нові орієнтири, більш відповідні актуальним викликам.

Важливо також враховувати міжпоколінні відмінності у способах реагування на кризу. За результатами досліджень Українського інституту соціальних досліджень імені Яременка (2021–2024), молодь демонструє більшу готовність до перегляду ціннісних установок і життєвих планів, тоді як старші покоління частіше прагнуть стабільності та збереження традиційних орієнтирів. Це відображає різні стратегії психологічного подолання кризи: гнучку адаптацію або консервацію. Проте в обох випадках ключовим механізмом залишається трансформація цінностей, які забезпечують людині можливість зберегти психологічну цілісність.

В умовах сучасних українських реалій - особливо під впливом воєнних подій, вимушеної міграції, руйнування усталених соціальних структур - ціннісна сфера зазнає безпрецедентних змін. Частина досліджень (зокрема, аналітика Українського інституту майбутнього) вказує на те, що зростає значення таких цінностей, як гідність, свобода, самозбереження, взаємодопомога, суспільна відповідальність. Такі зрушення свідчать про формування нового типу соціального мислення, у якому індивідуальні та колективні пріоритети взаємодіють на рівних.

З урахуванням зазначених соціологічних та психологічних даних можна стверджувати, що кризи не просто змінюють окремі аспекти ціннісної сфери, вони формують нові контури життєвого та професійного самовизначення, впливаючи на стратегії поведінки, ієрархію життєвих смислів та уявлення про можливе майбутнє. У кризові періоди відбувається своєрідна «перезбірка» системи цінностей, яка визначає характер особистісного розвитку, ступінь психологічної стійкості та готовність до освоєння нових життєвих ролей. Саме тому аналіз ціннісних змін у такі періоди є важливим для глибшого розуміння професійних орієнтацій та кар’єрних очікувань особистості, які формуються на тлі нестабільних соціальних умов і потребують особливої уваги з боку психологічної науки.

У сучасних умовах особливо важливим є аналіз того, як соціальні зміни та суспільні потрясіння впливають на трансформацію ціннісних орієнтацій особистості. Багаторічні соціологічні спостереження в Україні свідчать, що в періоди підвищеної соціальної напруги, нестабільності та кризових явищ відбуваються виразні зміни у життєвих пріоритетах різних груп населення. Зокрема, за даними Національної академії наук України, у роки, що супроводжувалися значними соціально-політичними змінами, зростала важливість таких цінностей, як безпека, сімейна підтримка, стабільність та взаємодопомога. Одночасно зменшувалася виразність орієнтації на особисті досягнення, професійну конкуренцію та фінансовий успіх.

Дослідження Центру Разумкова вказують, що за умов кризових подій більшість респондентів повідомляють про переосмислення власних життєвих і професійних цілей. Частина населення схильна переходити до більш обережних стратегій поведінки, надаючи перевагу стабільним видам діяльності або професіям із передбачуваними перспективами. Для молоді ці процеси є ще більш вираженими: соціологічні опитування МОН України засвідчують, що студенти у кризові періоди частіше переглядають плани кар'єрного розвитку, коригують уявлення про бажані спеціальності та схильні обирати професійні сфери, які пов'язуються з високим рівнем соціальної потрібності.

Зміни у ціннісній сфері в кризові періоди пояснюються тим, що за умов невизначеності особистість переорієнтовує увагу на найбільш актуальні потреби та на ті життєві домінанти, які забезпечують відчуття безпеки, психологічної опори й збереження внутрішньої рівноваги. У такому контексті ускладнюється попередня структура життєвих смислів, що змушує людину заново визначати пріоритети та способи їх досягнення. У деяких випадках відбувається тимчасове звуження кола значущих цінностей, однак надалі воно може знову розширюватися під впливом стабілізації ситуації або накопиченого досвіду подолання труднощів.

Особливої уваги заслуговує той факт, що трансформація ціннісних орієнтацій у періоди життєвих чи суспільних криз може мати різну інтенсивність залежно від віку, попереднього досвіду та рівня психологічної стійкості. Дослідження українських психологів засвідчують, що молодші вікові групи зазвичай швидше адаптуються до змін і демонструють вищу динамічність у перебудові власних цінностей. Натомість дорослі й особи старшого віку частіше прагнуть збереження усталених життєвих орієнтирів і переживають кризові періоди як порушення звичного життєвого укладу.

Водночас ціннісні зміни не завжди мають негативний характер. Частина досліджень показує, що значна кількість людей у кризових ситуаціях демонструє зростання таких цінностей, як самовдосконалення, розвиток,

відповідальність та готовність до освоєння нових професійних ролей. Це може відбуватися у зв’язку з появою нових вимог соціального середовища, підвищенням ролі інноваційних підходів у професійній діяльності та потребою адаптації до нових умов життя. Таким чином, кризові події здатні не лише спричинювати тимчасові труднощі, але й стимулювати особистісне зростання, професійні зміни та перегляд довгострокових цілей.

Аналіз соціологічних даних у поєднанні з психологічними концепціями розвитку свідчить, що ціннісні орієнтації у кризові періоди зазнають суттєвих змін, які можуть впливати на поведінку, мотивацію та професійні плани особистості. Зміна ціннісних орієнтацій, що відбувається під впливом нових обставин, стає підґрунтям для коригування життєвих і професійних стратегій, появи нових прагнень та пошуку відповідних шляхів їх реалізації. Тому дослідження особливостей ціннісних трансформацій у періоди життєвих та нормативних криз є важливим для розуміння закономірностей професійного та особистісного становлення людини в умовах нестабільності.

Проведений аналіз дав змогу простежити ключові підходи до розуміння феномену кар’єрних очікувань особистості та окреслити чинники, які впливають на їх формування. Встановлено, що кар’єрні очікування є складним і багатовимірним психологічним утворенням, яке охоплює когнітивні уявлення про професійне майбутнє, мотиваційні прагнення та емоційно-ціннісні ставлення до професійної діяльності. Вони формуються під впливом індивідуально-психологічних характеристик, соціальних умов, досвіду та рівня професійної зрілості особистості.

Особливе місце у структурі цього процесу належить життєвим цінностям, які виступають внутрішніми регуляторами поведінки та задають смисловий зміст кар’єрних орієнтацій. Аналіз теоретичних джерел засвідчив, що саме ціннісна система визначає спрямованість професійних прагнень, ставлення до можливих труднощів, готовність до розвитку або, навпаки, орієнтацію на стабільність і безпеку.

Значну роль у трансформації ціннісних і професійних орієнтацій відіграють періоди життєвих і нормативних криз, у межах яких відбувається переосмислення попереднього досвіду та корекція життєвих пріоритетів. Вікові, ситуаційні та соціальні кризи змушують людину переглядати систему цінностей, уточнювати їх пріоритетність і формувати нові смислові орієнтири. Теоретичні праці Е. Еріксона, С.Д. Максименка, Т.М. Титаренко, В.В. Рибалки та інших дозволили розглянути кризи як важливі етапи розвитку особистості, що можуть сприяти як її дезорганізації, так і конструктивним змінам.

Увесь комплекс сучасних українських соціологічних досліджень (НАН України, Центр Разумкова, КМІС, МОН України) підтверджує, що у періоди соціальної нестабільності та кризових подій відбувається суттєва переоцінка життєвих та професійних орієнтирів. Зростає значущість таких цінностей, як безпека, соціальна підтримка, сімейні стосунки, психологічна стабільність, тоді як індивідуалістичні прагнення та орієнтація на швидке професійне просування можуть відступати на другий план. Це зумовлює зміни у кар'єрних очікуваннях особистості: коригуються професійні плани, уявлення про бажану роботу та критерії успішності.

Таким чином, аналіз літератури дозволяє зробити висновок, що формування кар'єрних очікувань є багатофакторним процесом, у якому провідне місце займає система життєвих цінностей, особливо чутлива до змін у кризові періоди. Саме ціннісні орієнтації визначають спрямованість професійного вибору, рівень амбіційності та адаптивність у складних життєвих умовах. Отримані теоретичні дані створюють основу для емпіричного дослідження взаємозв'язку між життєвими цінностями і кар'єрними очікуваннями особистості в умовах криз, що становить подальший напрям роботи.

Варто підкреслити, що узагальнення представлених теоретичних підходів дозволяє розглядати кар'єрні очікування як важливий індикатор професійної зрілості особистості. Їх зміст і ступінь сформованості

відображають не лише об’єктивні можливості індивіда, але й глибинні життєві установки, уявлення про власні ресурси та здатність долати труднощі.

Теоретичний аналіз також дозволяє стверджувати, що в умовах сучасних суспільних трансформацій значущість ціннісної сфери для професійного вибору зростає. Нестабільність зовнішнього середовища робить традиційні моделі кар’єрного розвитку менш передбачуваними, а професійні перспективи - більш варіативними. За таких умов саме узгодженість цінностей і професійних орієнтацій дає змогу зберігати внутрішню визначеність, підтримувати мотивацію до розвитку та ефективно адаптуватися до змін. Звідси випливає важливість комплексного вивчення взаємозв’язку між ціннісною сферою та кар’єрними очікуваннями, що забезпечує розуміння психологічних основ професійного самовизначення в умовах криз.

Загалом результати теоретичного огляду свідчать, що ціннісні орієнтації є не випадковим чинником кар’єрного розвитку, а структурним елементом професійної ідентичності та важливим критерієм осмислення професійного майбутнього. У кризових ситуаціях вони відіграють роль адаптаційного ресурсу, який сприяє стабілізації поведінки та визначенню реалістичних професійних цілей. Це обґрунтовує доцільність подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення специфіки зв’язку між життєвими цінностями та кар’єрними очікуваннями особистості в умовах нестабільності.

