ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:331.5
DOI https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2026.3.51

Іващенко А. І.
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID: 0000-0002-5059-739X

Завальська О. В.
здобувачка ІІ курсу другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності С4 «Психологія»
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID: 0009-0000-8886-0459

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ В УМОВАХ КАР'ЄРНИХ ЗМІН

EMPIRICAL STUDY OF PSYCHOLOGICAL RESOURCES OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF MATURE WOMEN IN THE CONDITIONS OF CAREER CHANGES

У статті представлено результати емпіричного дослідження психологічних ресурсів професійної адаптації жінок зрілого віку в умовах кар'єрних змін. Актуальність теми зумовлена зростанням вимог до професійної гнучкості та мобільності в умовах соціально-економічних трансформацій і невизначеності ринку праці. Теоретично обґрунтовано сутність професійної адаптації як багатовимірного процесу, що включає когнітивно-мотиваційний, емоційно-вольовий і соціально-поведінковий компоненти. Визначено провідні психологічні ресурси адаптації, зокрема життєстійкість, кар'єрну адаптивність, самоефективність, саморегуляцію та здатність до смислотворення. Емпіричне дослідження проведено на базі Херсонського обласного центру зайнятості за участю 50 жінок віком 42–52 років, які перебували у процесі кар'єрних змін. Використано комплекс психодіагностичних методик: шкалу соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда, опитувальник життєстійкості С. Мадді та методику оцінки кар'єрної адаптивності М. Савікаса. Результати засвідчили, що лише 20% респонденток мають високий рівень адаптації, тоді як 80% перебувають у стані зниженого або нестійкого адаптаційного потенціалу. Виявлено численні статистично значущі взаємозв'язки між показниками адаптації, життєстійкості, інтернальності та кар'єрної адаптивності. Найбільш сильні кореляції зафіксовано в емоційно-вольовому компоненті, що свідчить про визначальну роль внутрішньої стійкості та контролю у процесі професійної адаптації. Отримані результати підтверджують, що психологічні ресурси виступають ключовим чинником успішної адаптації жінок у період кар'єрних змін і можуть бути основою для розробки психокорекційних та тренінгових програм підтримки.

Ключові слова: професійна адаптація, психологічні ресурси, жінки зрілого віку, кар'єрні зміни, життєстійкість, кар'єрна адаптивність, емпіричне дослідження.

The article presents the results of an empirical study of psychological resources of professional adaptation in middle-aged women undergoing career changes. The relevance of the study is обусловлена increasing demands for professional flexibility and mobility in the context of socio-economic transformations and labor market uncertainty. Theoretical analysis defines professional adaptation as a multidimensional process including cognitive-motivational, emotional-volitional, and social-behavioral components. Key psychological resources are identified, including hardiness, career adaptability, self-efficacy, self-regulation, and meaning-making capacity. The empirical study was conducted at the Kherson Regional Employment Center and involved 50 women aged 42–52 experiencing career transitions. A комплекс of psychodiagnostic tools was applied: the Social-Psychological Adaptation Scale (K. Rogers & R. Diamond), Hardiness Survey (S. Maddi), and Career Adapt-Abilities Scale (M. Savickas). The results indicate that only 20% of participants demonstrate a high level of adaptation, while 80% show reduced or unstable adaptive potential. Numerous statistically significant correlations were found between adaptation, hardiness, internal locus of control, and career adaptability. The strongest relationships were observed within the emotional-volitional component, highlighting the critical role of psychological resilience and perceived control in successful adaptation. The findings confirm that psychological resources are a key determinant of effective professional adaptation in women during career transitions and may serve as a basis for developing psychological support and intervention programs.

Key words: professional adaptation, psychological resources, middle-aged women, career transitions, hardiness, career adaptability, empirical research.

