

УДК 159.9: 304.2:364.04

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-21>

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ РЕАДАПТАЦІЮ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОБЛЕМОГЕННОГО СОЦІУМУ

Панов Микита Сергійович,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри спеціальної педагогіки та спеціальної психології

Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради

nikita.psyhol@ukr.net

orcid.org/0000-0002-5085-8895

Мета. Метою даного дослідження є здійснення систематичного огляду наукових джерел, які висвітлюють фактори впливу на професійну реадaptaцію особистості в умовах проблемогенного соціуму, за допомогою тривекторного підходу, запропонованого П. Карпентером та Б. Фостером.

Методи. У дослідженні використовувалась стратегія огляду літератури, яка базувалась на форматі, запропонованому Інститутом Джоани Бріггс (JBI). Пошук літератури здійснювався у таких базах, як Education Resources Information Centre (ERIC), PsycINFO, Scopus, Informit, а також в архівах українських фахових видань. Також використовувалися інструменти критичної оцінки Інституту Джоани Бріггс (чек-лист) для квалітативних та міжсекційних досліджень.

Результати. Серед виявлених внутрішніх факторів реадaptaції були виявлені такі, як самосприйняття, самопозиціонування, самоконцепція, самовпевненість, мотиви реадaptaції, інтереси, переваги, схильності, амбіції та можливості, бажання, інтереси, прагнення реалізуватися, самовирозитися, самоактуалізуватися в житті, усвідомлений контроль, особиста зацікавленість у інертному середовищі. Серед зовнішніх факторів реадaptaції знайшли відображення такі, як прагнення кращих умов праці, вищої фінансової винагороди, соціального визнання (вищий престиж) та кращого соціального пакету, а також професійні, психологічні, соціальні та культурні вимоги та виклики, ненормований робочий графік, жорсткі дедлайни, високий компонент стресу, авторитарний стиль керівництва, консервативність моральних установок, агресивне ставлення, моральне знуцання. Серед міжособистісних факторів реадaptaції були зазначені такі, як особистісні характеристики, культурні особливості, загально-визнані соціальні ролі в етнічній спільноті (вплив сім'ї та найближчого оточення, індивідуалістична культура, брак підтримки, конкуренція, суспільні стереотипи).

Висновки. З'ясовано, що вищезазначені три групи факторів, на які спиралося дане дослідження, є визначальними для професійної реадaptaції і впливають на поведінку та систему прийняття рішення індивіда. Фактори професійної реадaptaції суттєво відрізняються у колективістських та індивідуалістичних культурних (етнонаціональних) спільнотах й пов'язані із системою цінностей та вихованням. Фактори впливу на професійну реадaptaцію особистості саме в умовах проблемогенного соціуму пов'язані не лише з психологічними та соціальними чинниками, а й зі станом здоров'я людини.

Ключові слова: професійна реадaptaція, особистість, фактори впливу на особистість, проблемогенний соціум.

FACTORS OF INFLUENCE ON OCCUPATIONAL READAPTATION OF THE PERSON IN THE SETTINGS OF THE PROBLEMOGENIC SOCIETY

Panov Mykyta Serhiiovych,

Ph.D. in Psychology, Assistant Professor,

Assistant Professor of the Department of Special Pedagogy and Special Psychology

Municipal Institution of Higher Education "Khortytsia National Educational Rehabilitation Academy" of Zaporizhzhia Regional Council

nikita.psyhol@ukr.net

orcid.org/0000-0002-5085-8895

The article reveals the factors of influence on occupational re-adaptation of a person in the settings of the problemogenic society.

The **Purpose** of this study was to carry out a systematic review of scientific sources that highlight the factors influencing the professional re-adaptation of a person in the face of a troubled society, using the three-vector approach proposed by Carpenter P. and Foster B.

Methods. The study used a literature review strategy based on the format proposed by the Joanne Briggs Institute (JBI). The literature search was conducted in such bases as: Education Resources Information Center (ERIC), PsycINFO, Scopus and Informit. Additionally, the Joanne Briggs Institute Critical Assessment Tool (checklist) for qualitative and cross-sectional research was used.