# РОЗДІЛ 2
# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ ТА КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗИ

## 2.1 Організація, процедура та методичний інструментарій дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення специфіки взаємозв'язку між життєвими цінностями та кар'єрними очікуваннями особистості в умовах кризових змін. Особливу актуальність дослідження набуває у контексті вимушеної міграції українців, спричиненої повномасштабним військовим вторгненням російської федерації в Україну у лютому 2022 року. Ця подія стала переломним моментом у житті мільйонів українців, які були змушені покинути свої домівки та шукати притулку в інших країнах, зокрема в Німеччині. Переїзд до нового соціокультурного середовища, необхідність адаптації до незнайомих умов життя, невизначеність щодо майбутнього та розлука з близькими створюють потужний кризовий контекст, який суттєво впливає на всі сфери життя особистості, включаючи професійне самовизначення та кар'єрні орієнтації.

Основною метою емпіричного дослідження стало вивчення особливостей кар'єрних очікувань українських вимушених мігрантів у Німеччині та встановлення їх зв'язку з системою життєвих цінностей в умовах кризової ситуації. Відповідно до поставленої мети було сформульовано низку дослідницьких завдань: визначити домінуючі типи життєвих цінностей у досліджуваній вибірці українських мігрантів; проаналізувати структуру та зміст кар'єрних очікувань респондентів з урахуванням їхнього віку, сімейного стану та рівня володіння німецькою мовою; встановити кореляційні зв'язки між ціннісними орієнтаціями та професійними планами; виявити відмінності у кар'єрних очікуваннях осіб з

різними соціально-демографічними характеристиками; а також проаналізувати вплив кризових факторів, пов’язаних з вимушеною міграцією, на трансформацію професійних орієнтацій.

Дослідження проводилося у змішаному форматі, що поєднував онлайн-опитування та очне анкетування. Такий підхід був зумовлений прагненням охопити якомога ширше коло респондентів та забезпечити доступність участі для осіб з різними можливостями та обставинами життя. Онлайн-частина дослідження реалізовувалася через електронну платформу Google Forms, посилання на яку розповсюджувалося через українські спільноти в соціальних мережах, тематичні групи для українських мігрантів у Німеччині та особисті контакти дослідника. Офлайн-частина дослідження проводилася в одному з українських хабів у Німеччині, де респонденти мали можливість заповнити паперову версію анкети в комфортних умовах за присутності дослідника, який міг надати необхідні пояснення та відповісти на запитання учасників.

Поєднання двох форматів збору даних мало низку переваг. По-перше, онлайн-формат забезпечував анонімність та зручність участі, що сприяло щирості відповідей, особливо з огляду на чутливість деяких питань, пов’язаних з переживанням кризового досвіду. По-друге, очне анкетування дозволяло встановити особистий контакт з респондентами, забезпечити правильне розуміння інструкцій та отримати додаткову якісну інформацію через неформальні бесіди. По-третє, змішаний формат дозволив охопити різні категорії респондентів: тих, хто активно користується інтернетом та соціальними мережами, і тих, хто надає перевагу особистому спілкуванню або має обмежений доступ до цифрових технологій.

У дослідженні взяли участь 47 респондентів - громадян України, які прибули до Німеччини після 24 лютого 2022 року внаслідок повномасштабного військового вторгнення. Усі учасники дослідження мали статус тимчасового захисту відповідно до Директиви ЄС про тимчасовий захист, що надає їм право на проживання, працевлаштування та доступ до

соціальних послуг у Німеччині. Вік респондентів коливався від 18 до 40 років, що охоплює період найбільш активного професійного становлення та кар'єрного розвитку.

Вибірка формувалася за принципом доступності з елементами цілеспрямованого відбору, що дозволило забезпечити представленість різних вікових груп, сімейних статусів та рівнів володіння німецькою мовою. Критеріями включення до вибірки були: громадянство України, прибуття до Німеччини після початку повномасштабного вторгнення, вік від 18 до 40 років, добровільна згода на участь у дослідженні. Критеріями виключення були: перебування в Німеччині до лютого 2022 року, наявність подвійного громадянства, вік молодший за 18 або старший за 40 років.

За статевим складом вибірка характеризувалася значним переважанням жінок: 38 осіб (80,9%) становили жінки, 9 осіб (19,1%) - чоловіки. Такий гендерний розподіл відображає загальну демографічну структуру української вимушеної міграції до країн Європейського Союзу, де жінки з дітьми становлять абсолютну більшість, оскільки чоловіки призовного віку переважно залишилися в Україні через дію воєнного стану та обмеження на виїзд.

За віковим розподілом респонденти були поділені на дві основні групи, що відображають різні етапи професійного та життєвого розвитку. Молодша вікова група від 18 до 30 років налічувала 28 осіб (59,6%) і була представлена переважно молодими людьми на початкових етапах кар'єрного становлення: студентами, випускниками закладів вищої освіти, молодими фахівцями з невеликим досвідом роботи. Ця група характеризується вищою гнучкістю та адаптивністю, відкритістю до нових можливостей, але водночас меншою професійною визначеністю та стабільністю. Старша вікова група від 30 до 40 років включала 19 осіб (40,4%) і складалася переважно з досвідчених фахівців, які мали сформовану професійну ідентичність, усталену кар'єру в Україні та більш чіткі уявлення про власні професійні цінності й пріоритети. Для цієї групи характерні більша стабільність життєвих орієнтацій, але

водночас і більші труднощі з адаптацією до нових умов та переорієнтацією кар’єрного шляху.

Важливим фактором, що впливає на можливості професійної інтеграції та кар’єрні очікування мігрантів, є рівень володіння мовою приймаючої країни. У досліджуваній вибірці розподіл за рівнем володіння німецькою мовою виявився наступним: 14 осіб (29,8%) зазначили, що володіють німецькою мовою на рівні, достатньому для повсякденного спілкування та базової професійної комунікації (рівні A2-B1 за Загальноєвропейськими рекомендаціями з мовної освіти); 19 осіб (40,4%) повідомили про початковий рівень володіння мовою (рівень A1) або перебування на етапі активного вивчення; 14 осіб (29,8%) зазначили, що не володіють німецькою мовою або мають лише мінімальні базові знання. Такий розподіл відображає загальну ситуацію з мовною інтеграцією українських мігрантів, яка залишається одним із ключових викликів для їхньої професійної адаптації.

Аналіз сімейного стану респондентів виявив значну різноманітність життєвих обставин. 21 особа (44,7%) проживала в Німеччині з дітьми, що суттєво впливає на їхні можливості працевлаштування, мобільність та кар’єрні пріоритети. Серед цієї групи переважали жінки, які самостійно виховують дітей, оскільки їхні чоловіки залишилися в Україні. 26 осіб (55,3%) не мали дітей або проживали без них. У контексті проживання з партнером або іншими дорослими членами сім’ї: 18 осіб (38,3%) проживали самостійно, без партнера чи інших дорослих родичів; 29 осіб (61,7%) проживали з партнером, батьками або іншими дорослими членами сім’ї. Ці характеристики є важливими для розуміння контексту формування кар’єрних очікувань, оскільки сімейні обставини суттєво впливають на можливості та пріоритети професійного розвитку.

Додатково було проаналізовано освітній рівень респондентів. 32 особи (68,1%) мали повну вищу освіту (ступінь бакалавра, магістра або спеціаліста); 9 осіб (19,1%) мали незакінчену вищу освіту або перебували у процесі навчання; 6 осіб (12,8%) мали середню спеціальну або професійно-

технічну освіту. Високий освітній рівень вибірки є характерним для загальної структури української вимушеної міграції та створює специфічний контекст для аналізу кар'єрних очікувань, оскільки висококваліфіковані мігранти часто стикаються з проблемою невизнання їхніх кваліфікацій та необхідністю працювати на посадах, що не відповідають їхньому освітньому рівню.

Що стосується професійного досвіду до міграції, 34 особи (72,3%) мали досвід роботи за фахом в Україні тривалістю від одного до п'ятнадцяти років; 8 осіб (17,0%) мали досвід роботи, але не за основним фахом; 5 осіб (10,6%) не мали значного професійного досвіду (переважно студенти або випускники без досвіду роботи). Щодо поточного працевлаштування в Німеччині на момент проведення дослідження: 11 осіб (23,4%) працювали за фахом або на посаді, близькій до попередньої професії; 14 осіб (29,8%) працювали на посадах, що не відповідають їхній кваліфікації; 22 особи (46,8%) не працювали на момент опитування (з них 15 осіб активно шукали роботу, 7 осіб не шукали роботу з різних причин, переважно через необхідність догляду за дітьми або навчання).

Для дослідження життєвих цінностей та кар'єрних очікувань було використано адаптований опитувальник, що базувався на Портретному опитувальнику цінностей Шалома Шварца (Portrait Values Questionnaire - PVQ). Оригінальна методика PVQ є одним із найбільш валідизованих та широко застосовуваних інструментів для дослідження базових людських цінностей і використовується у міжнародних дослідженнях, зокрема у Європейському соціальному дослідженні (European Social Survey). Для цілей даного дослідження було використано скорочену версію опитувальника, адаптовану до специфіки досліджуваної проблематики та особливостей цільової групи.

Скорочена версія опитувальника включала 32 пункти, з яких 21 пункт був спрямований на діагностику базових життєвих цінностей відповідно до теорії Шварца, а 11 пунктів - на вивчення кар'єрних очікувань та

професійних орієнтацій в умовах вимушеної міграції. Така структура дозволила отримати комплексну інформацію про ціннісну сферу респондентів та їхні професійні плани в межах одного компактного інструменту, що було важливо для забезпечення мотивації респондентів та зниження ризику втоми від надто тривалого опитування.

Блок дослідження життєвих цінностей включав твердження, що відображали десять базових типів цінностей за класифікацією Шварца: самостійність (цінність незалежного мислення та дій, творчості, свободи вибору); стимуляція (прагнення до новизни, різноманітності, викликів у житті); гедонізм (орієнтація на задоволення, насолоду життям); досягнення (прагнення особистого успіху через демонстрацію компетентності); влада (прагнення соціального статусу, престижу, контролю над ресурсами та людьми); безпека (прагнення стабільності, захищеності, гармонії); конформність (стримування дій та імпульсів, що можуть зашкодити іншим або порушити соціальні норми); традиція (повага та прийняття звичаїв, ідей культури чи релігії); доброзичливість (турбота про благополуччя близьких людей); універсалізм (розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей та природи).