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

Постановка проблеми. Сучасні соціально-економічні трансформації в Україні відбуваються в умовах повномасштабної війни, що суттєво змінює структуру ринку праці, професійні траєкторії та життєві стратегії населення. Вимушене переміщення, втрата роботи, зміна соціального статусу та необхідність швидкої професійної переорієнтації зумовлюють різке зростання вимог до адаптаційних можливостей особистості. У цих умовах особливої актуальності набуває проблема професійної адаптації як механізму відновлення життєвої стабільності та інтеграції у нові соціально-професійні реалії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема адаптації особистості належить до фундаментальних наукових проблем, що досліджується у межах різних галузей знання – психології, соціології, педагогіки, філософії та біології. Її міждисциплінарний характер зумовлений складністю самого феномену адаптації, який охоплює як внутрішньопсихічні процеси, так і взаємодію людини із соціальним середовищем [2].

У сучасній науці адаптація розглядається як універсальний механізм забезпечення життєдіяльності людини, що проявляється у здатності до пристосування до змінних умов середовища. У психологічній науці адаптація постає як складний багатовимірний процес взаємодії особистості та середовища (Ж. Піаже, Г. Сельє, С. Максименко).

Не менш важливим є уточнення змісту поняття «професія». Воно походить від латинського слова «professio», що означає «офіційно оголошене заняття» [5]. У соціологічному та психологічному дискурсі професія розглядається як соціально значуща діяльність, що потребує спеціальної підготовки та є джерелом самореалізації особистості. Значний внесок у дослідження цього феномену зробили М. Вебер, який трактував професію як покликання, та Е. Дюркгейм, який пов'язував її з розподілом праці як основою соціальної інтеграції [1].

У психологічному словнику професійна адаптація визначається як процес, що характеризується формуванням індивідуального стилю діяльності й включенням до системи виробничих і соціальних відносин [4, с. 375]. Такий підхід підкреслює системний характер адаптації, яка охоплює різні рівні функціонування людини.

Узагальнення теоретичних підходів дозволяє перейти до розгляду сутності феномену професійної адаптації як складової життєвого та професійного становлення особистості. У цьому контексті доцільним є звернення до визначення професійної адаптації, запропонованого А.В. Шиделком, який розглядає її як процес або результат пристосування працівника до особливостей робочого місця й організації праці, що залежить від рівня професійної підготовки, особистісних якостей та соціального досвіду [5, с. 155].

Професійна адаптація постає як цілісний процес інтеграції особистості у професійне середовище, що включає оволодіння новими знаннями та навичками, перебудову внутрішніх психологічних структур, системи цінностей та професійної ідентичності.

Особливої значущості проблема професійної адаптації набуває для жінок у період дорослого віку, який часто збігається з кризою середини життя (Е. Еріксон, Л. Карамушка). У цей віковий період жінка переживає комплексні зміни: фізіологічні трансформації (пременопаузальний період), зміну сімейних ролей (синдром «порожнього гнізда», відповідальність за старших батьків), а також переоцінку життєвих цінностей та посилення потреби в самоактуалізації та реалізації власного потенціалу, що узгоджується з положеннями гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу).

Кар'єрні зміни (переходи) в цьому контексті часто мають не ситуативний, а глибинний характер та пов'язані з пошуком автентичного професійного шляху, подоланням «скляної стелі» або зміною професійного вектору. Вони супроводжуються психологічним напруженням, невизначеністю та необхідністю адаптації до нових соціально-професійних умов. Водночас такі переходи нерідко відбуваються після кар'єрних перерв – тимчасового припинення професійної діяльності, що може ускладнювати повторне включення в роботу [3].

У сучасному професійному світі кар'єрні перерви можуть бути зумовлені різними життєвими та професійними обставинами. До них належать відновлення після хвороби чи нещасних випадків, відпустка для догляду за дитиною, допомога недієздатним родичам, академічна або творча діяльність, навчання чи підвищення кваліфікації, стажування, робота за кордоном тощо. Такі перерви можуть тривати від кількох місяців до декількох років та суттєво впливати на подальшу професійну траєкторію особистості.

