

Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут соціально-гуманітарного менеджменту
Назва психології

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня бакалавра на тему:
«Професійна реалізація як чинник соціальної адаптації вимушено
переміщених осіб»

Виконала студентка
4 курсу, групи ЗП-с 4 спеціальності 053 «Психологія»
Рубель Олена Миколаївна
Керівник – к.п.н., старший викладач кафедри психології та педагогіки,
Ткачук Ольга Володимирівна
Рецензент – д.п.н., доц. Августюк Марія Миколаївна

Острог 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТЬ «ПРОФЕСІЙНА РЕАЛІЗАЦІЯ» ТА «СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ».....	8
1.1. Аналіз поняття професійної реалізації у літературі	8
1.2. Теоретичне осмислення явища соціальної адаптації	13
1.3. Взаємозв'язок професійної реалізації та соціальної адаптації.....	18
<i>Висновки до розділу 1</i>	<i>20</i>
РОЗДІЛ 2. ВИМУШЕНО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ: ПСИХОЛОГІЧНІ ТРУДНОЩІ ТА ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ.....	21
2.1. Аналіз підходів до визначення поняття внутрішньо переміщених осіб у літературі	22
2.2. Особливості професійної реалізації та соціальної адаптації вимушено переміщених осіб	28
2.3. Методологія дослідження зв'язку професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб.....	37
<i>Висновки до розділу 2</i>	<i>43</i>
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНУ АДАПТАЦІЮ ВИМУШЕНО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	45
3.1. Аналіз отриманих результатів.....	45
3.2. Психологічні рекомендації щодо покращення адаптації через професійну діяльність.....	63
<i>Висновки до розділу 3</i>	<i>69</i>
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	80
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах війни в Україні проблема вимушеного переміщення мільйонів громадян набула безпрецедентного масштабу, що викликає необхідність глибокого вивчення процесів їх соціальної адаптації. Вимушено переміщені особи (ВПО) стикаються не лише з матеріальними труднощами, а й із психологічними викликами, втратою звичного соціального оточення, зниженням рівня самореалізації та професійної активності. У зв'язку з цим особливої ваги набуває дослідження чинників, що сприяють успішній інтеграції ВПО у нові соціокультурні умови.

Одним із ключових чинників соціальної адаптації є професійна реалізація, яка виступає не лише джерелом матеріального забезпечення, але й важливою умовою психологічної стабільності, формування почуття самозначущості та соціальної ідентичності. В умовах вимушеного переміщення можливість продовжити чи відновити професійну діяльність значною мірою визначає адаптаційний потенціал особистості, її готовність до інтеграції у нове середовище та подолання кризових станів.

Незважаючи на активні державні та громадські ініціативи з підтримки ВПО, питання психологічних аспектів професійної реалізації у контексті соціальної адаптації досі залишаються недостатньо вивченими. Особливо актуальним є науковий аналіз взаємозв'язку між можливістю професійного самовираження та рівнем адаптованості особистості до нових соціальних умов, з урахуванням гендерних, вікових, освітніх, культурних та регіональних особливостей.

Значущість теми зумовлена її міждисциплінарним характером та практичною спрямованістю. Дослідження професійної реалізації як чинника соціальної адаптації дозволяє поєднати соціологічний, психологічний та педагогічний підходи до вирішення проблеми інтеграції ВПО у нове суспільне середовище.

Актуальність обраної теми обумовлена необхідністю розробки науково обґрунтованих підходів до підтримки процесу професійної реалізації ВПО як одного з головних інструментів їх успішної соціальної адаптації, зважаючи на практичну відсутність методично-інструментарного базису обраної теми у науковому просторі. Зважаючи на недостатнє теоретичне та практичне обґрунтування зумовило вибір теми дослідження: *«Професійна реалізація як чинник соціальної адаптації вимушено переміщених осіб»*.

Ступінь дослідження проблеми. Значний внесок в дослідження проблеми самореалізації (самоактуалізації особистості) зробили К. Роджерс, Е. Фромм, К.Г.Юнг, Е.Еріксон, Г.Олпорт. Також, у дослідженні теми професійної самореалізації вартовідзначити таких науковців, як: А. Маслоу (мотивація, ієрархія потреб, самореалізація), К. Роджерс (гуманістична психологія, поняття «повноцінно функціонуючої особистості»), Б. Братаніч та І. Ільченко (самоактуалізація та освіта), М. Ткалич (самоактуалізація в організаційному контексті), С. Максименко (самореалізація, психологія особистості), А. Авер'янова (професійний успіх як основа самореалізації), Є. Резвих (стадії професійного становлення), Л. Жадан та В. Жадан (професійна лексика), М. Панов (професійна адаптація як частина реалізації). Серед зарубіжних науковців: П. Варр та О. Беккер (щастя в роботі, психологічне благополуччя), М. Савіцкас (побудова кар'єри), М. Роблес (м'які навички в професійній реалізації).

Аналіз розвитку психологічної науки свідчить, що майже всі провідні напрями зробили свій внесок у вивчення феномена адаптації. У межах різних психологічних підходів це поняття набуло своєрідного тлумачення: психоаналітики, зокрема А. Адлер, Г. Гартман і З. Фрейд, розглядали адаптацію через призму внутрішніх конфліктів і захисних механізмів; представники необіхевіористського підходу (Г. Айзенк, Р. Хенкі) фокусувалися на реакціях поведінки у відповідь на зовнішні стимули; інтеракціоністи (наприклад, Л. Філліпс) вивчали соціальні аспекти взаємодії в адаптаційних процесах; когнітивна психологія (Ж. Піаже) акцентувала на мисленні та когнітивному

розвитку; гештальтпсихологія (Ф. Перлз) – на цілісному сприйнятті ситуації та внутрішній рівновазі особистості.

Особливу увагу проблемам самореалізації й особистісного зростання приділяли представники гуманістичної психології, зокрема А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм, К. Г. Юнг, Е. Еріксон та Г. Олпорт, які заклали підґрунтя для подальшого вивчення процесу самоактуалізації.

Також, дослідженню питання соціальної адаптації приділяли увагу такі українські науковці: С. Кравцов (концептуалізація соціальної адаптації), Л. Орбан-Лембрик (соціальна психологія), А. Камбур (соціальна адаптація особистості), О. Злобіна (адаптивна поведінка у кризі), В. Казібекова (типи соціальної адаптації), І. Козубовська (зв'язок адаптації і соціалізації), О. Шахова (соціальна психологія особистості), О. Кокун (психофізіологічний аспект адаптаційних можливостей).

Дослідженням поняття «внутрішньо переміщена особа» (ВПО) займалися такі науковці: В. Менджул та Ю. Паніна (правовий статус ВПО), О. Проценко (ВПО як категорія соціальної практики), М. Малиха (сутність поняття ВПО), З. Спринська, К. Квятковська, О. Василенко (психологічні особливості ВПО), Я. Грабова (конституційно-правовий статус ВПО), Т. Цимбалістий та А. Блащак (правовий статус ВПО в Україні), І. Каліущенко (міжнародно-правові стандарти ВПО), І. Мельник, І. Басова та М. Ніколайчук (соціальний захист та інтеграція ВПО), І. Григоренко та Н. Савельєва (соціальна робота з ВПО). Серед закордонних науковців відзначимо: Ф. Мейдінг (глобальні виклики внутрішнього переміщення), Ч. Стедман – (міжнародний підхід до ВПО).

Об'єкт дослідження: професійна реалізація.

Предмет дослідження: професійна реалізація в процесі соціальної адаптації вимушено переміщених осіб(ВПО).

Мета: здійснити теоретичне та практичне дослідження психологічних особливостей професійної реалізації як чинника соціальної адаптації вимушено переміщених осіб (ВПО).

Завдання, що вирішуються для досягнення мети:

1. здійснити теоретичне осмислення понять «професійна реалізація» та «соціальна адаптація»;
2. дослідити взаємозв'язок професійної реалізації та соціальної адаптації;
3. всебічно вивчити поняття та правовий статус вимушено переміщених осіб та обґрунтувати труднощі професійної реалізації у соціальній адаптації ВПО;
4. здійснити емпіричне дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб;
5. розробити психологічні рекомендації щодо покращення адаптації через професійну діяльність.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні професійна реалізація є одним із ключових факторів психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб, сприяє зниженню рівня емоційного напруження, розвитку особистісних ресурсів, формуванню нових життєвих орієнтирів і підвищенню якості життя.

Методи дослідження. *Теоретичні методи:* аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація наукової літератури з проблематики професійної реалізації, соціальної адаптації та становища внутрішньо переміщених осіб. Застосування цих методів дозволило сформулювати теоретичну базу дослідження, визначити ключові поняття та встановити взаємозв'язки між ними. *Емпіричні методи:* опитувальник професійної реалізації — для оцінки рівня професійної задоволеності, реалізації фахового потенціалу в нових умовах та актуалізації кар'єрних орієнтацій; методика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда; опитувальник посттравматичного зростання (PTGI) авторства Р. Тедеші та Л. Калхуна. *Методи обробки даних:* кількісна обробка: описова статистика (середнє арифметичне, мода, медіана, стандартне відхилення), аналіз частотних розподілів (у відсотковому співвідношенні); якісний аналіз: інтерпретація відкритих відповідей для виявлення індивідуальних особливостей професійної реалізації та адаптації; візуалізація результатів у формі таблиць та діаграм.

Теоретичне значення полягає у поглибленні наукового розуміння феномену професійної реалізації як важливого чинника соціальної адаптації

внутрішньо переміщених осіб. У дослідженні узагальнено та систематизовано сучасні підходи до вивчення понять «професійна реалізація» та «соціальна адаптація», проаналізовано механізми їх взаємозв'язку в умовах вимушеної міграції. Результати дослідження доповнюють існуючі наукові уявлення про психологічні особливості адаптації ВПО та розширюють уявлення про роль професійної діяльності як ресурсу особистісного розвитку та стабілізації психоемоційного стану.

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування результатів дослідження в роботі психологів, соціальних працівників, волонтерів та інших фахівців, які працюють із внутрішньо переміщеними особами. Запропоновані психологічні рекомендації можуть бути використані при розробці програм підтримки професійної реалізації ВПО, адаптаційних тренінгів, консультацій та освітніх заходів. Отримані емпіричні дані також можуть стати основою для подальших досліджень у галузі соціальної психології, психології праці та кризової психології.

Апробація дослідження. Апробацію дослідження здійснено у вигляді наукової статті «Вплив професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб», яка опублікована у збірнику XI Міжнародної науково-практичної конференції «Science and Technology: Challenges, Prospects and Innovations» (19–21 червня 2025 р., м. Осака, Японія). **Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та джерел, який нараховує 59 позицій та 3 додатки. Загальний обсяг роботи становить 95 ст., з них 79 ст. основного тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТЬ «ПРОФЕСІЙНА РЕАЛІЗАЦІЯ» ТА «СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ»

1.1. Аналіз поняття та сутності професійної реалізації

У сучасному динамічному світі професійна реалізація особистості набуває особливого значення, адже вона є невід'ємною складовою самореалізації людини загалом. Успішне професійне становлення не лише забезпечує матеріальне благополуччя, а й сприяє формуванню внутрішньої гармонії, задоволеності життям, почуття значущості та приналежності до суспільства. Вибір професійного шляху, його розвиток і вдосконалення потребують глибокого усвідомлення власних інтересів, здібностей, цінностей та прагнень.

Згідно з ієрархією потреб А. Маслоу, самореалізація (самоактуалізація) є найвищим рівнем розвитку людських потреб. Ця потреба виникає лише після задоволення базових (фізіологічних, потреб у безпеці, любові, повазі тощо) і відображає прагнення людини розкрити свій потенціал, реалізувати власні здібності та таланти, знайти глибший сенс у діяльності та житті. У цьому контексті професійна реалізація виступає як один із головних способів досягнення самоактуалізації, адже саме у професійній сфері особистість має можливість виявити свої найкращі якості, відчувати значущість своєї праці, зробити внесок у розвиток суспільства [51].

Таким чином, самореалізація – це процес розкриття і втілення особистістю свого внутрішнього потенціалу, здібностей, талантів і прагнень у реальному житті. Вона пов'язана із досягненням гармонії між тим, ким людина є насправді, і тим, ким вона хоче стати, з усвідомленням власного «Я» і реалізацією цього «Я» у різних сферах – професійній, творчій, соціальній, духовній тощо [9].

Згідно з концепцією К. Роджерса, особистість, яка перебуває на шляху самоактуалізації, вирізняється низкою специфічних ознак. По-перше, така людина демонструє здатність вільно реагувати на різноманітні життєві

обставини та приймати свої емоційні реакції без внутрішнього конфлікту, що свідчить про її стресостійкість. По-друге, вона відкрита до будь-якого досвіду й прагне повноцінно проживати кожен мить життя. По-третє, самоактуалізована особистість більше довіряє власним почуттям, інтуїції та внутрішнім переконанням, ніж зовнішнім впливам чи суспільним очікуванням, що вказує на відсутність конформізму. Крім того, для неї характерне усвідомлене відчуття свободи у мисленні й поведінці, а також високий рівень творчої активності [54].

С. Максименко підкреслює, що самореалізація є природною та невід'ємною характеристикою кожної особистості, а отже, й питання про необхідність її спеціального формування не має сенсу. Вона розглядається як універсальна й загальна властивість людини, тісно пов'язана з її мотиваційною сферою. Ба більше, вже відомо про основні механізми, що лежать в основі цього процесу. Проблема, за словами дослідника, полягає не у відсутності потенціалу до самореалізації, а в тому, що багато людей не усвідомлюють своїх внутрішніх можливостей і, відповідно, не розкривають їх повною мірою. Максименко акцентує увагу на тому, що вітчизняна філософсько-психологічна думка дозволяє зробити висновок: прагнення до самореалізації притаманне кожній людині від природи. Тому твердження про те, що лише незначна кількість людей здатна до самореалізації, є помилковим. Разом із тим, важливу роль у розкритті потенціалу особистості відіграють соціальні умови, які можуть як сприяти, так і перешкоджати цьому процесу [21].

За визначенням словника професійної лексики професійна діяльність особистості – це цілеспрямована активність людини, пов'язана з виконанням соціально значущих трудових функцій, яка відповідає її кваліфікації, інтересам, здібностям і є засобом особистісної самореалізації, соціалізації та забезпечення життєдіяльності [9]. Цей вид діяльності має не лише економічне чи виробниче значення, а й глибоко вплетений у психологічний та соціальний розвиток людини.

Основні аспекти професійної діяльності особистості:

- Мотиваційний аспект (включає професійні цілі, потреби, інтереси, цінності й установки, які спонукають людину до активності в професійній сфері);
- Когнітивний аспект (пов'язаний з професійними знаннями, вміннями, навичками, рівнем компетентності; охоплює здатність до навчання, прийняття рішень, аналітичного мислення);
- Операційно-поведінковий аспект (відображає особливості виконання трудових функцій, професійні дії та стратегії поведінки в робочій ситуації. Сюди входить дотримання професійної етики, навички комунікації, управління часом і стресостійкість);
- Особистісний аспект (враховує індивідуально-психологічні риси: темперамент, характер, емоційну стабільність, відповідальність, креативність);
- Соціальний аспект (охоплює взаємодію особистості з іншими учасниками професійного середовища: колегами, керівниками, клієнтами);
- Ціннісно-смысловий аспект (пов'язаний з тим, наскільки професія відповідає особистісному сенсу життя, світогляду, життєвим пріоритетам) [33].

Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує розгляд проблеми реалізації у професійному контексті, адже саме професійна діяльність є тією сферою, в якій особистість має найбільше можливостей для виявлення своїх здібностей, нахилів, прагнень і цінностей. Реалізація або самореалізація у обраній професії для багатьох людей стає провідним способом розкриття власного потенціалу, утвердження себе як компетентного й успішного фахівця, а також досягнення внутрішньої задоволеності та сенсу життя. Професійна самореалізація не обмежується лише кар'єрним ростом чи матеріальними досягненнями – вона включає глибоке переживання гармонії між тим, що людина робить, і тим, ким вона є. Відповідність професійної діяльності внутрішнім цінностям та особистісним рисам значною мірою визначає якість життя, психологічний комфорт, мотивацію до розвитку й самовдосконалення.

Професійна реалізація – це не лише питання кар'єри, а глибоко психологічний процес, що пов'язаний із розвитком особистості, її ціннісних орієнтацій, мотивації та здатності до рефлексії. Дослідження цього явища дозволяє краще зрозуміти внутрішній світ людини та ті умови, які сприяють її повноцінному розкриттю в межах професійної діяльності [9].

Є. Резвих розглядає становлення та реалізацію особистості у професійній сфері як процес поетапного або паралельного вирішення комплексу завдань, які людина ставить перед собою в контексті професійного розвитку. При цьому важливим чинником є прийняття особистістю соціального контексту професійного становлення з урахуванням власних життєвих орієнтирів та професійних намірів. У своїх наукових працях дослідниця ґрунтується на хронологічному підході, що передбачає врахування біологічного віку індивіда, а також вводить поняття «професійного віку», яке дозволяє більш точно охарактеризувати етапи професійного розвитку. Згідно з її припущенням, процес професійного становлення охоплює п'ять основних стадій:

- допрофесійний розвиток, коли формуються первинні уявлення про трудову діяльність;
- етап вибору професійного напрямку (оптації), пов'язаний із пошуком найбільш відповідної сфери діяльності;
- професійна підготовка, яка відбувається у процесі навчання;
- період самостійної професійної діяльності;
- постпрофесійний етап, що охоплює період після завершення активної трудової кар'єри [33].

На думку М. Ткалич, процес професійної реалізації особистості включає кілька ключових етапів. Першим з них є професійне самовизначення, під час якого індивід обирає напрямок діяльності, що відповідає його цінностям і здібностям. Наступним етапом виступає самовираження – активне втілення себе у професійній сфері. Третім етапом є особистісна самоактуалізація, коли людина не лише виконує професійні функції, а й знаходить у них глибший

сенса. Завершальним етапом є досягнення так званого професійного «акме» – найвищої точки розвитку фахової майстерності [37].

До основних результатів професійної реалізації автор відносить кілька взаємопов'язаних складових: особистісна зрілість, професійно-управлінська зрілість організаційний рівень, соціально значущі досягнення організації [33].

Ключовим психологічним компонентом цього процесу є пошук індивідом власного стилю життя, що постає як комплекс внутрішніх дій і рішень, спрямованих на побудову свого унікального життєвого шляху [1].

На думку українського психотерапевта та доктора психологічних наук О. Бондаренка, люди, які досягають значних особистих і професійних висот, рідко дотримуються стандартного сценарію життя. Натомість вони творять власну життєву програму. Основні передумови такого індивідуалізованого підходу, за спостереженнями вченого, полягають у здатності не боятися викликів, у щирому інтересі до життя, у готовності до радикальних змін після усвідомлення власних справжніх бажань. Такі люди постійно розвиваються, що вимагає сили волі, та не орієнтуються на зовнішні стандарти «успіху», а створюють власне бачення якості життя й особистого світу [1].

Отже, поняття та сутність професійної реалізації охоплюють процес втілення особистістю свого потенціалу, знань, здібностей і цінностей у сфері професійної діяльності. Це складний і багатовимірний процес, що передбачає не лише досягнення кар'єрного успіху чи матеріального добробуту, а й глибоке внутрішнє задоволення від праці, відчуття сенсу, значущості та відповідності професії особистим прагненням і переконанням.

Ключові риси професійної реалізації:

- це форма самореалізації, через яку людина розкриває себе як особистість;
- вона охоплює усвідомлений вибір професійного шляху, його розвиток і вдосконалення;
- реалізація у професії сприяє досягненню внутрішньої гармонії, почуття значущості, впевненості у власній компетентності;

- залежить як від внутрішніх факторів (мотивація, здібності, цінності, самооцінка), так і від зовнішніх умов (соціальне середовище, професійне середовище, підтримка, можливості розвитку) [4].

1.2. Визначення, механізми та чинники поняття «соціальна адаптація»

Соціальна адаптація є складним і динамічним процесом пристосування особистості до умов соціального середовища, який включає засвоєння соціальних норм, правил поведінки, ролей та цінностей. Вона охоплює як зовнішні аспекти – здатність діяти відповідно до очікувань суспільства, так і внутрішні – емоційне прийняття себе в соціальному просторі, відчуття належності та безпеки. Важливо відзначити, що процес соціальної адаптації розпочинається з моменту народження і триває упродовж усього життя.

С. Кравцов наголошує, що соціальна адаптація не є абстрактним або вигаданим явищем – це самостійний та реальний процес, який, водночас, перебуває у взаємозв'язку з іншими соціальними явищами. Поруч із категорією «соціальна адаптація» часто вживаються поняття «соціалізація», «пристосування», «розвиток», «формування», «становлення», «виховання» тощо. Проте ці поняття не є тотожними, кожне з них має своє власне смислове навантаження та контекст вживання. Так, на його думку, термін «соціалізація» означає постійне пристосування індивіда до реакцій оточення та соціального середовища, а також розглядається як процес реагування на конкретні ситуації та обставини. Таким чином, під соціалізацією він розуміє послідовне пристосування особистості на основі ситуативних реакцій, що виникають під час подолання типових труднощів. Натомість «пристосування» у вузькому сенсі визначається як адаптація організму до специфічних умов або вимог конкретної ситуації [19].

