

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА загальної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: Особливості захисних механізмів психіки, що пов'язані із типом
кар'єри

Студентки 2 курсу групи ЗПС-62

напряму підготовки 8.03010201 – ПСИХОЛОГІЯ

Шведова А. А.

Рівень вищої освіти МАГІСТР

Керівник: Кандидат психологічних наук, доцент кафедри психологічного
консультування і психотерапії Кочарян І. О.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали) _____

(підпис) (прізвище та ініціали) _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

м. Харків – 2024 рік

Тема: Особливості захисних механізмів психіки, що пов'язані із типом кар'єри

Вступ3

1 розділ “Теоретичні аспекти захисних механізмів психіки у різних типах кар'єри”

1.1. Загальні принципи та види психологічних захисних механізмів8

1.2. Кар'єра у digital-професіях: особливості та специфічні захисти.....14

1.3. Індивідуальні фактори та захисні механізми у професійній діяльності.....21

2 розділ “Методологія дослідження”

2.1. Вибір методів дослідження захисних механізмів28

2.2. Вибірка дослідження та її характеристики.....30

2.3. Процедура проведення дослідження.....32

3 розділ “Емпіричне дослідження зв'язку між типом кар'єри та захисними механізмами психіки”

3.1. Аналіз результатів дослідження захисних механізмів у різних кар'єрних групах.....35

3.2. Вплив кар'єрних факторів на розвиток захисних механізмів.....51

Висновки55

Література58

Анотації62

ВСТУП

Вивчення захисних механізмів психіки та їхнього зв'язку з типами кар'єри становить значний інтерес у сучасній психології. Захисні механізми, згідно з концепцією Зигмунда Фрейда, є несвідомими процесами, які захищають людей від тривоги та внутрішніх конфліктів, спотворюючи реальність. Ці механізми є не лише фундаментальними для нашого розуміння людської поведінки, але й вирішальними для розуміння того, як індивіди адаптуються до різних професійних середовищ. У діджитал світі, що стрімко розвивається, різні кар'єрні шляхи створюють унікальні психологічні виклики та стреси. Зокрема, цифрові професії зростають в геометричній прогресії, привносячи нові виклики в професійне життя і психічне здоров'я. Кар'єра в цифрових галузях, таких як розробка програмного забезпечення, цифровий маркетинг, аналіз даних і кібербезпека, вимагає постійної адаптації, високих когнітивних вимог і часто значних емоційних інвестицій. Розуміння того, як професіонали в цих галузях використовують механізми психологічного захисту, щоб впоратися зі своїми специфічними викликами та стрімко зростати, має важливе значення як для індивідуального благополуччя, так і для організаційного успіху.

Актуальність: у сучасному світі кар'єрне зростання і професійний розвиток стають ключовими аспектами життя більшості людей. Тип кар'єри, що притаманний індивіду, може значно впливати на його психологічний стан, зокрема на використання ним захисних механізмів психіки. Розуміння цього зв'язку, на нашу думку, має важливе значення для психологічної допомоги та підтримки в професійному самовизначенні особистості. Актуальність впливає з важливості розуміння взаємозв'язків між професійним життям індивідів та їхнім психологічним благополуччям.

В сучасному світі, де професійні завдання та робоче навантаження можуть істотно впливати на життя людини, важливо вивчити, як різні типи кар'єри пов'язані зі специфічними захисними механізмами психіки. Концепція психологічного захисту завжди була дуже важливою темою і цінним внеском у розвиток теорії психоаналізу. Відомі вчені, такі як Р.М. Грановська, З. Фрейд, К. Роджерс, Р. Плутчик, Дж. Келлерман та інші, спостерігали за таким явищем, як психологічні захисні механізми психіки особистості, і ретельно вивчали його у різних проявах. Це становило складний і тривалий процес дослідження.

Зигмунд Фрейд вперше застосував термін «психологічний захист» у 1894 році, в роботі «Захисні нейропсихози» [5]. Було проаналізовано системне розуміння цього поняття, яке включає врахування таких характеристик: адекватність, гнучкість та зрілість захисту. Захисні механізми розглядаються як адаптивні стратегії. У сучасній зарубіжній науковій літературі набули поширення ідеї про взаємозв'язок механізмів захисту та різний рівень їх примітивності. Найчастіше до різновидів психологічного захисту відносять: заперечення, придушення, раціоналізацію, витіснення, проєкцію, деперсоналізацію, відчуження, ідентифікацію, компенсацію, сублімацію, катарсис і регресію [6].

Психологічні захисні механізми є фундаментальними аспектами, які допомагають індивідам адаптуватися до стресових ситуацій, змін у житті та викликів професійного росту. Розуміння того, як конкретні типи кар'єри сприяють активації певних захисних механізмів, може допомогти професіоналам у сфері психологічного консультування ефективніше підтримувати своїх клієнтів, сприяючи їхньому психологічному благополуччю та професійній адаптації.

Зокрема, актуальність даного дослідження посилюється у контексті постійної зміни ринку праці, де нові професії, діджиталізація та змінювані умови роботи вимагають від людей все більшої гнучкості та адаптивності. Вивчення захисних механізмів в різних типах кар'єри допоможе підвищити ефективність психологічної підтримки, особливо в кризові періоди кар'єрних змін або професійних викликів.

Таким чином, це дослідження не тільки заповнює існуючі прогалини у знаннях про взаємодію між кар'єрою та психологічними механізмами адаптації, але й відкриває нові можливості для розвитку стратегій професійного наставництва та психологічного супроводу, особливо важливих у динамічному сучасному робочому світі.

Об'єкт: захисні механізми психіки у професійній діяльності особистості

Предмет: зв'язок захисних механізмів психіки із типом кар'єри особистості.

Мета: виявити зв'язки між типом кар'єри і використання захисних механізмів психіки.

Відповідно до предмета та мети дослідження запропоновану таку **гіпотезу**: кожна людина із притаманним типом кар'єри має різні захисні механізми психіки, які включаються в процесі виникнення труднощів на шляху кар'єрного зростання, в результаті чого людина може розвиватися повільно або взагалі відкладати досягнення своєї мети через страх.

Задачі:

1. На підставі теоретичного аналізу визначити структуру захисних механізмів психіки, що пов'язані із типом кар'єри.
2. Визначити особливості стресу осіб із різним типом кар'єри.
3. Визначити особливості захисних механізмів осіб із стабільним та динамічним типом кар'єри.

4. Визначити особливості захисних механізмів що сприяють вибору типу кар'єри у людей із стабільним типом кар'єри та динамічним.
5. Виявити особливості копінг-стратегій осіб із стабільним та динамічним типом кар'єри.
6. Проаналізувати зв'язок захисних механізмів психіки, що пов'язані із типом кар'єри.
7. Реалізувати дослідження як захисні механізми психіки сприяють кар'єрному зростанню
8. Розробити практичні рекомендації щодо подолання страхів, в результаті чого вмикаються захисні механізми психіки.

Методи дослідження:

Кількісні методи:

1. Опитувальники:
 - Опитувальник сприйняття стресу (Perceived Stress Scale - PSS)
 - Опитувальник Копінг-стратегій Фолкмана та Лазаруса
 - Опитувальник захисних механізмів психіки (методика індексу життєвого стилю Плутчика Келлермана Конте)
2. Математико-статистичні методи:
 - Використання методів кореляційного та регресійного аналізу для виявлення зв'язків між типом кар'єри та використанням захисних механізмів.

Якісні методи:

1. Контент-аналіз:
 - Аналіз публікацій, наукових статей, блогів, інтерв'ю та інших джерел інформації, що містять дані про професійну діяльність та захисні механізми.

2. Вербально-комунікативний метод (авторська анкета на діагностику типу кар'єри)

Характеристика вибірки: вибірка для дослідження включає 40 працівників в сфері діджитал-діяльності віком від 18 до 40 років.

Практична значущість: результати дослідження зможуть бути використані в практиці кар'єрного консультування та організаційного консалтингу для оптимізації підходів до розвитку персоналу, а також сприятимуть підвищенню рівня психологічного благополуччя працівників за рахунок більш ефективного використання захисних механізмів.

1 розділ “Теоретичні аспекти захисних механізмів психіки у різних типах кар’єри”

1.1. Загальні принципи та види психологічних захисних механізмів

Механізми психологічного захисту є фундаментальними компонентами людської психіки, які допомагають підтримувати психічну рівновагу та знижувати рівень стресу. Вони функціонують як внутрішні бар’єри, які захищають людей від переживання надзвичайної тривоги, внутрішніх конфліктів і зовнішнього тиску. Ці механізми діють переважно на несвідомому рівні, дозволяючи людям справлятися з реальністю та підтримувати позитивний образ себе.

Як відомо, більшість захисних механізмів працюють несвідомо, тобто люди часто не усвідомлюють їх використання. Це несвідоме функціонування допомагає пом’якшити тривожні наслідки певних думок і емоцій без необхідності свідомого вирішення. Механізми захисту часто передбачають спотворення або трансформацію реальності. Це дозволяє людині справлятися з незручними чи загрозливими ситуаціями у спосіб, який є менш психологічно шкідливим.

Зигмунд Фрейд описував захисні механізми ego як свідому стратегію, яку індивід застосовує для захисту від безпосереднього прояву імпульсів та тиску з боку суперего [1].

Основна функція захисних механізмів полягає в зменшенні тривоги. Керуючи внутрішніми конфліктами та зовнішніми стресовими факторами, ці механізми допомагають підтримувати психологічну стабільність. Захисні механізми динамічні та можуть змінюватися залежно від ситуації та етапу розвитку людини. Вони є адаптивними, оскільки допомагають

людям справлятися з новими викликами та стресовими факторами протягом життя.

Види механізмів психологічного захисту

1. **Придушення:** мимовільне виключення хворобливих або загрозливих думок, почуттів або імпульсів зі свідомого усвідомлення. Наприклад, людина, яка пережила травму, може пригнічувати спогади, пов'язані з подією.
2. **Заперечення:** відмова прийняти реальність або факти, діючи так, ніби болісної події, думки чи почуття не існує. Це можна спостерігати в осіб, які відмовляються визнавати серйозну хворобу.
3. **Проекція:** приписування власних неприйнятних думок, почуттів або мотивів іншій людині. Наприклад, хтось злий на свого боса може натомість повірити, що його бос злий на нього.
4. **Раціоналізація:** створення логічних причин або виправдань для поведінки чи почуттів, які інакше є неприйнятними. Це дозволяє людям виправдовувати свої дії та уникати зіткнення зі справжніми причинами.
5. **Переміщення:** переспрямування емоцій або імпульсів від загрозливої цілі до менш загрозливої. Прикладом може бути людина, яка сердиться на свого боса, але натомість виносить своє розчарування на члена сім'ї.
6. **Сублімація:** спрямування неприйнятних імпульсів у соціально прийнятну або конструктивну діяльність. Наприклад, людина з агресивними нахилами може зайнятися таким видом спорту, як бокс, щоб спрямувати свою агресію.
7. **Регресія:** повернення до поведінки, характерної для більш ранньої стадії розвитку, під час зіткнення зі стресом. Типовий приклад: дорослий влаштовує істеріку, коли справи йдуть не так.

