УДК 159.9:331.108.4-053.81
DOI https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2026-2-11

ВІД РАЦІОНАЛЬНОГО ВИБОРУ ДО УПРАВЛІННЯ НЕВИЗНАЧЕНІСТЮ: ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРІЙ ПРИЙНЯТТЯ КАР'ЄРНИХ РІШЕНЬ

Кирилюк Марина Олегівна,
аспірантка освітньо-наукової програми «Психологія»,
факультету психології
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID: 0000-0002-7796-2078

У статті здійснено систематичний теоретичний огляд еволюції теорій прийняття кар'єрних рішень – від витоків раціоналістичного підходу у першій половині XX ст. до сучасних конструктивістських, соціально-когнітивних та процесуально-орієнтованих концепцій. Виокремлено шість основних теоретичних хвиль: теорія рис і факторів (Ф. Парсонс), диференційно-описові теорії (Дж. Голланд, Д. Супер, Е. Шейн), теорії процесу прийняття рішень (В. Гаррен, І. Гаті, Г. Пітерсон), соціально-когнітивні теорії (Дж. Крумбольц, Р. Лент), конструктивістські та постмодерністські підходи (М. Савікас, Р. Прайор і Дж. Брайт), а також теорії управління невизначеністю (Г. Гелатт, Х. Сюй). Показано, що кожна наступна хвиля не скасовувала попередню, а розширювала концептуальне поле, вводячи нові виміри аналізу – процесуальний, контекстуальний, наративний та ресурсний. Проаналізовано концептуальне розмежування між двома типами невизначеності – когнітивною розгубленістю як ситуативною невизначеністю, зумовленою браком інформації і такою, що піддається усуненню, та неоднозначністю як онтологічною двозначністю, невід'ємною від самої природи кар'єрного вибору, – запропоноване у теорії подвійного процесу прийняття кар'єрних рішень (Х. Сюй, 2021). Обґрунтовано, що це розмежування є особливо релевантним для вивчення кар'єрних рішень молоді в умовах воєнної та соціально-економічної нестабільності, оскільки війна одночасно продукує обидва типи невизначеності й потребує диференційованих стратегій психологічної допомоги. Визначено роль інтолерантності до невизначеності як психологічного механізму, через який неоднозначність перетворюється на бар'єр прийняття кар'єрних рішень, активуючи тривогу та румінацію. Здійснено порівняльний аналіз теоретичних підходів за критеріями ключового конструкта, логіки рішення, ролі невизначеності та обмежень. Обґрунтовано евристичний потенціал сучасних теоретичних моделей – зокрема теорії конструювання кар'єри М. Савікаса і теорії подвійного процесу Х. Сюй – для дослідження психологічних чинників прийняття кар'єрних рішень молоддю в умовах невизначеності.

Ключові слова: *прийняття кар'єрних рішень, кар'єрна адаптивність, невизначеність, неоднозначність, інтолерантність до невизначеності, молодь.*

Kyryliuk Maryna. From rational choice to managing uncertainty: the evolution of career decision-making theories

The article presents a systematic theoretical review of the evolution of career decision-making theories – from the origins of the rationalist approach in the first half of the twentieth century to contemporary constructivist, social-cognitive and process-oriented frameworks. Six major theoretical waves are identified: trait-and-factor theory (F. Parsons), differential-descriptive theories (J. Holland, D. Super, E. Schein), process-oriented theories of decision-making (V. Harren, I. Gati, G. Peterson), social-cognitive theories (J. Krumboltz, R. Lent), constructivist and postmodern approaches (M. Savickas, R. Pryor and J. Bright), and theories of managing uncertainty (H. Gelatt, H. Xu). It is shown that each successive wave did not supersede the previous one but rather expanded the conceptual field by introducing new dimensions of analysis – procedural, contextual, narrative and resource-based. The article analyses the conceptual distinction between two types of uncertainty – confusion, understood as situational uncertainty arising from a lack of information and therefore resolvable, and ambiguity, understood as ontological uncertainty inherent in the very nature of career choice – as proposed within the dual-process theory of career decision-making (H. Xu, 2021). It is substantiated that this distinction is particularly relevant for studying career decision-making among young people in conditions of war and socioeconomic instability, since war simultaneously generates both types of uncertainty and therefore requires differentiated strategies of psychological support. The role of intolerance

© Кирилюк М. О., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

of uncertainty is defined as the psychological mechanism through which ambiguity is transformed into a barrier to career decision-making by activating anxiety and rumination. A comparative analysis of theoretical approaches is carried out according to the criteria of the key construct, the logic of decision-making, the role of uncertainty and the limitations of each framework. The heuristic potential of contemporary theoretical models – specifically M. Savickas's career construction theory and H. Xu's dual-process theory – is substantiated with respect to the study of psychological factors underlying career decision-making among young people in conditions of uncertainty.

Key words: *career decision-making, career adaptability, uncertainty, ambiguity, intolerance of uncertainty, youth.*

Вступ

Питання про те, як людина обирає свій кар'єрний шлях, не таке давнє, як може здатися на перший погляд. Поняття прийняття кар'єрних рішень (career decision-making) виокремилося в самостійний дослідницький напрям лише в другій половині XX ст. – на перетині психології особистості, когнітивної психології та психології праці. Ця еволюція – від моделі раціонального «зіставлення» особистісних рис із вимогами професії до сучасних конструктивістських концепцій, у яких кар'єрні рішення розуміються як динамічний наративний процес, – відображає глибші зміни у розумінні суб'єктності, ідентичності та ролі контексту в людській поведінці.

