

ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ: МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На етапі планування суттєвим є питання вибору методів. У статті розглядається психологічний інструментарій вітчизняної та зарубіжної психології кар'єри. Описані авторські розробки українських науковців-психологів та методики, що використовуються ними в емпіричних дослідженнях. Чи можливо оцінити кар'єрний дистрес та копінг-стратегії кар'єрної невизначеності? Для відповіді на ці та інші питання висвітлено близько 60 методик зарубіжної психології кар'єри.

Ключові слова: кар'єра, психологія кар'єри, метод, психодіагностика, опитувальник, шкала, анкета.

Постановка проблеми. Науковець обирає те чи інше методологічне підґрунтя для своїх дослідів, спираючись на домінуючу парадигму з її канонами, історичну ситуацію, яка склалась на цей час у науці. Він враховує власні технічні та фінансові обмеження, можливості варіації експериментального дизайну, доступ до учасників експерименту, наявність чи відсутність адаптованих психодіагностичних методик тощо. Аналіз таких чинників визначає остаточний варіант дослідження та є необхідною умовою етапу планування. Тому, в цьому контексті вважаємо доречним розглянути психологічний інструментарій кар'єрних досліджень вітчизняної та зарубіжної психології.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою є присвячені кар'єрним питанням наукові роботи, що містять емпіричну частину й висвітлюють проблему методів дослідження. Розглядалися як вітчизняні публікації науковців-психологів [1–24], так і закордонні розвідки [25–43; 45–93].

Метою статті є теоретичний огляд вітчизняних та зарубіжних методів дослідження кар'єри. Відповідно до поставленої мети сформульовані такі завдання: 1) здійснити огляд вітчизняних методів дослідження кар'єри; 2) висвітлити методи кар'єрних досліджень закордонної наукової психології.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Психологія кар'єри – напрям, що

інтенсивно розвивається в Україні та світі. Кожен дослідник ставить собі питання «як вивчити кар'єру?», «як знайти необхідний інструмент?», «чи достатнім є обраний інструментарій для наукового дослідження?» Отже, розгляньмо, як вивчають кар'єру вітчизняні науковці-психологи та які методики при цьому застосовують.

Методи кар'єрних досліджень: вітчизняна психологія

«Якорі кар'єри» Е. Шейна – найбільш уживана методика у вітчизняному просторі. В. Чикер та В. Вінокуровим здійснено її адаптацію для роботи з російськомовними випробуваними.

Едгар Шейн, відомий своїми дослідженнями організаційної культури, вже у 1978 р. виступав на відкритому семінарі щодо кар'єрного розвитку й кар'єрних якорів [82]. R. Erwee пише: «Він (Шейн – О.Ш.) постулював, що по мірі проходження людиною різних кар'єрних етапів вона поступово набуває знань відносно самої себе й удосконалює пов'язану з діяльністю «Я-концепцію». Шейн описав це уявлення самого себе як «кар'єрний якір», що містить три складники: 1) самооцінка талантів та здібностей (базується на фактичному успіхові в різноманітних робочих умовах); 2) самооцінка мотивів та потреб (базується на самоперевірці, самодіагностиці в реальних ситуаціях та на зворотному зв'язку від інших); 3) самооцінка ставлень та цінностей (базується фактично на зіткненні, з одного боку, свого «Я», і норм та цінностей компанії, робочих ситуацій, – з іншого¹) [37, с. 5].

Існує декілька кар'єрних якорів. Спочатку Шейн (1974 р.) виділив п'ять: «Менеджмент», «Автономія / Незалежність», «Безпека/Стабільність», «Технічна / Функціональна компетентність», «Креативність / Підприємництво». Далі, в 1980 р. Derr та в 1982 р. DeLong переосмислили первинні якорі, в результаті чого були додані ще три: «Служіння», «Інтеграція стилів життя» та «Виклик», а якір «Безпека / Стабільність» був розділений на два, один з яких базується на географічному принципі, інший – на терміні перебу-

¹ Erwee, R.: "He postulated that as an individual progresses through various career stages, he gradually gained self-knowledge and developed a clearer occupation self concept. Schein described this self-concept as a "career anchor" which had three components: 1) Self-perceived talents and abilities (based on actual success in variety of work settings); 2) Self-perceived motives and needs (based on opportunities for self-tested and self-diagnosis in real situations and on feedback from others); 3) Self-perceived attitudes and values (based on actual encounters between self and the norms and values of the employing organization and work setting)". p.5. Цит. за Erwee, R. Career anchor profiles of a sample of business and professional women // SA Journal of Industrial Psychology. – 1990. – Vol. 16, No 1.

вання на посаді («Стабільність місця проживання» та, відповідно, «Стабільність роботи») [37; 60].

Часто дослідники поєднують методику якорів з іншими. Л. Березовська, наприклад, для вивчення кар'єрних орієнтацій студентів використовує опитувальник Шейна й методику «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса, опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» Дж. Роттера, методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса, опитувальник професійної спрямованості Дж. Голанда [1].

А. Поплавська застосовує методику Шейна у поєднанні з опитувальником Кеттела в дослідженні кар'єрних орієнтацій військовослужбовців [16]. І. Штученко обирає тест сенсожиттєвих орієнтацій та методику якорів [24], О. Щотка – нарративний прийом «Моє життя через 10 років» (аналіз текстів методом контент-аналізу) та «Якорі кар'єри» [23]. В роботі «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти» описане «Інтерв'ю з педагогом» Н. Ключової для кар'єрного консультування та якорі Шейна [17].