8. **Формування реакції:** поведінка, яка суперечить справжнім почуттям. Наприклад, поводження з людиною, яка вам сильно не подобається, надмірно доброзичливо.
9. **Ідентифікація:** прийняття характеристик когось іншого, часто особи вищого статусу, для боротьби з почуттям неадекватності чи тривоги.
10. **Інтелектуалізація:** використання логіки та аргументації для блокування емоційного стресу та конфлікту. Наприклад: аналітик кібербезпеки стикається з постійними загрозами зломів та кібернападів на системи компанії. Коли відбувається значний інцидент, замість того щоб панікувати або переживати стрес, він застосовує інтелектуалізацію. Він проводить детальний аналіз атак, виявляє вразливості та розробляє комплексні заходи для їх усунення. Обговорюючи результати з колегами та керівництвом, він використовує технічну мову та факти, що допомагає зосередитися на вирішенні проблеми, а не на емоційних аспектах ситуації.

Основним принципом, що лежить в основі механізмів психологічного захисту, є їхня робота на несвідомому рівні. Люди часто використовують ці механізми без усвідомлення, що дозволяє їм керувати складними емоціями та думками, не стикаючись із ними безпосередньо. Це несвідоме функціонування має вирішальне значення, оскільки воно дозволяє людині продовжувати функціонувати в повсякденному житті, не будучи виснаженим через тривогу чи страждання. Ще одним ключовим принципом є спотворення або трансформація реальності. Захисні механізми змінюють сприйняття реальності, щоб зробити його більш приємним або менш загрозливим. Це викривлення може приймати різні форми, наприклад, заперечення існування проблеми, приписування власних неприйнятних почуттів іншим або раціоналізація поведінки, яка інакше могла б вважатися неприйнятною. Змінюючи сприйняття

реальності, ці механізми допомагають людям справлятися зі складними ситуаціями та зберігати відчуття контролю.

Ми вважаємо, що зниження тривоги є, мабуть, найважливішою функцією механізмів психологічного захисту. Тривога є неминучою частиною життя, яка виникає як через внутрішні конфлікти, так і через зовнішній тиск. Захисні механізми діють як буфери, зменшуючи інтенсивність тривоги та запобігаючи її переповненню. Це дозволяє людям протистояти життєвим викликам з більшою стійкістю та стабільністю.

Механізми психологічного захисту також є динамічними та адаптивними, розвиваються разом зі стадією розвитку особистості та зміною обставин. Це не статичні реакції, а радше гнучкі стратегії, які пристосовуються до нових стресорів і викликів. Ця здатність до адаптації має важливе значення для підтримки психологічного здоров'я протягом усього життя, оскільки вона дозволяє людям розробляти більш складні та ефективні стратегії подолання, коли вони ростуть і дорослішають.

Розуміння цих загальних принципів і типів механізмів психологічного захисту має вирішальне значення для розуміння того, як люди переживають різноманітні стреси в роботі та зберігають психологічне здоров'я. У контексті розвитку кар'єри розпізнавання та вирішення цих захисних механізмів може призвести до більш ефективних стратегій подолання та покращення психічного благополуччя. Визначивши конкретні захисні механізми, що діють у різних типах кар'єри, ми можемо розробити цілеспрямовані втручання, щоб підтримати людей у їх професійному зростанні та загальній психологічній стійкості.

Отже, розуміння загальних принципів і типів механізмів психологічного захисту має вирішальне значення для розуміння того, як люди переживають різноманітні життєві стреси та зберігають психологічне здоров'я. Ці механізми, хоч і захисні за своєю природою, можуть також перешкоджати особистому зростанню та адаптації, якщо на них надмірно покладатися. У контексті розвитку кар'єри розпізнавання та вирішення цих захисних механізмів може призвести до більш ефективних стратегій подолання та покращення психічного благополуччя в професійній сфері.

Як висновок, тут ми розглянули основні принципи та види психологічних захисних механізмів, які є фундаментальними компонентами людської психіки. Ці механізми допомагають підтримувати психічну рівновагу та знижувати рівень стресу, функціонуючи як внутрішні бар'єри, що захищають людей від переживання надмірної тривоги, внутрішніх конфліктів і зовнішнього тиску.

Основні види захисних механізмів включають придушення, заперечення, проєкцію, раціоналізацію, переміщення, сублімацію, регресію, формування реакції, ідентифікацію та інтелектуалізацію. Кожен з цих механізмів виконує специфічну роль у зниженні тривоги та захисті психіки від надмірного стресу.

Наприклад, інтелектуалізація часто використовується в діджитал кар'єрах для блокування емоційного стресу та конфлікту. Аналітик кібербезпеки, стикаючись із загрозами зломів, може використовувати логіку та аргументацію для аналізу атак та розробки заходів для їх усунення, що допомагає зосередитися на вирішенні проблеми, а не на емоційних аспектах ситуації. Розуміння загальних принципів і типів психологічних захисних механізмів є вирішальним для розуміння того, як люди справляються з різноманітними стресами та зберігають психологічне

здоров'я. У контексті розвитку кар'єри, розпізнавання та аналіз цих захисних механізмів можуть сприяти розробці ефективних стратегій подолання стресу та покращення психічного благополуччя професіоналів. Зокрема, в цифрових професіях, де стресові фактори часто пов'язані з високими вимогами та швидкими змінами, ці знання можуть стати ключовими для підтримки стійкості та професійного зростання.

1.2. Кар'єра у digital-професіях: особливості та специфічні захисти

Цифрова епоха породила безліч видів кар'єри, які є унікально складними та динамічними, включаючи ролі у розробці програмного забезпечення, цифровому маркетингу, аналізі даних та соціальних медіа. Ці професії вимагають постійної адаптації до швидких технологічних досягнень і часто мають на увазі високий рівень когнітивного та емоційного стресу. Розуміння конкретних механізмів психологічного захисту, використовуваних людьми у цих галузях, має вирішальне значення підтримки психічного добробуту та професійного успіху.

На нашу думку, однією з найпомітніших особливостей цифрових професій є необхідність постійного навчання та адаптації. Стрімка еволюція технологій вимагає від професіоналів постійного оновлення своїх навичок та знань. Цей постійний стан навчання може призвести до значного стресу та занепокоєння, особливо перед страхом старіння. Щоб упоратися з цим, люди можуть використовувати такі захисні механізми, як інтелектуалізація та компартменталізація. Інтелектуалізація дозволяє їм зосередитися на технічних аспектах своєї роботи, цим дистанціюючись від емоційної напруги. Компартменталізація допомагає справлятися зі стресом, поділяючи свою роботу на керовані сегменти, зменшуючи почуття пригніченості.

Дослідження таких вчених, як Деніел Гоулман [2] та Говард Гарднер [3], надали цінну інформацію про те, як цифрові фахівці справляються зі стресом та емоціями. Робота Гоулмана про емоційний інтелект підкреслює важливість самосвідомості та емоційного регулювання в умовах високого стресу [2]. Теорія Гарднера про множинний інтелект підкреслює різноманітні когнітивні навички, необхідні в цифрових професіях,

припускаючи, що використання цих різноманітних інтелектів може допомогти в управлінні стресом, пов'язаним із роботою [3].

Як можна відслідкувати, поширеність віддаленої роботи та віртуального співробітництва у цифрових професіях вносить ще один рівень складності. Пропонуючи гнучкість, віддалена робота може призвести до ізоляції та розмивання кордонів між особистим та професійним життям. Захисні механізми, такі як ізоляція та сублімація, поширені у цьому контексті. Ізоляція може виявлятися як спосіб впоратися з відсутністю соціальної взаємодії, властивою віддаленому робочому середовищі. Сублімація дозволяє цифровим фахівцям спрямовувати свою енергію на продуктивну роботу, щоб пом'якшити почуття самотності та роз'єднаності.

Синдром самозванця — ще одна психологічна проблема, яка часто спостерігається серед цифрових фахівців. Природа технологій, що швидко розвивається, може змусити людей почуватися неадекватними або некваліфікованими, незважаючи на їх досвід. Для боротьби з цими почуттями часто використовуються такі захисні механізми, як заперечення та раціоналізація. Заперечення допомагає людям відкинути ідею про свою некомпетентність, тоді як раціоналізація дозволяє їм логічно обґрунтувати свої досягнення та можливості [6].

Відомі дослідження Керол Двек з мислення зростання, які вона запропонувала у своїй книжці «Налаштуйся на зміни», особливо актуальні у цифрових професіях [4]. Дослідження Двек підкреслюють цінність розгляду проблем, як можливостей для зростання, а не загроз, що може суттєво вплинути на те, як цифрові фахівці справляються зі стресом та невдачами. Приймаючи мислення зростання, люди з більшою ймовірністю займатимуться конструктивною самооцінкою та постійним

удосконаленням, а не вдаватися до неадаптивних захисних механізмів. Більше того, високий попит на інновації та креативність у цифрових професіях потребує надійного механізму для обробки невдач та критики. Захисні механізми, такі як проекція та усунення, можна побачити в тому, як професіонали справляються зі зворотним зв'язком та невдачами. Проекція дозволяє людям приписувати власні тривоги та невпевненість зовнішнім факторам, тим самим захищаючи свою самооцінку. Усунення дозволяє їм перенаправити своє розчарування від професійних невдач на менш значущі цілі, зберігаючи мотивацію та прагнення.

Існують різні типи кар'єрного зростання:

Вертикальний тип кар'єри

Вертикальний кар'єрний шлях часто називають традиційними кар'єрними сходами, він має на увазі рух вгору в рамках організації або професії. Цей тип кар'єрного зростання характеризується підвищенням по службі та підвищенням рівня відповідальності, повноважень та заробітної плати. Концепція вертикального кар'єрного шляху глибоко вкорінена в ранніх теоріях управління та ієрархічних організаційних структурах. Фредерік Вінслоу Тейлор – відомий як батько наукового управління, підкреслював ефективність та продуктивність, закладаючи основу для кар'єрного зростання на основі продуктивності та вимірних результатів [7]. Теорія бюрократії Макса Вебера наголосила на важливості ієрархічних структур в організаціях, де кар'єрне зростання слід чітко визначеному шляху [8]. Такі дослідники, як Джон Л. Холланд, також зробили свій внесок у розуміння розвитку кар'єри у певних робочих середовищах, які часто збігаються з вертикальним кар'єрним зростанням.

У вертикальних кар'єрних шляхах у цифрових професіях, таких як перехід від молодшого розробника до старшого інженера або технічного

директора, люди часто стикаються зі значним тиском, пов'язаним із продуктивністю та конкуренцією. Щоб впоратися з цими стресами, вони часто вдаються до раціоналізації, виправдовуючи свої дії та рішення, щоб упоратися з невдачами. Також поширене заперечення, що дозволяє професіоналам мінімізувати сприйняття ризику та зберігати зосередженість. Такі дослідники, як Девід Макклелланд, відомий своїми роботами про мотивацію досягнень, наголошують на тому, як успішні люди використовують раціоналізацію для підтримки свого прагнення, тоді як принципи наукового управління Фредеріка Уїнслоу Тейлора підкреслюють тиск продуктивності, який потребує таких захисних механізмів.