У вітчизняній психологічній літературі ці теорії досі залишаються слабо представленими: у наукових публікаціях переважає поняття «професійне самовизначення», тоді як концептуальне поле прийняття кар'єрних рішень з його акцентом на процесі вибору, труднощах рішення та психологічних чинниках залишається маловивченим. Крім того, умови воєнної та соціально-економічної невизначеності, в яких перебуває українська молодь, роблять питання кар'єрних рішень особливо гострим, що зумовлює актуальність створення теоретичних моделей, які дозволяють описати вибір в умовах неповноти інформації, хаосу та хронічного стресу, а також створення або модифікації діагностичного та практичного інструментарію.

Теоретичні засади прийняття кар'єрних рішень систематично розглядались у зарубіжній літературі починаючи з 1990-х років. Вагомий внесок у розвиток цього напряму зробили І. Гаті зі співавторами, які систематизували труднощі прийняття кар'єрних рішень і запропонували їх таксономію [11], а також М. Савікас, котрий здійснив конструктивістський поворот у психології кар'єри через теорію конструювання кар'єри [25]. Р. Лент, С. Браун і Г. Гаккетт обґрунтували роль самоефективності як ключового предиктора кар'єрних рішень у межах соціально-когнітивної теорії кар'єри [18]. У вітчизняному науковому просторі західні теорії кар'єрного розвитку оглядово представлені у працях О. С. Шатілової [2], а український адаптаційний інструментарій для вимірювання толерантності до невизначеності розроблено Г. М. Громовою [1].

Останніми роками спостерігається тенденція до зміщення дослідницького фокусу від змісту кар'єрного вибору до психологічних механізмів, що опосередковують вплив невизначеності на прийняття кар'єрних рішень. Л. Го (2025), аналізуючи дані PISA 2022 по 80 освітніх системах, виявив, що частка підлітків з невизначеними кар'єрними очікуваннями майже подвоїлась після пандемії, причому проксимальні чинники пояснюють лише 10% варіації невизначеності, а дистальні економічні умови – значно більшу частку [14]. К. Арбона з колегами (2021) емпірично підтвердили, що інтолерантність до невизначеності є предиктором труднощів у прийнятті кар'єрних рішень через механізм тривоги та румінації [3]. Н. Лі з колегами (2026) встановили ланцюгову медіаційну схему між проактивною особистістю, інтолерантністю до невизначеності, труднощами прийняття кар'єрних рішень і кар'єрною тривогою [19]. Г. Чан з колегами (2026) виявили конкурентний медіаційний ефект резилієнтності і загальної самоефективності [7]. П. Станіміровіч з колегами (2025) підтвердили, що адаптивність і резилієнтність є найсильнішими предикторами якості прийняття кар'єрних рішень [27]. Х. Сюй (2024), продовжуючи лінію досліджень своєї теорії подвійного про-

цесу, розробив і валідував шкалу кар'єрної мудрості (Career Wisdom Scale) як психологічного ресурсу для роботи з неоднозначністю [30].

Незважаючи на значну кількість зарубіжних досліджень, проблема залишається недостатньо вивченою у вітчизняній психологічній науці. Бракує систематичного україномовного огляду теорій прийняття кар'єрних рішень із урахуванням специфіки воєнного контексту та акцентом на психологічних механізмах впливу невизначеності на кар'єрний вибір молоді.

Метою статті є здійснення систематичного теоретичного огляду основних теорій прийняття кар'єрних рішень – від класичних витоків до сучасних підходів – та виявлення їх евристичного потенціалу для вивчення кар'єрних рішень молоді в умовах невизначеності.

Матеріали та метод

Дослідження виконано у форматі систематичного теоретичного огляду наукової літератури. Матеріалом слугували першоджерела теорій прийняття кар'єрних рішень (монографії та програмні статті Ф. Парсонс, Дж. Голланд, Д. Супер, В. Гаррен, І. Гаті, Г. Пітерсон, Дж. Крумбольц, Р. Лент, М. Савікас, Р. Прайор і Дж. Брайт, Г. Гелатт, Х. Сюй), а також емпіричні публікації 2021–2026 рр., присвячені психологічним чинникам прийняття кар'єрних рішень в умовах невизначеності.

Пошук джерел здійснювався у наукометричних базах Scopus, Web of Science, PubMed, а також у відкритих репозиторіях за ключовими словами career decision-making, career indecision, career adaptability, uncertainty, ambiguity, intolerance of uncertainty. Критеріями включення були: наявність оригінального теоретичного або емпіричного внеску в проблематику прийняття кар'єрних рішень; рецензований характер видання; для емпіричних робіт – прозорий опис вибірки та психодіагностичного інструментарію. Відповідно до вимог академічної доброчесності до огляду не залучалися джерела, опубліковані мовою чи на території держави-агресора.