В. Гупаловська та інші [4] застосовують статево-рольовий опитувальник С. Бем і опитувальник «Якорі кар'єри» для вивчення гендерних особливостей кар'єрних орієнтацій молоді. В іншій роботі [5] В. Гупаловська досліджує кар'єрні орієнтації сільського та міського юнацтва, використовуючи методику Шейна, опитувальник Леонгарда-Шмішека для визначення акцентуацій, опитувальник Айзенка й опитувальник С. Бем.

О. Кузнецов, аналізуючи кар'єрну спрямованість студентів технічних спеціальностей, поєднує опитувальник академічної саморегуляції Р. Райана і Д. Коннелла з опитувальником організаційних якорів [13]. Він використовує методику діагностики якорів кар'єри В. Доміняк, російського дослідника організаційної лояльності, який модифікував «Якорі кар'єри» Шейна. В. Доміняк пише: «Організаційний варіант опитувальника було отримано шляхом скорочення і модифікації вихідної методики таким чином, щоб співробітники могли оцінити, наскільки організація, в якій вони працюють, надає можливість реалізації кожної кар'єрної орієнтації» [8]. Доміняк також пропонує розраховувати показник можливості реалізації кар'єри (МРК) – середнє значення за всіма кар'єрними орієнтаціями; індекс кар'єрної привабливості організації – середнє арифметичне показників можливості реалізації кар'єри всіх співробітників організації [8].

Н. Майорчак та Н. Мозола зосереджуються на психологічних аспектах формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. Автори використовують опитувальник Шейна, а також методику Смекала-Кучера, методику діагностики

ірраціональних установок А. Елліса, тест САТ, методику визначення психологічних установок особистості О. Потьомкіної [14].

І. Петровська в якості психодіагностичного інструментарію дослідження кар'єрних орієнтацій студентів-психологів поєднує тест Кеттелла, п'ятифакторний опитувальник «Велика п'ятірка», методику діагностики цінностей Ш. Шварца, тест на мотивацію до успіху Т. Елерса, методику «Мотивація навчання у ВУЗі» Т. Ільїної й опитувальник Шейна [15].

Ю. Твердохвалова в дослідженні спрямованості кар'єрно-орієнтованих студентів використовує наступний психодіагностичний комплекс: есе «Я через п'ять років» методику Шейна, тест Д. Кейрсі, опитувальник РСК Дж. Роттера, тест «Мета-Засіб-Результат», опитувальник Р. Блейка і Дж. Моутона «Стиль діяльності менеджера» [20–21].

Авторські розробки також представлені серед вітчизняних кар'єрних студій. Так, О. Бондарчук, досліджуючи професійну кар'єру керівників загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ), використала: 1) авторську анкету щодо змісту та чинників професійної кар'єри управлінців; 2) методику вільного опису життєвого шляху успішного керівника загальноосвітнього навчального закладу (авторська розробка), поєднуючи їх із «Якорями кар'єри», методикою дослідження мотивації професійного вдосконалення (О. Бондарчук, Л. Карамушка) й іншими методиками [2–3].

Л. Долгих присвятила свої розвідки вивченню впливу статево-рольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді. Емпіричною базою дослідження слугували такі методики: 1) опитувальник «Мої кар'єрні орієнтири» (модифікація «Якорів кар'єри» Шейна); 2) авторська анкета «Мої кар'єрні цілі»; 3) авторській твір «Моє професійне майбутнє», а також інші методики для вивчення статево-рольових стереотипів – опитувальник С. Бем, авторська анкета для вивчення статево-рольових стереотипів, методика дослідження рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера, авторська модифікація методики незакінчених речень «Я – жінка / чоловік» Л. Ожигової [6–7].

Т. Канівець розкриває проблему формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Автором були вивчені мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний компоненти готовності. Зокрема, когнітивний та мотиваційний компонент досліджувався за допомогою анкети «Професійна кар'єра студентів» (Л. Карамушка, Т. Канівець, 2010 р.) [9–10].

Т. Карамушка також порушує проблему формування психологічної готовності. Досліджуючи

