

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ КАР'ЄРНОГО ВИБОРУ УКРАЇНСЬКИХ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF THE CAREER DECISIONS OF UKRAINIAN IT SPECIALISTS DURING THE WAR

У статті розглянуто соціально-психологічні чинники, що впливають на кар'єрний вибір українських проєктних менеджерів в ІТ зокрема та українських ІТ-спеціалістів загалом під час широкомасштабної фази україно-російської війни. Презентовано порівняльний аналіз частоти зміни місця роботи проєктних менеджерів, спеціалістів по роботі з даними та ІТ-спеціалістів. Екстрапольовано соціально-психологічні чинники кар'єрного вибору проєктних менеджерів на всіх ІТ-спеціалістів. Здійснено огляд літератури з кар'єрної та організаційної психології про етнополітичні конфлікти та психологічну відповідь на тероризм. Розкрито поняття кар'єрних потрясінь і пов'язаних із цим поняттям термінів. Підтверджено гіпотезу про більшу лояльність працівників до робочого місця під впливом війни та світової рецесії. Описано методи дослідження і проаналізовано результати. За результатами аналізу досліджень показано, що під час війни на 27 % виросла частка ІТ-спеціалістів, котрі протягом року працювали в одній і тій самій компанії. На 46 % зменшилася частка айтівців, котрі протягом року змінили роботу один або декілька разів. Основним чинником, що впливає на кар'єрний вибір ІТ-спеціалістів під час війни, визначено брак психологічного ресурсу для змін. Зазначено доцільність психологічних ресурсних груп як методу роботи кар'єрних консультантів під час війни. Надано рекомендації для наступних дослідників та практиків проєктного менеджменту, котрі працюватимуть із темою впливу війни на професійну поведінку працівників в Україні.

**Ключові слова:** кар'єрна психологія, професійна поведінка, зміна місця праці, кар'єрний вибір, кар'єрні потрясіння, утримання співробітників.

The article describes the socio-psychological predictors of the career decision-making of Ukrainian project managers in IT in particular and Ukrainian IT specialists in general during the large-scale phase of the Ukrainian-Russian war. A comparative analysis of the frequency of job change of project managers, data specialists, and IT specialists is presented. The socio-psychological predictors of the career choice of project managers are extrapolated to all IT specialists. A review of career and organizational literature on ethno-political conflicts and psychological response to terrorism was presented. The concept of career shocks and related to this concept terms are revealed. The hypothesis of greater employee loyalty to the workplace under the influence of war and world recession was confirmed. Research methods are described and the results are analyzed. According to the research results, during the war, the share of IT specialists who worked for the same company during the year increased by 27 %. The number of IT professionals, who changed jobs one or more times during the year, decreased by 46 %. The number of project managers who remained at their current place of work during the year turned out to be 32 % higher than the number of IT specialists who maintained the same vocational behavior. Psychological resource groups as a method of work of career consultants during the war is proposed. Recommendations are provided for further researchers and practitioners of project management who will work with the topic of the impact of war on the vocational behavior of workers in Ukraine.

**Key words:** career psychology, vocational behaviour, turnover, turnover intentions, career decision making, career shocks, retention.

УДК 159.9:331.108.4:004-051(477)  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.34>

**Чайка Р.М.**

аспірант кафедри політичної психології та міжнародних відносин факультету психології Український державний університет імені Михайла Драгоманова

**Вступ.** На момент написання цієї статті широкомасштабна фаза україно-російської війни триває уже майже одинадцять місяців і впливає на життя мільйонів людей в Україні та по всьому світу. У цьому жорстокому і бруталному середовищі мільйони людей продовжують працювати і розвивати свою кар'єру. Потрібне розуміння, як зовнішнє операційне середовище війни та пов'язані з нею лихоліття впливають на професійну поведінку працівників. Для науковців, котрі досліджують кар'єру та організації, критично важливо зрозуміти, як середовище війни впливає на прийняття кар'єрних рішень працівниками та їхню професійну поведінку.

Розроблення програмного забезпечення – галузь, що швидко розвивається і котра стає все більш важливою для української економіки. Від початку повномасштаб-

ного вторгнення Росії в Україну більшість галузей, особливо експортоорієнтовані, зазнала значних збитків. ІТ – єдина галузь, яка не лише не скоротилася від початку війни, а й зросла на 23 % за шість місяців 2022 р. Кількість ІТ-спеціалістів зараз становить близько 350 тис. осіб, а через три роки може досягти 500 тис. на тлі активної популяризації індустрії та змін у кар'єрі багатьох українців. Частка ІТ у ВВП України може зрости з 8 % у 2022 р. до 15 % у 2030 р. Разом із тим можлива рецесія та війна в Україні зменшують кількість замовлень глобального бізнесу українському ІТ-сектору. Також компанії несуть додаткові витрати на навчання та адаптацію співробітників і страждають від великої плинності кадрів. Підтримка ІТ-компаній України у збереженні кадрового потенціалу та забезпеченні сталого розвитку вбача-

ється як невідкладне завдання з підтримки економіки України в сучасних умовах.