Основними методами дослідження стали: теоретичний аналіз і синтез – для реконструкції змісту кожного з підходів; історико-генетичний метод – для встановлення послідовності та логіки зміни теоретичних хвиль; порівняльний аналіз – для зіставлення теорій за єдиною системою критеріїв (ключовий конструкт, логіка рішення, роль невизначеності, обмеження); метод узагальнення й систематизації – для формулювання висновків щодо евристичного потенціалу окремих моделей у дослідженні кар'єрних рішень української молоді.

Результати

Формальний початок наукового вивчення прийняття кар'єрних рішень пов'язаний з іменем Ф. Парсонс (1909), який сформулював три умови обґрунтованого вибору (у посмертно опублікованій книзі «Choosing a Vocation»): розуміння себе, знання ринку праці та «правдиве міркування» про відповідність між ними [22]. Логіка теорії є раціоналістичною: правильне рішення є результатом зіставлення особистісних рис із характеристиками середовища. Попри очевидну простоту, теорія домінувала в кар'єрному консультуванні майже сто років, і саме вона задала парадигму «раціонального вибору», яку пізніші теорії послідовно переосмислювали.

У 1950–1980-х рр. виникла низка теорій, які підходили до проблеми кар'єрних рішень з двох принципово різних позицій: одні зосереджувались на змісті вибору – тобто на тому, хто і що обирає (Дж. Голланд, Д. Супер, Е. Шейн); інші – на процесі ухвалення рішення, тобто на тому, як це відбувається (В. Гаррен, І. Гаті, Г. Пітерсон). Дж. Голланд (1985) запропонував типологію шести типів особистості і ввів поняття конгруентності: людина має обирати середовище, що відповідає її типу особистості [16]. Д. Супер (1980) переніс акцент з одноразового вибору на розвиток упродовж усього життя, описавши кар'єру як послідовні стадії реалізації Я-концепції [28]; він же ввів поняття кар'єрної зрілості та адаптивності. Е. Шейн (1978) доповнив цю лінію теорією кар'єрних якорів – стійких ціннісно-мотивацій-

них орієнтацій (технічна компетентність, менеджмент, автономія, безпека, підприємництво, служіння, виклик, стиль життя), що слугують внутрішніми критеріями оцінки альтернатив, особливо в умовах невизначеності.

Другий напрям – процесуальний: у центрі уваги не зміст, а механізм ухвалення рішення. В. Гаррен (1979) виокремив чотири фази прийняття рішення: усвідомлення, планування, зобов'язання та реалізація, і запропонував три стилі – раціональний, інтуїтивний та залежний, які суттєво впливають на якість рішення і схильність до нерішучості [15]. Пізніше І. Гаті з колегами (2010) розвинули цей підхід, запропонувавши 11-вимірний профіль прийняття кар'єрних рішень (Career Decision-Making Profile), де одна людина може бути систематичною в зборі інформації, але імпульсивною у фінальному виборі [12].

І. Гаті, М. Краус і С. Осіпов (1996) систематизували труднощі прийняття кар'єрних рішень у таксономію з трьох кластерів: відсутність готовності, відсутність інформації та суперечливість інформації [11]. На її основі розроблено опитувальник труднощів прийняття кар'єрних рішень (Career Decision-making Difficulties Questionnaire), що застосовується у понад 50 країнах. Паралельно Г. Пітерсон, Дж. Семпсон і Р. Рірдон (1991) запропонували когнітивно-інформаційну модель (Cognitive Information Processing), де дисфункційні думки на метакогнітивному рівні є ключовим бар'єром ефективного рішення [23].

Дж. Крумбольц (1979) зробив кар'єрний вибір наслідком накопиченого досвіду навчання, запропонувавши теорію соціального навчання кар'єрних рішень (Social Learning Theory of Career Decision Making), яка виокремлює чотири детермінанти: генетичні задатки, умови середовища, навчальний досвід та навички підходу до завдань [20]. Згодом Дж. Крумбольц розвинув ідею запланованої випадковості: непередбачувані події відіграють ключову роль у кар'єрному розвитку, і завдання консультанта полягає не в тому, щоб уникати невизначеності, а в тому, щоб допомогти клієнту перетворювати випадкові події на можливості [21].

Р. Лент, С. Браун і Г. Гаккетт (1994) запропонували соціально-когнітивну теорію кар'єри (Social Cognitive Career Theory), що спирається на концепт самоефективності А. Бандури [18]. Центральними конструктами є самоефективність, очікування результату та цілі, які опосередковують вплив контекстуальних і особистісних факторів на кар'єрні інтереси і вибір. Теорія є однією з найактивніше досліджуваних у сучасній психології кар'єри, зокрема через чутливість до питань гендеру, культури та соціальної нерівності. Так, дослідження К. Блок, М. Ольссон та колег (2025) на вибірці 18 351 студента з 46 країн підтвердило, що гендерні норми суттєво обмежують кар'єрні інтереси, проте цей ефект значно слабший для представників сексуальних меншин [4].

М. Савікас (2005) запропонував теорію конструювання кар'єри (Career Construction Theory), переосмисливши кар'єру не як послідовність об'єктивних позицій, а як суб'єктивну конструкцію: людина надає сенс своєму досвіду через наратив і тим самим будує власну кар'єру [25]. Ключовим конструктом теорії є кар'єрна адаптивність, що включає чотири виміри: турботу про майбутнє, контроль над кар'єрним шляхом, допитливість щодо можливостей та впевненість у собі. Ці виміри операціоналізовані через шкалу кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale), валідовану у 13 країнах [26].