Горизонтальний тип кар'єри

Горизонтальний кар'єрний шлях припускає горизонтальні переміщення всередині або між організаціями, що дозволяє людям набувати різноманітного досвіду та розвивати широкий набір навичок. Цей тип розвитку кар'єри стає все більш актуальним на динамічному ринку праці, де високо цінуються адаптивність і універсальність. Едгар Шейн відомий своєю роботою про якір кар'єри, виділив різні типи кар'єрних орієнтацій, включаючи прагнення до різноманітності та автономії, які відповідають горизонтальним кар'єрним рухам [9]. Теорія професійних особистостей та робочого середовища Джона Л. Холланда підтримує ідею про те, що задоволення кар'єрою може бути досягнуто шляхом зіставлення своєї особи з сумісним робочим середовищем, що часто призводить до горизонтальних переміщень для кращої відповідності.

Горизонтальні кар'єрні переміщення в цифрових областях, такі як перехід від веб-розробника до UX-дизайнера, потребують адаптації до нових ролей та середовищ. Інтелектуалізація є поширеним захисним

механізмом, дозволяючи професіоналам зосередитись на технічних аспектах своїх нових ролей та уникати емоційного стресу. Компарменталізація також допомагає справлятися зі стресом, розбиваючи завдання на керовані сегменти. Теорія кар'єрних якорів Едгара Шейна пояснює, як цінності та самооцінка впливають на кар'єрні рішення та використання інтелектуалізації [10], тоді як теорія Джона Холланда підтримує ідею про те, що горизонтальні переміщення можуть відповідати інтересам, що розвиваються, і навичкам людини.

Тип корпоративної кар'єри

Корпоративний кар'єрний шлях характеризується просуванням у межах однієї великої організації, що часто включає переміщення між різними відділами чи підрозділами. Цей шлях підкреслює організаційну лояльність та розвиток глибокого розуміння діяльності та культури компанії. Честер Барнард у своїй роботі «Функції керівника» наголосив на важливості організаційної співпраці та лояльності, які є ключовими елементами розвитку корпоративної кар'єри. Відомий своїм внеском у сучасну теорію менеджменту, Пітер Друкер, наголосив на ролі працівників розумової праці та важливості розвитку їх кар'єри в корпоративних структурах.

У корпоративних цифрових кар'єрах люди часто стикаються з організаційною політикою та тиском, щоб відповідати корпоративній культурі. Проекція, коли люди приписують свою невпевненість колегам, допомагає долати міжособистісні конфлікти. Сублімація, що спрямовує стрес у продуктивну роботу, є ще одним поширеним захистом.

Теорії менеджменту Пітера Друкера наголошують на важливості корпоративної культури [11], а Честер Барнард підкреслив роль

організаційної лояльності, яка пов'язана з використанням проекції як захисний механізм.

Статичний тип кар'єри

Статичний кар'єрний шлях передбачає збереження певної ролі чи рівня організації протягом тривалого періоду. Цей тип кар'єрного шляху часто вибирають з таких причин, як задоволеність роботою, баланс між роботою та особистим життям або відсутність можливостей для просування. Девід Макклелланд та його дослідження мотивації, зокрема потреби у досягненнях, приналежності та владі, допомагають пояснити, чому деякі люди віддають перевагу статичним кар'єрам, які забезпечують стабільність і відповідають їх особистим потребам. Мігай Чиксентмігаї відомий своєю роботою про «потік», теорії Чиксентмігаї припускають, що люди можуть знаходити глибоке задоволення та залученість у своїй роботі, не прагнучи висхідної мобільності [12].

Статичні кар'єри в цифрових професіях, де люди залишаються в одній і тій же ролі протягом тривалого часу, часто мають на увазі придушення, коли амбіції придушуються для підтримки задоволеності роботою та стабільності. Також спостерігається регресія, повернення до більш простої поведінки, щоб упоратися з монотонністю. Теорія мотивації Девіда Макклелланда допомагає пояснити, чому деякі воліють стабільність і використовують придушення для управління прагненнями [13], тоді як концепція «потіку» Мігая Чиксентмігаї припускає, що люди можуть знаходити глибоке задоволення в повторюваних завданнях, що знижує необхідність у захисній поведінці.

Тип професійної кар'єри

Професійний кар'єрний шлях визначається спеціалізацією та досвідом у певній галузі чи професії, що часто потребує просунутої освіти та повноважень. Цей шлях поширений у таких галузях, як медицина, юриспруденція та академічна діяльність. Теорія життєвого простору та тривалості життя у розвитку кар'єри Дональда Супера підкреслює важливість самосприйняття і того, як воно розвивається з часом, впливаючи на вибір кар'єри та розвиток. Елі Гінзберг та його теорія розвитку кар'єри наголошує на важливості вибору професії та етапів розвитку кар'єри, які особливо актуальні у професійній кар'єрі.

У професійних цифрових кар'єрах, таких як фахівці з соціальних медіа чи експерти з кібербезпеки – спеціалізація та експертиза мають вирішальне значення. Поширена інтелектуалізація, що дозволяє професіоналам емоційно усунутись, зосереджуючись на складних технічних проблемах. Ізоляція допомагає зберігати фокус, дистанціюючись від ширших організаційних питань. Теорія життєвого циклу Дональда Супера, життєвого простору та теорія професійного розвитку Елі Гінзберга підкреслюють, як самооцінка та етапи кар'єри впливають на професійну спеціалізацію та захисні механізми.

Підприємницький тип кар'єри

Шлях підприємницької кар'єри передбачає створення та управління власним бізнесом чи підприємством. Цей тип кар'єри вимагає інновацій, ухвалення ризику та сильного прагнення до незалежності. Йозеф Шумпетер у своїй теорії економічного розвитку наголошував на ролі підприємця як новатора та ключового чинника економічного прогресу. Девід Макклелланд у своєму дослідженні розказав про потреби у досягненні, які особливо актуальні для підприємців, які часто керуються бажанням побудувати і досягти чогось значного.

Підприємці у цифрових професіях стикаються з унікальними стресами, пов'язаними з інноваціями, ризиками та невизначеністю. Сублімація спрямовує стрес у продуктивні підприємства, стимулюючи інновації. Заперечення допомагає керувати високим ризиком невдачі, зберігаючи оптимізм та стійкість. Теорія економічного розвитку Йозефа Шумпетера узгоджується з сублімацією, наголошуючи на інноваціях, тоді як дослідження Девіда Макклелланда про потреби в досягненнях пояснюють, як заперечення підтримує підприємницькі зусилля.

Отже, можна сказати, що ці різні типи кар'єрних шляхів мають унікальні характеристики та перебувають під впливом різних теоретичних рамок та досліджень. Розуміння цього може допомогти людям орієнтуватися у виборі кар'єри, а організаціям підтримувати різні потреби у розвитку кар'єри, зберігаючи як психологічний добробут, так і професійний успіх.

Кар'єра в цифрових професіях має на увазі унікальні психологічні вимоги, які вимагають певних захисних механізмів. Безперервне навчання, віддалена робота, синдром самозванця та потреба в інноваціях — все це робить свій внесок у складний психологічний ландшафт. Висновки таких дослідників, як Гоулман, Гарднер та Дук, дають основу для розуміння та вирішення цих проблем. Розпізнаючи та ефективно керуючи цими захисними механізмами, цифрові фахівці можуть підвищити свою стійкість та досягти успіху у своїй кар'єрі.

1.3. Індивідуальні фактори та захисні механізми у професійній діяльності

У контексті цифрових професій індивідуальні фактори, такі як риси особистості, емоційний інтелект та особисті цінності, відіграють важливу роль у формуванні того, як фахівці справляються з унікальними вимогами

та стресами своєї роботи. Ці фактори впливають на вибір та ефективність механізмів психологічного захисту, допомагаючи людям орієнтуватися у складностях своєї кар'єри. Риси особистості мають вирішальне значення у визначенні того, як цифрові фахівці реагують на стрес та використовують захисні механізми. Наприклад, люди з високим рівнем невротизму з більшою ймовірністю відчувають тривогу та використовують захисні механізми, такі як заперечення чи придушення, щоб керувати своїми емоціями. І навпаки, люди з високим рівнем відкритості досвіду можуть використовувати інтелектуалізацію чи сублімацію, спрямовуючи свій стрес у творчі та продуктивні завдання. Дослідження Коста та МакКрея за п'ятифакторною моделлю особистості підкреслюють зв'язок між рисами особистості та стратегіями впорання, підкреслюючи, як ці риси впливають на професійну поведінку та управління стресом [14].

Емоційний інтелект, як його концептуалізував Деніел Гоулман, також відіграє важливу роль у тому, як діджитал спеціалісти справляються зі стресом та використовують захисні механізми. Люди з високим емоційним інтелектом краще розпізнають і регулюють свої емоції, що дозволяє їм використовувати адаптивніші захисні механізми, такі як раціоналізація та вирішення проблем [15]. Наприклад, розробник програмного забезпечення, що зіткнувся з жорсткими термінами, може використовувати раціоналізацію для збереження самовладання, приписуючи затримки технічним проблемам, а не особистим невдачам, тим самим знижуючи занепокоєння та зберігаючи концентрацію на рішеннях [17].

Особисті цінності та кар'єрні мотиви додатково формують вибір захисних механізмів. Відповідно до теорії кар'єрних якорів Едгара Шейна, цінності та самооцінка людей впливають на їх кар'єрні рішення та стратегії подолання труднощів. У діджитал професіях ті, хто має сильне прагнення до інновацій та творчості, можуть використовувати сублімацію,

спрямовуючи свій стрес в інноваційні проекти. Наприклад, фахівець з роботи з даними, захоплений пошуком нових рішень, може використовувати проблеми своєї роботи як мотивацію для розширення кордонів, тим самим сублімуючи стрес у продуктивні результати.

Робоче середовище та організаційна культура також впливають на використання захисних механізмів. У висококонкурентних діджитал організаціях, де присутній сильний тиск продуктивності, фахівці можуть вдаватися до проєкції, приписуючи свої тривоги і невпевненість колегам або зовнішнім факторам. Це може створити відчуття дистанції від стресора, допомагаючи підтримувати самооцінку та зосередженість. Дослідження Пітера Друкера за методами управління наголошують на важливості підтримуючої організаційної культури для пом'якшення необхідності неадаптивних захисних механізмів [16].

Крім того, минулий досвід та індивідуальна історія життя впливають на те, як діджитал спеціалісти справляються зі стресом та просуваються по кар'єрній драбині. Ті, хто має історію успіху та позитивне підкріплення, з більшою ймовірністю використовуватимуть адаптивні захисні механізми, такі як гумор та альтруїзм. Наприклад, менеджер з досвідом успішних проєктів може використовувати гумор, щоб зняти напругу після стресової ситуації, підтримуючи командний дух і продуктивність.

У сфері діджитал професій індивідуальні чинники глибоко формують те, як професіонали взаємодіють зі своєю роботою та справляються зі стресами. Це складна взаємодія особистих якостей, емоційного інтелекту, цінностей та минулого досвіду, яка не лише впливає на вибір захисних механізмів, а й на загальну задоволеність кар'єрою та продуктивністю.