Results. Among the identified internal factors of readaptation were revealed such ones as: self-perception, self-positioning, self-concept, self-confidence, motives of readaptation, interests, advantages, inclinations, ambitions and possibilities, desire, interests, desire to realize, self-expression, self-actualization in life, conscious control, personal interest in the inert environment. External factors of readaptation were mentioned in the pursuit of better working conditions, higher financial rewards, social recognition (higher prestige) and a better social package, as well as professional, psychological, social and cultural requirements and challenges, unregulated work schedules, tough deadlines, component of stress, authoritarian leadership style, conservativeness of moral attitudes, aggressive attitude, moral abuse. Among the interpersonal factors of readaptation were mentioned such as: personality characteristics, cultural characteristics, universally recognized social roles in the ethnic community – influence of family and immediate surroundings, individualistic culture, lack of support, competition, social stereotypes, universally recognized socialities.

Conclusions. It has been found that the above three groups of factors that underpin this study are decisive for professional re-adaptation and influence the behavior and decision-making system of the individual. The factors of the occupational re-adaptation differ significantly in collectivist and individualistic cultural (ethno-national) communities, and are related to the value system and education. Factors influencing the professional re-adaptation of the individual in conditions of problem society are associated not only with psychological and social factors, but also with the state of human health.

Key words: professional re-adaptation, personality, factors of influence on the personality, problem-driven society.

Вступ

Проблема професійної реадaptaції особистості, зокрема й вимушених мігрантів, є надзвичайно актуальною в умовах існуючого проблемогенного соціуму, оскільки вона асоціюється як з позитивними, так і з руйнівними психологічними, фізичними та соціально-економічними наслідками, які залишаються психологічними бар'єрами та якорями для людини (Блинова, 2011; Панов, 2018) і які на тривалий час перешкоджають включенню особи до системи соціальних зв'язків (Блинова, 2016). Часто складність прийняття рішень, пов'язаних зі зміною професійного напрямку, зростає зі збільшенням віку особи (Gati & Saka, 2001).

1. Теоретичне обґрунтування проблеми

Студіювання наукових джерел виявило теоретичні моделі, які пояснюють певні аспекти процесу кар'єрного розвитку та прийняття рішень і можуть використовуватися для обґрунтування факторів, що стосуються професійної реадaptaції. Це, зокрема, теорія соціально-когнітивної кар'єри (Social Cognitive Career Theory, SCCT) (Lent et al., 2010). Теорія акцентує зв'язок між внутрішніми, зовнішніми та міжособистісними факторами, які впливають на процес прийняття рішень щодо питань, які стосуються професії. Окрім цього, ми виявили, що й культурні цінності визначають фактори, що впливають на процес прийняття рішень щодо професійно значущих питань, у тому числі й тих, що стосуються реадaptaції (Wambu et al., 2017). Професійна реадaptaція як наукова категорія у джерелах з психології асоціюється з таким поняттями: «ресоціалізація» (Г.М. Андреева, А.І. Кравченко, А.О. Реан), «суб'єктна активність особистості» (С.Л. Рубінштейн, Б.Г. Ананьєв, К.О. Абульханова-Славська, О.О. Бодальов, Н.В. Кузь-

міна й ін.), «самореалізація та усвідомлене самоздійснення» (А. Маслоу, К. Роджерс, Ф. Франкл), «самодетермінація особистості» (Ш. Бюлер, Е. Десі, Р. Райан).

Проте опрацьовані нами джерела не забезпечують всеохопного розуміння даної проблеми.

З огляду на це, метою даного дослідження є здійснення систематичного огляду наукових джерел, які висвітлюють фактори впливу на професійну реадaptaцію особистості в умовах проблемогенного соціуму, за допомогою тривекторного підходу, запропонованого П. Карпентером та Б. Фостером (Carpenter & Foster, 1977).

2. Методологія та методи

Наша стратегія огляду літератури базувалася на форматі, запропонованому Інститутом Джоани Бріггс (JBI). Пошук літератури здійснювався у таких базах, як Education Resources Information Centre (ERIC), PsycINFO, Scopus, Informit, а також в архівах українських фахових видань і відбувався з вересня по листопад 2019 року.

Пошук тематичних робіт здійснювався на базі запитів за англійськими еквівалентами ключових слів, які були розподілені на три напрями (групи) (див. табл. 1).

У процесі пошуку застосовувалися логічні (булеві) оператори (I/АБО) і фільтри пошуку для отримання більш точних результатів. Статті, включені до остаточного аналізу, були з переліку колегіально рецензованих (що використовувалися у якості фільтру для відбору публікації), а посилання для публікацій для даного дослідження були знайдені вручну. Серед фільтрів для відбору публікацій були наявність повної версії статті та період публікації (нами розглядалися статті за останні 20 років).