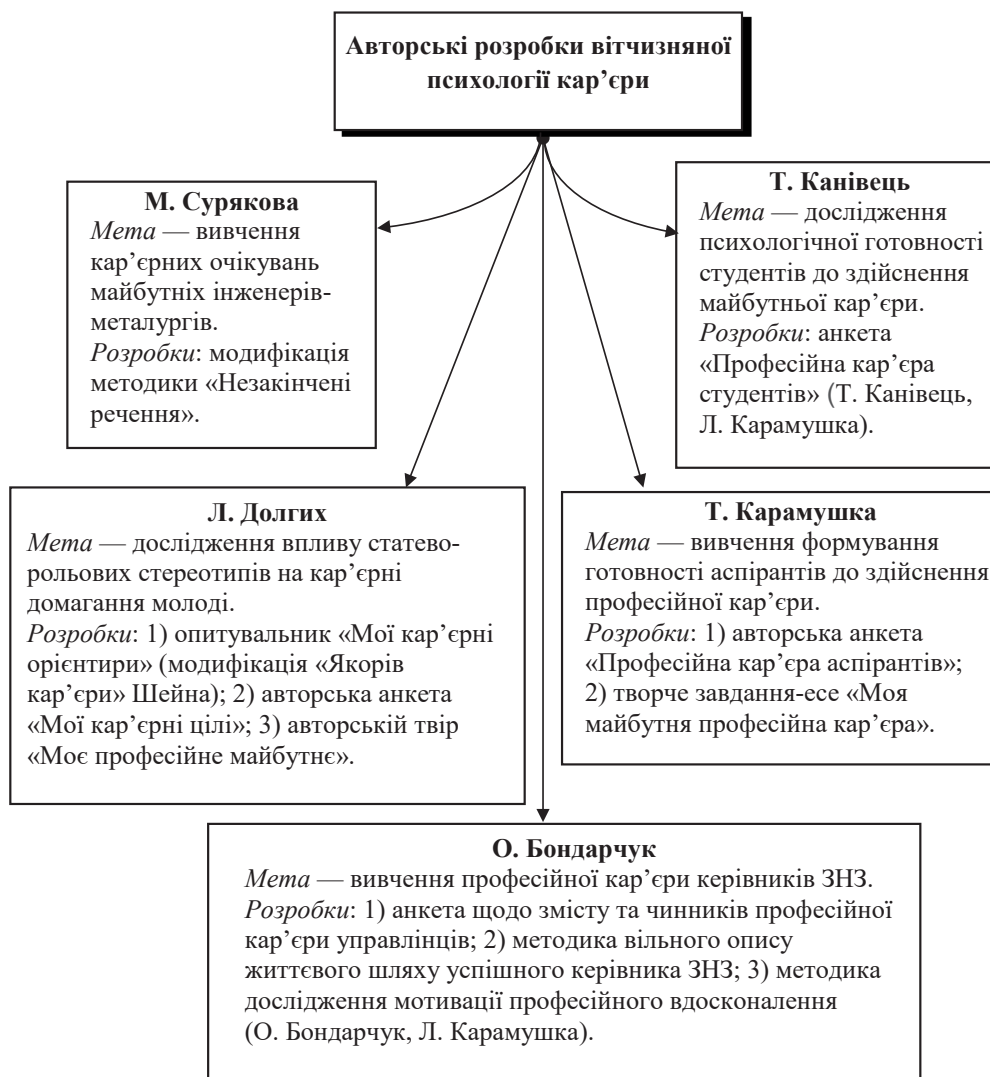


Рис. 1. Авторські розробки вітчизняної психології кар'єри.

аспірантів, автор застосовує творче завдання-есе «Моя майбутня професійна кар'єра», авторську анкету «Професійна кар'єра аспірантів» та інші опитувальники [11–12].

М. Сурякова модифікує методику «Незакінчені речення» для дослідження кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів. Напівпроективне анкетування містить чотири блоки та виявляє загальний зміст (сенс) кар'єри, її суб'єктивне значення (мету), засоби реалізації (умови) та труднощі реалізації (негативні умови) [18–19].

Як бачимо, наявні певні методики, що використовуються в емпіричних дослідженнях (зокрема авторські розробки подані на Рис. 1). Якщо узагальнити окремі дослідницькі цілі, то постають висвітлені нами раніше [22] тенденції вітчизняної кар'єрної психології, а саме: 1) вивчення психологічної готовності; 2) виявлення гендерних аспектів; 3) дослідження особливостей здійснення кар'єри студентами.

Методи кар'єрних досліджень: зарубіжна психологія

У західній науковій літературі результати кар'єрних напрацювань публікуються в різноманітних журналах. Існує низка видань, які спеціалізуються суто на кар'єрних дослідженнях, зокрема: “Journal of Career Development”, “Career Development Quarterly”, “Journal of Career Assessment”, “Australian Journal of Career Development”. Розгляньмо, який психологічний інструментарій застосовується в зарубіжній психології.

Career Maturity Inventory (CMI, Crites, 1961, 1978) – «Опитувальник кар'єрної готовності». Під впливом теорії Сьюпера в 1961 р. Crites розробив призначений для оцінки професійного вибору перший паперовий опитувальник. Вже у 1972 р. налічувалось близько 500 публікацій, в яких використовувався опитувальник кар'єрної готовності. Перший перегляд методики відбувся у 1978, другий – у 1995 р. Отримана в 2011р. нова версія опитувальника CMI-Form C (Savickas & Porfeli)

містить 24 питання, 10 питань – скорочена версія (Screening Form S) [80].

Career Decision Scale (CDS, Osipow, Carney & Barak, 1976) – «Шкала кар'єрного рішення». Вимірює пов'язану з кар'єрою нерішучість, невпевненість; містить 18 тверджень [89].

Career Development Inventory (CDI, Сьюпер та колеги, 1979) – «Опитувальник кар'єрного розвитку». Складається зі 120 питань, двох частин та восьми шкал. Призначений для діагностики готовності здійснювати академічний та професійний вибір [90].

Life Career Rainbow (LCR) – «Веселка життєвих кар'єр» Д. Сьюпера (1980 р.) є не тільки важливою частиною теоретичного спадку автора, але й прикладним інструментом, що використовується в індивідуальному чи груповому кар'єрному консультуванні з метою прояснення особистісних, професійних і соціальних ролей (згідно теорії Сьюпера) та конфліктів між ними на певному життєвому етапі [50; 68].