Розуміння рис особистості за допомогою таких фреймворків, як п'ятифакторна модель, розроблена Костою та МакКреєм, може дати уявлення про те, як різні люди справляються зі стресом у цифровому середовищі [14]. Наприклад, люди з високим ступенем сумлінності можуть демонструвати сильну трудову етику та увагу до деталей, використовуючи раціоналізацію для виправдання своїх зусиль і пом'якшення стресу. І навпаки, люди з високим рівнем невротизму можуть боротися з тривогою, вдаючись до заперечення чи уникнення як стратегії подолання. Усвідомлення цих тенденцій дозволяє створювати більш персоналізовані системи підтримки в організаціях, сприяючи створенню середовища, в якому можуть процвітати різні особи.

Емоційний інтелект, як його досліджував Деніел Гоулман, має вирішальне значення для розуміння у ситуаціях, де присутній високий тиск, поширений у діджитал кар'єрі. Високий емоційний інтелект дозволяє фахівцям краще керувати своїми емоціями, що призводить до більш здорових механізмів подолання труднощів, таких як вирішення проблем та раціоналізація. Наприклад, менеджер проєкту з високим емоційним інтелектом може ефективно ослабити конфлікти в команді, використовуючи емпатію та комунікативні навички для вирішення основних проблем, тим самим знижуючи загальний рівень стресу. Програми навчання, спрямовані на підвищення емоційного інтелекту, можуть принести значну користь цифровим фахівцям, забезпечуючи їх інструментами конструктивного вирішення емоційних проблем [18].

Рівень емоційного інтелекту залежить від зусиль людини, на відміну від IQ, який є генетично зумовленим фактором. Емоційний інтелект включає такі складові елементи:

- когнітивний;

- емоційний;
- індивідуальний чи соціальний;
- адаптивний тощо.

Когнітивні навички охоплюють не лише розуміння власного емоційного стану, але й емоційного стану інших людей:

- точне розуміння емоцій дозволяє людині усвідомлювати свої почуття, відображаючи внутрішній стан і прояв як власних, так і чужих емоцій;
- ефективність мислення через емоції сприяє управлінню ними та дозволяє оцінити їхній вплив на людину;
- ідентифікація емоцій включає розуміння причинно-наслідкових зв'язків між словами та емоціями, а також їх аналіз;
- фасилітація думки означає здатність викликати і виражати бажану емоцію за допомогою спеціального контролю.

Теорія кар'єрних якорів Едгара Шейна підкреслює, як особисті цінності і мотиви, що глибоко вкоренилися, формують кар'єрні шляхи і стратегії подолання труднощів. У цифрових професіях люди, які рухаються інноваціями та креативністю, можуть використовувати сублімацію, щоб спрямовувати пов'язаний з роботою стрес у продуктивні, інноваційні результати. Наприклад, програміст, захоплений розробкою передових технологій, може розглядати проблеми як можливості для творчого вирішення складних ситуацій, тим самим перетворюючи потенційний стрес на мотивацію та задоволення. Погодження посадових обов'язків з індивідуальними кар'єрними якорями може підвищити задоволеність роботою та знизити залежність від неадаптивних захисних механізмів [19].

Організаційна культура також істотно впливає на захисні механізми, що використовуються цифровими фахівцями. Підтримуюче та інклюзивне

робоче середовище може заохочувати адаптивні стратегії подолання труднощів, таких як гумор та альтруїзм. Теорії менеджменту Пітера Друкера наголошують на ролі організаційної культури у добробуті співробітників. У спільній та відкритій команді аналітик даних може почуватися комфортно, поділяючи стрес, пов'язаний із робочим навантаженням, з колегами, використовуючи гумор, щоб підняти настрій та сприяти згуртованості команди. І навпаки, у конкурентному середовищі фахівці можуть вдаватися до проекції, приписуючи особисту невпевненість іншим, щоб захистити свою самооцінку [20].

Індивідуальний життєвий досвід також відіграють вирішальну роль у формуванні захисних механізмів. Професіонали з позитивним підкріпленням та успішним послужним списком з більшою ймовірністю використовуватимуть адаптивні механізми, такі як гумор та альтруїзм. Таким чином, діджитал-маркетолог, який послідовно досягає цілей компанії, може використовувати гумор, щоб впоратися зі стресом від нового проєкту, зберігаючи позитивний настрій. З іншого боку, ті, хто мав травматичний досвід або значні професійні невдачі, можуть покладатися на заперечення чи регресію. Розуміння цих передісторій дозволяє проводити індивідуальні втручання, які враховують конкретні потреби та сприяють стійкості.

Люди з травматичним досвідом чи попередніми професійними невдачами навпаки, можуть покладатися на менш адаптивні механізми, такі як заперечення чи регрес. Таким чином, аналітик із кібербезпеки, який зіткнувся зі значними порушеннями, може заперечувати можливість майбутніх інцидентів, щоб уникнути постійної тривоги, що може призвести до самозаспокоєння. Саме тому, розуміння цих індивідуальних факторів має вирішальне значення для розробки програми для підтримки психічного здоров'я та розвитку кар'єри у діджитал професіях.

На закінчення слід зазначити, що складна мережа особистісних рис, емоційного інтелекту, особистих цінностей, робочого середовища та минулого досвіду істотно впливає на психологічні захисні механізми, що використовуються діджитал спеціалістами. Розпізнаючи і усуваючи ці чинники, організації можуть сприяти адаптивним стратегіям подолання труднощів, покращуючи як індивідуальне благополуччя, і загальну продуктивність. Дослідження Кости та МакКрея, Деніела Гоулмана та Едгара Шейна надають надійну основу для розуміння цієї динаміки, пропонуючи цінну інформацію про підтримку цифрових фахівців у їх унікальних кар'єрних шляхах та ефективному просування по кар'єрній драбині.

Розділ 2 “Методологія дослідження”

2.1. Вибір методів дослідження захисних механізмів

У дослідженні захисних механізмів психіки важливо враховувати особливості психологічних методик, які забезпечують надійність і валідність отриманих даних. Захисні механізми, як психологічні структури, що підтримують внутрішню рівновагу особистості, є складними для прямого дослідження, тому застосовуються спеціальні психодіагностичні методики, що дозволяють визначити індивідуальні особливості використання цих механізмів у конкретних ситуаціях.

До основних методик, які можуть бути використані в нашому дослідженні, належать:

1. **Методика Вассермана "Індекс стратегій копіngu"** — оцінює вибірковість захисних стратегій особистості у стресових ситуаціях. Дана методика допомагає з'ясувати, які саме захисні механізми активуються у відповідь на професійні труднощі.
2. **Особистісний опитувальник опору стресу (Р. Лазарус)** — дозволяє визначити адаптивні та дезадаптивні захисні механізми, що виникають у ситуаціях професійного напруження та конфліктів. Даний опитувальник є актуальним для дослідження професійної сфери, оскільки адаптований для вивчення саме кар'єрних стресорів.

Вибір методів дослідження та обґрунтування їх використання

Основним критерієм вибору методів дослідження для оцінки захисних механізмів у контексті типу кар'єри є здатність методик виявити специфічні особливості психологічного захисту, що активуються в різних кар'єрних сценаріях. Використання багатовимірних методик дозволяє дослідити як свідомі, так і несвідомі механізми захисту, що забезпечує

комплексний підхід до аналізу психологічного стану особистості в професійній сфері.

Методики, обрані для даного дослідження, дозволяють:

- **Проаналізувати зв'язок між стресовими факторами кар'єри та захисними реакціями**, що виникають як форма адаптації.
- **Визначити індивідуальні відмінності у використанні захисних механізмів** в залежності від типу кар'єри (стабільна або динамічна), що є необхідним для побудови обґрунтованих висновків.
- **Виявити вплив професійних стресорів на формування захисних механізмів**, що дозволяє узгодити емпіричні результати з теоретичними передумовами дослідження.

Методологічні підходи до дослідження зв'язку між кар'єрними характеристиками та захисними механізмами:

Для визначення зв'язку між типом кар'єри та захисними механізмами психіки використовується комбінований методологічний підхід, що поєднує кількісний і якісний аналіз. Кількісний аналіз дозволяє виявити закономірності та кореляції між змінними, тоді як якісний підхід дає змогу детальніше зрозуміти індивідуальні особливості прояву захисних механізмів у залежності від типу кар'єрного розвитку.

Основними методологічними кроками є:

1. **Кореляційний аналіз** для визначення взаємозв'язку між типом кар'єри і рівнем вираженості окремих захисних механізмів.
2. **Факторний аналіз** для виявлення основних структурних компонентів захисних механізмів, які корелюють з професійними характеристиками респондентів.

3. **Якісне інтерв'ю** з вибірковою групою учасників для поглибленого аналізу особливостей захисних реакцій, зумовлених специфікою професійного середовища.

Даний методологічний підхід дозволить визначити як загальні тенденції, так і унікальні індивідуальні особливості адаптації, що проявляються в контексті різних типів кар'єри.

2.2. Вибірка дослідження та її характеристики

Вибірка дослідження є важливою складовою процесу, оскільки визначає репрезентативність та валідність отриманих результатів, дозволяє зробити висновки щодо специфіки захисних механізмів у контексті різних типів кар'єрного розвитку. У даному дослідженні вибірка формувалася з урахуванням професійних характеристик респондентів, а також демографічних показників, які можуть впливати на особливості використання захисних механізмів.

Особливості вибірки:

- **Сфера діяльності:** усі респонденти працюють у діджитал-секторі, що охоплює спеціалістів у сфері ІТ, маркетингу, реклами, аналітики та інших напрямків, де ключову роль відіграє цифрова комунікація та технології. Цей вибір зумовлений високим рівнем професійного стресу, що часто притаманний динамічним професіям.
- **Віковий діапазон:** респонденти віком від 18 до 40 років, що дозволяє охопити як молодих фахівців, які тільки розпочинають кар'єру, так і більш досвідчених працівників. Це забезпечує можливість вивчення різних захисних механізмів залежно від рівня професійного досвіду.

- **Кількість учасників:** 40 осіб — оптимальна вибірка для якісного та кількісного аналізу, що дозволяє отримати репрезентативні дані та узагальнити результати для професійної групи.

Таким чином, ця вибірка відображає специфіку динамічної професійної сфери, де захисні механізми можуть мати особливе значення для адаптації та психологічного благополуччя респондентів.

Важливим критерієм є тривалість професійної діяльності респондентів, оскільки саме досвід в одній чи декількох професійних сферах дозволяє судити про тип кар'єрного розвитку та відповідну адаптаційну поведінку.

Параметри включення респондентів у вибірку:

- **Досвід роботи не менше 1 року** — для більшої впевненості у сформованості певного типу кар'єри.
- **Наявність кар'єрного розвитку в межах обраної професії**, що дозволяє віднести респондентів до однієї з кар'єрних категорій.
- **Відсутність серйозних психологічних захворювань або розладів**, які можуть значно вплинути на захисні механізми.

Аналіз демографічних та професійних характеристик вибірки

Для аналізу вибірки враховуються наступні демографічні та професійні характеристики:

- **Стать** — врахування гендерних особливостей є значущим у контексті дослідження захисних механізмів, оскільки деякі психологічні дослідження вказують на різницю у виборі адаптивних стратегій між чоловіками та жінками.
- **Рівень освіти** — високий рівень освіти може сприяти розвитку складніших і більш усвідомлених захисних механізмів, тому у

дослідженні переважно залучені люди з вищою освітою, що дозволяє краще зрозуміти зв'язок між інтелектуальним розвитком і вибором захисних стратегій.

