

Голодний Максим

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ТА МЕХАНІЗМИ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ

Анотація

Проаналізовано сучасні підходи до професійної реадaptaції ветеранів і виокремлено ключові психологічні ресурси: резильєнтність, самоефективність, кар'єрна адаптивність, смисложиттєва орієнтація, соціальна підтримка. Уточнено роль гнучкої саморегуляції та консервації ресурсів як механізмів переходу до стійкої зайнятості. Встановлено, що комплексні інтервенції (психоосвіта, тренування навичок, фізична активність, наставництво) прискорюють відновлення професійних ролей. Показано доцільність інтеграції оцінювання ресурсів у план реадaptaції. Доведено необхідність міжсекторальної взаємодії послуг. Запропоновано карту механізмів і матрицю «ресурс-інтервенція» для практики.

Ключові слова: професійна реадaptaція, ветерани, резильєнтність, самоефективність, кар'єрна адаптивність, гнучка саморегуляція, соціальна підтримка

№ (2) 10, 2025

Holodnyi Maksym

PSYCHOLOGICAL RESOURCES AND MECHANISMS OF VETERANS' PROFESSIONAL READAPTATION

Abstract

This article analyzes current approaches to veterans' professional readaptation and identifies key psychological resources-resilience, self-efficacy, career adaptability, meaning in life, and social support. It clarifies the role of flexible self-regulation and conservation-of-resources processes as mechanisms that enable transitions to sustainable employment. The analysis establishes that multicomponent interventions (psychoeducation, skills training, physical activity, mentoring) accelerate the restoration of professional roles. The study shows the value of integrating resource assessments into readaptation plans and demonstrates the need for cross-sector coordination of services. Finally, it proposes a mechanism map and a resource-intervention matrix for practice.

Keywords: professional readaptation, veterans, resilience, self-efficacy, career adaptability, flexible self-regulation, social support.

Вступ

Після повернення до цивільного життя дедалі більша кількість українських ветеранів потребує не лише медичної та соціальної підтримки, а й відновлення професійних ролей і траєкторій зайнятості. Аналітика міжнародних та українських організацій засвідчує системні бар'єри реінтеграції, зокрема нерівний доступ до перекваліфікації, психосоціальних послуг та підтримки сімей, що на пряму впливає на можливості працевлаштування.

У світовій психології професійна реадаптація розглядається як результат взаємодії особистісних ресурсів і контекстуальних умов, де ключовими є резильєнтність і гнучка саморегуляція, здатність підтримувати й відновлювати ресурси, а також кар'єрна адаптивність і самоефективність як детермінанти кар'єрної поведінки. Водночас бракує інтегрованих моделей, що поєднують ці конструкти з конкретними механізмами інтервенцій у вітчизняному середовищі. За результатами українських досліджень (О. М. Кокун, 2021–2025) життєстійкість є пов'язаною з психодіагностичними індикаторами, що вимірюються стандартизованими шкалами - резилієнтність (CD-RISC), самоефективність (GSES), симптоми ПТСР (PCL-5); ці показники слугують орієнтирами для планування й моніторингу практик відновлення у військових і ветеранів.

Мета дослідження

Мета дослідження - на підставі систематизованого аналізу сучасних теоретичних і емпіричних публікацій сформулювати концептуальну рамку психологічних ресурсів і механізмів професійної реадаптації ветеранів та вивести з неї практичні інструменти планування інтервенцій (карта механізмів, матриця «ресурс–інтервенція», алгоритм оцінювання).

Завдання дослідження

1. Узагальнити теорії та емпіричні дані щодо ролі особистісних і соціальних ресурсів у професійній реадаптації
2. Описати механізми гнучкої саморегуляції та консервації ресурсів у процесі повернення до праці
3. Запропонувати карту механізмів і матрицю «ресурс–інтервенція» для практиків
4. Окреслити алгоритм оцінювання ресурсів у плані супроводу.