Career Concept Questionnaire (CCQ, Driver & Brousseau, 1981) – «Опитувальник кар'єрних концепцій». Driver ще у 1980-х рр. запропонував модель кар'єрних концепцій, виділивши чотири: 1) перехідна (людина часто змінює роботу); 2) стійка (професія, обрана на ранньому етапі, не змінюється протягом життя); 3) лінійна (професія обирається на ранньому етапі життя, особа дотримується плану висхідного кар'єрного розвитку); 4) спіраль (людина спочатку розвивається в певному полі, а потім переходить до іншої, пов'язаної або непов'язаної області) [36; 50].

Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE, Taylor & Betz, 1983) – «Шкала самоефективності прийняття кар'єрного рішення». Концепція самоефективності А. Бандури виступила теоретичним підґрунтям побудови шкали. Пізніше з'явилась скорочена версія опитувальника – *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form* (CDSE-SF), яка містить 25 питань та п'ять субшкал: самооцінка, знання професій, вибір цілі, планування, вирішення проблем [87].

Career Exploration Survey (CES, Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983) – «Опитувальник кар'єрного пошуку». За допомогою методики вивчається інформаційно-пошукова поведінка особи. Виявлена інформація відносно оточення чи самого себе сприяє розвитку професійної концепції [88].

Career Strategies Inventory (CSI, Gould and Penley, 1984) – «Анкета кар'єрних стратегій». Використовується для оцінювання того, як особа встановлює ділові контакти та застосовує творчі можливості (у тому числі лідерські якості), які активні дії чинить для отримання підвищення, чи шукає настанов щодо власних кар'єрних намірів тощо [64].

Adult Career Concerns Inventory (ACCI) – «Анкета кар'єрного занепокоєння: варіант для дорослих» Д. Сьюпера і його колег (1988). Оригінальна версія опитувальника містить 60 питань, скорочена – 12. Призначена, зокрема, для вивчення кар'єрної соціалізації. Використовується також у кар'єрному консультуванні [50; 71].

Career Decision Profile (CDP, Jones, 1989) – «Профіль кар'єрного рішення» дозволяє визначити статус рішення та його аспекти: рішучість, психологічний комфорт, причини дій. Опитувальник містить 16 тверджень та може застосовуватись у консультуванні з метою виявлення кар'єрної нерішучості, перевірки психологічної готовності тощо [53].

Career Style Interview (CSI, Savickas, 1989) – «Інтерв'ю кар'єрних стилів». Наративний прийом кар'єрного консультування. Сприяє саморефлексії, підвищенню самоефективності та адаптивності клієнта [75].

Career Satisfaction Scale (CSS, Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990) – «Шкала кар'єрної задоволеності» оцінює суб'єктивну міру досягнутого особою успіху в кар'єрі [86].

Career Beliefs Inventory (CBI, Krumboltz, 1991) – «Опитувальник кар'єрних переконань» містить 94 питання та 25 шкал. Застосовується для виявлення особистісних ставлень відносно кар'єри, а також допомагає консультанту визначити упередження, що блокують кар'єрний розвиток клієнта [49–50; 55].

Career Transition Inventory (CTI, Heppner, 1991) – «Анкета оцінки кар'єрних змін» складається з 40 тверджень, призначена для діагностики сприйняття особою власних психологічних ресурсів на перехідних кар'єрних етапах. Французька версія опитувальника (CTI-F, Fernandez та колеги, 2008) містить 19 питань [39].

Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ, Gati, Krausz & Osipow, 1996) – «Опитувальник труднощів прийняття кар'єрного рішення» містить 44 твердження; був сконструйований для емпіричної перевірки таксономії кар'єрних труднощів Gati та колег [70].

Career Thoughts Inventory (CTI, Sampson та інші, 1996) – «Опитувальник кар'єрних поглядів» складається з 48 питань та трьох шкал, за допомогою яких оцінюють хвилювання, тривогу та екстернальний конфлікт [56].

Career Factors Inventory (CFI, Chartrand & Robbins, 1997) – «Анкета аспектів кар'єри». Складається з 21 твердження та чотирьох шкал, призначена оцінювати кар'єрні потреби й можливі бар'єри, що ускладнюють прийняття рішення [38].

Demographic and Career Planning Questionnaire – «Демографічний опитувальник кар'єрного планування». За допомогою тесту оцінюються академічні та кар'єрні прагнення особи. Респонденти

також вказують свій вік, стать, середній бал, рік навчання у школі [76].

Jackson Career Explorer (JCE) – опитувальник D. Jackson, який складається із 170 питань та є скороченою версією *Jackson Vocational Interest Survey* (Jackson, 2000) – опитувальника професійних інтересів того ж автора [83].

Career Interest Test (CIT, Athanasou, 2000, 2007) – «Тест кар'єрних інтересів» складається з 63 тверджень та семи шкал. В 2015 р. представлена скорочена версія опитувальника – 21-CIT, що містить 21 питання [26].

Coping with Career Barriers (CWB, Luzzo & McWhirter, 2001) – «Психодіагностична шкала подолання кар'єрних бар'єрів» призначена оцінити ефективність додання бар'єрів на шляху досягнення академічних та кар'єрних цілей [91].

Ideas and Attitudes on School/Career Future (IASCF, Ferrari, Nota & Soresi, 2002) – «Опитувальник уявлень та ставлень відносно навчання й кар'єрного майбутнього». Містить 17 питань та три субшкали: рівень впевненості, зобов'язань та визначеності, за допомогою яких оцінюються уявлення, поведінка та ставлення учнів щодо свого навчання й майбутньої кар'єри [40].

Career Directions Inventory (CDI, Jackson, 2003) – «Опитувальник напрямків здійснення кар'єри» вимірює 15 базових інтересів та складається зі 100 тверджень [83].

