

# ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ЯК ПРОСПЕКТИВНИЙ КОНСТРУКТ ПОДОЛАННЯ КАР'ЄРНОГО ХАОСУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ

## READINESS FOR CHANGE AS A PROSPECTIVE CONSTRUCT OF OVERCOMING CAREER CHAOS OF STUDENT YOUTH DURING THE WAR IN UKRAINE

У статті конкретизовано теоретико-методологічні аспекти вияву готовності до змін як чинника подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні. Окреслено основні аспекти запропонованої дослідницької позиції теоретичного аналізу феномену готовності до змін в межах теорії кар'єрного хаосу Р. Прайора і Дж. Брайта та в контексті організаційної психології; деталізовано основні характеристики динамічної системи у сфері кар'єри (нелінійність, непередбачуваність та аттрактори); окреслено значення вивчення готовності до змін у вимірах перспективних якостей і станів особистості; наголошено, що в контексті професіоналізації готовність до змін розкриває рефлексивні можливості людини, які визначають трансформаційні перспективи відповідального ставлення до минулого й активного планування майбутнього; обґрунтовано, що самоефективність є фундаментальним фактором, що визначає зміст особистісної готовності до змін. Розроблена програма емпірико-діагностичного вивчення, а також методи математичної обробки результатів дали змогу виокремити варіанти аттракторів готовності до змін студентів із різним рівнем їх самоефективності («професійна пристрасність», «професійна впевненість» і «професійна толерантність»), які є своєрідним алгоритмом особистісно-поведінкової панорами перспективного розгортання професійного розвитку. Окреслено відповідність виявлених аттракторів готовності до змін із класичними типами аттракторів у сфері професійної кар'єри («маятниковий», «точковий», «чутливий»). Експлікація емпіричних результатів є доказовою основою положення, що особистісна готовність до змін як перспективний конструкт подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні є психологічним орієнтиром для подальшого ефективного професійного зростання та розвитку нової ідентичності опору складним воєнним обставинам.

**Ключові слова:** готовність до змін, аттрактор готовності до змін, кар'єрний хаос, самоефективність, студентська молодь.

The article specifies the theoretical and methodological aspects of the manifestation of readiness for change as a factor in overcoming the career chaos of student youth during the war in Ukraine. The main aspects of the proposed research position of the theoretical analysis of the phenomenon of readiness for change within the framework of the theory of career chaos by R. Pryor and J. Bright and in the context of organizational psychology; the main characteristics of the dynamic system in the field of career (nonlinearity, unpredictability and attractors) are detailed; the importance of studying readiness for changes in the dimensions of prospective qualities and states of personality is outlined; It is emphasized that in the context of professionalization, readiness for change reveals the reflective capabilities of a person, which determine the transformational prospects of a responsible attitude to the past and active planning for the future; It is substantiated that self-efficacy is a fundamental factor that determines the content of personal readiness for change. The developed program of empirical-diagnostic study, as well as methods of mathematical processing of results, made it possible to allocate variants of attractors of readiness for change of students with different levels of their self-efficacy ("professional passion", "professional confidence" and "professional tolerance"), which are a kind of algorithm of the personal-behavioral panorama of the prospective deployment of professional development. The correspondence of the identified attractors of readiness for change with the classical types of attractors in the field of professional career ("pendulum", "point", "sensitive") is outlined. The explication of empirical results is the evidential basis of the thesis that personal readiness for change as a prospective construct of overcoming the career chaos of student youth during the war in Ukraine is a psychological guideline for further effective professional growth and the development of a new identity of resistance to difficult military circumstances.

**Key words:** readiness for change, attractor of readiness for change, career chaos, self-efficacy, student youth.

УДК 159.923.2  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.57.13>

**Вірна Ж.П.**

д.психол.н.,  
професор кафедри педагогічної та вікової психології  
Волинський національний університет імені Лесі Українки

**Іванашко О.Є.**

к.психол.н.,  
доцент кафедри педагогічної та вікової психології  
Волинський національний університет імені Лесі Українки

**Постановка проблеми.** Війна в Україні чинить потужний вплив на свідомість молодих людей, які за умов морально-психологічної напруженості, втрачають конструктивні орієнтири подальшого професійного становлення. До того ж зміни організаційного суспільства та професійного простору реалізації сучасної людини, безумовно, відображаються в її системі професіоналізації та побудові кар'єри. З-поміж таких вимог до майбутніх фахівців, які зумовлені як швидкими змінами соціально-економічного розвитку, так і умовами війни, варто

