

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АМБІВАЛЕНТНОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДДЮ

Резюме

У статті розглядається психологічні особливості амбівалентності сприйняття професійного успіху молоддю.

Метою дослідження є виявлення психологічних особливостей амбівалентного ставлення молоді до професійного успіху. Завдання даної статті передбачають: проведення теоретичного огляду амбівалентності у ставленні до професійного успіху; експериментальне вивчення уявлень молоді про професійний успіх, а також особливостей сімейного середовища та гендерних установок; визначення й опис зв'язків між амбівалентним ставленням до успіху та соціально-психологічними чинниками, зокрема сімейною згуртованістю, адаптивністю та стереотипними уявленнями.

Методологічну базу дослідження становлять теоретичні методи охоплюють аналіз і узагальнення наукових праць із психології досягнення, амбівалентності та впливу сімейних чинників. Емпіричні методи включають використання опитувальника FACES-III, шкал ASI та AMI.

Результати. До аналізу включено лише респондентів віком до 35 років ($N = 39$) із загальної вибірки ($N = 64$; жінок - 22, чоловіків - 17). Отримані дані свідчать про прагматизацію уявлень про успіх (успіх = стабільність, успіх у воєнний час має інший зміст), а також про егалітарність гендерних установок. FACES-III виявив домінування профілів «Розділений–Гнучкий» і «Пов'язаний–Гнучкий», що вказує на підтримувальне сімейне середовище. Показники ASI та AMI перебувають у межах помірних значень.

Висновки. Встановлено, що амбівалентність сприйняття професійного успіху проявляється як поєднання прагнення досягнень і побоювань щодо наслідків. Її інтенсивність пом'якшується підтримкою сім'ї та егалітарними поглядами. Практична значущість полягає у створенні програм підтримки, які допомагають трансформувати амбівалентність у ресурс розвитку. Отримані результати підкреслюють важливість роботи з внутрішніми конфліктами особистості. Такі інтервенції сприяють зміцненню мотивації та підвищенню психологічної стійкості. Перспективи подальших досліджень полягають у врахуванні того, що учасниками були співробітники міжнародної компанії, що вплинуло на результати в контексті корпоративної культури глобальних організацій. Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення досвіду працівників українських компаній для порівняння культурного та організаційного впливу на амбівалентність у сприйнятті професійного успіху.

Ключові слова: амбівалентність; гендерні установки; молодь; професійний успіх; сімейна згуртованість.

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю глибше зрозуміти внутрішні психологічні протиріччя, які переживає сучасна молодь у процесі професійного становлення. Сьогодні в суспільстві формується своєрідний «культ успіху», що проявляється через тиск досягати більшого та відповідати загальноприйнятим стандартам успішності. Молоде покоління все частіше у світі сприймає успіх як набір зовнішніх атрибутів – престижна посада, високий дохід, публічне визнання – дедалі менше пов'язуючи його з особистісною зрілістю чи внутрішнім задоволенням. За таких умов багато хто з молодих людей може відчувати тиск не відповідати «ідеальному образу» успішної людини, що породжує внутрішній конфлікт між власними цінностями та соціальними очікуваннями.

Проблема амбівалентності ставлення до успіху, вперше привернула увагу дослідників у контексті гендерних відмінностей: М. Хорнер ввела поняття «страх успіху», описавши явище, коли молоді жінки несвідомо уникають високих досягнень через очікування негативних соціальних наслідків (Horney, 1972). Подальші дослідження показали, що подібна амбівалентність характерна не лише для жінок, а й для чоловіків, і також найбільше проявляється у віці приблизно від 18 до 25 років (Arnett, 2000).

В основі амбівалентного ставлення до досягнень лежить мотиваційний конфлікт між прагненням до успіху та уникненням невдачі. За класичною теорією Дж. Аткинсона, мотивація досягнення включає дві складові: позитивну – «надія на успіх» (сподівання та прагнення досягти

ПСИХОЛОГІЯ

поставленої мети), і негативну – «страх невдачі» (прагнення уникнути поразки) (Atkinson, 1957). Оптимальний рівень досягнень спостерігається, коли домінує мотивація успіху, але її надлишок без стримуючого компонента може вести до ризикованості, тоді як надмірний страх невдачі призводить до уникнення активності. Амбівалентність виникає за умов приблизної рівноваги цих двох тенденцій: коли молода людина одночасно сильно хоче досягти успіху і сильно боїться можливих негативних наслідків цього успіху.