ІТ-спеціалісти, як і все суспільство, також знаходяться у стресових обставинах поточного середовища. На їхню професійну поведінку впливають відсутність електроенергії, невизначеність подальшого перебігу війни та обстріли. Разом із тим, окрім загальносуспільних чинників стресу, свою роль також відіграють і специфічні лише для ІТ-галузі: натяки на глобальну рецесію, охолодження ринку глобального капіталу, симпатії замовників до українського питання і сприйняття глобальними замовниками ризиків роботи з українськими компаніями. Важливим вважається вирішити проблему частоті зміни роботи українськими проєктними менеджерами в ІТ під час війни задля збереження кадрового потенціалу українських ІТ-компаній та сталого розвитку. З іншого боку, для того щоб розвиватися професійно, ІТ-спеціалістам потрібно робити подальші кроки в розвитку своєї кар'єри. Якщо такі кроки не відбуваються, ринок талантів консервується, зменшується притік нових кадрів в індустрію і ріст індустрії сповільнюється. Відповідно, важливим видається також розвиток кар'єри ІТ-спеціалістів, щоб забезпечити сталий розвиток українського ринку ІТ-талантів та ріст індустрії.

**Мета** дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників, котрі впливають на кар'єрний вибір ІТ-спеціалістів в Україні під час війни. Менеджери з персоналу ІТ-компаній зможуть використати результати дослідження для побудови кращих практик по роботі з персоналом. Керівники компаній отримають змогу змінювати у відповідний бік корпоративну культуру та програми лояльності і рекрутингу. Кар'єрні консультанти зможуть скоригувати свої групові заняття та індивідуальні консультації, щоб краще задовольняти потреби свої клієнтів. **Завдання** дослідження: 1) дослідити, як зовнішні негативні чинники війни впливають на лояльність до поточного місця праці серед проєктних менеджерів в ІТ зокрема та ІТ-спеціалістів загалом; 2) визначити соціально-психологічні чинники, котрі впливають на кар'єрний вибір проєктних менеджерів в ІТ та спеціалістів по роботі з даними під час війни; 3) екстраполювати соціально-психологічні чинники, котрі впливають на кар'єрний вибір проєктних менеджерів та спеціалістів по роботі з даними на всю сукупність ІТ-спеціалістів.

**Методи дослідження.** У процесі вивчення наукових джерел здійснено теоретичний аналіз доробків учених із впливу кар'єрних шоків на кар'єрний вибір праців-

ників. Аналіз та синтез надали можливість виокремити методологічні засади досліджуваного психологічного явища та систематизувати й обґрунтувати вихідні положення його дослідження. У ході емпіричного дослідження була використана серія бліц-опитувань (онлайн).

Опитування містили такі запитання:

- Чи змінювали ви роботу цього року?
- Що найбільше зупиняє вас від зміни місця праці?
- Що найбільше заважає вашій продуктивній роботі зараз?

Вибірку першого бліц-опитування становили відповідно 172 українські проєктні менеджери в ІТ, відвідувачі профільної конференції з проєктного менеджменту та 40 українських спеціалістів по роботі з даними – відвідувачів профільної конференції по роботі з великими даними. Друге бліц-опитування було проведено по аналогічних вибірках серед 106 проєктних менеджерів та 29 спеціалістів по роботі з даними. У третьому бліц-опитуванні взяло участь 120 українських ІТ-спеціалістів, співробітників ІТ-компаній, відвідувачів профільних ІТ-конференцій зі значним ухилом у роботу з великими даними, проєктний менеджмент та продакт-менеджмент. Усі опитування були проведені в грудні 2022 р.

Також у дослідженні було використано дані двох бліц-опитувань, проведених порталом Djinni (вебсайт із пошуку роботи ІТ-спеціалістами). Перше опитування було проведено в грудні 2021 р., вибірка становила 7902 респонденти. Друге опитування було проведено в грудні 2022 р., вибірка становила 6538 респондентів.

Результати дослідження кар'єрного вибору проєктних менеджерів в ІТ та спеціалістів по роботі з даними були екстрапольовані на генеральну сукупність українських ІТ-спеціалістів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Від початку існування наукової кар'єрної літератури кар'єрний вибір був однією з основних тем статей у наукових журналах. Прийняття кар'єрного рішення – процес вибору з усіх доступних варіантів розвитку кар'єри – став частим та складним питанням у сучасному світі праці. Рішення щодо кар'єри є одним із найважливіших рішень, котре люди приймають у своєму житті [5, с. 337].

