

**Людмила Карамушка
Марта Тиченко**

**МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

психологічний практикум



Київ - 2023

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ**

**Лабораторія організаційної та соціальної психології
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ**



Людмила Карамушка, Марта Тиченко

**МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

Психологічний практикум

Київ
2023

**NATIONAL ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE
G.S. KOSTIUK INSTITUTE OF PSYCHOLOGY
Laboratory of organizational and social psychology
UKRAINIAN ASSOCIATION OF ORGANIZATIONAL AND WORK
PSYCHOLOGISTS**



Liudmyla Karamushka, Marta Tychenko

**INSTRUMENTS FOR RESEARCHING
PSYCHOLOGICAL FEATURES
OF PROFESSIONAL CAREERS**

Psychological practicum

Kyiv
2023

УДК: [159.9.01:331.102.312'008]:005.96

К21

Рецензенти:

Креденцер Оксана Валеріївна, доктор психологічних наук, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(протокол № 10 від 31 серпня 2023 р.)*

ISBN 978-617-7745-55-5

К 21 Карамушка Л.М., Тиченко М.Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с.

Психологічний практикум містить 11 методик для діагностики психологічних особливостей професійної кар'єри. Всі методики представлено за єдиним планом (загальна характеристика, інструкція для учасників опитування, текст опитувальника, обробка та інтерпретація отриманих результатів). Наведено список використаних джерел.

Психологічний практикум може використовуватися організаційними психологами, кар'єрними консультантами, HR-фахівцями, керівниками організацій, а також у закладах вищої освіти, в процесі викладання курсів з організаційної психології та психології кар'єри.

УДК:[159.9.01:331.102.312'008]:005.966

К 21

ISBN 978-617-7745-55-5

© Карамушка Л.М., © Тиченко М.Є., 2023

UDC:[159.9.01:331.102.312'008]:005.96

K21

Reviewers:

Oksana V. Kredentser, Doctor of Psychological Sciences, Leading researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine

Oleksandra V. Bryukhovetska, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head, Department of Psychology and Personal Development, University of Education Management

*Recommended for publication by the Academic Council
of G.S.Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of
Ukraine
(decision No. 10 of August 31, 2023)*

ISBN 978-617-7745-55-5

K 21 Karamushka, L.M., Tychenko, M.Y. Instruments for researching psychological features of professional careers : psychological manual. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 2023. 46 c.

The psychological practicum contains 11 instruments for diagnosing the psychological features of a professional career. All instruments are presented according to a single plan (general characteristics, instructions for survey participants, text of the questionnaire, answers processing, and interpretation). A list of used sources is given.

The psychological practicum can be used by organizational psychologists, career counselors, HR managers, and teachers of institutions of higher and postgraduate education in teaching courses in organizational psychology and career psychology.

UDK:[159.9.01:331.102.312'008]:005.966

K 21

ISBN 978-617-7745-55-5

© Karamushka, L.M., © Tychenko, M.Y., 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	10
Розділ 1. Діагностика особливостей ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри	11
1.1. Опитувальник кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire) (M. Abessolo, A. Hirschi, & J. Rossier, адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)	11
1.2. Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) (R. Day, & T.D. Allen, Adapted from M. London & R.A. Noe et al.; українська адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)	16
Розділ 2. Діагностика особливостей когнітивного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри	20
2.1. Анкета для дослідження когнітивного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (автор – М.Є. Тиченко, розроблено на основі підходів Л.М. Карамушки, Т.М. Канівець та ін.)	20
Розділ 3. Діагностика особливостей операційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри	24
3.1. Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) (E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, & B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams) (адаптація М.Є. Тиченко)	24
3.2. Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L. Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко)	26
3.3. Шкала залученості в кар'єру (Career Engagement Scale) (A. Hirschi, P.A. Freund, & A. Herrmann) (адаптація К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко)	28
3.4. Особистісна шкала орієнтації на співпрацю та конкуренцію (Cooperative and Competitive Personality Scale) (CCPS) (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie, & P. Yam) (адаптація К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко)	29

Розділ 4. Діагностика особливостей особистісного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри	33
4.1. Шкала креативного потенціалу та практичної креативності (Creative Potential and Practised Creativity Scale (CPPC-17)) (T.C. DiLiello, & J.D. Houghton) (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)	33
4.2. Шкала загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія) (Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT)) (L. Anunciação, S.R. da Silva, F. de Almeida Santos, & J. Landeira-Fernandez) (адаптація М.Є. Тиченко)	36
4.3. Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale) (P.J. Silvia) (адаптація М.Є. Тиченко)	38
Розділ 5. Методики дослідження результатів професійної кар'єри. Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх	40
5.1. Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) (модифікація та адаптація М.Є. Тиченко)	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	43

CONTENTS

INTRODUCTION	10
Chapter 1. Diagnosing the features of value-motivational component of psychological readiness to pursue professional careers	11
1.1. Career Values Questionnaire (M. Abessolo, A. Hirschi, and J. Rossier, adapted by L.M. Karamushka & M.Y. Tychenko).	11
1.2. Career motivation scale (R. Day, & T.D. Allen, adapted from M. London & R.A. Noe et al.; Ukrainian adaptation by L.M. Karamushka & M.Y. Tychenko)	16
Chapter 2. Diagnosing the features of the cognitive component of psychological readiness to pursue professional careers	20
2.1. Questionnaire for studying the cognitive component of psychological readiness for a professional career (author - M.Y. Tychenko, developed based on the approaches of L.M. Karamushka, T.M. Kanivets and others)	20
Chapter 3. Diagnosing the features of the operational component of psychological readiness to pursue professional careers	24
3.1. Career Self-Efficacy Scale (E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, & B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams) (Ukrainian adaptation by M.Y. Tychenko)	24
3.2. Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (C. Maggiori, J. Rossier, & M.L. Savickas) (adapted by L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko & M.Y. Tychenko)	26
3.3. Career Engagement Scale (A. Hirschi, P.A. Freund, & A. Herrmann) (adapted by K.V. Tereshchenko & M.Y. Tychenko)	28
3.4. Cooperative and Competitive Personality Scale (CCPS) (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie, & P. Yam) (adapted by K.V. Tereshchenko & M.Y. Tychenko)	29

Chapter 4. Diagnosing the features of the personal component of psychological readiness to pursue professional careers	33
4.1. Creative Potential and Practiced Creativity Scale (CPPC-17) (T.C. DiLiello, & J.D. Houghton, J) (adapted by L.M. Karamushka & M.Y. Tychenko)	33
4.2. Scale of General Entrepreneurial Tendencies (short version) (Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT)) (L. Anunciação, S.R. da Silva, F. de Almeida Santos, & J. Landeira-Fernandez) (adapted by M.Y. Tychenko)	36
4.3. Short Self-reflection and Insight Scale (P.J. Silvia) (adapted by M.Y. Tychenko)	38
Chapter 5. Instruments for studying professional career results. Subjective and objective career success	40
5.1. Subjective and objective career success. Career Satisfaction Scale (modified and adapted by M.Y. Tychenko)	40
REFERENCES	43

ВСТУП

Сучасний світ перебуває в постійному динамічному русі, і вислів «світ, що стрімко змінюється» вже став константою нашого життя та майбутнього загалом. Це безпосередньо стосується і світової економіки, і ринку праці, який постійно реагує на зміни і теж модифікується. Глобальні та складні виклики, істотні та постійні зміни потребують гнучких і ефективних рішень, конкретних рішень та кроків на різних рівнях. В контексті організаційної психології важливим питанням є ефективність і продуктивність організації, на які безпосередньо впливає здатність фахівців гнучко адаптуватися до швидко змінних обставин. Звісно, важливим питанням є і вміння вирішувати ті труднощі, які стосуються власного професійного розвитку та кар'єрних перспектив. Крім того, в сучасних умовах змінюються як вимоги до працівників, так і їхні власні стандарти та очікування щодо власної професійної кар'єри. Тому очевидною є важливість вивчення та загалом розуміння умов для здійснення професійної кар'єри в реаліях сьогодення.