У цьому дослідженні використовувалися інструменти критичної оцінки Інституту Джоани Бріггс (чек-лист) для квалітатив-

них та міжсекційних досліджень (Aromataris and Munn, 2017). Методологічна якість відібраних досліджень оцінювалась за шкалою від 0 (низька якість) до 10 (висока якість). Дослідження, які отримували загальну оцінку від 0 до 3, вважались такими, що мають низьку якість, дослідження з оцінкою від 4 до 6 класифікувались як середньої якості, а дослідження з оцінками від 7 балів і вище вважались високоякісними (обґрунтована методологія).

У результаті первинного пошуку в базах даних було знайдено 199 статей. Додаткові 6 статей були знайдені під час бібліографічного пошуку у фахових українських журналах. Після видалення зі списку дублюючих та нерелевантних нашої науковій проблемі для більш детального опрацювання залишилось 22 публікації. 12 публікацій були виключені з цієї кількості після реферативного огляду. Залишилося 10 повнотекстових статей для перевірки на відповідність. Ще 5 публікацій були виключені, оскільки вони були зосереджені на консультуванні щодо вирішення проблеми відтоку кадрів або працюючих підлітків. Застосування методу скринінгу скоротило наш список до 5 досліджень, які були відібрані для якісного огляду (див. рис. 1).

3. Результати та дискусії

Визначені для студіювання джерела ($n=5$) були розподілені за групами факторів впливу на професійну реадaptaцію особистості, які вони висвітлюють (*внутрішні, зовнішні та міжособистісні*) (див. табл. 2).

Отже, серед виявлених *внутрішніх* факторів реадaptaції були виявлені такі, як самосприйняття, самопозиціонування, самоконцепція, самопевненість, мотиви реадaptaції, інтереси, переваги, схильності, амбіції та можливості, бажання, інтереси, прагнення реалізуватися, самовиразитися, самоактуалізуватися в житті, усвідомлений контроль, особиста зацікавленість у інертному середовищі. Серед *зовнішніх* факторів реадaptaції знайшли відображення такі, як прагнення кращих умов праці, вищої фінансової винагороди, соціального визнання (вищий престиж) та кращого соціального пакету, а також професійні, психологічні, соціальні та культурні вимоги та виклики, ненормований робочий графік, жорсткі дедлайни, високий компонент стресу, авторитарний стиль керівництва, консервативність моральних установок, агресивне ставлення, моральне знуцання. Серед *міжособистісних* факторів реадaptaції були зазначені такі, як



Рис. 1. Процедура пошуку джерел у наукометричних базах ERIC, PsycINFO, Scopus, Informit та архівах українських фахових видань



особистісні характеристики, культурні особливості, загально визнані соціальні ролі в етнічній спільноті (вплив (тиск з боку) сім'ї та найближчого оточення, індивідуалістична культура, брак підтримки, конкуренція, суспільні стереотипи). Усі виокремлені нами джерела безпосередньо чи опосередковано охоплювали усі три види факторів реадaptaції. Представлений нами аналіз дає можливість побачити залежність факторів від культурних особливостей досліджуваної спільноти. Зобразимо розподіл факторів впливу за типом суспільної культури – індивідуалістичної, колективістської й бікультурної (див. рис. 2).

Вирішення особистих інтересів, пов'язаних з намаганнями змінити середовище чи внутрішній психологічний стан, виявилось

вирішальним внутрішнім фактором реадaptaції (Dumont & Rainville, 2006; Claude, Raymond & Anne, 2019). Нами з'ясовано, що у Канаді та Новій Зеландії, які є зразками індивідуалістичного типу культури, фактори особистого інтересу суттєво є пов'язаними з самоідентифікацією.

Фінансова винагорода була визнана найбільш впливовим зовнішнім фактором у прийнятті рішення щодо реадaptaції, оскільки фінансовий дохід вважається важливим компонентом успішного життя і є більш притаманним молодій категорії населення, яка стає все більш індивідуалістичною.