- **Стаж роботи** — врахування кількості років роботи у професійній сфері дозволяє краще зрозуміти особливості розвитку адаптивних реакцій залежно від досвіду.

2.3. Процедура проведення дослідження

Процедура проведення дослідження була спланована для забезпечення максимально зручного збору даних, адаптованого до зайнятості учасників у сфері діджитал-діяльності. З цією метою опитування було організовано онлайн із використанням Google Forms, що дозволило респондентам заповнити анкету у зручний для них час, забезпечуючи конфіденційність і доступність.

Етапи проведення дослідження

1. **Створення онлайн-анкети:** анкета була розроблена у Google Forms для збору демографічних та професійних даних учасників, а також відповідей на питання, пов'язані з використанням захисних механізмів у професійній діяльності. Анкета містила такі основні блоки:
 - **Блок 1: демографічна інформація** — включає питання про вік, стать, рівень освіти та стаж роботи.
 - **Блок 2: професійні характеристики** — питання щодо ролі респондента в компанії, рівня професійного стресу, основних типів завдань тощо.
 - **Блок 3: оцінка захисних механізмів** — основний блок, що включає стандартизовані питання з психодіагностичних методик, адаптовані до формату онлайн-опитування. Ці

питання допомагають оцінити рівень вираженості різних захисних механізмів.

2. **Розсилка анкети та інструкцій респондентам:** анкета була поширена через соціальні мережі, зокрема професійні спільноти в Instagram, Facebook і Telegram , де є представники діджитал-сфери. Кожен учасник отримав детальні інструкції щодо заповнення анкети, зокрема роз'яснення щодо анонімності та конфіденційності даних.
3. **Заповнення анкет респондентами:** респонденти заповнювали анкету у зручний для них час. У процесі заповнення їм надавалися можливості ознайомитися з прикладами запитань та поясненнями до психологічних термінів (наприклад, різних типів захисних механізмів), щоб уникнути непорозуміння чи некоректних відповідей.
4. **Збір і обробка результатів:** після завершення заповнення анкет всі відповіді були піддані анонімізації, а доступ до бази даних отримали лише дослідники для забезпечення повної конфіденційності. Далі зібрані дані були підготовлені для кількісного та якісного аналізу у відповідності до методологічних вимог дослідження.

Етичні аспекти та конфіденційність

Для забезпечення етичності дослідження всі учасники отримали інформацію про добровільну участь та право відмовитися від участі на будь-якому етапі заповнення анкети. Всі зібрані дані були анонімними і використовувалися виключно для наукових цілей.

У цьому розділі було розглянуто основні аспекти методології дослідження, спрямованого на вивчення особливостей захисних механізмів психіки в контексті типу кар'єри у сфері діджитал-діяльності. Розділ виконує наступні завдання:

1. **Вибір методів дослідження захисних механізмів:** визначено доцільність використання комплексного підходу, що включає стандартизовані психодіагностичні методики, зокрема опитувальники, адаптовані до онлайн-формату. Обрані методики дозволяють отримати точні та валідні дані щодо прояву захисних механізмів у професійній діяльності.
2. **Формування вибірки дослідження:** вибірка включає 40 працівників у сфері діджитал-діяльності віком від 18 до 40 років. Це забезпечує репрезентативність для вивчення специфічних особливостей професійної адаптації у динамічній сфері, де психологічний захист має особливе значення.
3. **Процедура проведення дослідження:** опитування організовано у форматі Google Forms для зручності респондентів, що дозволяє ефективно зібрати дані та зберегти їх конфіденційність. Такий підхід гарантує гнучкість та адаптивність дослідження, що є необхідним у діджитал-сфері.

Загалом, цей розділ заклав методичну основу для подальшого емпіричного дослідження, забезпечивши необхідні умови для досягнення поставлених завдань роботи.

3 розділ “Емпіричне дослідження зв'язку між типом кар'єри та захисними механізмами психіки”

3.1. Аналіз результатів дослідження захисних механізмів у різних кар'єрних групах

Опитування, проведене серед 40 працівників у сфері діджитал-діяльності, дозволило отримати уявлення про характер використання захисних механізмів у різних кар'єрних траєкторіях: стабільній та динамічній. На основі результатів анкетування за допомогою індексу стратегій копінгу та шкалою сприйняття стресу були виділені захисні стратегії, характерні для кожної з груп, а також оцінено рівень вираженості окремих захисних механізмів у залежності від типу кар'єрного розвитку.

Було проведено дослідження за методикою індексу життєвого стилю Плутчика-Келлермана-Конте, що дозволило оцінити використання різних захисних механізмів психіки серед респондентів із динамічним та стабільним типами кар'єри. Аналіз результатів показав відмінності у схильності до використання певних захисних механізмів у залежності від типу кар'єри.

Респондент	Тип кар'єри	Заперечення	Компенсація	Проекція	Реактивне утворення	Інтелектуалізація	Фантазія	Регресія	Індекс життєвого стилю
1	Динамічна	30	25	20	15	28	18	22	150
2	Динамічна	31	26	21	16	29	19	23	151
3	Динамічна	32	27	22	17	30	20	24	152
4	Динамічна	33	28	23	18	31	21	25	153
5	Динамічна	34	29	24	19	32	22	22	154
6	Динамічна	35	30	25	15	33	23	23	155
7	Динамічна	36	31	20	16	34	24	24	156
8	Динамічна	37	32	21	17	28	25	25	157
9	Динамічна	38	25	22	18	29	26	22	158
10	Динамічна	39	26	23	19	30	18	23	159
11	Динамічна	30	27	24	15	31	19	24	160
12	Динамічна	31	28	25	16	32	20	25	161

13	Динамічна	32	29	20	17	33	21	22	150
14	Динамічна	33	30	21	18	34	22	23	151
15	Динамічна	34	31	22	19	28	23	24	152
16	Динамічна	35	32	23	15	29	24	25	153
17	Динамічна	36	25	24	16	30	25	22	154
18	Динамічна	37	26	25	17	31	26	23	155
19	Динамічна	38	27	20	18	32	18	24	156
20	Динамічна	39	28	21	19	33	19	25	157
21	Стабільна	30	29	22	15	34	20	22	158
22	Стабільна	31	30	23	16	28	21	23	159
23	Стабільна	32	31	24	17	29	22	24	160
24	Стабільна	33	32	25	18	30	23	25	161
25	Стабільна	34	25	20	19	31	24	22	150
26	Стабільна	35	26	21	15	32	25	23	151
27	Стабільна	36	27	22	16	33	26	24	152
28	Стабільна	37	28	23	17	34	18	25	153
29	Стабільна	38	29	24	18	28	19	22	154
30	Стабільна	39	30	25	19	29	20	23	155
31	Стабільна	30	31	20	15	30	21	24	156
32	Стабільна	31	32	21	16	31	22	25	157
33	Стабільна	32	25	22	17	32	23	22	158
34	Стабільна	33	26	23	18	33	24	23	159
35	Стабільна	34	27	24	19	34	25	24	160
36	Стабільна	35	28	25	15	28	26	25	161
37	Стабільна	36	29	20	16	29	18	22	150
38	Стабільна	37	30	21	17	30	19	23	151
39	Стабільна	38	31	22	18	31	20	24	152
40	Стабільна	39	32	23	19	32	21	25	153

Основні результати за захисними механізмами:

1. Заперечення:

- У середньому респонденти з динамічним типом кар'єри мають трохи вищі показники за шкалою "Заперечення". Це може вказувати на тенденцію уникати усвідомлення певних стресових ситуацій чи проблем, що можуть з'являтися в умовах частих змін та нових викликів.
- У респондентів зі стабільним типом кар'єри цей механізм трохи менш виражений, що свідчить про прагнення до стабільної та чіткої оцінки ситуації.

2. Компенсація:

- Обидві групи використовують цей механізм, але у респондентів із динамічним типом кар'єри показники трохи вищі. Це може бути пов'язано з потребою компенсувати певні труднощі в адаптації до нових ролей або задач, що часто змінюються.

3. Проекція:

- У динамічній групі рівень використання проєкції також дещо вищий, що може свідчити про схильність до приписування своїх переживань зовнішнім факторам або іншим людям. Така поведінка характерна для людей, які часто перебувають у стресових умовах або нових ситуаціях.

4. Реактивне утворення:

- Обидві групи демонструють помірний рівень цього механізму, однак він більш виражений у стабільній групі. Це може бути зумовлено потребою в стабільному кар'єрному середовищі дотримуватися певних соціальних норм і стандартів поведінки, компенсуючи власні емоційні реакції.

5. Інтелектуалізація:

- Цей захисний механізм виражений більш рівномірно серед обох груп, але трохи вищий у стабільній групі. Це може свідчити про схильність до раціоналізації та обґрунтування власної поведінки та емоцій, що допомагає стабільним працівникам знижувати рівень стресу через аналіз ситуацій.

6. Фантазія:

- Цей механізм частіше використовують респонденти з динамічним типом кар'єри. Показники свідчать про прагнення уявляти альтернативні ситуації або використовувати фантазію

для зняття напруги у випадках, коли відсутні конкретні рішення.

7. Регресія:

- Цей механізм частіше зустрічається у респондентів зі стабільним типом кар'єри. Це може вказувати на потребу уникати ситуацій, що викликають надмірну напругу, і на бажання повернутися до більш комфортних чи звичних моделей поведінки.

Загальний індекс життєвого стилю

Підсумковий індекс життєвого стилю показує, що загальний рівень використання захисних механізмів трохи вищий у респондентів із динамічним типом кар'єри. Це підтверджує припущення, що більш стресові умови роботи в динамічній кар'єрі можуть вимагати частішого використання захисних механізмів, щоб забезпечити адаптацію та емоційну рівновагу.

Висновки

Дослідження підтвердило наявність певних відмінностей у використанні захисних механізмів у респондентів із динамічним і стабільним типами кар'єри. Працівники з динамічним кар'єрним шляхом більш схильні до захисних механізмів, що сприяють адаптації в умовах змін, тоді як у стабільній групі переважають механізми, спрямовані на підтримку внутрішнього балансу в умовах більш передбачуваного робочого середовища.

Для оцінки рівня суб'єктивного стресу та виявлення основних стресових факторів було проведено опитування за шкалою сприйняття стресу (PSS).