проводити не тільки фіксацію психологічної адаптації до таких змін, але й фіксацію перспективних тенденцій майбутнього професійного життя. Одним із таких перспективних конструктів є феномен готовності особистості до змін, який має потужний вияв в умовах переживання стресових ситуацій, адже усвідомлення потреби у змінах допомагає людині захистити себе від уразливих ситуацій сьогодення. Такі уразливі ситуації визначаються психологічним хаосом, себто є непередбачуваними, нерегулярними чи то невизначеними, що фактично

визначає загальний негативний психологічний стан людини в конструюванні свого майбутнього професійного життя.

Тому метою презентованої статті є теоретико-емпіричне обґрунтування вияву готовності до змін як чинника подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні.

*Аналіз попередніх досліджень.* У запропонованому контексті проблеми потрібно зосередити увагу на доробках психологів, присвячених вивченню феномену готовності до змін і застосуванню основних базових принципів теорії хаосу в кар'єрі особистості.

У класичному розумінні феномен готовності до змін є проактивною позитивною установкою, яка може бути трансформована в прагнення підтримувати зміни та впевненість в успішності будь-якої ініціативи [29]. Тому дослідницький потенціал переважно зосереджений у межах організаційної психології через аналіз таких атитюдів щодо змін, як-от: супротив змінам, цинізм щодо змін, прихильність і відкритість до змін, прийняття чи то подолання змін [15; 18; 27 та ін.]. В організаційній практиці найчастіше йдеться про позитивну організаційну поведінку на індивідуальному, груповому або організаційному рівнях [10]. Вітчизняні дослідження, проведені в межах наукової школи Л. Карамушки, демонструють солідний прикладний матеріал щодо вивчення психологічних основ управління змінами й організаційного розвитку [5; 6].

Вказані дослідження знаходять тісний зв'язок із науковими позиціями теорії кар'єрного хаосу, у якій об'єднано позитивістські поняття стабільності й постійності з поняттями конструктивізму, творчості та змін. Як вважають засновки цієї теорії, передумовою для прийняття теорії хаосу є визнання того, що розвиток кар'єри підкоряється великій кількості впливів, як-от незаплановані події, вдача й випадковість, що перебувають поза контролем людей [26]. Послідовники теорії кар'єрного хаосу успішно розглядають аспекти готовності до змін у вимірах особистісної гнучкості фахівця, а саме через готовність йти на ризик, творче мислення, готовність навчатися протягом життя [17; 21], а також у специфіці міжособистісних відносин через здатність позитивно взаємодіяти з людьми та формування зручних ланок підтримки [14; 28] і установок, пов'язаних з оптимізмом, впевненістю в собі та бажанням протистояти перед обличчям перепоп [1; 9].

Контекст вивчення досліджуваного психологічного явища пов'язаний із низкою перспективних якостей і станів особистості. Так, стійкий негативний образ майбутнього, який формується на основі вкоріненого в автобіографічну пам'ять образу себе як неуспішної людини, проявляється в такій особистісній

рисі, як тривожність [19], а конкретний зміст очікуваного позитивного майбутнього є своєрідною «покращеною» модифікацією власної життєвої історії [13]. У дослідженнях неодноразово наголошувалося, що найголовнішим атрибутом якісної підготовки майбутнього фахівця є сформованість його внутрішньо психологічної готовності до професійної самореалізації [2]; професійні перспективи повинні не тільки відповідати актуальним здібностям особистості, але й не суперечити їй віддаленим життєвим цілям та орієнтаціям [3]; а професійний прогноз як образ професійної діяльності, який є бажаним і адекватним в мотиваційному, особистісному та поведінковому просторі самореалізації майбутнього фахівця, мобілізує психологічні ресурси реалізації його інноваційних і творчих потенцій і визначає межі професійного розвитку особистості [4].

З огляду на проведений аналіз попередніх досліджень нами виокремлюється аспект необхідності вивчення особистісної готовності до змін як перспективного конструкта подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні.