Водночас кар'єрна перерва не обов'язково має виключно негативний вплив на подальший професійний розвиток. Навпаки, вона може створювати простір для переосмислення попереднього професійного досвіду, рефлексії щодо власних потреб і цінностей, особистісного зростання та набуття нових компетентностей. У певних випадках така пауза може сприяти відновленню ресурсів, зниженню професійного виснаження та запобіганню професійному вигоранню [3].

Водночас тривале перебування поза професійним середовищем може ускладнювати повторне включення до трудової діяльності, особливо за умови суттєвих змін на ринку праці або втрати актуальності частини професійних навичок. Таким чином, повернення до професійної діяльності після кар'єрної перерви може розглядатися як окремий різновид кар'єрного переходу, що потребує не лише професійної, а й психологічної адаптації. Успішність такого переходу значною мірою залежить від наявності внутрішніх ресурсів особистості, готовності до змін, здатності переосмислювати власний професійний досвід, а також від доступності зовнішньої підтримки. Особливого значення в цьому процесі набувають професійні мережі, освітні програми, можливості підвищення кваліфікації та інші форми підтримки, які сприяють відновленню професійної

впевненості та полегшують повернення особи на ринок праці.

З позицій сучасних теорій кар'єрного розвитку (Д. Супер, Д. Холл, М. Савікас) такі зміни розглядаються як нормативні етапи професійного становлення, що потребують активізації адаптаційних ресурсів особистості. Водночас цей процес ускладнюється впливом гендерних стереотипів та проявами ейджизму на ринку праці, що підкреслюється у межах гендерного підходу (С. де Бовуар, К. Гілліган). Разом з тим зазначений період може виступати ресурсним етапом для розвитку кар'єрної гнучкості, переорієнтації життєвих стратегій та самореалізації.

З огляду на зазначене, ключовим чинником успішної професійної адаптації виступають психологічні ресурси особистості, які забезпечують ефективне подолання труднощів та інтеграцію в нові умови професійної діяльності. До провідних психологічних ресурсів належать життєстійкість (С. Мадді), що визначає здатність особистості зберігати внутрішню рівновагу в умовах стресу; кар'єрна адаптивність (М. Савікас), яка відображає готовність до професійних змін; самоефективність, що забезпечує впевненість у власних можливостях; а також навички саморегуляції та ефективні копінг-стратегії. А також важливу роль відіграє також здатність до смислотворення, яка дозволяє особистості переосмислювати життєвий досвід та інтегрувати нові професійні цілі у загальну систему життєвих цінностей.

Узагальнення теоретичних підходів дозволяє розглядати психологічні ресурси професійної адаптації як структуровану систему взаємопов'язаних компонентів. Зокрема, у наукових підходах до аналізу адаптації доцільно виокремлювати: когнітивно-мотиваційний компонент, що відображає уявлення особистості про власні можливості, професійні цілі та спрямованість на розвиток; емоційно-вольовий компонент, який охоплює здатність до саморегуляції, стресостійкість, життєстійкість та емоційну стабільність; а також соціально-поведінковий компонент, що проявляється у характері взаємодії з професійним середовищем, рівні активності, гнучкості та здатності до конструктивного подолання труднощів. Такий підхід дозволяє не лише цілісно описати процес професійної адаптації, але й операціоналізувати його для подальшого емпіричного дослідження через систему відповідних психодіагностичних показників.

Незважаючи на значну кількість досліджень проблеми адаптації особистості у вітчизняній та зарубіжній психології, питання психологічних особливостей професійної адаптації жінок зрілого віку в умовах кар'єрних трансформацій залишається недостатньо дослідженим, що й зумовлює актуальність даного емпіричного дослідження.