Методи та організація дослідження

Для досягнення поставлених завдань було застосовано: нарративний огляд публікацій за 2010–2025 рр., що охоплює провідні наукометричні бази даних і відкриті репозитарії та передбачає чіткі критерії включення й виключення; аналітичний синтез теоретичних підходів до психологічних ресурсів і механізмів професійної реадаптації - резилієнтності, теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources, COR), моделі гнучкої саморегуляції та концепції конструювання кар'єри (career construction) - із виявленням спільних механізмів і обмежень; порівняльний аналіз міжнародних і українських даних, спрямований на уточнення узгоджених ефектів і контекстуальних відмінностей; конструювання прикладної моделі інтервенцій (карта механізмів та матриця

«ресурс–інтервенція»), виведеної з узагальнень огляду.

Результати та їх обговорення

Професійна реадаптація ветеранів пояснюється не сумою окремих рис, а конфігурацією взаємопов'язаних психологічних ресурсів, які працюють як система в умовах стресу та кар'єрних переходів. Базовими у цій системі виступають резилієнтність, самоефективність, кар'єрна адаптивність, смисложиттєві орієнтації та соціальна підтримка, а також допоміжні ресурси - емоційна регуляція, когнітивна гнучкість, навички самодопомоги й здоров'ярні практики. Їхня роль не зводиться до «переліку дефініцій»: кожен ресурс задає специфічний механізм впливу на поведінку під час повернення до праці, а разом вони формують профіль, за яким можна планувати інтервенції та оцінювати їхні ефекти (Табл. 1).

Резильєнтність описує здатність підтримувати або швидко відновлювати функціонування після стресових подій і є підґрунтям для збереження цілеспрямованої активності за високої невизначеності; дослідження показують наявність стійких траєкторій адаптації та центральну роль гнучкості стратегій (Bonanno, 2024; Bonanno & Burton, 2013; Hobfoll, 1989; Kokun, 2023). Самоефективність визначає очікування власної спроможності досягати цілей у конкретних умовах і пов'язана у ветеранів з кращою залученістю до навчання та професійного відновлення (Bandura, 1997; Schwarzer & Jerusalem, 1995; Adams et al., 2020). Кар'єрна адаптивність - це готовність і ресурси долати переходи (concern, control, curiosity, confidence), що забезпечують самонапрявленість і побудову траєкторії праці (Savickas & Porfeli, 2012; Del Corso & Rehfuß, 2011). Смисложиттєві орієнтації підтримують внутрішню мотивацію повернення до ролей, а соціальна підтримка (родина, спільноти побратимів, ментори, роботодавці) знижує стрес та утримує зайнятість; допоміжні ресурси - емоційна регуляція, когнітивна гнучкість, самодопомога, фізична активність - підсилюють базові механізми (Steger et al., 2006; Zimet et al., 1988; Rosenbaum et al., 2015; Hegberg et al., 2019; Jadhakhan et al., 2022). Українські праці акцентують, що відновлення професійної ідентичності та повернення до «мирної» праці є осердям соціально-психологічної реадаптації, що узгоджується з наведеним набором ресурсів (Horishnia, 2020; Kokun, 2023; Karamushka, 2023). Узагальнення уточнює: ресурси є вимірюваними, піддаються цілеспрямованому впливу і можуть слугувати мішенями програм, що відображено у структурі «ресурс → індикатори → мішені → очікуваний ефект» (Табл. 1).

Таблиця 1

Психологічні ресурси професійної реадaptaції ветеранів: визначення, індикатори, інтервенції, очікувані ефекти

Ресурс	Коротке визначення	Вимірювання (приклади шкал)	Типові мішені/інтервенції	Очікуваний ефект
Резилієнтність	Здатність підтримувати/відновлювати функціонування після стресу	CD-RISC-10/25; RS-14; укр. опитувальники життєстійкості (Кокун, 2021)	Психоосвіта про стрес; тренування гнучких стратегій подолання; фізична активність	↓ дистрес; ↑ резилієнтності; швидше відновлення ролей
Самоефективність	Очікування власної спроможності досягти цілей	General Self-Efficacy Scale (GSE); доменні GSE	«Мікроуспіхи», цільовизначення, зворотний зв'язок	↑ ініціативності; ↑ завершення навчальних модулів
Кар'єрна адаптивність	Готовність до кар'єрних переходів (concern, control, curiosity, confidence)	Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)	Кар'єрний коучинг; портфоліо компетентностей; план дій	Усвідомлене планування; активні кроки на ринку праці
Смисложиттєві орієнтації	Спрямованість і значущість діяльності	Meaning in Life Questionnaire (MLQ)	Наративна реконструкція; робота з цінностями; «лист майбутньому»	↑ внутрішньої мотивації; стійкість цілей
Соціальна підтримка	Сприйнята допомога сім'ї/спільноти/роботодавців	MSPSS	Наставництво; залучення родини; групи побратимів	↓ дистрес; утримання зайнятості

