

КАР'ЄРНА АДАПТИВНІСТЬ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Наталія Рідей

доктор педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри менеджменту та інноваційних технологій
соціокультурної діяльності
Український державний університет імені Михайла Драгоманова
01601, Україна, м. Київ, вул. Пирогова, 9
nataliia.ridei@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5553-059X>

Анотація

Сучасне професійне середовище характеризується швидкими змінами та вимагає від працівників здатності до кар'єрної адаптивності, що стає ключовою компетенцією для успішної кар'єри та ефективної роботи в організаціях. Основною метою наукової розвідки було дослідження концепції кар'єрної адаптивності в контексті сучасної організаційної психології через аналіз її впливу на професійний розвиток й організаційні результати. Проведений аналіз теоретичних робіт та емпіричних досліджень, пов'язаних з кар'єрною адаптивністю дозволив розглянути існуючі інструменти оцінки та стратегії розвитку адаптивності. Вивчені та обмірковані результати лонгітюдних і перехресних досліджень сприяли виявленню зв'язку між кар'єрною адаптивністю та різними професійними й організаційними результатами. Встановлено існування суттєвого позитивного зв'язку між кар'єрною адаптивністю індивідів і широким спектром ключових показників їхньої професійної діяльності та загального благополуччя. Серед виявлених результатів особливе місце займає зростання задоволеності кар'єрою, підвищення рівня залученості до роботи, активізація процесів професійного розвитку, а також позитивний вплив на індивідуальне та організаційне благополуччя. Значною мірою досягнення цих позитивних результатів можливе завдяки застосуванню адаптивних поведінкових стратегій, що дозволяють особам ефективно реагувати на мінливі умови та виклики сучасного робочого середовища. На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що кар'єрна адаптивність відіграє роль ключового фактора, який визначає успіх професійного розвитку особистості та ефективності організації в цілому. Підтримка та активний розвиток кар'єрної адаптивності мають стати пріоритетними напрямками в діяльності HR-спеціалістів, керівників організацій та розробників корпоративних програм з управління талантами. Це не лише сприятиме підвищенню конкурентоспроможності та ефективності роботи організацій, але й забезпечить створення умов для повноцінного розвитку потенціалу кожного співробітника в умовах невизначеності та постійних трансформаційних процесів у сучасному професійному світі.

Ключові слова: кар'єрна адаптивність, професійна поведінка, кар'єрний вибір, здатність до працевлаштування, організаційна психологія.

Вступ

У сучасному світі, що швидко змінюється, поняття кар'єрної адаптивності набуває все більшої актуальності в контексті організаційної психології. Економічні, соціальні та технологічні зміни вимагають від працівників здатності швидко адаптуватися до нових умов, що, в свою чергу, підкреслює важливість розвитку адаптивних навичок. Сучасні концепції

кар'єри, такі як багатогранна та безмежна кар'єра, визначають індивідуальну відповідальність за активне кар'єрне планування й підкреслюють необхідність адаптивності для досягнення успіху (Sullivan & Baruch, 2009). Недавні дослідження визначають кар'єрну адаптивність як ключовий ресурс для успішного професійного розвитку, позитивної реакції на виклики в роботі та покращення загального добробуту (Chan & Mai, 2015; Johnston, Maggiori & Rossier, 2016; Zacher, 2015).

Індивіди з високою кар'єрною адаптивністю характеризуються здатністю до самопідготовки до можливості успішного вирішення майбутніх професійних завдань, відповідальністю за власний кар'єрний розвиток, допитливістю щодо майбутнього «я» та кар'єрних можливостей, а також вірою в свої здібності досягти успіху (Біскуп, 2010; Карамушка & Тиченко, 2022; Savickas, 1997; Savickas, 2002; Savickas, 2005; Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012).

Метою дослідження є аналіз наукової літератури з ціллю надання теоретичного підґрунтя, визначення чинників, наслідків та інструментів для вимірювання кар'єрної адаптивності в контексті сучасної організаційної психології. **Завдання** дослідження: 1) проаналізувати та систематизувати наявну наукову літературу з метою ідентифікації ключових теоретичних основ, чинників впливу, наслідків і методів вимірювання кар'єрної адаптивності; 2) розглянути наявні взаємозв'язки між кар'єрною адаптивністю та професійним розвитком індивідів, з акцентом на аналіз чинників, які сприяють або перешкоджають розвитку кар'єрної адаптивності.

Методи дослідження

Методи та організація дослідження базуються на детальному огляді та аналізі існуючих наукових робіт, що досліджують різні аспекти кар'єрної адаптивності. Цей підхід має на меті глибоке розуміння теоретичних засад, чинників, наслідків адаптивності, та розробку методик її оцінювання.