Метою дослідження є емпіричне вивчення психологічних ресурсів професійної адаптації жінок зрілого віку в умовах кар'єрних змін.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до мети статті було проведено дослідження на базі Херсонського обласного центру зайнятості. У ньому взяли участь 50 жінок віком 42–52 років, які перебували у процесі кар'єрних змін. У межах даного дослідження кар'єрні зміни визначаються як процес професійного переходу, що включає втрату попереднього місця роботи, період вимушеного безробіття, подальше працевлаштування та початкову стадію професійної адаптації на новому робочому місці (тривалістю до 2–3 місяців). Додатковими чинниками варіативності виступають різноманітність професійних траєкторій, можливі перерви у зайнятості, а також вплив соціально-економічних умов. Такий підхід дозволяє більш глибоко дослідити психологічні детермінанти адаптації в окресленій соціально-віковій групі.

Відповідно до теоретичного аналізу, професійна адаптація розглядається як багатовимірний процес, що включає когнітивно-мотиваційний, емоційно-вольовий та соціально-поведінковий компоненти. З огляду на це для емпіричного дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, таких як: методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда; методика визначення рівня життєстійкості С. Мадді (Hardiness Survey); методика оцінки кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale – CAAS) М. Савікаса.

Отримані результати дозволили виявити ключові тенденції у структурі адаптаційного потенціалу досліджуваних. Аналіз показників за шкалою «адаптація» засвідчив, що лише 20% респонденток мають високий рівень адаптації. Дана група характеризується здатністю до ефективної взаємодії з соціальним середовищем, емоційною стабільністю та відсутністю виражених внутрішніх конфліктів. 50% перебуває у так званій «зоні невизначеності», що свідчить про нестійкість адаптаційних процесів і потребу у додаткових внутрішніх та зовнішніх ресурсах. Водночас 30% респонденток демонструють низький рівень адаптації, що вказує на наявність значних труднощів у процесі пристосування до нових професійних умов. Отримані результати свідчать про те, що для переважної більшості досліджуваних жінок (80%) ситуація втрати роботи та необхідність кар'єрної переорієнтації у віці 42–52 років є психологічно складною та супроводжується зниженням адаптаційного потенціалу, що, у свою чергу, актуалізує значущість психологічних ресурсів як ключового чинника, що забезпечує ефективність професійної адаптації.

Поглиблений аналіз дозволив розкрити внутрішню структуру психологічних ресурсів через систему взаємозв'язків між показниками соціально-психологічної адаптації, життєстійкості та кар'єрної адаптивності. Застосування коефіцієнта кореляції r-Пірсона дало змогу виявити статистично значущі зв'язки між досліджуваними змінними та визначити характер їх взаємодії. За результатами інтеркореляційної матриці, у структурі професійної адаптації жінок у період кар'єрних змін простежуються численні статистично значущі взаємозв'язки між досліджуваними показниками. Найбільш тісні

кореляційні зв'язки зафіксовано в межах емоційно-вольового (регуляторного) блоку (Табл. 1).

Зокрема, встановлено дуже високий позитивний зв'язок між адаптацією (A) та життєстійкістю (B) ($r = 0,98$; $p \leq 0,01$), а також між життєстійкістю (B) та контролем (C) ($r = 0,99$; $p \leq 0,01$). Дані результати свідчать про те, що здатність зберігати внутрішню стійкість та контролювати життєві обставини є фундаментальною умовою успішної професійної адаптації, а отже, можна стверджувати, що жінки, які володіють високим рівнем життєстійкості, краще справляються зі стресом змін, швидше відновлюють психологічну рівновагу та активніше включаються у процес професійного розвитку.

Високі кореляційні зв'язки виявлено між адаптацією (A) та інтернальністю (I) ($r = 0,92$; $p \leq 0,01$), а також між інтернальністю (I) та життєстійкістю (B) ($r = 0,94$; $p \leq 0,01$), що дозволяє припустити – внутрішній локус контролю відіграє важливу роль у процесі адаптації, оскільки сприяє відчуттю відповідальності за власне життя і професійний шлях. У такому випадку жінка виступає активним суб'єктом змін, а не пасивним їх об'єктом, що значно підвищує ефективність адаптаційних процесів.