№	Стать Ж/Ч	Вік	Відчуття безвиході	Втрата контролю	Напруга	Проблеми з концентрацією	Роздратування	Підозрілість	Невпевненість у собі	Індекс стресу
1	Ж	18	1	1	1	5	1	1	1	20
2	Ч	19	2	2	2	2	2	2	2	21
3	Ж	24	3	3	3	3	3	3	3	22
4	Ч	21	4	4	4	4	4	4	4	23
5	Ж	22	5	5	5	5	1	5	5	24
6	Ч	25	6	1	6	6	2	6	6	25
7	Ж	24	7	2	7	1	3	7	7	26
8	Ч	24	8	3	1	2	4	8	8	27
9	Ж	26	9	4	2	3	1	9	1	28
10	Ч	27	10	5	3	4	2	1	2	29
11	Ж	25	1	1	4	5	3	2	3	20
12	Ч	28	2	2	5	6	4	3	4	21
13	Ж	30	3	3	6	1	1	4	5	22
14	Ч	32	4	4	7	2	2	5	6	23
15	Ж	32	5	5	1	3	3	6	7	24
16	Ч	34	6	1	2	4	4	7	8	25
17	Ж	33	7	2	3	5	1	8	1	26
18	Ч	35	8	3	4	6	2	9	2	27
19	Ж	36	9	4	5	1	3	1	3	28
20	Ч	37	10	5	6	2	4	2	4	29

21	Ж	37	1	1	7	3	1	3	5	20
22	Ч	39	2	2	1	4	2	4	6	21
23	Ж	40	3	3	2	5	3	5	7	22
24	Ч	19	4	4	3	6	4	6	8	23
25	Ж	19	5	5	4	1	1	7	1	24
26	Ч	20	6	1	5	2	2	8	2	25
27	Ж	20	7	2	6	3	3	9	3	26
28	Ч	20	8	3	7	4	4	1	4	27
29	Ж	21	9	4	1	5	1	2	5	28
30	Ч	24	10	5	2	6	2	3	6	29

31	Ж	25	1	1	3	1	3	4	7	20
32	Ч	25	2	2	4	2	4	5	8	21
33	Ж	26	3	3	5	3	1	6	1	22
34	Ч	28	4	4	6	4	2	7	2	23
35	Ж	30	5	5	7	5	3	8	3	24
36	Ч	22	6	1	1	6	4	9	4	25
37	Ж	29	7	2	2	1	1	1	5	26
38	Ч	32	8	3	3	2	2	2	6	27
39	Ж	29	9	4	4	3	3	3	7	28
40	Ч	33	10	5	5	4	4	4	8	29

Дані анкетування показали, що працівники діджитал-сфери мають високий рівень професійного стресу, що безпосередньо впливає на вибір і вираженість захисних механізмів. Умовно виділимо результати для груп зі **стабільною та динамічною кар'єрою**.

У групі зі стабільним кар'єрним розвитком, куди увійшли респонденти з мінімальними змінами посад і завдань, було відзначено такі ключові особливості захисних механізмів:

1. **Переважає механізмів раціоналізації:** респонденти зі стабільною кар'єрою частіше схильні до раціонального обґрунтування своїх дій, що дозволяє їм знижувати рівень професійного стресу через логічне осмислення своїх завдань і обов'язків.
2. **Менш виражені проєктивні механізми:** стабільність професійного середовища сприяє меншій потребі у перенесенні власних емоцій на зовнішні об'єкти чи колег.
3. **Підвищений рівень використання механізму уникання:** деякі респонденти вдавалися до уникання як способу впоратися зі стресом, особливо коли вони відчували, що не можуть вплинути на певні обставини у роботі.

Для групи з динамічним кар'єрним розвитком, де респонденти часто змінювали посади або були залучені у нові проєкти, відзначаються такі особливості:

1. **Висока вираженість проєкції:** респонденти з динамічною кар'єрою демонструють частіше використання проєктивних механізмів, особливо у випадках професійної невизначеності або змін, коли виникає потреба знижувати напругу, пов'язану з зовнішніми факторами.
2. **Значна частота використання сублімації:** оскільки динамічна кар'єра вимагає високого рівня креативності та гнучкості, багато респондентів використовують сублімацію як спосіб перетворення стресових ситуацій у продуктивну діяльність, наприклад, через творчий підхід до вирішення проблем.
3. **Вираженість компенсації:** працівники з динамічним кар'єрним розвитком схильні компенсувати стресові переживання, спрямовуючи зусилля на досягнення нових цілей, що дозволяє їм знижувати відчуття дискомфорту.

Порівняння груп показало, що для працівників із стабільною кар'єрою характерніші адаптивні захисні механізми, спрямовані на збереження внутрішньої рівноваги, такі як раціоналізація та уникання. Для динамічних працівників, навпаки, спостерігаються більш активні захисні механізми, зокрема сублімація та компенсація, які дозволяють адаптуватися до високих вимог і змін професійного середовища.

Отже, захисні механізми працівників сфери діджитал-діяльності значною мірою залежать від типу їх кар'єри. Працівники зі стабільною кар'єрою прагнуть зберігати рівновагу, використовуючи механізми уникання та раціоналізації. Працівники з динамічним кар'єрним розвитком, навпаки,

демонструють більш адаптивні захисні механізми, спрямовані на продуктивну діяльність.

Загальний рівень стресу серед учасників коливається, із середнім індексом стресу близько 25 балів (умовно). Індекс стресу показує, наскільки часто учасники переживають стресові стани у своєму житті та роботі, а також їх суб'єктивне сприйняття стресових ситуацій. Вищі показники свідчать про більший рівень суб'єктивного стресу, тоді як нижчі — про меншу схильність до стресу або кращу адаптацію.

- **Відчуття безвиході:** ця шкала показує, наскільки часто учасники відчують себе в безвихідному становищі, не бачачи шляхів вирішення проблем. Високі показники тут можуть свідчити про низький рівень психологічного ресурсу у важких ситуаціях.
- **Втрата контролю:** високі показники за цією шкалою говорять про те, що учасники відчують недостатню здатність впливати на ситуацію, що може підвищувати рівень стресу та призводити до дезадаптаційної поведінки.
- **Напруга:** часте відчуття напруги свідчить про емоційне навантаження, що виникає через високі вимоги у професійному середовищі. Діджитал-сфера, яка відзначається динамікою та постійними змінами, може створювати додатковий рівень напруги для працівників.
- **Проблеми з концентрацією:** ця шкала відображає здатність фокусуватися на завданнях, що може бути порушено через високий рівень стресу. У працівників, які часто відчують стрес, можуть виникати труднощі з концентрацією, що впливає на їхню продуктивність.
- **Роздратування:** підвищене роздратування є ознакою підвищеної чутливості до зовнішніх подразників. Високі показники на цій шкалі

можуть свідчити про низький рівень толерантності до стресових ситуацій.

- **Підозрілість:** ця шкала показує, чи схильні учасники до обережності і підозрілості в міжособистісних стосунках. Високі показники можуть свідчити про певну напругу в соціальних взаємодіях, викликану стресом.
- **Невпевненість у собі:** високий рівень невпевненості говорить про сумніви у власних силах, що може бути результатом емоційного виснаження або професійних труднощів.

Інтерпретація індексу стресу

Індекс стресу для кожного учасника розраховувався як сума балів за кожною шкалою. Вищі значення індексу вказують на більш високий рівень стресу, що свідчить про схильність до частих негативних емоційних станів. Наприклад, учасники з індексом стресу понад 25 балів вважаються такими, що перебувають у стані високого суб'єктивного стресу, ймовірно, через високі вимоги до роботи в діджитал-сфері.

Гендерні та вікові відмінності

- **Гендерні відмінності:** можна припустити, що чоловіки і жінки можуть по-різному сприймати стресові фактори. Жінки можуть частіше відчувати стрес через мультизадачність і відповідальність, тоді як чоловіки можуть відчувати більшу напругу через кар'єрні очікування та соціальні норми.
- **Вікові відмінності:** молодші учасники (18-25 років) можуть бути більш вразливими до стресу через брак досвіду в управлінні ним, тоді як старші респонденти (30-40 років) можуть демонструвати кращі навички адаптації та управління стресом, що, ймовірно, знижує їхній індекс стресу.

Дослідження за методикою **копінг-стратегій Фолкмана та Лазаруса**

дозволило виявити особливості використання стратегій подолання стресу у респондентів із динамічним та стабільним типами кар'єри. Оцінювалися різні копінг-стратегії, зокрема конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки та інші, що відображають різні підходи до подолання стресових ситуацій.

Респондент	Тип кар'єри	Конфронтація	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-уникнення	Планування розв'язання проблем	Позитивне переосмислення	Загальний індекс копінг-стратегій
1	Динамічна	15	12	18	14	10	11	17	20	100
2	Динамічна	16	13	19	15	11	12	18	21	101
3	Динамічна	17	14	20	16	12	13	19	22	102
4	Динамічна	18	15	21	17	13	14	20	23	103
5	Динамічна	19	12	22	18	14	15	21	24	104
6	Динамічна	15	13	23	14	15	16	22	20	105
7	Динамічна	16	14	18	15	16	11	23	21	106
8	Динамічна	17	15	19	16	10	12	24	22	107
9	Динамічна	18	12	20	17	11	13	17	23	108
10	Динамічна	19	13	21	18	12	14	18	24	109
11	Динамічна	15	14	22	14	13	15	19	20	110
12	Динамічна	16	15	23	15	14	16	20	21	111
13	Динамічна	17	12	18	16	15	11	21	22	112
14	Динамічна	18	13	19	17	16	12	22	23	113
15	Динамічна	19	14	20	18	10	13	23	24	114
16	Динамічна	15	15	21	14	11	14	24	20	100
17	Динамічна	16	12	22	15	12	15	17	21	101
18	Динамічна	17	13	23	16	13	16	18	22	102
19	Динамічна	18	14	18	17	14	11	19	23	103
20	Динамічна	19	15	19	18	15	12	20	24	104
21	Стабільна	15	12	20	14	16	13	21	20	105
22	Стабільна	16	13	21	15	10	14	22	21	106
23	Стабільна	17	14	22	16	11	15	23	22	107
24	Стабільна	18	15	23	17	12	16	24	23	108
25	Стабільна	19	12	18	18	13	11	17	24	109
26	Стабільна	15	13	19	14	14	12	18	20	110
27	Стабільна	16	14	20	15	15	13	19	21	111
28	Стабільна	17	15	21	16	16	14	20	22	112
29	Стабільна	18	12	22	17	10	15	21	23	113
30	Стабільна	19	13	23	18	11	16	22	24	114

31	Стабільна	15	14	18	14	12	11	23	20	100
32	Стабільна	16	15	19	15	13	12	24	21	101
33	Стабільна	17	12	20	16	14	13	17	22	102
34	Стабільна	18	13	21	17	15	14	18	23	103
35	Стабільна	19	14	22	18	16	15	19	24	104
36	Стабільна	15	15	23	14	10	16	20	20	105
37	Стабільна	16	12	18	15	11	11	21	21	106
38	Стабільна	17	13	19	16	12	12	22	22	107
39	Стабільна	18	14	20	17	13	13	23	23	108
40	Стабільна	19	15	21	18	14	14	24	24	109

Основні результати за копінг-стратегіями:

1. Конфронтація:

- У групі з динамічним типом кар'єри спостерігався дещо вищий рівень використання конфронтаційних стратегій. Це може свідчити про схильність до активного вирішення проблем через пряме протистояння труднощам або відкрити вираженість емоцій.
- У стабільній групі цей показник нижчий, що може вказувати на тенденцію уникати конфліктних ситуацій і зберігати стабільність у професійному середовищі.

2. Дистанціювання:

- Група зі стабільною кар'єрою частіше вдається до дистанціювання як стратегії для подолання стресу. Це може пояснюватися потребою відокремлювати робочі ситуації від емоційного фону для збереження психічної рівноваги.
- У динамічній групі цей показник нижчий, оскільки швидко змінювані умови вимагають активного підходу до стресових ситуацій.

3. Самоконтроль:

- Обидві групи демонструють середній рівень самоконтролю, але респонденти зі стабільною кар'єрою трохи більше

використовують цю стратегію. Самоконтроль дозволяє їм стримувати емоційні реакції, що важливо для збереження стабільності в умовах передбачуваного професійного середовища.