Переходи до стійкої зайнятості опосередковуються механізмами, які пояснюють, як саме ресурси «перекладаються» у поведінку на ринку праці. Гнучка саморегуляція (flexibility sequence) задає цикл «моніторинг контексту → вибір стратегії → корекція відповіді», забезпечуючи адаптивне перемикавання між орієнтацією на завдання, емоційною експресією та пошуком підтримки (Bonanno, 2024; Kokun, 2021; Bonanno & Burton, 2013; Hobfoll et al., 2018; Kokun, 2025). Теорія консервації ресурсів (COR) показує, що програми ефективніші, коли швидко зупиняють «спіралі втрат» і запускають «спіралі надбань» (навички, довіра до власних здібностей, соціальний капітал) (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018; Karamushka, 2023; Kokun, 2024). Концепція кар'єрної конструкції пояснює активне вибудовування кар'єрної історії через підсилення контролю та куражу - індивідуальні цілі, менторство, портфоліо досягнень - що веде до стабілізації зайнятості (Savickas & Porfeli, 2012; Del Corso & Rehfuß, 2011; Perkins et al., 2023; Le, 2024). Узагальнена взаємодія ресурсів і механізмів подана у карті (Рис. 1): від психологічних ресурсів через гнучку саморегуляцію та COR - до конкретних дій на ринку праці і стійких результатів.

Таблиця 2

Матриця «ресурс–інтервенція» та оцінювання результатів

Ресурс	Мета інтервенції	Приклади технік	Формат і орієнтовна тривалість	Оцінювання (до/після)	Очікувані зміни (4–12 тижнів)
Резилієнтність	Підвищити гнучкість подолання	Стрес-менеджмент; когнітивна переоцінка; фізична активність	Групові 90 хв × 6–8; щоденник навичок	CD-RISC; шкали стресу	↓ дистрес; ↑ резилієнтність; стабілізація сну
Самоефективність	Зміцнити відчуття контролю	«Градуйовані виклики», рольові репетиції, зворотний зв'язок	Індивідуальні 60 хв × 4–6 + домашні завдання	GSE; індикатори поведінки	↑ ініціативності; ↑ завершення навчальних модулів
Кар'єрна адаптивність	Активізувати кар'єрні дії	План/портфоліо; інформаційні інтерв'ю; тренінг пошуку роботи	Групові 120 хв × 4 + менторство	СААС; чек-лист дій	↑ подач заявок; ↑ участі у співбесідах
Смисли/цінності	Підсилити внутрішню мотивацію	Наративні техніки; робота з цінностями; «лист майбутньому»	Індивідуальні 60 хв × 3–5	MLQ	↑ «Presence of meaning»; стійкість цілей
Соціальна підтримка	Розширити мережі підтримки	Наставництво; сімейні сесії; групи взаємопідтримки	Групи 90 хв × 6; сімейні 60 хв × 2–3	MSPSS; мапа мережі	↑ сприйнятості підтримки; ↓ ризику вибуття з роботи

Оцінювання ресурсів інтегрується у план реадптації не як «ще один перелік тестів», а як перший етап управління змінами: формування багатовимірного профілю дає базову лінію для вибору мішеней, підбору форматів інтервенцій і подальшого моніторингу результатів. Практичний мінімум включає короткі шкали резилієнтності, інструменти кар'єрної адаптивності, опитувальники самоефективності та карти соціальної підтримки; українські напрацювання пропонують адаптовані інструменти життєстійкості та довідники для фахівців, що полегшує імплементацію (Kokun, 2021; Kokun, 2023). У поєднанні з матрицею (Табл. 2) це створює прозорий цикл «діагностика → інтервенція → переоцінка», узгоджений із механізмами на Рис. 1.