Особливий інтерес у контексті розуміння соціальної адаптації викликають психоаналітичний і психодинамічний підходи, що ґрунтуються на ідеях З. Фрейда та А. Фрейд. Саме ці теоретичні напрями пропонують глибше

бачення внутрішньої природи адаптаційних процесів, акцентуючи увагу на неусвідомлених механізмах захисту, конфліктах між потребами індивіда та соціальними нормами, а також на значенні досвіду раннього дитинства у формуванні здатності до адаптації. Зокрема, психодинамічна теорія описує соціальну адаптацію не лише як зовнішнє пристосування до вимог середовища, а як внутрішній процес пошуку рівноваги між інстинктивними потягами, вимогами реальності та внутрішніми моральними установками.

Ці підходи мають високу ступінь концептуальної структурованості й дозволяють розглядати адаптацію як багатоаспектне явище, де важливу роль відіграють емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. У поєднанні з ідеями соціолога У. Томаса, який підкреслював роль суб'єктивного сприйняття ситуації у соціальній поведінці, та з положеннями теорії біологічної еволюції А. Емерсона, психоаналітична парадигма утворює цілісне бачення соціальної адаптації як процесу з високим ступенем варіативності [35].

У межах цієї парадигми можна виділити три основні стратегії соціальної адаптації:

- активне перетворення середовища відповідно до власних потреб, що відповідає проактивній моделі поведінки, де індивід виступає ініціатором змін і активно впливає на соціальні умови;
- внутрішні трансформації особистості – зміна власних установок, переконань, стилів поведінки для узгодження з соціальними очікуваннями, що дозволяє уникати конфліктів і знижувати рівень внутрішнього напруження;
- пошук сприятливого середовища – свідомо або неусвідомлена зміна контексту, у якому особистість може функціонувати з найменшими психологічними витратами, що наближено до концепцій екологічної відповідності (person-environment fit) [35, 255-268].

Значний внесок у формування теоретичних засад соціальної адаптації належить видатному французькому соціологу Е. Дюркгейму. У своїй фундаментальній праці «Суспільний поділ праці» [46]. У цьому контексті Дюркгейм формулює важливу ідею: соціальна адаптація базується на системі

взаємних прав і обов'язків, які утворюють нормативну основу взаємодії між індивідами. Саме ця система є об'єднувальним чинником, що забезпечує стабільність суспільства та створює умови для функціонування кожної особистості в межах соціальної структури. Концепція Дюркгейма дає підстави розглядати соціальну адаптацію не лише як індивідуальний процес пристосування до середовища, а як глибоко соціальний і нормативно врегульований феномен, який вимагає від людини не тільки інтеграції у суспільство, а й активного прийняття своєї ролі в системі колективного життя.

Поняття соціальної адаптації також використовується в теорії еволюції соціальної антропології А. Редкліфф-Брауна. Згідно аналізу цього поняття розуміємо соціальну адаптацію як універсальний процес пристосування, що притаманний як органічним, так і соціальним формам життя, і охоплює два взаємопов'язані аспекти: внутрішню адаптацію, яка забезпечує узгоджене функціонування елементів системи (органів у біологічному організмі або інститутів у соціальній структурі), та зовнішню адаптацію, що полягає у пристосуванні до умов зовнішнього середовища[27].

На думку А. Лобанової, соціальна адаптація є складним і багаторівневим процесом, що поєднує біологічні, психологічні та соціальні компоненти, які взаємодіють у межах діяльності соціальних суб'єктів. Цей процес охоплює різноманітні інструменти та стратегії, спрямовані на входження особистості або соціальної групи у простір суспільного життя, взаємин, соціальних інституцій, структур, а також на пристосування до їхніх змін. Водночас зазначається, що біологічна та психологічна природа людини тісно переплетена з соціальними впливами та формується під їхнім впливом.

Такий підхід дозволяє трактувати адаптацію як форму діяльності, що проявляється на двох основних рівнях. Перший – широкий, що означає загальне пристосування особистості чи групи до умов суспільного життя у його стабільному вигляді. Другий – вузький, пов'язаний із адаптацією до змін, які відбуваються в соціальному середовищі.

В. Казібекова також пропонує класифікацію типів соціальної адаптації залежно від характеру дій, які вживає індивід для пристосування. Зокрема, вона виокремлює:

- активну адаптацію, що передбачає цілеспрямований пошук нових способів і засобів взаємодії з соціальним середовищем;
- пасивну (інерційну) адаптацію, що базується на повторному використанні вже відомих або перевірених моделей поведінки;
- ситуативну (пасивно-активну) адаптацію, яка проявляється в зміні форм і способів пристосування залежно від обставин [20].

Основні аспекти соціальної адаптації відображають різні сторони цього процесу і дозволяють комплексно зрозуміти, як особистість пристосовується до соціального середовища. У науковій літературі зазвичай виділяють такі ключові аспекти:

- біологічний аспект враховує фізіологічні особливості людини, її стан здоров'я, темперамент, реактивність нервової системи;
- психологічний аспект охоплює внутрішній світ особистості – рівень мотивації, самооцінку, емоційні реакції, волю, характер, інтелектуальні здібності;
- соціальний аспект пов'язаний із взаємодією з іншими людьми, засвоєнням соціальних ролей, норм, правил, участю в соціальних інститутах (родина, освіта, праця, держава тощо);
- культурний аспект передбачає адаптацію до культурних норм, традицій, символів, мовних і релігійних особливостей, прийнятих у певному суспільстві;
- професійний аспект зосереджується на входженні особистості в трудову діяльність, засвоєнні професійних норм, умінь і стилів спілкування [2].

Соціальна адаптація – це комплексний процес, що охоплює різні сфери життя людини і включає як зовнішні (управлінські, економічні), так і внутрішні (психологічні, педагогічні) механізми пристосування. Види соціальної адаптації включають різноманітні процеси пристосування індивіда до соціального середовища, які охоплюють різні сфери життя [9]. Види соціальної адаптації

класифікують залежно від різних критеріїв – характеру пристосування, активності суб'єкта, рівня свідомого впливу на середовище тощо. Узагальному, класифікація видів соціальної адаптації може виглядати наступним чином:

- професійна адаптація – включення у професійне середовище;
- соціокультурна адаптація – прийняття культурних норм, цінностей, традицій;
- сімейна адаптація – пристосування до нових ролей у сімейному житті (наприклад, шлюб, батьківство);
- адаптація в освітньому середовищі – важлива для учнів, студентів, педагогів;
- етнокультурна адаптація – актуальна для мігрантів, етнічних меншин [13].

Згідно аналізу наукової літератури, нам вдалося відобразити наступні рівні соціальної адаптації особистості:

1. Індивідуально-особистісний – внутрішнє прийняття норм, цінностей, формування ставлення до соціального середовища з урахуванням мотивації, установок і самооцінки;
 2. Мікросоціальний – адаптація в малих групах (родина, колектив), розвиток комунікативних навичок, здатність до взаємодії та розв'язання конфліктів;
 3. Макросоціальний – інтеграція в суспільство як громадянина, участь у соціальних процесах, дотримання законів та норм моралі;
 4. Професійний (соціально-рольовий) – адаптація до професійного середовища, прийняття відповідних ролей, ефективна взаємодія у трудовій сфері;
 5. Культурно-нормативний – засвоєння культурних традицій, етичних норм, мови, символів та стандартів поведінки певної спільноти.
- [13], [19].

Отже, соціальна адаптація – це процес активного пристосування людини до умов соціального середовища, у якому вона функціонує. Це складне, динамічне явище, що охоплює як зовнішні зміни у поведінці, так і внутрішні

психологічні перебудови, спрямовані на досягнення гармонійної взаємодії між особистістю та суспільством [27].

1.3. Вивчення взаємозв'язку професійної реалізації та соціальної адаптації

Професійна реалізація особистості є важливим аспектом її соціального буття, що безпосередньо пов'язаний із процесом соціальної адаптації. Взаємозв'язок професійної реалізації та соціальної адаптації полягає в тому, що професійна реалізація є важливою складовою соціальної адаптації індивіда у суспільстві. Професійна адаптація є різновидом соціальної адаптації. Професійна адаптація включає освоєння нових професійних знань, навичок і формування професійно необхідних якостей, що дозволяє людині ефективно функціонувати у робочому середовищі та соціальному оточенні. М. Панов визначає професійну адаптацію як постійний процес, що супроводжує трудову діяльність особистості та пов'язаний із можливими змінами умов і змісту роботи. Він наголошує, що ці зміни можуть бути як суттєвими, що потребують глибокої внутрішньої перебудови працівника, так і незначними, які вимагають швидкого й ситуативного реагування. Варто враховувати, що професійне середовище є динамічним і нестабільним: поява нових технологій, реорганізація персоналу чи зміни в управлінні вимагають від працівників високої здатності до адаптації. Саме ця здатність забезпечує ефективну взаємодію між працівником і професійним середовищем та сприяє підтриманню балансу в умовах змін [28].

Психологічний аспект професійної адаптації полягає у відповідності між професійною діяльністю та особистісними цінностями, переконаннями і життєвою орієнтацією людини. Важливими чинниками в цьому процесі є задоволення від результатів власної праці, наявність мотивації до професійного зростання і реалізації кар'єрних цілей [59]. Дослідники також підкреслюють, що психічне здоров'я, зокрема висока самооцінка, самоповага, здатність

приймати інших людей та позитивне ставлення до життя, значно підвищують ефективність професійної реадаптації особистості [44].

Здатність особистості адаптуватися до соціальних і професійних змін є одним із ключових чинників досягнення успіху в кар'єрі. За даними досліджень, високий рівень соціальної адаптації дозволяє ефективно вирішувати конфлікти, швидше інтегруватися в нові колективи, приймати інновації та змінювати стилі поведінки відповідно до умов професійного середовища. У свою чергу, професійна реалізація сприяє формуванню позитивної самооцінки, почуття компетентності та задоволення від праці, що є важливими складовими соціального благополуччя [40].

Професійна реалізація через професійну адаптацію сприяє інтеграції особистості в соціальні групи, формуванню стабільних соціальних відносин і досягненню внутрішньої рівноваги, емоційної стійкості, задоволеності працею. Це, у свою чергу, підвищує рівень соціальної адаптації, оскільки людина стає повноправним членом соціального середовища, здатним ефективно взаємодіяти з іншими і реалізовувати свої соціальні ролі [17].

Професійна реалізація виступає вагомим чинником, що визначає рівень соціальної адаптації особистості. Її вплив реалізується через низку взаємопов'язаних психологічних і соціальних механізмів. По-перше, професійна реалізація сприяє зміцненню професійного самовизначення та самореалізації. Формування позитивного образу «Я – професіонала» забезпечує високий рівень самооцінки та впевненості у власних можливостях, що є важливою умовою ефективної взаємодії особистості з соціальним середовищем. По-друге, у процесі професійної діяльності відбувається розвиток ключових професійних якостей і компетенцій, що не лише сприяє кар'єрному зростанню, але й забезпечує здатність особистості гнучко реагувати на зміни у професійному та соціальному середовищі. По-третє, реалізація в професійній сфері забезпечує умови для соціальної інтеграції, сприяє налагодженню конструктивних міжособистісних стосунків, засвоєнню групових норм та цінностей, що формує підґрунтя для активної участі у професійних і соціальних

спільнотах [28]. Окрім цього, високий рівень професійної реалізації сприяє зниженню соціального напруження та подоланню кризових станів, пов'язаних із професійними змінами або труднощами. Професійно реалізована особистість, як правило, демонструє вищий рівень психологічної стійкості та емоційної врівноваженості. Нарешті, професійна реалізація є важливим ресурсом життєстійкості й адаптаційного потенціалу. Завдяки їй особистість здатна ефективно справлятися з викликами сучасного суспільства, що істотно підвищує рівень її соціальної адаптованості [17].

Отже, професійна реалізація та соціальна адаптація є взаємопов'язаними процесами, які взаємно підсилюють одне одного. Успішна професійна діяльність сприяє соціальній інтеграції, формуванню стабільних соціальних зв'язків і психологічній стійкості, а високий рівень соціальної адаптації забезпечує ефективність професійного зростання. Разом вони створюють основу для гармонійного особистісного та професійного розвитку людини.

Висновки до розділу 1.

У першому розділі ми дослідили поняття та сутність професійної реалізації та соціальної адаптації, а також з'ясували психологічні особливості взаємозв'язку професійної реалізації та соціальної адаптації.

Було визначено, що професійна реалізація є важливою складовою самореалізації особистості, що передбачає розкриття потенціалу, втілення здібностей, досягнення життєвого сенсу та гармонії. Вона тісно пов'язана з такими психологічними категоріями, як мотивація, цінності, самоусвідомлення, творчість та індивідуальні життєві стратегії. Професійна діяльність виступає не лише засобом матеріального забезпечення, а й основним полем для особистісного зростання та соціального визнання. Успішна професійна реалізація потребує врахування як внутрішніх особливостей людини, так і зовнішніх соціальних умов.

Встановлено, що соціальна адаптація є складним, багаторівневим процесом пристосування особистості до умов соціального середовища, що

охоплює біологічні, психологічні, соціальні, культурні та професійні аспекти. Вона включає як зовнішнє прийняття соціальних норм, так і внутрішнє емоційне узгодження з соціальною реальністю. У наукових підходах адаптація розглядається як динамічна взаємодія індивіда з суспільством, в якій активну роль відіграють як свідомі стратегії, так і неусвідомлені психологічні механізми. Види та рівні соціальної адаптації залежать від контексту (освітнього, професійного, культурного тощо) і визначаються характером змін та ступенем активності особистості.

Нами було з'ясовано, що професійна реалізація є важливим чинником соціальної адаптації особистості. Вона не лише сприяє формуванню позитивного образу себе як професіонала, але й забезпечує ефективну взаємодію особистості з соціальним середовищем. Успішна професійна діяльність тісно пов'язана з високим рівнем соціального функціонування: вона зміцнює впевненість у власних силах, формує стабільні соціальні зв'язки, підвищує рівень включеності у громадське життя. Професійна адаптація, як форма соціальної адаптації, охоплює не лише оволодіння необхідними знаннями й навичками, а й психологічну відповідність особистісних цінностей та життєвих орієнтацій змісту професійної діяльності. Водночас високий рівень соціальної адаптації забезпечує успішне функціонування особистості в умовах динамічного професійного середовища, дозволяючи ефективно долати труднощі, приймати зміни, адаптувати поведінкові стратегії та зберігати психологічну стійкість.

РОЗДІЛ 2. ВИМУШЕНО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ: ПСИХОЛОГІЧНІ ТРУДНОЩІ ТА ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ

2.1. Аналіз поняття вимушено переміщених осіб

У сучасних умовах війни особливого значення набуває дослідження феномену внутрішнього переміщення населення. Одним із ключових понять у цій площині є термін «внутрішньо переміщена особа», який не лише позначає

правовий статус людини, змушеної залишити своє місце проживання, але й відображає складний комплекс соціальних, психологічних, економічних та правових проблем, пов'язаних із адаптацією, інтеграцією та забезпеченням прав таких осіб у новому середовищі.

Зростання кількості внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні внаслідок воєнних дій на Сході держави та повномасштабного вторгнення російської федерації у 2022 році зумовлює потребу в ґрунтовному теоретичному осмисленні цього явища. Визначення сутності поняття «внутрішньо переміщена особа» потребує аналізу міжнародно-правових актів, національного законодавства, а також дослідження наукових підходів, що трактують зміст і специфіку цього соціального феномену.

Нині в Україні досі бракує ґрунтовних міждисциплінарних досліджень, присвячених поняттю та правовому статусу внутрішньо переміщених осіб (ВПО). У межах української правової науки увагу зосереджено переважно на аналізі природи Керівних принципів ООН щодо захисту осіб, які були змушені покинути місце постійного проживання в межах своєї країни, а також на вивченні досвіду Азербайджану, Грузії та Молдови у вирішенні проблем внутрішнього переміщення. Окремі праці також стосуються дослідження конституційно-правового статусу ВПО в українському контексті [6]. Зарубіжні науковці, у свою чергу, приділяють значну увагу вивченню міжнародно-правових підходів до проблеми внутрішнього переміщення, зокрема аналізу Керівних принципів ООН, а також досліджують питання реалізації та обмеження прав таких осіб – зокрема права на свободу пересування й вибір місця проживання. Особлива увага приділяється прикладу Грузії після воєнного конфлікту з Росією у 2008 році. Крім того, науковий інтерес викликає досвід різних держав – таких як Австралія, Йорданія, Ліван, Афганістан, Сомалі, Сирія та Україна – у контексті забезпечення прав біженців та внутрішньо переміщених осіб [56].

Основним актом, який регулює відносини, пов'язані із забезпеченням прав та свобод внутрішньо переміщених осіб в Україні, є Закон України «Про

забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [10]. За даними ст. 1. цього закону – внутрішньо переміщеною особою вважається громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка легально перебуває на території України та має дозвіл на постійне проживання, і була змушена залишити своє постійне місце проживання через збройний конфлікт, тимчасову окупацію, масштабні акти насильства, порушення прав людини або через надзвичайні ситуації природного чи техногенного походження, або з метою уникнення їх негативного впливу.

Згідно з ч. 1 ст. 9 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщені особи мають низку прав, зокрема:

- на збереження єдності сім'ї та сприяння в її возз'єднанні;
- на отримання інформації про місцезнаходження зниклих родичів;
- на безпечні умови життя, правдиву інформацію про ризики для здоров'я та стан інфраструктури;
- на належні умови тимчасового або постійного проживання;
- на оплату комунальних послуг за тарифами для населення в місцях компактного поселення;
- на безоплатне тимчасове проживання (з оплатою комунальних послуг) до 6 місяців з моменту взяття на облік; для вразливих категорій — можливе продовження;
- на сприяння в переміщенні майна та поверненні додому;
- на медичне забезпечення та ліки згідно з законодавством;
- на влаштування дітей у навчальні заклади;
- на отримання соціальних і адміністративних послуг за місцем перебування;
- на реєстрацію актів цивільного стану;
- на безкоштовний проїзд до місця проживання після зникнення причин переміщення;
- на гуманітарну допомогу;

- інші права, передбачені Конституцією та законами України [10].

Захист прав і свобод внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні покладається на низку державних органів, зокрема на Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, а також органи місцевого самоврядування. Саме ці інституції зобов'язані забезпечувати реалізацію державної політики у сфері захисту ВПО, створювати належні умови для їхнього проживання, доступу до соціальних послуг, працевлаштування, освіти та медичного обслуговування.

Щодо міжнародного законодавства, то на сьогодні не існує окремої міжнародної конвенції, яка б комплексно регулювала права внутрішньо переміщених осіб. Основним документом, що встановлює міжнародні стандарти у цій сфері, є Керівні принципи щодо переміщення осіб у межах країни, розроблені у 1998 році Представником Генерального секретаря ООН з питань ВПО. Ці принципи ґрунтуються на ключовому положенні: держава несе першочергову відповідальність за забезпечення правового захисту та надання гуманітарної допомоги особам, які були вимушено переміщені в межах її території. У випадку, коли національна влада не має достатніх ресурсів або можливостей для гарантування безпеки та допомоги таким особам, вона повинна звернутися за міжнародною підтримкою та приймати її [12].

На думку М. Малихи, внутрішньо переміщені особи – це соціальна категорія, з якою світова спільнота стикається вже протягом тривалого часу, однак для незалежної України цей феномен став реальністю лише нещодавно. У широкому розумінні, йдеться про громадян держави, які були змушені залишити свої домівки через бойові дії чи пов'язані з ними загрози, проте при цьому залишилися в межах країни, не перетинаючи її кордонів. Основні виклики, з якими стикаються такі особи, – це забезпечення доступу до соціальних послуг, питання житла та оформлення офіційної реєстрації за новим місцем проживання [22].

На думку І. Басової, особа, яка змінює місце проживання у межах своєї держави внаслідок об'єктивних обставин – таких як війна, окупація, природні

або техногенні катастрофи – визнається внутрішньо переміщеною відповідно до чинного законодавства. Таким чином, правовий статус таких осіб базується не на суб'єктивному бажанні змінити місце проживання, а на вимушених умовах, що становлять загрозу життю та безпеці [3].

М. Ніколайчук звертає увагу на те, що ВПО – це не просто адміністративна одиниця міграційної політики, а соціально вразлива група, якій притаманні особливі потреби. Їхнє становище визначається як внутрішніми рисами (особистісні характеристики), так і зовнішніми факторами, що впливають на їхнє функціонування в нових умовах. Це свідчить про необхідність комплексного підходу в роботі з ВПО, що враховує індивідуальні особливості та контекст середовища [52].

М. Менджул та Ю. Паніна уточнюють, що внутрішньо переміщені особи – це не лише громадяни країни, а й іноземці чи особи без громадянства, які постійно проживали на території держави і змушені були переселитися через небезпеку для себе або членів своєї родини. Вони підкреслюють багатоаспектність причин переміщення – від збройного конфлікту до масових порушень прав людини та катастроф, що ще більше ускладнює ситуацію таких осіб [24].

У енциклопедії під редакцією Ю. Римаренка наголошується, що внутрішнє переміщення може бути зумовлене як війною та соціальними потрясіннями, так і порушенням основоположних прав і свобод, що також потребує адекватного реагування з боку держави [26].

Ф. Мейдінг акцентує на ключовій відмінності ВПО від біженців – вони залишаються в межах своєї держави і залишаються під юрисдикцією національного уряду. Саме ця обставина ускладнює залучення міжнародної допомоги, яка можлива лише за умов крайньої необхідності або згоди держави [49].