Починаючи з 1920-х років вчені досліджували, чому працівники вирішують піти з організації, де працюють. Зокрема, теорія соціального обміну Блау [6, с. 193–206] довгий час була однією з ключових теоретичних основ досліджень, що зосереджуються на чинниках лояльності особистості

до робочого місця. Значний внесок у розуміння процесу звільнення зробила робота Моблі [26, с. 237–240], де детально описано, як працівники оцінюють користь від пошуку роботи, доцільність звільнення та як порівнюють альтернативні пропозиції роботи з поточним місцем праці. Багато досліджень було проведено щодо особистих, робочих та організаційних чинників лояльності до компанії [34, с. 602; 12, с. 175; 30, с. 698–714]. Проте до останнього часу зовнішньому операційному середовищу компанії як можливому чиннику лояльності працівника до компанії приділялося не так багато уваги. Новіші дослідження додали виникнення випадкових подій [18, с. 122–140] та емоцій у процес прийняття рішень [33, с. 198–221]. У дослідженні Тейлор та ін. [16, с. 501–527] вказано на необхідність розгляду впливу негативних сил у глобальному операційному середовищі на відданість працівників їхнім організаціям.

Значні події, що відбуваються у суспільстві, мають нетривіальний вплив на кар'єру багатьох людей [18, с. 40]. Ці події часто бувають несподіваними, що означає, що їх неможливо передбачити чи завчасно підготуватися. Або навіть якщо самі події передбачувані, ефекти від цих подій неможливо прорахувати. Такі події в науковій літературі з кар'єрної психології називали випадковими [7, с. 562], збігом обставин [4, с. 91–98] і випадковостями [25, с. 770–791]. Останнім часом їх прийнято називати кар'єрними потрясіннями [32, с. 169]. Прикладами таких подій можуть бути несподівана втрата роботи чи житла в результаті нещасного випадку – як приклад негативного кар'єрного потрясіння. Або несподіване значне підвищення в кар'єрній ієрархії – як приклад позитивного кар'єрного шоку. Такі події частково включені в Теорію хаосу кар'єри (Chaos Theory of Careers) [8, с. 291–305], а також у Теорію випадкового навчання (Happenstance Learning Theory) [20, с. 135–154]. Однак кар'єрні потрясіння все ще недостатньо добре вивчені дослідниками. Наприклад, Аккерманс і Кубаш не виявили жодної вагомої праці у цьому напрямі й прямо закликали до більш ретельного дослідження цієї важливої теми [1, с. 586–627].

Аkkerманс та ін. виділяють кілька атрибутів кар'єрних потрясінь, наприклад їх валентність (позитивні шоки, наприклад несподіване підвищення, та негативні шоки, наприклад раптове звільнення), частота (наприклад, втрата рідної людини, як правило, буде меншою за частотою порівняно з утратою колег, котрі звільнилися з компанії), передбачуваність (наприклад, дуже

непередбачувана природня катастрофа проти дещо більш передбачуваної вагітності), тривалість (наприклад, раптова розмова із впливовою особою в компанії проти тривалого процесу реорганізації в організації) і джерело (наприклад, організаційне, сімейне, соціальне) [2, с. 1–10]. Мансур та Фелікс [23, с. 13] розширили ці атрибути кар'єрних потрясінь. Петрович та ін. [27, с. 596–612] також додали пов'язані з ідентичністю атрибути до попереднього складеного списку. Сутності Зайберт та ін. [32, с. 245–257] були основою практично всіх кількісних досліджень кар'єрних потрясінь дотепер.

Військовий конфлікт можна вважати негативною бурхливою силою, що діє в робочому середовищі і, відповідно, впливає на нього. Геополітичні конфлікти, війни між двома націями чи етнічними групами є основною причиною насильства та нестабільності у світі. У всіх своїх жахливих проявах війни та тероризму військовий конфлікт може порушити життя та ділову діяльність, поставити під загрозу життя людей і активи компаній, а також вселити страх і занепокоєння в населення [11, с. 17–379]. Можна припустити, що чутливість працівників до цих негативних чинників навколишнього середовища може вплинути на їхні зобов'язання та відданість організаціям, у котрих вони працюють. Емоції працівників на робочому місці часто досліджувалися у світовій літературі з погляду реакції на насильство на робочому місці та інші внутрішні явища організації [3, с. 29–49; 35, с. 739–762; 21, с. 19], але менше відомо про те, як працівники можуть емоційно реагувати на насильницькі події поза організацією та як ці емоційні реакції можуть впливати на ставлення працівників до організації [22, с. 130–143; 31 с. 647–659].

Декілька досліджень присвячено впливу тероризму на ставлення до місця праці [9, с. 1–233; 10, с. 895–910; 22, с. 130–143; 31, с. 647–659], а також лояльності працівників у контексті війни [24, с. 109–118; 29, с. 75–94; 15, с. 3–17]. Рід та Лі досліджували лояльність до організації та компаніях з іноземними інвестиціями та місцевих фірмах, розташованих у країнах, де триває етнополітичний конфлікт [28, с. 85–101]. Але феномен кар'єрного вибору працівників під час війни все ще недостатньо досліджений.