Методологічною та теоретичною основою нашого дослідження є зокрема конструкт психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри, що є багатоаспектним конструктом зі складною архітектонікою та являє собою сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри у відповідній професійній царині. Крім того, вона включає чотири компоненти, а саме – ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний (Карамушка & Канівець, 2012).

Автори цього психологічного практикуму *розподілили методики на кілька груп*: діагностики компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний), а також дослідження результатів професійної кар'єри крізь призму об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху.

Психологічний практикум може використовуватися організаційними психологами, кар'єрними консультантами, HR-фахівцями, керівниками організацій. Також емпіричні результати можуть застосовуватися у закладах вищої освіти, в процесі викладання курсів з організаційної психології, психології професійної кар'єри тощо.

РОЗДІЛ 1.
ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ
ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Опитувальник кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire) (M. Abessolo, A. Hirschi, & J. Rossier, адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко).

1.2. Шкала мотивації до кар'єри (Career motivation scale) (R. Day, & T.D. Allen, Adapted from M. London & R.A. Noe et al., адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)

1.1. ОПИТУВАЛЬНИК КАР'ЄРНИХ ЦІННОСТЕЙ (CAREER VALUES QUESTIONNAIRE)

M. ABESSOLO, A. HIRSCHI, & J. ROSSIER
(адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)

(Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243-259. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845319846567>)
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0894845319846567>

Загальна характеристика методики.

Опитувальник пропонує восьмивимірну структуру кар'єрних цінностей, яку можна оцінити за допомогою 36 тверджень. Серед цих цінностей є такі: соціальні цінності (social values); менеджмент (management); спеціалізація (specialization); мобільність (mobility); незалежність (independence); зарплата (salary); баланс «робота - життя» (work - life balance); різноманітність (variety).

Інструкція для учасників опитування.

Наскільки важливо для Вас у Вашій кар'єрі...

Оцініть, будь ласка, кожен з нижче поданих пунктів за шкалою від 1 до 5:

Неважливо	Дещо важливо	Помірно важливо	Важливо	Дуже важливо
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

№ з/п	Перелік пунктів	Неважливо	Дещо важливо	Помірно важливо	Важливо	Дуже важливо
1	Покращувати благополуччя інших	1	2	3	4	5
2	Допомагати колегам	1	2	3	4	5
3	Використовувати свої таланти, щоб допомагати іншим	1	2	3	4	5
4	Мати корисну для суспільства працю	1	2	3	4	5
5	Бути корисним на роботі	1	2	3	4	5
6	Працювати в напрямку збереження колективних (командних) інтересів	1	2	3	4	5
7	Відповідати за роботу інших	1	2	3	4	5
8	Вміти організовувати / планувати роботу інших	1	2	3	4	5
9	Контролювати роботу інших	1	2	3	4	5
10	Зайняти керівну посаду	1	2	3	4	5
11	Мати складні / високоінтелектуальні виклики, які необхідно вирішувати	1	2	3	4	5
12	Використовувати свої інтелектуальні здібності	1	2	3	4	5
13	Здійснювати передову, просунуту експертизу	1	2	3	4	5
14	Долати складні ситуації / виклики	1	2	3	4	5
15	Стати експертом у своїй галузі	1	2	3	4	5
16	Мати професійні місії / завдання за кордоном	1	2	3	4	5
17	Працювати в міжнародному середовищі	1	2	3	4	5

18	Виконувати професійні місії / завдання за межами своєї компанії / організації	1	2	3	4	5
19	Мати роботу, яка дозволяє подорожувати	1	2	3	4	5
20	Приймати рішення самостійно / автономно	1	2	3	4	5
21	Дотримуватись власних правил, напрямків дій	1	2	3	4	5
22	Самостійно та вільно обирати кар'єрну траєкторію	1	2	3	4	5
23	Працювати самостійно	1	2	3	4	5
24	Вміти вільно організовувати / планувати власну роботу	1	2	3	4	5
25	Мати дуже хорошу зарплату	1	2	3	4	5
26	Мати зарплату, співмірну з зарплатою інших	1	2	3	4	5
27	Мати зарплату або додаткові переваги, які є заслуженими, яких я є гідним / гідною	1	2	3	4	5
28	Мати стабільну роботу в економічному плані	1	2	3	4	5
29	Мати баланс між професійним і особистим життям	1	2	3	4	5
30	Працювати в компанії/організації, яка проводить сімейну політику щодо своїх працівників (family-friendly)	1	2	3	4	5

31	Поєднувати особисті, соціальні та професійні потреби	1	2	3	4	5
32	Працювати в компанії/організації, яка має справедливу та збалансовану політику	1	2	3	4	5
33	Вести різноманітну професійну діяльність	1	2	3	4	5
34	Мати мінливе та різноманітне робоче середовище	1	2	3	4	5
35	Щодня робити щось інше	1	2	3	4	5
36	Бути постійно зайнятим / активним	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів.

Усі пункти, що входять до складу опитувальника, описують 8 різних кар'єрних цінностей:

- *соціальні цінності (social values)* (кількість тверджень – 4; номери тверджень з опитувальника - 1-6).

Опис цієї групи цінностей: прагнення бути корисним на роботі, допомога колегам, використання власних талантів для покращення благополуччя інших, увага до колективних інтересів, виконання такої діяльності, що має соціальну значущість для суспільства. Автори методики зазначають, що питання цієї шкали включають ті, які первинно стосувалися альтруїзму, наявності однодумців та відданості справі;

- *менеджмент (management)* (кількість тверджень – 4; номери тверджень з опитувальника - 7-10).

Опис цієї групи цінностей: важливість відповідати за роботу інших, планувати, організовувати та контролювати роботу колег, а також зайняти керівну посаду. Сюди також можна віднести питання статусу та престижу;

- *спеціалізація (specialization)* (кількість тверджень – 5; номери тверджень з опитувальника - 11-15).

Опис цієї групи цінностей: важливість набувати експертизи у відповідній професійній галузі. Як вказують розробники методики, це і про наявність виклику та пов'язаної з ним стимуляції;

- *мобільність (mobility)* (кількість тверджень – 4; номери тверджень з опитувальника - 16-19).

Опис цієї групи цінностей: пов'язана з фокусом на роботу в міжнародному середовищі, виконання професійних завдань та доручень поза межами компанії, в якій працює фахівець; наявність робочих відряджень, можливість подорожувати;

- *незалежність (independence)* (кількість тверджень – 5; номери тверджень - 20-24).

Опис цієї групи цінностей: стосується контексту вибору власної кар'єрної траєкторії, автономії та незалежності, планування та організації власної роботи самостійно;

- *зарплата (salary)* (кількість тверджень – 4, номери тверджень - 25-28).

Опис цієї групи цінностей: включає наявність гідного, конкурентного рівня зарплати у порівнянні з іншими, наявність додаткових переваг в контексті оплати праці, і що важливо – наявність стабільної роботи. Автори методики вказують, що питання цієї шкали включають ті, які первинно стосувалися зовнішнього комфорту та економічної віддачі;

- *баланс «робота - життя» (work - life balance)* (кількість тверджень – 4, номери тверджень - 29-32).

Опис цієї групи цінностей: полягає в гармонійному поєднанні різних сфер життя (робота, сім'я, здоров'я, хобі тощо). Розробники вказують на вихідні пункти, які є в основі цих питань, – спосіб та стиль життя, безпека;

- *різноманітність (variety)* (кількість тверджень – 4, номери тверджень - 33-36).

Опис цієї групи цінностей: стосується прагнення виконувати різноманітні та нові завдання, перебувати в умовах робочого середовища, що постійно змінюється, бути перманентно зайнятим та активним в умовах професійної діяльності.