*Результати.* Передусім зазначимо, що готовність до змін є психологічним конструктом, який характеризує здатність людини приймати неминучість і незворотність життєвих змін чи то умов життя людини, а також схильність до внутрішнього утримання цілісності «Я» (самості) в просторі різноманітних ініціатив змін. У контексті професіоналізації особистості така психологічна характеристика, як готовність до змін, є вкрай важливою, адже це ще й рефлексивні можливості людини, які визначають трансформаційні перспективи відповідального ставлення до минулого й активного планування майбутнього. Перспективна характеристика готовності людини до змін пов'язана з низкою якостей і станів людини (недарма ж кажуть, що люди відрізняються мірою готовності зіткнутися з несподіванками), від яких залежить мотивація активних змін в укладі життя, професійного зокрема, де питання кар'єрних перспектив є чи не найголовнішим.

У теорії хаосу Р. Прайора і Дж. Брайта вкорінена ідея про те, що кар'єра є виникаючою властивістю взаємодії людей з їх контекстом [25]. Якщо взяти до уваги, що ситуації, у які потрапляють люди, частково є результатом взаємодії факторів, над якими вони не мають контролю, а також що ситуації є функцією дій, які добровільно ініціюються людьми, то, за словами А. Бандури, саме своїми діями люди одночасно створюють та обирають середовище [12]. Отже, люди, які роблять свою кар'єру, є складними динамічними системами, які діють у матриці інших динамічних підсистем

(організації, суспільні групи, законодавство, ринки праці тощо).

Серед основних характеристик динамічної системи у сфері кар'єри є *нелінійність, непередбачуваність та аттрактори* [25]. Так, характеристика нелінійності пояснює, що існування змін в одній частині системи призводить до подальших змін на інших рівнях системи – невеликі або тривіальні зміни в житті людини можуть мати значні наслідки для її життя, її рішень, мотивації, бажань, тим самим змінюючи її професійний шлях [16]. Непередбачуваність як системна характеристика тісно пов'язана з явищем неочікуваних дій, а її полярний зміст найкращим чином розкрито в теорії запланованих пригод К. Мітчела, у якій презентовано обґрунтування того, що експерименти в професійному житті створюють непередбачувані можливості, які дають змогу підвищити якість життя, та пояснення існування навичок, які дають змогу людям перетворювати незаплановані події у сприятливі можливості для побудови кар'єри [23]. Інакше кажучи, професійна поведінка людини є результатом нескінченної кількості навчаючого досвіду, який забезпечується як плановими, так і непередбачуваними ситуаціями [20]. Що стосується кар'єрних аттракторів, то в межах теорії хаосу вони працюють як системи довготривалої поведінки й виражаються в думках, почуттях і діях людини в разі зіткнення з питаннями професіоналізації [22]. Запропонована типологія аттракторів (точковий, маятниковий, аттрактор Тора, чутливий) є перспективним орієнтиром професіоналізації особистості з урахуванням усіх складностей у довготривалій перспективі людського життя [25].

У побудові програми емпіричного дослідження нами було зроблено акцент на врахуванні зазначених системних характеристиках теорії хаосу, які дають змогу визначити алгоритм особистісно-поведінкової панорами перспективного розгортання професійного розвитку. Переважно йдеться про такі особистісні якості, як винахідливість, наполегливість, гнучкість, оптимізм і готовність до ризику [27]. Також за А. Бандурою, удача сприяє тим, хто допитливий, хто досліджує місця, робить нові справи та досліджує нові види діяльності. Люди, які розвивають ці навички, активізують своє почуття самоефективності, що дає їм змогу розширювати свободу дій, стаючи більш успішними в досягненні бажаного майбутнього. Віра в особисті здібності, здається, є ключовим ресурсом для боротьби з несподіванками, змінами і дає нагоду будувати більш задовільні життєві проекти [11]. Загалом, надаючи визначення самоефективності, А. Бандура говорить про усвідомлену здатність людини протистояти складним ситуаціям і впливати на ефективність діяльності та функціонування.

Тому ми вважаємо, що поняття самоефективності особистості на будь-якому етапі професійного становлення має прямий вплив на те, як людина бачить майбутнє, і цей фактор є фундаментальним, що визначає зміст особистісної готовності до змін.

Для емпіричного підтвердження сформульованих нами теоретичних положень щодо обґрунтування особистісної готовності до змін як перспективного конструкта подолання кар'єрного хаосу студентської молоді під час війни в Україні та визначення правомірності використання запропонованих діагностичних засобів (методика «Особистісна готовність до змін» – PCRS: Personal change readiness survey by A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull і тест загальної самоефективності – GSE: general self-efficacy by R. Schwarzer, M. Jerusalem) було проведено дослідження на вибірці студентів, що становила 162 особи (лютий – квітень 2023 року). Дослідницька робота здійснювалася за допомогою панелі онлайн на базі Волинського національного університету імені Лесі України.