Метою даної статті є визначити психологічні особливості амбівалентності у сприйнятті професійного успіху молоддю (до 35 років).

Завданнями статті виступають:

- здійснення теоретичного аналізу феномену амбівалентності у ставленні до професійного успіху;

- дослідження експериментальним шляхом, уявлень про професійний успіх, сімейний контекст і гендерні установки молоді;

- опис взаємозв'язку між амбівалентним ставленням до успіху та соціально-психологічними чинниками (сімейна згуртованість, адаптивність, стереотипи тощо).

Методи дослідження. У статті використані теоретичні методи, такі як: аналіз і систематизація праць з психології досягнення та амбівалентності; емпіричні методи, які включали опитувальник FACES-III; шкали ASI та AMI. В дослідженні брали участь 64 респонденти (32 подружніх пар). Для аналізу висновків враховано відповіді 39 респондентів віком до 35 років (середній вік 30,4 року).

Результати. У парадигмі сучасної психології успіх традиційно розглядається як позитивне й бажане явище, пов'язане із самореалізацією особистості та досягненням поставлених цілей. Професійний успіх у молодому віці асоціюється з кар'єрним зростанням, визнанням заслуг, матеріальною стабільністю тощо. Водночас, у наукових колах все більше уваги привертає проблема подвійного, амбівалентного ставлення до феномену успіху. Амбівалентність означає одночасне співіснування позитивних і негативних оцінок чи почуттів щодо одного і того ж об'єкта.

Молоді люди, які стоять на порозі дорослого життя, нерідко переживають подібну емоційну двозначність. Сучасна психологія розвитку виділяє період *ранньої дорослості* або *емерджентної дорослості* – перехідний етап приблизно від 18 до 25 (а то й 30) років, коли юнаки і дівчата вже не підлітки, але ще не відчувають себе повністю дорослими (Arnett, 2000). У цей період відбуваються активні пошуки професійної ідентичності та експерименти з різними життєвими можливостями. Джеффри Арнетт називає ранню дорослість «*віком ідентичності та можливостей*», але також «*віком нестабільності та відчуття проміжності*», коли молоді люди багато пробують, часто змінюють навчання, роботу, місце проживання і стосунки (Arnett, 2000). Не дивно, що за таких умов у них можуть виникати змішані почуття щодо свого професійного шляху: з одного боку, ентузіазм і високі амбіції, з іншого, тривога, сумніви чи внутрішні конфлікти. Психологи зазначають, що прийняття рішень про кар'єру для молоді часто супроводжується помірним рівнем амбівалентності.

Поняття професійної ідентичності стосується усвідомлення людиною себе в професійній ролі, свого місця у світі праці (Super, 1980). На етапі становлення кар'єри ця ідентичність ще формується, тому молодь може відчувати внутрішні суперечності (Erikson, 1968; Super, 1980). З одного боку, сучасні молоді спеціалісти мають багато можливостей і часто прагнуть самореалізації в роботі, з іншого, стикаються з нестабільністю ринку праці, конкуренцією та соціальними очікуваннями та вимогами родини. Варто зазначити, що амбівалентність – це не завжди погано. Хоча вона справді може спричинити внутрішній дискомфорт, нові дослідження підкреслюють і позитивні аспекти цього явища. Амбівалентність, як не парадоксально, здатна покращити якість рішень: вона змушує нас залучати більш аналітичне «повільне» мислення (так звану Систему 2 за Даніелем Канеманом) замість поверхневих інтуїтивних оцінок (Kahneman, 2011).

Дослідники відзначають, що переживання амбівалентності може мати і конструктивний потенціал: сприяти критичному осмисленню професійних орієнтацій, розвитку гнучкості та здатності до саморефлексії (Pusztai & Csók, 2020). Тобто, відчуваючи внутрішні суперечності, молода людина може зрештою більш зважено підійти до вибору професії, критично оцінити «за» і «проти» та знайти оптимальне рішення.