Відповіді респондентів сумуються по 8 шкалам, 8 кар'єрним цінностям. *Приміром, досліджуваний оцінив перше твердження у 4 бали, відповідно, що це важливо для нього. При опрацюванні ці 4 бали додаються до першої шкали – «соціальні цінності».*

Тестові норми за шкалами опитувальника кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire)

Шкали	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Соціальні цінності	6-22	23-25	26-30
Менеджмент	4-10	11-14	15-20
Спеціалізація	5-18	19-22	23-25
Мобільність	4-12	13-16	17-20
Незалежність	5-18	19-21	22-25
Зарплата	4-15	16-18	19-20
Баланс «Робота-життя»	4-14	15-17	18-20
Різноманітність	4-11	12-14	15-20

1.2. ШКАЛА МОТИВАЦІЇ ДО КАР'ЄРИ (CAREER MOTIVATION SCALE)

R. DAY, & T.D. ALLEN, ADAPTED FROM
M. LONDON, & R.A. NOE ET AL.

(адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)

(Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 72-91. Adapted from London (1993) and Noe et al. (1990). DOI:10.1016/S0001-8791(03)00036-8)

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103000368?via%3DiHub>

Загальна характеристика методики.

Шкала мотивації до кар'єри складається з 21 питання та 3 виміри, а саме: кар'єрна резильєнтність або іншими словами кар'єрна життєздатність, стійкість (career resilience); кар'єрна інтуїція чи розуміння кар'єри (career insight); кар'єрна ідентичність (career identity).

Інструкція для учасників опитування.

Прочитайте, будь ласка, нижче подані пункти і вкажіть, якою мірою кожне твердження характеризує Вашу кар'єрну діяльність чи ставлення до неї.

Дуже незначною мірою	Незначною мірою	Середньою мірою	Значною мірою	Дуже значною мірою
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

№ з/п	Перелік пунктів	Дуже незначною мірою	Незначною мірою	Середньою мірою	Значною мірою	Дуже значною мірою
1	У мене є конкретний план для досягнення моєї кар'єрної мети	1	2	3	4	5
2	Я змінив (-ла) або переглянув (-ла) цілі своєї кар'єри на основі нової інформації, яку я отримав (-ла) щодо моєї	1	2	3	4	5

	ситуації чи мене самого (самої)					
3	Я шукав (-ла) роботу, яка допоможе мені досягти кар'єрної мети	1	2	3	4	5
4	Я маю чіткі кар'єрні цілі	1	2	3	4	5
5	У мене реалістичні кар'єрні цілі	1	2	3	4	5
6	Я знаю свої сильні сторони (тобто те, що вмію робити добре)	1	2	3	4	5
7	Я усвідомлюю свої слабкі сторони (речі, які я вмію недостатньо чи не вмію)	1	2	3	4	5
8	Я вмію адаптуватися до мінливих обставин	1	2	3	4	5
9	Я готовий (-а) ризикувати (заради результатів, коли вони достатньо невизначеними)	1	2	3	4	5
10	Я вітаю роботу та організаційні зміни	1	2	3	4	5
11	Я можу адекватно справлятися з робочими проблемами, які зустрічаються на моєму шляху	1	2	3	4	5
12	Я вірю іншим людям, коли вони кажуть мені, що я зробив (-ла) гарну роботу	1	2	3	4	5

13	Я розробив (-ла) кращі способи виконання своєї роботи	1	2	3	4	5
14	Я окреслив (-ла) способи виконання роботи, не чекаючи свого керівника	1	2	3	4	5
15	Я дуже залучений (-на) у свою роботу	1	2	3	4	5
16	Я вважаю себе професіоналом або експертом в своєму напрямку	1	2	3	4	5
17	Вільний час я витрачаю на заняття, які допоможуть моїй роботі	1	2	3	4	5
18	Я пройшов (-ла) курси для отримання ступеня пов'язаного з моєю роботою	1	2	3	4	5
19	Я стежу за новинами, щоб бути в курсі подій у своїй роботі	1	2	3	4	5
20	Я зголосився (-лась) виконувати важливі завдання з метою сприяння моїм подальшим можливостям для просування вперед у роботі	1	2	3	4	5
21	Я попросив (-ла) , щоб мою кандидатуру розглянули з метою підвищення	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів.

Сумація балів відбувається за трьома шкалами:

1. *Кар'єрна інтуїція (розуміння кар'єри, інсайт) (Career insight) (Питання 1-7).*

Дане поняття пов'язане з реалістичністю сприйняття себе та власної кар'єри, що важливо для встановлення конкретних та чітких кар'єрних цілей, і при цьому розуміння своїх переваг та обмежень, тобто тих якостей, які є сильно розвинутими, та тих, що виявляються менше або є непритаманними.

2. *Кар'єрна резильєнтність (життєздатність; стійкість) (Career resilience) (питання 8-14).*

Вимірами кар'єрної резильєнтності є віра в себе, готовність ризикувати та досягати поставлених цілей. Вона являє собою здатність адаптуватися до мінливих та складних обставин, які можуть бути навіть руйнівними.

3. *Кар'єрна ідентичність (Career identity) (15-21).*

Ця складова окреслює міру визначення себе через професійну діяльність, тобто стосується того, наскільки людина є залученою до роботи, організації, в якій вона працює, професійної сфери загалом. Крім того, варто згадати і потреби щодо власного зростання, визнання з боку інших, лідерської ролі.

Цікаво, що, на думку науковців, кар'єрну ідентичність можна окреслити як певний вектор мотивації, а кар'єрний інсайт – як його енергетичну складову. В свою чергу кар'єрна резильєнтність стосується стану підтримки або наполегливості (London, & Noe, 1997).

Тестові норми за шкалами методики мотивації до кар'єри (Career motivation scale)

Шкали мотивації до кар'єри	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Кар'єрна інтуїція	7-22	23-27	28-35
Кар'єрна резильєнтність	7-22	23-27	28-35
Кар'єрна ідентичність	7-22	23-27	28-35

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

2.1. Анкета для дослідження когнітивного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (автор – М.Є. Тиченко, розроблено на основі підходів Л.М. Карамушки, Т.М. Канівець та ін.)

2.1. АНКЕТА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ (автор – М.Є. Тиченко, розроблено на основі підходів Л.М. Карамушки, Т.М. Канівець та ін.)

(Карамушка, Л.М., & Канівець, Т.М. (2012). Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*, 4, 3–13)

(Тиченко, М. (2022). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 121-130. DOI: 10.31108/2.2022.2.26.14)

<http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/ojep/article/view/354>

Загальна характеристика методики.

Когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри стосується знань в контексті специфіки відповідної професійної кар'єри, скажімо, різних аспектів її вияву – сімейних, гендерних. Цей компонент також включає знання та розуміння складових психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (Карамушка, Канівець, 2012). Деякі дослідники зауважують, що даний компонент стосується виконавчої функції та його можна окреслити дієсловом «можу» (Шеленкова, 2015). Ґрунтуючись на теоретичному аналізі даного питання в науковій літературі та взявши за основу дослідження українських науковців, ми розробили власну авторську анкету для емпіричного дослідження (Карамушка, Канівець, 2012; Карамушка, 2022; Dronyuk, Moiseienko, & Greguš, 2019; Тиченко, 2022; Карамушка, Тиченко, 2023). Дану анкету розроблено з фокусом на досліджуваних, які працюють у сфері креативних індустрій. Однак її можна використовувати з урахуванням доповнень та відповідних модифікацій для працівників інших професійних сфер.

Важливо зауважити, що анкета включає показники, які стосуються **окремих аспектів когнітивного компоненту**, іншими словами - їхнього розуміння особливостей здійснення професійної кар'єри у сфері креативних індустрій. Так, ми включили наступні параметри: 1. Аспект розуміння специфіки галузі; 2. Аспект значущості та престижності галузі; 3. Інноваційний аспект; 4. Соціальний аспект; 5. Фінансовий аспект; 6. Аспект автономності.

До кожного з перерахованих показників ми віднесли по 3 питання, кожне з яких оцінюється за шкалою від 1 до 5, де 1 – найнижчий показник, 5 – найвищий показник. Крім того, передбачена можливість дописати свій варіант інших значущих аспектів щодо особливостей сфери креативних індустрій та одразу оцінити написане за цією ж шкалою від 1 до 5. Таким чином, якщо досліджуваний дописав ще свій варіант у питанні «*що ще*», то це фіксується як окремий показник, що додали респонденти.