**Результати та дискусії.** Для того щоб зрозуміти, як змінився кар'єрний вибір проектних менеджерів в ІТ під впливом війни, ми провели бліц-опитування 149 респондентів у грудні 2022 р. щодо зміни ними місця праці протягом року.

Для того щоб порівняти результати з іншою вибіркою ІТ-спеціалістів, ми провели блиц-опитування спеціалістів по роботі з даними щодо зміни місця праці протягом року в грудні 2022 р. В опитуванні взяли участь 40 респондентів.

Як бачимо, загалом дані корелюються між собою.

Для того щоб порівняти результати опитування із загальною сукупністю ІТ-спеціалістів, ми використали опитування Djinni – провідного рекрутингового порталу для ІТ-спеціалістів в Україні щодо зміни місця праці протягом року серед ІТ-спеціалістів загалом [14]. Опитування проводилося в грудні 2022 р., у ньому взяло участь 6538 респондентів.

Помітно, що кількість проєктних менеджерів та спеціалістів по роботі з даними, що залишалися протягом року на поточному місці праці, на 32 % більша за кількість

ІТ-спеціалістів загалом, що притримувалися тієї ж професійної поведінки. Це може бути пов'язано з тим, що переважно у вибірці проєктних менеджерів та спеціалістів по роботі з даними брали участь професіонали з більш ніж одним роком досвіду роботи, котрі переважно і відвідують профільні конференції. На це вказує і менша кількість професіоналів, котрі не працюють чи знаходяться в пошуках роботи в обидвох часткових вибірках.

Для того щоб зрозуміти, як змінився кар'єрний вибір ІТ-спеціалістів загалом під впливом війни, ми використали інше блиц-опитування Djinni щодо зміни місця праці протягом року серед ІТ-спеціалістів загалом. Опитування проводилося за рік до попереднього, у грудні 2021 р. В опитування взяла участь порівняна з наступним роком кількість – 7902 респонденти [13].

Кар'єрний вибір (проєктні менеджери в ІТ)

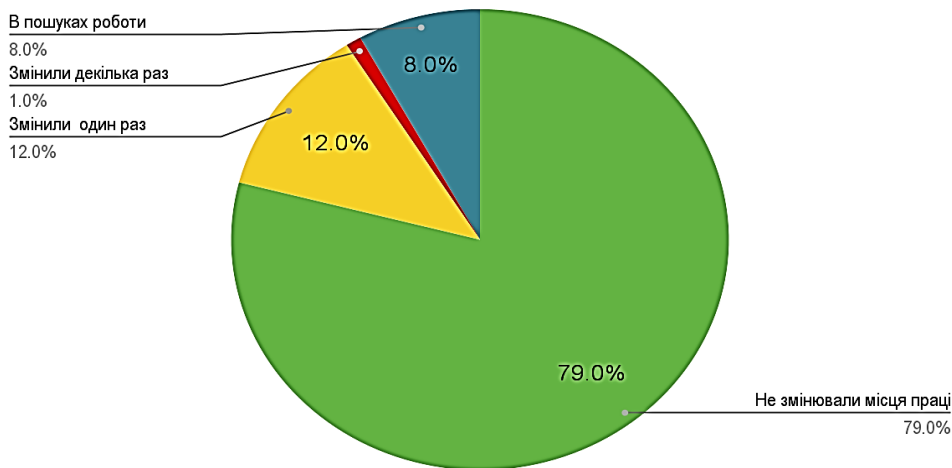


Рис. 1.

Кар'єрний вибір (спеціалісти по роботі з даними)

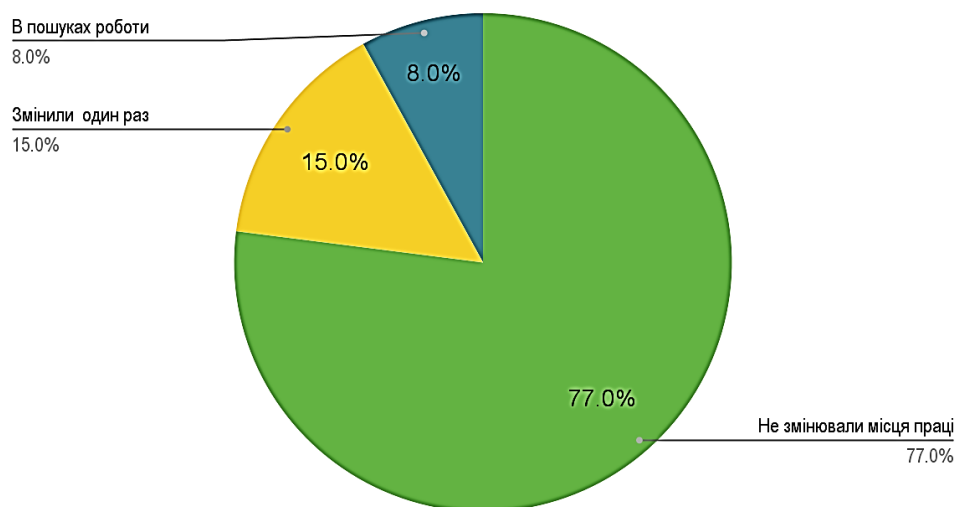


Рис. 2.