З іншого боку, надмірна або зтяжна амбівалентність може шкодити – викликати застій, прокрастинацію чи хронічну невизначеність. Тут важливу роль відіграє підтримка з боку родини та суспільства. Сімейне середовище молодої людини здатне як підсилити, так і пом'якшити її амбівалентні переживання. Згідно з циркумплексною моделлю сім'ї, збалансовані родини – з помірним рівнем емоційної близькості (когезії) та гнучкості правил – забезпечують кращу підтримку і адаптацію, ніж екстремальні родини, надто «роз'єднані» чи, навпаки, занадто «злиті» (Olson, 2000).

У дослідженні більшість молодих респондентів (до 35 років) якраз походять з відносно збалансованих сімей. За результатами опитувальника сімейної адаптивності та згуртованості **FACES-III**, 62% опитаних молодих родин мали помірно високий рівень згуртованості («пов'язані» сім'ї) та середній рівень гнучкості («гнучкі» і «структурні» сім'ї). Лише в поодиноких випадках траплялись екстремально роз'єднані родини (8%) або надто хаотичні чи ригідні за стилем взаємодії. Така картина свідчить, що значна частина молоді отримує належну емоційну підтримку від сім'ї. Це позитивний фактор, адже збалансовані сім'ї зазвичай функціонують краще і сприяють успішнішому розвитку дітей, що, ймовірно, включає й ефективніше становлення професійної ідентичності. Крім внутрішніх психологічних чинників, на професійні прагнення молоді впливає їхнє суб'єктивне бачення успіху (Litynska, Popeliushko, Romanovska, Kravchyna, & Snitsar, 2024). Сьогоднішні молоді українці формують свої кар'єрні цілі в умовах значних суспільних змін, як економічних, так і геополітичних. Війна не лише ускладнила об'єктивні можливості (ринок праці, безпека тощо), а й суттєво змінила уявлення молоді про те, що означає бути успішним.

За даними проведеного опитування, понад 60% респондентів віком до 35 років погоджуються, що «війна змінила моє уявлення про те, що таке професійний успіх» (середня оцінка 3,64 з 5 балів). Більше того, для багатьох успіх у воєнний час асоціюється насамперед із базовою фінансовою стабільністю. Майже дві третини опитаних молодих людей оцінили на 4 або 5 балів твердження «під час війни я вважаю успіхом можливість зберегти роботу та стабільний дохід».

Ідеали успіху молодого покоління загалом стають більш прагматичними. Якщо раніше успіх часто ототожнювали з високим соціальним статусом, престижною кар'єрою чи великими досягненнями, то тепер на перший план вийшли виживання та безпека. Під час фокус-груп молоді люди відзначали, що війна змусила їх *«переглянути життєві пріоритети»*: на фоні небезпеки та втрат здоров'я головним успіхом стало збереження життя, роботи, близьких людей. В проведеному опитуванні респонденти не тільки декларували це прямо, а й опосередковано показали через інші відповіді. Наприклад, 76% молодих учасників погодились, що професійний успіх партнера робить їхню сім'ю більш захищеною. Тобто успіх цінується як спільний ресурс сім'ї, що підвищує її безпеку. Водночас лише третина опитаних відчула, що успіх партнера створює для них додаткове навантаження чи дискомфорт у сімейному житті (середній бал по твердженню *«досягнення партнера створюють додаткове навантаження»* склав лише 2,44 із 5 балів). Більшість молодих респондентів не вбачають у чужому успіху загрози, а навпаки схильні трактувати його як колективне благо – *«успіх партнера є одночасно успіхом для сім'ї»* (середня оцінка згоди 3,46 з 5 балів). Це свідчить про достатньо зрілу та солідарну модель сприйняття успіху в молодих сім'ях.