Інструкція для учасників опитування.

Сферу, в якій Ви працюєте, зазвичай називають складовою напрямку креативних індустрій. Оцініть кожне з нижче поданих тверджень, які стосуються сфери креативних індустрій, щодо їх відповідності та правдивості, за шкалою від 1 до 5:

Абсолютно не погоджуюсь з твердженням	В цілому не згодний / не згодна з твердженням	Не визначився / не визначилась, щось середнє	В основному згодний / згодна з твердженням	Повністю погоджуюсь з твердженням
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

Питання	Ваша оцінка
1. До креативних індустрій належать професійні галузі, які передбачають генерування, продукування та комерціалізацію змістів, що мають нематеріальний характер та стосуються царини культури	
2. Креативні індустрії потенційно можуть зростати швидше, ніж сфери виробництва та послуг	
3. Креативні індустрії стосуються визначеного переліку типів економічної діяльності, які мають потенціал для продукування доданої вартості, створення нових робочих місць через культурно-мистецьку та / або креативну складову	
4. В Україні роль креативних індустрій як важливого вектору розвитку економіки засвідчується на державному рівні, що описано у відповідних програмах	

5. Креативні індустрії стимулюють надходження інвестицій на рівні країни, окремих регіонів	
6. Вони мають великий потенціал для зростання на рівні країни	
7. Сфера креативних індустрій культивує інновації та підприємництво	
8. Робота у цьому напрямку дозволяє фахівцю створювати щось нове, генерувати нові сенси	
9. Тут є можливість реалізувати власні ідеї та нововведення	
10. Надважливими для розвитку культурних індустрій є культура діалогу та довіри	
11. Робота у цій сфері сприяє об'єднанню людей, участі в громадському житті (на рівні суспільства)	
12. Робота у цій сфері дозволяє використовувати та розвивати власні вміння та навички для творення соціально значимих проєктів та сенсів, які будуть корисними для інших людей	
13. Побудова професійної кар'єри в сфері креативних індустрій дає можливість фахівцю отримувати достатньо високий фінансовий дохід	
14. Кар'єрне зростання в цій сфері пов'язане з фінансовою незалежністю та самодостатністю	
15. Потенційна можливість отримувати високий дохід є привабливою для різних працівників, які працюють у цій сфері, а також тих, які переходять сюди з інших сфер чи напрямків діяльності	
16. Робота в сфері креативних індустрій дозволяє будувати власну професійну кар'єру відповідно до власного стилю життя та потреб	
17. Тут є можливість гнучко планувати власний робочий графік	
18. Сфера креативних індустрій є привабливою з огляду на можливості автономності щодо планування власної діяльності (вибір завдань, час виконання)	
<p>Що ще (допишіть свій варіант, якщо у Вас виникли додаткові ідеї щодо специфіки та особливостей сфери креативних індустрій, та оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 – цілком неважлива характеристика, 5 – дуже важлива характеристика).</p>	

Обробка та інтерпретація результатів.

До даної анкети включені шість параметрів. 1) *Специфіка даної галузі.* 2) *Наскільки значущою та престижною на думку досліджуваних є дана галузь, її економічний потенціал.* 3) *Інноваційний аспект* – приміром, чи «робота у цьому напрямку дозволяє фахівцю створювати щось нове, генерувати нові сенси». 4) *Соціальний аспект* – як приклад можемо навести таке питання: «робота у цій сфері сприяє об'єднанню людей, участі в

громадському житті (на рівні суспільства)». 5) *Фінансовий аспект* – стосується того, чи кар’єрне зростання в цій сфері пов’язане з фінансовою незалежністю та самодостатністю, чи дає можливість отримувати високий дохід тощо. 6) *Аспект автономності* – наскільки гнучко працівник чи працівниця можуть будувати професійну кар’єру згідно з власними цілями та планами.

Сумація балів відбувається по кожному з шести показників.

Показники	Питання
1. Аспект розуміння специфіки галузі	Питання № 1-3
2. Аспект значущості та престижності галузі	Питання № 4-6
3. Інноваційний аспект	Питання № 7-9
4. Соціальний аспект	Питання № 10-12
5. Фінансовий аспект	Питання № 13-15
6. Аспект автономності	Питання № 16-18
<i>Додаткові написані пункти респондентами аналізуємо окремо</i>	

РОЗДІЛ 3. ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ОПЕРАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

- 3.1. Шкала кар'єрної самоефективності (*Career Self-Efficacy Scale*) (E.E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, and B. Demarr; adapted from M. Sherer & C. Adams) (адаптація М.Є. Тиченко)
- 3.2. Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптивності (*Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF)*) (C. Maggiori, J. Rossier, & M. L. Savickas) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко)
- 3.3. Шкала залученості в кар'єру (*Career Engagement Scale*) (A. Hirschi, P.A. Freund, & A. Herrmann) (адаптація М.Є. Тиченко)
- 3.4. Особистісна шкала орієнтації на співпрацю та конкуренцію (*Cooperative and Competitive Personality Scale*) (CCPS) (S. Lu, W.T. Au, F. Jiang, X. Xie, & P. Yam) (адаптація К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко)

3.1. ШКАЛА КАР'ЄРНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ (CAREER SELF-EFFICIACY SCALE)

E.E. KOSSEK, K. ROBERTS, S. FISHER, AND B. DEMARR;
ADAPTED FROM M. SHERER AND C. ADAMS
(адаптація М.Є. Тиченко)

(Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935–962. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>)

(Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>)

Загальна характеристика методики.

Шкала кар'єрної самоефективності складається з 11 тверджень. Загалом це поняття відображає переконання людини в тому, що вона спроможна управляти власною кар'єрою. Відповіді оцінюються за 5-бальною шкалою. Загалом дослідники засвідчують високі показники надійності даної шкали (Day, & Allen, 2004).

Інструкція для учасників опитування.

Оцініть, будь ласка, наскільки Ви згодні з кожним твердженням за шкалою від 1 (категорично не згоден / не згодна) до 5 (абсолютно згодний / згодна).

Категорично не згоден / не згодна	Не згодний / не згодна	Не визначився / не визначилась	Згодний / згодна	Абсолютно згодний / згодна
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

1. Коли я будую плани щодо своєї кар'єри, я впевнений (-на), що зможу їх здійснити	1 2 3 4 5
2. Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я намагаюся, доки зможу це зробити	1 2 3 4 5
3. Коли я ставлю перед собою важливі кар'єрні цілі, я рідко їх досягаю	1 2 3 4 5
4. Я уникаю кар'єрних труднощів	1 2 3 4 5
5. Коли мені потрібно зробити щось таке, що є неприємним, та це допоможе моїй кар'єрі, я продовжую це робити, поки не завершу	1 2 3 4 5
6. Коли я вирішую щось зробити у своїй кар'єрі, я одразу починаю над цим працювати	1 2 3 4 5
7. Коли я намагаюся навчитися чогось нового в своїй роботі, я незабаром здаюся, якщо спочатку не досягну успіху	1 2 3 4 5
8. Я уникаю спроб навчитися новому, що здається мені занадто складним	1 2 3 4 5
9. Я відчуваю невпевненість щодо своєї здатності досягти кар'єрних цілей	1 2 3 4 5
10. Я покладаюся на себе для досягнення своїх кар'єрних цілей	1 2 3 4 5
11. Здається, я не здатний (-а) впоратися з більшістю проблем, які виникають у моїй кар'єрі	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів.

Необхідно підсумувати бали по 11 питаннях для визначення показника кар'єрної самоефективності, однак деякі питання, позначені символом (*), рахуються зі зворотнім знаком.

- Прямі питання: 1, 2, 5, 6, 10.
- Обернені питання*: 3, 4, 7, 8, 9, 11.

Високі значення відображають високу кар'єрну самоефективність.