Респонденти оцінювали ступінь подібності кожного портретного опису до себе за шестибальною шкалою, де 1 означало «зовсім не схожий на мене», 2 - «не схожий на мене», 3 - «скоріше не схожий», 4 - «скоріше схожий», 5 - «схожий на мене», 6 - «дуже схожий на мене». Для кожного типу цінностей розраховувався середній показник за відповідними пунктами, що дозволяло визначити індивідуальний ціннісний профіль респондента та порівняти виразність різних типів цінностей.

Блок дослідження кар’єрних очікувань включав питання, спрямовані на вивчення уявлень респондентів про професійне майбутнє, критеріїв оцінки кар’єрного успіху, готовності до змін у професійній сфері, впливу міграційного досвіду на професійні плани, а також бар’єрів та ресурсів для професійної реалізації в Німеччині. Питання цього блоку були

сформульовані у вигляді тверджень, які респонденти оцінювали за п’ятибальною шкалою Лікерта від «повністю не погоджуюсь» до «повністю погоджуюсь», а також включали декілька питань з множинним вибором відповідей та відкриті питання для отримання якісної інформації.

Додатково анкета містила блок соціально-демографічних питань, що дозволяли отримати інформацію про вік, стать, освіту, сімейний стан, наявність дітей, тривалість перебування в Німеччині, рівень володіння німецькою мовою, професійний досвід до міграції та поточний статус працевлаштування. Ця інформація була необхідна для проведення порівняльного аналізу між різними групами респондентів та виявлення факторів, що впливають на формування кар’єрних очікувань.

Однакова версія опитувальника використовувалася як для онлайн-опитування, так і для очного анкетування, що забезпечувало порівнюваність отриманих даних. Онлайн-версія була створена на платформі Google Forms з налаштуваннями, що унеможливлювали пропуск обов’язкових питань та забезпечували логічну послідовність заповнення. Паперова версія була ідентичною за змістом та оформленням, включала чіткі інструкції та приклади заповнення.

Процедура дослідження передбачала декілька послідовних етапів. На підготовчому етапі було здійснено аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, визначено теоретичні засади та методологічні підходи, розроблено дизайн емпіричного дослідження та підготовлено методичний інструментарій. Особливу увагу було приділено адаптації опитувальника до специфіки цільової групи та контексту вимушеної міграції, а також пілотному тестуванню анкети на невеликій групі з 5 осіб для перевірки зрозумілості формулювань та виявлення можливих проблем.

Етап збору даних тривав протягом трьох-чотирьох тижнів. Онлайн-опитування було активним протягом усього цього періоду, посилання на анкету розповсюджувалося через тематичні групи в соціальних мережах Facebook та Telegram, присвячені українським мігрантам у Німеччині. Очне

анкетування проводилося в українському хабі у визначені дні та години, коли відбувалися заходи для української спільноти. Усі респонденти перед початком заповнення анкети отримували інформацію про мету дослідження, його добровільний та анонімний характер, можливість відмовитися від участі на будь-якому етапі без пояснення причин. Факт заповнення анкети розглядався як надання інформованої згоди на участь у дослідженні.

Загалом було зібрано 52 анкети, з яких 5 анкет були виключені з подальшого аналізу через неповне заповнення або невідповідність критеріям включення до вибірки (зокрема, вік поза визначеним діапазоном або прибуття до Німеччини до 2022 року). Таким чином, фінальна вибірка для статистичного аналізу склала 47 респондентів. З них 29 осіб (61,7%) заповнили онлайн-версію анкети, 18 осіб (38,3%) - паперову версію під час очного анкетування.

На етапі обробки даних отримані результати були систематизовані та внесені до електронної бази даних. Статистичний аналіз проводився з використанням програмного пакету IBM SPSS Statistics версії 26.0 та програми Microsoft Excel. Для аналізу даних застосовувалися методи описової статистики (розрахунок середніх значень, стандартних відхилень, частотного розподілу), кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона для інтервальних шкал, коефіцієнт кореляції Спірмена для порядкових шкал), порівняльний аналіз (t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок при порівнянні двох груп, критерій Манна-Уітні як непараметрична альтернатива), а також якісний аналіз відповідей на відкриті питання.

Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів психологічного дослідження. Усім учасникам гарантувалася повна анонімність: анкети не містили питань, що дозволяли б ідентифікувати конкретного респондента, а електронні відповіді збиралися без фіксації IP-адрес чи інших ідентифікаторів. Участь у дослідженні була добровільною, респонденти могли відмовитися від участі або припинити заповнення анкети на будь-якому етапі без пояснення причин та без будь-яких негативних

наслідків. Отримані дані використовувалися виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Таким чином, організація та процедура емпіричного дослідження були спрямовані на забезпечення валідності та надійності отриманих даних, репрезентативності вибірки в межах досліджуваної популяції та дотримання етичних стандартів. Використаний методичний інструментарій дозволяв комплексно дослідити взаємозв'язок між життєвими цінностями та кар'єрними очікуваннями українських вимушених мігрантів в умовах кризи, а також виявити фактори, що впливають на формування професійних орієнтацій у цій специфічній групі.

## 2.2 Особливості кар'єрних очікувань осіб з різними типами життєвих цінностей

Аналіз результатів дослідження життєвих цінностей українських вимушених мігрантів у Німеччині здійснювався відповідно до теоретичної моделі Ш. Шварца, що передбачає виокремлення десяти базових типів цінностей, організованих у мотиваційно пов'язану структуру. На першому етапі аналізу було визначено домінуючі типи цінностей у досліджуваній вибірці, після чого було здійснено порівняльний аналіз кар'єрних очікувань осіб із різними ціннісними профілями.

Результати описової статистики свідчать про те, що у загальній вибірці найвищі середні показники були зафіксовані за такими типами цінностей: доброзичливість (M = 5,21; SD = 0,74), безпека (M = 5,08; SD = 0,81) та самостійність (M = 4,87; SD = 0,93). Дещо нижчі, але все ж виражені показники були отримані за шкалами універсалізму (M = 4,63; SD = 0,88) та досягнення (M = 4,41; SD = 1,02). Найнижчі середні значення у вибірці виявили цінності влади (M = 2,94; SD = 1,17) та конформності (M = 3,12; SD = 1,09). Отриманий ціннісний профіль загалом узгоджується з результатами аналогічних досліджень мігрантів у стресових умовах, де базові потреби в

безпеці та збереженні близьких стосунків набувають першочергового значення.

З метою виявлення особливостей кар'єрних очікувань осіб із різними ціннісними профілями було здійснено кластерний поділ вибірки на основі домінуючих типів цінностей. За результатами аналізу було виокремлено три основні ціннісні кластери, що відображають різні мотиваційні пріоритети респондентів.

До першого кластеру увійшли 18 осіб (38,3%), для яких провідними виявилися цінності доброзичливості, безпеки та традиції. Умовно цей кластер може бути позначений як «орієнтація на стабільність та збереження». Респонденти цієї групи характеризуються вираженою потребою у захищеності, прагненням до збереження усталених міжособистісних зв'язків та традиційних цінностей. У контексті кар'єрних очікувань особи першого кластеру демонстрували чітко виражену орієнтацію на стабільність зайнятості: 88,9% представників цієї групи вказали стабільне робоче місце як першочерговий критерій кар'єрного успіху, тоді як кар'єрне зростання та підвищення статусу вважали пріоритетом лише 27,8% респондентів цього кластеру. Показово, що особи з домінуванням цінностей безпеки та доброзичливості частіше висловлювали готовність погодитися на посаду нижче своєї кваліфікації задля отримання стабільного доходу та відчуття впевненості у майбутньому (72,2% проти 41,4% у решти вибірки). Більшість респондентів першого кластеру (61,1%) також зазначили, що готовність залишитися на одному місці роботи тривалий час є для них важливою характеристикою бажаної зайнятості, а часта зміна роботодавців викликає у них відчуття тривоги та дискомфорту.

Другий кластер об'єднав 16 осіб (34,0%), для яких домінуючими виявилися цінності самостійності, досягнення та стимуляції. Цей кластер може бути охарактеризований як «орієнтація на розвиток та самореалізацію». Представники даної групи відзначалися вираженим прагненням до автономії у прийнятті рішень, особистісного та професійного зростання, готовністю до

нових викликів та змін. Кар’єрні очікування осіб другого кластеру суттєво відрізнялися від першої групи: 81,3% респондентів цього кластеру зазначили, що розглядають міграційний досвід як можливість для кар’єрного переосмислення та розширення професійного горизонту. Серед представників цієї групи значно частіше фіксувалася готовність до перекваліфікації або здобуття додаткової освіти в Німеччині (75,0% проти 38,9% у першому кластері, $p < 0,05$). Особи з домінуванням цінностей самостійності та досягнення також частіше демонстрували налаштованість на довгострокову побудову кар’єри в Німеччині (62,5%), тоді як повернення до України розглядали як основний сценарій після завершення бойових дій лише 25,0% представників цього кластеру, що є найнижчим показником серед усіх виокремлених груп. Показово, що саме серед представників другого кластеру найчастіше зустрічалися особи, які вже здійснювали конкретні кроки для реалізації своїх кар’єрних планів в умовах міграції: проходили курси підвищення кваліфікації, вивчали можливості визнання диплому або відвідували програми із працевлаштування.