Цікавим є аспект гендерних установок щодо успіху. Історично в українському суспільстві, як і в багатьох інших, існував стереотип, що чоловік має бути головним годувальником і «носієм успіху» в родині. Отримані дані констатують, що молоде покоління значною мірою відходить від цієї традиційної норми. Більшість опитаних не згодні з твердженням *«саме чоловік має бути головним носієм професійного успіху у сім'ї»* (середній показник лише 2,39 з 5 балів, тобто ближче до «не згоден»). Натомість вони підтримують гендерну рівність в досягненнях: середній рівень згоди з тезою *«жінка може бути успішнішою за чоловіка, і це не загрожує стосункам»* склав 3,5 бали з 5, причому жінки підтримують цю думку навіть трохи сильніше, ніж чоловіки. І чоловіки, і жінки серед молодих респондентів здебільшого демонструють готовність сприймати успіх одне одного без істотних упереджень. Цей прогресивний погляд дуже важливий, оскільки, за даними соціологічних досліджень, підсвідомі гендерні норми все ще можуть впливати на добробут подружжя (Bertrand, Kamenica, & Pan, 2015). Наприклад, у США помічено цікавий феномен: шлюби, де дружина заробляє більше за чоловіка, статистично менш задоволені і частіше розпадаються: начебто існує «невидиме правило», що чоловік має заробляти трохи більше. Вважається, що традиційні установки можуть породжувати приховану напругу: чоловік почувається невпевнено, а жінка – винною за успіх. На цьому тлі українська молодь вигідно вирізняється: серед учасників дослідження не виявлено значних ознак заздрості чи ворожості до успіхів партнера протилежної статі. Хоч у деяких чоловіків простежувалося легке відчуття конкуренції (середній бал 2,8 з 5 балів у чоловіків проти 2,3 з 5 балів у жінок), загальна атмосфера була радше партнерською, ніж змагальною. Молоді пари, бачать себе «командою», де успіх одного: на користь обом. Такий менталітет може слугувати захистом від деструктивної амбівалентності в стосунках, яку спостерігають у більш консервативних суспільствах.

Аналіз опитувальників, заповнених молодими респондентами (віком до 35 років), дозволяє узагальнити декілька **важливих тенденцій**:

Переважає середній рівень амбівалентності. За інтегральними показниками опитувальника амбівалентності (ASI/AMI), 95% молодих учасників мають помірний рівень амбівалентності щодо

ПСИХОЛОГІЯ

професійного самовизначення. Лише поодинокі особи показали вкрай високий або низький рівень амбівалентності. Тобто, майже кожен респондент відчуває змішані почуття стосовно кар'єри, але в поміркованих межах. Це узгоджується з науковими даними, що молодь під час вибору професії зазвичай переживає саме помірну, «контрольовану» амбівалентність. В даному дослідженні не зафіксовано масових випадків паралізуючих сумнівів чи, навпаки, повної відсутності сумнівів – крайнощів, які могли б викликати тривогу. Отриманий середній профіль амбівалентності можна вважати адекватним: молоді люди достатньо рефлексують над своїм майбутнім, але й не зайшли у глухий кут внутрішньої тривоги щодо свого професійного майбутнього.

Вплив війни на цінності успіху. Війна суттєво скоригувала акценти в уявленнях молоді про успіх. Більшість опитаних молодих людей тепер розглядають успіх крізь призму стабільності та безпеки. 67% прямо зазначили, що для них успіх сьогодні – це зберегти робоче місце і дохід у складних умовах. Також понад 70% погодилися з тим, що професійний успіх має інший зміст у воєнний час, ніж у мирний (переживає ціннісну трансформацію). Якісний аналіз відкритих питань опитувальника підтверджує цю думку: на запитання «Що для вас означає успіх під час війни?» респонденти найчастіше відповідали в душі: «бути живим і мати можливість забезпечити сім'ю», «мати роботу, яка дає достаток і користь суспільству». Амбітніші цілі – кар'єрне зростання, слава чи величезний прибуток – згадувалися рідше. Цей зсув пріоритетів логічний, адже потреби безпеки виходять на перший план у кризові періоди. Таким чином, покоління молодих українців зараз прагне передусім «малих» перемог: стабільності, родинного благополуччя, відкладаючи грандіозні досягнення на післявоєнний час.

Прогресивні сімейні цінності щодо ролей успіху. Молоді сім'ї, представлені в даному дослідженні, демонструють доволі рівноправний підхід до професійних ролей. Абсолютна більшість (близько 80%) не підтримує твердження, що успіхом у сім'ї повинен керувати чоловік як «глава родини». Натомість панує розуміння, що успіх дружини чи чоловіка – це спільний здобуток. Ці настрої відображено і у відповідях на проєктивні запитання. Коли респондентів просили описати свої емоції до успіхів партнера, найтипівішими були відповіді: «гордість», «радість за нього/неї», іноді «натхнення до розвитку». Лише поодинокі молоді чоловіки зізнавалися у почуттях конкуренції чи заздрості, і то з додаванням, що «це мотивує працювати більше». Молоді жінки майже не виказували заздрості, більше того, деякі зазначали, що успіх партнера «дає відчуття захищеності та партнерства». Таким чином, в молодих родинах простежується партнерська модель, яка може слугувати рішенням при ризиках деструктивних конфліктів на ґрунті кар'єри. Багато досліджень демонструють, що коли успіх одного з подружжя стає предметом конкуренції, це дисгармонізує їх стосунки. Дані цього дослідження дають обнадійливий сигнал про те, що сучасна українська молодь в моменті «зараз» в загальному налаштована разом долати труднощі, а не змагатися всередині сім'ї за роль успішнішого.