Тестові норми за шкалою кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale)

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Кар'єрна самоефективність	11-37	38-43	44-55

**3.2. КОРОТКА ФОРМА ШКАЛИ ЗДАТНОСТІ
ДО КАР'ЄРНОЇ АДАПТИВНОСТІ
(CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE–SHORT FORM (CAAS-SF)
C. MAGGIORI, J. ROSSIER, and M.L. SAVICKAS
(адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, М.Є. Тиченко)**

(Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M.L. (2015). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>)

Загальна характеристика методики.

Методика містить 12 характеристик та вимірює кар'єрну адаптивність. Вона трактується як багатоаспектний конструкт, що має психосоціальний характер, та означає ресурси людини, які можна використовувати для вирішення тих чи інших труднощів у професійному середовищі, пов'язані, приміром, із «завданнями розвитку, професійними переходами, виробничими травмами». Загальний вимір кар'єрної адаптивності включає чотири складові, «кар'єрні адаптації що підтримують стратегії саморегуляції»: турбота, контроль, допитливість і впевненість (Maggiore, Rossier, & Savickas, 2015).

Цей опитувальник широко застосовують науковці у різних країнах.

Інструкція для учасників опитування.

Люди використовують різні сильні сторони для побудови власної кар'єри. Жоден з нас не є сильним у всьому, кожен з нас має певні характеристики, які є сильніше вираженіші, ніж інші. Оцініть, будь ласка, наскільки сильно Ви розвинули кожне з наступних вмінь, скориставшись шкалою нижче:

- найсильніша - (5)
- дуже сильна - (4)
- сильна - (3)
- дещо сильна - (2)
- не сильна - (1)

Текст опитувальника

Перелік	Ваша оцінка
1. Обмірковувати, яким буде моє майбутнє	
2. Готуватись до майбутнього	
3. Усвідомлювати освітній та професійний вибір, який я повинен / повинна зробити	
4. Приймати рішення самостійно	
5. Брати відповідальність за свої дії	
6. Розраховувати на себе	
7. Шукати можливості для особистісного зростання	
8. Аналізувати варіанти, перш ніж робити вибір	
9. Бачити різні шляхи виконання роботи	
10. Дбати про те, щоб робити все добре	
11. Опановувати нові навички	
12. Працювати відповідно до своїх можливостей	

Обробка та інтерпретація результатів.

Дана методика дає можливість вирахувати загальний показник кар'єрної адаптивності шляхом сумачі балів відповідей на всі питання. Крім того, варто виділити такі 4 складові кар'єрної адаптивності, які є окремими шкалами: 1) турбота (занепокоєння), 2) контроль, 3) допитливість, 4) впевненість.

Опис шкал:

- *субшкала турботи (занепокоєння) / Concern, CON* – сюди належать три характеристики, наприклад, усвідомлення власного професійного вибору, а саме - усвідомлювати та готувати власне професійне майбутнє;
- *субшкала контролю / Control, COL* - серед пунктів, які стосуються цієї шкали, приміром, коли особа бере відповідальність за власні рішення, рівень відповідальності за підготовку власної кар'єри;
- *субшкала допитливості / Curiosity, CUR* – сюди входять три характеристики, серед них - пошук можливостей для зростання, здатність досліджувати власне професійне середовище;
- *субшкала впевненості / Confidence, COF* – тут можна назвати, приміром, чи може людина працювати в повну силу, чи здатність долати труднощі, що виникають у професійному контексті.

Субшкала турботи (Concern, CON)	Субшкала контролю (Control, COL)	Субшкала допитливості (Curiosity, CUR)	Субшкала впевненості (Confidence, COF)	Загальна шкала кар'єрної адаптивності
<i>Питання опитувальника, які стосуються відповідних шкал</i>				
1-3	4-6	7-9	10-12	1-12

**Тестові норми за шкалами короткої форми «Кар'єрна адаптивність»
(Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF))**

Шкали та загальний показник кар'єрної адаптивності	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Турбота	3-8	9-11	12-15
Контроль	3-10	11-12	13-15
Допитливість	3-9	10-12	13-15
Впевненість	3-10	11-12	13-15
<i>Кар'єрна адаптивність</i>	<i>12-40</i>	<i>41-47</i>	<i>48-60</i>

**3.3. ШКАЛА ЗАЛУЧЕНОСТІ В КАР'ЄРУ
(CAREER ENGAGEMENT SCALE)
(A. HIRSCHI, P.A. FREUND, and A. HERRMANN)
(адаптація М. Є. Тиченко)**

(Hirschi, A., Freund, P.A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>)

Загальна характеристика методики.

Розробники методики тлумачають залученість в кар'єру як міру, до якої людина активно розвиває власну кар'єру. Важливим фокусом тут є саме кар'єрна поведінка, яку людина виявляє для покращення власного кар'єрного зростання, і може стосуватися не лише конкретної організації, але і загалом більш широкого контексту. Шкала містить 9 тверджень, які необхідно оцінити за нижче поданою шкалою.

Інструкція для учасників опитування.

Якою мірою Ви за останні шість місяців...

Оцініть, будь ласка, нижче подані пункти за шкалою від 1 (майже ніколи) до 5 (дуже часто).

Майже ніколи	Зрідка	Помірна кількість (щось середнє)	Досить часто	Дуже часто
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

Перелік пунктів	Оцінка
1. Активно прагнули спроектувати своє професійне майбутнє	1 2 3 4 5
2. Робили кроки для досягнення власних кар'єрних цілей	1 2 3 4 5
3. Дбали про розвиток своєї кар'єри	1 2 3 4 5
4. Розробляли плани та цілі щодо власної майбутньої кар'єри	1 2 3 4 5
5. Щиро міркували про особисті цінності, інтереси, здібності та слабкі сторони	1 2 3 4 5
6. Збирали інформацію про роботодавців, можливості професійного розвитку або ринок праці в бажаній сфері	1 2 3 4 5
7. Встановили або підтримували контакти з людьми, які можуть допомогти Вам професійно	1 2 3 4 5
8. Добровільно брали участь у здобутті подальшої освіти, навчанні чи інших заходах, спрямованих на підтримку Вашої кар'єри	1 2 3 4 5
9. Виконували обов'язки або займали посади, які допоможуть Вам професійно розвиватися	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів.

Сумація балів по всіх 9 питаннях дає загальний показник залученості в кар'єру.

Тестові норми за шкалою залученості в кар'єру (Career Engagement Scale)

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Залученість в кар'єру	9-26	27-33	34-45

3.4. ОСОБИСТІСНА ШКАЛА ОРІЄНТАЦІЇ НА СПІВПРАЦЮ ТА КОНКУРЕНЦІЮ (COOPERATIVE AND COMPETITIVE PERSONALITY SCALE) (CCPS)

S. LU, W.T. AU, F. JIANG, X. XIE, & P. YAM
(адаптація К. В. Терещенко, М. Є. Тиченко)

(Lu, S., Au, W.T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147. DOI:10.1080/00207594.2012.743666)
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1080/00207594.2012.743666>

Загальна характеристика методики.

Передусім варто зауважити, що автори методики визначають співпрацю як «акт спільної роботи для досягнення однієї мети», а конкуренцію як «акт пошуку або прагнення отримати те, що намагається отримати інший в той же час». Вони додають, що люди, які виявляють високий рівень орієнтації на співпрацю, більш схильні взаємодіяти з іншими, враховувати різні думки і загалом вони отримують задоволення від спільної роботи. Натомість люди, яким притаманний високий рівень конкуренції, зазвичай перевершують інших, прагнуть розкривати власний потенціал і важко сприймають невдачі.

Загалом опитувальник включає 23 твердження та містить 2 шкали – орієнтації на співпрацю та конкуренцію, кожна з яких включає по 3 додаткові субшкали. Перша шкала містить 13 тверджень, а друга – 10.

Інструкція для учасників опитування.

