

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.17>  
УДК 331.53:004-051]:159.923.2

**Ростислав Чайка**

## ПОРІВНЯННЯ САМОУСВІДОМЛЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СЕРЕД СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ РОЛЕЙ ІТ-ГАЛУЗІ

**Чайка Ростислав.** *Порівняння самоусвідомлення здатності до працевлаштування серед спеціалізованих ролей ІТ-галузі.*

**Вступ.** В останній час через постійні зміни професійних обов'язків та економічну нестабільність різко зросла важливість дослідження самоусвідомленої здатності до працевлаштування. Для ІТ-галузі, яка першою зазнає впливу глобальних світових криз та підливних інновацій, це ще більш актуально через швидкі зміни на ринку праці ІТ-фахівців. Попередні дослідження фокусувались на мирних контекстах і не враховували порівняння різних ІТ-ролей в контексті самоусвідомленої здатності до працевлаштування.

**Мета.** Дослідити вплив спеціалізованих ролей на внутрішню, зовнішню та загальну самоусвідомлену здатність до працевлаштування.

**Методи.** Зібрано дані онлайн-опитування 144 ІТ-спеціалістів у період з жовтня 2023 по січень 2024 року, застосовано багатовимірний та одновимірний дисперсійний аналізи для перевірки статистичної значущості відмінностей значень в усіх трьох групах ІТ-фахівців.

**Результати.** Всупереч очікуванням, не виявлено значущих відмінностей між трьома групами за показниками внутрішньої, зовнішньої та інтегральної самоусвідомленої здатності до працевлаштування. Показано, що однаковий попит на ІТ-фахівців та загальна невизначеність у воєнних умовах згладжують можливі рольові відмінності в самоусвідомленій здатності до працевлаштування.

**Висновки.** Доведено ефективність універсальних підходів до розвитку кар'єри в умовах російсько-української війни. Дослідження робить внесок у наукову літературу про здатність до працевлаштування, висвітлюючи контекстуальні впливи, зокрема фактор війни, і підкреслює цінність універсальних заходів для розвитку кар'єри в ІТ-секторі

**Ключові слова:** професійна поведінка, ІТ- спеціалісти, спеціалізації ролей, здатність до працевлаштування, самоусвідомлена здатність до працевлаштування, внутрішня здатність до працевлаштування, зовнішня здатність до працевлаштування, російсько-українська війна, розвиток кар'єри, управління персоналом.

**Chayka Rostyslav.** *Comparing self-perceptions of employability among specialized roles in the IT industry.*

**Introduction.** Recently, due to the constant changes in professional responsibilities and economic instability, the importance of research on self-perceived employability has increased dramatically. For the IT industry, which is the first to be affected by global crises and disruptive innovations, this is even more relevant due to the rapid changes in the IT labor market. Previous studies have focused on peaceful contexts and have not taken into account the comparison of different IT roles in the context of self-perceived employability.

**Objective.** To investigate the impact of specialized roles on internal, external, and general self-perceptions of employability.

**Methods.** Data from an online survey of 144 IT specialists were collected between October 2023 and January 2024, and multivariate and univariate analyses of variance were applied to test the statistical significance of differences in values across all three groups of IT specialists.

**Results.** Contrary to expectations, no significant differences were found between the three groups in terms of internal, external, and integral self-perceived employability. It is shown that the equal demand for IT specialists and the general uncertainty in wartime conditions smooth out possible role differences in self-perceived employability.

**Conclusions.** The effectiveness of universal approaches to career development in the context of the Russian-Ukrainian war is proven. The study contributes to the scientific literature on employability by

*highlighting contextual influences, in particular the war factor, and emphasizes the value of universal measures for career development in the IT sector*

**Keywords:** *vocational behaviour, IT professionals, role specialization, self-perceived employability, internal and external employability, russian-ukraine war, career development, human resource management.*

**Вступ.** Важливість самоусвідомленої здатності до працевлаштування (Self-Perceive Employability, SPES) для ІТ-фахівців стрімко зростає на фоні глобальної цифрової трансформації, різких змін на ринку праці через впровадження штучного інтелекту та глобальних економічних криз. Здатність адекватно оцінювати власні шанси зберегти чи знайти роботу є ключовим чинником кар'єрної стійкості, оскільки ринок постійно очікує від ІТ-спеціалістів оновлених навичок і гнучкого реагування на зміни (Van Dam, 2004). Поняття здатності до працевлаштування вперше концептуалізували Hillage і Pollard (1998), а Rothwell і Arnold (2007) конкретизували його суб'єктивний вимір – самоусвідомлену здатність до працевлаштування, що охоплює як внутрішню цінність працівника для поточної організації, так і зовнішню – його конкурентоспроможність на ширшому ринку.