Р. Прайор і Дж. Брайт (2011) застосували до кар'єрного розвитку принципи теорії хаосу (Chaos Theory of Careers), виходячи з того, що кар'єрна траєкторія є нелінійною і непередбачуваною [24]. Прийняття кар'єрних рішень у нестабільному середовищі вимагає толерантності до невизначеності, відкритості до незапланованих можливостей та здатності діяти в умовах неповноти інформації. Ця теорія особливо резонує з реальністю прийняття кар'єрних рішень у воєнний час.

Першим, хто концептуально поставив під сумнів раціоналістичну парадигму, був Г. Гелатт (1989), який у своїй концепції позитивної невизначеності стверджував, що суто раціональні стратегії прийняття рішень більше не є достатніми для складного світу, що швидко зміню-

ється [13]. Г. Гелатт запропонував чотири орієнтири для клієнта у ситуації невизначеності: розуміти, чого хочеш; знати, що знаєш; усвідомити, у що віриш; діяти попри невизначеність. Ключова ідея полягає в тому, що невизначеність є не проблемою, яку треба усунути, а умовою, з якою треба навчитись жити і приймати рішення. Саме ця ідея стала концептуальним фундаментом для пізніших теорій запланованої випадковості Дж. Крумбольца (1999), теорії хаосу Р. Прайора і Дж. Брайта (2011) та теорії подвійного процесу Х. Сюй (2021).

Для цілей цієї статті особливо значущою є теорія подвійного процесу прийняття кар'єрних рішень (Dual-Process Theory of Career Decision-Making), розроблена Х. Сюй у 2021 році [29]. Інновація теорії полягає у тому, що вона розмежовує два якісно різні типи невизначеності, які до цього нерідко ототожнювалися: когнітивну розгубленість (confusion) та неоднозначність (ambiguity). Невизначеність у цій теорії – це надкатегорія, що включає обидва типи.

Когнітивна розгубленість – це невизначеність, яка виникає через брак інформації про себе, про світ праці, про сам процес рішення, і може бути усунута. Вона ситуативна і вирішувана, адже зменшується після отримання додаткових даних, глибшого міркування, оцінки порад. Саме цьому типу невизначеності присвячена класична таксономія труднощів І. Гаті (1996): відсутність інформації → надання інформації → зменшення невизначеності [10; 11].

Неоднозначність – це невід'ємна невизначеність: навіть за наявності повної інформації рішення залишається відкритим через природну непередбачуваність майбутнього. Це онтологічний стан, який неможливо усунути більшою кількістю даних, оскільки він вбудований у саму природу кар'єрного вибору. Неоднозначність породжує страх помилитися, тривогу перед незворотністю рішення, неможливість передбачити наслідки. Стратегія роботи з неоднозначністю полягає не в її усуненні, а в прийнятті як невід'ємної частини процесу – ключовий конструкт толерантності до неоднозначності (ambiguity tolerance) [29].

Для дослідження кар'єрних рішень української молоді це розмежування має принципове значення. Воєнний контекст породжує обидва типи невизначеності одночасно: когнітивну розгубленість, адже індивід не знає, які спеціальності затребуватимуться, які університети працюють, наскільки стабільним буде ринок праці; і неоднозначність, адже навіть знаючи відповіді на ці питання, особа не може передбачити, чи війна закінчиться, чи вона повернеться додому, чи буде актуальною обрана спеціальність. Тож теорія подвійного процесу прийняття кар'єрних рішень пропонує діалектичний підхід: одночасно зменшувати когнітивну розгубленість через інформацію і приймати неоднозначність як невід'ємну рису вибору [29; 31]. Це робить дану теорію однією з найрелевантніших сучасних теоретичних рамок для дослідження психологічних чинників прийняття кар'єрних рішень в умовах воєнного часу.

Подальшим розвитком цієї лінії стала процесуальна модель прийняття кар'єрних рішень та адаптації в умовах невизначеності, запропонована Х. Сюй і Л. Флорес (2023) [31]. Автори розширили теорію подвійного процесу, описавши прийняття кар'єрного рішення не як одномоментний акт, а як ітеративний цикл «дослідження – зобов'язання – адаптація», у якому невизначеність є не етапом, що передує вибору, а постійною умовою всього процесу. Така логіка узгоджується з реаліями кар'єрного розвитку в нестабільному середовищі, де рішення неодноразово переглядається у відповідь на зміну зовнішніх обставин.

Проведений аналіз дає можливість систематизувати основні теоретичні підходи за кількома критеріями (табл. 1).