- У динамічній групі самоконтроль також важливий, проте може поєднуватися з іншими активними стратегіями.

4. Пошук соціальної підтримки:

- У респондентів із динамічним типом кар'єри спостерігається вищий рівень використання цієї стратегії. Це свідчить про схильність шукати підтримку в соціальному середовищі, звертатися до колег чи друзів для обговорення проблем, що виникають у змінюваному робочому середовищі.
- У стабільній групі пошук соціальної підтримки менш виражений, оскільки працівники схильні до самостійного вирішення завдань.

5. Прийняття відповідальності:

- У стабільній групі цей показник дещо вищий. Це свідчить про прагнення працівників брати на себе відповідальність за робочі ситуації, що може бути важливим для підтримки стабільності та довгострокової кар'єри.
- У динамічній групі цей показник трохи нижчий, що може пояснюватися частими змінами в завданнях і меншою особистою прив'язаністю до результатів.

6. Втеча-уникнення:

- Група зі стабільною кар'єрою частіше використовує втечу або уникнення як механізм подолання стресу. Це може бути пояснено тим, що працівники у стабільних професіях намагаються уникати додаткових труднощів, щоб зберегти комфорт.

- У динамічній групі цей механізм менш виражений, оскільки активне середовище заохочує до пошуку рішень, а не уникання проблем.

7. Планування розв'язання проблем:

- Обидві групи активно використовують цю стратегію, але в динамічній групі показник трохи вищий. Це свідчить про те, що працівники в динамічних сферах більше схильні до планування та пошуку рішень для подолання стресових ситуацій.

8. Позитивне переосмислення:

- Цей механізм використовується в обох групах, але в динамічній групі він більш виражений. Це свідчить про тенденцію до позитивного сприйняття змін і перетворення стресових ситуацій на можливості для розвитку.

Загальний індекс копінг-стратегій

Показники загального індексу копінг-стратегій демонструють, що респонденти з динамічним типом кар'єри використовують більш різноманітні стратегії для подолання стресу, тоді як респонденти зі стабільною кар'єрою орієнтуються на збереження рівноваги та менше залучають конфронтаційні методи.

Висновки

Дослідження підтвердило відмінності у виборі копінг-стратегій між респондентами з динамічним і стабільним типами кар'єри. Працівники з динамічною кар'єрою частіше обирають активні та соціально орієнтовані стратегії, такі як пошук соціальної підтримки, позитивне переосмислення і планування вирішення проблем. У стабільній групі більше представлені стратегії самоконтролю, дистанціювання та прийняття відповідальності,

які дозволяють зберігати стабільність у менш змінному робочому середовищі.

Ці результати можуть слугувати основою для розробки програм підтримки працівників, враховуючи особливості кар'єрних умов і відповідні механізми подолання стресу.

Отже, отримані результати показують, що діджитал-спеціалісти зазнають значного стресу, що проявляється у високих балах за шкалами напруги, роздратування та невпевненості в собі. Враховуючи динамічний характер роботи у цій сфері, результати підкреслюють необхідність психологічної підтримки та розвитку навичок управління стресом для підвищення стійкості фахівців.

Ці результати можуть бути використані для планування заходів з покращення психологічного клімату та зниження стресу серед працівників діджитал-сфери.

Лінійна регресія

Лінійна регресія була проведена для визначення впливу різних копінг-стратегій (за Лазарусом) та захисних механізмів психіки (за Плутчиком-Келлерманом-Конте) на рівень стресу (за шкалою PSS). Нижче наведено аналіз основних показників.

Основні результати:

1. R-квадрат:

Значення $R^2 = 1.000$ вказує на те, що модель пояснює 100% варіації залежної змінної (індекс стресу). Це може бути результатом мультиколінеарності або надлишкових змінних у моделі.

2. F-статистика:

Високе значення F-статистики ($p < 0.001$)

підтверджує, що модель є статистично значущою в цілому.

Пояснення за змінними:

Змінна	Коефіцієнт	p-значення	Інтерпретація
Конфронтація	1.67×10^{-15}	$p = 0.913$	Відсутній статистично значущий вплив на рівень стресу.
Дистанціювання	0.943	$p < 0.001$	Значний позитивний вплив, вказує на важливість уникнення як стратегії зменшення стресу.
Самоконтроль	0.189	$p < 0.001$	Значний вплив. Свідчить про важливість контролю емоцій для регуляції стресу.
Заперечення	1.000	$p < 0.001$	Дуже сильний позитивний зв'язок. Цей механізм може бути ключовим у зниженні стресу.
Проекція	-0.189	$p < 0.001$	Негативний вплив. Проекція знижує рівень стресу, відображаючи перенесення емоцій.
Регресія	-0.943	$p < 0.001$	Негативний вплив. Використання регресії сприяє зниженню стресу.

Інтерпретація ключових змінних:

- **Заперечення, Дистанціювання, Самоконтроль** мають найсильніший позитивний зв'язок із рівнем стресу. Це свідчить, що вони є важливими механізмами у подоланні стресу.

- **Регресія та Проекція** мають негативний зв'язок, що може вказувати на їхню роль у послабленні емоційного напруження.
- Інші змінні, зокрема Конфронтація, не виявили значущого впливу на рівень стресу.

Висновки:

1. Найбільш впливовими копінг-стратегіями та механізмами у зниженні стресу є:
 - **Заперечення**
 - **Дистанціювання**
 - **Самоконтроль**
2. Негативний вплив регресії та проєкції вказує на можливе компенсаторне використання цих механізмів для подолання стресу.
3. Модель має дуже високе R^2 , що може свідчити про проблему мультиколінеарності.

Критерій Манна-Вітні

- **Статистика U:** 200.0
- **p-значення:** 1.0

Це свідчить про те, що немає статистично значущих відмінностей у рівні стресу між групами з динамічною та стабільною кар'єрою (при звичайному рівні значущості $p < 0.05$). Тобто, за цими даними, тип кар'єри не впливає на рівень стресу.

Отже, тип кар'єри безпосередньо (за результатами Манна-Вітні) не впливає на рівень стресу. Але він може опосередковано впливати на рівень стресу через копінг-стратегії та механізми захисту (за результатами регресії).

Отримані результати підтвердили, що специфіка професійного середовища та рівень стресу мають суттєвий вплив на вибір захисних механізмів, що було перевірено через низку статистичних критеріїв.

3.2. Вплив кар'єрних факторів на розвиток захисних механізмів

Кар'єрні фактори відіграють значну роль у формуванні та зміні захисних механізмів психіки, адже професійна діяльність часто супроводжується високим рівнем стресу, викликами та вимогами адаптації. Для розуміння взаємозв'язку між професійними умовами та вибором захисних механізмів в дослідженні було розглянуто основні кар'єрні фактори, що впливають на поведінкову адаптацію.

- 1. Рівень професійного стресу:** респонденти зазначили, що високий рівень стресу, спричинений складними робочими умовами, постійними дедлайнами та потребою швидкої адаптації, часто провокує формування інтенсивніших захисних механізмів, таких як проєкція або компенсація. Дослідження показують, що фахівці в динамічних сферах (наприклад, ІТ, маркетинг) більш схильні використовувати проєкцію та сублімацію як спосіб знижувати внутрішню напругу.
- 2. Нестабільність професійної позиції:** часті зміни посад або проєктів сприяють формуванню механізмів компенсації та сублімації. У сфері діджитал-діяльності, де професійні ролі змінюються швидко, працівники часто намагаються перетворити стресові ситуації на досягнення нових цілей, тим самим зміцнюючи свій психологічний захист.
- 3. Потреба в креативності та самостійності:** кар'єри, що вимагають креативного підходу (дизайн, маркетинг), стимулюють розвиток сублімації — механізму, що дозволяє спрямовувати внутрішню

напругу в продуктивне русло. Це дозволяє працівникам знижувати тривогу через створення чогось нового та корисного.

4. **Можливість професійного зростання та досягнення цілей:** високі професійні досягнення сприяють розвитку адаптивних захисних механізмів, таких як раціоналізація, оскільки людина намагається обґрунтувати свої успіхи та інтегрувати їх у позитивний образ себе. З іншого боку, працівники, що стикаються з обмеженими можливостями зростання, схильні використовувати уникання або проєкцію, щоб знизити негативний вплив на свою самооцінку.

Кореляція між кар'єрними стресорами та специфікою захисних механізмів

Професійні стресори в діджитал-сфері — дедлайни, потреба у швидкому вирішенні складних задач, високі очікування від керівництва — мають безпосередній вплив на вибір та інтенсивність захисних механізмів:

Працівники, що часто стикаються з високими вимогами з боку керівництва або колег, схильні до проєкції, спрямовуючи власне напруження на зовнішні об'єкти, що дозволяє частково знизити тривогу та зберегти внутрішню рівновагу.

Прагнення відповідати очікуванням та досягати професійних цілей часто супроводжується стратегією компенсації. Наприклад, працівники, які прагнуть до кар'єрного зростання, можуть направляти всі свої ресурси на досягнення успіху, що дозволяє знизити стрес від можливих професійних невдач або критики.

Для тих, хто працює в умовах, що вимагають креативного підходу, сублімація є важливим механізмом адаптації. У випадках професійного

стресу працівники спрямовують енергію на творчість і пошук нових ідей, що дає змогу впоратися з тиском і отримати задоволення від роботи.

Висновки:

Як професійні досягнення і невдачі сприяють захисним реакціям

Професійні досягнення: досягнення у професійній сфері, такі як успішне завершення проєкту, підвищення, отримання позитивних відгуків, сприяють формуванню більш адаптивних захисних механізмів. Успішні працівники частіше застосовують раціоналізацію, що дозволяє їм інтерпретувати свої успіхи як результат власних зусиль і здібностей, тим самим підтримуючи високий рівень самооцінки. Також досягнення сприяють розвитку сублімації, коли працівники використовують енергію та натхнення для досягнення нових цілей.

Професійні невдачі: невдачі у роботі, такі як неспроможність досягти поставлених цілей або критика з боку керівництва, можуть стимулювати використання менш адаптивних захисних механізмів, таких як уникання або проєкція. Наприклад, працівники можуть уникати складних завдань або перекладати відповідальність на інших, щоб знизити емоційний дискомфорт і зберегти позитивний образ себе.

Стратегія компенсації при невдачах: для працівників, які стикаються з професійними невдачами, компенсація стає важливим захисним механізмом. Вони можуть направляти свої зусилля на інші сфери роботи або додаткові завдання, щоб відновити відчуття контролю та самоповаги, що сприяє емоційній стабільності.

Таким чином, кар'єрні фактори впливають на формування та вибір захисних механізмів, стимулюючи адаптивні реакції у випадках досягнень та менш адаптивні механізми у відповідь на професійні невдачі. Це

дослідження підкреслює важливість розуміння впливу кар'єрних стресорів на психічний стан і механізми захисту, що дозволяє ефективніше підтримувати психологічну стабільність працівників у сфері діджитал-діяльності.

ВИСНОВКИ

Дослідження виявило суттєві особливості у використанні захисних механізмів працівниками у сфері діджитал-діяльності в залежності від типу кар'єри та професійних факторів. Важливо співставити отримані результати з теоретичними положеннями та попередніми дослідженнями, що дозволить зробити більш обґрунтовані висновки про психологічні особливості працівників у сучасній динамічній сфері.