Як бачимо, протягом війни на 27 % виросла частка ІТ-спеціалістів, котрі протягом року працювали в одній і тій самій компанії. На 46 % зменшилася частка айтівців, котрі протягом року змінили роботу один або декілька разів. Більше ніж у два рази виросла кількість ІТ-спеціалістів, котрі зараз не працюють і знаходяться у пошуках роботи.

Для того щоб зрозуміти чинники, котрі впливають на такий кар'єрний вибір, нами було проведено два бліц-опитування – окремо проєктних менеджерів в ІТ та спеціалістів по роботі з даними.

У першому опитуванні взяли участь 120 респондентів. Вибірка складається з проєктних менеджерів, котрі працюють в ІТ-секторі з невеликою часткою проєктних менеджерів, котрі хочуть перейти в ІТ (від-

відувачів профільних конференцій із проєктного менеджменту в ІТ).

Найбільш вагомим чинником, котрий зупиняє від зміни місця праці під час війни, респонденти назвали брак психологічного ресурсу для змін. Усього 23 % респондентів відзначили його як найважливіший серед інших причин. Це викликано як загальними стресовими чинниками у цілому по країні (обстрілами, переживанням за близьких, загальною нервозністю в країні, відключеннями електроенергії), так і вузькоспеціалізованими стресовими чинниками, притаманними виключно аутсорсинговому ІТ-сектору бізнесу (скороченням проєктів, звільненнями).

Тобто найбільше на професійну поведінку впливають кар'єрні потрясіння, котрі можна віднести до негативних, тривалих, частих і поза організаційних.

Кар'єрний вибір (ІТ-спеціалісти загалом), 2022 рік

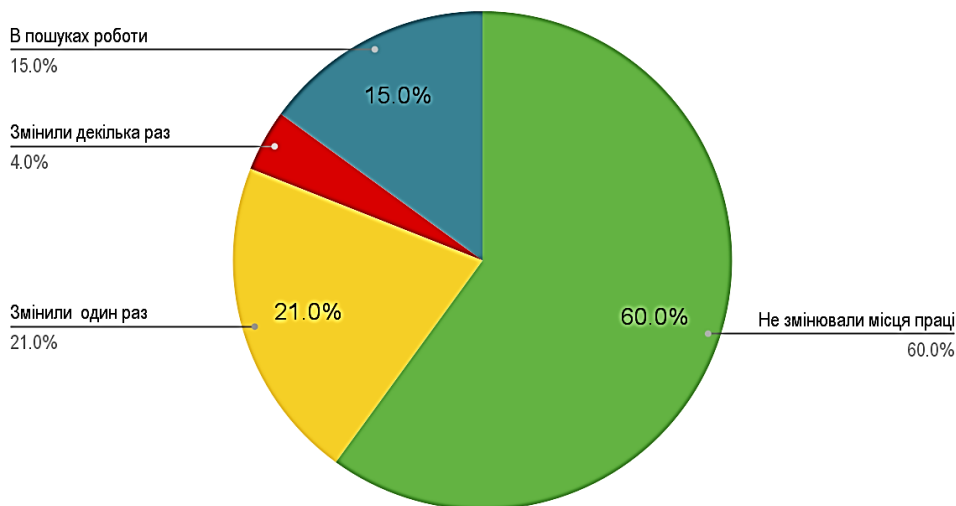


Рис. 3.