Аналіз даних таблиці 1 свідчить про загальну еволюцію поля: від статичних моделей відповідності – через процесуальні й когнітивні підходи – до конструктивістських та системних теорій, які здатні описати прийняття кар'єрних рішень в умовах невизначеності. Якщо ранні теорії трактували невизначеність як перешкоду або дефект рішення, то сучасні підходи (теорія конструювання кар'єри, теорія хаосу, теорія подвійного процесу) розглядають її як нормативний контекст кар'єрного розвитку в сучасному світі.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика теорій прийняття кар'єрних рішень

Теорія / Автор	Ключовий конструкт	Логіка рішення	Роль невизначеності	Обмеження
Теорія рис і факторів (Ф. Парсонс, 1909)	Відповідність рис і факторів	Раціональне зіставлення	Не розглядається	Статичність, ігнорування контексту
Життєвий простір і тривалість життя (Д. Супер, 1980)	Я-концепція, кар'єрна зрілість	Реалізація Я-концепції	Частково (кризи переходу)	Нормативні стадії не універсальні
Типологічна теорія (Дж. Голланд, 1985)	Конгруентність «тип – середовище»	Вибір конгруентного середовища	Не розглядається	Ігнорування розвитку в часі
Теорія кар'єрних якорів (Е. Шейн, 1978)	Кар'єрні якорі як ціннісно-мотиваційні орієнтації	Вибір за внутрішніми критеріями	Якорі як опора в нестабільності	Слабка динамічна складова
Теорія стилів прийняття рішень (В. Гаррен, 1979)	Стилі прийняття рішень	Залежить від стилю суб'єкта	Джерело нерішучості	Не враховує соціальний контекст
Теорія соціального научіння (Дж. Крумбольц, 1979)	Навчальний досвід, самоефективність	Результат научіння	Запланована випадковість	Менше уваги процесу рішення
Positive Uncertainty (Г. Гелатт, 1989)	Прийняття невизначеності	Дія попри невизначеність	Невизначеність як ресурс вибору	Відсутність емпіричної операціоналізації
Когнітивно-інформаційна модель (Г. Пітерсон та ін., 1991)	Обробка інформації, CASVE	Когнітивний цикл	Дисфункційні думки як бар'єр	Обмежена роль емоцій
Соціально-когнітивна теорія кар'єри (Р. Лент та ін., 1994)	Самоефективність, очікування результату	Опосередкований самоефективністю	Бар'єри – об'єкт дослідження	Складність операціоналізації
Таксономія труднощів (І. Гаті та ін., 1996)	Труднощі рішення, CDDQ	Нормативний процес – відхилення від нього	Тип труднощів (брак інформації)	Нормативна логіка, обмежена суб'єктність
Теорія конструювання кар'єри (М. Савікас, 2005)	Кар'єрна адаптивність, наратив	Смислоутворення і конструювання	Центральний контекст теорії	Складність вимірювання наративу
Теорія хаосу кар'єр (Р. Прайор, Дж. Брайт, 2011)	Нелінійність, складність	Адаптація в умовах хаосу	Базовий принцип теорії	Обмежена операціоналізація
Теорія подвійного процесу (Х. Сюй, 2021)	Розгубленість (confusion) vs неоднозначність (ambiguity)	Навігація через прийняття двох типів невизначеності	Центральний конструкт – два якісно різні типи	Нова теорія, обмежена емпірична база
Процесуальна модель CDM в умовах невизначеності (Х. Сюй, Л. Флорес, 2023)	Цикл «дослідження – зобов'язання – адаптація»	Ітеративна адаптація рішення в часі	Постійна умова процесу, а не етап	Потребує лонгітюдної перевірки

Теоретичні положення, узагальнені вище, останніми роками активно перевіряються емпірично. Особливий інтерес становлять дослідження 2021–2026 рр., які розкривають психологічні механізми, що опосередковують вплив невизначеності на прийняття кар-'єрних рішень.

Прямим психологічним механізмом, через який неоднозначність перетворюється на бар'єр у прийнятті кар'єрних рішень для конкретної людини, є інтолерантність до невизначеності. Це поняття було введено у психологічну науку М. Фрістон з колегами (1994) у контексті когнітивно-поведінкової моделі тривоги [9]. Інтолерантність до невизначеності визначається як стійка індивідуальна риса, що відображає схильність вважати невизначеність неприйнятною і реагувати на неї негативно на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях. Скорочена версія шкали IUS-12 розроблена Р. Карлетоном, М. Нортоном і Г. Асмундсоном (2007) [6], а її двофакторна структура уточнена Р. Карлетоном (2012): проспективний компонент відображає тривогу щодо майбутніх невизначених подій, інгібіторний – блокування дій в умовах невизначеності [5]. В українській адаптації IUS-12 Г. М. Громової (2021) ці компоненти операціоналізовані як «прогностична тривога» і «гнітюча тривога» відповідно [1]. Біфакторна модель адаптації підтверджена психометрично, а валідність – кореляціями з тривожністю і депресією.

Емпіричне дослідження К. Арбона, В. Фан, А. Фанг, Н. Ольвера і М. Діос (2021) на вибірці 678 студентів університету розкрило механізм впливу інтолерантності до невизначеності на прийняття кар'єрних рішень: інтолерантність до невизначеності прямо і опосередковано через тривогу пов'язана з усіма трьома вимірами труднощів прийняття кар'єрних рішень за І. Гаті (1996) – відсутністю готовності (нерішучість, дисфункційні переконання), відсутністю інформації та суперечливістю інформації [3]. Це дозволяє інтегрувати інтолерантність до невизначеності як психологічний чинник у схему теорії подвійного процесу прийняття кар'єрних рішень: неоднозначність стає бар'єром прийняття кар'єрних рішень, у тому числі через високу інтолерантність до невизначеності як рису особистості, що посилює тривогу і румінацію в ситуації вибору. Отже, психологічна робота з прийняттям кар'єрних рішень в умовах невизначеності має охоплювати як підвищення толерантності до неоднозначності, так і дослідження тривоги, румінації та інших психологічних конструктів у процесі прийняття кар'єрних рішень.