Childhood Career Development Scale (CCDS, Schultheiss & Stead, 2004) – «Дитячий опитувальник кар'єрного розвитку». Містить 52 твердження, призначений для визначення кар'єрної самореалізації у ранньому підлітковому віці, адже пошук освітніх можливостей на цьому етапі є важливим аспектом початку здійснення кар'єри [40; 84].

Career Futures Inventory (CFI, Rottinghaus, Day & Borgen, 2005) – «Опитувальник кар'єрного майбутнього» оцінює ставлення особи до власного кар'єрного планування. Містить 25 питань і три субшкали: кар'єрна адаптивність, усвідомлення важливості знань, кар'єрний оптимізм. У 2012 р. методика Rottinghaus та колегами була переглянута (*Career Futures Inventory–Revised* (CFI-R) [76].

Protean Career Attitudes Scale (PCAS, Briscoe та інші, 2006) – «Шкала установок кар'єрної поліваріативності» містить 14 тверджень та застосовується для вимірювання кар'єрних схильностей і цінностей. *Boundaryless Career Attitudes Scale* (BCAS, Briscoe та інші, 2006) – «Шкала установок безбар'єрності кар'єри» складається з 13 питань. За допомогою цієї шкали оцінюється безмежність мислення та організаційна мобільність особи [31].

Career Confidence Inventory (CCI, Betz & Borgen, 2006) – «Опитувальник кар'єрної впевненості». Містить 190 тверджень, вимірює само-ефективність та впевненість за шістьма профе-

сійними типами Голанда і 27 базовими сферами діяльності [27].

Career Aspiration Scale (CAS, Gray & O'Brien, 2007) – «Шкала кар'єрних прагнень» містить 8 питань та дві субшкали: 1) бажання звершень та лідерства та 2) академічні бажання. В 2016 р. Gregor & O'Brien переглянули опитувальник, в результаті факторного аналізу була виявлена 3-факторна структура (див. опитувальник *Career Aspiration Scale–Revised* (CAS-R) [45–46].

Emotional and Personality-related Career Decision-making Difficulties (EPCD, Saka, Gati & Kelly, 2008) – «Опитувальник емоційних та особистісних труднощів прийняття кар'єрного рішення». Скорочена версія EPCD (Gati та колеги, 2011) містить 25 питань. Методика оцінює рівень тривоги, песимістичні погляди щодо власної кар'єри тощо [43].

Future Career Autobiography (FCA, Rehfuß, 2009) – «Майбутня кар'єрна автобіографія» є наративним прийомом, який в теперішньому допомагає ідентифікувати зміни в житті та кар'єрі клієнта [75].

Career Decision-Making Profiles (CDMP, Gati, Landman, Davidovitch, Peretz-Asulin & Gadassi, 2010) – «Профіль прийняття кар'єрних рішень». Складається із 39 питань, вимірює 12 аспектів, які впливають на процес прийняття кар'єрного рішення [92].

Career Clusters Interest Survey (CCIS, Primé та колеги, 2010) – «Кластерний опитувальник кар'єрних інтересів» оцінює 16 груп інтересів, визначених Міністерством освіти США і Підрозділом з управління професійної освіти й освіти дорослих США [73].

Student Career Construction Inventory (SCCI) – «Академічний опитувальник побудови кар'єри» Savickas & Porfeli, 2012 р. містить 25 питань, призначений вимірювати п'ять аспектів-задач кар'єрного розвитку, які кожен студент має здійснити протягом навчання: кристалізація самооцінки, розвідка професій і занять, прийняття кар'єрних рішень, здобуття навичок та компетенцій, перехід від навчання до роботи [33].

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) – «Шкала кар'єрних адаптаційних здібностей» Savickas & Porfeli 2012 р. Команда вчених співпрацювала заради створення цієї психометричної шкали кар'єрної адаптивності. На основі чотирьох пілотних випробувань перша версія тесту, що складалась з 55 питань, була випробувана у 13 країнах. Подальші розвідки призвели до скорочення кількості питань до 24 (друга версія). Опитувальник містить чотири шкали: стурбованість, контроль, цікавість, впевненість [79]. У 2015 р. з'явилась скорочена версія, що містить 12 тверджень [59], у 2017 р. запропоновано додати ще одну шкалу

«Співпраця» [67]. На сьогодні (2018 р.) «Шкала кар'єрних адаптаційних здібностей» активно використовується науковцями-психологами.

My Career Story (MCS, Savickas & Hartung, 2012, Hartung & Santilli, 2018) – «Моя кар'єрна історія». Застосовується для отримання історії життєвої кар'єри. Наративний прийом допомагає клієнту виявити власні ранні обіцянки, рефлексувати над проблемною ситуацією тощо [48].

Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ, Nota, Ginevra, Soresi, 2012) – «Опитувальник кар'єрної та професійної адаптивності» містить 50 питань та базується на теорії адаптивності Savickas [65].

Career Indecision Profile-65 (CIP-65, Hacker, Carr, Abrams & Brown, 2013) – «Кар'єрної невизначеності профіль-65». Опитувальник містить 65 питань та чотири шкали: нейротизм / негативна афективність, тривога вибору, нестача готовності, міжособистісні конфлікти. До створення CIP-65 застосовувався CIP-167 (Brown та інші, 2012), але через значну кількість питань мав обмежене використання [32].