Аналізуючи вищезазначені визначення, можна зробити висновок, що поняття «внутрішньо переміщена особа» включає не лише юридичну, а й соціальну та психологічну складову. Незважаючи на спільний критерій –

вимушене переміщення в межах країни, – дослідники підкреслюють різноманіття причин, статусів і потреб цих людей. Це вимагає комплексної державної політики, яка має враховувати як правовий захист, так і підтримку інтеграції, адаптації та відновлення психологічного добробуту внутрішньо переміщених осіб.

I. Мельник умовно розподіляє внутрішньо переміщених осіб на дві категорії залежно від умов проживання. До першої групи належать ті, хто мешкає у колективних закладах – таких як санаторії, табори, соціальні установи або гуртожитки. Вони ведуть спільне повсякденне життя, ділячи між собою труднощі та радощі. Друга група – це люди, які оселилися у родичів, друзів, орендують житло або тимчасово проживають у покинутих будинках, і як правило, розсіяні по містах і селах. Слід також зазначити, що серед ВПО є значна частка соціально вразливих осіб – людей з інвалідністю, літніх людей, самотніх батьків, малозабезпечених, для яких вимушене переселення лише поглиблює існуючі ризики [23].

За визначенням Т. Цимбалістого та А. Блащака, внутрішньо переміщених осіб характеризують кілька ключових ознак. По-перше, вони є фізичними особами. По-друге, зазвичай мають громадянство України, хоча серед них можуть бути також особи без громадянства або іноземці, які законно проживають на території України на постійній основі. Важливою рисою є те, що у процесі переміщення вони не перетинають державний кордон, тобто залишаються в межах країни. Причиною зміни місця проживання, як правило, є надзвичайні обставини, що становлять загрозу для життя чи безпеки – зокрема збройні конфлікти, окупація або стихійні лиха [39].

На основі проаналізованої наукової літератури ми створили єдину модель визначення і характеристик поняття «внутрішньо переміщена особа» (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

**Модель визначення, особливостей і характеристик внутрішньо
переміщених осіб (ВПО)**

Аспект	Зміст
Визначення	Особа (громадянин України, іноземець або особа без громадянства), яка легально перебуває в Україні та була змушена залишити постійне місце проживання в межах країни через війну, окупацію, насильство, катастрофи тощо.
Ключові риси ВПО	- фізичні особи; - зазвичай громадяни України; - не перетинають державний кордон; - зміна місця проживання через надзвичайні обставини.
Причини переміщення	- збройний конфлікт (війна); - тимчасова окупація; - масові акти насильства; - порушення прав людини; - надзвичайні ситуації природного або техногенного характеру.
Правовий статус (Україна)	Визначається Законом України «Про забезпечення прав і свобод ВПО»; передбачає гарантії прав, захист і допомогу на державному рівні
Права ВПО (згідно закону)	- право на єдність сім'ї; - безпечні умови життя; - тимчасове проживання; - медичне забезпечення; - доступ до освіти; - соц. та адм. послуги; - гуманітарна допомога тощо.
Органи, відповідальні за захист	- Кабінет Міністрів України; - центральні та місцеві органи виконавчої влади; - органи місцевого самоврядування.
Міжнародний контекст	- керівні принципи ООН (1998); - відповідальність держави; - можливість звернення до міжнародної спільноти за допомогою.

Сформовано автором на основі джерел

Отже, на законодавчому рівні ВПО – це особа, яка не перетнула державного кордону, але була змушена змінити місце проживання через

небезпеку, спричинену війною, окупацією, насильством чи стихійним лихом. ВПО є вразливою категорією населення, для якої характерне поєднання правових, соціальних та психологічних потреб. Ефективна допомога таким особам потребує комплексного підходу, міжвідомчої співпраці, залучення фахівців соціономічних професій, а також дотримання міжнародних стандартів у сфері захисту прав людини.

2.2. Особливості професійної реалізації та соціальної адаптації ВПО

Вимушене переміщення осіб у межах країни є одним із найгостріших викликів сучасності, зумовлених війною, окупацією територій, політичною нестабільністю, а також природними або техногенними катастрофами. Внутрішньо переміщені особи (ВПО) нерідко стикаються з комплексом соціальних, економічних і правових проблем, однак особливої уваги потребує вивчення їхнього психологічного стану. Зміна звичного середовища, втрата домівки, відрив від соціальних зв'язків, невизначеність майбутнього та постійне переживання загроз формують серйозні внутрішні труднощі, що впливають на адаптацію, самооцінку та загальний психоемоційний стан людини. У цьому контексті особливо важливо дослідити типові психологічні труднощі, з якими стикаються ВПО, щоб сформувати ефективні підходи до психологічної підтримки та соціальної інтеграції цієї категорії населення.

К. Квятковська та О. Василенко внутрішньо-переміщеними особами (ВПО) називають особами, які зазнали внутрішнього переміщення, стикаються з низкою психологічних викликів і труднощів, що негативно позначаються на їхньому здоров'ї, емоційному стані, соціальних зв'язках та здатності адаптуватися до нових умов життя. Для подолання цих проблем важливу роль відіграє злагоджена співпраця представників соціономічних професій – психологів, соціальних педагогів і соціальних працівників. Завдяки спільній роботі фахівці можуть надати внутрішньо переміщеним особам комплексну підтримку, допомогти їм відчувати безпеку й емоційний комфорт, виявити

внутрішні ресурси та резерви, сприяти розвитку адаптаційних можливостей, а також навчити самостійно долати життєві труднощі [15].

За спостереженнями І. Трубавіної, внутрішньо переміщені особи практично завжди стикаються з наслідками психологічної травми, що проявляється у низці глибоких емоційних і поведінкових труднощів. Однією з провідних проблем є постійне відчуття невизначеності – як щодо теперішнього, так і майбутнього. Часто ці люди стають свідками жорстоких подій – руйнувань, насильства, збройних дій, що залишає глибокий слід у психіці. Не менш болісним є почуття провини за те, що їм довелося залишити власну домівку і звертатися за допомогою до інших. Деякі переживають страх втратити свою ідентичність, відчують себе жертвами або віктимізованими, особливо в умовах компактного проживання з іншими переселенцями.

Серед поширених станів також спостерігаються безпорадність, втрата контролю над власним життям, занижена самооцінка або, навпаки, прояви агресії. Люди постійно тривожаться за майбутнє своє і своїх близьких, переживають біль втрати, який часто залишається «невиплаканим», і живуть в очікуванні нових негараздів. У багатьох з'являється страх перед будь-якими життєвими змінами, виникає відчуття незахищеності, що подеколи супроводжується гнівом або роздратуванням. Адаптація до нових умов життя виявляється складною – переселенці сумують за залишеними речами, домашніми улюбленцями, втраченим ритмом життя.

Також фіксується зміна ціннісних орієнтирів у родинах, порушення емоційної виразності, труднощі у критичному мисленні, замкнутість, глибокі емоційні переживання. Часто особистісні кризи переселенців накладаються на родинні проблеми, що ще більше ускладнює їхню життєдіяльність. Усі ці фактори вказують на необхідність комплексної психологічної підтримки та створення умов для м'якої соціальної адаптації [38].

На думку Я. Юрків, внутрішньо переміщеним особам притаманні серйозні психологічні труднощі, серед яких особливо вирізняються нестабільність особистості, психічні порушення, а також порушення соціальних

зв'язків, що виникають внаслідок вимушеної зміни місця проживання. Ці чинники істотно впливають на емоційний стан переселенців, викликаючи у них відчуття відчуженості, ізоляції та невпевненості у завтрашньому дні [42].

Доповнюючи цю думку, І. Григоренко виділяє більш деталізовані прояви психологічних проблем, з якими зіштовхуються ВПО. Одним із ключових викликів є дезадаптація та десоціалізація. Переселенці часто втрачають орієнтири, не мають змоги ефективно засвоїти нові моделі поведінки, що призводить до порушення процесу соціалізації. Як наслідок, вони демонструють поведінку, що не відповідає нормам нового соціального середовища, що лише ускладнює їх інтеграцію.

Ще одним серйозним аспектом є втрата здатності до самоконтролю та прояви саморуйнівної поведінки. Люди в такому стані нерідко вдаються до дій, які суперечать інстинктам самозбереження – і це може проявлятися як на психологічному, так і на фізичному рівні, зокрема у вигляді самознецінення, самоізоляції або ж навіть у формі залежностей.

Особливе занепокоєння викликають проблеми із психічним і фізичним здоров'ям. Частина внутрішньо переміщених осіб, не маючи належної психологічної підтримки, намагається зняти стрес і внутрішнє напруження за допомогою алкоголю чи інших психоактивних речовин. Такий механізм «самолікування» призводить до формування залежностей, що поглиблює кризовий стан особистості та сприяє розвитку як психічних, так і соматичних захворювань.

У сукупності ці фактори свідчать про глибоку психологічну вразливість ВПО та вказують на необхідність системної допомоги – як на рівні індивідуальної психотерапії, так і через програми соціально-психологічної адаптації [7].

3. Спринська дійшла висновку, що більшості ВПО притаманні такі риси, як підвищена тривожність, замкнутість, сором'язливість, депресивність, емоційна скутість, почуття самотності й невпевненість у собі. Ці особливості ускладнюють процес соціальної взаємодії та адаптації. Додатково, багато з них

мають труднощі з концентрацією уваги й пам'яттю, скаржаться на безсоння, сповільненість реакцій і моторну скуованість [36].

I. Трубавіна вважає, що однією з головних перешкод для успішної адаптації внутрішньо переміщених осіб до нових умов є їхній емоційно-психологічний стан. Навіть після вирішення базових потреб, психологічні наслідки пережитого ще тривалий час негативно впливають на загальне самопочуття, поведінкові реакції, здатність до комунікації та взаємодії з іншими людьми [38].

Таким чином, узагальнивши вищенаведене, зазначимо, що основними психологічними труднощами, з якими стикаються ВПО є:

- підвищений рівень тривожності та страх за майбутнє, що супроводжується відчуттям небезпеки, напруженістю та емоційною нестабільністю;
- посттравматичні реакції, викликані пережитими подіями війни, насильства, втрат, що можуть проявлятися як флешбеки, безсоння, уникнення певних тем або місць;
- стани безпорадності, заниженої самооцінки, почуття провини, які виникають на тлі вимушеного переселення, втрати звичного соціального статусу та потреби просити допомоги;
- соціальна ізоляція та розірваність міжособистісних зв'язків, що ускладнює процес інтеграції у нове середовище, знижує мотивацію до соціальної активності;
- дезадаптація і десоціалізація, тобто труднощі із пристосуванням до нових норм і вимог, що призводить до соціально неадаптованої поведінки;
- емоційна скутість, замкнутість, депресивні стани, які гальмують формування нових контактів та перешкоджають активному включенню в соціум;
- порушення когнітивної сфери – труднощі з концентрацією уваги, зниження працездатності, проблеми з пам'яттю;

- фізичні та психосоматичні прояви стресу, такі як безсоння, головні болі, порушення апетиту;
- поширення адиктивних форм поведінки (вживання алкоголю, психоактивних речовин) як способу «втечі» від емоційного болю;
- порушення у сфері цінностей та внутрішніх орієнтирів, що призводить до кризи ідентичності та руйнування колишнього уявлення про себе та своє життя;
- кризи особистісного та родинного рівня, які можуть накладатися одна на одну, ускладнюючи загальний стан і погіршуючи комунікацію всередині родини;
- труднощі в опануванні нової ролі у суспільстві, що особливо актуально для тих, хто втратив професійне визнання або не може реалізувати себе у новому місці.

Усе це свідчить про багатогранність і глибину психологічних викликів, які стоять перед ВПО. Тому особливої ваги набуває створення ефективних механізмів психосоціальної підтримки, спрямованих не лише на подолання кризових станів, а й на формування нових ресурсів для повноцінного життя в умовах змінених реалій.

Професійна реалізація внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні стикається з низкою складних викликів, які суттєво впливають на їх соціальну адаптацію в нових громадах. Ці труднощі мають комплексний характер, охоплюючи психологічні, соціальні, економічні та інституційні аспекти. Адаптація до нових соціальних умов ускладнюється цілою низкою факторів, серед яких вирізняються психологічні травми, невідповідність професійного досвіду потребам нового ринку праці, сімейні обов'язки, страх мобілізації, брак інформації про можливості перекваліфікації, а також соціальна ізоляція.

Психологічний аспект є надзвичайно важливим у процесі працевлаштування ВПО. Багато з них зазнали досвіду втрати дому, роботи, близьких, статусу – що призвело до виникнення посттравматичних стресових розладів, тривожності, депресії, апатії або емоційного вигорання. Зниження впевненості у власних силах, мотивації до змін, страх майбутнього та соціальна

вразливість знижують ефективність пошуку роботи. Як зазначає Валерія Секісова з благодійного фонду «Право на захист», емоційна стабілізація є необхідною передумовою для продуктивної зайнятості. Без належної психологічної підтримки питання працевлаштування часто відкладається або зовсім втрачає актуальність для ВПО [41].

Соціальний аспект полягає, зокрема, в тому, що багато переселенців мають обмежений доступ до соціальної інфраструктури. Брак дитячих садків, відсутність шкіл з укриттями, необхідність догляду за літніми або хворими родичами змушують багатьох, особливо жінок, залишатися вдома. Таким чином, обставини змушують відкладати або повністю відмовлятися від професійної діяльності. Це значно знижує рівень інтеграції ВПО в нове соціальне середовище.

Результати соціологічного дослідження АЦ «Соціоконсалтинг» за підтримки ІСАР Єднання у межах проєкту «Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства», що реалізується ІСАР Єднання у консорціумі з Українським незалежним центром політичних досліджень (УНЦПД) та Центром демократії та верховенства права (ЦЕДЕМ), присвяченого аналізу ефективності політики щодо підтримки економічної активності жінок із числа внутрішньо переміщених осіб, демонструють, що 78% жінок змогли знайти роботу після переїзду. Проте, п'ята частина з них обіймає посади, які не відповідають рівню їхньої професійної підготовки. До того ж, 18% учасниць опитування висловили невдоволення розміром заробітної плати, а 34% не вбачають можливостей для кар'єрного зростання. Як наслідок, рівень матеріального забезпечення жінок-ВПО значною мірою визначається типом та стабільністю їхньої зайнятості. Лише 40% опитаних можуть покривати базові витрати, не маючи при цьому змоги дозволити собі дорогі покупки чи заощадження. Водночас 76% непрацевлаштованих жінок-переселенок перебувають у стані критичного фінансового становища [8].

Правозахисниця Української Гельсінської спілки з прав людини Наталія Єсіна звертає увагу на те, що значна частина ВПО уникає звернення до

державних центрів зайнятості, надаючи перевагу неформальним підробіткам. Причиною цього є як обмежена кількість вакансій, що відповідають їхній освіті та досвіду, так і небажання або неможливість пройти перекваліфікацію за запропонованими напрямками.

Ця ситуація викликає логічне запитання: якщо в країні існує дефіцит кадрів і розглядається залучення іноземної робочої сили, чому внутрішньо переміщені особи не можуть знайти відповідної роботи? Ситуація ускладнюється високим рівнем тіньової зайнятості серед ВПО – люди змушені братися за кілька тимчасових підробітків одночасно, аби забезпечити бодай мінімальний рівень життя.

Особливу складність становить працевлаштування чоловіків-переселенців. Через страх мобілізації багато хто з них уникає офіційного оформлення на роботу або реєстрації в центрах зайнятості, оскільки це автоматично передбачає передачу їхніх даних до територіальних центрів комплектування. За статистикою Державної служби зайнятості, у 2024 році лише 14% із 29 тисяч зареєстрованих безробітних ВПО були чоловіками, що свідчить про значний гендерний дисбаланс [16].

Професійний аспект охоплює невідповідність набутих раніше навичок новим реаліям. Багато переселенців раніше працювали на промислових підприємствах, які нині недоступні через зміну регіону проживання. У сільській місцевості, куди часто переселяються ВПО, немає попиту на спеціалістів з їхнім профілем. Це породжує потребу у перекваліфікації, однак багато ВПО не мають достатньої інформації про такі програми або не вбачають у них користі.

Ще однією перешкодою для працевлаштування ВПО є обмежений доступ до освітніх послуг і соціальної інфраструктури. Наприклад, через дефіцит місць у дитсадках багато батьків змушені залишатися вдома. Багато сімей прагнуть зберегти психологічний комфорт дітей і продовжують їх дистанційне навчання у школах за місцем попереднього проживання. Це вимагає постійної присутності одного з батьків поруч. Схожа ситуація виникає і в родинах, які опікуються людьми з інвалідністю або літніми родичами. Крім того, у багатьох

громадах, де проживають ВПО, школи не мають укриттів, а дошкільні заклади взагалі не функціонують. За таких умов говорити про повну зайнятість батьків практично неможливо [34].

Юридично-бюрократичний аспект проявляється в ускладненому доступі до державної підтримки та працевлаштування через заплутані процедури, потребу в оформленні численних довідок, а також через недостатню комунікацію з боку державних органів. Багато ВПО просто не знають, куди звертатися за допомогою, або стикаються з надмірною кількістю формальних бар'єрів.

У контексті аналізу Аналітичного звіту «Законодавче врегулювання і практика реалізації прав внутрішньо переміщених осіб» адвокатка Руслана Слободянюк виокремлює ключові труднощі, з якими стикаються переселенці у сфері працевлаштування, та акцентує на прогалинах правового регулювання [29].

Однією з головних новел трудового законодавства у період дії воєнного стану стало запровадження поняття призупинення трудового договору. Хоча ця норма покликана захистити працівника в умовах бойових дій або неможливості виконання обов'язків, її практична реалізація спричиняє низку труднощів. Зокрема, відсутній чіткий механізм оформлення такого призупинення, незрозумілі джерела компенсації втраченої заробітної плати, а також не врегульовано порядок її виплати після завершення обставин, що призвели до призупинення договору. Як наслідок, окремі роботодавці зловживають цією нормою, фактично уникаючи обов'язку виплачувати заробітну плату без належного обґрунтування призупинення.

Ще однією поширеною проблемою є неможливість оформлення нового трудового договору через наявність чинних трудових відносин з попереднім роботодавцем. У випадках, коли особа не може припинити трудовий договір за загальною процедурою, передбаченою ст. 36, 38, 39 КЗпП України, закон дозволяє подати заяву на розірвання договору до центру зайнятості за місцем фактичного перебування. Проте, на практиці реалізація цього механізму

ускладнюється через відсутність зв'язку з попереднім роботодавцем, який міг залишити зону бойових дій або втратив контроль над підприємством. За таких умов єдиним виходом залишається судовий порядок припинення трудових відносин, що передбачає додаткові часові та фінансові витрати.

Іншою актуальною проблемою є обмеження у можливості ВПО працювати за сумісництвом. Незважаючи на гарантії, закріплені в ст. 21 КЗпП України, на практиці роботодавці часто відмовляють переселенцям у працевлаштуванні за сумісництвом. Подібні відмови не мають нормативного підґрунтя, однак поширені через юридичну необізнаність або дискримінаційне ставлення до ВПО.

Також існують труднощі в реалізації права працівників на ознайомлення з вакансіями. Законодавчі зміни від 19 липня 2022 року (ст. 23 КЗпП) зобов'язують роботодавців інформувати працівників, які працюють за строковими договорами, про наявні вакансії з можливістю переходу на безстрокову форму зайнятості. Проте відсутність конкретного механізму інформування ускладнює доказ того, що працівник дійсно мав рівний доступ до відповідної інформації. Це створює простір для порушення прав працівників, зокрема серед ВПО.

Крім того, зберігається проблема, пов'язана із переходом на електронний облік трудового стажу. Відповідно до ст. 24 КЗпП, працівник має подати або паперову трудову книжку (за наявності), або електронні дані з реєстру застрахованих осіб. Незважаючи на це, багато роботодавців продовжують вимагати паперову версію, що унеможливлює оперативне працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, які не змогли вивезти трудову книжку з окупованих територій або зон активних бойових дій. Подолання цієї проблеми можливе шляхом активного впровадження цифрових сервісів та підвищення правової обізнаності як роботодавців, так і самих працівників [29].

Гендерно-безпековий аспект особливо актуальний в умовах воєнного стану. Чоловіки призовного віку побоюються офіційного працевлаштування, оскільки це може призвести до мобілізації. Унаслідок цього вони часто

обирають неформальну або тимчасову зайнятість, що позбавляє їх соціальних гарантій, ускладнює фінансове планування й посилює вразливість сімей [41].

Освітній аспект пов'язаний із низьким рівнем залучення ВПО до програм перекваліфікації, навчання новим професіям чи цифровим навичкам. Навіть за наявності безкоштовних курсів і державних ініціатив, багато переселенців не беруть у них участі через недовіру, психологічне виснаження, технічну необізнаність або відсутність ресурсів – зокрема гаджетів, інтернету, часу [41].

Громадський аспект стосується атмосфери приймаючих громад. Соціальна дистанція, недовіра або навіть приховане упередження щодо ВПО з боку частини місцевого населення формують додаткові бар'єри для соціально-професійної інтеграції. Переселенці можуть уникати контактів, участі у громадському житті або боятися осуду, що стримує їхню професійну активність [41].