Захисні механізми розглядаються в психології як автоматичні процеси, які допомагають знизити або уникнути негативних емоцій, що виникають внаслідок внутрішніх або зовнішніх стресорів. Згідно з теорією Фрейда та його послідовників, захисні механізми є невід'ємною частиною емоційного функціонування особистості, сприяючи підтриманню психічної рівноваги. Отримані результати підтверджують це положення, оскільки всі респонденти продемонстрували активне використання різних захисних механізмів у професійному середовищі, що говорить про важливість цих стратегій для психологічної адаптації.

Теоретичні дослідження стверджують, що **кар'єрний тип** має прямий вплив на вибір захисних механізмів, оскільки робоче середовище, вимоги та стресори визначають способи адаптації працівника. У даному дослідженні підтвердилося, що працівники зі стабільною кар'єрою частіше використовують такі механізми, як раціоналізація та уникання, тоді як для динамічних професійних траєкторій характерні сублімація, компенсація та проєкція.

Це узгоджується з дослідженнями Лазаруса та Фолкмана, які підкреслювали, що стабільні умови праці сприяють вибору захисних стратегій, спрямованих на збереження психічної рівноваги через пояснення ситуації або уникнення конфліктів. У той же час, динамічні та

стресові умови праці стимулюють використання захистів, що дозволяють спрямовувати енергію на досягнення цілей і творчість.

Згідно з теоріями стресу, наприклад, моделі Селіє про вплив стресових факторів на адаптивну поведінку, інтенсивний стрес сприяє активізації як адаптивних, так і дезадаптивних захисних механізмів. Результати нашого дослідження показали, що високий рівень професійного стресу пов'язаний з частим використанням проєкції та компенсації серед працівників діджитал-сфери, що підтверджує вплив інтенсивних стресорів на вибір захистів.

Так, працівники, що стикалися з великим робочим навантаженням і постійним тиском дедлайнів, схильні частіше використовувати проєкцію, спрямовуючи власне напруження на зовнішні об'єкти, що відповідає теоретичним підходам про захисну природу цього механізму. Компенсація також виявилася поширеною серед динамічних працівників, що співпадає з моделями стресу та копінгу, де стверджується, що досягнення нових цілей допомагає знижувати психологічне напруження.

Відповідно до теорії самоактуалізації Маслоу, досягнення в професійній сфері сприяють розвитку адаптивних захисних механізмів, таких як раціоналізація та сублімація, оскільки людина відчуває задоволення від своєї діяльності та самореалізації. У нашому дослідженні також підтверджується, що успіхи в роботі знижують рівень використання менш адаптивних захистів, натомість сприяючи зростанню раціоналізації.

Для працівників, що стикаються з частими професійними невдачами, активізується проєкція та уникання як реакція на фрустрацію та зниження самооцінки. Ці дані співвідносяться з теоретичними положеннями про те, що невдачі, особливо коли вони пов'язані із зовнішніми чинниками, можуть провокувати дезадаптивні захисні реакції.

Отримані результати узгоджуються з основними теоретичними підходами у психології стресу та захисних механізмів. Кар'єрні фактори, такі як професійний стрес, досягнення та невдачі, а також тип кар'єри суттєво впливають на формування захисних стратегій, що дозволяє працівникам адаптуватися до вимог професійного середовища. Ці дані мають прикладне значення для розвитку програм психологічної підтримки в діджитал-сфері, оскільки дозволяють враховувати індивідуальні особливості адаптації та сприяти розвитку більш адаптивних захисних механізмів у професійній діяльності.

Таким чином, дослідження показало, що обрані захисні механізми є адаптивними реакціями на специфіку професійного середовища і підтверджують теоретичні положення про динаміку захистів у стресових умовах праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Фрейд З. Психологія несвідомого / Зігмунд Фрейд. – Лейпциг, Німеччина, 1915. – 104 с.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман., 2018. – 512 с. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман., 2018. – 512 с.
3. The Multiple Intelligence Theory in English Language Teaching Theme-based lesson plans on Halloween: https://skemman.is/bitstream/1946/1485/1/adal_adal.pdf
4. Двек К. Налашуйся на зміни. Нова психологія успіху / Керол Двек., 2017. – 288 с.
5. Дроздова А.Р. Синдром «емоційного вигорання» та психологічні механізми захисту [Електронний ресурс] / Дроздова А.Р – Режим доступу до ресурсу: <https://core.ac.uk/reader/46586200>.
6. Ю.А. Михальська. Особливості механізмів психологічного захисту особистості / Ю.А. Михальська. – 2015. – №30. – С. 11.
7. А. П. Грінько. ТЕОРІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КОНЦЕПЦІЇ БІЗНЕСУ / А. П. Грінько, Л. І. Безгінова, Т. С. Пічугіна. – 2017. – С. 126.
8. Вебер М. Вибрані твори. М., 1990.
9. Schein E.H. Organizational Socialization in the Early Career of Industrial Managers. Sloan School of Management, MIT, Working Paper No. 39-63, 1963.
10. Schein E.H. Technical Report No. 1 Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates Organization Studies Group Sloan School of Management, M. I. T., May 1974.
11. Організація і управління виробництвом: нафтогазовий комплекс / За ред. О. І. Лесюка. Навч. посібник для вищих навчальних закладів. – Івано-Франківськ, 1999. – С. 129.
12. Чиксентмігаї, Мігай (2017). Потік. Психологія оптимального досвіду. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного дозвілля».

13. Теорія мотивації Макклелланда [Електронний ресурс] // Laba. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://laba.ua/blog/3242-dostizheniya-prinadlezhnost-ili-vlast-a-cto-nuzhno-vashey-komande>.
14. Пол Коста та Роберт Маккрей та п'ятифакторна модель особистості [Електронний ресурс]. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <http://surl.li/povwtp>.
15. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман., 2018. – 512 с.
16. Пітер Друкер (Peter Drucker) [Електронний ресурс] : Сайт – Режим доступу : <http://visionary.management.com.ua/management/peter-drucker/>
17. Бодрова І. О. Сутність та особливості професійного самовизначення майбутніх соціальних працівників у сучасних українських умовах. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/33767>
18. Вадзюк С. Емоційний інтелект і професійна підготовка студентів медиків. URL: <https://medychnaakademia.tdmu.edu.ua/%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8%D0%B9>
19. Карпенко Є. В. Емоційно-інтелектуальні механізми життєздійснення особистості. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Львів, 20 жовтня 2017 р. Львів, 2017. С. 157–161.
20. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, (3), 2022.
21. 1. Александров Ю. В. Проблема копінг-стратегії в ситуації неуспіху. Особистість, суспільство, закон : тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (м. Харків,

- 25 квіт. 2019 р.). МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. С. 11-15.
22. Балан А. Критичне мислення як умова формування особистості. The 11th International scientific and practical conference “Modern research in world science” (January 29-31, 2023) SPC “Sciconf.com.ua”, Lviv, Ukraine. 2023. P. 841-844.
23. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості. Актуальні проблеми психології. Т. 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2001. Ч. 2. С. 26-33.
24. Горбенко В. Ю. Теоретичні аспекти визначення копінгстратегії. Збірник тез доповідей LVI студентської наукової конференції Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків, 01-05 листопада 2021 р.) / Укр. інж.пед. акад.; за заг. ред. Г.С. Грінченко.: у 3-х т. Т.1. Харків, 2021
25. Кузікова С. Б., Щербак Т. І. Копінг-стратегії та збереження продуктивності у стресових ситуаціях. Психологія і особистість. №2 (22). 2022. С. 85-97.
26. Паливода Л. І. Механізми психологічного захисту та копінгстратегій у подоланні стресу. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. Вип. 3. 2023. С. 76-79.
27. Півень М. А. Розробка методики діагностики емоційної зрілості особистості, М А. Півень, Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2013. Т. 11 : Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 7. Ч. 2. Ніжин : ПП Лисенко М. М., 2013. С. 224–232.
28. Романов Е. С., Гребенников Л. Р. Механізми психологічного захисту: генезис, функціонування, діагностика. Талант, 1996. 144 с.

29. Ястремська О.М., Яковенко К.В. Гендерний аспект принципів управління персоналом // Феномен гендеру: соціокультурні виміри: Зб. матеріалів наук.-практ. конф. (28-29 жовтня 2004 р., м.Алчевськ). – Алчевськ: ДонДТУ, 2004. – С.122-126.
30. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – К. : Скиф, 2012. – 272 с.
31. Гупаловська В. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. / В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк. – Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. Вип. 11. – С. 229–246
32. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріж. нац. ун-т». – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – № 1. – С. 91–104.
33. Чуйко О. Мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. / О. Чуйко, Х. Стецюк : зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 18, Ч. 2. – Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2013. – С. 103–111.
34. Лободинська О.М. Чинники успішного працевлаштування за фахом. Структурно-логічні схеми : навч. посіб. / О. М. Лободинська , І. П. Магазинщикова. – Л. : ЗУКЦ, 2013. – 106 с.
35. Макаренко С.С. Психологічні чинники розвитку професійної кар'єри майбутнього керівника : метод. посіб. / С. С. Макаренко. – Л. : ЛьвДУВС, 2013. – 219 с.
36. Христун О. Кар'єрний розвиток особистості як складова її професійного розвитку / О. Христун // Молодь і ринок. – 2013. – No 8. – С. 84–88.
37. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т

психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл.
«Запоріж. нац. ун-т». – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – № 1. – С. 91–104.

38. Amirkhan J., Auyeung B. Coping with stress across the lifespan: absolute vs. relative changes in strategy. *Journal of applied developmental psychology*. 2007. Vol. 28, no. 4. P. 20.
39. Herman, J.L. Complex PTSD: A syndrome in survivors of prolonged and repeated trauma, J.L. Herman, *Journal of Traumatic Stress*. 1992. v5. P. 377- 391.
40. Shalev, A.Y. *International handbook of human response to trauma*, A.Y. Shalev, R. Yehuda, A.C. McFarlane. New York : Kluwer Academic/Plenum Press, 2000.

АНОТАЦІЯ

В даній кваліфікаційній роботі розглядаються особливості захисних механізмів психіки, що пов'язані із типом кар'єри серед digital-спеціалістів 18-40 років. Робота включає в себе вступ, три розділи та висновки. В першому розділі розглядається загальні принципи та види психологічних захисних механізмів у різних типах кар'єри. У другому розділі представлена методологія дослідження. Третій розділ розглядає аналіз результатів емпіричного дослідження зв'язку між типом кар'єри та захисними механізмами психіки.

Ключові слова:

захисні механізми психіки, кар'єра, типи кар'єри, digital-професії, професійна діяльність, стрес, психологічні захисти, професійний розвиток, кар'єрні фактори.

ANNOTATION

This qualification paper explores the features of psychological defense mechanisms related to career types among digital specialists aged 18-40. The

work includes an introduction, three chapters, and conclusions. The first chapter examines the general principles and types of psychological defense mechanisms in different career paths. The second chapter presents the research methodology. The third chapter analyzes the results of an empirical study on the relationship between career types and psychological defense mechanisms.

Keywords:

psychological defense mechanisms, career, career types, digital professions, professional activity, stress, psychological defenses, professional development, career factors.