Реалізація дослідження включає декілька основних етапів:

Підготовчий етап. Були встановлені критерії відбору наукових матеріалів, що охоплюють їх відповідність темі кар'єрної адаптивності, наукову цінність та доступність. Використання баз даних, таких як Scopus, Google Scholar та Web of Science, допомогло в організації ефективного пошуку необхідних джерел.

Етап збору даних. Застосування ключових слів, таких як «кар'єрна адаптивність», «теорія конструювання кар'єри», та інших, дозволило провести всебічний пошук відповідної літератури, включаючи оглядові роботи теоретичні та емпіричні дослідження.

Аналітичний етап. Аналіз зібраного матеріалу з метою виявлення основних напрямків досліджень кар'єрної адаптивності, а також ідентифікація прогалів у літературі, які потребують подальшого розгляду.

Синтез отриманих даних. На завершальному етапі результати аналізу були узагальнені й інтегровані для формування цілісної картини кар'єрної адаптивності у сфері організаційної психології.

Результати та дискусії

Теоретичне підґрунтя кар'єрної адаптивності глибоко вкорінене в роботах Super & Knasel, які визначали її як здатність дорослих осіб справлятися зі зміною роботи та умовами праці (Super & Knasel, 1981). У подальших дослідженнях відбулись значні трансформації у тлумаченні терміну «кар'єрна адаптивність». Зокрема, М. Savickas, розробивши концепцію

кар'єрної адаптивності як ключового елементу теорії побудови кар'єри (Savickas, 1997; 2005), визначив кар'єрну адаптивність як психосоціальну конструкцію, що відображає готовність і ресурси індивіда для впорядкування з професійним розвитком, змінами та особистими травмами (Savickas, 2005). Так, результати багаторічної праці дозволили виокремити чотири основні адаптивні здібності: занепокоєння, контроль, цікавість і впевненість, кожна з яких відіграє важливу роль у формуванні кар'єрної адаптивності (Savickas & Porfeli, 2012). Занепокоєння допомагає індивіду планувати майбутнє, контроль відображає особисту відповідальність за майбутнє, цікавість стимулює дослідження різних професійних ролей, а впевненість власними силами сприяє досягненню поставлених цілей.

Використання концепції кар'єрної адаптивності в рамках теорії побудови кар'єри (ССТ) є досить поширеним підходом серед дослідників, які вивчають кар'єрну адаптивність (Savickas, 1997; 2002; 2005). Цей підхід дозволяє розглядати кар'єрну адаптивність не лише як ресурс для досягнення позитивних результатів, але й як засіб саморегуляції та психосоціальний інструмент для сприяння адаптивності до кар'єрних змін.

Крім ССТ, дослідники також опираються на інші теоретичні основи, такі як теорія саморегуляції та теорія мотиваційних систем, для розуміння механізмів кар'єрної адаптивності (Creed, Fallon & Hood, 2009; Hirschi, 2009). Це свідчить про багатовимірність і комплексність підходу до вивчення кар'єрної адаптивності.

Інструменти, які вимірюють адаптивність кар'єри. Виявлено вісім ключових шкал, які заслуговують на увагу в контексті сучасних досліджень у галузі організаційної психології. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012) виступає як важливий інструмент, розроблений для міжнародного використання, який пройшов численні валідаційні дослідження в різних країнах і культурних контекстах, підкреслюючи його універсальність і значення. Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (Maggiori et al., 2017) і Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ (Nota et al., 2012)) також важливі для оцінки кар'єрної адаптивності, оскільки вони надають додаткові методи оцінки та збагачують розуміння цієї концепції.

Career Maturity Inventory–Form C (CMI-Form C (Savickas & Porfeli, 2011)), Career Adaptability Inventory (CAI (Ferreira & Coetzee, 2013)), Student's Career Construction Inventory (SCCI (Savickas et al., 2009)), Career Futures Inventory (Rottinghaus et al., 2005) і I-Adapt Scale (Ployhart & Bliese, 2006) є іншими інструментами, які допомагають дослідникам вимірювати різні аспекти кар'єрної адаптивності, включаючи занепокоєння, контроль, цікавість і впевненість.

Наведені інструменти охоплюють широкий спектр параметрів, пов'язаних із кар'єрною адаптивністю та демонструють різноманітність підходів до її вимірювання. Вони базуються на теоретичних рамках, запропонованих М. Savickas та іншими вченими, і підкреслюють важливість адаптивних здібностей у кар'єрному розвитку особистості. Використання цих методів у різних країнах і культурних контекстах обумовлюється їхньою універсальністю та здатністю відображати кар'єрну адаптивність в глобальному масштабі.