Таким чином, професійна реалізація ВПО в Україні потребує не лише створення робочих місць, а й системної міжвідомчої взаємодії, що передбачає психологічну підтримку, інформаційний супровід, освітні програми, гнучкі механізми адаптації ринку праці, правовий захист і розвиток соціальної інклюзії. Успішна інтеграція можлива лише за умов міжсекторального партнерства – державних структур, громадських організацій, бізнесу та самих переселенців, які мають отримати не лише ресурси, а й відчуття довіри та підтримки в новому середовищі.

2.3. Методологія дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб

Для ефективної соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб у сфері професійної реалізації необхідно здійснити комплексну діагностику, спрямовану на вивчення особливостей їхньої професійної адаптації та реалізації..

Виходячи з вищенаведених аргументів, стає вкрай важливим вивчення впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб.

Вибірка емпіричного дослідження, спрямованого на перевірку впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб комплектувалася методом випадкового відбору ВПО в загальній кількості 40 осіб віком від 25 до 45 років. Вибірка становили 20 жінок та 20 чоловіків. Базою дослідження є – НаУ «Острозька академія». Участь у дослідженні добровільна. Дослідження проводилося у форматі – онлайн за допомогою Google-forms.

Для дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб нами були обрані наступні методики:

1. *Опитувальник дослідження професійної реалізації особистості (враховуючи статус ВПО)* (див. додаток А). Метою опитувальника є: визначення рівня професійної реалізації особистості у нових соціальних та життєвих умовах, а також виявлення бар'єрів, ресурсів і потреб у професійній сфері після вимушеного переміщення. Цільовою аудиторією є повнолітні особи, які мають статус ВПО, незалежно від професійної сфери. Форма проведення: анкетування (можливий як паперовий, так і онлайн-формат). Опитувальник містить 10 закритих запитань із варіантами відповідей (деякі дозволяють множинний вибір).

Опитувальник «Дослідження професійної реалізації особистості (враховуючи статус ВПО)» є інструментом, створеним для вивчення впливу умов вимушеного переміщення на професійну сферу особистості. Його мета полягає у виявленні рівня суб'єктивного відчуття реалізації в професійній діяльності, а також у дослідженні факторів, які сприяють або, навпаки, перешкоджають цій реалізації в умовах соціальних змін, пов'язаних з внутрішнім переміщенням.

За допомогою цього опитувальника можна дослідити кілька ключових аспектів:

- рівень професійної реалізації – наскільки особа почувається реалізованою в своїй професійній діяльності, чи має віру у власні сили щодо досягнення професійного успіху в нових умовах, як оцінює свій потенціал;
- ступінь адаптації до змін у професійному середовищі – чи змінилася професійна діяльність після переміщення, чи є можливість продовжувати роботу за спеціальністю, які зміни відбулися в структурі зайнятості;
- актуальні бар'єри на шляху до професійної самореалізації – які об'єктивні (соціально-побутові, матеріальні) та суб'єктивні (емоційні, психологічні) чинники обмежують або унеможливають повноцінну професійну активність;
- наявні ресурси для професійної реалізації – внутрішні та зовнішні чинники, на які особа може спиратися для подолання труднощів (досвід, освіта, мотивація, підтримка громади, онлайн-можливості тощо);
- мотивація до професійного розвитку – чи сприймається професійна діяльність як внутрішня потреба, засіб самореалізації, чи лише як джерело доходу або обов'язок. Також визначається рівень наміру до перекваліфікації, здобуття нової спеціальності або саморозвитку;
- потреба у психологічній підтримці – чи відчуває респондент необхідність у допомозі фахівців для подолання труднощів адаптації та професійного становлення в нових умовах.

Таким чином, цей опитувальник дозволяє комплексно оцінити не лише факт професійної реалізації чи її відсутність, але й глибше зануритись у причинно-наслідкові зв'язки між внутрішнім станом особистості, зовнішніми обставинами та рівнем її адаптації до нової соціальної реальності. Його результати можуть стати основою для побудови індивідуальних або групових програм підтримки, зокрема у сфері профорієнтації, перекваліфікації, соціального супроводу чи психологічної допомоги.

2. Методика «Соціально-психологічна адаптованість» (К. Роджерс і Р. Даймонд) [32] (див. додаток Б.) для виявлення особливостей особистості і ступеня соціально-психологічної адаптації до нового середовища, умов та правил поведінки.

Методика, розроблена К. Роджерсом та Р. Даймонд у 1954 році в рамках дослідження «Психотерапія і зміни особистості: координовані дослідження клієнт-центрованого підходу», є одним із провідних інструментів у психологічній діагностиці рівня соціально-психологічної адаптації особистості. Вона спрямована на вивчення індивідуальних особливостей сприйняття себе та соціального оточення, а також на виявлення здатності адаптуватися до нових умов, правил та взаємодій.

Автор методики – К. Роджерс, один з основоположників гуманістичної психології та особистісно-орієнтованої психотерапії, спільно з Р. Даймонд – розробили опитувальник, який з часом став широко використовуваним інструментом у практичній психології, зокрема для дослідження студентів, учнів, військовослужбовців, внутрішньо переміщених осіб та інших груп, які переживають критичні життєві зміни або переходять у нове соціальне середовище.

У вітчизняній психології методика отримала популярність як засіб дослідження процесів адаптації першокурсників, новачків у колективі чи дітей, що змінили середовище навчання. Опитувальник дає змогу виявити рівень як адаптації, так і дезадаптації, а також дослідити структуру уявлень індивіда про самого себе, особливості його емоційного стану, установки щодо інших людей, схильність до домінування та рівень внутрішнього контролю (інтернальності).

Опитувальник включає 101 твердження, які відображають різноманітні аспекти способу життя, поведінкових моделей, самооцінки та психологічного комфорту. З них: 37 тверджень характеризують адаптовану особистість; 37 тверджень – дезадаптовану; 26 тверджень є нейтральними та входять до складу «шкали брехні», яка допомагає виявити тенденцію респондента до соціально бажаних відповідей. Формулювання тверджень знеособлене, у третій особі однини – це дозволяє уникнути прямої ідентифікації й сприяє більш об'єктивному самоаналізу з боку респондента.

Респондент читає кожне твердження та оцінює його відповідність своєму досвіду за 7-бальною шкалою:

- 0 – зовсім не про мене;
- 1 – скоріше не про мене;
- 2 – ймовірно, не про мене;
- 3 – важко сказати;
- 4 – дещо про мене, але є сумніви;
- 5 – скоріше про мене;
- 6 – це точно про мене.

Оцінки заносяться у відповідний бланк. Для аналізу відповідей використовується ключ до методики: деякі пункти (№ 1, 3, 20, 24, 31, 39, 46, 93) не враховуються в обчисленнях жодної шкали.

Результати аналізуються відповідно до вікових норм, які можна знайти в додатку до методики. Показники, що значно нижчі за норму, вказують на труднощі з адаптацією, низьке самоприйняття чи емоційний дискомфорт. Показники, що перевищують норму, можуть свідчити про високий рівень особистісної зрілості, добру соціальну інтеграцію та адаптивні ресурси особистості.

3. Опитувальник посттравматичного зростання (Р. Тадеші і Л. Калхаун) для оцінки ставлення до інших, нових можливостей, сили особистості, духовних змін, підвищення цінності життя.

Опитувальник посттравматичного зростання (Post Traumatic Growth Inventory) [58] (див. додаток В.), створений Р. Тедеші та Л. Калхуном, включає 21 твердження та передбачає вибір одного з шести варіантів відповідей. Інструмент охоплює п'ять основних напрямів оцінки: взаємини з іншими, відкриття нових можливостей, розвиток внутрішньої сили, духовну трансформацію і переосмислення цінності життя.

Для респондентів необхідно для кожного висловлювання зазначити, наскільки сильно відповідна зміна проявилася у вашому житті внаслідок пережитої кризової або травматичної ситуації. Для оцінки використовується така шкала:

- 0 – жодних змін
- 1 – дуже незначні зміни
- 2 – невеликі зміни
- 3 – помірні зміни
- 4 – великі зміни
- 5 – дуже суттєві зміни

Рівень посттравматичного зростання розраховується шляхом підсумовування балів за відповідями. Підрахунок проводиться за «сирими» балами. Після цього, за допомогою спеціальної нормативної таблиці, визначаються індекс та інтенсивність посттравматичного зростання як за окремими шкалами, так і в цілому.

Зміст характеристик шкал при високих показниках:

- Взаємини з іншими: людина починає більше довіряти оточуючим, виявляє більшу емоційну відкритість та здатність до співпереживання, прагне зміцнювати зв'язки й частіше звертається за підтримкою;
- Нові можливості: в результаті пережитої події людина відкриває для себе нові інтереси та шанси для самореалізації, підвищується її впевненість у власній здатності впливати на своє життя та адаптуватися до незмінних обставин;
- Особистісна сила: індивід усвідомлює, що здатен протистояти труднощам набагато краще, ніж вважав раніше, і що життєві випробування допомогли йому загартувати характер;
- Духовні зміни: посилюється інтерес до духовних питань, формується глибше розуміння віри та релігійних аспектів буття;
- Переоцінка цінності життя: після кризових подій людина починає більше цінувати кожен день, переосмислює життєві пріоритети й прагне наповнити життя глибшим змістом.

Особи з високими показниками посттравматичного зростання зазвичай демонструють відкритість у спілкуванні, позитивне ставлення до життя, високу емпатію, здатність адаптуватися до змін та впевненість у власних силах у подоланні життєвих викликів.

Отже, для всебічної оцінки впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб було використано три валідовані методики: опитувальник професійної реалізації, який дозволяє виявити рівень задоволеності професійною діяльністю у нових умовах, а також наявні бар'єри, ресурси та мотиваційні чинники; методика К. Роджерса та Р. Даймонда, що дає змогу дослідити соціально-психологічну адаптацію особистості, рівень її емоційного комфорту, самоприйняття, ставлення до інших та адаптивні можливості; опитувальник посттравматичного зростання (Р. Тедеші та Л. Калхун), який дає змогу оцінити позитивні особистісні зміни після пережитої кризи за п'ятьма шкалами: ставлення до інших, нові можливості, особистісна сила, духовні зміни та переоцінка цінностей.

Комплексне застосування цих методик дозволяє не лише виміряти окремі аспекти адаптації, але й виявити між ними взаємозв'язки, що дає змогу глибше зрозуміти роль професійної реалізації у процесі інтеграції ВПО в нове соціальне середовище. Результати дослідження можуть бути використані для розробки цільових програм підтримки, профорієнтаційних заходів, психологічного супроводу та соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб.

Висновки до розділу 2.

У другому розділі ми проаналізували поняття та правовий статус вимушено переміщених осіб (ВПО), дослідили основні психологічні труднощі вимушено переміщених осіб та їх труднощі професійної реалізації у соціальній адаптації.

Було з'ясовано, що проблема внутрішнього переміщення осіб в Україні є надзвичайно актуальною в умовах війни, адже значна частина громадян змушена залишати свої домівки через небезпеку. Визначення внутрішньо переміщених осіб (ВПО) закріплено в Законі України, який надає їм ряд прав, таких як право на тимчасове проживання, медичну допомогу та соціальні послуги. Міжнародно-правовий контекст захисту ВПО ґрунтується на Керівних

принципах ООН, які наголошують на відповідальності держави за їхній захист, а за потреби – на зверненні за міжнародною допомогою. Враховуючи складність цієї проблеми, ефективний захист та підтримка ВПО потребує міждисциплінарного підходу та узгодженої співпраці різних органів влади та фахівців.

На основі теоретико-практичного аналізу ми виокремили такі основні психологічні труднощі ВПО, які мають як індивідуальний, так і колективний характер. Серед найпоширеніших проблем, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи, можна виділити: відчуття невизначеності щодо майбутнього, психологічні наслідки свідчення насильства й руйнувань, почуття провини, страх втрати ідентичності, відчуття безпорадності, низьку самооцінку або агресію, постійну тривогу за себе і близьких, «невиплакане» горе, страх змін, емоційну нестабільність, замкнутість, порушення критичного мислення, глибокі внутрішні переживання, дезадаптацію, десоціалізацію, втрату самоконтролю, схильність до саморуйнівної поведінки, залежності, психічні та соматичні розлади, депресивність, порушення сну, проблеми з увагою й пам'яттю, а також порушення емоційного фону.

Зауважимо, що професійна реалізація внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні ускладнюється низкою факторів: психологічними травмами, соціальною ізоляцією, невідповідністю професійного досвіду потребам ринку праці, сімейними обставинами, юридичними та інформаційними бар'єрами. Значна частина переселенців, зокрема жінки, стикається з труднощами працевлаштування через нестачу соціальної інфраструктури, дискримінацію та низький рівень матеріального забезпечення. Чоловіки часто уникають офіційного працевлаштування через ризик мобілізації. Інституційні бар'єри включають складнощі з припиненням старих трудових відносин, обмеження у доступі до державної підтримки, правову необізнаність та недосконале трудове законодавство. Освітні програми перекваліфікації часто залишаються недоступними або недієвими через технічні та психологічні причини.

Додаткову роль відіграє атмосфера в приймаючих громадах – упередження та соціальна дистанція знижують рівень інтеграції ВПО.

Нами було обґрунтовано та описано методологічну базу дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Проведення дослідження стало необхідним у зв'язку з актуальністю проблеми професійної інтеграції ВПО в нові соціальні умови та визначенням чинників, що сприяють або перешкоджають цьому процесу. Вибірка дослідження сформована методом випадкового відбору і включає 40 осіб зі статусом ВПО, які добровільно надали згоду на участь. Базою емпіричної частини дослідження є Національний університет «Острозька академія».

Для дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію внутрішньо переміщених осіб було використано наступні методики: опитувальник професійної реалізації, який дозволяє виявити рівень задоволеності професійною діяльністю у нових умовах, а також наявні бар'єри, ресурси та мотиваційні чинники, методика К. Роджерса та Р. Даймонда, що дає змогу дослідити соціально-психологічну адаптацію особистості, рівень її емоційного комфорту, самоприйняття, ставлення до інших та адаптивні можливості; опитувальник посттравматичного зростання (Р. Тедеші та Л. Калхун), який дає змогу оцінити позитивні особистісні зміни після пережитої кризи за п'ятьма шкалами: ставлення до інших, нові можливості, особистісна сила, духовні зміни та переоцінка цінностей.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНУ АДАПТАЦІЮ ВИМУШЕНО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

3.1. Аналіз отриманих результатів

Отримані нами результати дослідження дали змогу зауважити наступне. Згідно опитувальника дослідження професійної реалізації особистості (враховуючи статус ВПО) ми встановили, що загальний рівень професійної

реалізації серед учасників дослідження демонструє помірно проблемну картину: лише 18% респондентів показали високий рівень професійної реалізації, тоді як 42% знаходяться на середньому рівні, а 40% мають низький рівень реалізації. Такий розподіл свідчить про значні труднощі у самореалізації серед внутрішньо переміщених осіб, з тенденцією до фрустрації професійних очікувань (див. рис. 3.1).

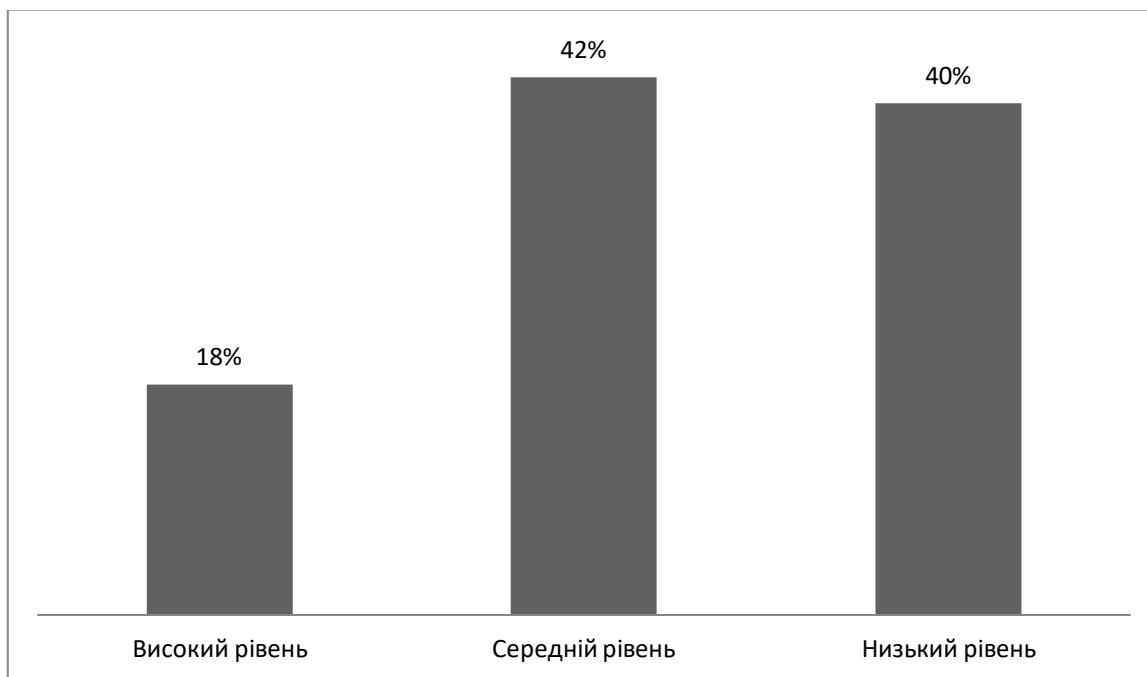


Рис. 3.1. Загальний рівень професійної реалізації

Професійна адаптація також є суттєвим викликом: у 35% опитаних діяльність повністю змінилася, і вони не мають можливості працювати за спеціальністю. Лише 20% змогли зберегти свою професійну ідентичність, продовживши працювати за фахом без значних змін. Це вказує на масштабну потребу у перекваліфікації, розвитку нових компетентностей та психологічній підтримці (див. рис. 3.2).

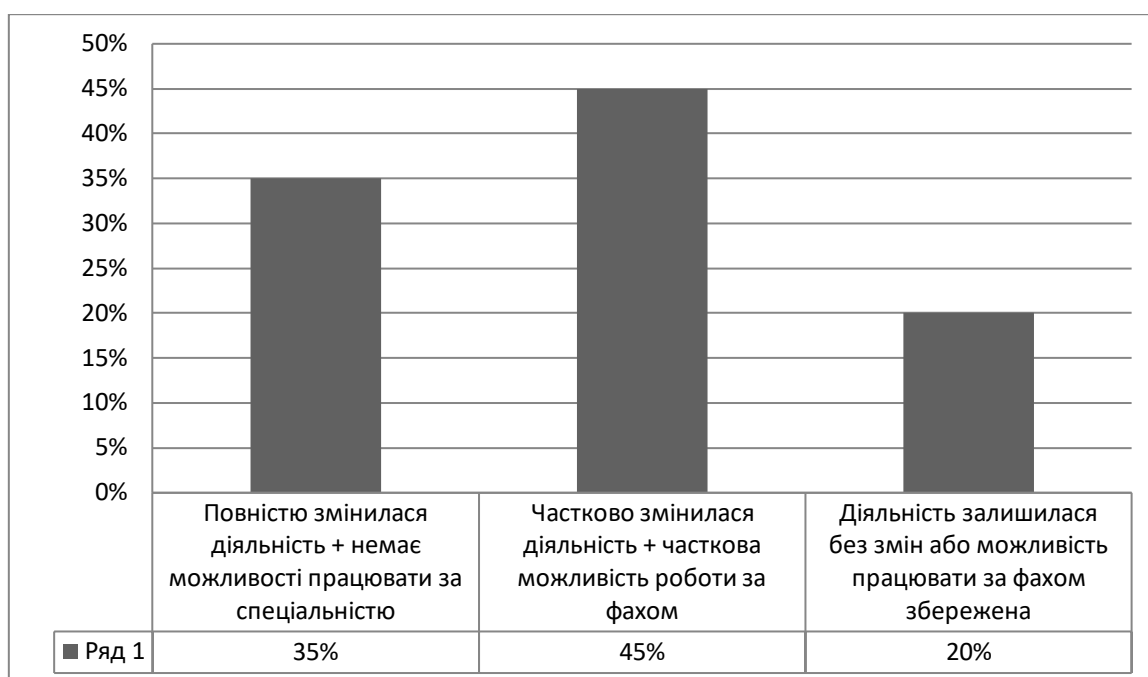


Рис. 3.2. Професійна адаптація / відповідність попередньому досвіду

Бар'єри професійної реалізації мають багатовимірний характер і свідчать про складність інтеграції ВПО у професійне середовище на новому місці проживання. Найпоширенішими з них стали:

- Емоційне виснаження і стрес (67% респондентів). Цей бар'єр займає перше місце серед виявлених перешкод. Високий рівень стресу, тривоги, втоми та психоемоційного виснаження значно знижує здатність людини до активної професійної діяльності, пошуку роботи, перекваліфікації або самостійного розвитку. Психоемоційний стан безпосередньо впливає на мотивацію, впевненість у собі, готовність брати на себе відповідальність за професійні зміни. Висока поширеність цього чинника свідчить про нагальну потребу в доступі до психологічної підтримки, кризового консультування та програм емоційного відновлення.
- Відсутність роботи за фахом (60% респондентів). Більшість опитаних стикаються з неможливістю знайти роботу за своєю спеціальністю. Це призводить до професійної дезорієнтації, зниження самооцінки, відчуття втрати професійного статусу. У багатьох випадках це також спричиняє необхідність працювати на низькокваліфікованих посадах, що не відповідають їхньому

рівню освіти чи досвіду, поглиблюючи фрустрацію та знижуючи перспективи професійного розвитку.