Оцініть кожне твердження за 7-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не згодний / не згодна
- 2 – не згодний / не згодна
- 3 – радше незгодний / незгодна
- 4 – щось середнє
- 5 – більшою мірою згодний / згодна
- 6 - згодний / згодна
- 7 – повністю згодний / згодна

Текст опитувальника

<i>Перелік тверджень</i>	<i>Оцінка</i>
1. Щоб досягти успіху на роботі, людина повинна співпрацювати зі своїми партнерами по роботі	1 2 3 4 5 6 7
2 Я вважаю, що від співпраці можна отримати більше користі, ніж від конкуренції	1 2 3 4 5 6 7
3. Я вважаю, що наявність хорошого партнера на роботі дозволяє перемогти всіх своїх суперників	1 2 3 4 5 6 7
4. Для досягнення якісних результатів людина повинна покладатися на допомогу учасників команди	1 2 3 4 5 6 7
5. Початок і завершення будь-якої роботи невіддільні від допомоги та співпраці учасників команди	1 2 3 4 5 6 7
6. На роботі я зазвичай враховую інтереси різних сторін	1 2 3 4 5 6 7
7. Зазвичай я можу враховувати різні погляди, коли виконую завдання	1 2 3 4 5 6 7
8. На роботі я зазвичай можу “стати на місце” інших учасників команди, щоб врахувати їхні інтереси	1 2 3 4 5 6 7
9. Працюючи разом з учасниками команди, я готовий (-а) прислухатися до думки інших, хоча я можу з ними не погодитися	1 2 3 4 5 6 7

10. Працюючи з іншими над спільним завданням, я можу інтегрувати погляди інших	1 2 3 4 5 6 7
11. Робота з іншими учасниками команди приносить мені задоволення	1 2 3 4 5 6 7
12. На роботі мені подобається співпрацювати з учасниками команди	1 2 3 4 5 6 7
13. Мені подобається працювати з іншими учасниками команди, щоб досягти спільного успіху	1 2 3 4 5 6 7
14. Навіть у групі, яка працює над досягненням спільної мети, я все одно хочу перевершити інших	1 2 3 4 5 6 7
15. Моя самоцінність може бути підтверджена, лише якщо я перевершую інших у групі	1 2 3 4 5 6 7
16. Іноді я розглядаю річні оцінки роботи як можливість довести, що я розумніший(-а) за інших	1 2 3 4 5 6 7
17. Мені подобається конкуренція, тому що це дає мені можливість розкрити власний потенціал	1 2 3 4 5 6 7
18. Мені подобаються виклики, які приносить конкуренція з іншими учасниками команди	1 2 3 4 5 6 7
19. Я люблю конкуренцію, тому що це дає мені можливість діяти якнайкраще	1 2 3 4 5 6 7
20. Мене дратує те, що мене перевершують інші учасники групи	1 2 3 4 5 6 7
21. Мені було б дуже сумно, якби я програв (-а) у спортивних змаганнях	1 2 3 4 5 6 7
22. Я буду заздрити, коли інші учасники команди отримають винагороду за свої досягнення	1 2 3 4 5 6 7
23. Я не можу терпіти, коли інші учасники команди перемагають мене у суперечці	1 2 3 4 5 6 7

Обробка та інтерпретація результатів.

Отримані бали необхідно підсумувати по субшкалам та двом загальним шкалам – орієнтації на співпрацю та конкуренцію.

- **Шкала 1. Співпраця / Cooperation**

- Субшкала 1.1. Переконавання про співпрацю (когніції / пізнання) – питання 1-5.
- Субшкала 1.2. Поведінкові тенденції співпраці (поведінка) – питання 6-10.
- Субшкала 1.3. Почуття щодо співпраці (вплив / афективний аспект) – питання 11-13.

- **Шкала 2. Конкурентоспроможність / Competitiveness**

- Субшкала 2.1. Поведінкові тенденції конкуренції (поведінка) – питання 14-16.

- Субшкала 2.2. Переконання про конкуренцію (когніції / пізнання) – питання 17-19.
- Субшкала 3.3. Почуття щодо конкуренції (вплив / афективний аспект) – питання 20-23.

Тестові норми за особистісною шкалою орієнтації на співпрацю та конкуренцію Cooperative And Competitive Personality Scale) (CCPS)

Шкали й узагальнені показники конкурентної поведінки та поведінки, орієнтованої на співпрацю	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Переконання про співпрацю (пізнання)	5-25	26-29	30-35
Поведінкові тенденції співпраці (поведінка)	5-25	26-29	30-35
Почуття щодо співпраці (афективний аспект)	3-14	15-17	18-21
<i>Співпраця</i>	<i>13-64</i>	<i>65-75</i>	<i>76-91</i>
Поведінкові тенденції конкуренції (поведінка)	3-8	9-12	13-21
Віра про конкуренцію (пізнання)	3-9	10-13	14-21
Почуття конкуренції (афективний аспект)	4-10	11-15	16-28
<i>Конкуренція</i>	<i>10-29</i>	<i>30-40</i>	<i>41-70</i>

РОЗДІЛ 4. ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНОГО КОМПОНЕНТУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

4.1. Шкала креативного потенціалу та практичної креативності (*Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17)*) Т.С. DiLiello, & J.D. Houghton) (адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)

4.2. Шкала загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія) (*Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT)*) (L. Anunciação, S.R. da Silva, F. de Almeida Santos, & J. Landeira-Fernandez) (адаптація М.Є. Тиченко)

4.3. Коротка шкала саморефлексії та інсайту (*Short Self-reflection and Insight Scale*) (P.J. Silvia) (адаптація М.Є. Тиченко)

4.1. ШКАЛА КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ПРАКТИЧНОЇ КРЕАТИВНОСТІ (CREATIVE POTENTIAL AND PRACTISED CREATIVITY SCALE (CPPC-17))

T.C. DILIELLO, & J.D. HOUGHTON

(адаптація Л.М. Карамушки, М.Є. Тиченко)

(DiLiello, T.C., & Houghton, J.D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 37-46. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00464.x>

Загальна характеристика методики.

Шкала креативного потенціалу та практичної креативності складається з 17 тверджень, які стосуються трьох шкал методики (*власне креативного потенціалу, практичної креативності, сприйнятої організаційної підтримки*). Учасників дослідження просять оцінити кожне з тверджень за 5-бальною шкалою.

Інструкція для учасників опитування.

Нижче подані твердження про ВАШУ РОБОТУ ТА/АБО ВАШУ ОРГАНІЗАЦІЮ. Немає правильних чи неправильних відповідей, а також хороших чи поганих. Уважно прочитайте кожне речення та вкажіть, будь ласка, ступінь незгоди чи згоди щодо них.

Абсолютно не згодний / не згодна	Радше не згодний / не згодна	Нейтрально	Радше згодний / згодна	Повністю згодний / згодна
1	2	3	4	5

Текст опитувальника

<i>Перелік тверджень</i>	• (1) Абсолютно не згодний / згодна	• (2) Радше не згодний / згодна	• (3) Нейтрально	• (4) Радше згодний / згодна	• (5) Повністю згодний / згодна
1. Я відчуваю, що добре вмію генерувати нові ідеї					
2. Я впевнений(-а) у своїй здатності творчо вирішувати проблеми					
3. Я маю хист до подальшого розвитку ідей інших					
4. Я добре вмію знаходити креативні шляхи вирішення проблем					
5. У мене є талант і навички, щоб добре виконувати свою роботу					
6. Мені комфортно пробувати нові ідеї					
7. Я маю можливість використовувати свої творчі навички та здібності в роботі					
8. Мене запрошують подавати ідеї щодо нових вдосконалень у роботі					
9. Я маю можливість брати участь у роботі команди (команд)					
10. Я маю свободу вирішувати, як виконувати мої робочі завдання					
11. Мої творчі здібності використовуються на роботі на повну					
12. Люди відзначені за творчу роботу в цій організації					
13. У цій організації ідеї оцінюються справедливо					
14. У цій організації людей заохочують до творчого вирішення проблем					
15. У цієї організації є хороший механізм заохочення та розвитку творчих ідей					
16. У цій організації людей заохочують йти на ризик					
17. Нагороди даються за новаторські та креативні ідеї					

Обробка та інтерпретація результатів.