До третього кластеру увійшли 13 осіб (27,7%), для яких характерним виявилося поєднання цінностей універсалізму та гедонізму за відносно рівномірного розподілу решти типів цінностей без чіткого домінування якогось одного. Умовно цей кластер може бути охарактеризований як «орієнтація на якість життя та соціальну гармонію». Кар’єрні очікування респондентів третього кластеру мали найбільш амбівалентний характер порівняно з двома попередніми групами. Зокрема, 69,2% представників цього кластеру зазначили, що для них важливим є баланс між роботою та особистим життям як ключовий критерій задоволеності кар’єрою, що є вищим показником порівняно з першим (44,4%) та другим (50,0%) кластерами. Разом з тим представники третього кластеру частіше демонстрували невизначеність щодо конкретних кар’єрних планів (53,8% вказали, що ще не сформували чітких уявлень про своє професійне майбутнє в Німеччині), що може свідчити про більшу чутливість до невизначеності

зовнішніх умов та труднощі з формуванням стійких кар'єрних орієнтирів в умовах кризи.

Порівняльний аналіз кар'єрних очікувань представників різних ціннісних кластерів виявив статистично значущі відмінності за рядом ключових показників. Зокрема, було встановлено значущі відмінності між кластерами за показником готовності до перекваліфікації ($\chi^2 = 8,34$; $df = 2$; $p = 0,015$), орієнтацією на довгострокову кар'єру в Німеччині ($\chi^2 = 7,92$; $df = 2$; $p = 0,019$) та пріоритетністю стабільності зайнятості ($\chi^2 = 9,17$; $df = 2$; $p = 0,010$). Водночас відмінності за показником важливості балансу роботи та особистого життя не досягли рівня статистичної значущості ($\chi^2 = 3,41$; $df = 2$; $p = 0,182$), що може свідчити про відносну універсальність цієї кар'єрної цінності для всієї досліджуваної вибірки незалежно від домінуючого ціннісного профілю.

Кореляційний аналіз дозволив виявити низку значущих взаємозв'язків між окремими типами цінностей та показниками кар'єрних очікувань. Цінності безпеки виявили позитивний зв'язок з орієнтацією на стабільну зайнятість ($r = 0,54$; $p < 0,01$) та негативний - з готовністю до ризику у кар'єрних рішеннях ($r = -0,47$; $p < 0,01$). Цінності самостійності позитивно корелювали з готовністю до перекваліфікації ($r = 0,49$; $p < 0,01$) та підприємницькими намірами ($r = 0,43$; $p < 0,01$). Цінності досягнення виявили позитивний зв'язок з орієнтацією на кар'єрне зростання ($r = 0,51$; $p < 0,01$) та готовністю докладати значних зусиль для отримання бажаної посади ($r = 0,46$; $p < 0,01$). Натомість цінності конформності негативно корелювали з готовністю відстоювати власні кар'єрні інтереси ($r = -0,38$; $p < 0,05$) та ініціювати зміни у професійній сфері ($r = -0,41$; $p < 0,05$). Цінності доброзичливості виявили позитивний зв'язок із прагненням до роботи у команді та значущого міжособистісного середовища ($r = 0,44$; $p < 0,01$), тоді як їхній зв'язок із кар'єрними амбіціями виявився несуттєвим ($r = 0,11$; $p > 0,05$).

Окремо було проаналізовано особливості кар'єрних очікувань з урахуванням вікового чинника у поєднанні з ціннісними профілями. Виявлено, що серед молодших респондентів (18-30 років) домінування цінностей самостійності та стимуляції поєднувалося з більш вираженою орієнтацією на експериментування з різними кар'єрними можливостями та готовністю до нелінійного кар'єрного шляху. Водночас у старшій групі (30–40 років) навіть при домінуванні цінностей самостійності частіше спостерігалася орієнтація на відновлення попереднього кар'єрного статусу, а не на радикальну зміну професійного напряму, що може пояснюватися більш сформованою професійною ідентичністю та інвестиціями у попередню кар'єру. Таким чином, вік виступає важливим модератором у взаємозв'язку між ціннісними орієнтаціями та кар'єрними очікуваннями, що необхідно враховувати при плануванні заходів психологічного супроводу.

Аналіз кар'єрних очікувань залежно від рівня володіння німецькою мовою також виявив диференціацію, пов'язану з ціннісними профілями. Зокрема, серед респондентів з достатнім рівнем знання мови, для яких домінуючими були цінності самостійності та досягнення, кар'єрні очікування відзначалися більшою конкретністю та реалістичністю: такі особи частіше вказували конкретні сфери та посади, до яких прагнуть, мали більш чіткі уявлення про необхідні кроки для їх досягнення. Натомість серед респондентів із низьким рівнем знання мови незалежно від ціннісного профілю спостерігалася більша невизначеність кар'єрних планів, що свідчить про те, що мовний бар'єр є потужним ситуативним чинником, який може нівелювати вплив індивідуальних ціннісних орієнтацій на формування кар'єрних очікувань.

Отже, результати аналізу свідчать про те, що тип домінуючих життєвих цінностей є значущим предиктором характеру кар'єрних очікувань українських вимушених мігрантів. Особи з орієнтацією на безпеку та доброзичливість демонструють переважно консервативні кар'єрні стратегії, спрямовані на забезпечення стабільності та захищеності. Особи з

домінуванням цінностей самостійності та досягнення виявляють більш активні та перетворювальні кар'єрні стратегії, орієнтовані на довгострокову перспективу та розвиток. Особи з менш диференційованим ціннісним профілем та домінуванням гедоністичних цінностей та цінностей універсалізму характеризуються більш амбівалентними та невизначеними кар'єрними очікуваннями. Водночас встановлено, що ситуативні чинники - зокрема рівень мовної компетентності та наявність малолітніх дітей - виступають важливими модераторами у взаємозв'язку між ціннісними орієнтаціями та кар'єрними очікуваннями в умовах вимушеної міграції, що необхідно враховувати при розробці програм психологічної підтримки та кар'єрного консультування для цієї категорії осіб.

## 2.3 Аналіз впливу кризових станів на трансформацію кар'єрних очікувань

Дослідження впливу кризових станів на трансформацію кар'єрних очікувань українських вимушених мігрантів у Німеччині є одним із ключових завдань емпіричної частини роботи. Кризовий контекст вимушеної міграції, спричиненої повномасштабним військовим вторгненням, створює унікальні умови для вивчення того, яким чином екстремальні зовнішні обставини трансформують професійні орієнтації особистості, змінюють ієрархію кар'єрних пріоритетів та впливають на готовність до різних кар'єрних стратегій. У межах дослідження кризові стани розглядалися як багатовимірний конструкт, що охоплює суб'єктивно пережиті емоційні, когнітивні та поведінкові реакції на ситуацію вимушеного переміщення, втрати звичного соціального середовища та невизначеності щодо майбутнього.

На першому етапі аналізу було досліджено суб'єктивну оцінку респондентами інтенсивності кризових переживань, пов'язаних із міграційним досвідом. Респондентам пропонувалося оцінити за

п’ятибальною шкалою ступінь вираженості різних аспектів кризового стану: емоційного виснаження, тривоги щодо майбутнього, відчуття втрати контролю над власним життям, переживання горя через розлуку з близькими та відчуття невизначеності ідентичності. Результати описової статистики виявили, що найбільш інтенсивно респонденти переживають тривогу щодо майбутнього (M = 4,31; SD = 0,79) та відчуття невизначеності (M = 4,17; SD = 0,84). Дещо менш вираженими, але все ж значними виявилися показники емоційного виснаження (M = 3,89; SD = 0,91) та переживання горя через розлуку з близькими (M = 3,74; SD = 1,03). Найнижчий середній показник було зафіксовано за шкалою відчуття втрати контролю (M = 3,42; SD = 1,11), що може свідчити про наявність певних збережених ресурсів суб’єктної активності навіть в умовах кризи.

Для поглибленого аналізу впливу кризових станів на кар’єрні очікування вибірку було поділено на дві групи за рівнем інтенсивності кризових переживань: групу з високим рівнем кризових станів (сумарний показник вище медіанного значення) та групу з низьким рівнем (сумарний показник на рівні медіани або нижче). До групи з високим рівнем кризових переживань увійшли 26 осіб (55,3%), до групи з низьким рівнем - 21 особа (44,7%). Такий розподіл відображає загальну картину психологічного стану досліджуваної вибірки, де більшість респондентів переживає виражені кризові стани, що є цілком закономірним з огляду на складність та травматичність міграційного досвіду, спричиненого збройним конфліктом.

Порівняльний аналіз кар’єрних очікувань осіб із різним рівнем кризових переживань виявив низку суттєвих відмінностей. Передусім значущі відмінності було встановлено за показником визначеності кар’єрних планів. Серед респондентів із низьким рівнем кризових станів 61,9% зазначили, що мають достатньо чіткі уявлення про свої кар’єрні цілі на найближчі два-три роки, тоді як серед осіб із високим рівнем кризових переживань аналогічну відповідь надали лише 26,9% ($\chi^2 = 6,84$; df = 1; p = 0,009). Ці дані свідчать про те, що інтенсивні кризові стани суттєво

ускладнюють процес кар’єрного планування, звужуючи часову перспективу та ускладнюючи побудову стійких уявлень про професійне майбутнє.

Аналіз орієнтації на різні кар’єрні стратегії також виявив диференціацію залежно від рівня кризових переживань. Особи з високим рівнем кризових станів значно частіше обирали стратегію «виживання», що передбачає пошук будь-якого доступного заробітку без урахування відповідності роботи власній кваліфікації або інтересам (61,5% проти 28,6% у групі з низьким рівнем кризових переживань; $p < 0,05$). Натомість стратегію «інвестування у майбутнє», що передбачає готовність тимчасово відмовитися від швидкого заробітку заради здобуття нових компетентностей або визнання диплому, частіше обирали особи з нижчим рівнем кризових переживань (47,6% проти 19,2%; $p < 0,05$). Таким чином, можна стверджувати, що інтенсивність кризових станів безпосередньо впливає на часову орієнтацію кар’єрних очікувань: особи у стані гострої кризи схильні до короткострокових, реактивних стратегій, тоді як особи з нижчим рівнем дистресу виявляють здатність до довгострокового планування та проактивної поведінки.