- Матеріальні труднощі (58% респондентів). Фінансова нестабільність – ще один критичний бар'єр. Вона змушує ВПО зосереджуватись переважно на базових потребах виживання (пошук будь-якого доходу, забезпечення житла та їжі), що відсуває на другий план питання самореалізації, професійного зростання або тривалої побудови кар'єри. Нестача ресурсів обмежує можливості для навчання, підвищення кваліфікації або започаткування власної справи.
- Нестача житлових та побутових умов (52% респондентів). Відсутність стабільного житла або невідповідні побутові умови негативно впливають не лише на фізичний комфорт, а й на психологічну стабільність людини. Житлова нестабільність створює постійний стресовий фон і знижує здатність планувати майбутнє, включаючи професійні кроки. Немоżliвість забезпечити базові умови для життя блокує можливість зосередитися на розвитку чи кар'єрному зростанні.
- Відсутність підтримки і контактів відзначили 45% респондентів, ще 10% назвали інші причини, не вказавши, які саме (див. рис. 3.3).

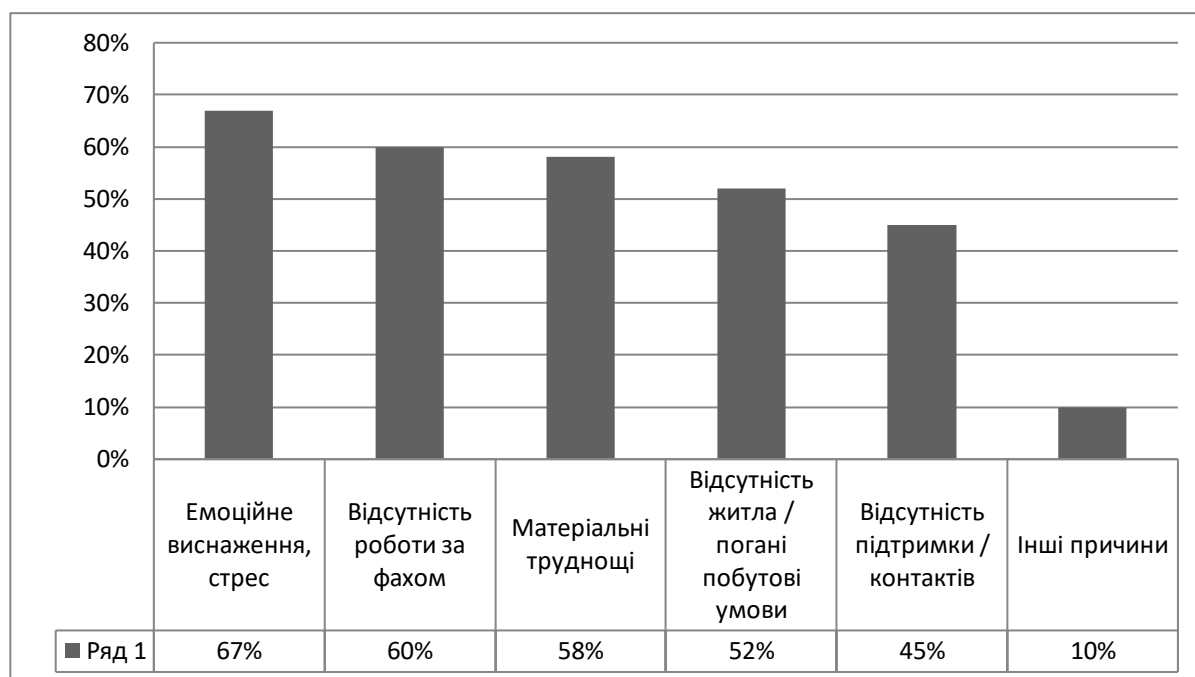


Рис. 3.3. Бар'єри професійної реалізації

Рівень ресурсної забезпеченості серед учасників дослідження також виявився здебільшого помірним або низьким. Лише 22% респондентів володіють високим рівнем ресурсів для професійної реалізації, тобто мають одночасно 4-6 важливих підтримуючих факторів – таких як досвід, професійні навички, освіта або перекваліфікація, підтримка громади, особиста мотивація до розвитку та використання онлайн-можливостей. Наявність багатьох ресурсів дозволяє таким особам зберігати гнучкість на ринку праці, адаптуватися до нових умов та ефективно долати виклики, пов'язані із переміщенням.

Водночас 48% респондентів мають середній рівень ресурсного забезпечення (володіють 2-3 ресурсами). Це свідчить про певний потенціал до професійної адаптації, проте його недостатньо для самостійного подолання всіх викликів. Особи з таким рівнем ресурсів потребують системної підтримки: доступу до освітніх можливостей, розвитку навичок самоменеджменту, професійного консультування та менторства.

Особливу занепокоєність викликає група з низьким ресурсним потенціалом, яка становить 30% опитаних. У цій категорії особи вказали лише на 0-1 наявний ресурс, що означає високий ризик професійної стагнації, зниження самооцінки, тривалої економічної залежності від допомоги та втрати мотивації до саморозвитку. Без своєчасної підтримки представники цієї групи можуть опинитися у стані професійної та соціальної ізоляції (див. рис. 3.4).

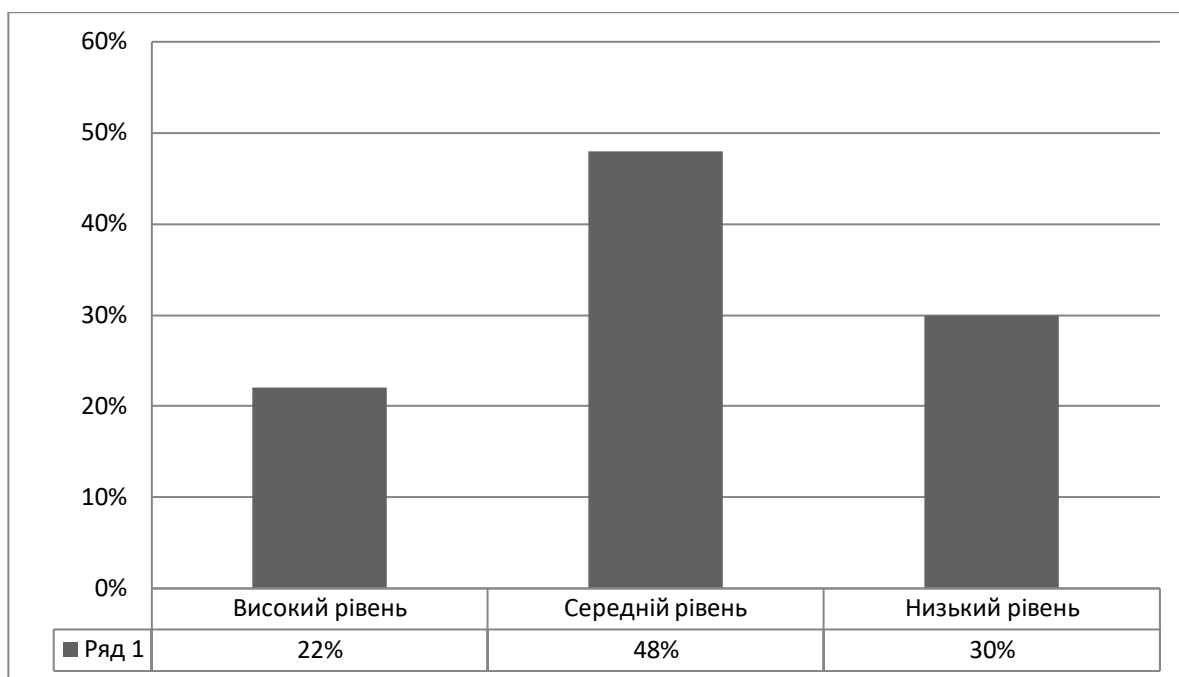


Рис. 3.4. Рівень ресурсної забезпеченості

Мотиваційна спрямованість учасників також вказує на переважання зовнішніх мотиваційних чинників: 64% сприймають роботу переважно як джерело доходу або обов'язок перед родиною. Лише 36% бачать у праці можливість для самореалізації чи способу зменшення стресу. Така динаміка підвищує ризик професійного вигорання і вимагає уваги до розвитку внутрішньої мотивації у програмах підтримки. Проте, вже займаються підвищенням кваліфікації або планують найближчим часом 40% респондентів, але 60% планують це лише в майбутньому або не планують зовсім (див. рис. 3.5).

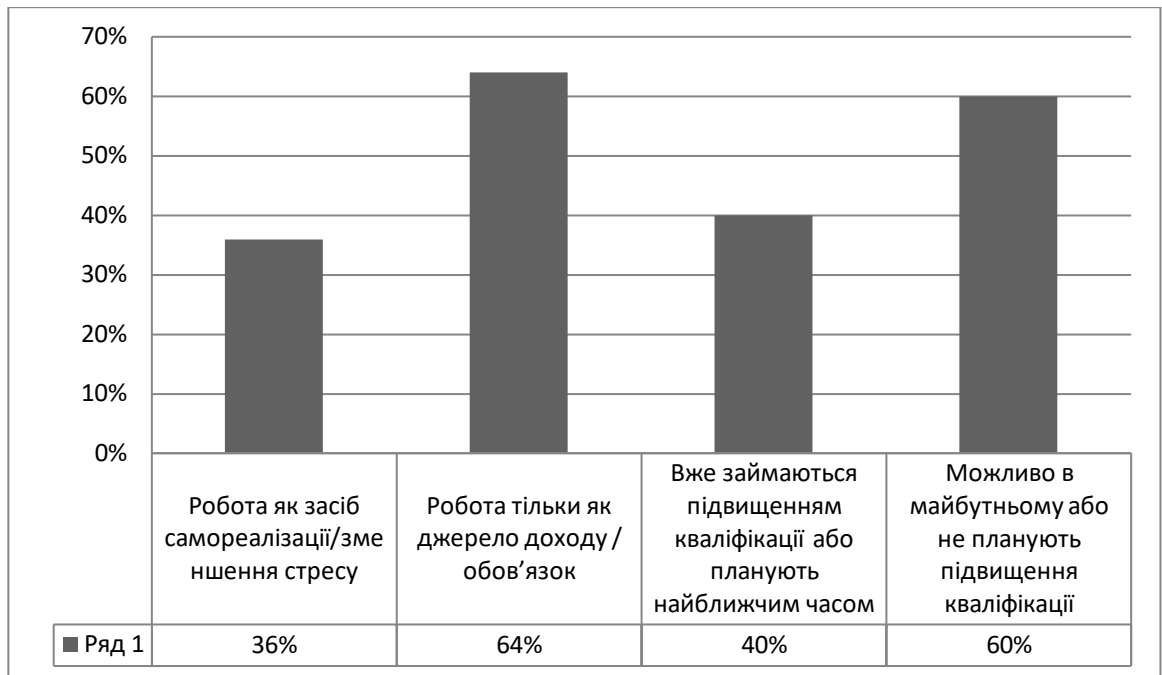


Рис. 3.5. Спрямованість і мотивація до розвитку

Потреба у психологічній підтримці залишається високою: майже половина опитаних (48%) прямо вказали на необхідність такої допомоги, ще 32% висловили потенційну потребу. Це свідчить про необхідність супроводу ВПО не лише в матеріальній і професійній площині, а й в емоційно-психологічному вимірі (див. рис. 3.6).

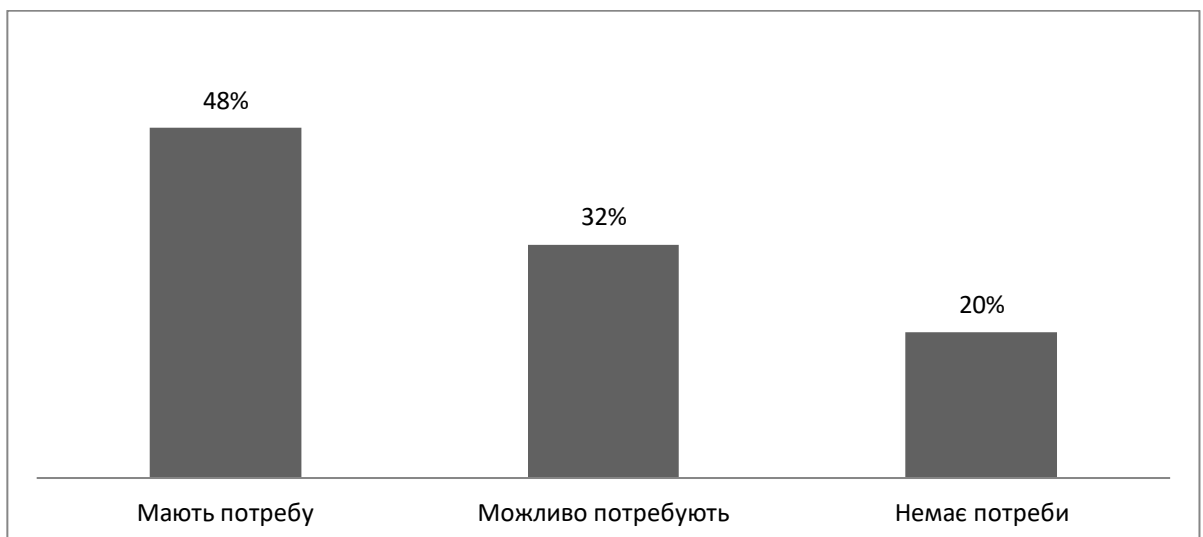


Рис. 3.6. Потреба у психоемоційній підтримці

Загалом, результати дослідження показують, що більшість ВПО стикаються із серйозними труднощами у професійній самореалізації через зміну діяльності, втрату спеціальності, емоційне виснаження та матеріальні проблеми. Середній та низький рівень ресурсної забезпеченості і домінування зовнішньої мотивації підкреслюють потребу в комплексних заходах підтримки: від перекваліфікації та створення можливостей працевлаштування до психологічного супроводу та розвитку внутрішньої мотивації.

З метою аналізу рівня соціально-психологічної адаптації досліджуваних до нових умов, середовища та прийнятих у ньому норм поведінки розглянемо результати, отримані за методикою дослідження соціально-психологічної адаптації, розробленою К. Роджерсом і Р. Даймондом [32]. Отримані результати наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати аналізу ступеня соціально-психологічної адаптації до нового середовища, умов та правил поведінки [32]

Показник	Рівень	% респондентів	Трактування
<i>Адаптивність</i>	Високий	15%	Добра здатність пристосовуватися до нових умов
	Середній	45%	Певний потенціал адаптації за наявності підтримки
	Низький (дезадаптивність)	40%	Значні труднощі адаптації, потреба у підтримці
<i>Прийняття себе</i>	Високий	17%	Позитивне ставлення до себе
	Середній	48%	Помірна самооцінка, можливі сумніви

	Низький (неприйняття себе)	35%	Самокритика, ризик емоційних проблем
Прийняття інших	Високий	30%	Відкритість до взаємодії
	Низький (неприйняття інших)	50%	Недовіра, відчуження від оточення
Емоційний комфорт	Високий	28%	Емоційна стабільність, оптимізм
	Низький (емоційний дискомфорт)	60%	Тривожність, нестабільність настрою
Локус контролю	Внутрішній контроль	35%	Відповідальність за власне життя
	Зовнішній контроль	55%	Схильність звинувачувати обставини
Домінування/Підлеглість	Домінування	18%	Активна життєва позиція
	Підлеглість	62%	Залежність від думки інших
Ескапізм (уникнення проблем)	Виражений ескапізм	42%	Схильність уникати вирішення проблем

Загалом, результати дослідження свідчать про наявність значних викликів у процесі соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб.

За шкалою «Адаптивність / Дезадаптивність» лише 15% респондентів продемонстрували високий рівень адаптивності, що свідчить про їхню здатність ефективно пристосовуватися до нових умов життя. Більшість (45%) мають середній рівень адаптивності – це означає, що у них є потенціал для успішної інтеграції, але він потребує додаткової підтримки. Тривожною є частка у 40%, де зафіксовано низький рівень адаптивності, що вказує на серйозні труднощі у пристосуванні, ризик соціальної ізоляції та потребу у комплексних заходах підтримки.

Шкала «Прийняття себе» вказує на те, що позитивне ставлення до себе має лише 17% учасників дослідження. Більшість (48%) демонструють середній рівень самооцінки, що супроводжується внутрішніми сумнівами і нестабільністю у сприйнятті себе. При цьому 35% респондентів мають виражене неприйняття себе – самокритику, схильність до самозвинувачення, що створює додаткові труднощі в адаптації та може сприяти розвитку емоційних розладів.

За шкалою «Прийняття інших» лише 30% опитаних мають високу відкритість до інших людей. Проте половина респондентів (50%) демонструють низький рівень прийняття інших, що виявляється у підвищеній критичності, недовірі, відстороненості. Це значно ускладнює налагодження нових соціальних контактів і інтеграцію в місцеві громади.

Шкала «Емоційний комфорт / емоційний дискомфорт» вказує, що 28% учасників дослідження виявили емоційну стабільність та оптимізм. Значна ж частина (60%) переживає емоційний дискомфорт – тривожність, напруження, роздратованість, нестабільність настрою. Це підвищує ризики емоційного вигорання і потребує надання психологічної підтримки.

Лише 35% респондентів мають внутрішній локус контролю (шкала «Внутрішній контроль / зовнішній контроль») – вони вважають себе відповідальними за власне життя і свої досягнення. Натомість 55% учасників дослідження демонструють зовнішній локус контролю, перекладаючи відповідальність на обставини або інших людей. Така установка послаблює активність та ініціативність у процесі адаптації.

За шкалою «Домінування / підлеглість» тільки 18% респондентів виявили ознаки домінантної поведінки, здатності до лідерства та активної життєвої позиції. Більшість (62%) схильні до підлеглої позиції – демонструють залежність від думки інших, нерішучість у прийнятті самостійних рішень. Це свідчить про потребу у програмах розвитку впевненості в собі та самостійності.

Близько 42% респондентів демонструють схильність до ескапізму (шкала «Ескапізм (уникнення проблем)») – прагнення уникати реальних проблем через

фантазії, самоізоляцію, відмову від активних дій. Це може призводити до затримки адаптаційних процесів і зниження якості життя.

Отримані результати вказують на те, що значна частина ВПО переживає емоційні та адаптаційні труднощі. Низький рівень адаптивності, підвищене відчуття емоційного дискомфорту, зовнішній локус контролю та тенденція до уникнення проблем створюють серйозні перешкоди для повноцінної інтеграції у нове соціальне середовище. Це обумовлює необхідність створення комплексних програм підтримки, спрямованих на: підвищення самооцінки та впевненості в собі; розвиток навичок саморегуляції та стресостійкості; формування внутрішнього локусу контролю; стимулювання активної соціальної взаємодії.

З метою оцінки ставлення до інших, нових можливостей, сили особистості, духовних змін, підвищення цінності життя ми здійснили аналіз результатів дослідження за методикою «Опитувальник посттравматичного зростання» (за Р. Тадеші і Л. Калхаун) [58].

Результати дослідження посттравматичного зростання ВПО виявили наявність певних позитивних змін у житті учасників після пережитих травматичних подій, однак загалом рівень цих змін залишається помірним (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2.

Показники посттравматичного зростання у ВПО [58]

Шкала	Рівень	% респондентів	Трактування
Ставлення до інших (CI)	Високий	20%	Поглиблення емпатії, відкритість у стосунках
	Середній	50%	Часткове поліпшення соціальної взаємодії
	Низький	30%	Бар'єри у довірі та відкритості
Нові можливості (NM)	Високий	18%	Активна переорієнтація життєвого шляху
	Середній	55%	Часткове

			усвідомлення нових шансів
	Низький	27%	Обмежене сприйняття нових можливостей
<i>Сила особистості (СО)</i>	Високий	15%	Відчуття особистої стійкості і сили
	Середній	60%	Помірне зростання впевненості
	Низький	25%	Відчуття безсилля перед труднощами
<i>Духовні зміни (ДЗ)</i>	Високий	12%	Глибоке звернення до духовних цінностей
	Середній	48%	Часткове посилення духовних пошуків
	Низький	40%	Обмежені духовні трансформації
<i>Підвищення цінності життя (ПЦ)</i>	Високий	20%	Значуще переосмислення цінності життя
	Середній	52%	Часткове зростання цінності повсякденності
	Низький	28%	Незначні зрушення у ставленні до життя
<i>Індекс посттравматичного зростання (загальний)</i>	Високий	17%	Відчутне особистісне зростання після травми
	Середній	57%	Помірне посттравматичне зростання
	Низький	26%	Обмежені прояви розвитку після травми

Таким чином, близько 50% респондентів виявили середній рівень покращення ставлення до інших людей. Це свідчить про певне зростання емпатії та відкритості у міжособистісних стосунках. Водночас 20% учасників демонструють високий рівень довіри та тепліших стосунків із оточенням, що вказує на глибші позитивні трансформації в емоційній сфері. Однак 30% мають низький рівень цього показника, що свідчить про наявність труднощів у

встановленні контактів і залишкову емоційну відстороненість після травматичних подій.

У сфері відкриття нових можливостей 55% респондентів демонструють середній рівень змін, що вказує на часткове переорієнтування життєвих планів та спробу скористатися новими шансами. Лише 18% виявили високий рівень активного прийняття змін та побудови нового життєвого шляху. Разом із тим, 27% мають низький рівень сприйняття нових можливостей, що свідчить про страх перед змінами або нестачу ресурсів для їх реалізації.