У ІТ-секторі, який характеризується високою швидкістю інновацій і постійним та швидким моральним старінням компетенцій, відчуття власної здатності до працевлаштування безпосередньо впливає на наміри змінити місце роботи та інвестувати у професійний розвиток (Akkermans & Kubasch, 2017). Ситуацію ускладнює триваюча російсько-українська війна, що породжує макроекономічну невизначеність, перебої у фінансуванні проєктів і релокацію команд. Хоча українська ІТ-галузь демонструє значну стійкість, воєнні дії додають непередбачуваності в кар'єрні траєкторії навіть найбільш затребуваних спеціалістів. Тому підвищення самоусвідомленої здатності до працевлаштування стає важливим завданням не лише для працівників сфери ІТ чи кар'єрних консультантів, до яких звертаються ІТ-професіонали, але й для спеціалістів з управління персоналом, котрі таким чином можуть підвищити впевненість працівника в затребуваності на ринку праці та зменшити невпевненість працівників в майбутній кар'єрі.

Попередні дослідження SPES зазвичай аналізують широкі професійні групи або окремі спеціальності, не враховуючи різноманіття ролей усередині самої ІТ-індустрії (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Проте розробники програмного забезпечення, менеджери проєктів і аналітики суттєво різняться за характером робочих завдань, вимогами до компетенцій та можливостями внутрішнього просування. Наприклад, програмістам критично важливо підтримувати актуальність технічних навичок, тоді як менеджери спираються на лідерські та комунікативні здібності, а аналітики потребують універсальних статистичних інструментів і здатності пояснювати дані бізнес-мовою. З огляду на це можна очікувати відмінностей у тому, як представники кожної ролі сприймають власну внутрішню й зовнішню цінність на ринку праці.

Водночас емпірична база порівнянь між різними ІТ-спеціалізаціями досі обмежена й часто сфокусована на мирних або стабільних контекстах (Akkermans & Kubasch, 2017). Невідомо, чи компенсує високий світовий попит на технічні таланти ризики, з якими стикаються фахівці у країні, що воює, та чи зберігаються рольові відмінності у самоусвідомленій здатності до працевлаштування за умов постійної небезпеки. Дослідження, проведене в Україні під час активної фази воєнного конфлікту, дає можливість проаналізувати, чи дійсно професійна спеціалізація залишається важливим фактором психологічної впевненості в кар'єрних перспективах, чи ж зовнішні стресори згладжують ці відмінності.

Отже, ця стаття спрямована на заповнення прогалини у знаннях про те, як такі три ключові ролі ІТ-галузі, розробники програмного забезпечення, менеджери проєктів і аналітики (дата-саєнтисти), оцінюють свою здатність працевлаштуватися всередині й

поза межами організації в умовах триваючої війни. Отримані результати можуть не лише уточнити теоретичні моделі самоусвідомленої здатності до працевлаштування, але й надати практичні орієнтири для HR-менеджерів і кар'єрних консультантів щодо підтримки фахівців у періоди кризи, коли конкурентоспроможність працівника та його психологічна стійкість стають критично важливими.

**Мета дослідження:** визначити, чи існують статистично значущі відмінності у самоусвідомленій здатності до працевлаштування (внутрішній, зовнішній та загальний SPES) між фахівцями різних спеціалізованих ролей ІТ-галузі (розробниками програмного забезпечення, фахівцями з управління та аналітиками / дата-саєнтистами) в умовах триваючої російсько-української війни.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити статистичне порівняння загального показника самоусвідомленої здатності до працевлаштування та її підskal (внутрішньої і зовнішньої здатності до працевлаштування) між трьома ключовими ролями ІТ-галузі: розробниками програмного забезпечення, менеджерами та аналітиками/дата-саєнтистами.