Career Competencies Indicator (CCI, Francis-Smythe та колеги, 2013) – «Індикатор кар'єрних компетенцій» складається із 43 тверджень та семи шкал: 1) самопізнання; 2) якість виконання роботи; 3) постановка цілі та кар'єрне планування; 4) навички кар'єрного просування; 5) знання політики фірми; 6) професіональна орієнтація і встановлення контактів; 7) самопрезентація та пошук зворотного зв'язку [42].

Career Locus of Control (LOC, Guan та колеги, 2013) – «Кар'єрний локус контролю» визначає інтернальність та екстернальність по відношенню до власної кар'єри. Опитувальник містить 15 питань [47].

Career Adaptability Inventory (Ferreira & Coetzee, 2013) – «Анкета кар'єрної адаптивності» містить 55 тверджень, вимірює кар'єрні адаптаційні ресурси: впевненість, цікавість, контроль, занепокоєння, кооперація [52].

Adolescent-Parent Career Congruence Scale (Sawitri та інші, 2013) – «Дитячо-батьківська шкала кар'єрної конгруентності» визначає міру співпадіння чи неспівпадіння інтересів батьків та їхніх дітей-підлітків щодо кар'єрних питань [81].

Career Exploration Checklist (CEC, Pesch, 2014) – «Список кар'єрного пошуку». Методика складається із 17 тверджень і призначена для діагностики форм кар'єрної активності. Використовується 2-бальна шкала: (0) – ніколи, (1) – принаймні один раз [72].

Career Engagement Scale (Hirschi та колеги, 2014) – «Шкала кар'єрної активності» визначає ступінь активності особи відносно своєї кар'єри. Методика також застосовується в психологічному консультуванні [51].

Career Goal Self-efficacy (CGSE, Allan & Duffy, 2014) – «Шкала самоефективності досягнення кар'єрних цілей». Отримана в результаті переосмислення ідей Dik, Sargent, Steger щодо кар'єрних прагнень [25].

Career Decision Ambiguity Tolerance Scale (CDAT, Xu & Tracey, 2015) – Шкала толерантності до невизначеності кар'єрного рішення». Автори описують трьохфакторну структуру толерантності до невизначеності кар'єрного рішення: перевага, терпимість, відраза, що і є субшкалами методики, яка складається з 18 питань [93].

Career Goal Discrepancies Scale (Creed & Hood, 2015) – «Шкала розбіжностей кар'єрних цілей» містить 12 тверджень, призначена для діагностики неспівпадіння між «Я-майбутнім» та «Я-теперішнім», майбутніми цілями, з одного боку, та ситуацією індивіда в теперішньому – з іншого [35].

Career Calling Scale (Praskova та колеги, 2015) – «Шкала кар'єрного покликання» складається з 15 запитань і трьох шкал, що оцінюють активність особи, спрямованість кар'єрного покликання на інших та на себе [54].

South African Career Interest Inventory (SACII, Morgan та інші, 2015) – «Південно-африканський опитувальник кар'єрних інтересів», сконструйований на базі теорії Голанда, вимірює 6 типів професійних інтересів [63].

Career Distress Scale – «Шкала кар'єрного дистресу» (Creed, Hood, Praskova & Makransky, 2016). Автори зазначають, що негативний досвід здійснення кар'єри (невпевненість в професійному виборі, бар'єри, компроміси, на які йде людина, будуючи кар'єру) викликає дистрес. Опитувальник містить 9 питань, застосовується шкала Лікерта [33-34].

Career Exploratory Outcome Expectations Scale (CEOES, Oliveira та інші, 2016) – «Діагностична шкала очікувань кар'єрних результатів». Опитувальник складається з 25 тверджень, використовується для психологічного тестування дітей. Схожа методика – *Career Decision-Making Outcome Expectancies Scale* (CDMOES, Betz & Vuyten, 1997) – «Шкала очікувань результатів кар'єрних рішень» оцінює академічні та кар'єрні очікування студентів коледжу [69].

Career Choice Clarity Scale (CCCS, Černja та колеги, 2017) – «Шкала ясності кар'єрного вибору». Опитувальник містить 8 тверджень, застосовується для визначення суб'єктивної впевненості відносно свого майбутнього кар'єрного вибору [33].

Strategies for Coping with Career Indecision (SCCI, Lipshits-Braziler, Gati & Tatar, 2016) – «Опитувальник копінг-стратегій кар'єрної невизначеності». Складається з 45 питань та дозволяє оцінити стратегії продуктивні, непродуктивні, а також стратегії пошуку підтримки [58].

Career-Planning Belief Questionnaire (CPBQ, Braunstein-Bercovitz & Lipshits-Brazilier, 2017) – «Опитувальник переконань кар'єрного планування». Містить 29 питань та п'ять шкал: сприйняття перешкод, серйозність перешкод, переваги планування, ефективність консультування, коригування мотивації досягнень [29].

Career Orientation Scale (Bravo та колеги, 2017) – «Опитувальник кар'єрних орієнтацій» є переосмисленням відомої методики «Якорі кар'єри» Шейна, яка однак має певні обмеження. Опитувальник складається з 25 питань, визначає п'ять кар'єрних якорів: підприємництво, безпека, інтеграція стилів життя, менеджмент, професійна компетентність [30].