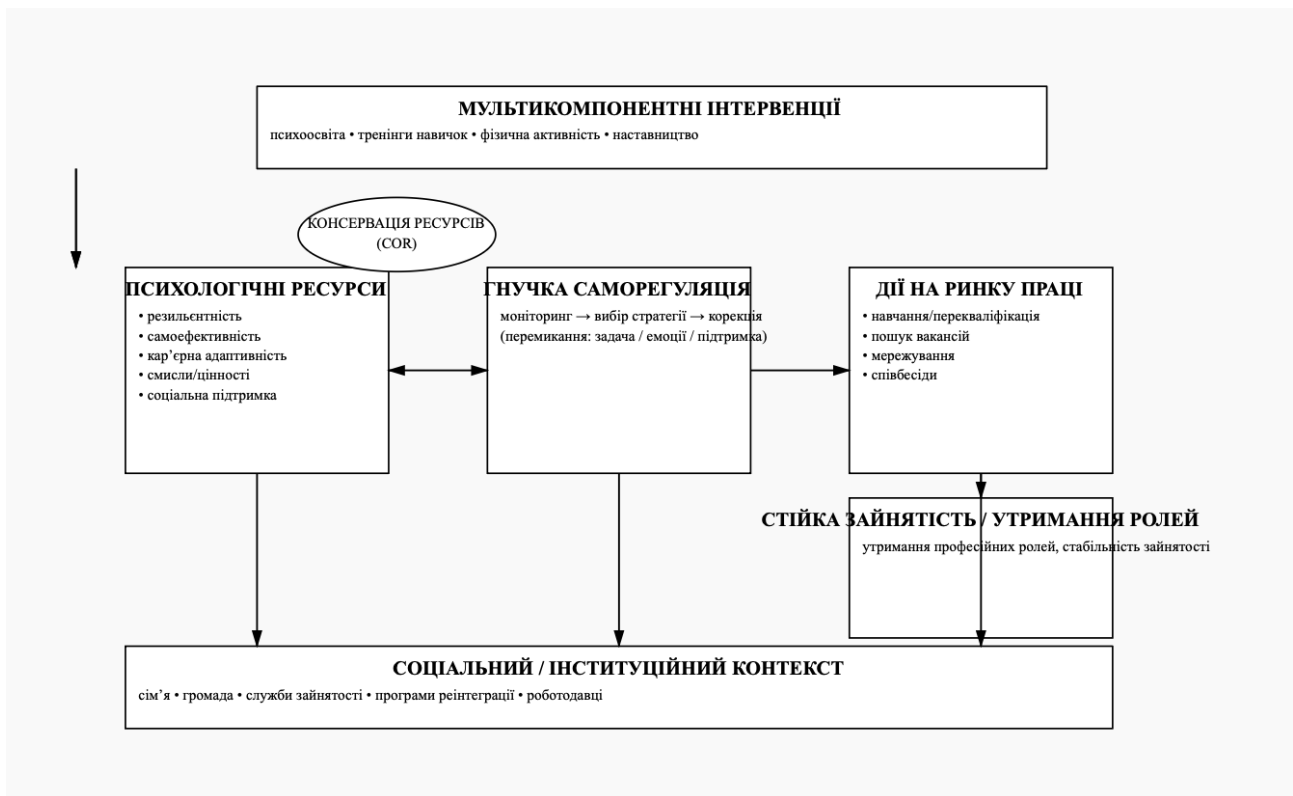


Рисунок 1. Карта механізмів професійної реадaptaції ветеранів

В ИСНОВКИ

У роботі сформовано цілісну концептуальну рамку психологічних ресурсів і механізмів професійної реадaptaції ветеранів. Уточнено взаємозв'язки між базовими ресурсами та допоміжними чинниками і показано, як їхня взаємодія трансформується у поведінкові результати через гнучку саморегуляцію, процеси збереження й нарощення ресурсів та практики кар'єрної конструкції. Узгоджено міжнародні та українські дані щодо ролі відновлення професійної ідентичності у поверненні до праці. На цій підставі запропоновано прикладні інструменти для планування й оцінювання, що дозволяють персоналізувати індивідуальні плани супроводу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Горішня, К. (2020). Дослідження досвіду соціально-психологічної реадaptaції українських ветеранів: повернення до мирної професії. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(21), 28–38.
2. Карамушка, Л. М. (2023). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни*. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
3. Кокун, О. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*, (1), 91–105. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>
4. Кокун, О. (2024). Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
5. Кокун, О. (2025). *Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія,*

дослідження, практика. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.

6. Adams, T. G., Forte, J., Fogle, B. M., Southwick, S. M., & Pietrzak, R. H. (2020). Self-reported exercise frequency and PTSD: Results from the National Health and Resilience in Veterans Study. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 142(6), 486–495. <https://doi.org/10.1111/acps.13234>
7. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. WH Freeman CO.
8. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
9. Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 591–612. <https://doi.org/10.1177/1745691613504116>
10. Del Corso, J., & Rehfuess, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334–339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003>
11. Hegberg, N. J., Hayes, J. P., & Hayes, S. M. (2019). Exercise intervention in PTSD: A narrative review and rationale for implementation. *Frontiers in Psychiatry*, 10, Article e133. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00133>
12. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
13. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
14. Hutcheon, D., Rendall, J., McMillan, C., Dall, P., Morrison-Glancy, S., & Steiner, A. (2025). The health and wellbeing outcomes of employment and vocational-based interventions for veterans: A scoping review. *Journal of Veterans Studies*, 11(1), 95–111. <https://doi.org/10.21061/jvs.v11i1.638>
15. International Organization for Migration (IOM). (2025, March). *Veteran profiles and reintegration challenges in Ukraine (DTM Insight thematic brief)*. <https://dtm.iom.int/>
16. Jadhakhan, F., Lindner, R., Grudzinkas, G., & White, R. (2022). Is exercise/physical activity effective at reducing symptoms of PTSD? A systematic review. *PLoS ONE*, 17(8), Article e0273337. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273337>
17. Le, N. Q. (2024). How military service affects veterans' job outcomes. *Journal of Veterans Studies*, 10(1), 27–31. <https://doi.org/10.21061/jvs.v10i1.513>
18. Morgan, N. R., Davenport, K. E., Aronson, K. R., McCarthy, K. J., Bleser, J. A., & Perkins, D. F. (2022). The relationship between veterans' employment program component use and career advancement over time. *Journal of Veterans Studies*, 8(1), 147–163. <https://doi.org/10.21061/jvs.v8i1.281>
19. Perkins, D. F., Baumann, A., Jensen, S., Naranjo, A., & Lesh, W. (2023). Influence of employment program components on job attainment among U.S. military veterans. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(3), 735–757. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09572-4>
20. Rosenbaum, S., Vancampfort, D., Steel, Z., Newby, J., Ward, P. B., & Stubbs, B. (2015). Physical activity in the treatment of Post-traumatic stress disorder: A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry Research*, 230(2), 130–136. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.10.017>
21. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
22. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright,

& M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-Nelson.

23. Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
24. Whitley, M. D., & Apaydin, E. (2024). *How working conditions in civilian jobs can affect veterans' health and well-being*. RAND <https://doi.org/10.7249/PEA1363-12>
25. Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