Щодо сили особистості, 60% респондентів знаходяться на середньому рівні, відзначаючи певне зростання впевненості у собі та здатності долати труднощі. Водночас лише 15% демонструють високий рівень розвитку особистої стійкості. Натомість 25% учасників виявляють низький рівень, що свідчить про внутрішню вразливість, почуття безсилля перед життєвими викликами.

У сфері духовних змін результати також показують переважно середній рівень у 48% респондентів. Це означає, що у частини учасників активізувалися духовні пошуки або посилилося розуміння глибинних цінностей. 12% виявили високий рівень духовних змін – це свідчить про істотне переосмислення життєвого досвіду через призму віри або духовності. Однак у 40% рівень змін залишився низьким, що вказує на потребу у додатковій внутрішній роботі або підтримці в пошуку нових смислів.

Понад половина респондентів (52%) демонструють середній рівень переосмислення цінності власного життя, що свідчить про зростання усвідомлення важливості щоденних моментів і життя загалом. 20% мають високий рівень цього показника, тоді як 28% – низький рівень, що вказує на залишкове переживання втрати сенсу або життєвого застою.

Загальний рівень посттравматичного зростання серед ВПО виявлено переважно середнім у 57% учасників. 17% респондентів продемонстрували високий рівень зростання, що свідчить про значущі позитивні особистісні трансформації. Проте 26% залишаються на низькому рівні, що підкреслює

необхідність продовження роботи над відновленням і особистісним зміцненням.

Таким чином, посттравматичне зростання серед ВПО виявляється переважно на середньому рівні з окремими позитивними тенденціями: поглибленням ставлення до інших людей, частковим відкриттям нових можливостей, зміцненням внутрішньої стійкості та певним підвищенням цінності життя. Разом із тим, збереження низьких показників у частини респондентів свідчить про потребу у психологічній підтримці, розвитку особистісних ресурсів, стимулюванні життєвого сенсу та допомозі у повній інтеграції в нове середовище.

Отже, результати дослідження засвідчують, що більшість внутрішньо переміщених осіб стикаються з серйозними труднощами у професійній реалізації та соціально-психологічній адаптації до нових умов життя. Лише незначна частка респондентів змогла зберегти свою професійну ідентичність та демонструє високий рівень адаптивності. Основними бар'єрами на шляху професійного становлення стали емоційне виснаження, втрата можливості працювати за фахом, матеріальні труднощі, нестача житлових умов і відсутність підтримки.

Більшість учасників дослідження виявили помірний або низький рівень ресурсної забезпеченості, що ускладнює процес перекваліфікації, працевлаштування та самореалізації. Переважання зовнішньої мотивації до праці свідчить про зосередженість на виживанні, а не на розвитку. У соціально-психологічному вимірі спостерігається високий рівень емоційного дискомфорту, знижена самооцінка, відчуженість у спілкуванні, зовнішній локус контролю та схильність до уникнення проблем.

Незважаючи на труднощі, частина ВПО виявила ознаки посттравматичного зростання: посилення емпатії, відкритість до нових можливостей, зростання особистісної сили та цінності життя. Це свідчить про потенціал до відновлення й розвитку за умови своєчасної та комплексної підтримки.

На основі результатів дослідження встановлено, що професійна реалізація є одним із ключових чинників соціальної адаптації ВПО, оскільки забезпечує відчуття стабільності, корисності та контролю над власним життям. Люди, які зберегли або відновили свою професійну діяльність, демонструють вищий рівень адаптивності та внутрішньої стійкості.

Низький рівень професійної реалізації (у 40% респондентів) супроводжується дезадаптаційними проявами: емоційним виснаженням, втратою мотивації, зниженням самооцінки. Це призводить до соціального відчуження, замкненості й труднощів у побудові нових соціальних зв'язків.

Втрата можливості працювати за фахом (у 60% опитаних) призводить до руйнування професійної ідентичності, що негативно впливає на психологічний стан та соціальну поведінку. ВПО змушені змінювати сферу діяльності, часто на менш кваліфіковану, що поглиблює відчуття нереалізованості.

Професійна дезорієнтація посилює зовнішній локус контролю, знижує ініціативність і відповідальність за власне життя. Це проявляється у схильності звинувачувати обставини та пасивно очікувати допомоги, що перешкоджає активній інтеграції в нове соціальне середовище.

Матеріальні труднощі та емоційне виснаження як бар'єри до професійної реалізації одночасно погіршують і рівень соціально-психологічної адаптації. Неможливість задовольнити базові потреби гальмує процес самореалізації, знижує мотивацію до розвитку та взаємодії з іншими.

Середній та високий рівень професійної реалізації пов'язаний з кращими показниками соціально-психологічної адаптації, такими як внутрішній локус контролю, вищий рівень прийняття себе й інших, емоційна стабільність і здатність до самостійного вирішення проблем. Зазначене положення було підтверджене в межах емпіричного дослідження шляхом паралельного аналізу результатів опитувальника професійної реалізації та методики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда. У ході обробки даних здійснено групування учасників за рівнем професійної реалізації (високий,

середній, низький) та порівняльний аналіз їхніх показників за окремими шкалами адаптації.

Професійна реалізація сприяє посттравматичному зростанню, що виявляється у зростанні внутрішньої сили, появі нових життєвих орієнтирів, підвищенні цінності життя та покращенні міжособистісної взаємодії. Таким чином, вона стає ресурсом для подолання кризових ситуацій та стимулом для особистісного розвитку.

З метою перевірки гіпотези про наявність зв'язку між професійною реалізацією та рівнем соціальної адаптації було здійснено кореляційний аналіз Спірмена, який показав, що існує статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем професійної реалізації та кількома ключовими показниками соціальної адаптації.

Результати кореляційного аналізу виявили наявність статистично значущих позитивних зв'язків між рівнем професійної реалізації та низкою ключових компонентів адаптації. Зокрема, між рівнем професійної реалізації та емоційним комфортом спостерігається найсильніший позитивний зв'язок ($\rho = 0.47$; $p < 0.01$). Це означає, що чим вищою є професійна реалізація, тим менше респонденти відчують тривожність, емоційне напруження, роздратованість та інші прояви психологічного дистресу. Такий результат можна пояснити тим, що професійна діяльність виступає стабілізуючим чинником: вона структурує повсякденність, створює відчуття контролю над життям, підтримує ідентичність особистості та формує відчуття корисності та соціальної включеності. Збереження професійної ролі особливо важливе для ВПО, які часто втрачають усе звичне середовище і змушені заново будувати свою життєву ситуацію.

Також було виявлено позитивний зв'язок між професійною реалізацією та загальним рівнем адаптивності ($\rho = 0.42$; $p < 0.01$). Респонденти, які змогли продовжити професійну діяльність або адаптували її до нових умов, демонструють вищу гнучкість, соціальну компетентність і здатність до інтеграції в нове середовище. Вони краще долають труднощі, пов'язані зі

зміною місця проживання, адаптуються до нових соціальних норм, легше включаються у нові спільноти, а також демонструють більшу активність у пошуку ресурсів та підтримки. Професійна діяльність, у цьому контексті, виступає не лише як економічна потреба, а й як форма соціалізації, взаємодії, самореалізації та включення в нову систему відносин.

Важливим також є зв'язок між професійною реалізацією та показником «прийняття себе» ($\rho = 0.38$; $p < 0.05$). Цей зв'язок свідчить, що професійна активність прямо впливає на самооцінку, впевненість у собі, відчуття цілісності та гідності особистості. Втрата професійного статусу або неможливість реалізувати себе в нових умовах часто призводить до зниження самооцінки, формування почуття непотрібності або невдачі. Натомість, навіть часткове збереження фахової ідентичності або успішна переорієнтація сприяють утвердженню позитивного образу «Я», що є одним із базових механізмів психологічної стабілізації в кризових умовах.

За шкалою «прийняття інших» було виявлено тенденцію до позитивного зв'язку ($\rho = 0.25$; $p = 0.08$), однак статистично значущого результату не зафіксовано. Це дозволяє припустити, що люди, які досягають професійної реалізації, частіше виявляють відкритість, довіру та позитивне ставлення до інших, однак цей зв'язок опосередкований іншими чинниками (наприклад, досвідом соціальної підтримки або загальним рівнем толерантності).

За шкалою «домінування / підлеглість» кореляція виявилася слабкою і статистично незначущою ($\rho = 0.22$; $p > 0.1$). Це означає, що рівень професійної реалізації не має прямого впливу на тенденцію до активного або пасивного стилю взаємодії в міжособистісних стосунках. Ймовірно, домінантність чи схильність до підпорядкування є більш стійкими особистісними характеристиками, менш залежними від зовнішніх змін, як-от зайнятість або фах (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4.

Результати кореляційного аналізу

Зв'язок	Коефіцієнт Спірмена (ρ)	Значущість (p)
Проф. реалізація та адаптивність	+0.42	< 0.01
Проф. реалізація та арийняття себе	+0.38	< 0.05
Проф. реалізація та прийняття інших	+0.25	0.08 (тенденція)
Проф. реалізація та емоційний комфорт	+0.47	< 0.01
Проф. реалізація та домінування	+0.22	0.11

Отримані результати кореляційного аналізу дозволяють зробити висновок, що професійна реалізація виступає важливим чинником соціально-психологічної адаптації ВПО, особливо в аспектах загальної адаптивності, емоційного стану та самооцінки. Це підтверджує, що можливість продовжити професійну діяльність або знайти себе у новій сфері позитивно впливає на здатність людини справлятися з труднощами, інтегруватися в нове середовище та зберігати психологічну рівновагу.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують гіпотезу про те, що професійна реалізація є одним із ключових чинників соціальної адаптації вимушено переміщених осіб.

На основі отриманих результатів дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію ВПО зауваживо про актуальність розробки психологічних рекомендацій щодо покращення адаптації через професійну діяльність.

3.2. Психологічні рекомендації щодо покращення адаптації через професійну діяльність

Результати дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію ВПО вказали на важливість та актуальність розробки психологічних рекомендацій щодо покращення адаптації через професійну діяльність.

На основі наукової літератури нами були сформовані наступні рекомендації, метою яких є створення цілісної системи підтримки внутрішньо переміщених осіб, яка допоможе їм не лише подолати наслідки травматичних подій, але й сприятиме їхньому професійному, соціальному та особистісному розвитку в нових життєвих умовах.

Основні завдання, на які спрямовані рекомендації:

1. Підвищення рівня особистої активності та відповідальності;
2. Формування гнучкості мислення та адаптивних стратегій;
3. Розвиток професійних компетентностей та особистісних ресурсів;
4. Відновлення і розширення соціальних зв'язків;
5. Підвищення емоційної стійкості та профілактика емоційного вигорання;
6. Формування нового сенсу професійної діяльності і життя загалом.

Одним із ключових психологічних завдань у процесі підтримки професійної адаптації ВПО є *розвиток внутрішнього локусу контролю і активної життєвої позиції* – тобто переконання, що саме власні зусилля та рішення людини визначають її успіх або невдачу, а не зовнішні обставини чи вплив інших людей. Формування такого світогляду допомагає внутрішньо переміщеним особам не тільки пережити кризову ситуацію, а й знайти нові можливості для розвитку і самореалізації.

Рекомендовані дії:

- Стимулювати усвідомлення особистої відповідальності за власне професійне майбутнє. Важливо створювати у ВПО розуміння того, що навіть за складних зовнішніх умов, вони мають можливість впливати на свій життєвий

шлях через навчання, активний пошук можливостей, розвиток навичок і нових компетенцій.

- Розвивати навички постановки реалістичних і конкретних професійних цілей. Навчити формулювати короткострокові і довгострокові завдання, які є досяжними у наявних умовах. Наприклад, замість абстрактної мети «знайти хорошу роботу», формулювати мету «підготувати і розіслати 5 резюме протягом тижня», або «завершити онлайн-курс із цифрової грамотності за місяць».
- Підтримувати систему відстеження прогресу. Рекомендується фіксувати маленькі досягнення, навіть найменші кроки вперед (підготовка резюме, проходження співбесіди, реєстрація на курс тощо). Це допомагає посилити відчуття контролю над ситуацією та підтримує мотивацію до подальших дій.
- Використовувати позитивне підкріплення. Варто звертати увагу на успіхи ВПО, заохочуючи їх до подальшої активності. Навіть незначні результати повинні сприйматися як доказ особистої ефективності, а не випадкових обставин.
- Розвивати навички рефлексії. Навчати аналізувати свої успіхи і труднощі не як доленосні події, а як досвід, що дозволяє вчитись і вдосконалювати свої стратегії поведінки.

Такі підходи базуються на концепції самомотивації та теорії самоефективності А. Бандури, який підкреслював, що віра людини у власні можливості значною мірою визначає її здатність досягати поставлених цілей навіть у несприятливих умовах [43].

Гнучкість мислення та здатність адаптувати стратегії поведінки під впливом змінних обставин є критично важливими факторами успішної професійної адаптації для внутрішньо переміщених осіб. У контексті вимушеної зміни місця проживання та втрати стабільних кар'єрних орієнтирів розвиток цих навичок стає запорукою не лише професійного виживання, а й можливого зростання.

Рекомендовані дії:

- Навчання навичкам гнучкого планування кар'єри. ВПО слід допомагати усвідомити, що професійний шлях не завжди є лінійним і стабільним. Під час тренінгів або індивідуальних консультацій важливо акцентувати увагу на навичках стратегічного планування кар'єри з урахуванням змін обставин: готовність змінювати професійну спеціалізацію, працювати в суміжних сферах, оволодівати новими компетенціями відповідно до потреб ринку праці.
- Проведення тренінгів з розвитку проблемно-орієнтованого мислення. Важливо навчати людей бачити проблему як задачу, що має різні варіанти рішень. Це включає формування навичок аналізу ситуації, визначення доступних ресурсів, пошуку альтернативних варіантів дій і прийняття рішень на основі максимальної ефективності, а не емоційних реакцій.
- Формування креативності у професійному пошуку. Через спеціальні вправи, кейс-стаді або майстер-класи слід розвивати здатність нестандартно мислити щодо працевлаштування: розглядати нові сфери діяльності, використовувати онлайн-можливості, створювати власні ініціативи, розвивати гібридні професійні навички [55].

Розвиток професійних ресурсів та навичок. Професійна адаптація внутрішньо переміщених осіб значною мірою залежить від наявності актуальних компетенцій і ресурсів, які відповідають вимогам сучасного ринку праці. В умовах швидких змін і нестабільності важливо не тільки мати базову освіту чи досвід, а й постійно оновлювати та розширювати свої професійні можливості.

Рекомендовані дії:

- Підтримувати участь у програмах перекваліфікації, професійного навчання та підвищення кваліфікації. ВПО мають бути заохочені до опанування нових професій або здобуття додаткових компетенцій через короткотермінові курси, онлайн-навчання, стажування чи участь у державних та міжнародних програмах розвитку кар'єри. Такі програми мають бути доступними як за змістом, так і фінансово,

адаптованими до потреб ВПО, враховуючи їхній попередній професійний досвід та особисті ресурси.

- Підтримувати розвиток «гнучких» навичок (soft skills). Особливу увагу слід приділяти розвитку навичок комунікації, адаптивності, роботи в команді, вирішення конфліктів, критичного мислення та лідерських якостей. У сучасних умовах саме ці навички часто стають ключовими факторами успіху на ринку праці незалежно від конкретної професії.

Підходи до розвитку soft skills можуть включати:

- тренінги міжособистісної комунікації;
- майстер-класи з ефективного управління змінами;
- практичні вправи на розвиток креативності та роботи в команді;
- коучингові програми для лідерського розвитку.

- Психологічне підґрунтя: розвиток професійних навичок базується на концепції lifelong learning (безперервного навчання), що є одним із важливих чинників успішної адаптації у мінливому світі (Field, 2006). Також soft skills розглядаються як критичні для забезпечення стійкої зайнятості в умовах нестабільного ринку праці [53].

Стимулювання соціальної підтримки через професійну діяльність. Одним із найважливіших чинників успішної адаптації внутрішньо переміщених осіб є наявність мережі соціальної підтримки. Соціальні зв'язки, особливо ті, що формуються через професійну діяльність, значно підвищують емоційну стійкість, знижують рівень стресу, сприяють розвитку відчуття приналежності до спільноти та відкривають нові можливості для працевлаштування й особистісного розвитку.

Рекомендовані дії:

- Заохочувати участь у професійних мережах, клубах за інтересами та волонтерських ініціативах. ВПО слід стимулювати до активної участі у професійних спільнотах, які відповідають їхнім компетенціям або інтересам. Це можуть бути локальні ініціативи, галузеві асоціації, творчі клуби, спортивні команди або проекти соціальної дії.

Важливо підкреслювати, що участь у таких спільнотах не лише сприяє емоційній підтримці, а й може стати джерелом нових професійних можливостей (наприклад, через неформальне працевлаштування або створення стартапів).

- Організовувати групові програми наставництва та підтримки. Запровадження програм наставництва (менторства), де більш досвідчені учасники (або представники місцевої громади) допомагають ВПО адаптуватися в професійному середовищі, може стати потужним ресурсом. Наставники можуть ділитися досвідом, допомагати в постановці реалістичних цілей, орієнтувати в особливостях ринку праці, підтримувати емоційно. Формати наставництва можуть бути різними:

- Індивідуальні пари ментор–менті;
- Групові майстер-класи та обговорення;
- Мережеві події з представниками бізнесу та громадських організацій [45].

Емоційний стан внутрішньо переміщених осіб безпосередньо впливає на їхню професійну активність, адаптацію та загальну якість життя. Часті прояви хронічного стресу, емоційного виснаження та професійного вигорання є типовими наслідками тривалого перебування у кризовій ситуації. Тому системна *робота над емоційною регуляцією та профілактикою вигорання* є обов'язковою складовою програм підтримки.

Рекомендовані дії:

- Включати у програми підтримки модулі розвитку навичок саморегуляції. Важливо системно навчати ВПО методам контролю за емоційними станами та стресом. Це можуть бути:
- Релаксаційні техніки (наприклад, прогресивна м'язова релаксація за Джейкобсоном, дихальні вправи);
 - Техніки майндфулнес (усвідомленої присутності), які допомагають знижувати тривожність і підвищувати стійкість у складних обставинах;
 - Самоспостереження і рефлексивні практики, що сприяють усвідомленню власних емоційних реакцій і своєчасному реагуванню на симптоми напруги.

- Підвищувати обізнаність щодо симптомів професійного вигорання та навчати стратегіям його профілактики. ВПО необхідно навчати розпізнавати ранні ознаки емоційного виснаження, такі як зниження мотивації, постійна втома, роздратованість, втрата інтересу до роботи. Особи повинні розуміти, що вигорання – це не особиста слабкість, а природна відповідь на тривалий стрес. Слід також знайомити учасників із простими стратегіями профілактики:

- баланс праці та відпочинку;
- встановлення реалістичних очікувань до себе;
- регулярне використання практик релаксації;
- підтримка здорових соціальних контактів.

Модель емоційного вигорання Масlach підкреслює, що профілактика повинна бути спрямована на управління емоційними ресурсами людини і запобігання хронічній психологічній виснаженості. Майндфулнес-підходи також мають доведену ефективність у зниженні стресу і покращенні емоційної стійкості [50].

Для внутрішньо переміщених осіб втрата звичного професійного статусу або зміна сфери діяльності може спричиняти глибоку кризу ідентичності та зниження мотивації. Тому важливим напрямом психологічної підтримки є *допомога у знаходженні нового сенсу в професійній діяльності*, незалежно від того, чи відповідає вона попередньому досвіду.

Рекомендовані дії:

- Підтримувати пошук нових сенсів у професійній діяльності. Слід допомагати ВПО усвідомити, що навіть нова, несподівана або тимчасова робота може мати глибоке значення для особистісного розвитку, реалізації цінностей, підтримки сім'ї або участі у спільноті. Робота може бути переосмислена не тільки як джерело доходу, а й як:
 - спосіб допомогти іншим;
 - можливість проявити стійкість і творчість;
 - шлях до здобуття нового досвіду і навичок.

- Впроваджувати елементи логотерапії. Логотерапія В. Франкла акцентує увагу на тому, що людина здатна вижити і розвиватися навіть у найважчих обставинах, якщо вона бачить сенс у своїх діях. У роботі з ВПО важливо:

- допомагати формулювати особистісні цілі, що виходять за межі матеріальних потреб;
- акцентувати увагу на цінностях, які можна реалізовувати через професійну діяльність (допомога іншим, розвиток навичок, досягнення особистого росту);
- стимулювати рефлексію: як новий професійний досвід впливає на моє становлення, які якості в мені він розкриває?

За В. Франклом (Frankl, 1985), сенс може бути знайдений у трьох основних напрямках: через творчість та працю, через переживання (любов, мистецтво) і через позицію стосовно неминучих страждань. Професійна діяльність – потужний шлях сенсотворення, навіть у кризових обставинах [47].

Отже, комплексна підтримка внутрішньо переміщених осіб має базуватися на поєднанні розвитку професійних ресурсів, емоційної стійкості та сенсотворення. Професійна діяльність для ВПО повинна розглядатися не тільки як інструмент економічного забезпечення, а й як ключовий механізм особистісного відновлення, інтеграції та зростання.