Кар'єрний вибір, ІТ-спеціалісти, 2021 рік

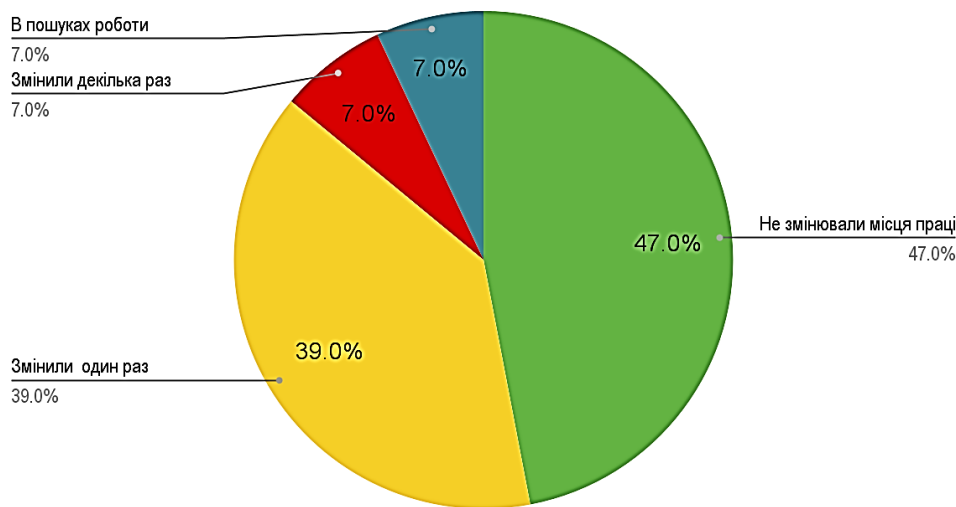


Рис. 4.

Таблиця 1  
**Чинники збереження поточного місця праці проєктними менеджерами в ІТ**

Чинник	Частка
Бажання стабільності	18 %
Відсутність кращих пропозицій	8 %
Задоволеність колективом, умовами в компанії	15 %
Вдячність компанії, що допомогла пережити складні часи	4 %
Небажання ризикувати зі зміною місця праці	7 %
Брак психологічного ресурсу для змін	23 %
Невпевненість у власній спроможності виконати нові зобов'язання	9 %
Невизначеність щодо власного кар'єрного вибору і бажання розвиватися в поточній ролі	2 %
Хороші кар'єрні перспективи на поточному місці праці	14 %

Таблиця 2  
**Стресові чинники українських ІТ-спеціалістів**

Чинник	Частка
Часта відсутність електроенергії чи Інтернету	35 %
Складнощі з побутом через відсутність електроенергії	8 %
Близькість до бойових дій, обстріли	1 %
Тривожність через скорочення проєктів клієнтами	7 %
Переживання за близьких, котрі беруть участь або близько до бойових дій	6 %
Тривожність та нервозність інших учасників команд	3 %
Невизначеність власних перспектив	22 %
Загальна нервозна ситуація в країні	18 %

Другим за важливістю чинником (17 %), котрий впливає на небажання змінювати роботу проєктними менеджерами в ІТ, є бажання зберегти стабільність у середовищі, що стрімко помінялося. Це викликано тим, що початок війни для багатьох проєктних менеджерів викликав багато змін: більшість спеціалістів спочатку релокувалася в безпечні регіони країни, деякі змінили місце проживання на весь час війни. Це зумовило ще й багато змін, пов'язаних з облаштуванням побуту, новими умовами для сім'ї, новим соціальним оточенням. В управлінні проєктами було багато змін, пов'язаних із заміщенням працівників, котрі пішли волонтерити, були мобілізовані чи випали з робочого процесу. Деякі зміни були в процесах роботи з глобальними клієнтами, котрі вимагали перенесення

принаймні частини робіт поза межі України та змінам у відносинах із замовниками, що були викликані війною. Далі наступила глобальна рецесія, і багато замовників почали закривати чи змінювати обсяг проєктів, за котрі відповідали проєктні менеджери. У подальшому багато змін було викликано масованими обстрілами та відсутністю електроенергії. Проєктні менеджери були вимушені перепланувувати власну роботу та роботу своїх підлеглих, адаптуючись до нових реалій. Очевидно, що змін для цієї категорії респондентів виявилось забагато, і робота в одній і тій самій компанії для цього сегменту проєктних менеджерів виявилася стабілізаційним чинником особистості.

Задоволеність хорошими кар'єрними перспективами на поточному місці праці (14 %) та задоволеність колективом і умовами в поточній компанії (14 %) становлять майже третину – 28 % від усіх чинників для респондентів.

Невпевненість у власній спроможності виконати нові зобов'язання становить 10 % від загального масиву чинників. Це може бути пов'язано з невизначеністю щодо власного місця проживання чи можливості виїзду за кордон через обстріли і часті відключення електроенергії. Також проєктні менеджери чоловічої статі можуть бути невпевнені щодо власних перспектив мобілізації до лав Збройних сил.

Відсутність кращих пропозицій (9 % респондентів) пов'язана із загальним зменшенням кількості відкритих вакансій для проєктних менеджерів в ІТ. За даними рекрутингового порталу Djinni, у грудні 2022 р. було опубліковано лише 16 тис. вакансій для ІТ-спеціалістів, що становить 50 % від грудня 2021 р.

Для визначення перспектив екстраполяції чинників кар'єрного вибору на всю сукупність ІТ-спеціалістів ми порівняли дані проєктних менеджерів в ІТ з іншою підмножиною ІТ-спеціалістів – спеціалістами, що працюють із даними.