Окремо було досліджено вплив кризових станів на трансформацію уявлень про зміст кар’єрного успіху. До міграції, за ретроспективними оцінками респондентів, провідними критеріями кар’єрного успіху були: високий дохід (вказали 68,1% респондентів), відповідність роботи фаху та освіті (63,8%), можливості для професійного зростання (57,4%) та суспільна значущість роботи (42,6%). Натомість на момент проведення дослідження ієрархія критеріїв кар’єрного успіху зазнала помітної трансформації: на перше місце вийшла стабільність та надійність зайнятості (74,5%), другу позицію зайняв достатній рівень доходу для забезпечення потреб сім’ї (66,0%), третю — сприятливий психологічний клімат у колективі (55,3%), тоді як можливості для кар’єрного зростання опустилися на четверту позицію (40,4%), а суспільна значущість роботи - на п’яту (36,2%). Ці дані наочно демонструють зсув кар’єрних пріоритетів від орієнтації на зростання та

розвиток до орієнтації на безпеку та стабільність, що є характерною реакцією на тривалий стресогенний досвід та відображає актуалізацію базових потреб за умов екзистенційної загрози.

Примітно, що виявлена трансформація критеріїв кар'єрного успіху була більш вираженою у групі з високим рівнем кризових переживань. Так, серед осіб із інтенсивними кризовими станами стабільність зайнятості як головний критерій успіху вказали 84,6%, тоді як у групі з низьким рівнем кризових переживань цей показник становив 61,9% ($p < 0,05$). Водночас орієнтація на можливості кар'єрного зростання залишалася значно більш вираженою серед осіб із нижчим рівнем кризових станів (57,1% проти 26,9%; $p < 0,05$), що підтверджує зв'язок між психологічним станом особистості та характером її кар'єрних очікувань.

Важливим аспектом аналізу стало дослідження суб'єктивного сприйняття міграційного досвіду як загрози або як можливості для кар'єрного розвитку. Загалом по вибірці лише 29,8% респондентів сприймали ситуацію вимушеної міграції переважно як можливість для нового початку у професійній сфері, тоді як 48,9% розглядали її переважно як загрозу для кар'єри та вимушений крок назад у професійному розвитку, а 21,3% демонстрували амбівалентне сприйняття з одночасним усвідомленням як втрат, так і потенційних можливостей. При цьому у групі з низьким рівнем кризових переживань відсоток осіб, що сприймають міграцію як можливість, був значно вищим (47,6% проти 15,4% у групі з високим рівнем кризових станів; $p < 0,01$). Отримані дані свідчать про те, що кризовий стан суттєво обмежує здатність особистості до позитивного переосмислення важких обставин, що є важливим з точки зору розуміння механізмів впливу кризи на кар'єрні очікування.

Кореляційний аналіз дозволив встановити значущі зв'язки між окремими компонентами кризового стану та показниками кар'єрних очікувань. Рівень тривоги щодо майбутнього виявив значущий негативний зв'язок із готовністю до довгострокового кар'єрного планування ($r = −0,52$; $p$

< 0,01) та позитивний зв’язок із готовністю погодитися на роботу нижче власної кваліфікації (r = 0,46; p < 0,01). Показник емоційного виснаження негативно корелював із мотивацією до активного пошуку роботи (r = −0,49; p < 0,01) та готовністю до перекваліфікації (r = −0,41; p < 0,01). Відчуття втрати контролю виявило негативний зв’язок із кар’єрною самоефективністю, тобто впевненістю у власній здатності досягти поставлених кар’єрних цілей (r = −0,57; p < 0,01), що є особливо значущим результатом з огляду на роль самоефективності як ключового ресурсу кар’єрного розвитку. Натомість збереження відчуття суб’єктного контролю навіть в умовах об’єктивних обмежень виявилося пов’язаним із вищим рівнем визначеності кар’єрних планів (r = 0,48; p < 0,01) та готовністю до проактивних кар’єрних дій (r = 0,44; p < 0,01).

Аналіз тривалості перебування в Німеччині як чинника, пов’язаного з трансформацією кар’єрних очікувань, виявив певну динаміку кризових станів та їхнього впливу на професійні орієнтації. Респонденти, які перебували в Німеччині понад рік на момент дослідження, демонстрували дещо нижчі показники тривоги та емоційного виснаження порівняно з тими, хто прибув менш ніж рік тому, хоча ці відмінності не досягали рівня статистичної значущості (t = 1,74; p = 0,088). Водночас у групі з більшою тривалістю перебування спостерігалася тенденція до більшої визначеності кар’єрних планів та реалістичності очікувань, що може свідчити про поступову адаптацію та стабілізацію кар’єрних орієнтацій у міру подолання найгострішої фази кризи. Ці дані узгоджуються з теоретичними моделями адаптації до міграційного стресу, що передбачають поступове відновлення ресурсів та збільшення психологічної гнучкості з часом.

Якісний аналіз відповідей на відкриті запитання дозволив виявити типові патерни суб’єктивного переживання впливу кризи на кар’єрні очікування. Серед найбільш поширених тем, що виникали у відповідях респондентів, можна виокремити такі: переживання знецінення попереднього професійного досвіду («відчуваю, що все, чого я досягла в Україні, тут не має

значення»); конфлікт між короткостроковими матеріальними потребами та довгостроковими кар'єрними цілями («розумію, що мені потрібно брати будь-яку роботу, але не хочу втратити свій фах»); амбівалентність щодо майбутнього місця проживання як чинник, що ускладнює кар'єрне планування («не знаю, де буду через рік, тому важко будувати якісь плани»); а також ресурсний вимір кризового досвіду, що виявлявся у частини респондентів як усвідомлення нових можливостей та переосмислення кар'єрних пріоритетів («криза змусила мене замислитися над тим, чим я насправді хочу займатися»).

Таким чином, результати аналізу переконливо свідчать про те, що кризові стани, пов'язані з вимушеною міграцією, здійснюють багатовимірний вплив на трансформацію кар'єрних очікувань особистості. На когнітивному рівні цей вплив проявляється у звуженні часової перспективи планування, зміні критеріїв оцінки кар'єрного успіху та зниженні кар'єрної самоефективності. На мотиваційному рівні спостерігається зсув від орієнтації на розвиток та досягнення до пріоритету безпеки та стабільності. На поведінковому рівні кризові стани пов'язані із переважанням реактивних, короткострокових кар'єрних стратегій над проактивними та довгостроковими. Водночас встановлено, що збереження суб'єктного відчуття контролю над власним життям виступає важливим захисним ресурсом, що пом'якшує негативний вплив кризи на кар'єрні очікування та сприяє збереженню здатності до перспективного кар'єрного планування. Отримані результати є теоретично та практично значущими і становлять основу для розробки відповідних психологічних рекомендацій, викладених у наступному підрозділі роботи.

## 2.4 Психологічні рекомендації щодо формування кар'єрних очікувань у період криз

Розроблення психологічних рекомендацій щодо формування кар'єрних очікувань у період криз ґрунтується на результатах проведеного емпіричного

дослідження, а також на теоретичних засадах, викладених у першому розділі роботи. Отримані дані дозволяють сформулювати конкретні, науково обґрунтовані рекомендації, адресовані трьом основним цільовим групам: безпосередньо українським вимушеним мігрантам, які перебувають у ситуації кризового переосмислення кар'єрних орієнтацій; фахівцям у галузі психологічного консультування та кар'єрного коучингу, що працюють з даною категорією осіб; а також організаціям та установам, що здійснюють підтримку українських мігрантів у Німеччині та інших приймаючих країнах.

Рекомендації для українських вимушених мігрантів.

Перша група рекомендацій стосується усвідомлення та прийняття власного кризового стану як відправної точки для конструктивної роботи з кар'єрними очікуваннями. Результати дослідження переконливо свідчать про те, що заперечення або ігнорування кризових переживань не сприяє більш ефективному кар'єрному плануванню, натомість усвідомлене визнання складності власного становища дозволяє мобілізувати наявні ресурси та приступити до реалістичного переосмислення професійних цілей. У зв'язку з цим рекомендується практикувати рефлексію власних емоційних станів, пов'язаних із міграційним досвідом, та розмежовувати переживання, що стосуються актуального моменту, і ті, що проектуються на майбутнє. Важливо також розуміти, що тривога щодо кар'єрного майбутнього, виявлена як найбільш інтенсивне кризове переживання у досліджуваній вибірці, є нормативною реакцією на об'єктивно складні обставини, а не свідченням особистісної слабкості або некомпетентності.

Другою важливою рекомендацією є свідоме розширення часової перспективи кар'єрного планування. Оскільки кризові стани закономірно звужують горизонт планування та орієнтують особистість на вирішення нагальних потреб, доцільно цілеспрямовано працювати над відновленням здатності до довгострокового мислення. Практично це може реалізовуватися через техніку «кар'єрного картування», що передбачає письмову фіксацію не лише найближчих кроків у сфері зайнятості, але й уявлень про бажаний

професійний стан через три, п’ять та десять років. При цьому важливо усвідомлювати, що такі плани не є жорсткими зобов’язаннями, а радше орієнтирами, що допомагають зберегти відчуття спрямованості та суб’єктності у ситуації зовнішньої невизначеності. Результати дослідження засвідчили, що збереження відчуття контролю над власним кар’єрним шляхом є одним із ключових захисних ресурсів в умовах кризи, і саме практика кар’єрного картування може сприяти підтриманню цього ресурсу.

Третя рекомендація стосується переосмислення власного ціннісного профілю як основи для формування кар’єрних очікувань. Дані дослідження демонструють, що особи, чиї кар’єрні очікування узгоджені з їхніми провідними життєвими цінностями, демонструють вищий рівень задоволеності власними кар’єрними рішеннями та більшу стійкість до кризових впливів. У зв’язку з цим рекомендується здійснити усвідомлену ревізію власних цінностей, поставивши собі питання: що є дійсно важливим у професійному житті незалежно від конкретних зовнішніх обставин? Відповідь на це питання дозволяє виокремити стійке ціннісне ядро, навколо якого можна будувати адаптовані до нових умов кар’єрні очікування. Особливо важливим це є для осіб, у яких домінують цінності самостійності та досягнення, оскільки саме вони, згідно з результатами дослідження, виявляють найбільш активні та конструктивні кар’єрні стратегії навіть в умовах кризи.