Цікаво, що прагнення до кращих умов праці, вищої заробітної плати, престижної роботи є фактором, який притаманний для

Таблиця 1

Розподіл запитів для пошуку джерел у базах Education Resources Information Centre (ERIC), PsycINFO, Scopus and Informit

Кар'єра та похідні терміни	Дорослі та похідні терміни	Фактори та змінні
приспосовання до нового фаху (new career adjustment) АБО прийняття рішення щодо професії (career decision), АБО панування розвитку в професії (career planning), АБО професійна реадaptaція (occupational reintegration АБО occupational adaptation, АБО occupational readaptation), Career АБО Careers, АБО "Career advancement", АБО "Career exploration", АБО Vocation, АБО Vocations, АБО Vocational, АБО Job, АБО Jobs, АБО Occupations, АБО Occupation, АБО Occupational	дорослі (adults) АБО вимушені мігранти (displaced persons), АБО безробітні (unemployed)	внутрішні (Intrinsic) АБО екстернальні (Extrinsic), АБО міжособистісні (Interpersonal), АБО культурні (Cultural), АБО міжкультурні (Cross Cultural)

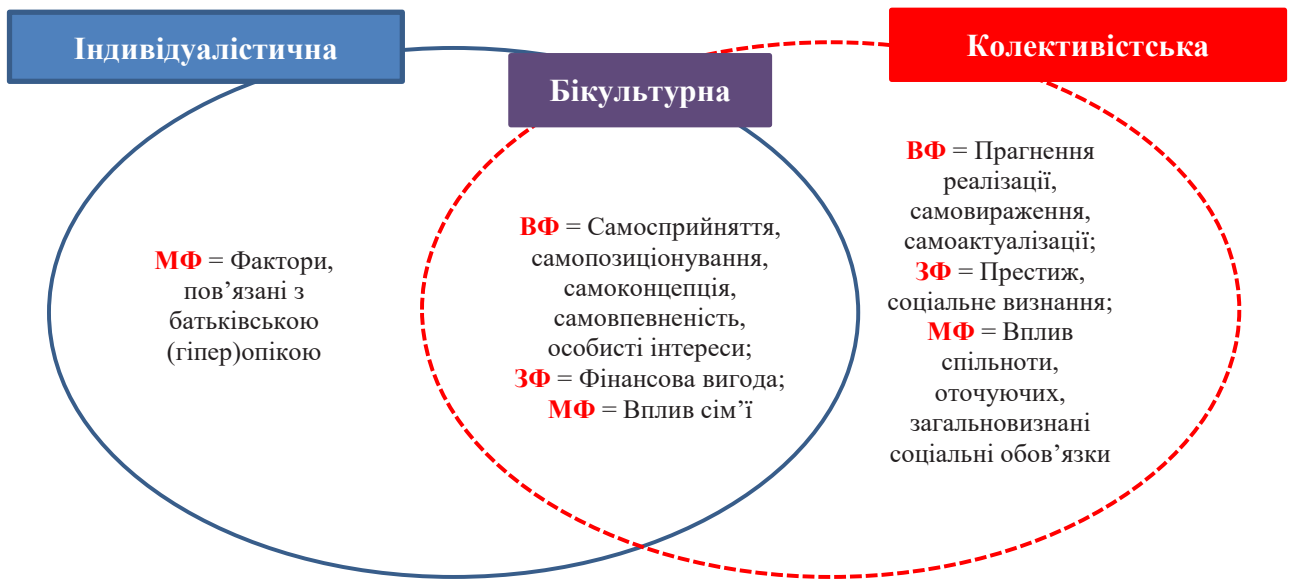


Рис. 2. Розподіл факторів впливу за типом суспільної культури – індивідуалістичної, колективістської й бікультурної (умовні позначки: ВФ – внутрішні фактори; ЗФ – зовнішні фактори; МФ – міжособистісні фактори)