Усі досліджувані студенти були диференційовані нами на три групи залежно від рівня прояву у них загальної самоефективності: група 1 – студенти з високим рівнем самоефективності (n = 28); група 2 – студенти із середнім рівнем самоефективності (n = 101); група 3 – студенти з низьким рівнем самоефективності (n = 33). Під час формування вибіркової сукупності було дотримано вимог щодо її змістовності й еквівалентності, що виражалось в нормальному розподілі емпіричних даних з усієї вибірки.

Середньогруповий розподіл показників методики «Особистісна готовність до змін» показав виражені відмінності у досліджуваних групах студентів (рис. 1).

Так, студенти з високим рівнем самоефективності продемонстрували такі форми готовності до змін, як пристрасність, що знаходить виявлення в енергійності та підвищеному життєвому тонусі; винахідливість як уміння знаходити вихід із складних ситуацій; а також впевненість, яка ґрунтується на вірі в себе та свої сили й гідність. Аналіз відповідей на питання (1) тесту загальної самоефективності показав найвищий показник у цих студентів у їх навичках знаходження рішень складних проблем (54,9%) (рис. 2).

Студенти із середнім рівнем самоефективності у своїй готовності до змін виявилися досить винахідливими, впевненими, пристрасними й адаптивними, що, ймовірно, пов'язано за змістом самоефективності з їх вираженою вірою в те, що вони зможуть впоратися з непередбачуваними труднощами, оскільки вони покладаються на власні здібності і вміють тримати ситуацію під контролем (56,2%) (рис. 3).

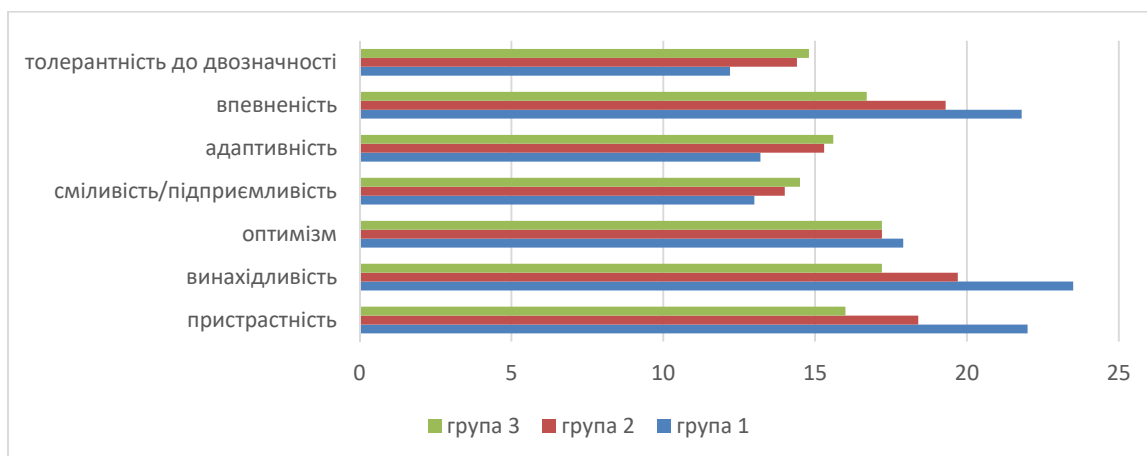


Рис. 1. Середньогруповий розподіл показників готовності до змін у групах студентів, диференційованих за рівнем самоефективності

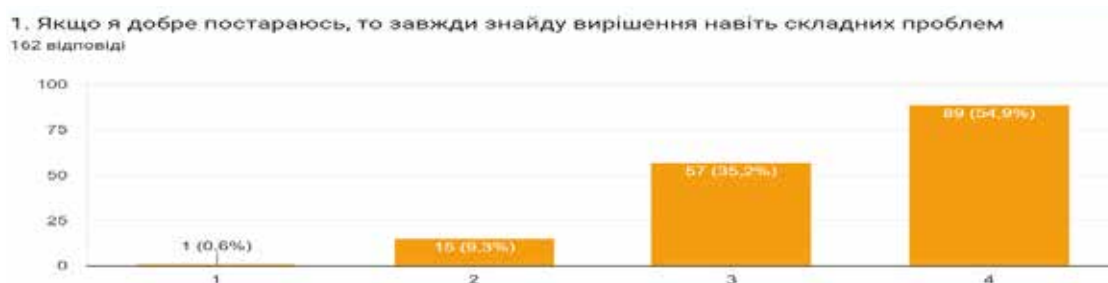


Рис. 2. Відсотковий розподіл показників відповідей (1) на тест визначення загальної самоефективності