Висновки до 3 розділу

У третьому розділі ми здійснили емпіричне дослідження впливу професійної реалізації на соціальну адаптацію вимушено переміщених осіб та на основі отриманих результатів розробили психологічні рекомендації щодо покращення адаптації через професійну діяльність

Результати дослідження професійної реалізації особистості (з урахуванням статусу ВПО) засвідчили, що більшість внутрішньо переміщених осіб стикаються з труднощами у професійній реалізації. Значна частина респондентів продемонструвала середній або низький рівень професійної задоволеності. Багато ВПО відчувають обмежені можливості для

роботи за своєю спеціальністю після переміщення, що призводить до втрати професійної ідентичності та зниження мотивації. Основними бар'єрами професійної реалізації виступають емоційне виснаження, відсутність можливості працевлаштування за фахом, матеріальні труднощі та нестабільні побутові умови. Це ускладнює процес адаптації до нових життєвих обставин, знижує активність у пошуку професійного розвитку та поглиблює психологічний стрес. Рівень ресурсної забезпеченості також залишається переважно помірним або низьким. Лише окрема частина респондентів має у своєму розпорядженні достатньо досвіду, навичок, освіти, мотивації та соціальної підтримки для ефективної професійної самореалізації. Більшість потребує додаткової допомоги у розвитку кар'єрних навичок, перекваліфікації та стабілізації емоційного стану.

Дослідження соціально-психологічної адаптованості ВПО (методика Роджерса і Даймонда) показало, що більшість ВПО перебувають на середньому або низькому рівні соціально-психологічної адаптації. Хоча частина респондентів виявляє здатність пристосовуватися до нових умов, значна кількість осіб демонструє ознаки дезадаптивності: труднощі у встановленні контактів, знижене прийняття себе та інших, емоційний дискомфорт і підвищену вразливість до стресових факторів. Емоційний стан більшості учасників характеризується нестабільністю, напруженістю, частими змінами настрою. Переважає зовнішній локус контролю: респонденти частіше приписують відповідальність за свої проблеми зовнішнім обставинам, що знижує їхню готовність до активних змін. У соціальній сфері виявлено труднощі у прийнятті інших людей, недовіру, схильність до ізоляції, що ускладнює інтеграцію у нові спільноти. Також зафіксовано досить високий рівень ескапізму – прагнення уникати реальності через фантазії або самоізоляцію.

Дослідження посттравматичного зростання ВПО (опитувальник Тадеші і Калхауна) свідчать, що більшість внутрішньо переміщених осіб демонструють середній рівень особистісних змін після пережитих травматичних подій.

Найбільш помітні позитивні зрушення стосуються покращення ставлення до інших людей, часткового відкриття нових життєвих можливостей та розвитку певної стійкості у подоланні труднощів. Водночас сфера духовних змін проявилася менш виражено. Лише окрема частина учасників дослідження продемонструвала істотне поглиблення духовного досвіду або звернення до глибинних цінностей. Підвищення цінності життя відбулося переважно на середньому рівні: багато хто почав більше цінувати повсякденні моменти та сам факт життя, але для деяких це усвідомлення залишилося фрагментарним. Загальний індекс посттравматичного зростання вказує на те, що переважна більшість ВПО частково адаптуються до нових умов через переосмислення власних можливостей та цінностей, однак потребують подальшого супроводу у напрямку особистісного розвитку, мотивації до змін та розбудови внутрішньої стійкості.

Креляційний аналіз засвідчив, що професійна реалізація є важливим чинником соціально-психологічної адаптації вимушено переміщених осіб. Особи, які змогли зберегти або відновити професійну діяльність, демонструють вищий рівень адаптивності, емоційної стабільності та позитивного самосприйняття. Це свідчить про те, що професійна реалізація виступає не лише джерелом матеріального забезпечення, а й важливою умовою підтримання внутрішнього психологічного балансу та соціальної інтеграції у нове середовище. Отримані емпіричні дані підтверджують гіпотезу дослідження та підкреслюють практичну значущість створення умов для підтримки професійної активності ВПО як чинника ефективної адаптації.

Розроблені нами психологічні рекомендації щодо покращення адаптації ВПО через професійну діяльність дозволяють виокремити наступні:

1. Розвиток внутрішнього локусу контролю і активної життєвої позиції
 - стимулювати у ВПО усвідомлення власної відповідальності за професійний розвиток та адаптацію;
 - працювати над зміцненням почуття самоефективності (self-efficacy) через постановку досяжних професійних цілей і відстеження їхнього виконання.

2. Підвищення гнучкості мислення та розвитку адаптивних стратегій

- навчати навичкам гнучкого планування кар'єри (здатність переорієнтувати професійні плани відповідно до змінених умов);
- проводити тренінги з розвитку навичок проблемно-орієнтованого мислення та креативності у пошуку можливостей працевлаштування.

3. Розвиток професійних ресурсів та навичок

- підтримувати участь у програмах перекваліфікації, професійного навчання або підвищення кваліфікації;
- підтримувати розвиток «гнучких» навичок (soft skills), таких як комунікація, адаптивність, робота в команді, лідерство.

4. Стимулювання соціальної підтримки через професійну діяльність

- заохочувати ВПО брати участь у професійних мережах, клубах за інтересами, волонтерських ініціативах, де вони можуть створювати нові соціальні зв'язки;
- організовувати групові програми наставництва та підтримки для обміну досвідом.

5. Робота з емоційним станом та профілактика вигорання

- включати у програми підтримки модулі з розвитку навичок саморегуляції (релаксаційні техніки, майндфулнес, самоспостереження);
- підвищувати обізнаність щодо симптомів професійного вигорання та навчати стратегіям його профілактики.

6. Сенсотворення і переосмислення професійної діяльності

- підтримувати пошук нових сенсів у професійній діяльності, навіть якщо вона відрізняється від попереднього досвіду;
- впроваджувати елементи логотерапії (фокус на знаходженні сенсу життя через працю).

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі представлено результати дослідження професійної реалізації як чинника соціальної адаптації вимушено переміщених осіб (ВПО).

Аналіз теоретичної бази засвідчує, що досліджувана проблема є вкрай актуальною.

Ми встановили, що професійна реалізація є важливою складовою самореалізації особистості, що відображає її прагнення до розкриття внутрішнього потенціалу, досягнення гармонії між особистісними цінностями та змістом професійної діяльності. Вона забезпечує не лише матеріальне благополуччя, а й сприяє формуванню ідентичності, почуття значущості, задоволеності життям і належності до суспільства.

У контексті концепцій різних науковців професійна реалізація розглядається як багатоаспектний і динамічний процес, що охоплює такі ключові етапи, як професійне самовизначення, самовираження, самоактуалізація та досягнення професійного «акме». Успішна реалізація у професійній сфері є можливою за умови усвідомлення власних здібностей, цінностей, інтересів, а також за сприятливих соціальних і організаційних умов.

Ми простежили, що соціальна адаптація постає як багатогранний, динамічний процес, який є ключовим для ефективного функціонування особистості в умовах постійних змін соціального середовища. Вона охоплює як зовнішню поведінкову відповідність соціальним нормам, так і внутрішнє прийняття соціальної дійсності, відчуття безпеки та належності. Аналіз наукових підходів, зокрема психоаналітичного, соціологічного та еволюційного, свідчить про складну природу адаптаційного процесу, який пов'язаний із біологічними, психологічними, соціальними, культурними та професійними чинниками. Значну роль у соціальній адаптації відіграють як індивідуальні особливості особистості, так і контекстуальні соціальні умови. У цьому контексті важливими є адаптивні стратегії (активна, пасивна, ситуативна), що дозволяють людині ефективно взаємодіяти із середовищем. Різноманітність видів і рівнів соціальної адаптації (від індивідуально-

особистісного до культурно-нормативного) дає змогу комплексно аналізувати пристосування особистості до соціуму, враховуючи різні сфери її життєдіяльності.

Нами було виокремлено наступні аспекти взаємозв'язку соціальної адаптації та професійної реалізації особистості:

- Професійна реалізація як складова соціальної адаптації (професійна діяльність особистості відбувається в соціальному контексті, що зумовлює тісний зв'язок між професійною реалізацією та соціальною адаптацією);
- Професійна адаптація як прояв соціальної адаптованості (здатність особистості адаптуватися до змін у професійному середовищі (умов праці, колективу, вимог) є показником її загального рівня соціальної адаптації);
- Взаємовплив психологічного та соціального компонентів адаптації (професійна реалізація сприяє формуванню позитивної самооцінки, впевненості в собі, відчуття компетентності, що підвищує здатність особистості до ефективної соціальної взаємодії та інтеграції в соціум);
- Професійна реалізація як чинник зниження соціального напруження (люди, які відчують задоволення від своєї праці та досягають професійних цілей, легше долають стресові ситуації, пов'язані з професійною сферою, а також краще справляються з соціальними викликами);
- Соціальна інтеграція через професійне середовище (реалізація в професії сприяє зміцненню міжособистісних зв'язків, формуванню соціального капіталу, участі в спільних цінностях та нормах, що підсилює соціальну згуртованість та адаптивність);
- Роль професійної реалізації у формуванні життєстійкості (професійне становлення особистості є джерелом внутрішніх ресурсів для подолання труднощів, що виникають у соціальному житті, а також важливим чинником збереження психологічної рівноваги та життєвої стабільності).

Аналіз поняття та правового статусу внутрішньо переміщених осіб (ВПО) засвідчує, що цей соціально-правовий феномен є надзвичайно складним та багатоаспектним. В умовах повномасштабної війни в Україні проблема

внутрішнього переміщення набуває особливої актуальності, оскільки стосується значної кількості громадян, змушених залишити свої домівки в пошуках безпечного середовища. Визначення ВПО, закріплене в Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», окреслює як юридичні межі статусу таких осіб, так і спектр прав, які мають бути гарантовані державою. Особливістю цього статусу є те, що переміщення здійснюється в межах території держави, без перетину міжнародного кордону. У той же час ВПО стикаються з численними труднощами – правовими, соціальними, психологічними, що потребують системної підтримки та інтеграційних заходів. На міжнародному рівні захист ВПО базується передусім на Керівних принципах ООН щодо переміщення осіб у межах країни, які покладають головну відповідальність за підтримку таких осіб на державу. У випадках, коли національні ресурси є обмеженими, держава має право звертатися за міжнародною допомогою. Важливою складовою характеристики ВПО є їхній психоемоційний стан: підвищена тривожність, почуття втрати, депресивні прояви, труднощі з адаптацією та соціальною взаємодією. Це вимагає залучення фахівців соціономічних професій (психологів, соціальних педагогів, соціальних працівників) для надання цілісної допомоги й підтримки.

Аналіз наукових підходів та емпіричних спостережень дозволяє стверджувати, що внутрішньо переміщені особи є однією з найбільш вразливих соціальних категорій у психологічному аспекті. Вимушене переміщення пов'язане не лише з втратою житла чи стабільного середовища, а й із глибокими порушеннями емоційної рівноваги, самоідентичності, соціальної включеності та загального психічного здоров'я. Психологічні труднощі ВПО проявляються на різних рівнях, таких, як: підвищений рівень тривожності та страх за майбутнє, посттравматичні реакції, стани безпорадності, заниженої самооцінки, почуття провини, соціальна ізоляція та розірваність міжособистісних зв'язків, дезадаптація і десоціалізація, емоційна скутість, замкнутість, депресивні стани, порушення когнітивної сфери, фізичні та психосоматичні прояви стресу, поширення адиктивних форм поведінки,

порушення у сфері цінностей та внутрішніх орієнтирів, кризи особистісного та родинного рівня, труднощі в опануванні нової ролі у суспільстві тощо.

Ми з'ясували наступні факти: професійна реалізація внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в умовах воєнного стану в Україні є складним і багатограним процесом, який тісно пов'язаний із рівнем їх соціальної адаптації в нових громадах. Аналіз проблем засвідчив, що основні бар'єри професійного становлення переселенців мають системний характер і охоплюють психологічні, соціальні, економічні, правові, гендерні, освітні та громадські аспекти. Психологічна нестабільність, посттравматичні переживання та зниження мотивації значною мірою знижують шанси ВПО на успішне працевлаштування. Водночас обмежений доступ до соціальної інфраструктури, необхідність догляду за дітьми або родичами, а також брак умов для безпечного проживання і навчання дітей змушують багатьох осіб, особливо жінок, відмовлятися від професійної діяльності. Юридичні труднощі, пов'язані з оформленням трудових договорів, відсутністю чітких механізмів правового захисту, а також низькою інформованістю ВПО щодо можливостей перекваліфікації, створюють додаткові бар'єри для їх економічної активності. Важливим чинником залишається й недовіра до державних структур, що спонукає переселенців до неформальної або тимчасової зайнятості. Окремої уваги потребують гендерні диспропорції та безпекові виклики, які особливо гостро постають перед чоловіками призовного віку. Небажання офіційного працевлаштування з метою уникнення мобілізації сприяє поширенню тіньової економіки та поглиблює соціальну вразливість родин. Освітній та цифровий розриви, обмежений доступ до ресурсів і технічних засобів унеможливають повноцінну участь ВПО в навчальних і перекваліфікаційних програмах. Низький рівень довіри до громад та упереджене ставлення з боку місцевих жителів також стримують процес інтеграції.

Було окреслено теоретико-методологічне підґрунтя емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення впливу професійної реалізації на рівень соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Актуальність

теми зумовлена зростанням кількості людей, вимушених змінювати місце проживання через війну, що у свою чергу створює потребу у формуванні нових соціальних зв'язків, адаптації до зміненого життєвого контексту та професійного самоствердження.

Для дослідження була сформована цільова вибірка, що включає 40 осіб зі статусом ВПО, які дали згоду на участь у дослідженні. Опитування проводилося на базі Національного університету «Острозька академія», що забезпечило належні організаційні умови збору даних. Учасники представляли різні соціальні та вікові групи, що дозволило отримати більш різнобічну картину впливу професійної реалізації на процес адаптації. З метою глибшого вивчення особливостей адаптації було використано низку діагностичних інструментів: опитувальник професійної реалізації, розроблений для оцінки рівня професійної задоволеності, реалізації фахового потенціалу в нових умовах та актуалізації кар'єрних орієнтацій; методика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, яка дозволяє комплексно оцінити рівень адаптованості особистості, її емоційний стан, внутрішній і зовнішній контроль, самооцінку та здатність до конструктивної взаємодії; опитувальник посттравматичного зростання (PTGI) авторства Р. Тедеші та Л. Калхуна, який фокусується на виявленні позитивних змін у результаті пережитої кризи: появи нових життєвих орієнтирів, глибшого розуміння себе, зміцнення міжособистісних зв'язків та переосмислення життєвих цінностей.

Обрані психодіагностичні методики взаємно доповнюють одна одну, що дозволяє не лише отримати кількісні показники рівня адаптації та професійної реалізованості, а й простежити якісні зміни у внутрішньому світі особистості. Такий комплексний підхід забезпечує можливість оцінити зв'язок між професійною активністю та психологічним благополуччям ВПО, а також визначити потенційні зони ризику та точки зростання.

Комплексне дослідження виявило, що внутрішньо переміщені особи (ВПО) стикаються з вираженими труднощами в особистісному, професійному та емоційному розвитку. Водночас, попри кризовий досвід, у деяких учасників

простежуються ознаки позитивної динаміки, зокрема – посттравматичного зростання.

У сфері професійної реалізації (за опитувальником професійної реалізації особистості з урахуванням статусу ВПО) більшість респондентів демонструють середній або низький рівень самореалізації, що свідчить про труднощі у відновленні або продовженні професійної діяльності після переміщення. Значна частина учасників була змушена повністю змінити сферу праці та наразі не має можливості працювати за фахом. Основними бар'єрами у професійній адаптації виступають емоційне виснаження, матеріальні труднощі, відсутність доступу до роботи за спеціальністю та несприятливі побутові умови. Рівень наявних ресурсів для професійної реалізації в більшості учасників або обмежений, або критично недостатній.

У сфері соціально-психологічної адаптованості (за методикою К. Роджерса і Р. Даймонда) лише незначна частина опитаних демонструє високий рівень адаптації. Більшість перебуває у стані часткової або вираженої дезадаптації. Емоційний комфорт фіксується переважно на низькому рівні, з домінуванням переживань тривоги, втоми та емоційної напруги. Більшість респондентів мають зовнішній локус контролю – тобто схильність приписувати відповідальність за життєві труднощі зовнішнім чинникам. Також у багатьох виявлені труднощі у прийнятті інших людей, що ускладнює процес соціальної інтеграції в новому середовищі.

У сфері посттравматичного зростання (за опитувальником Р. Тедеші і Л. Калхуна) у більшості учасників виявлено середній рівень змін, пов'язаних із подоланням травматичного досвіду. Ознаки зростання найбільш виражені за шкалами «особистісна сила» та «відкриття нових можливостей», де спостерігається поступове формування нових життєвих орієнтирів. Водночас позитивні зрушення у сфері міжособистісних стосунків і духовних змін виявляються менш помітними. Підвищення цінності життя після пережитої кризи наявне лише в окремих учасників.

Отже, попри наявні труднощі у професійній реалізації та емоційній адаптації, у багатьох ВПО спостерігаються ознаки внутрішнього зростання: розвиток нових можливостей, підвищення стійкості, переосмислення цінностей життя. Проте значна частина осіб перебуває у стані емоційного виснаження, соціальної дистанційованості, зовнішнього локусу контролю та професійної невизначеності. Це вимагає комплексної підтримки, спрямованої на емоційне відновлення, розвиток особистісних ресурсів, професійну перекваліфікацію та стимулювання активної життєвої позиції та підтверджує актуальність розробки психологічних рекомендацій щодо покращення адаптації через професійну діяльність.

Рекомендації, розроблені на основі результатів дослідження, спрямовані на використання професійної реалізації як цілісного ресурсу соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб. Їхня мета – підвищення адаптаційного потенціалу особистості через поєднання професійної, емоційної та соціальної підтримки. У центрі уваги – формування активної, відповідальної та гнучкої життєвої позиції, що дозволяє ефективно долати виклики вимушеного переміщення. Рекомендації поєднують психологічні та практичні інструменти, які сприяють: розвитку внутрішнього локусу контролю, впевненості та саморегуляції; підвищенню когнітивної гнучкості та адаптивних стратегій мислення; професійному зростанню через розвиток ключових навичок і ресурсів; соціальній інтеграції через участь у професійних і волонтерських спільнотах; профілактиці емоційного вигорання та зміцненню психоемоційної стійкості; сенсотворенню – пошуку глибшого значення у власній професійній діяльності, що підтримує мотивацію і життєстійкість. У сукупності ці напрями сприяють не лише адаптації ВПО до нових умов, але й створенню умов для їхнього особистісного, професійного та соціального розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЛ

1. Авер'янова А. Професійний успіх як основа самореалізації особистості, 2017.
URL : <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psihol-visnik-17-2017-3.pdf>.
2. Андросович К. А. Теоретичний аналіз дослідження проблеми соціальної адаптації. Обдаровані діти – інтелектуальний потенціал держави : матеріали XII-ї Міжнар. наук.-практ. конф. (Чорноморськ, Одеська обл., 1–8 лип. 2019 р.). Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2019. 390 с. С. 7-11.
3. Басова І. С. Внутрішньо переміщена особа як суб'єкт права соціального забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к-та юрид. наук: 12.00.05. Одеса. 2019. 20 с.
4. Блажівський М. І. Дефініція категорії «адаптація» у сучасній психології. Науковий вісник ЛУВС. Серія психологія. 2018. Вип. 2. С. 233-241.
5. Булеца С. Б., Котляр О. І., Лазур Я. В. Механізм забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб: національний та міжнародний аспекти / за заг. ред.: д-ра юрид. наук, проф. О. Я. Рогача; д-ра юрид. наук, проф. М. В. Савчина; к.ю.н., доц. М. В. Менджул. Ужгород : РІК-У, 2017. 348 с.
6. Грабова Я. Конституційно-правовий статус внутрішньо переміщених осіб в Україні. Митна справа. 2015. № 2(98). С. 47-51.
7. Григоренко І. О., Савельєва Н. М. Соціальна робота з внутрішньо переміщеними особами в сучасних умовах : навч. посіб. Полтава : ПНПУ, 2017. 100 с.
8. Демченко І., Терюханова І., Булига Н. Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України. Київ, 2024. 60 с.
9. Жадан Л. В., Жадан В. П. Словник професійної лексики. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2014. 400 с.