Таблица 2

Консолідований список джерел, які були включені до огляду

Автор та рік	Країна	Цілі дослідження	Тип методів дослідження	Фактори реадaptaції	Оцінка релевантності дослідження (10-бальна шкала)
Блинова, 2011 (monograph)	Україна	Виокремити соціально-психологічні чинники трудової міграції й пов'язаної з цим явищем реадaptaції населення України	Загальні наукові	<i>Внутрішні фактори такі:</i> мотиви реадaptaції, інтереси, переваги, схильності, амбіції та можливість, бажання, інтереси, прагнення реалізуватися, самовиразитися, самоактуалізуватися в житті. <i>Зовнішні фактори такі:</i> кращі умови роботи, вища фінансова винагорода, соціальне визнання (вищий престиж) та кращий соціальний пакет. <i>Міжособистісні фактори такі:</i> вплив (тиск з боку) сім'ї та найближчого оточення тощо.	8
Dumont & Rainville, 2006	Канада	Визначити фактори впливу на професійну реадaptaцію особистості з пост-травмою голови	Квантитативні	<i>Внутрішні фактори такі:</i> самоефективність, самосприйняття, самопозиціонування, самоконцепція, самовпевненість. <i>Зовнішні фактори такі:</i> професійні, психологічні, соціальні та культурні вимоги та виклики. <i>Міжособистісні фактори такі:</i> індивідуалістична культура, брак підтримки, конкуренція.	7
Nayar, 2015	Нова Зеландія	Розглянути концепції професійної реадaptaції та емпірично перевірити теорії.	Квалітативні	<i>Внутрішні фактори такі:</i> особистісні характеристики, такі як навички, компетенції та здібності. <i>Зовнішні фактори такі:</i> високі вимоги, обмеженість пропозицій, пріоритетне бачення високого доходу. <i>Міжособистісні фактори такі:</i> особистісні характеристики, культурні особливості, загально визнані соціальні ролі в етнічній спільноті.	8
Beagan, 2015	Канада	Дослідити, з якими переживаннями стикаються люди з ЛГБТК-спільнот у процесі професійної реадaptaції	Квалітативні	<i>Внутрішні фактори такі:</i> самосприйняття, самопозиціонування, самоконцепція, самовпевненість. <i>Зовнішні фактори такі:</i> консервативність моральних установок, агресивне ставлення, моральне знуцання. <i>Міжособистісні фактори такі:</i> суспільні стереотипи, загально визнані соціальні ролі в етнічній спільноті.	7
Taylor, 2003	Сполучені штати Америки	Концептуалізація факторів, що впливають на професійну реадaptaцію у людей із синдромом хронічної втоми.	Квантитативні	<i>Внутрішні фактори такі:</i> особиста зацікавленість у інертному середовищі тощо. <i>Зовнішні фактори такі:</i> ненормований робочий графік, жорсткі дедлайни, високий компонент стресу, авторитарний стиль керівництва. <i>Міжособистісні фактори такі:</i> сприйняття, конкуренція.	8
Claude, Raymond & Anne, 2019	Європейський Союз	Дослідити, як усвідомлений контроль впливає на вирішення проблеми безробіття та професійної реадaptaції.	Змішані, локус-контроль	<i>Внутрішні фактори такі:</i> усвідомлений контроль, мотиви, здібності. <i>Зовнішні фактори такі:</i> вимоги, кращі фінансові пропозиції. <i>Міжособистісні фактори такі:</i> заохочення чи тиск інших.	9



українського суспільства (Блинова, 2011, *монографія*). Це прагнення можна розглядати як бікультурне.

Міжособистісні фактори, які пов'язані з батьківською (гіпер)опікою, впливом вчителів/вихователів, однолітків та соціальних обов'язків, розглядаються науковцями як дуже впливові чинники зміни моделі поведінки індивіда (Taylor, 2003; Nayar, 2015; Claude, Raymond & Anne, 2019).

Зазначимо, що внутрішні та міжособистісні фактори реадaptaції виявилися більш експериментально дослідженими у виокремлених нами джерелах, ніж зовнішні фактори. У вищеподаних статтях внутрішні фактори включали переважно особисті інтереси, професійний прогрес та риси особистості. Зовнішні фактори включали кращі можливості працевлаштування, високу зарплату, престиж професії та майбутні вигоди. Міжособистісні фактори у наукових джерелах асоціюються із впливами агентів соціалізації в житті, таких як батьківська підтримка, згуртованість сім'ї, статус, рівний вплив, а також взаємодія з іншими соціальними агентами, такими як консультанти, вчителі (тренери) та інші оточуючі.

Дане дослідження доповнило вивчення проблеми професійної реадaptaції особистості, зокрема щодо вивчення факторів впливу на професійну реадaptaцію у контексті управління людськими ресурсами (Budhwar & Mellahi, 2016), у контексті індивідуальної мобільності (Panov, 2018), у контексті професійної терапії (психотерапії) (Aamaas, A., Keenan, W. J. F., et al. 2012).