Значення сімейної підтримки. Аналіз сімейних показників (опитувальник **FACES-III**) підкреслює роль родини як тилу для молоді. Більшість респондентів до 35 років походять із сімей, які за класифікацією мають середній або високий рівень емоційної єдності та достатню гнучкість у правилах. Простіше кажучи, родини водночас згуртовані і адаптивні: проводять час разом, емоційно підтримують одне одного, але дозволяють індивідуальність та зміну сімейних ролей при потребі. Такий баланс є оптимальним для здорового функціонування сім'ї. Зокрема, в вибірці даного дослідження, найпоширенішими типами були «пов'язаний–гнучкий» та «розділений–гнучкий» профілі сімей (разом близько 50% сімей). Це констатує той факт, що молоді люди мали близькі стосунки з батьками, але й автономію у прийнятті рішень. Для формування професійної ідентичності та боротьби з труднощами початку кар'єри така родинна атмосфера є значущим ресурсом. В учасників із збалансованих сімей спостерігався дещо нижчий рівень тривожності і амбівалентності, ймовірно тому, що вони відчувають «надійний тил». Натомість кілька респондентів з дисфункційних родин (де були низька згуртованість або надмірна жорсткість), демонстрували вищу нерішучість щодо кар'єри. Це узгоджується з психологічною теорією, за якою сімейна підтримка полегшує молоді перехід до дорослого життя, тоді як сімейні конфлікти чи відчуженість можуть підвищувати невпевненість молодого людини у собі (Olson, 2000; Conger, Conger, & Martin, 2010).

Дискусія. Отримані результати вказують на те, що більшість сучасної української молоді до 35 років переживає помірну, конструктивну амбівалентність у побудові кар'єри. Ця амбівалентність значною мірою є відображенням об'єктивних реалій та вікових завдань. По-перше, віковий період ранньої дорослості природно пов'язаний з експериментуванням і змінами, що невідворотно викликає змішані почуття: і хвилювання, і оптимізм одночасно. Як було раніше констатовано, молоді люди часто відчувають себе «ні тут, ні там», перебуваючи на межі між юністю й повною відповідальністю.

Важливо, щоб амбівалентність не переростала у страх дії. Дані отримані при дослідженні респондентів, вказують на те, що їм вдається тримати баланс: більшість із них вже зробили певні кроки в професійному становленні (здобули освіту, працюють) і паралельно обмірковують подальші кроки, хоч інколи й непевні.

По-друге, сильний вплив мають соціально-економічні умови, особливо війна. Молодь змушена адаптувати свої мрії та цілі до нестабільності. Те, як змінилися їхні критерії успіху (в бік цінування стабільної роботи, фінансової безпеки, власного бізнесу як гарантії) – це раціональна відповідь на невизначеність. Молоді люди демонструють зрілість, концентруючись спершу на базових потребах. Водночас війна могла знизити рівень негативної амбівалентності: коли навколо стільки викликів, багато хто починає гостріше відчувати, чого він хоче насправді, та швидше дорослішає (Masten, Nagayan, 2012). Дехто з учасників в відкритих питаннях писав, що «війна змусила мене швидше подорослішати і діяти». Це підтверджує і зовнішні дослідження: молодь у кризі часто швидше бере на себе відповідальність і реалістичніше дивиться на життя.