10. Законодавство України : Верховна рада України. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 1, ст.1).
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>.
11. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : Метод. рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2022. 52 с.
12. Каліущенко І. М. Міжнародно-правові стандарти забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб та їх впровадження в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 2. С. 157–159.
13. Камбур А. В. Соціальна адаптація особистості. Чернівці : «Золоті литаври», 2012. 252 с.
14. Купенко О. В. Соціальна робота : від теорії до практики : навчальний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2020. 192 с.
15. Квятковська К. А., Василенко О. М. Психологічні проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні. Хмельницький національний університет, 2023. URL: <https://elar.khmnpu.edu.ua/bitstreams/33856392-3a67-4681-af58-405a2055c5fd/download>.
16. Климчук О., Єсіна Н. Наталія Єсіна про нові правила для ВПО : Громадське Радіо, 2024. URL: <https://hromadske.radio/podcasts/na-pulsi-analizuiemo-holovne-na-hromadskomu-radio/1317759>.
17. Козубовська І. В. До питання про взаємозв'язок адаптації і соціалізації особистості. Соціологія та соціальна робота в умовах національних та регіональних викликів. Ужгородський національний університет» м. Ужгород.
URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/27672/1/%D0%94%D0%9E%20%D0%90%D0%9B%D0%86%D0%97%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%87.pdf>.
18. Кузнецова О. Спрямованість адаптації як ресурс подолання життєвої кризи. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя :

- матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 22-23 лютого 2018 р. Суми : Ви-до СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2018 р. С. 61-63.
- 19.Кравцов С.О. Теоретичне бачення соціальної адаптації: стан, погляди, підходи. 2008.
URL:https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/07/83-96__no-3__vol-26__2008__UKR.pdf.
- 20.Казібекова В. Психологічні ресурси особистості у кризових ситуаціях. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 22-23 лютого 2018 р. Суми : Ви-до СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2018 р. С. 48-48.
- 21.Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості : підручн. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ТОВ КММ, 2007. 296 с.
- 22.Малиха М. І. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи» : державна політика та регіональна практика. *Грані*. 2015. № 8. С. 6-11.
- 23.Мельник І. П. Внутрішньо переміщені особи як об'єкт соціальної роботи. 2017.URL:<https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/19304/Melnuk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 24.Менджул В. М., Паніна Ю. С. Поняття «внутрішньо переміщена особа»: порівняльний аналіз законодавства України та зарубіжних країн. Порівняльно-аналітичне право, 2016.
URL:<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/11126/1/%D0%9F%D0%BE%D%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD.pdf>.
- 25.Менджул М. В., Паніна Ю. С. Поняття «внутрішньо переміщена особа»: порівняльний аналіз законодавства України та зарубіжних країн. Порівняльно-аналітичне право. 2016. № 4. С. 293-297.

26. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій : психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Максименка, С. Кузікової, С. Зливкова. Суми : Ви-до СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2017 р. 540 с.
27. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія. Київ : Либідь, 2004. Т. 1. 576с.
28. Панов М. С. Професійна адаптація та реадаптація в контексті професійної реалізації особистості в умовах сучасного соціуму. *Psychological journal*, Запоріжжя, 2019. URL : <file:///D:/%D0%A1%D0%98%D0%9D/admin,+11-2019-177-190.pdf>.
29. Проблеми реалізації трудових прав ВПО : адвокат Руслана Слободянюк. Вища школа адвокатури НААУ, 2023.
URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/problemi-realizaciyi-trudovix-prav-vpo-advokat-ruslana-slobodianiuk>.
30. Проценко О. О. «Внутрішньо переміщені особи» як категорія теоретизування та соціальної практики. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2018.
URL : <https://core.ac.uk/download/268619587.pdf>.
31. Психологічні аспекти соціальної адаптації – як пристосуватися до суспільства: інтернет-джерело. Інформаційно-аналітичний портал «ФАКТ», 2025. URL : <https://fact-news.com.ua/psixologichni-aspekti-sotsialnoi-adaptatsii-yak-pristosuvatisya-do-suspilstva>.
32. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник / уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Ужгород : Видавництво Олександри Гиркуші, 2012. 616 с.
33. Резвих Є. І. Стадії професійного становлення особистості у дорослому віці. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Scientific collection «interconf» № 95. 2022.
URL: https://www.researchgate.net/publication/358318603_STADIJ_PROFESIJNOGO_STANOVLENNJA_OSOBISTOSTI_U_DOROSLOMU_VICI.

34. Соціальна адаптація ВПО : проблеми та шляхи державної підтримки. Інформаційно-аналітичний портал «ФАКТ», 2024. URL: <https://fact-news.com.ua/sotsialna-adaptatsiya-vpo-problemi-ta-shlyahi-derzhavnoi-pidtrimki>.
35. Соціологія. Аналіз суспільства. Львів : Колір ПРО, 2020. 800 с.
36. Спринська З. В. Психологічні особливості внутрішньо переміщених осіб. Теорія і практика сучасної психології. № 6. 2018. С. 50-56.
37. Ткачишина О. Кризові ситуації : адаптаційні ресурси особистості та соціальні стереотипи. Теорія і практика сучасної психології : збірник наукових праць. Запоріжжя, 2020. №1. Т.3. С. 116-120.
38. Трубавіна І. М. Проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні як основа ведення випадку в соціальній роботі з ними. Гібридна війна на Сході України в міждисциплінарному вимірі : витоки, реалії, перспективи реінтеграції. Збірник наукових праць. Старобільськ: ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2017. С. 320-342.
39. Цимбалістий Т., Блащак А. Правовий статус внутрішньо переміщених осіб в Україні. Західноукраїнський національний університет, 2019. URL : <http://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/890/877>.
40. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості : Навчальний посібник. Харків : «Контраст», 2019. 116 с.
41. Шепелева А. Працевлаштування ВПО : проблеми й особливості. Суспільство: Україна, 2024.
URL : https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-68895031?utm_source=chatgpt.com.
42. Юрків Я. І., Луканов Д. В. Труднощі соціально-психологічної адаптації вразливих верств внутрішньо переміщених осіб до нових умов життя. Науковий вісник Ужгородського університету : збірник наукових праць; серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І. Кузьма. Ужгород : Говерла, 2021. Вип. 1 (48). С. 469-472.

43. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 1977. P. 191-215.
URL: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
44. Becker O. *Theoretischer Grundlagen*. Weinheim. 1991.
45. Cohen S., Wills T. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 1985. P. 310-357.
URL : <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>.
46. Durkheim E. *The Division of Labor in Society*. The free press of glencoe, illinois. Fourth Printing, September, 1960 Printed in the United States of America. 1983, 462 p.
47. Frankl V. E., Winslade W. J. Kushner H. S. *Man's Search for Meaning*. Rider. 2006, 184 p.
48. Kuper A. *The Social Anthropology of Radcliffe-Brown*. Routledge, 2010. 306 p.
49. Mading F. Deng. *The Global Challenge of Internal Displacement*, 5 WASH. U. *Journal of Law & Policy*. 2001. P. 141-144.
50. Maslach C., Leiter, M. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/Wiley. 1997.
51. Maslow A. B. *Motivation personality*. Reprinted from the English Edition by Harper & Row, Publishers, 1954.
52. Nikolajchuk M. The constituent elements of the mechanism of regulation of migration processes of the rural population. *Rehional'na ekonomika*. 2005. Vol. 3, № 37. P. 105-112.
53. Robles M. M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*. 2012.
URL: <https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>.
54. Rogers C. R. *Counseling and Psychotherapy : Newer Concepts in Practice – Hardcover*. Houghton Mifflin, 1942.

- 55.Savickas M. L. The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2005, P. 42-70.
- 56.Steadman Ch. Rights of Refugees, the Internally Displaced, and Asylum Seeking People, 2015.
URL : <https://www.odu.edu/content/dam/odu/offices/mun/docs/hrc-rights-of-refugees-the-internally-displaced-and-asylum-seeking-people.pdf>.
- 57.Tauber A. I. Freud's social theory: Modernist and postmodernist revisions. History of the Human Sciences 00(0) 1–30. Boston University, USA. 2012.
- 58.Tedeschi R. G., Calhoun L. G. The posttraumatic growth inventory : Measuring the positive legacy of trauma. Journal of Traumatic Stress. 1996. Vol. 9. P. 455-471.
- 59.Warr P., Clapperton G. The joy of work? Jobs, happiness, and you. London : Routledge, 2010.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Опитувальник дослідження професійної реалізації особистості (враховуючи статус ВПО)

Інструкція: оберіть варіант відповіді, що найточніше відповідає Вашому досвіду або думці.

1. Наскільки Ви відчуваєте, що реалізовуєте себе у професійній сфері на сьогоднішній день?

- ☐ Повністю
- ☐ Частково
- ☐ Скоріше ні
- ☐ Зовсім ні

2. Чи змінилася Ваша професійна діяльність після переміщення (через війну, окупацію тощо)?

- ☐ Так, повністю змінилася
- ☐ Частково змінилася
- ☐ Залишилася без змін
- ☐ На момент переміщення я не мав/мала професійної діяльності

3. Чи маєте Ви змогу працювати за своєю спеціальністю на новому місці проживання?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні, але хочу знайти таку можливість
- ☐ Ні, і не маю такої мети

**4. Які чинники зараз найбільше заважають Вашій професійній реалізації?
(можна обрати кілька варіантів)**

- ☐ Відсутність роботи за фахом
- ☐ Матеріальні труднощі
- ☐ Відсутність житла / побутові умови
- ☐ Емоційне виснаження, стрес
- ☐ Відсутність підтримки / контактів
- ☐ Інше: _____

5. Наскільки Ви вірите у власну здатність досягти професійного успіху в нових умовах?

- ☐ Повністю впевнений(а)
- ☐ Швидше впевнений(а)
- ☐ Важко сказати
- ☐ Швидше не впевнений(а)
- ☐ Зовсім не впевнений(а)

6. Якими ресурсами Ви зараз володієте для професійної реалізації? (можна обрати кілька варіантів)

- ☐ Досвід / навички
- ☐ Освіта / перекваліфікація
- ☐ Підтримка з боку громади
- ☐ Мотивація / бажання розвиватися
- ☐ Онлайн-можливості
- ☐ Інше: _____

7. Чи маєте Ви потребу у психологічній підтримці щодо професійної адаптації?

- ☐ Так, маю
- ☐ Можливо, потребую
- ☐ Ні

8. Яку роль відіграє для Вас робота в теперішніх умовах?

- ☐ Джерело доходу
- ☐ Засіб реалізації себе
- ☐ Спосіб зменшити стрес
- ☐ Обов'язок перед родиною
- ☐ Інше: _____

9. Чи плануєте Ви підвищувати кваліфікацію, здобувати нову професію чи розвиватися у новому напрямку?

- ☐ Так, вже займаюся цим
- ☐ Так, планую найближчим часом
- ☐ Можливо, в майбутньому
- ☐ Ні

10. Як Ви оцінюєте свій потенціал для подальшої професійної самореалізації?

- ☐ Високий
- ☐ Середній
- ☐ Низький
- ☐ Важко відповісти

Ключ до інтерпретації результатів

Загальний рівень професійної реалізації

(Питання: 1, 5, 10)

Бали відповіді	Висока (3)	Середня (2)	Низька (1)
1	Повністю – 3	Частково – 2	Скоріше ні / Зовсім ні – 1
5	Повністю впевнений – 3	Швидше впевнений – 2	Інші – 1
10	Високий – 3	Середній – 2	Низький/Важко

			відповісти – 1
--	--	--	----------------

Підсумок (макс. 9 балів):

- **7–9 балів** – високий рівень професійної реалізації
- **4–6 балів** – середній рівень
- **1–3 бали** – низький рівень, рекомендована додаткова підтримка

2. Професійна адаптація / відповідність попередньому досвіду

(Питання: 2, 3)

- Якщо відповідь: «Так, повністю змінилася» + «Ні, не можу працювати за спеціальністю», це може свідчити про потребу в перекваліфікації чи психосоціальній підтримці.
- Якщо «Частково змінилася» + «Можу частково працювати», це означає адаптивну перебудову.
- Якщо «Без змін» / «Маю можливість», це – збережена професійна ідентичність.

3. Бар'єри професійної реалізації

(Питання 4)

Чим більше бар'єрів обрано, тим вищий рівень перешкод.

Звертай увагу на:

- **Емоційні** (стрес, виснаження) → потреба в психологічній підтримці;
- **Соціально-побутові** (житло, робота, контакти) → потреба в ресурсному супроводі;
- **Відсутність професії/спеціальності** → професійна невизначеність.

4. Ресурси професійної реалізації

(Питання 6)

Оцінка потенціалу:

- **4–6 ресурсів обрано** – високий рівень ресурсної забезпеченості;
- **2–3 ресурси** – середній рівень;
- **0–1 ресурс** – низький ресурсний рівень, можливий ризик професійного вигорання чи стагнації.

5. Спрямованість і мотивація до розвитку

(Питання 8, 9)

- Якщо робота сприймається як засіб самореалізації / розвитку – висока внутрішня мотивація.
- Якщо лише як джерело доходу / обов'язок – мотивація зовнішня, ризик вигорання в умовах кризи.
- Відповіді типу «Планую розвиватися / вже розвиваюсь» (п. 9) – індикатор активної адаптації.

6. Потреба у психоемоційній підтримці

(Питання 7)

- Відповідь «Так» – важливий сигнал для залучення психолога, коуча або HR-фахівця.
- «Можливо» – потребує додаткового уточнення через інтерв'ю або відкриті питання.

Додаток Б.

Методика «Соціально-психологічна адаптованість» (К. Роджерс і Р. Даймонд)

Прізвище та

ім'я _____ Група _____

Інструкція: пропоную прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом. У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0 – це мене зовсім не стосується
- 1 – це мене не стосується
- 2 – мабуть, це мене не стосується
- 3 – не знаю, чи це мене стосується
- 4 – це схоже на мене, але маю сумніви
- 5 – це схоже на мене
- 6 – це точно я

Текст методики

1. Відчуваю незручність, коли вступаю з кимось у діалог.
2. Не маю бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.

4. Маю до себе високі вимоги.
5. Часто сварю себе за те, що зробив.
6. Часто відчуваю себе пригніченим.
7. Маю сумніви, що можу подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконую завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена, тримаюся осторонь.
11. У невдачах звинувачую себе.
12. Людина відповідальна, на яку можна покластися.
13. Відчуваю, що не в змозі змінити щось, всі зусилля марні.
14. На багато що дивлюся очима однолітків.
15. Приймаю в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді – втягує, важко повертатися від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу; переживаю образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.
19. Умію керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для мене — не проблема.
20. Часто змінюється настрій, настає нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює. Зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, мені подобаються.
23. Не соромлюся своїх почуттів, відкрито їх виражаю.
24. Серед великого скупчення людей відчуваю себе дещо самотньо.
25. Нині бажаю все покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкуюся.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймаю доброзичливе ставлення оточуючих, вважаю, що не заслуговую на нього.
29. У душі — оптиміст, вірю у найкраще.
30. Людина вперта, таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджую їх, якщо вважаю, що самі цього заслуговують.
32. Часто відчуваю себе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: мені не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тих, хто мене знає, добре до мене ставиться, любить мене.
34. Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуваю себе безпомічним, маю потребу відчувати когось поруч.
37. Прийнявши рішення, виконую його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не можу звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуваю почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.
40. Відчуваю неприязнь до того, що мене оточує.
41. Всім задоволений.
42. Почуваюся погано: не можу організувати себе.
43. Відчуваю млявість. Все, що раніше хвилювало, стало байдужим.

- 44.Врівноважений, спокійний.
- 45.Роздратований, часто не можу стриматися.
- 46.Часто відчуваю себе ображеним.
- 47.Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата. Бракує стриманості.
- 48.Буває, що поширюю плітки.
- 49.Не дуже довіряю своїм відчуттям, вони іноді підводять мене.
- 50.Досить важко бути самим собою.
- 51.На першому місці — думки, а не почуття, перед тим як щось зробити, добре поміркую.
- 52.Те, що відбувається, трактую по-своєму, здатен нафантазувати зайве.
- 53.Терплячий до інших і приймаю іншого таким, яким він є.
- 54.Намагаюся не думати про свої проблеми.
- 55.Вважаю себе цікавою людиною, привабливою як особистість, помітною.
- 56.Людина сором'язлива.
- 57.Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.
- 58.У душі відчуваю перевагу над іншими.
- 59.Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".
- 60.Боюся думок інших про себе.
- 61.Чеснолюбивий, небайдужий до успіху, схвалення, у тому, що для мене важливо, намагаюся бути кращим.
- 62.Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
- 63.Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
- 64.Пасую перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
- 65.Просто недостатньо оцінюю себе.
- 66.Ватажок, вмію впливати на інших.
- 67.Ставлюся до себе в цілому добре.
- 68.Людина наполеглива, мені завжди важливо зробити все по-своєму.
- 69.Не подобається, коли з кимось порушуються відносини, особливо якщо починаються сварки.
- 70.Досить довго не можу прийняти рішення, потім маю сумніви щодо його правильності.
- 71.Розгублений, невпевнений у собі.
- 72.Задоволений собою.
- 73.Мені часто не щастить.
- 74.Людина приємна, приваблюю інших.
- 75.Можливо, не дуже вродливий, але можу подобатись як людина, особистість.
- 76.З презирством ставлюся до осіб протилежної статі й не маю контактів з ними.
- 77.Коли треба щось зробити, мене охоплює страх, сумніви.
- 78.Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
- 79.Умію наполегливо працювати.
- 80.Відчуваю, що расту, дорослішаю, змінююся сам і змінюється ставлення до навколишнього світу.
- 81.Іноді говорю про те, про що насправді не маю уявлення.
- 82.Завжди кажу тільки правду.

- 83.Схвилюваний, напружений.
- 84.Щоб я щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
- 85.Відчуваю невпевненість у собі.
- 86.Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
- 87.Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
- 88.Людина, якій подобається міркувати.
- 89.Іноді подобається хизуватися.
- 90.Приймаю рішення і відразу змінюю їх, звинувачую себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не можу.
- 91.Намагаюся покладатися на свої сили, не розраховую на чийсь допомогу.
- 92.Ніколи не запізнююся.
- 93.Відчуваю внутрішню несвободу.
- 94.Відрізняюся від інших.
- 95.Не дуже надійний, на мене не можна покластися.
- 96.Добре себе розумію, все в собі приймаю.
- 97.Товариська, відкрита людина, легко спілкуюся з людьми.
- 98.Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати, все можу виконати.
- 99.Себе не ціную, ніхто мене не сприймає серйозно, в кращому випадку всі до мене ставляться поблажливо, просто терплять.
100. Хвилююся, що забагато переймаюся особами протилежної статі.
101. Всі свої звички вважаю позитивними.

Обробка та оцінювання результатів

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші від норми – як високі.

1. Адаптивність / Деадаптивність

- Адаптивність (норма 68–136):
4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98
- Деадаптивність (норма 68–136):
2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100

2. Неправда:

- Неправда – (норма 18–36):
34, 45, 48, 81, 89
- Неправда +:
8, 82, 92, 101

S – Прийняття себе / Неприйняття себе

- Прийняття себе (норма 22–42):
33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96

- Неприйняття себе (норма 14–28):
7, 59, 62, 65, 90, 95, 99
- L – Прийняття інших / Неприйняття інших**
 - Прийняття інших (норма 12–24):
9, 14, 22, 26, 53, 97
 - Неприйняття інших (норма 14–28):
2, 10, 21, 28, 40, 60, 76
- E – Емоційний комфорт / Емоційний дискомфорт**
 - Емоційний комфорт (норма 14–28):
23, 29, 30, 41, 44, 47, 78
 - Емоційний дискомфорт (норма 14–28):
6, 42, 43, 49, 50, 83, 85
- I – Внутрішній контроль / Зовнішній контроль**
 - Внутрішній контроль (норма 26–52):
4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98
 - Зовнішній контроль (норма 18–36):
13, 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77
- D – Домінування / Підлеглість**
 - Домінування (норма 6–12):
58, 61, 66
 - Підлеглість (норма 12–24):
16, 32, 38, 69, 84, 87
- 8. Ескапізм (уникнення проблем) (норма 10–20):**
17, 18, 54, 64, 86

Додаток В.

Опитувальник посттравматичного зростання (за Р. Тадеші і Л. Калхаун)

Текст методики

1. Я змінив свої пріоритети про те, що важливо у житті
2. Я набагато краще розумію цінність власного життя
3. У мене з'явилися нові інтереси
4. Я став більш впевненим у собі
5. Я став краще розуміти духовні питання
6. Я розумію, що можу розраховувати на людей у скрутних ситуаціях
7. Я скерував своє життя на новий шлях
8. Я відчуваю більшу близькість з оточуючими
9. Я охоче виражаю свої емоції
10. Я краще розумію, що можу впоратися зі складнощами
11. Я можу зробити багато гарних справ у своєму житті
12. Я більшою мірою здатен приймати речі такими, якими вони є
13. Я можу більше цінувати кожен день свого життя
14. У мене з'явилися нові можливості, як не були мені доступні раніше
15. Я став більше співчувати іншим
16. Я докладаю більше зусиль на встановлення відносин з іншими

людьми

17. Я більше намагаюсь змінити те, що потребує змін

18. Я став більш віруючим (релігійнішим)

19. Я зрозумів, що я сильніший, ніж я думав

20. Я дізнався про те, якими чудовими бувають люди

21. Я краще розумію потреби інших людей

Ключі до методики

<i>Шкала</i>	<i>Кількість тверджень</i>	<i>Номер тверджень</i>
Ставлення до інших (СІ)	7	6, 8, 9, 15, 16, 20, 21
Нові можливості (НМ)	5	3, 7, 11, 14, 17
Сила особистості (СО)	4	4, 10, 12, 19
Духовні зміни (ДЗ)	2	5, 18
Підвищення цінності життя (ПЦ)	3	1, 2, 13

Нормативні показники

<i>Шкала</i>	<i>Низькі значення</i>	<i>Середні значення</i>	<i>Високі значення</i>
Ставлення до інших (СІ)	0-14	15-24	25-35
Нові можливості (НМ)	0-9	10-15	16-25
Сила особистості (СО)	0-7	8-15	16-20
Духовні зміни (ДЗ)	0-3	4-6	7-10
Підвищення цінності життя (ПЦ)	0-6	7-11	12-15
Індекс посттравматичного зростання	0-32	33-63	64-105