Дана методика містить 3 шкали:

- *креативний потенціал* дослідники окреслюють як відповідні здібності, навички та вміння особистості;
- *практична креативність* визначається як сприйнята можливість використовувати відповідні навички та здібності в професійній діяльності, в роботі. Важливо, що вона відрізняється від творчої продуктивності, яка вимірюється ззовні за допомогою продуктів або досягнень, які можна оцінити або спостерігати;
- *сприйнята організаційна підтримка* стосується організаційної культури, що стимулює креативність шляхом справедливої та конструктивної оцінки різних ідей та пропозицій, а згодом – і винагородження та визнання такої праці, крім того, це і про наявність спільного бачення діяльності організації.

Обчислення відбувається згідно з ключем, доданим нижче.

- *Креативний потенціал* – стосується шести тверджень, №1-6.
- *Практична креативність* – містить п'ять пунктів, № 7-11.
- *Сприйнята організаційна підтримка* – включає тверджень, №12-17.

Тестові норми за шкалою креативного потенціалу та практичної креативності (Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17))

Шкали	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Креативний потенціал	6-21	22-25	26-30
Практична креативність	5-17	18-21	22-25
Сприйнята організаційна підтримка	6-17	18-22	23-30

**4.2. ШКАЛА ЗАГАЛЬНИХ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ
(КОРОТКА ВЕРСІЯ) (ESCALA TENDÊNCIA EMPREENDEDORA
GERAL (TEG-FIT)) L. ANUNCIÇÃO, S.R. DA SILVA, F. DE ALMEIDA
SANTOS, & J. LANDEIRA-FERNANDEZ
(адаптація М.Є. Тиченко)**

(Anunciação, L., da Silva, S. R., de Almeida Santos, F., & Landeira-Fernandez, J. (2018). Redução da escala tendência empreendedora geral (TEG-FIT) a partir do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) e teoria da resposta ao item (TRI). *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(2), 192-207. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2018008>)

Загальна характеристика методики.

Ця шкала складається з 19 питань і дає можливість дослідити показник підприємницьких тенденцій. Варто зауважити, що даний опитувальник був розроблений на основі тесту General measure of Enterprising Tendency (Caird, 2013). Оригінальний тест (Caird, 2013) містить п'ять шкал, які окреслюють підприємницькі характеристики: потребу в досягненнях; потребу в автономії; креативність; прийняття ризику; локус контролю. Аргументуючи релевантність нового опитувальника, автори (Anunciação, da Silva, de Almeida, & Landeira-Fernandez, 2018) вказують, що останні емпіричні результати засвідчують, що доречним і статистично обґрунтованим є одновимірний підхід до вивчення даного явища.

Інструкція для учасників опитування.

Вкажіть, будь ласка, чи Ви згодні, чи не згодні з твердженням.

- А - Згода з твердженням
- Б - Незгода з твердженням

Текст опитувальника

<i>Перелік тверджень</i>	<i>«А» «Б»</i>
1. Я надаю перевагу тим завданням, які можуть випробовувати мої здібності, ніж тим, які мені робити легко	
2. Коли я будую плани щось зробити, то згодом я майже завжди роблю те, що запланував / запланувала	
3. Мені подобається відкривати щось нове, хоча для цього мені доводиться зіштовхуватися з деякими труднощами	
4. Я надаю перевагу нагоді, що має певну міру ризику, та яка може привести мене до кращих альтернатив, ніж вже звичний досвід, коли все залишається так як є (статус-кво)	
5. Коли я стикаюся з викликом, я більше думаю про можливість успіху, ніж невдачі	
6. Якби я мав / мала гарну ідею заробити гроші, я б був готовий /	

готова взяти кредит чи позику, яка дозволила б мені її реалізувати	
7. Я вважаю за краще робити все по-своєму, не турбуючись про те, що подумують інші	
8. Отримати те, що я хочу, мало пов'язано з простим збігом обставин чи фортуною	
9. Мені подобається починати нові проекти, які можуть бути ризикованими	
10. Коли мені доводиться ставити власні цілі, я вважаю за краще, щоб вони були складнішими, ніж легкими	
11. Я отримую те, що хочу, тому що наполегливо працюю і втілюю це	
12. Важливіше добре виконати завдання, ніж намагатися догодити іншим людям	
13. Я схильний / схильна відстоювати свою точку зору, коли хтось зі мною не згоден	
14. Іноді у мене так багато ідей, що я не знаю, яку вибрати	
15. Досягнення успіху – результат наполегливої праці, фортуна тут ні до чого	
16. Перш ніж прийняти важливе рішення, я вважаю за краще швидко зважити всі «за» і «проти», а не витратити багато часу на роздуми	
17. Я прокидаюся рано, лягаю спати пізно або пропускаю прийом їжі, щоб виконати спеціальні завдання	
18. Виконуючи завдання, я рідко потребую чи хочу, щоб мені допомагали інші.	
19. Іноді люди думають, що мої ідеї незвичайні	

Обробка та інтерпретація результатів.

Сумація балів, відповідей А, для визначення загального показника. Високі значення відображають високі підприємницькі тенденції.

Тестові норми за шкалою підприємницьких тенденцій (коротка версія) (Escala Tendência Empreendedora Geral (TEG-FIT))

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Підприємницькі тенденції	0-10	11-14	15-19

**4.3. КОРОТКА ШКАЛА САМОРЕФЛЕКСІЇ ТА ІНСАЙТУ
(SHORT SELF-REFLECTION AND INSIGHT SCALE) P.J. SILVIA
(адаптація М.Є. Тиченко)**

(Silvia, P.J. (2021). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>)

Загальна характеристика методики.

Поширеним серед науковців є вивчення схильності до самоаналізу через метакогніції, а саме оцінку метакогнітивних процесів рефлексії та осяяння. При цьому саморефлексія трактується як певна перевірка та оцінка своїх думок, почуттів і поведінки. Інсайт (осяяння) можна описати як ясність та чіткість розуміння своїх думок, почуттів і поведінки (Grant, Franklin, & Langford, 2002).

Інструкція для учасників опитування.

Оцініть, будь ласка, кожне твердження за 7-бальною шкалою:

- (1) – повністю не згодний / не згодна
- (2) – не згодний / не згодна
- (3) – радше незгодний / незгодна
- (4) – щось середнє
- (5) – більшою мірою згодний / згодна
- (6) - згодний / згодна
- (7) – повністю згодний / згодна

Текст опитувальника

<i>Перелік тверджень</i>	<i>Оцінка</i>
1. Я часто аналізую свої почуття	1 2 3 4 5 6 7
2. Мене часто бентежить те, як я справді ставлюся до тих чи інших речей	1 2 3 4 5 6 7
3. Я часто витрачаю час на роздуми над своїми думками	1 2 3 4 5 6 7
4. Я часто усвідомлюю, що маю певні відчуття, але часто не знаю, що вони означають	1 2 3 4 5 6 7
5. Я часто думаю про те, як я ставлюся до тих чи інших речей	1 2 3 4 5 6 7
6. Моя поведінка часто бентежить мене	1 2 3 4 5 6 7
7. Мені важливо оцінювати те, що я роблю	1 2 3 4 5 6 7
8. Роздуми про власні думки змушують мене немовби ще більше бути збитим / збитою з пантелику	1 2 3 4 5 6 7
9. Мені дуже цікаво досліджувати те, про що я думаю	1 2 3 4 5 6 7

10. Часто мені важко зрозуміти, як я ставлюся до тих чи інших речей.	1 2 3 4 5 6 7
11. Мені важливо спробувати зрозуміти, що означають мої почуття	1 2 3 4 5 6 7
12. Зазвичай я знаю, чому я відчуваю себе так, а не інакше	1 2 3 4 5 6 7

Обробка й інтерпретація результатів.

Обрахунок відбувається за двома шкалами – саморефлексії та інсайту. Необхідно підсумувати бали за кожною з них, однак питання, позначені символом (*), рахуються по зворотній шкалі.