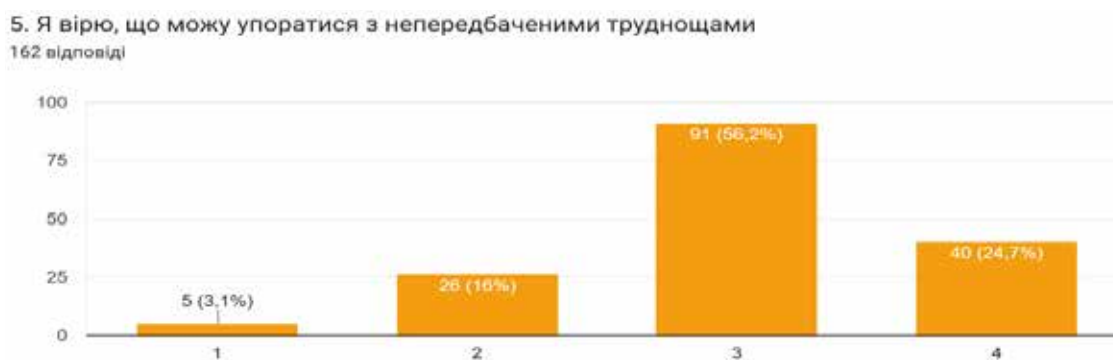


Рис. 3. Відсотковий розподіл показників відповідей (5) на тест визначення загальної самоефективності

3-поміж показників готовності до змін у групі студентів із низьким рівнем самоефективності домінуючу позицію мають характеристики толерантності до двозначності, яка базується на спокійному ставленні до відсутності конкретних відповідей й самовладання в незрозумілих ситуаціях та адаптивності, яка передбачає вміння змінювати плани та рішення й не наполягати на своєму, якщо цього вимагає ситуація. Підтвердженням може слугувати відсотковий показник у відповідях (4) цих студен-

тів на визначення загальної самоефективності (34%) (рис. 4).

Подальше опрацювання результатів проводилося за допомогою кореляційного аналізу для встановлення взаємозв'язку між діагностованими показниками в кожній із груп студентів (табл. 1).

Виявлені статистично значущі кореляційні зв'язки й узагальнення психологічного змісту кореляційних плеяд, які, слідуючи за основними положеннями теорії кар'єрного

4. В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись

162 відповіді

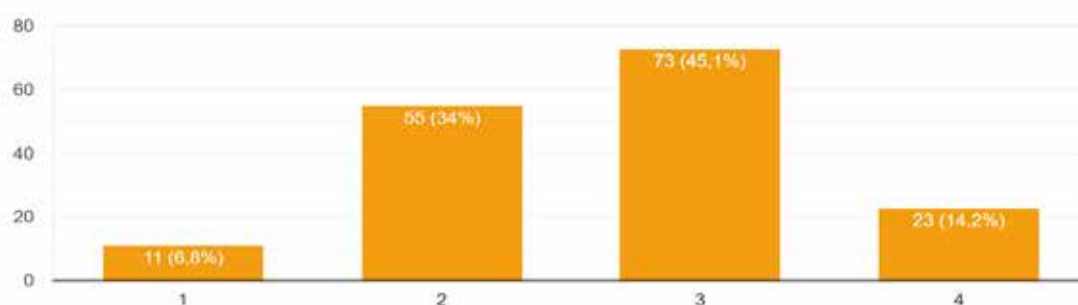


Рис. 4. Відсотковий розподіл показників відповідей (4) на тест визначення загальної самоефективності

Таблиця 1

Кореляційні дані між рівнем самоефективності та показниками готовності до змін студентів

Показники готовності до змін	Показники самоефективності		
	група 1	група 2	група 3
Пристрасність	.444**	.041	.112
Винахідливість	.442**	.321**	-.008
Оптимізм	.047	.384**	.254*
Сміливість підприємливість	-.264*	-.137	.080
Адаптивність	.023	-.075	.256*
Впевненість	.313**	.526***	-.026
Толерантність до двозначності	.015	-.025	.277*
	атрактори готовності до змін		
	професійна пристрасність	професійна впевненість	професійна толерантність

Примітка: умовні позначення: \* $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ ; нулі та коми опущені.