Як бачимо, у цілому дані збігаються, зважаючи на похибку дослідження, що свідчить про те, що дані можна екстраполювати і на інших ІТ-спеціалістів: розробників програмного забезпечення, спеціалістів з якості, системних адміністраторів тощо.

**Висновки.** За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що більшість ІТ-спеціалістів під час війни прагне зберегти поточне місце праці. До цього їх спонукають не лише задоволення умовами праці, колективом, хороші кар'єрні перспективи чи вдячність компанії, а й брак психологічного ресурсу для змін,

небажання ризикувати зі зміною місця праці та невпевненість у своїй спроможності виконати нові зобов'язання. Із закінченням війни чи рецесії і зменшенням стресових чинників ми можемо спостерігати відкладені звільнення і значне збільшення плинності кадрів серед ІТ-спеціалістів.

Таблиця 3  
**Чинники збереження поточного місця праці, спеціалісти по роботі з даними**

Чинник	Частка
Бажання стабільності	24 %
Відсутність кращих пропозицій	11 %
Задоволеність колективом, умовами в компанії	10 %
Вдячність компанії, що допомогла пережити складні часи	7 %
Небажання ризикувати зі зміною місця праці	10 %
Брак психологічного ресурсу для змін	21 %
Невпевненість у власній спроможності виконати нові зобов'язання	0 %
Невизначеність щодо власного кар'єрного вибору і бажання розвиватися в поточній ролі	0 %
Хороші кар'єрні перспективи на поточному місці праці	17 %

Для кар'єрних консультантів, котрі працюють з ІТ-спеціалістами під час війни, доцільно включити у свою роботу методи психологічної релаксації чи організувати ресурсні групи для своїх клієнтів. Це допоможе не лише надати ІТ-спеціалістам потрібний ресурс для зміни місця роботи, а й допоможе в навчанні необхідним навичкам, потрібним на новому місці праці і подальшій адаптації.

Перспективу подальших досліджень ми вбачаємо у порівнянні того, як змінюються чинники кар'єрного вибору за звичайних умов під впливом війни. Важливо було б дослідити, яку підтримку надають компанії працівникам під час війни і чи впливає вона на лояльність працівників до організацій. А також як залежить лояльність під час війни від різних форм організацій (приватна, корпорація, малий бізнес). Також важливо зрозуміти, як відрізняється кар'єрна поведінка залежно від рівня досвідченості ІТ-спеціаліста.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Akkermans J., Kubasch S. #Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*. 2017. Vol. 22, no. 6. P. 586–627. URL: <https://doi.org/10.1108/cdi-08-2017-0143> (date of access: 26.01.2023).  
 2. Akkermans J., Seibert S. E., Mol S. T. Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the

contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2018. Vol. 44. URL: <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503> (date of access: 26.01.2023).

3. Barling J. The prediction, experience, and consequences of workplace violence. *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions*. Washington. P. 29–49. URL: <https://doi.org/10.1037/10215-001> (date of access: 26.01.2023).

4. Betsworth D. G., Hansen J.-I. C. The Categorization of Serendipitous Career Development Events. *Journal of Career Assessment*. 1996. Vol. 4, no. 1. P. 91–98. URL: <https://doi.org/10.1177/106907279600400106> (date of access: 26.01.2023).

5. Bimrose J., Mulvey R. Exploring career decision-making styles across three European countries. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2015. Vol. 43, no. 3. P. 337–350. URL: <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1017803> (date of access: 26.01.2023).

6. Blau P. M. Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*. 1964. Vol. 34, no. 2. P. 193–206. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1475-682x.1964.tb00583.x> (date of access: 26.01.2023).

7. Bright J. E. H., Pryor R. G. L., Harpham L. The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*. 2005. Vol. 66, no. 3. P. 561–576. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001> (date of access: 26.01.2023).

8. Bright J. E. H., Pryor R. G. L. The Chaos Theory of Careers: A User's Guide. *The Career Development Quarterly*. 2005. Vol. 53, no. 4. P. 291–305. URL: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x> (date of access: 26.01.2023).

9. Business confronts terrorism: risks and responses. *Choice Reviews Online*. 2005. Vol. 42, no. 07. P. 42–4128–42–4128. URL: <https://doi.org/10.5860/choice.42-4128> (date of access: 26.01.2023).

10. Byron K., Peterson S. The impact of a large-scale traumatic event on individual and organizational outcomes: exploring employee and company reactions to September 11, 2001. *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23, no. 8. P. 895–910. URL: <https://doi.org/10.1002/job.176> (date of access: 26.01.2023).

11. Chirot D. Introduction. *Ethnopolitical warfare: Causes, consequences, and possible solutions*. Washington, 2001. P. 3–26. URL: <https://doi.org/10.1037/10396-001> (date of access: 26.01.2023).