Висновки

Три групи факторів, на які спиралося дане дослідження, є визначальними для професійної реадaptaції і впливають на поведінку та систему прийняття рішень індивіда. Варто зазначити, що фактори професійної реадaptaції суттєво відрізняються у колективістських та індивідуалістичних культурних (етнонаціональних) спільнотах і є пов'язаними з системою цінностей та з вихованням. Потрібно додати, що фактори впливу на професійну реадaptaцію особистості саме в умовах проблемогенного соціуму пов'язані не лише з психологічними та соціальними чинниками, а й зі станом здоров'я людини.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці та апробації моделі впливу на виокремлені фактори.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Блинова О.Є. Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів: підходи і проблеми вивчення феномена акультурації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2016. № 3 (1). С. 111–117.
2. Блинова О.Є. Трудова міграція населення України у соціально-психологічному вимірі : монографія. Херсон : РІПО, 2011. 486 с.
3. Панов М. Професійна реадaptaція в контексті соціальної мобільності особистості. *Psychological Prospects Journal*. Вип. 31. 2018. С. 10–21. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-234-253> (дата звернення: 23.12.2019).
4. Aamaas A., Keenan W. J. F., et al. Resilience and Unemployment (Perspectives on Social Ethics). 2012. LIT. 223 p.
5. Aromataris E., and Munn Z.E. (). Joanna Briggs Institute Reviewer's Manual. The Joanna Briggs Institute. 2017. URL: https://joannabriggs.org/sites/default/files/2019-05/JBI_RCTs_Appraisal_tool2017_0.pdf (дата звернення: 23.12.2019).
6. Beagan B.L. & Hattie B. LGBTQ experiences with religion and spirituality: Occupational transition and adaptation. *Journal of Occupational Science*. 2015. № 22 (4), 459–476.
7. Budhwar P.S. & Mellahi K. Handbook of Human Resource Management in the Middle East. *Edward Elgar Publishing*. 2016. 309 p.
8. Carpenter P., and Foster B. The career decisions of student teachers. *Educ. Res. Pers.* 1977. № 4. P. 23–33.
9. Claude H., Raymond M., Anne P. Adaptation and Validation of the Perceived Control in Unemployment Scale. *Frontiers in Psychology*. 2019. Vol. 10:383. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00383 (дата звернення: 23.12.2019).
10. Dumont C. & Rainville F. Self, Identity and Occupation. Chapter 9 in the *Advances in Psychology Research*. 2006. Volume 45. P. 181–227. URL: https://books.google.com.ua/books?id=46HE_r5vXlgC&pg=PA181&lpg=PA181&dq=occupational+readaptation+psychology&source=bl&ots=dj424cP9UQ&sig=ACfU3U2T73ij0D1tvex7XRp_T2r-jZfVRg&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewjlt3FzIfnAhXS-yoKHdMrBIwQ6AEwAnoECAgQAQ#v=onepage&q=occupational%20readaptation%20psychology&f=false (дата звернення: 23.12.2019).
11. Gati I., and Saka N. High school students' career-related decision-making difficulties. *J. Counsel. Dev.* 2001. № 79. P. 331. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x> (дата звернення: 23.12.2019).
12. Lent R.W., Paixao M.P., da Silva J. T., Litao L.M. Predicting occupational interests and choice aspirations in portuguese high school students: a test of social cognitive career theory. *J. Voc. Behav.* 2010. № 76. 244–251. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.001> (дата звернення: 23.12.2019).
13. Nayar S. & Stanley M. Occupational adaptation as a social process in everyday life. *Journal of Occupational Science*. 2015. № 22 (1). P. 26–38. DOI: 10.1080/14427591.2014.882251 (дата звернення: 23.12.2019).
14. Panov N. Professional Readaptation in the Context of Individual Social Mobility. *Psychological Prospects Journal*. 2018. № 31. P. 234–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-234-253> (дата звернення: 23.12.2019).

15. Taylor R.R., Kielhofner G.W., Abelenda J., Colantuono K., Fong T., Heredia R., Vazquez E. An approach to persons with chronic fatigue syndrome based on the model of human occupation: Part one, impact on occupational performance and participation. *Occupational Therapy in Health Care*. 2003. № 17 (2). P. 47–61.
16. Wambu G., Hutchison B. and Pietrantonio Z. Career decision-making and college and career access among recent African immigrant students. *J. College Access*. 2017. № 3. P. 17. URL: <https://scholarworks.wmich.edu/jca/vol3/iss2/6> (дата звернення: 23.12.2019).