2. Інтерпретувати отримані результати з урахуванням впливу триваючої російсько-української війни, зокрема оцінити, як воєнна невизначеність може посилювати або нівелювати рольові відмінності у сприйнятті працевлаштовуваності.

3. На основі емпіричних висновків сформулювати практичні поради для HR-менеджерів та кар'єрних консультантів щодо ефективних стратегій підтримки й розвитку працевлаштовуваності працівників різних ІТ-спеціалізацій у кризових умовах.

**Методи та організація дослідження.** Дослідження проводилося у період з жовтня 2023 р. по січень 2024 р як частина більшого дослідження. Збір даних у розпал російсько-української війни дав змогу зафіксувати зріз суб'єктивних кар'єрних очікувань ІТ-фахівців в умовах підвищеного зовнішнього тиску та обмежених ресурсів. Для рекрутингу учасників використовувались адресні email-розсилки й оголошення у профільних Telegram-каналах. Зокрема, листи з запрошеннями отримали 5782 випускники провідних конференцій з управління проектами та штучного інтелекту, а оголошення у месенджері охопили ще 10 081 підписника каналів та груп для розробників, дата-саєнтистів та менеджерів. Учасниками могли стати лише ті, хто працює в українському ІТ-секторі та обіймає посаду, що належить до однієї з трьох цільових груп: розробники програмного забезпечення, менеджери (Project/Delivery/Team) або аналітики/дата-саєнтисти.

Запрошені учасники переходили за посиланням на онлайн-анкету; перш ніж розпочати опитування, кожен ознайомлювався з електронною формою інформованої згоди, де були описані мета дослідження, добровільність участі, гарантії конфіденційності та право на припинення проходження дослідження у будь-який момент. Лише після підтвердження згоди респондентові відкривалася основна частина анкети, що відповідає етичним принципам Американської психологічної асоціації. Щоби підвищити мотивацію, кожен учасник після завершення опитування отримував безкоштовний доступ до однієї з трьох тематичних онлайн-конференцій (Data Science, Project Management або Sales & Business в аутсорсингу) або до міні-тренінгу з прийняття кар'єрних рішень.

У результаті було отримано 144 повністю заповнені анкети (орієнтовна конверсія 0,9 %). Середній вік респондентів становив 35 років (стандартне відхилення = 7,4; діапазон 18–55), а середній стаж у сфері ІТ – 10,44 року (стандартне відхилення = 7,05). Чоловіки склали 56,9 % вибірки, що корелює з типовим гендерним розподілом у галузі (Stack Overflow, 2023). Щодо освіти, 87,5 % мали вищу освіту, 9 % – науковий ступінь PhD, 2,8 % – незакінчену вищу або середню. Шлюбний статус розподілився так: 59,7 % – одружені, 14,6 % – у цивільних партнерствах, 5,6 % – розлучені, 16 % – неодружені. За типом зайнятості 88,9 % працювали повний робочий день, 4,9 % – частково, 2 % – фрілансери з епізодичними проектами. За спеціалізаціями вибірка складалася з 77

менеджерів, 46 розробників та 21 аналітика/дата-сценіста, що дало достатню статистичну основу для міжгрупових порівнянь.

Основним інструментом дослідження стала шкала самоусвідомленої здатності до працевлаштування з 11 пунктів (Rothwell & Arnold, 2007), адаптована українською мовою за процедурою прямого та зворотного перекладу. Шкала містить дві підшкали: внутрішню здатність до працевлаштування (SPES-IE) та зовнішню здатність до працевлаштування (SPES-EE). Респонденти оцінювали кожен пункт шкали за п'ятибальною шкалою від 1 – «повністю не згоден» до 5 – «повністю згоден». Крім цього, анкета містила блок демографічних запитань (вік, стать, освіта, сімейний стан, форма зайнятості, досвід роботи), що дозволило контекстуалізувати результати.