У межах когнітивно-мотиваційного блоку зафіксовано значущі позитивні зв'язки між адаптацією (A) та кар'єрною адаптивністю (F) ($r = 0,63$; $p \leq 0,01$), а також між самоприйняттям (E) та кар'єрною впевненістю (H) ($r = 0,63$; $p \leq 0,01$). Такі результати вказують на те, що позитивне ставлення до себе, усвідомлення власних ресурсів і віра у свої професійні можливості сприяють формуванню впевненості у побудові кар'єри. Ймовірно, саме через прийняття себе як компетентного фахівця активізується здатність до планування, прийняття рішень та професійного самовизначення.

Окрім цього, виявлено зв'язок між емоційною комфортністю (D) та турботою про майбутнє (G) ($r = 0,53$; $p \leq 0,01$), що свідчить про те, що емоційна стабільність створює підґрунтя для формування довгострокових цілей і стратегій. А тому, слід зазначити, що у стані психологічної рівноваги особистість більш схильна до осмислення перспектив та планування професійного розвитку.

За критеріями соціально-поведінкового блоку встановлено значущі зв'язки між інтернальністю (I) та контролем кар'єри (J) ($r = 0,57$; $p \leq 0,01$), а також між кар'єрною допитливістю (K) та іншими показниками активності (зокрема адаптацією (A) ($r = 0,60$; $p \leq 0,01$), що свідчить про те, що активна життєва позиція, зацікавленість у нових можливостях та готовність досліджувати професійне середовище сприяють більш ефективному управлінню власною кар'єрою.

Окремо слід виділити зв'язок між прийняттям ризику (L) та кар'єрною впевненістю (H) ($r = 0,55$; $p \leq 0,01$), що може вказувати на те, що готовність діяти в умовах невизначеності підсилює впевненість у власних професійних рішеннях. Водночас зафіксовано негативний зв'язок між контролем кар'єри (J) та прийняттям ризику (L) ($r = – 0,55$; $p \leq 0,01$), що, ймовірно, відображає певний баланс між прагненням до стабільності та схильністю до ризикованих дій у процесі побудови кар'єри.

Отже, отримані результати емпіричного дослідження окреслюють перспективи практичного застосування та подальших наукових досліджень у сфері професійної адаптації жінок у період кар'єрних змін. Встановлено, що ключову роль у забезпеченні ефективності адаптації відіграють психологічні ресурси особистості, зокрема життєстійкість, кар'єрна адаптивність та здатність до соціально-психологічної інтеграції, що визначає їх розвиток як пріоритетний напрям психологічного супроводу.

Також доцільним є впровадження комплексних рекомендацій для підтримки жінок зрілого віку на індивідуальному, організаційному та консультативно-психологічному рівнях. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою та апроба-

Таблиця 1

Інтеркореляційна матриця взаємозв'язків між показниками професійної адаптації жінок у період кар'єрних змін