REFERENCES

1. Horishnia, K. (2020). Doslidzhennia dosvidu sotsialno-psykhologichnoi readaptatsii ukrainskykh veteraniv: povnennia do myrnoi profesii [Social and psychological readaptation of Ukrainian ex-combatants: return to a civilian profession]. *Orhanizatsiina psykhohiia. Ekonomichna psykhohiia, 4*(21), 28–38. <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.3> [In Ukrainian].
2. Karamushka, L. M. (2023). *Psyhichne zdorovia personalu orhanizatsii v umovakh viiny* [Mental health of organizational personnel in wartime]. Instytut psykhohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [In Ukrainian].
3. Kokun, O. (2021). Opytuvalnyk profesiinoi zhyttiistykosti (ukrainska versii) [Professional hardiness questionnaire (Ukrainian version)]. *Disaster and Crisis Psychology Problems, 1*(1), 91–105. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8> [In Ukrainian].
4. Kokun, O. (2024). *Diahnostyka profesiinoi zhyttiistykosti ta psykhofiziologichnoi styykosti* [Diagnostics of professional resilience and psychophysiological resilience]. *Instytut psykhohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy* [In Ukrainian].
5. Kokun, O. M. (2025). *Zhyttiistykist i rezylientnist liudyny v suchasnomu sviti: Teoriia, doslidzhennia, praktyka* [Human vitality and resilience in the modern world: theory, research, practice]. Instytut psykhohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [In Ukrainian].
6. Adams, T. G., Forte, J., Fogle, B. M., Southwick, S. M., & Pietrzak, R. H. (2020). Self-reported exercise frequency and PTSD: Results from the National Health and Resilience in Veterans Study. *Acta Psychiatrica Scandinavica, 142*(6), 486–495. <https://doi.org/10.1111/acps.13234>
7. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. WH Freeman CO.
8. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist, 59*(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
9. Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science, 8*(6), 591–612. <https://doi.org/10.1177/1745691613504116>
10. Del Corso, J., & Rehfuß, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 334–339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003>
11. Hegberg, N. J., Hayes, J. P., & Hayes, S. M. (2019). Exercise intervention in PTSD: A narrative review and rationale for implementation. *Frontiers in Psychiatry, 10*, Article e133. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00133>
12. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
13. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in

the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

14. Hutcheon, D., Rendall, J., McMillan, C., Dall, P., Morrison-Glancy, S., & Steiner, A. (2025). The health and wellbeing outcomes of employment and vocational-based interventions for veterans: A scoping review. *Journal of Veterans Studies*, 11(1), 95–111. <https://doi.org/10.21061/jvs.v11i1.638>
15. International Organization for Migration (IOM). (2025, March). *Veteran profiles and reintegration challenges in Ukraine (DTM Insight thematic brief)*. <https://dtm.iom.int/>
16. Jadhakhan, F., Lindner, R., Grudzinksas, G., & White, R. (2022). Is exercise/physical activity effective at reducing symptoms of PTSD? A systematic review. *PLoS ONE*, 17(8), Article e0273337. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273337>
17. Le, N. Q. (2024). How military service affects veterans' job outcomes. *Journal of Veterans Studies*, 10(1), 27–31. <https://doi.org/10.21061/jvs.v10i1.513>
18. Morgan, N. R., Davenport, K. E., Aronson, K. R., McCarthy, K. J., Bleser, J. A., & Perkins, D. F. (2022). The relationship between veterans' employment program component use and career advancement over time. *Journal of Veterans Studies*, 8(1), 147–163. <https://doi.org/10.21061/jvs.v8i1.281>
19. Perkins, D. F., Baumann, A., Jensen, S., Naranjo, A., & Lesh, W. (2023). Influence of employment program components on job attainment among U.S. military veterans. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(3), 735–757. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09572-4>
20. Rosenbaum, S., Vancampfort, D., Steel, Z., Newby, J., Ward, P. B., & Stubbs, B. (2015). Physical activity in the treatment of Post-traumatic stress disorder: A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry Research*, 230(2), 130–136. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.10.017>
21. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
22. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-Nelson.
23. Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
24. Whitley, M. D., & Apaydin, E. (2024). *How working conditions in civilian jobs can affect veterans' health and well-being*. RAND <https://doi.org/10.7249/PEA1363-12>
25. Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

Відомості про автора

Максим ГОЛОДНИЙ, здобувач ступеня Доктор філософії, Київський інститут сучасної психології та психотерапії (КІСПП)

Maksym Holodnyi, PhD student, Kyiv Institute of Modern Psychology and Psychotherapy (KIMPP)

ORCID ID: 0009-0003-2261-6738

E-mail: m.golodnyi@gmail.com