Для перевірки надійності використаного інструмента (шкала самоусвідомленої здатності до працевлаштування) було проведено аналіз внутрішньої узгодженості її пунктів за допомогою коефіцієнта  $\alpha$ -Кронбаха. Як свідчать отримані дані, підшкала зовнішньої здатності до працевлаштування (SPES-EE) продемонструвала найвищий рівень внутрішньої узгодженості з  $\alpha = 0,85$ , що, відповідно до загальноприйнятих критеріїв (George & Mallery, 2003), вважається високим (добрим) показником. Загальний показник самоусвідомленої здатності до працевлаштування (загальний SPES) також показав досить високу внутрішню узгодженість ( $\alpha = 0,83$ ). Цей результат підтверджує доцільність застосування шкали SPES як цілісного уніфікованого інструмента для вимірювання загальної самоусвідомленої здатності до працевлаштування IT-фахівців у досліджуваній вибірці. Таким чином, SPES може бути використаний як надійний індикатор суб'єктивних уявлень про здатність до працевлаштування. Водночас підшкала внутрішньої здатності до працевлаштування (SPES-IE) показала помірно-низький показник внутрішньої узгодженості ( $\alpha = 0,63$ ). Відповідно до класифікації Nunnally та Bernstein (1994), цей коефіцієнт лежить у межах умовно прийнятного рівня для дослідницьких цілей, особливо зважаючи на невелику кількість пунктів самої підшкали.

Перед статистичною обробкою дані перевірили на пропуски та екстремальні значення; таких випадків не зафіксовано. Далі було виконано багатовимірний дисперсійний аналіз (MANOVA) для одночасного порівняння SPES-IE та SPES-EE у трьох групах. Метод обрано з огляду на кореляцію між підшкалами та потребу мінімізувати помилки першого роду. Для загального індексу SPES застосували однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Перед проведенням ANOVA було перевірено такі припущення: нормальність (Shapiro–Wilk для кожної групи; Mardia – для багатовимірності), гомогенність дисперсій (тест Левена) та гомогенність коваріаційних матриць (Box's M). Лише після підтвердження коректності припущень інтерпретували F-статистики. У разі потенційних значущих ефектів було заплановано використати пост-хок аналіз Tukey HSD, однак необхідності у цьому не виникло. Аналіз здійснювали у R-середовищі, керуючись порадами Tabachnick & Fidell (2019) щодо багатовимірних порівнянь.

### **Результати дослідження та їх обговорення.**

Загалом у дослідженні взяли участь 144 респонденти, які повністю відповідали визначеним критеріям відбору. Найбільшу групу становили фахівці управлінського профілю (менеджери, Scrum-майстри, керівники команд та Delivery-менеджери) – 77 осіб. Друга за чисельністю група включала розробників програмного забезпечення – 46 учасників, а найменшою за чисельністю виявилася група аналітиків (Data Scientists, аналітики даних, дослідники) – 21 особа.

У таблиці 1 наведено середні значення та стандартні відхилення за показниками внутрішньої працевлаштовуваності (SPES-IE), зовнішньої працевлаштовуваності (SPES-EE) та загальної самоусвідомленої працевлаштовуваності (SPES) залежно від спеціалізованої ролі учасників.

Таблиця 1

**Середні значення та стандартні відхилення SPES-IE, SPES-EE та SPES  
серед ІТ-ролей**

| Роль        | N  | SPES-IE (M ± SD) | SPES-EE (M ± SD) | SPES (M ± SD) |
|-------------|----|------------------|------------------|---------------|
| Аналітики   | 21 | 3.86 ± 0.77      | 3.70 ± 0.90      | 3.84 ± 0.69   |
| Управління  | 77 | 3.77 ± 0.78      | 3.63 ± 0.82      | 3.76 ± 0.64   |
| Розробка ПЗ | 46 | 3.52 ± 0.80      | 3.48 ± 0.80      | 3.56 ± 0.68   |

Згідно з отриманими даними, найвищі середні показники за всіма трьома шкалами мали аналітики (SPES-IE: M = 3,86, SD = 0,77; SPES-EE: M = 3,70, SD = 0,90; загальний SPES: M = 3,84, SD = 0,69). Трохи нижчі середні оцінки отримали менеджери (SPES-IE: M = 3,77, SD = 0,78; SPES-EE: M = 3,63, SD = 0,82; загальний SPES: M = 3,76, SD = 0,64). Найнижчі показники за всіма підшкалами демонстрували розробники програмного забезпечення (SPES-IE: M = 3,52, SD = 0,80; SPES-EE: M = 3,48, SD = 0,80; загальний SPES: M = 3,56, SD = 0,68). Водночас стандартні відхилення у всіх трьох групах були помірними, що свідчить про досить істотну індивідуальну варіативність відповідей всередині кожної рольової категорії.