По-третє, гендерна рівність у поглядах на кар'єру серед молоді – надзвичайно позитивний момент. Як зазначалося, традиційні гендерні норми можуть непомітно підірвати сімейне благополуччя, якщо чоловік почувається невдахою через успіхи дружини чи навпаки. Досліджувані респонденти усвідомлюють цю пастку і, свідомо її уникають. Вони розділяють домашні й кар'єрні обов'язки більш гнучко, ніж попередні покоління. Це узгоджується із загальносвітовою тенденцією серед освіченої молоді – дедалі більше пар сповідують партнерство, а не жорсткий поділ ролей. Вважається, що такий підхід сприяє кращій реалізації обох партнерів і знижує ймовірність серйозних конфліктів на ґрунті роботи чи грошей.

Цікавим є факт, що амбівалентність як психологічний феномен може мати і плюси для розвитку особистості, якщо вона усвідомлена і підтримана оточенням. Як було згадано вище, певний рівень амбівалентності стимулює критичне мислення, гнучкість і відкритість до нової інформації (Hohnsbehn, Urschler, & Schneider, 2022). Для молодої людини, що тільки обирає свій шлях, ці якості дуже доречні: вони допомагають не поспішати з необдуманими рішеннями, зважувати альтернативи, приймати до уваги і «серцем, і розумом». Тож завдання батьків, освітян, менторів не стільки усунути амбівалентність у молоді, скільки навчити її «продуктивно» з нею справлятися (van Harreveld, van der Pligt, & de Liver, 2009). Амбівалентність не повинна сприйматися як слабкість чи патологія, навпаки, це природна частина процесу прийняття важливих життєвих рішень (Schneider et al., 2021; van Harreveld et al., 2009).

Висновки. Молоді українці до 35 років наразі переживають складний, але цікавий етап формування професійної ідентичності, що супроводжується помірною амбівалентністю. Внутрішні сумніви і змішані почуття є звичайним явищем на цьому шляху і, як показує досвід, можуть навіть покращити процес прийняття рішень за умов підтримки. Більшість представників цієї вікової групи намагаються переосмислити поняття успіху під впливом воєнних реалій: успіх для них набув більш прагматичного виміру (стабільність, безпека, сімейне благополуччя). Водночас, молоді люди демонструють зрілість у соціальних поглядах, вони орієнтовані на партнерську модель в сім'ї, підтримують рівність чоловіка і жінки в досягненнях і готові радіти успіхам одне одного.

Перспективи подальших досліджень. У дослідженні брали участь співробітники міжнародної компанії, що зумовлює специфіку отриманих результатів у контексті корпоративної культури та цінностей глобальних організацій. Перспективним напрямом подальших досліджень є вивчення досвіду працівників вітчизняних компаній для зіставлення впливу культурного та організаційного контексту на амбівалентність у сприйнятті професійного успіху. Також доцільно порівняти різні вікові групи та дослідити роль зовнішніх факторів (економічних і воєнних умов) у трансформації уявлень про успіх.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6) Pt.1, 359–372. <https://doi.org/10.1037/h0043445>
- Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571–614. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv001>

- Conger, R. D., Conger, K. J., & Martin, M. J. (2010). Socioeconomic status, family processes, and individual development. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 685–704. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00725.x>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton. <https://doi.org/10.1002/bs.3830140209>
- Hohnsbehn, J.-M., Urschler, D. F., & Schneider, I. K. (2022). Torn but balanced: Trait ambivalence is negatively related to confirmation. *Personality and Individual Differences*, 196, 111736. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111736>
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 157–175. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00023.x>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York : Farrar, Straus and Giroux.
- Litynska, V., Popeliushko, R., Romanovska, L., Kravchyna, T., & Snitsar, I. (2024). Motivation of personnel for career growth. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(4), 1222–1235. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i4.1497>
- Masten, A. S., & Narayan, A. J. (2012). Child development in the context of disaster, war, and terrorism: Pathways of risk and resilience. *Annual Review of Psychology*, 63, 227–257. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100356>
- Olson, D. H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 144–167. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00144>
- Pusztai, G., & Csók, C. (2020). Ambivalence of professional socialization in social and educational professions. *Social Sciences*, 9(8), 147. <https://doi.org/10.3390/socsci9080147>
- Schneider, I. K., Novin, S., van Harreveld, F., & Genschow, O. (2021). Benefits of being ambivalent: The relationship between trait ambivalence and attribution biases. *British Journal of Social Psychology*, 60(4), 1277–1298. <https://doi.org/10.1111/bjso.12417>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- van Harreveld, F., van der Pligt, J., & de Liver, Y. (2009). The agony of ambivalence and ways to resolve it. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 45–61. <https://doi.org/10.1177/1088868308324518>