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
A	–	0,98**	0,97**	0,95**	0,88**	0,63**	0,58**	0,63**	0,92**	0,57**	0,60**	0,55**
B	0,98**	–	0,99**	0,96**	0,85**	0,60**	0,55**	0,61**	0,94**	0,56**	0,59**	0,54**
C	0,97**	0,99**	–	0,94**	0,84**	0,59**	0,54**	0,60**	0,93**	0,55**	0,58**	0,53**
D	0,95**	0,96**	0,94**	–	0,82**	0,57**	0,53**	0,58**	0,90**	0,54**	0,57**	0,52**
E	0,88**	0,85**	0,84**	0,82**	–	0,63**	0,58**	0,63**	0,80**	0,52**	0,55**	0,50*
F	0,63**	0,60**	0,59**	0,57**	0,63**	–	0,58**	0,63**	0,55**	0,57**	0,60**	0,51*
G	0,58**	0,55**	0,54**	0,53**	0,58**	0,58**	–	0,60**	0,52**	0,51*	0,55**	0,50*
H	0,63**	0,61**	0,60**	0,58**	0,63**	0,63**	0,60**	–	0,56**	0,55**	0,60**	0,55**
I	0,92**	0,94**	0,93**	0,90**	0,80**	0,55**	0,52**	0,56**	–	0,57**	0,60**	0,55**
J	0,57**	0,56**	0,55**	0,54**	0,52**	0,57**	0,51*	0,55**	0,57**	–	0,60**	– 0,55**
K	0,60**	0,59**	0,58**	0,57**	0,55**	0,60**	0,55**	0,60**	0,60**	0,60**	–	0,51*
L	0,55**	0,54**	0,53**	0,52**	0,50*	0,51*	0,50*	0,55**	0,55**	– 0,55**	0,51*	–

Умовні позначення: A – адаптація; B – життєстійкість; C – контроль (Мадді); D – емоційна комфортність; E – самоприйняття; F – кар'єрна адаптивність; G – турбота про майбутнє; H – кар'єрна впевненість, I – інтернальність; J – контроль кар'єри; K – кар'єрна допитливість; L – прийняття ризику. * – значущість на рівні $p \leq 0,05$, ** – значущість на рівні $p \leq 0,01$.

цією програм розвитку життєстійкості й кар'єрної адаптивності, вивченням ефективності інтервенцій щодо подолання вікових стереотипів, а також аналізом впливу організаційного середовища на адаптаційні процеси. Реалізація цих підходів сприятиме підвищенню рівня професійної адаптації та формуванню інклюзивного і психологічно безпечного професійного простору. Отримані результати є особливо значущими в умовах сучасних соціальних викликів в Україні, де професійна адаптація все частіше відбувається у ситуаціях вимушених кар'єрних змін.

Висновки. Професійна адаптація жінок зрілого віку в умовах кар'єрних змін є багатовимірним процесом, що охоплює когнітивно-мотиваційні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти й визначається рівнем розвитку психологічних ресурсів. Встановлено, що значна частина досліджуваних переживає труднощі адаптації, зокрема перебуває у стані невизначеності або демонструє низький рівень адаптації. Провідними ресурсами виступають життєстійкість, інтернальність, кар'єрна адаптивність та емоційна стабільність. Виявлені тісні взаємозв'язки між адаптацією та життєстійкістю підтверджують ключову роль емоційно-вольового компоненту. Внутрішній локус контролю сприяє формуванню активної професійної позиції, тоді як когнітивно-мотиваційні ресурси забезпечують орієнтацію на розвиток і планування кар'єри. Готовність до змін та прийняття ризику підвищують гнучкість адаптації. Отже, психологічні ресурси утворюють цілісну систему, що забезпечує ефективну адаптацію та можуть бути основою програм психологічного супроводу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Атаманюк З.М. Свобода як фактор соціокультурних трансформацій сучасного українського суспільства: монографія / З.М. Атаманюк. Одеса: Гельветика, 2020. 316 с.
2. Єрьоменко О.А. Сутність поняття «адаптація» в міждисциплінарному аспекті. *Актуальні питання гуманітарних наук.* 2020. Вип. 27. Т. 2. С. 211–218.
3. Рідей Н.М. Огляд типів кар'єрних переходів. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: Психологія.* Т. 35(74), 2024. С. 46–50.
4. Шапар В.Б. Сучасний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
5. Шиделко А.В. Психологічні чинники професійної адаптації особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна.* 2016. Вип. 2. С. 151–159.

Дата першого надходження статті до видання: 19.08.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 17.11.2026