Загалом, описові статистики свідчать про те, що всі три групи мають досить високий рівень самоусвідомленої здатності до працевлаштування, хоча помітні певні рольові відмінності. Аналітики дещо вище оцінюють власну ринкову привабливість як всередині, так і поза межами своїх організацій. Натомість розробники програмного забезпечення демонструють дещо нижчі показники самоусвідомленої здатності до працевлаштування порівняно з іншими спеціалізаціями. Однак ці описові відмінності потребують подальшого статистичного аналізу для визначення їх значущості.

Контрольні тести свідчать, що усі ключові статистичні припущення для MANOVA та ANOVA були дотримані. Мультиваріативна нормальність підтвердилася за Mardia Skewness ( $p = 0,12$ ) і Mardia Kurtosis ( $p = 0,60$ ), а одновимірні розподіли SPES у кожній групі не відхилялися від нормальних згідно з критерієм Шапіро–Уїлка (усі  $p > 0,25$ ). Гомогенність дисперсій та коваріацій також не була порушена: тест Левена для загального SPES дав  $F = 0,14$ ,  $p = 0,87$ , а критерій Box's M показав  $\chi^2(6) = 3,26$ ,  $p = 0,78$ . Отже, результати MANOVA й ANOVA можна інтерпретувати без застережень, оскільки жодне з припущень не було істотно порушене, що підвищує довіру до висновку про відсутність рольових відмінностей.

З метою з'ясувати, чи відрізняються самоусвідомлена здатність до працевлаштування залежно від спеціалізації, було проведено багатовимірний дисперсійний аналіз (MANOVA) з двома залежними змінними – внутрішньою (SPES-IE) та зовнішньою (SPES-EE) здатністю до працевлаштування. Використовуючи критерій Wilks' Lambda, отримано значення  $\Lambda = 0,97$  при  $F(4, 280) = 0,96$ ,  $p = 0,43$ . Додаткові критерії Pillai's Trace, Hotelling–Lawley та Roy's Largest Root підтвердили відсутність статистично значущого мультиваріативного ефекту (усі  $p > 0,05$ ). Отже, жодна з трьох проаналізованих ролей – розробник, менеджер чи аналітик – не проявила специфічних відмінностей ні у внутрішній, ні у зовнішній складових самоусвідомленої здатності до працевлаштування.

Для перевірки потенційних відмінностей за інтегральним індексом SPES було застосовано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Результати показали, що різниця між групами також не досягла рівня статистичної значущості:  $F(2, 141) = 1,80$ ;  $p = 0,17$ . Обчислений частковий  $\eta^2 \approx 0,03$  свідчить про дуже малу частку пояснювальної

варіації, що припадає на фактор «роль». Тобто навіть у випадку загального показника самоусвідомленої здатності до працевлаштування спеціалізація в межах ІТ-галузі практично не впливає на суб'єктивну оцінку власної кар'єрної конкурентоспроможності.

Отримані дані суперечать початковому припущенню, що технічні, управлінські та аналітичні ролі формують різні «профілі» здатності до працевлаштування. Одне з можливих пояснень полягає у стабільно високому попиті, станом на кінець 2023 року, на всі ключові ІТ-компетенції, що створює у працівників схоже відчуття внутрішньої безпеки й зовнішньої мобільності. Навіть за різних посадових обов'язків фахівці усіх трьох ролей працюють у середовищі однакового дефіциту кадрів, що підсилює впевненість у можливості знайти або зберегти роботу.

Не менш важливим модератором виступає воєнний контекст. Підвищена невизначеність та загроза безпеці спонукають фахівців різних спеціалізацій до колективної стратегії резильєнтності й постійного навчання, що вирівнює їхні суб'єктивні оцінки здатності до працевлаштування (Bakker & Demerouti, 2017). Отже, зовнішні стресори можуть «згладжувати» внутрішньорольові відмінності, роблячи фактор ролі менш впливовим, ніж очікувалося теоретично.