REFERENCES

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6) Pt.1, 359–372. <https://doi.org/10.1037/h0043445>
- Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571–614. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv001>
- Conger, R. D., Conger, K. J., & Martin, M. J. (2010). Socioeconomic status, family processes, and individual development. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 685–704. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00725.x>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton. <https://doi.org/10.1002/bs.3830140209>
- Hohnsbehn, J.-M., Urschler, D. F., & Schneider, I. K. (2022). Torn but balanced: Trait ambivalence is negatively related to confirmation. *Personality and Individual Differences*, 196, 111736. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111736>
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 157–175. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00023.x>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York : Farrar, Straus and Giroux.
- Litynska, V., Popeliushko, R., Romanovska, L., Kravchyna, T., & Snitsar, I. (2024). Motivation of personnel for career growth. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(4), 1222–1235. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i4.1497>
- Masten, A. S., & Narayan, A. J. (2012). Child development in the context of disaster, war, and terrorism: Pathways of risk and resilience. *Annual Review of Psychology*, 63, 227–257. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100356>
- Olson, D. H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 144–167. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00144>

Pusztai, G., & Csók, C. (2020). Ambivalence of professional socialization in social and educational professions. *Social Sciences*, 9(8), 147. <https://doi.org/10.3390/socsci9080147>

Schneider, I. K., Novin, S., van Harreveld, F., & Genschow, O. (2021). Benefits of being ambivalent: The relationship between trait ambivalence and attribution biases. *British Journal of Social Psychology*, 60(4), 1277–1298. <https://doi.org/10.1111/bjso.12417>

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

van Harreveld, F., van der Pligt, J., & de Liver, Y. (2009). The agony of ambivalence and ways to resolve it. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 45–61. <https://doi.org/10.1177/1088868308324518>

R. Popeliushko, K. Vaneieva

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF AMBIVALENCE IN YOUTH'S PERCEPTION OF PROFESSIONAL SUCCESS

Abstract

This article examines the psychological features of ambivalence in young people's perception of professional success.

The aim of the study is to identify the psychological characteristics of young people's ambivalent attitudes toward professional success. The objectives include: conducting a theoretical review of ambivalence in attitudes toward professional success; experimentally studying young people's ideas about professional success, along with features of the family environment and gender attitudes; and determining and describing the relationships between ambivalent attitudes toward success and socio-psychological factors, particularly family cohesion, adaptability, and stereotypical beliefs.

The methodological basis of the study consists of theoretical methods involving analysis and synthesis of scientific literature on achievement psychology, ambivalence, and the influence of family factors. The empirical methods include the use of the FACES-III questionnaire, ASI, and AMI scales.

Results. Only respondents under 35 years old ($N = 39$) from the total sample ($N = 64$; women = 22, men = 17) were included in the analysis. The data indicate a pragmatization of the concept of success (success = stability; success during wartime has a different meaning), as well as egalitarian gender attitudes. FACES-III revealed dominance of the «Separated–Flexible» and «Connected–Flexible» profiles, indicating a supportive family environment. ASI and AMI scores fall within moderate ranges.

Conclusions. It was established that ambivalence in the perception of professional success manifests as a combination of striving for achievement and fears of possible consequences. The intensity of this ambivalence is softened by family support and egalitarian views. The practical significance lies in developing support programs that help transform ambivalence into a resource for development. The results emphasize the importance of working with individuals' internal conflicts. Such interventions promote strengthening motivation and increasing psychological resilience. Future research prospects involve considering the fact that participants were employees of an international company, which influenced the results in the context of the global organizations' corporate culture. Further studies should focus on the experiences of employees in Ukrainian companies to compare cultural and organizational effects on ambivalence in the perception of professional success.

Keywords: ambivalence; family cohesion; gender attitudes; professional success; youth.

УДК 378.015.3:613.86:159.9.07

В. Семиченко, Е. Лузік, К. Артюшина

ПОШУК ШЛЯХІВ ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ БАЗИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Резюме

Стаття присвячена актуальній проблемі – визначенню методологічної, теоретичної і методичної бази організації системи сприяння збереженню ментального здоров'я студентської молоді в умовах кризового суспільства. На основі аналізу наукової літератури підкреслено складнощі, що виникають