Четвертою рекомендацією є свідоме розмежування двох типів кар’єрних рішень: тих, що приймаються як тимчасові, вимушені кроки заради забезпечення поточних потреб, та тих, що відображають справжні довгострокові кар’єрні прагнення. Результати дослідження виявили, що одним із найбільш стресогенних аспектів кризової ситуації для мігрантів є відчуття, що вимушена робота не за фахом означає остаточну втрату попередньої кар’єри. Натомість усвідомлення тимчасового характеру певних кар’єрних рішень та збереження стратегічного бачення власного кар’єрного майбутнього дозволяє знизити рівень тривоги та підтримувати мотивацію до

подальшого розвитку. Практично це може реалізовуватися через ведення «кар'єрного щоденника», у якому особа фіксує як поточні кроки у сфері зайнятості, так і власні довгострокові цілі, що залишаються актуальними попри тимчасові обставини.

П'ята рекомендація адресована особам, для яких домінуючими є цінності безпеки та доброзичливості і які, згідно з результатами дослідження, схильні до надмірно консервативних кар'єрних стратегій в умовах кризи. Таким особам рекомендується свідомо розширювати репертуар розглядуваних кар'єрних можливостей, зокрема через участь у програмах профорієнтації та кар'єрного консультування, що дозволяють у безпечному середовищі ознайомитися з новими варіантами професійного розвитку. Важливо також формувати реалістичне уявлення про те, що певний ступінь ризику та невизначеності є неминучим супутником будь-якого кар'єрного рішення, і що надмірна орієнтація на стабільність може призводити до упущення важливих можливостей для розвитку.

Рекомендації для фахівців у галузі психологічного консультування та кар'єрного коучингу.

Фахівцям, що здійснюють психологічний супровід українських вимушених мігрантів у сфері кар'єрного розвитку, насамперед рекомендується враховувати ціннісний профіль клієнта як базовий орієнтир при побудові кар'єрного консультування. Результати дослідження засвідчили, що однотипні кар'єрні рекомендації, сформульовані без урахування індивідуальних ціннісних орієнтацій, можуть виявитися малоефективними або навіть контрпродуктивними для осіб із різними мотиваційними профілями. Зокрема, для осіб із домінуванням цінностей безпеки доцільно будувати консультування навколо пошуку стабільних, надійних варіантів зайнятості, поступово розширюючи розглядувані можливості, тоді як для осіб із домінуванням цінностей самостійності та досягнення більш ефективними є підходи, що стимулюють проактивне дослідження нових кар'єрних можливостей та підприємницьке мислення.

Важливою рекомендацією для фахівців є необхідність диференціювати роботу з кар’єрними очікуваннями залежно від актуального рівня кризових переживань клієнта. Згідно з результатами дослідження, особи з високим рівнем тривоги та емоційного виснаження демонструють суттєво знижену здатність до довгострокового кар’єрного планування та реалістичної оцінки власних можливостей. Відтак на першому етапі консультування необхідно приділяти першочергову увагу стабілізації емоційного стану клієнта та відновленню базового відчуття психологічної безпеки, і лише після цього переходити безпосередньо до роботи з кар’єрними цілями та стратегіями. Застосування технік когнітивно-поведінкової терапії, зокрема роботи з катастрофізуючими думками щодо кар’єрного майбутнього, а також елементів наративного підходу, спрямованого на переосмислення власної кар’єрної історії в контексті міграційного досвіду, може бути особливо корисним у роботі з даною категорією клієнтів.

Фахівцям також рекомендується цілеспрямовано працювати над відновленням та зміцненням кар’єрної самоефективності клієнтів, оскільки саме цей показник виявив найтісніший зв’язок із збереженням конструктивних кар’єрних очікувань в умовах кризи. Практично це може реалізовуватися через техніку аналізу попередніх кар’єрних досягнень, де клієнту пропонується детально описати ситуації у минулому, коли він успішно долав професійні труднощі, ідентифікувати власні ресурси та стратегії, що були ефективними, та осмислити, яким чином вони можуть бути застосовані у новому контексті. Важливим є також переосмислення самого поняття кар’єрного успіху в умовах кризи, допомога клієнту у визначенні реалістичних, але водночас особистісно значущих критеріїв досягнення, що відповідають актуальним обставинам його життя.

Окремою рекомендацією для фахівців є урахування вікового чинника при побудові програм кар’єрного консультування. Результати дослідження засвідчили, що молодші мігранти (18-30 років) і старші (30-40 років) демонструють якісно різні кар’єрні очікування та реагують по-різному на

кризовий контекст, що вимагає диференційованих підходів. Для молодших клієнтів доцільно акцентувати на дослідженні широкого спектру кар'єрних можливостей, що відкриває нове середовище, та підтримувати їхню природну гнучкість і відкритість до змін. Для старших клієнтів більш ефективними є підходи, що визнають цінність накопиченого досвіду та допомагають знайти шляхи його трансферу у нові умови, уникаючи надмірного знецінення попередніх кар'єрних досягнень.

Фахівцям рекомендується також розробляти та впроваджувати групові форми кар'єрного консультування для українських мігрантів, оскільки груповий формат дозволяє одночасно вирішувати кілька важливих завдань. По-перше, він забезпечує соціальну підтримку та відчуття спільності досвіду, що є особливо важливим для осіб, цінності доброзичливості яких залишаються провідними навіть в умовах кризи. По-друге, груповий формат сприяє обміну інформацією про реальні можливості ринку праці, успішні стратегії пошуку роботи та визнання кваліфікацій. По-третє, спостереження за досвідом учасників групи, що досягли певних кар'єрних успіхів у нових умовах, є потужним ресурсом для зміцнення кар'єрної самоефективності інших учасників через механізм вікарного научіння.

Рекомендації для організацій та установ підтримки мігрантів.

Організаціям, що здійснюють підтримку українських вимушених мігрантів, насамперед рекомендується забезпечити інтеграцію психологічної підтримки та кар'єрного консультування в єдину систему комплексного супроводу. Результати дослідження переконливо свідчать про те, що кар'єрні очікування формуються не у вакуумі, а під потужним впливом психологічного стану особистості, тому розмежування психологічної допомоги та кар'єрної підтримки як окремих, не пов'язаних між собою послуг знижує ефективність обох. Доцільним є створення міждисциплінарних команд, що об'єднують психологів, кар'єрних консультантів та фахівців з питань міграційного законодавства та визнання кваліфікацій.

Важливою інституційною рекомендацією є розробка диференційованих програм підтримки кар’єрного розвитку для мігрантів з урахуванням різних ціннісних профілів та рівнів кризових переживань. Уніфікований підхід, що пропонує однакові послуги всім категоріям мігрантів без урахування їхніх індивідуальних характеристик, є значно менш ефективним порівняно з диференційованими програмами. Зокрема, для осіб із домінуванням цінностей безпеки та високим рівнем кризових переживань доцільно розробляти програми з акцентом на швидкому та надійному виході на ринок праці з поступовим розширенням кар’єрних можливостей. Для осіб із домінуванням цінностей самостійності та нижчим рівнем дистресу більш ефективними є програми, що стимулюють підприємницьку активність, інноваційне мислення та довгострокове кар’єрне планування.

Організаціям також рекомендується приділяти особливу увагу питанню мовної інтеграції як ключового чинника, що опосередковує вплив ціннісного профілю на кар’єрні очікування. Результати дослідження засвідчили, що мовний бар’єр може нівелювати позитивний вплив сприятливих ціннісних орієнтацій на формування конструктивних кар’єрних очікувань. Відтак програми мовної підтримки мають розглядатися не як додатковий, а як базовий елемент комплексного кар’єрного супроводу мігрантів, що закладає фундамент для реалізації будь-яких інших заходів у сфері професійної інтеграції.

Нарешті, важливою рекомендацією для організацій є систематичне відстеження динаміки кар’єрних очікувань та психологічного стану мігрантів у часі, оскільки і кризові переживання, і кар’єрні орієнтації є динамічними утвореннями, що змінюються в процесі адаптації до нових умов. Результати дослідження виявили тенденцію до поступової стабілізації кар’єрних очікувань у міру збільшення тривалості перебування в приймаючій країні, що вказує на важливість забезпечення тривалого, а не лише короткострокового супроводу.

Таким чином, розроблені психологічні рекомендації охоплюють три рівні втручання - індивідуальний, фаховий та інституційний - і спрямовані на забезпечення комплексного підходу до підтримки формування конструктивних кар'єрних очікувань у осіб, що переживають кризу вимушеної міграції. Ключовими принципами, що пронизують усі рекомендації, є: урахування індивідуального ціннісного профілю як основи кар'єрних рішень; визнання та врахування актуального рівня кризових переживань як чинника, що модерує здатність до кар'єрного планування; відновлення та зміцнення кар'єрної самоефективності як центрального психологічного ресурсу; і розмежування тимчасових та стратегічних кар'єрних рішень як важливої когнітивної стратегії збереження довгострокової кар'єрної перспективи в умовах кризи.

# ВИСНОВКИ

У роботі було досліджено роль життєвих цінностей у формуванні кар'єрних очікувань особистості в умовах кризових змін. Відповідно до поставлених завдань було здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми та проведено емпіричне дослідження на вибірці українських вимушених мігрантів у Німеччині.

Теоретичний аналіз засвідчив, що кар'єрні очікування є складним, багатовимірним психологічним утворенням, що охоплює когнітивний, мотиваційний та емоційно-ціннісний компоненти. Вони формуються під впливом індивідуально-психологічних характеристик особистості, соціального середовища, рівня самоефективності та локусу контролю, а також відображають уявлення особистості про бажану траєкторію професійного розвитку. Кар'єрні очікування не є статичним утворенням - вони динамічно змінюються під впливом нового досвіду, соціальних обставин і рівня професійної зрілості.