Strategies for Coping with Career Indecision-College-to-Work Transition Questionnaire (SCCI-CWTQ, Lipshits-Brazilier та інші, 2018) – «Опитувальник копінг-стратегій кар'єрної невизначеності – перехід від навчання до трудової діяльності». Оскільки перехід «навчання-перше робоче місце» має свої особливості, був розроблений інструмент оцінки копінг-стратегій на цьому етапі. Опитувальник складається із 45 тверджень і є подальшою розробкою ізраїльських вчених (див. SCCI) [57–58].

Отже, ми коротко описали основні опитувальники, які використовуються для кар'єрних досліджень в Україні та закордоном. Якими методами ще користуються науковці? Чи застосовуються експериментальні плани? Розгляньмо ці питання.

Nudelman, Otto & Dalbert провели експеримент, який порушує проблему взаємозв'язку феномену віри в справедливий світ (belief in a just world) та кар'єрних сподівань. У дослідженні маніпулювали ризиком кар'єрних перспектив студентів педагогічного профілю (n=167). Гіпотези полягали в тому, що у разі виникнення зовнішньої загрози кар'єрним планам, віра у справедливість світу підтримує настрій особи та кар'єрні сподівання, але тільки у тих, хто вже відчуває тривогу щодо невизначеності майбутнього (буферні гіпотези). Результати підтвердили першу гіпотезу. Віра у справедливість світу слугує своєрідним буфером і береже настрій учасників, яким загрожує пов'язаний з кар'єрою серйозний ризик. Друга гіпотеза не була підтверджена. Вчені припускають, що така віра може слугувати особистісним ресурсом, який не тільки захищає від ризику, але й підтримує настрій осіб з інтолерантністю до невизначеності [66].

Цікавим є експеримент Boytos & Pettijohn (2017), в якому кар'єрний тест використовувався для праймінгу. Студенти (n=60) були випадковим чином розподілені на три групи: контрольна група, експериментальна група №1, експериментальна група № 2. Дослідників цікавило, чи впливає праймінг на самоконтроль. Спочатку

випробувані експериментальних груп пройшли тест прихованих асоціацій (Implicit Association Test (IAT), Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998), який на основі аналізу швидкості відповідей оцінює силу асоціативних зв'язків між об'єктами / концептами. Опишемо один із багатьох варіантів IAT – *кар'єрно-гендерний тест* [44]. На екрані демонструється слово і дві категорії, до однієї з яких необхідно його віднести. Наприклад, «портфель» відноситься до категорії «кар'єра», а «дівчина» – до категорії «сім'я». Необхідно якомога швидше натиснути клавішу I або E на клавіатурі, оскільки вони відповідають за ту чи іншу категорію. Всього в тесті 7 блоків. У першому тренувальному блоці клавіша I відповідає за категорію «сім'я», клавіша E – за «кар'єру». В другому блоці I – «чоловік», E – «жінка». Блоки з 3 по 7 не є тренувальними. У четвертому, наприклад, демонструється слово «зарплата». Клавіша I означає «сім'я або чоловік», E – «кар'єра або жінка». Необхідно зауважити, що категорії та клавіші змінюються від блоку до блоку і тест потребує зусиль. Саме через таку особливість експериментатори використали тест як механізм когнітивного виснаження і праймінгу в одній експериментальній групі. В іншій експериментальній групі застосовувався схожий тест асоціацій щодо релігії. Потім трьом групам запропонували вирішити три складних загадки. Час вирішення для кожної групи був вимірний для оцінки самоконтролю і наполегливості. Учасники експериментальних груп, де застосовувався IAT для короткочасного праймінгу, сильніше боролися зі спокусою відмовитись вирішувати загадки. Вони працювали над ними довше, ніж учасники контрольної групи [28].

Канадські вчені Fournier & Vujold провели дослідження нестандартних кар'єрних траєкторій та описали їх форми (n=124, 50% – чоловіки, 50% – жінки). Учасники останні три роки не працювали на постійній основі або були поза ринком праці принаймні рік, мали статус безробітного останніх 3 роки та вчилися на курсах професійної підготовки. Для визначення кар'єрних траєкторій дослідники взяли інтерв'ю у кожного учасника (тривалість інтерв'ю – 2 години). Був проведений контент-аналіз відповідей, в результаті чого виявлено 4 траєкторії (висхідна, спадаюча, стійка позитивна і стійка негативна) та 14 субтраєкторій [41].

З непсихологічних інструментів варто згадати метод аналізу ієрархій (Analytic hierarchy process, 1970), який поєднує математичне та психологічне підґрунтя і призначений для прийняття рішень. Сфера застосування – від міждержавного рівня до побутових проблем купівлі-продажу. Автор-математик Томас Сааті (1926-2017) зазначав, що метод аналізу ієрархій використовується для відбору персоналу, просування по службі військових [78]. Китайський дослідник Ming Lu вивчав крите-

рії прийняття кар'єрного рішення серед студентів, використовуючи ієрархії Сааті. В результаті шість критеріїв розподілились наступним чином (від найважливішого до найменш важливого): перспектива розвитку → заробітна плата → причетність до свого підрозділу → соціальний статус серед колег → географічне розташування місця роботи → міжособистісні відносини [61]. Кар'єрні дослідження Ming Lu та інших вчених [62; 74] хоч і не є психологічними, але, на наш погляд, можуть постачати результати й продукувати гіпотези для психологічної науки.