хаосу, проінтерпретовані нами як атрактори готовності до змін (професійна пристрасність, професійна впевненість, професійна толерантність), віднайшли своє відображення в класичних типах атракторів у сфері професійної кар'єри.

Так, емпірично виявлений атрактор професійної пристрасності (група 1) відповідає атрактору маятника – рух системи коливається між двома полюсами (у нашому випадку йдеться, з одного боку, про пристрасність, а з іншого – про відсутність сміливості / підприємливості), що фактично може бути визначено як професійна нерішучість; атрактор професійної впевненості (група 2) відповідає точковому атрактору, який описує систему, яка впевнено рухається до фіксованої точки, себто мети, і при цьому всі її дії спрямовані на узгодження характеристик особистості й середовища, тому в цьому випадку є всі підстави вважати, що в житті людини немає місця несподіванкам і змінам планів та цілей; атрактор професійної толерантності (група 3) відповідає чутливому атрактору, що являє собою таке бачення реальності, коли стабільність

і зміни, буття і становлення, планування і непередбачуваність, порядок і випадковість є не протилежними силами, а скоріше діадичними складовими цілого.

На завершення зазначимо, що запропоновані варіанти атракторів готовності до змін студентів із різним рівнем їх самоефективності можуть мати й іншу конфігурацію розподілу, адже слід враховувати воєнні впливи на соціальні умови життя. Тобто функціональна специфічність готовності до змін студентів в умовах війни є лише фрагментом цілісного уявлення про оптимальні професійні характеристики людини, але в кожному такому фрагменті можна віднайти цікаві психологічні факти. У цьому ракурсі є попередні дослідження організації життєвого простору особистості в умовах невизначеності, де встановлено, що причинами ситуації невизначеності виступають ситуації вибору та прийняття певного рішення в житті, наявність декількох варіантів і неможливість вибрати серед них; суперечність внутрішніх інстанцій особистості, позицій і пріоритетів, боротьба в ціннісно-смысловій та мотиваційній сфері особистості, нерозуміння

себе, неусвідомлення власних бажань, можливостей, цілей тощо [8]. Співзвучним є дослідження прекарності як соціального явища в професійній сфері суспільства, де показано взаємозв'язок виникнення прекарності в умовах економічних і соціальних трансформацій, глобалізації, кризових явищ і неочікуваних викликів у сучасному суспільстві [7].

Презентоване дослідження логічно продовжує серію зазначених досліджень і ще раз доводить, що готовність до змін є тим потужним механізмом регулювання людської діяльності, які в умовах воєнного стану становлять ресурсну основу переживання глибокої екзистенційної кризи професійного зростання студентів і розчарування в майбутньому. Зафіксовані варіанти атракторів готовності до змін («професійна пристрасність», «професійна впевненість» і «професійна толерантність») студентів із різним самоефективності є психологічним орієнтиром для подальшого ефективного професійного зростання та розвитку нової ідентичності опору складним воєнним обставинам.

**Висновки.** Проведене дослідження підтвердило положення щодо особистісної готовності до змін як перспективного конструкта подолання кар'єрного хаосу студентської молоді та актуалізувало питання професійної безпеки особистості, врахування яких сприяє збереженню, рекреації і відтворенню людини як екологічної одиниці в умовах війни.

Отримані результати можуть бути використані в роботі психологічних служб вищих навчальних закладів України.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Брюховецька О. В. Асертивність як складова професійної толерантності керівників закладів загальної середньої освіти. *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць*. Київ : Юстон, 2019. Вип. 8 (37). С. 36–49.
2. Вірна Ж. П. Організація життя позитивної особистості: конструктивна прогностика та професійна успішність. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 65–71.
3. Вірна Ж. П., Іванашко О. Є. Актуально-потенційні закономірності прояву стилів мотиваційно-смислової регуляції професійної реалізації педагогів. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. Київ, 2004. Т. IV. Вип. 4. С. 43–53.
4. Вірна Ж. П., Шкарлатюк К. І. Професійний прогноз: методологія і практика. *Психологія і суспільство*. 2011. № 1. С. 122–137.
5. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Київ – Львів : Сполом, 2011. 216 с.
6. Карамушка Л. М., Філь О. А., Бондарчук О. І., Федосова Г. Л., Ковальчук О. С., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Івкін В. М. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій). Київ : Педагогічна думка, 2008. 192 с.