Встановлено, що провідним внутрішнім регулятором кар'єрних очікувань виступає система життєвих цінностей. Відповідно до теорії Ш. Шварца та концепцій М. Рокича, Т.М. Титаренко, ціннісні орієнтації задають смисловий зміст та стратегічну спрямованість професійного вибору. Особи, орієнтовані на цінності безпеки та стабільності, формують консервативні кар'єрні стратегії; ті, для кого провідними є цінності самостійності та досягнення, демонструють амбіційніші й активніші кар'єрні орієнтації; особи з домінуванням цінностей універсалізму та доброзичливості тяжіють до соціально значущої діяльності.

Аналіз особливостей ціннісних орієнтацій у кризові періоди показав, що нормативні та ситуативні кризи є закономірними точками трансформації ціннісної сфери особистості. Відповідно до підходів Е. Еріксона, С.Д. Максименка, Т.М. Титаренко та В.В. Рибалки, криза активізує процеси

переосмислення пріоритетів і може мати як деструктивний, так і конструктивний вплив на розвиток особистості.

Емпіричне дослідження, проведене на вибірці з 47 українських вимушених мігрантів у Німеччині, підтвердило теоретичні припущення щодо зв'язку між типами домінуючих цінностей та характером кар'єрних очікувань. Кластерний аналіз виявив три основні ціннісні профілі: «орієнтація на стабільність та збереження», «орієнтація на розвиток та самореалізацію» та «орієнтація на якість життя та соціальну гармонію». Відповідно до приналежності до кластера, респонденти суттєво відрізнялися за готовністю до перекваліфікації, орієнтацією на довгострокову кар'єру та пріоритетністю стабільності зайнятості.

Дослідження впливу кризових станів підтвердило, що інтенсивність кризових переживань безпосередньо пов'язана зі звуженням часової перспективи кар'єрного планування, зміною критеріїв кар'єрного успіху та зниженням кар'єрної самоефективності. Особи з високим рівнем кризових переживань частіше обирали реактивні, короткострокові кар'єрні стратегії, тоді як збереження суб'єктного відчуття контролю виступало ключовим захисним ресурсом. Зафіксована у вибірці трансформація критеріїв кар'єрного успіху - від орієнтації на зростання до пріоритету стабільності та психологічного комфорту - є закономірною реакцією на тривалий кризовий досвід. На основі отриманих результатів було розроблено психологічні рекомендації, адресовані трьом цільовим групам: безпосередньо мігрантам, фахівцям у сфері психологічного консультування та кар'єрного коучингу, а також організаціям підтримки мігрантів.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г. О. Психологія в раціогуманістичній перспективі: вибрані праці. Київ : Основа, 1996. 224 с.

2. Боришевський М. Й. Ціннісні орієнтації в особистісному становленні сучасної молоді. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. 2003. Т. 5, Ч. 6. С. 34–42.

3. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітка : монографія. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2003. 340 с.

4. Дворник М. С. Соціально-психологічні практики відтермінування особистісних змін : монографія. Київ : Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2016. 360 с.

5. Донченко О. А., Романенко Ю. В. Архетипи соціального життя і політика. Київ : Либідь, 2001. 334 с.

6. Карамушка Л. М. Психічне здоров’я персоналу організацій під час війни: як його зберегти та підтримати : метод. рек. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 64 с.

7. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 444 с.

8. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологічні особливості мотивації до підприємницької діяльності : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2011. 212 с.

9. Ложкін Г. В., Волянюк Н. Ю. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2004. 304 с.

10. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : КММ, 2006. 240 с.

11. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. 3-тє вид., переробл. та доповн. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 272 с. URL : https://iitta.gov.ua (дата звернення: 13.04.2026).

12. Музика О. Л. Ціннісна підтримка особистісного росту. *Наукові записки Острозької академії.* Серія : «Психологія і педагогіка». 2005. Вип. 6. С. 152–160.

13. Панок В. Г., Титаренко Т. М., Чепелєва Н. В. та ін. Основи практичної психології : підручник. 3-тє вид. Київ : Либідь, 2006. 536 с.

14. Павлюк Т. М. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення молоді. *Психологія і суспільство.* 2018. № 3/4. С. 138–147. URL : https://irbis-nbuv.gov.ua (дата звернення: 29.04.2026).

15. Психологія управління : підручник / за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Міленіум, 2011. 420 с.

16. Рибалка В. В. Словник із психології та педагогіки обдарованості і таланту особистості : термінол. словник. Київ ; Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. 424 с. URL : https://ukma.edu.ua (дата звернення: 13.04.2026).

17. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці : навч. посіб. Одеса : Букаєв Вадим Вікторович, 2009. 575 с.

18. Сурякова М. В. Кар'єрні очікування як основа професійного самовизначення майбутніх інженерів-металургів. *Metaljournal*. 2013. URL : https://metaljournal.com.ua (дата звернення: 11.04.2026).

19. Титаренко Т. М. Життєве конструювання як засіб опанування особистістю власного майбутнього. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2013. Т. 5, Вип. 16. С. 154–159. URL : https://appsychology.org.ua (дата звернення: 13.04.2026).

20. Титаренко Т. М. Самопроектування особистості у кризових життєвих обставинах. *Методологічний семінар «Соціально-психологічне проектування майбутнього: горизонти та ризики»* : матеріали семінару. Київ, 2016. С. 29–31. URL : https://iitta.gov.ua (дата звернення: 30.04.2026).

21. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.

22. Титаренко Т. М. Посттравматичне життєтворення: способи досягнення психологічного благополуччя : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 160 с.

23. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Київ : Марич, 2009. 76 с.

24. Чепелєва Н. В. (ред.). Проблеми психологічної герменевтики : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 276 с.

25. Чепелєва Н. В. (ред.). Соціально-психологічні чинники розуміння та інтерпретації особистого досвіду : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2008. 255 с.

26. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1986. 617 p.

27. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York : W. H. Freeman, 1997. 604 p.

28. Biggs A., Brough P., Drummond S. Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice / ed. by C. L. Cooper, J. C. Quick. 1st ed. John Wiley & Sons, Ltd., 2017. Ch. 21.

29. Blustein D. L. The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy. Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 347 p.

30. Brown S., Lent R. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 3rd ed. John Wiley & Sons, Inc., 2020. 752 p. URL : https://wiley.com (дата звернення: 11.04.2026).

31. Crites J. O. Career Maturity Inventory. Monterey : McGraw-Hill, 1978. 180 p.

32. Erikson E. H. Identity and the Life Cycle. New York : W. W. Norton & Company, 1980. 191 p.

33. Feldman D. C., Ng T. W. H. Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management.* 2007. Vol. 33, No. 3. P. 350–377.

34. Frankl V. E. Man’s Search for Meaning. Boston : Beacon Press, 2006. 165 p.

35. Hall D. T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks : SAGE Publications, 2002. 330 p.

36. Hartung P. J. Super’s Career Development Theory. Encyclopedia of Career Development / ed. by J. H. Greenhaus, G. A. Callanan. SAGE Publications, Inc., 2006. URL : https://sagepub.com (дата звернення: 11.04.2026).

37. Heckhausen J., Wrosch C., Schulz R. A motivational theory of life-span development. *Psychological Review.* 2010. Vol. 117, № 1. P. 32–60.

38. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd ed. Odessa : Psychological Assessment Resources, 1997. 303 p.

39. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer Publishing Company, 1984. 456 p.

40. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior.* 1994. Vol. 45, No. 1. P. 79–122.

41. Maslow A. H. Motivation and Personality. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1987. 369 p.

42. Paris J., Ricardo A., Raymond D., Johnson C. Ерік Еріксон — Теорія психосоціального розвитку. Ріст та розвиток дитини. LibreTexts — Ukrayinska, 2022. URL : https://libretexts.org (дата звернення: 13.04.2026).

43. Portrait Values Questionnaire (PVQ): Schwartz Theory of Basic Values. Carepatron. URL : https://carepatron.com (дата звернення: 29.04.2026).

44. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York : Free Press, 1973. 438 p.

45. Savickas M. L. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *Career Development Quarterly.* 1997. Vol. 45, № 3. P. 247–259.

46. Savickas M. L. Career Construction Theory and Practice. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work / ed. by S. D. Brown, R. W. Lent. 2nd ed. Hoboken : John Wiley & Sons, 2013. P. 147–183.

47. Schein E. H. Career Anchors: Discovering Your Real Values. San Diego : Pfeiffer & Company, 1993. 84 p.

48. Schwartz S. H. An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture.* 2012. Vol. 2, № 1. DOI : https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116 (дата звернення: 13.04.2026).

49. Schwartz S. H. Understanding values: Schwartz theory of basic values. *Integration and Implementation Insights*. 2022. URL : https://i2insights.org (дата звернення: 13.04.2026).

50. Seligman M. E. P. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York : Free Press, 2011. 349 p.

51. Super D. E. The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development. Oxford : Harper & Bros., 1957. 362 p.

52. Vondracek F. W., Lerner R. M., Schulenberg J. E. Career Development: A Life-Span Developmental Approach. Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates, 1986. 256 p.