Підтвердженням цього механізму слугує дослідження Н. Лі, Дж. Се, З. Го і Ю. Ян (2026) на вибірці 555 студентів, у якому встановлено ланцюгову медіаційну схему: проактивна особистість → нижча інтолерантність до невизначеності → менші труднощі в прийнятті кар'єрних рішень → нижча тривога вибору кар'єри [19]. Тобто інтолерантність до невизначеності є не лише предиктором, а й медіатором між рисами особистості та кар'єрною тривогою.

Окремого інтересу заслуговують психологічні ресурси, що визначають вплив невизначеності на прийняття кар'єрних рішень. Г. Чан, Г. Ян, Дж. Го і К. Ву (2026) на вибірці 1498 студентів виявили парадоксальний ефект: резилієнтність може посилювати труднощі прийняття кар'єрних рішень в умовах реальних обмежень, тоді як загальна самоефективність забезпечує стабільніший захисний шлях [7]. У свою чергу, П. Станіміровіч з колегами (2025) підтвердили на вибірці 673 студентів, що адаптивність і резилієнтність є найсильнішими предикторами якості прийняття кар'єрних рішень [27].

Окремого розгляду заслуговує дослідження Н. Дуань, Л. Лі, Г. Лінь і Г. Чень (2026), присвячене впливу тривоги щодо штучного інтелекту (AI anxiety) на прийняття кар'єрних рішень студентів [8]. На вибірці 315 китайських студентів із застосуванням структурного моделювання встановлено, що тривога щодо штучного інтелекту має прямий негативний зв'язок з якістю кар'єрних рішень, а також чинить опосередкований несприятливий вплив через підрив кар'єрної адаптивності. Теоретичну основу дослідження складає теорія конструювання кар'єри М. Савікаса, у межах якої кар'єрна адаптивність розглядається як ключовий психологічний ресурс для подолання невизначеності. Водночас самоефективність не виконала значущої модеруючої ролі, що автори пояснюють системним і всеохопним характером зовнішньої загрози. Цей результат підтверджує, що афективні механізми (тривога, румінація) опосередковують вплив невизначеності на прийняття кар'єрних рішень не лише в контексті інтолерантності до невизначеності [3], а й через специфічні, технологічно зумовлені форми три-

воги (тривога щодо штучного інтелекту), що набувають дедалі більшого значення в сучасних умовах.

Узагальнення емпіричних досліджень 2021–2026 рр. за вибіркою, ключовими конструктами та основними результатами подано у таблиці 2.

Таблиця 2

Сучасні емпіричні дослідження психологічних чинників прийняття кар'єрних рішень в умовах невизначеності (2021–2026)

Дослідження	Вибірка	Ключові конструкти	Основний результат
К. Арбона та ін., 2021 [3]	678 студентів, США	Інтолерантність до невизначеності (IU), тривога, труднощі CDM	IU прямо й опосередковано через тривогу пов'язана з усіма трьома вимірами труднощів за І. Гаті
К. Блок, М. Ольссон та ін., 2025 [4]	18 351 студент, 46 країн	Гендерні норми, кар'єрні інтереси, сексуальна орієнтація	Гендерні норми обмежують кар'єрні інтереси, проте ефект значно слабший для представників сексуальних меншин
Л. Го, 2025 [14]	Дані PISA 2022, 80 освітніх систем	Невизначені кар'єрні очікування, проксимальні й дистальні чинники	Частка підлітків з невизначеними очікуваннями майже подвоїлась після пандемії; проксимальні чинники пояснюють лише 10 % варіації
П. Станіміровіч та ін., 2025 [27]	673 студенти, Сербія	Задоволеність життям, сприйняття ризику, резилієнтність, якість CDM	Адаптивність і резилієнтність – найсильніші предиктори якості прийняття кар'єрних рішень
Х. Сюй, 2024 [30]	1-е досл. – 349; 2-е досл. – 387 працівників, США	Кар'єрна мудрість (Career Wisdom Scale)	Розроблено й валідовано шкалу кар'єрної мудрості як психологічного ресурсу роботи з неоднозначністю
Н. Лі та ін., 2026 [19]	555 студентів, Китай	Проактивна особистість, IU, труднощі CDM, кар'єрна тривога	Ланцюгова медіація: проактивність → нижча IU → менші труднощі CDM → нижча кар'єрна тривога
Г. Чан та ін., 2026 [7]	1498 студентів, Китай	Резилієнтність, загальна самоефективність, труднощі CDM	Конкурентна медіація: резилієнтність може посилювати труднощі за реальних обмежень, самоефективність дає стабільніший захисний ефект
Н. Дуань та ін., 2026 [8]	315 студентів, Китай	Тривога щодо ШІ, кар'єрна адаптивність, самоефективність	Тривога щодо ШІ негативно пов'язана з якістю рішень прямо і через підрив кар'єрної адаптивності; самоефективність не є значущим модератором