7. Коренева Ю. П., Чугуєва І. Є., Ляшко А. В. Прекарність як психологічна проблема і явище у професійній сфері суспільства. *Габітус*. 2022. Вип. 38. С. 141–145. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.23>.

8. Мельник Ю. В., Ющенко В. В., Резник А. В. Психологічна характеристика ситуації невизначеності в життєвому просторі особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 21. С. 83–87. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.21.13>.

9. Сняданко І. І. Роль позитивної організаційної культури у розвитку самоповаги працівників. *Психологія: теорія і практика : збірник наукових праць*. 2018. Вип. 2 (2). С. 119–127.

10. Armenakis A.A., Fredenberger W.B. Organizational change readiness practices of business turnaround change agents. *Knowledge and Process Management*. 1997. V. 4. N. 3. P. 143–152.

11. Bandura A. (1993) Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*. 1993. V. 28, P. 117–148. DOI: [http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep2802\\_3](http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3).

12. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*. 1999. V. 13, P. 158–166. DOI: <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>.

13. Bohn A., Berntsen D. The future is bright and predictable: The development of prospective life stories across childhood and adolescence. *Developmental Psychology*. 2013. Vol. 49 (7). P. 32–41. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0030212>.

14. Bouckenooghe D. Positioning Change Recipients' Attitudes Toward Change in the Organizational Change Literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2010. V. 46 (4), P. 500–531. DOI: <https://doi.org/10.1177/0021886310367>.

15. Brawn D., Brooks L. Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice. San-Francisco. 1996. 554 p.

16. Bright J.E.H., Pryor R.G.L. Shiftwork: A Chaos Theory of Careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development*. 2008. V. 17. P. 63–72. DOI: <https://doi.org/10.1177/103841621001900205>.

17. Elias S.M. Employee commitment in time of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*. 2009. V. 35 (1). P. 37–55. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206307308910>.

18. Holt D.T., Armenakis A.A., Field H.S., Harris S.G. Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2007. V. 43. N 2. P. 232–255. DOI: <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>.

19. Klein S.B., Robertson T.E., Delton A.W. Facing the future: memory as an evolved system for planning future acts. *Memory & Cognition*. 2010. V. 38. P. 13–22. DOI: <https://doi.org/10.3758/MC.38.1.13>.

20. Krumboltz J.D. The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*. 2009. V. 17 (2). P. 135–154. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>.

21. Madsen S.R., Miller D. John C.R. Readiness for organizational change: do organizational commitment

and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*. 2005. V. 16 (2), P. 213–233. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.1134>.

22. Metz A.J., Guichard J. Vocational psychology and new challenges. *Career Development Quarterly*. 2009. V. 57. P. 310–318. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00116>.

23. Mitchell K.E., Levin A.S., Krumboltz J.D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*. 1999. V. 77. P. 115–124. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431>.

24. Prochaska J.O., DiClemente C.C. The trans-theoretical approach: Crossing traditional boundaries of change. Homewood, IL: Oxford University Press, 2005. P. 147–171. DOI: <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195165791.003.0007>.

25. Pryor R.G., Bright J.E.H. The Chaos Theory of Careers(CTC): Ten yearsonandonlyjustbegun. *Australian*

*Journal of Career Development*. 2014. V. 23, P. 4–12. DOI: <https://doi.org/10.1177/1038416213518506>.

26. Pryor R.G.L., Bright J. E. H. The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 2003. V. 12, P. 12–20. DOI: <https://doi.org/10.1177/103841620301200304>.

27. Savickas M.L., Porfeli E.J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*. 2012. V. 80. P. 661–673. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.

28. Smith P.B., Peterson M.F., Shwartz S.H., Kar-amushka L.M. and others. Cultural values, sources of guidance, and their relevance to managerial behavior A 47-Nation Study. *Journal of cross-cultural psychology*. 2002. V. 33 (2). P. 188–208.

29. Vakola M. Multilevel readiness to organizational change: A conceptual approach. *Journal of Change Management*. 2013. 13 (1). P. 96–109. DOI: <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.768436>.