Крім того, інструменти, які вимірюють адаптивність кар'єри, дають можливість для проведення порівняльних досліджень та глибшого аналізу зв'язків між кар'єрною адаптивністю та іншими важливими професійними та особистісними показниками. Оцінка ефективності цих інструментів у різних дослідницьких контекстах сприяє розширенню розуміння кар'єрної адаптивності та її впливу на професійний розвиток індивідів.

Останніми роками валідаційні дослідження цих інструментів підкреслили їх надійність та валідність у вимірюванні кар'єрної адаптивності, вказуючи на їх значущість та придатність

для досліджень у галузі кар'єрного розвитку. Розробка і валідація цих інструментів продовжує бути важливим напрямком у дослідженнях кар'єрної адаптивності, забезпечуючи основу для подальшого розвитку теорії та практики у цій області.

Згідно з теорією побудови кар'єри (CST, Savickas, 2013), кар'єрна адаптивність ґрунтується на взаємодії між стабільними рисами особистості та ресурсами, які вона використовує для впорядкування з професійними завданнями та переходами. Такі параметри, як вік, освіта та стать мають зв'язок з різними аспектами адаптивності, зокрема, занепокоєнням і впевненістю (Zacher, 2014), підкреслюючи вплив демографічних чинників на кар'єрну адаптивність.

Організаційні чинники, такі як участь у прийнятті рішень, автономія та підтримка з боку керівництва, також відіграють важливу роль у кар'єрній адаптивності, сприяючи розвитку адаптивних здібностей працівників (Klehe et al., 2012). Така підтримка може включати інформаційну допомогу, поради, заохочення, а також соціальну підтримку, які сприяють покращенню кар'єрної адаптивності (Zikic & Klehe, 2006). Водночас, дослідження наголошують на необхідності подальшого вивчення впливу на кар'єрну адаптивність таких аспектів, як професійна роль, стаж роботи та сфера зайнятості, вказуючи на потенціал цих чинників адаптивності.

Психологічні чинники, включаючи стійкість, самооцінку, проактивність та оптимізм, також мають значний вплив на кар'єрну адаптивність. Ці особистісні риси можуть впливати на спосіб, яким індивіди сприймають та реагують на кар'єрні виклики та зміни (Cai et al., 2015; Buyukgoze-Kavas, 2016). Зокрема, встановлено зв'язок адекватної самооцінки з вищим рівнем впевненості, що є однією з субшкал CAAS (Zacher, 2014).

Також дослідження показують, що кар'єрна адаптивність позитивно корелює з конструктами, подібними або інтегрованими до основної самооцінки, включаючи самоефективність пошуку роботи та наполегливе досягнення мети (Guan et al., 2013; Tolentino et al., 2013).

Важливо відзначити, що кар'єрна адаптивність не є статичною; вона може бути розвинута з допомогою освітніх та тренінгових програм, які навчають індивідів ефективно реагувати на кар'єрні зміни та виклики. Однак потрібні подальші дослідження, щоб краще зрозуміти, як навчання може слугувати прогностичним чинником кар'єрної адаптивності (Koen et al., 2012). Отже, розуміння чинників кар'єрної адаптивності є критично важливим для розробки стратегій та програм підтримки, що сприяють успішному кар'єрному розвитку індивідів.

Кар'єрна адаптивність, як визначено у моделі адаптивності побудови кар'єри (ССМА) (Savickas, 2013), сприяє позитивним адаптивним реакціям, таким як розвиток, успіх і задоволення в кар'єрі. Адаптивні працівники, які активно займаються своїм професійним розвитком і вірять у свої сили (Rudolph et al., 2016), зазвичай досягають вищого рівня задоволеності кар'єрою (McKenna et al., 2016), можливостей для просування (Chan et al., 2016) та залученості до роботи (Rossier et al., 2012).

Важливість адаптивних поведінкових стратегій, таких як: дослідження кар'єри (Li et al., 2015), планування кар'єри (Hirschi et al., 2015) та розвиток професійних навичок (Taber & Blankemeyer, 2015), підкреслюється їхнім внеском у досягнення позитивних кар'єрних результатів. Ці дії не тільки відображають індивідуальну ініціативу та відповідальність за власну кар'єру, але й вказують на важливість адаптивності як ресурсу, особливо в професіях з високими вимогами, таких як медсестринство.