- **1 шкала.** Саморефлексія: питання № 1, 3, 5, 7, 9, 11.
- **2 шкала.** Інсайт: питання № 2*, 4*, 6*, 8*, 10*, 12.

Тестові норми за шкалами тесту «Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale)»

Шкали	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Саморефлексія	6-25	26-31	32-42
Інсайт	6-23	24-30	31-42

РОЗДІЛ 5. МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ. СУБ'ЄКТИВНИЙ ТА ОБ'ЄКТИВНИЙ КАР'ЄРНИЙ УСПІХ

5.1. Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction) (модифікація та адаптація М.Є. Тиченко)

5.1. СУБ'ЄКТИВНИЙ ТА ОБ'ЄКТИВНИЙ КАР'ЄРНИЙ УСПІХ. ШКАЛА ЗАДОВОЛЕНОСТІ КАР'ЄРОЮ (CAREER SATISFICATION SCALE) (модифікація та адаптація М.Є. Тиченко)

(Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86)

(Volmer, J., Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *ZAF. Journal for Labour Market Research*, 43(3), 207-218. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>)

Загальна характеристика методики.

Передусім варто коротко описати поняття суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху.

Суб'єктивний кар'єрний успіх (Subjective career success) – як позитивна оцінка власної кар'єри, індикатором якої є зокрема задоволеність нею (Volmer, J., Spurk, D., 2011). Для виміру цього параметру ми використовуватимемо Career Satisfaction Scale (Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M., 1990).

Об'єктивний кар'єрний успіх (Objective career success) аналізуватимемо на основі питань, сформульованих нами на підставі наукових розвідок інших дослідників (Volmer, J., Spurk, D., 2011). Зокрема ці питання стосуватимуться оцінки власного рівня заробітної плати; кількості підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; також кількості разів, коли фахівець переходив на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри, при цьому функціональні обов'язки залишалися ті самі чи трохи змінилися.

Інструкція для учасників опитування.

Вкажіть, будь ласка, якою мірою Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з кожним із наступних тверджень, додайте свої відповіді у бланк (цифру, праворуч від обраного Вами твердження).

Текст опитувальника

1. Я задоволений / задоволена досягнутим успіхом у своїй кар'єрі
 - категорично не згодний / не згодна – 5
 - не згодний / не згодна до певної міри - 4
 - не певний / не певна - 3
 - до певної міри згодний / згодна - 2
 - повністю згодний / згодна – 1
2. Я задоволений / задоволена прогресом, досягнутим у реалізації своїх загальних кар'єрних цілей
 - категорично не згодний / не згодна – 5
 - не згодний / не згодна до певної міри – 4
 - не певний / не певна - 3
 - до певної міри згодний / згодна - 2
 - повністю згодний / згодна – 1
3. Я задоволений / задоволена досягнутим прогресом щодо власних в контексті доходу (заробітку)
 - категорично не згодний / не згодна – 5
 - не згодний / не згодна до певної міри - 4
 - не певний / не певна - 3
 - до певної міри згодний / згодна - 2
 - повністю згодний / згодна - 1
4. Я задоволений / задоволена досягнутим прогресом щодо моїх цілей в контексті просування у своїй кар'єрі (підвищень)
 - категорично не згодний / не згодна – 5
 - не згодний / не згодна до певної міри - 4
 - не певний / не певна - 3
 - до певної міри згодний / згодна - 2
 - повністю згодний / згодна - 1
5. Я задоволений / задоволена прогресом у досягненні своїх цілей щодо розвитку нових навичок
 - категорично не згодний / не згодна – 5
 - не згодний / не згодна до певної міри - 4
 - не певний / не певна - 3
 - до певної міри згодний / згодна - 2
 - повністю згодний / згодна – 1
6. Оцініть свій рівень зарплати (відносно Ваших потреб)
 - дуже низький – 5
 - недостатній - 4
 - середній на ринку - 3
 - достатній - 2
 - високий – 1

7. Вкажіть кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду, впродовж усієї Вашої кар'єри

- не було – 5
- один раз – 4
- двічі - 3
- тричі - 2
- чотири рази і більше – 1

8. Вкажіть кількість разів, коли Ви переходили на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри (функціональні обов'язки при цьому залишалися ті самі, чи трохи змінилися)

- не було – 5
- один раз - 4
- двічі – 3
- тричі - 2
- чотири рази і більше – 1

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ	
Номер твердження	Бал
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

Обробка та інтерпретація результатів.

Отримані бали необхідно підсумувати згідно з ключем, що нижче:

- 1 показник – суб'єктивний кар'єрний успіх (питання № 1-5);
- 2 показник – об'єктивний кар'єрний успіх (питання № 6-8).

Зауважимо, що тестові норми, що подано нижче, стосуються суб'єктивного кар'єрного успіху. Високі значення відображають високі рівні суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху.

Тестові норми за тестом «Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction)»

Шкала	Рівні (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Суб'єктивний кар'єрний успіх	5-15	16-19	20-25

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушка, Л.М., & Канівець, Т.М. (2012). Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*, (4), 3–13.
2. Карамушка, Л.М., Тиченко М.Є. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. №27. С. 85-102.
3. Карамушка, Т. В. (2022). Психологічна кар'єра аспірантів : монографія. *Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська*.
4. Тиченко, М.Є. (2022). Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 102-108. DOI: 10.31108/2.2022.1.25.11
<http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/ojep/article/view/335>
5. Тиченко, М. (2022). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 121-130. DOI: 10.31108/2.2022.2.26.14
<http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/ojep/article/view/354>
6. Шеленкова Н.Л. (2015). Розвиток у майбутніх психологів готовності до здійснення професійної кар'єри : монографія. *Умань: Акварель*.
7. Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2021). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*, 48(3), 243-259. DOI: 10.1177/0894845319846567
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0894845319846567>
8. Anunciação, L., da Silva, S. R., de Almeida Santos, F., & Landeira-Fernandez, J. (2018). Redução da escala tendência empreendedora geral (TEG-FIT) a partir do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) e teoria da resposta ao item (TRI). *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(2), 192-207.
9. Caird, S. (2013). General measure of Enterprising Tendency test. www.get2test.net. DOI: 10.13140/RG.2.1.4243.7520
10. Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 72-91. DOI:10.1016/S0001-8791(03)00036-8
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103000368?via%3Dihub>
11. DiLiello, T.C., & Houghton, J.D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 37-46. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00464.x>

12. Dronyuk, I., Moiseienko, I., & Greguš, J. (2019). Analysis of Creative Industries Activities in European Union Countries. *Procedia Computer Science*, 160, 479-484.
13. Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(8), 821-835. DOI:10.2224/sbp.2002.30.8.821
14. Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
15. Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-962. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
16. London, M., & Noe, R.A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80. DOI: 10.1177/106907279700500105 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/106907279700500105>
17. Lu, S., Au, W.T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147. DOI:10.1080/00207594.2012.743666) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1080/00207594.2012.743666>
18. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M.L. (2015). Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
19. Russo, A., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2023). Career readiness and well-being: The mediation role of strategies for coping with career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 14-26. <https://doi.org/10.1177/10384162221142747>
20. Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
21. Silvia, P.J. (2021). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>
22. Volmer, J., Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *ZAF. Journal for Labour Market Research*, 43(3), 207-218. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Карамушка Людмила Миколаївна – заступниця директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка. Фахівчиня та тренерка в галузі організаційної психології, Президент Української асоціації організаційних психологів та психологів праці.

Тиченко Марта Євгенівна - аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Фахівчиня та тренерка в галузі організаційної психології, членкиня Української асоціації організаційних психологів та психологів праці. Керівниця Центру студентської кар'єри Українського католицького університету. Раніше понад 6 років працювала в напрямку HR у корпоративному і громадському секторі.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

*Карамушка Людмила Миколаївна
Тиченко Марта Євгенівна*

Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри

Здано у видавництво 5.09.2023. Підписано до друку 10.09.2023.
Умовн.-друк. арк. 1,65

Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України
01033. м. Київ, вул. Паньківська, 2
тел./факс: 288-33-20

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
№ 6418 від 03.10.2018 р.