Дані таблиці 2 дозволяють виокремити кілька тенденцій. По-перше, дослідницький фокус зміщується від опису змісту кар'єрного вибору до вивчення психологічних механізмів – передусім тривоги, румінації та інтолерантності до невизначеності, – які опосередковують вплив зовнішньої нестабільності на якість рішення. По-друге, психологічні ресурси суб'єкта (кар'єрна адаптивність, самоефективність, резилієнтність, кар'єрна мудрість) дедалі частіше розглядаються не як однорідний захисний фактор, а диференційовано: результати Г. Чан з колегами (2026) показують, що резилієнтність за певних умов може навіть посилювати труднощі вибору [7]. По-третє, розширюється перелік джерел невизначеності – поряд із класичними економічними та освітніми чинниками з'являються технологічно зумовлені форми, зокрема тривога щодо штучного інтелекту [8]. Водночас переважна більшість наведених досліджень виконана на студентських вибірках Китаю, Сербії та США, що обмежує перенесення висновків на українську молодь, яка перебуває в умовах воєнної невизначеності.

Попри відмінності між описаними підходами, спільним їх обмеженням є орієнтація на умови відносної стабільності: вибір розглядається як завдання, що має розв'язання за наяв-

ності достатньої інформації та часу. Проте сучасне середовище кар'єрного розвитку дедалі рідше відповідає цим умовам, що спонукало дослідників до переосмислення самого поняття кар'єрного рішення. Для аналізу кар'єрних рішень у сучасних українських умовах найбільш евристичними виявляються ті теоретичні моделі, що: а) акцентують психологічні ресурси суб'єкта (адаптивність, самоефективність, толерантність до невизначеності); б) визнають нелінійність і циклічність процесу рішення; в) враховують вплив контексту (соціального, економічного, культурного) на процес вибору. Зокрема, концепт кар'єрної адаптивності М. Савікаса описує саме ті психологічні ресурси, які дозволяють людині справлятися з непередбачуваними перехідними станами. Дослідження підтверджують, що молодь з вищим рівнем адаптивності краще справляється з кар'єрними рішеннями в умовах кризи [17; 25; 26]. Концепція запланованої випадковості Дж. Крумбольца вказує на те, що в умовах хаосу «правильний» кар'єрний вибір нерідко є результатом не ретельного планування, а відкритості до несподіваних можливостей та активного дослідження середовища.

Висновки

Аналіз еволюції теорій прийняття кар'єрних рішень від Ф. Парсонс до Х. Сюй надає можливість сформулювати такі висновки.

1. У психології прийняття кар'єрних рішень сформувалося шість умовних хвиль створення теоретичних підходів: теорія рис і факторів (Ф. Парсонс, 1909), диференційно-описові теорії (Дж. Голланд, Д. Супер, Е. Шейн), теорії процесу прийняття рішень (В. Гаррен, І. Гаті, Г. Пітерсон), соціально-когнітивні теорії (Дж. Крумбольц, Р. Лент), конструктивістські підходи (М. Савікас, Р. Прайор і Дж. Брайт) та теорії управління невизначеністю (Г. Гелатт, Х. Сюй). Кожна наступна хвиля не скасовувала попередню, а розширювала концептуальне поле, вводячи нові виміри аналізу.

2. Ключовим методологічним положенням є розмежування двох типів невизначеності у прийнятті кар'єрних рішень: когнітивної розгубленості – ситуативної невизначеності через брак інформації, що піддається усуненню, та неоднозначності – онтологічної двозначності, невід'ємної від самого процесу вибору (Х. Сюй, 2021). Це розмежування принципово змінює логіку психологічної допомоги: робота з когнітивною розгубленістю потребує інформаційної підтримки, тоді як робота з неоднозначністю – розвитку толерантності до невизначеності.

3. Інтолерантність до невизначеності виступає ключовим психологічним механізмом, через який неоднозначність перетворюється на бар'єр прийняття кар'єрних рішень, адже активує тривогу і румінацію, що блокують вибір на когнітивному та емоційному рівнях.

4. Систематизація емпіричних досліджень 2021–2026 рр. засвідчує зміщення дослідницького фокусу до психологічних механізмів та ресурсів суб'єкта, а також розширення спектра джерел невизначеності за рахунок технологічно зумовлених форм. Водночас переважання студентських вибірок країн, що не перебувають у стані війни, обмежує можливість прямого перенесення отриманих закономірностей на українську молодь.

5. Найбільший евристичний потенціал для дослідження кар'єрних рішень української молоді в умовах війни мають теорія конструювання кар'єри М. Савікаса (через конструкт кар'єрної адаптивності) та теорія подвійного процесу Х. Сюй (через диференціацію типів невизначеності), доповнені психодіагностичним інструментарієм вимірювання інтолерантності до невизначеності.

Серед першочергових завдань для подальших досліджень – емпірична перевірка конструктів кар'єрної адаптивності, інтолерантності до невизначеності та труднощів прийняття кар'єрних рішень на вибірках української молоді в умовах воєнної невизначеності, а також розроблення науково обґрунтованих програм психологічного супроводу кар'єрних рішень у кризових умовах.