12. Commitment in the Workplace / N. J. Allen et al. SAGE Publications, Incorporated, 1997.

13. Djinni. Quick poll: Чи міняли ви роботу цього року? URL: [https://t.me/djinni\\_official/449](https://t.me/djinni_official/449) (дата звернення: 25.01.2023).

14. Djinni. Quick poll: Чи міняли ви роботу цього року? URL: [https://t.me/djinni\\_official/829](https://t.me/djinni_official/829) (дата звернення: 25.01.2023).

15. Effects of war exposure on air force personnel's mental health, job burnout and other organizational related outcomes / A. D. Vinokur et al. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2011. Vol. 16, no. 1. P. 3–17. URL: <https://doi.org/10.1037/a0021617> (date of access: 26.01.2023).

16. Employee commitment in MNCs: Impacts of organizational culture, HRM and

top management orientations / S. Taylor et al. *The International Journal of Human Resource Management*. 2008. Vol. 19, no. 4. P. 501–527. URL: <https://doi.org/10.1080/09585190801953491> (date of access: 26.01.2023).

17. Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education / S. E. Seibert et al. *Journal of Applied Psychology*. 2013. Vol. 98, no. 1. P. 169–182. URL: <https://doi.org/10.1037/a0030882> (date of access: 26.01.2023).

18. Hirschi A. The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*. 2010. Vol. 77, no. 1. P. 39–49. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002> (date of access: 26.01.2023).

19. Kindsiko E., Baruch Y. Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol. 112. P. 122–140. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010> (date of access: 26.01.2023).

20. Krumboltz J. D. The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*. 2008. Vol. 17, no. 2. P. 135–154. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072708328861> (date of access: 26.01.2023).

21. LeBlanc M. M., Kelloway E. K. Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, no. 3. P. 444–453. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.444> (date of access: 26.01.2023).

22. Mainiero L. A., Gibson D. E. Managing employee trauma: Dealing with the emotional fallout from 9–11. *Academy of Management Perspectives*. 2003. Vol. 17, no. 3. P. 130–143. URL: <https://doi.org/10.5465/ame.2003.10954782> (date of access: 26.01.2023).

23. Mansur J., Felix B. On lemons and lemonade: the effect of positive and negative career shocks on thriving. *Career Development International*. 2020. Ahead-of-print, ahead-of-print. URL: <https://doi.org/10.1108/cdi-12-2018-0300> (date of access: 26.01.2023).

24. Messarra L., Karkoulian S. K. Organizational commitment recall in times of crisis. *Journal of International Business Research*. 2008. No. 7 (1). P. 109–118.

25. Miller D. The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*. 1983. Vol. 29, no. 7. P. 770–791. URL: <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.7.770> (date of access: 26.01.2023).

26. Mobley W. H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee

turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1977. Vol. 62, no. 2. P. 237–240. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237> (date of access: 26.01.2023).

27. Petrović I. B., Vukelić M., Mol S. T. A critical perspective on career shocks in a volatile environment: Red Cross staff and volunteers aiding migrants on their way to Europe in 2016. *Career Development International*. 2021. Ahead-of-print, ahead-of-print. URL: <https://doi.org/10.1108/cdi-10-2020-0281> (date of access: 26.01.2023).

28. Reade C., Lee H.-J. Organizational Commitment in Time of War: Assessing the Impact and Attenuation of Employee Sensitivity to Ethnopolitical Conflict. *Journal of International Management*. 2012. Vol. 18, no. 1. P. 85–101. URL: <https://doi.org/10.1016/j.intman.2011.09.002> (date of access: 26.01.2023).

29. Reichel A., Neumann Y. Work Stress, Job Burnout, and Work Outcomes in a Turbulent Environment. *International Studies of Management & Organization*. 1993. Vol. 23, no. 3. P. 75–96. URL: <https://doi.org/10.1080/00208825.1993.11656614> (date of access: 26.01.2023).

30. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87, no. 4. P. 698–714. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698> (date of access: 26.01.2023).

31. Ryan A. M., West B. J., Carr J. Z. Effects of the terrorist attacks of 9/11/01 on employee attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 2003. Vol. 88, no. 4. P. 647–659. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.647> (date of access: 26.01.2023).

32. Seibert S. E., Kraimer M. L., Heslin P. A. Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*. 2016. Vol. 45, no. 3. P. 245–257. URL: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009> (date of access: 26.01.2023).

33. Singh R., Greenhaus J. H. The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 64, no. 1. P. 198–221. URL: [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00034-4](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00034-4) (date of access: 26.01.2023).

34. The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measurements and Their Use / S. Lash et al. *The British Journal of Sociology*. 1983. Vol. 34, no. 4. P. 602. URL: <https://doi.org/10.2307/590948> (date of access: 26.01.2023).

35. Windows in the workplace: Sunlight, view, and occupational stress / P. Leather et al. *Environment and behavior*. 1998. No. 30 (6). P. 739–762.