Для HR-відділів і кар'єрних консультантів результати означають, що універсальні програми розвитку здатності до працевлаштування (масштабні апскілінг-курси, менторство, мережеві події) можуть бути не менш ефективними, ніж вузькоспеціалізовані ініціативи (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Підтримка «культури здатності до працевлаштування», де працівники бачать як внутрішні, так і зовнішні можливості кар'єрного росту, може підвищити мотивацію, знизити плинність і сприяти психологічному благополуччю навіть у період криз (Vanhercke et al., 2014).

*Обмеження дослідження.* Незважаючи на отримані інсайти, дослідження має низку обмежень. По-перше, вибірка у 144 респонденти хоча й репрезентує три ключові ролі, проте залишається порівняно невеликою для дослідження нюансів у ефектах. По-друге, усі дані зібрано методом самооцінки, що потенційно підвищує ризик соціально бажаних відповідей або систематичних похибок методу (Podsakoff et al., 2003). По-третє, крос-секційний дизайн не дозволяє простежити, як змінюється SPES у динаміці набуття досвіду чи зміни ринку.

### **Висновки.**

Статистичний аналіз (MANOVA й ANOVA) показав, що жодна з груп не має переваг ані у внутрішній, ані у зовнішній, ані в загальній складових SPES. Отже, рольові особливості, пов'язані з технічними чи управлінськими компетенціями, не є вирішальними для відчуття кар'єрної конкурентоспроможності в українській ІТ-галузі. Найімовірніше, високий і відносно рівномірний попит на фахівців різних профілів, у поєднанні з колективним досвідом боротьби з невизначеністю, «згладжує» потенційні відмінності між ролями.

З теоретичної точки зору, результати доповнюють модель самоусвідомленої здатності до працевлаштування, демонструючи, що контекстові стресори, зокрема війна, можуть мінімізувати вплив професійної спеціалізації. Практично це означає, що організації можуть робити ставку на універсальні програми розвитку здатності до працевлаштування – від масштабних upskilling-ініціатив до крос-рольового наставництва, не побоюючись, що вони будуть менш ефективними для тієї чи іншої спеціалізації.

Проте робота має обмеження: відносно невелику вибірку, самозвітний характер даних та крос-секційний дизайн. Подальші дослідження варто спрямувати на лонгitudне відстеження SPES у динаміці, розширити палітру ІТ-ролей (наприклад, UX/UI-дизайнери, фахівці з кібербезпеки) й порівняти результати з іншими культурними або кризовими контекстами. Такі кроки поглиблюють розуміння того, як фахівці різних профілів будують кар'єру та підтримують впевненість у своїй здатності до працевлаштування в умовах швидкоплинних вимог ринку та тривалого стресу.

**Перспективи подальших досліджень.** Подальші роботи варто орієнтувати на лонгітюдні панелі, які відстежуватимуть, як коливання ринку, тривалість війни або розвиток навичок впливають на SPES у часі (Akkermans, Seibert & Mol, 2018). Доречно також розширити культурну рамку порівнянь, залучивши IT-фахівців із інших країн та регіонів з різним рівнем ризиків. Нарешті, включення ширшого спектра ролей (UX/UI-дизайнери, фахівці з кібербезпеки, QA-інженери) допоможе сформувати більш деталізовану картину того, як саме спеціалізовані компетенції корелюють із суб'єктивною здатністю до працевлаштування у сучасній цифровій економіці.

### References

1. Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career development international*, 22(6), 586-627.
2. Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
4. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
5. George, D., & Mallery, P. (2024). *IBM SPSS statistics 29 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
6. Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). London: DfEE.
7. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
8. Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
9. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
10. Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of work and organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
11. Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.

### Відомості про автора

**Чайка Ростислав Михайлович**, доктор філософії в психології, доцент кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська Політехніка», м. Львів, Україна.

**Chayka, Rostyslav**, PhD, Associate Professor, Department of theoretical and practical psychology, Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

E-mail: [rchayka@gmail.com](mailto:rchayka@gmail.com)

Отримано 17 березня 2025 р.

Рецензовано 14 квітня 2025 р.

Прийнято 21 квітня 2025 р.