На рівні добробуту, кар'єрна адаптивність корелює з кращим самопочуттям. Контроль асоціюється з позитивним афектом і задоволенням життям, тоді як впевненість сприяє аналогічним результатам (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek & Sweeney, 2015). Ці результати підтверджуються і лонгітюдними дослідженнями, які вказують на стабільний позитивний вплив кар'єрної адаптивності на задоволеність життям і самооцінку здоров'я (Johnston et al., 2016; Zacher & Griffin, 2015).

Окрім індивідуального благополуччя, кар'єрна адаптивність також має позитивний вплив на організаційні результати, включаючи задоволеність кар'єрою (Chan & Mai, 2015), академічне задоволення (Duffy, Douglass & Autin, 2015) та самооцінку продуктивності (Zacher, 2014). Це свідчить про те, що інвестиції в розвиток кар'єрної адаптивності можуть приносити вагомі вигоди як на особистому, так і на професійному рівнях.

Загалом, результати кар'єрної адаптивності відіграють вирішальну роль у формуванні якісного професійного життя, забезпечуючи не тільки особисте задоволення та успіх, але й сприяючи організаційному розвитку та продуктивності. Це підкреслює значення кар'єрної адаптивності як важливого ресурсу, який підтримує стійкість та гнучкість в швидко змінному світі професій.

Висновки

У запропонованій науковій статті розглянуто ключове поняття кар'єрної адаптивності та її значення в контексті сучасної організаційної психології. Проаналізувавши різноманітні теоретичні основи та емпіричні дослідження, виявлено, що кар'єрна адаптивність є вирішальним чинником у розвитку професійної кар'єри, який забезпечує особистість необхідними ресурсами для ефективного професійного зростання, умінням відповідати на сучасні виклики ринку праці, який стрімко змінюється.

Дослідження підкреслили важливість адаптивних поведінкових стратегій, таких як дослідження кар'єри, планування кар'єри та проактивний розвиток навичок, для досягнення позитивних кар'єрних результатів. Встановлено, що кар'єрна адаптивність сприяє не тільки особистому розвитку та задоволенню, але й організаційній продуктивності та ефективності.

Ключові результати досліджень вказують на позитивний зв'язок між кар'єрою адаптивністю та благополуччям, задоволеністю кар'єрою, залученістю до роботи та організаційними результатами. Це підтверджує гіпотезу про те, що адаптивність кар'єри є важливим ресурсом, який сприяє успішному професійному та особистому розвитку.

На основі проведеного аналізу зроблено висновок, що розвиток кар'єрної адаптивності має бути важливою складовою стратегій управління персоналом. Організації повинні створювати сприятливе для навчання та розвитку середовище, впроваджувати програми, спрямовані на підвищення кар'єрної адаптивності своїх працівників. Це не тільки допоможе співробітникам ефективніше впоратися з професійними змінами та викликами, але й забезпечить організаційну гнучкість та конкурентоспроможність.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у детальному аналізі впливу культурних і контекстуальних чинників на кар'єрну адаптивність в різних організаційних та географічних умовах. Важливим напрямком є розробка та валідація інструментів оцінки, що дозволять точніше вимірювати кар'єрну адаптивність і її вплив на професійне зростання та організаційну ефективність. Також перспективним є дослідження стратегій і програм розвитку кар'єрної адаптивності, щоб забезпечити підтримку співробітників у постійно змінюваних умовах професійного середовища.

Література

1. Біскуп, В. (2010). Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові. *Психологія і суспільство*, 4(42), 82–90.
2. Карамушка, Л.М., & Тиченко, М.Є. (2022). Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 85–102. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9>
3. Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125.
4. Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
5. Chan, S.H.J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139.
6. Chan, S.H., Mai, X., Kuok, O.M., & Kong, S.H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175.
7. Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219–229.
8. Duffy, R.D., Douglass, R.P., & Autin, K.L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54.
9. Ferreira, N., & Coetzee, M. (2013). The influence of job embeddedness on black employees' organisational commitment. *Southern African Business Review*, 17(3), 239–255.
10. Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230–237.
11. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145–155.
12. Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1–10.
13. Johnston, C.S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81–98.
14. Klehe, U.C., Zikic, J., van Vianen, A.E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*, 10, 131–176. Emerald Group Publishing Limited.
15. Koen, J., Klehe, U.C., & Van Vianen, A.E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.
16. Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477.
17. Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.
18. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312–325.
19. McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81–91.

20. Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557–1569.
21. Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Emerald Group Publishing Limited.
22. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734–743.
23. Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F.H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career assessment*, 13(1), 3–24.
24. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
25. Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247–259.
26. Savickas, M.L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149(205), 14–38.
27. Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42–70.
28. Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144–180.
29. Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of career assessment*, 19(4), 355–374.
30. 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.
31. Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A.E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239–250.
32. Sullivan, S.E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542–1571.
33. Super, D.E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194–201.
34. Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27.
35. Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Bordia, P., & Tang, R.L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410–418. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>.
36. Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198.
37. Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86.
38. Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236.
39. Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409.

References

1. Biskup V. (2010). Dekompozytsiyna struktura intehral'noyi kar"yernoyi kompetentnosti ta yiyi skladovi [Decomposition structure of integrated career competence and its components]. *Psykhologhiya i suspil'stvo – Psychology and Society*, 4(42), 82–90 [in Ukrainian].
2. Karamushka, L., & Tychenko, M. (2022). Psychologichna gotovnist pracivnykiv sfery kreatyvnyh industry do zdiysnennia profesiynoi karyery: zmist, struktura, metodyky doslidzhennia [Psychological readiness of workers in the field of creative industries to pursue a professional career: content, structure, research methods.]. *Organizaciyna psykholgia. Ekonomichna psykholgia – Organizational Psychology. Economic Psychology*, 3(27), 85–102. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.9> [in Ukrainian].
3. Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125.
4. Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86, 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
5. Chan, S.H.J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139.
6. Chan, S.H., Mai, X., Kuok, O.M., & Kong, S.H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175.
7. Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219–229.
8. Duffy, R.D., Douglass, R.P., & Autin, K.L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54.
9. Ferreira, N., & Coetzee, M. (2013). The influence of job embeddedness on black employees' organisational commitment. *Southern African Business Review*, 17(3), 239–255.
10. Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230–237.
11. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145–155.
12. Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1–10.
13. Johnston, C.S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81–98.
14. Klehe, U.C., Zikic, J., van Vianen, A.E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*, 10, 131–176. Emerald Group Publishing Limited.
15. Koen, J., Klehe, U.C., & Van Vianen, A.E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.
16. Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477.
17. Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.
18. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M.L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312–325.

19. McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F.S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81–91.
20. Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557–1569.
21. Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Emerald Group Publishing Limited.
22. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 734–743.
23. Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F.H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career assessment*, 13(1), 3–24.
24. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
25. Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247–259.
26. Savickas, M.L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149(205), 14–38.
27. Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42–70.
28. Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144–180.
29. Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of career assessment*, 19(4), 355–374.
30. 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.
31. Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A.E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239–250.
32. Sullivan, S.E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542–1571.
33. Super, D.E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194–201.
34. Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27.
35. Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Bordia, P., & Tang, R.L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410–418. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>.
36. Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198.
37. Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86.
38. Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236.
39. Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409.

CAREER ADAPTABILITY IN MODERN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Nataliia Ridei

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Head of the Department of Management and Innovative Technologies
of Sociocultural Activity

Mykhailo Dragomanov State University of Ukraine

9, Pirogov Str., Kyiv, 01601, Ukraine

nataliia.ridei@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5553-059X>

Abstract

The modern professional environment is characterized by rapid changes and requires employees to be able to become career adaptable, which is proving to be a key competence for a successful career and effective work in organizations. The main goal of scientific research was to study the concept of career adaptability in the context of modern organizational psychology, through the analysis of its impact on professional development and organizational results. The analysis of theoretical works and empirical studies related to career adaptability allowed us to consider existing assessment tools and strategies for developing adaptability. The studied and considered results of longitudinal and cross-sectional studies contributed to the identification of the relationship between career adaptability and various professional and organizational outcomes. The existence of a significant positive relationship between the career adaptability of individuals and a wide range of key indicators of their professional activity and general well-being has been established. Among the results revealed, a special place is occupied by an increase in career satisfaction, an increase in the level of involvement in work, the activation of professional development processes, as well as a positive impact on individual and organizational well-being. To a large extent, the achievement of these positive results is possible due to the application of adaptive behavioral strategies that allow individuals to respond effectively to the changing conditions and challenges of the modern work environment. Based on the conducted research, it can be concluded that career adaptability plays the role of a key factor that determines the success of the professional development of the individual and the effectiveness of the organization as a whole. Support and active development of career adaptability should become priority directions in the activities of HR specialists, heads of organizations and developers of corporate talent management programs. This will not only contribute to increasing the competitiveness and efficiency of organizations, but will also ensure the creation of conditions for the full development of the potential of each employee in conditions of uncertainty and constant transformational processes in the modern professional world.

Keywords: career adaptability, vocational behavior, career choice, employability, organizational psychology.

Подано 02.01.2024

Рекомендовано до друку 19.01.2024