Література:

1. Громова Г. М. Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2021. Вип. 47(50). С. 115–130. DOI: https://doi.org/10.33120/ssj.vi47(50).217

2. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158. DOI: https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173298.v1

3. Arbona C., Fan W., Phang A., Olvera N., Dios M. Intolerance of Uncertainty, Anxiety, and Career Indecision: A Mediation Model. *Journal of Career Assessment*. 2021. Vol. 29, No. 4. P. 699–716. DOI: https://doi.org/10.1177/10690727211002564

4. Block K., Olsson M. I. T. et al. «Free to Be Me?»: Gender Role Norms Constrain Career Interests Less for Lesbian, Gay and Bisexual People Than for Heterosexual People. *European Journal of Social Psychology*. 2025. DOI: https://doi.org/10.1002/ejsp.70083

5. Carleton R. N. The intolerance of uncertainty construct in the context of anxiety disorders: Theoretical and practical perspectives. *Expert Review of Neurotherapeutics*. 2012. Vol. 12, No. 8. P. 937–947. DOI: https://doi.org/10.1586/ern.12.82

6. Carleton R. N., Norton M. A., Asmundson G. J. G. Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*. 2007. Vol. 21, No. 1. P. 105–117. DOI: https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014

7. Chang H., Yan G., Guo J., Wu C. Shifting resource dominance in career decision-making difficulties: a competitive mediation model of resilience and general self-efficacy among Chinese university students. *Frontiers in Psychology*. 2026. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1768003

8. Duan N., Li L., Lin G., Chen H. The impact of AI anxiety on career decisions of college students. *Scientific Reports*. 2026. Vol. 16. Article 8409. DOI: https://doi.org/10.1038/s41598-026-37648-y

9. Freeston M. H., Rhéaume J., Letarte H., Dugas M. J., Ladouceur R. Why do people worry? *Personality and Individual Differences*. 1994. Vol. 17, No. 6. P. 791–802. DOI: https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)90048-5

10. Gati I. Decision-making models and career guidance. International Handbook of Career Guidance / eds. J. A. Athanasou, R. Van Esbroeck. Dordrecht : Springer, 2008. P. 157–185.

11. Gati I., Krausz M., Osipow S. H. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*. 1996. Vol. 43, No. 4. P. 510–526. DOI: https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510

12. Gati I., Landman S., Davidovitch S., Asulin-Peretz L., Gadassi R. From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*. 2010. Vol. 76, No. 2. P. 277–291. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001

13. Gelatt H. B. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*. 1989. Vol. 36, No. 2. P. 252–256. DOI: https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252

14. Guo L. Unsettled horizon: adolescents' career expectations in the volatile, uncertain, complex, and ambiguous contexts. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2025. Vol. 12. Article 950. DOI: https://doi.org/10.1057/s41599-025-05298-6

15. Harren V. A. A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*. 1979. Vol. 14, No. 2. P. 119–133. DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4

16. Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1985. 196 p.

17. Kulcsár V., Dobrean A., Gati I. Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 116. Article 103346. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346

18. 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. DOI: https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

19. Li N., Xie J., Guo Z., Yang Y. The impact of proactive personality on career choice anxiety among university students: the chain mediating roles of intolerance of uncertainty and career decision making difficulties. *Frontiers in Psychology*. 2026. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1756689

20. Mitchell A. M., Jones G. B., Krumboltz J. D. (eds.). Social learning and career decision making. Cranston, RI : Carroll Press, 1979. 316 p.

21. Mitchell K. E., Levin A. S., Krumboltz J. D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*. 1999. Vol. 77, No. 2. P. 115–124. DOI: https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x

22. Parsons F. Choosing a Vocation. Boston : Houghton Mifflin, 1909. 165 p.

23. Peterson G. W., Sampson J. P., Reardon R. C. Career development and services: A cognitive approach. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole, 1991. 420 p.

24. Pryor R. G. L., Bright J. E. H. The Chaos Theory of Careers: A New Perspective on Working in the Twenty-First Century. New York : Routledge, 2011. 228 p.

25. Savickas M. L. The theory and practice of career construction. Career development and counselling: Putting theory and research to work / eds. S. D. Brown, R. W. Lent. Hoboken, NJ : Wiley, 2005. P. 42–70.

26. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80, No. 3. P. 661–673. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

27. Stanimirović P., Borozan T., Petrović K. et al. School-to-work transition: The role of life satisfaction, risk perception, and resilience in youth career decision-making. *PLOS ONE*. 2025. Vol. 20, No. 12. Article e0339485. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0339485

28. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980. Vol. 16, No. 3. P. 282–298. DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

29. Xu H. Career decision-making from a dual-process perspective: Looking back, looking forward. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 126. Article 103556. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103556

30. Xu H. Development and initial validation of the Career Wisdom Scale: A resource in handling uncertainty in contemporary career development. *Journal of Counseling Psychology*. 2024. Vol. 71, No. 6. P. 606–620. DOI: https://doi.org/10.1037/cou0000762

31. Xu H., Flores L. Y. A process model of career decision-making and adaptation under uncertainty: Expanding the dual-process theory of career decision-making. *Journal of Career Assessment*. 2023. Vol. 31, No. 4. P. 773–793. DOI: https://doi.org/10.1177/10690727231161378

Дата першого надходження статті до видання: 27.07.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 04.09.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 06.11.2026