# ДОДАТКИ

## Додаток А

## Анкета дослідження життєвих цінностей та кар'єрних очікувань особистості в умовах вимушеної міграції

*(адаптована скорочена версія на основі Портретного опитувальника цінностей Ш. Шварца)*

*Шановний респонденте!*

*Опитування є анонімним — ми не збираємо жодних даних, які дозволяли б Вас ідентифікувати. Участь є добровільною — Ви можете відмовитися від заповнення анкети на будь-якому етапі без пояснення причин.*

*Відповідайте, будь ласка, щиро — правильних чи неправильних відповідей не існує. Нас цікавить саме Ваша особиста думка та Ваш досвід.*

*Орієнтовний час заповнення: 15-20 хвилин.*

*Дякуємо за Вашу участь!*

### *ЧАСТИНА І. СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ДАНІ*

**1. Ваш вік: _____ років**

**2. Ваша стать:**

Жіноча

Чоловіча

Інше / не бажаю вказувати

**3. Ваш рівень освіти:**

Середня освіта

Професійно-технічна освіта

Незакінчена вища освіта

Повна вища освіта (бакалавр)

Повна вища освіта (магістр / спеціаліст)

Науковий ступінь (кандидат / доктор наук)

**4. Коли Ви прибули до Німеччини?**

Лютий – червень 2022 року

Липень – грудень 2022 року

2023 рік

024 рік

2025 рік

**5. Ваш сімейний стан:**

Неодружений / незаміжня

Одружений / заміжня

У цивільному шлюбі / маю партнера

Розлучений / розлучена

Вдівець / вдова

**6. Чи проживаєте Ви разом з партнером / чоловіком / дружиною?**

Так, проживаємо разом у Німеччині

Ні, партнер залишився в Україні

Ні, не маю партнера

Інше: _____

**7. Чи є у Вас діти?**

Так, проживають зі мною в Німеччині

Так, але проживають в Україні

Так, проживають в іншій країні

Ні, дітей немає

**8. Якщо у Вас є діти, вкажіть їхній вік: _____**

**9. Чи проживаєте Ви з іншими дорослими членами сім'ї (батьки, брати/сестри тощо)?**

Так

Ні, проживаю самостійно (або лише з дітьми)

**10. Ваш рівень володіння німецькою мовою:**

Не володію

Початковий рівень (A1)

Базовий рівень (A2)

Середній рівень (B1)

Вище середнього (B2)

Вільне володіння (C1-C2)

**11. Чи відвідуєте Ви зараз курси німецької мови?**

Так, відвідую регулярно

Так, але нерегулярно

Ні, але планую

Ні, не планую

Вже завершив(ла) курси

**12. Яку професію / спеціальність Ви мали в Україні?**

_____

**13. Чи працювали Ви за фахом в Україні?**

Так, працював(ла) за фахом

Працював(ла), але не за фахом

Не працював(ла) (навчався/навчалася)

Не працював(ла) з інших причин

**14. Ваш поточний статус зайнятості в Німеччині:**

Працюю за фахом

Працюю не за фахом

Працюю на тимчасовій / сезонній роботі

Не працюю, активно шукаю роботу

Не працюю, не шукаю роботу

Навчаюся

Перебуваю у декретній відпустці / доглядаю за дітьми

## *ЧАСТИНА ІІ. ЖИТТЄВІ ЦІННОСТІ*

***Інструкція:*** *Нижче наведено короткі описи різних людей. Прочитайте кожен опис і оцініть, наскільки ця людина схожа на Вас. Обведіть цифру, яка найкраще відповідає Вашій оцінці.*

***Шкала оцінювання:***

1 — Зовсім не схожий(а) на мене

2 — Не схожий(а) на мене

3 — Скоріше не схожий(а) на мене

4 — Скоріше схожий(а) на мене

5 — Схожий(а) на мене

6 — Дуже схожий(а) на мене

**№ Опис людини Оцінка**

1 Для неї/нього важливо придумувати щось нове та бути творчою людиною. Вона/він любить робити все по-своєму, оригінально. 1 2 3 4 5 6

2 Для неї/нього важливо бути багатим(ою). Вона/він хоче мати багато грошей і дорогих речей. 1 2 3 4 5 6

3 Вона/він вважає, що важливо, щоб до кожної людини у світі ставилися однаково. Вона/він переконаний(а), що всі повинні мати рівні можливості в житті. 1 2 3 4 5 6

4 Для неї/нього важливо показувати свої здібності. Вона/він хоче, щоб люди захоплювалися тим, що вона/він робить. 1 2 3 4 5 6

5 Для неї/нього важливо жити в безпечному оточенні. Вона/він уникає всього, що може загрожувати її/його безпеці. 1 2 3 4 5 6

6 Вона/він вважає, що важливо робити багато різних справ у житті. Вона/він завжди шукає нових вражень. 1 2 3 4 5 6

7 Вона/він вважає, що люди повинні робити те, що їм кажуть. Вона/він думає, що люди завжди повинні дотримуватися правил, навіть коли ніхто не бачить. 1 2 3 4 5 6

8 Для неї/нього важливо вислухати думку інших людей, навіть якщо вона/він з ними не погоджується. Вона/він вважає, що потрібно поважати людей з іншими поглядами. 1 2 3 4 5 6

9 Для неї/нього важливо бути скромним(ою). Вона/він намагається не привертати до себе увагу. 1 2 3 4 5 6

10 Для неї/нього важливо добре проводити час. Вона/він любить балувати себе. 1 2 3 4 5 6

11 Для неї/нього важливо самостійно приймати рішення про те, чим займатися. Вона/він любить бути вільним(ою) і не залежати від інших.1 2 3 4 5 6

12 Для неї/нього важливо допомагати людям навколо. Вона/він хоче піклуватися про їхнє благополуччя. 1 2 3 4 5 6

13 Для неї/нього важливо бути дуже успішним(ою). Вона/він сподівається, що люди визнають її/його досягнення. 1 2 3 4 5 6

14 Для неї/нього важливо, щоб держава забезпечувала її/його безпеку від усіх загроз. Вона/він хоче, щоб країна була захищеною.1 2 3 4 5 6

15 Вона/він любить ризикувати. Вона/він завжди шукає пригод. 1 2 3 4 5 6

16 Для неї/нього важливо завжди поводитися правильно. Вона/він уникає вчинків, які інші люди можуть засудити. 1 2 3 4 5 6

17 Для неї/нього важливо, щоб її/його поважали. Вона/він хоче, щоб люди робили те, що вона/він каже. 1 2 3 4 5 6

18 Для неї/нього важливо бути відданим(ою) другом. Вона/він хоче присвятити себе близьким людям. 1 2 3 4 5 6

19 Вона/він твердо вірить, що люди повинні берегти природу. Турбота про навколишнє середовище для неї/нього важлива. 1 2 3 4 5 6

20 Традиції для неї/нього важливі. Вона/він намагається дотримуватися звичаїв своєї родини, релігії чи культури. 1 2 3 4 5 6

21 Вона/він шукає будь-яку можливість розважитися. Для неї/нього важливо займатися тим, що приносить задоволення. 1 2 3 4 5 6

## *ЧАСТИНА ІІІ. КАР'ЄРНІ ОЧІКУВАННЯ*

***Інструкція:*** *Оцініть, будь ласка, наскільки Ви погоджуєтеся з кожним твердженням. Обведіть цифру, яка найкраще відповідає Вашій думці.*

***Шкала оцінювання:***

1 — Повністю не погоджуюсь

2 — Скоріше не погоджуюсь

3 — Важко сказати

4 — Скоріше погоджуюсь

5 — Повністю погоджуюсь

**№ Твердження Оцінка**

1 Я маю чітке уявлення про свою майбутню кар'єру в Німеччині. 1 2 3 4 5

2 Для мене важливо працювати саме за своєю професією, здобутою в Україні.1 2 3 4 5

3 Я готовий(а) освоїти нову професію, якщо це необхідно для працевлаштування. 1 2 3 4 5

4 Я вірю, що зможу досягти професійного успіху в Німеччині. 1 2 3 4 5

5 Головне для мене зараз — стабільний дохід, а не кар'єрне зростання. 1 2 3 4 5

6 Мої кар'єрні плани суттєво змінилися після переїзду до Німеччини. 1 2 3 4 5

7 Я планую повернутися в Україну та продовжити кар'єру там.1 2 3 4 5

8 Незнання німецької мови є головною перешкодою для моєї кар'єри.1 2 3 4 5

9 Я готовий(а) працювати на посаді нижчій за мою кваліфікацію, щоб отримати досвід роботи в Німеччині. 1 2 3 4 5

10 Для мене важливо, щоб робота давала можливість професійного розвитку. 1 2 3 4 5

11 Наявність дітей суттєво обмежує мої кар'єрні можливості. 1 2 3 4 5

## *ЧАСТИНА IV. ДОДАТКОВІ ПИТАННЯ*

**32. Які фактори найбільше впливають на Ваші кар’єрні рішення зараз? (можна обрати до 3 варіантів)**

Рівень заробітної плати

Можливість працювати за фахом

Гнучкий графік роботи

Можливість поєднувати роботу з доглядом за дітьми

Можливості для професійного розвитку

Рівень володіння німецькою мовою

Визнання українського диплома

Стабільність та соціальні гарантії

Близькість до місця проживання

Невизначеність щодо тривалості перебування в Німеччині

Інше: _____

**33. Як би Ви описали свої кар’єрні очікування на найближчі 2-3 роки?**

Оптимістичні — вірю, що зможу реалізуватися професійно

Помірно оптимістичні — є певні надії, але й сумніви

Невизначені — важко щось планувати в нинішній ситуації

Помірно песимістичні — не бачу великих можливостей

Песимістичні — не вірю в можливість кар’єрної реалізації тут

**34. Що могло б найбільше допомогти Вам у професійній реалізації в Німеччині? (можна обрати до 3 варіантів)**

Краще володіння німецькою мовою

Визнання українського диплома / кваліфікації

Професійне перенавчання

Допомога в пошуку роботи

Можливість догляду за дітьми

Психологічна підтримка

Більше інформації про ринок праці

Контакти та знайомства в професійній сфері

Стабільніша життєва ситуація

Інше: _____

**35. Чи є щось, що Ви хотіли б додати про свій досвід, кар'єрні очікування чи плани? (відкрите питання)**

_____

_____

**Дякуємо за участь у дослідженні!**

**Ваші відповіді є дуже цінними для нашого дослідження та допоможуть краще зрозуміти потреби українських мігрантів у сфері професійної реалізації.**