REFERENCES:

1. Blynova, O. Ye. (2016). Sotsialno-psyholohichna adaptatsia vymushenykh mihrantiv: pidhody i problem vyvchennia fenomenu akulturatsii [Socio-psychological adaptation of forced migrants: approaches and problems of studying the phenomenon of acculturation]. *Naukovyi Visnyk Khersonskoho Derzhavnoho Universytetu. Seria: Psykholohichni Nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Psychological Sciences*, 3(1), 111–117 [in Ukrainian].
2. Blynova, O. Ye. (2011). Trudova migratsia naseleння Ukrainy u sotsialno-psyholohichnomu vymiri [Labor migration of the population of Ukraine in social and psychological dimension : Monograph]. Kherson : RIPO. [in Ukrainian].
3. Panov, M. (2018). Profesiina readaptatsia v kontexti sotsialnoi mobilnosti osobystosti [Occupational re-adaptation in the context of social mobility of the individual]. *Psychological Prospects Journal*, Вип. 31, 10–21. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-234-253> (in Ukrainian).
4. Aamaas, A., Keenan, W. J. F., et al. (2012). Resilience and Unemployment (Perspectives on Social Ethics). LIT. 223 p.
5. Aromataris, E., and Munn, Z. E. (2017). Joanna Briggs Institute Reviewer’s Manual. The Joanna Briggs Institute. Available online at: https://joannabriggs.org/sites/default/files/2019-05/JOBI_RCTs_Appraisal_tool2017_0.pdf.
6. Beagan, B. L. & Hattie, B. (2015). LGBTQ experiences with religion and spirituality: Occupational transition and adaptation. *Journal of Occupational Science*, 22(4), 459–476.
7. Budhwar, P. S. & Mellahi, K. (2016). Handbook of Human Resource Management in the Middle East. *Edward Elgar Publishing*, 309 p.
8. Carpenter, P., and Foster, B. (1977). The career decisions of student teachers. *Educ. Res. Pers.* 4, 23–33.
9. Claude, H., Raymond, M., Anne, P. (2019). Adaptation and Validation of the Perceived Control in Unemployment Scale. *Frontiers in Psychology*, Vol. 10:383. DOI=10.3389/fpsyg.2019.00383.
10. Dumont, C. & Rainville, F. (2006). Self, Identity and Occupation. Chapter 9 in the *Advances in Psychology Research*, Volume 45. Pp. 181–227. URL: https://books.google.com.ua/books?id=46HE_r5vXlgC&pg=PA181&lpg=PA181&dq=occupational+readaptation+psychology&source=bl&ots=dj424cP9UQ&sig=ACfU3U2T73ij0D1tvex7XRp_T2r-jZfVRg&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewjlt3FzIfnAhXS-yoKHdMrBIwQ6AEwAnoECAgQAQ#v=onepage&q=occupational%20readaptation%20psychology&f=false.
11. Gati, I., and Saka, N. (2001). High school students’ career-related decision-making difficulties. *J. Counsel. Dev.* 79:331. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x>.
12. Lent, R. W., Paixao, M. P., da Silva, J. T., and Litao, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in portuguese high school students: a test of social cognitive career theory. *J. Voc. Behav.* 76, 244–251. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.001>.
13. Nayar, S. & Stanley, M. (2015). Occupational adaptation as a social process in everyday life. *Journal of Occupational Science*, 22(1), 26–38. doi: 10.1080/14427591.2014.882251.
14. Panov, N. (2018). Professional Readaptation in the Context of Individual Social Mobility. *Psychological Prospects Journal*, (31), 234–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-234-253>.
15. Taylor, R. R., Kielhofner, G. W., Abelenda, J., Colantuono, K., Fong, T., Heredia, R., ... Vazquez, E. (2003). An approach to persons with chronic fatigue syndrome based on the model of human occupation: Part one, impact on occupational performance and participation. *Occupational Therapy in Health Care*, 17(2), 47–61.
16. Wambu, G., Hutchison, B., and Pietrantonio, Z. (2017). Career decision-making and college and career access among recent African immigrant students. *J. College Access*. 3:17. Available online at: <https://scholarworks.wmich.edu/jca/vol3/iss2/6>.

Стаття надійшла до редакції 17.01.2020.
The article was received 17 January 2020.