Висновки. В Україні методика «Якорі кар'єри» Едгара Шейна є найбільш уживаною. Нею користуються більшість вітчизняних науковців, оскільки наприкінці 90-х здійснено переклад та адаптацію (В. Чикер, В. Вінокуров). Зазвичай «Якорі кар'єри» поєднуються з іншими психологічними інструментами: опитувальником професійної спрямованості Дж. Голанда, методикою «Рівень суб'єктивного контролю» Дж. Роттера і так далі.

Сьогодні (2018) представлений і ряд вітчизняних авторських розробок (О. Бондарчук, Л. Долгих, Т. Канівець, Т. Карамушка, М. Сурякова) для виявлення психологічної готовності здійснення кар'єри студентами й аспірантами, дослідження кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів, оцінки кар'єрних домагань молоді у зв'язку з їх статево-рольовими стереотипами, вивчення професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів тощо.

В західній науці проблему кар'єри вивчали ще в 60-70-х роках ХХ ст. Паперовий «Опитувальник кар'єрної готовності» (Crites, 1961) став першим інструментом оцінки професійного вибору. Сьогодні існує велика кількість теорій та психологічних інструментів дослідження кар'єри. Нами описано більше 60 методик. Продовжують з'являтися нові опитувальники: «Шкала толерантності до невизначеності кар'єрного рішення» (Xu & Tracey, 2015), «Шкала кар'єрного дистресу» (Creed, Hood, Praskova, & Makransky, 2016). Команди вчених працюють над конструюванням методик. У 2012 р. науковці-психологи з 13 країн співпрацювали заради «Шкали кар'єрних адаптаційних можливостей».

Не претендуючи на розкриття всіх наукових робіт, нами представлено теоретичний огляд вітчизняних та зарубіжних методів дослідження кар'єри – галузі знань, що динамічно розвивається. Вчений може провести кількісне або якісне дослідження, використати експериментальний або квазіекспериментальний план, застосувати той чи інший тест для праймінгу тощо. Наразі нові теоретичні моделі й релевантний інструментарій їх перевірки – одне з ключових завдань науки.

Перспективи подальших досліджень. Для вітчизняної психології кар'єри конструювання

нових авторських розробок є необхідною умовою розвитку напрому. Також перспективним кроком вважаємо здійснення адаптацій та перекладів зарубіжних опитувальників. На наш погляд, доцільно адаптувати такі методики: 1) «Шкала кар'єрних адаптаційних здібностей» (Career Adapt-Abilities Scale); 2) «Профіль прийняття кар'єрних рішень» (Career Decision-Making Profiles); 3) «Кар'єрної невизначеності профіль-65» (Career Indecision Profile-65).

Література:

1. Березовська Л. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2016. № 1. С. 105–113.
2. Бондарчук О. Психологічні фактори успішної професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вісник післядипломної освіти. 2010. Вип. 2. С. 175–182.
3. Бондарчук О. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.05 / О. Бондарчук; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2008. 34 с.
4. Гупаловська В. Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді / В. Гупаловська, О. Каляманська, О. Щербатюк. Вісник Львівського університету: сер.: Філософські науки. 2008. Вип. 11. С. 229-246.
5. Гупаловська В. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій сільського та міського юнацтва. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Максименка, Л. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2008. Вип. 1. С. 28–42.
6. Долгих Л. Вплив статево-рольових стереотипів на кар'єрні домагання молоді: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Л. Долгих; Ін-т соц. та політ. психології АПН України. К., 2007. 14 с.
7. Долгих Л. Кар'єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Т. Титаренко. К.: Педагогічна думка, 2007. С. 217–230.
8. Доминяк В. Индексы мотивационной и карьерной привлекательности как посредники между организациями и обществом. Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы Международной научно-практической конференции. СПб.: СПбИУиП, 2006. Ч. 1. С. 196–200. URL: <https://www.dominyak.com/>; URL: https://www.dominyak.com/assets/files/Indeksy_motivacionnoy_i_karjernoj_privlekatelnosti_kak_posredniki.pdf (Дата звернення 01.08.2018).

9. Канівець Т. Особливості формування психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 1. С. 69–77.
10. Канівець Т. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «організаційна психологія, економічна психологія». К., 2013. 20 с.
11. Карамушка Т. Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «соціальна психологія; психологія соціальної роботи», 2017. 20 с.
12. Карамушка Т. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2014. Вип. 2. С. 92–98.
13. Кузнецов О. Кар'єрна спрямованість студентів технічних спеціальностей. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2016. Вип. 52. С. 78–86.
14. Майорчак Н., Мозола Н. Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2014. № 1. С. 252–259.
15. Петровська І. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів Молодий вечний. 2015. № 2 (4). С. 224–227.
16. Поплавська А. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців: автореф. дис. ... канд. психологічних наук : 19.00.10 : захищена 08.11.2006 / Поплавська Анжеліка Петрівна. К., 2006. 19 с.
17. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. / за наук. ред. С. Максименка, Л. Карамушки, Т. Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доп. К.: Міленіум, 2006. 368 с.
18. Сурякова М. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення: автореф. дис. ... канд. психологічних наук: 19.00.03.: захищена 16.10.2009 / Сурякова Марина Володимирівна. Харків, 2009. 22 с.
19. Сурякова М. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. 1. С. 21–22.
20. Твердохвалова Ю. Взаємозв'язок між орієнтацією студентів на управлінську кар'єру та особливостями спрямованості особистості. *Вісник Національної Академії оборони України: збірник наукових праць*. К., 2010. Вип. 5. С. 114–119.
21. Твердохвалова Ю. Психологічні особливості спрямованості особистості кар'єрно-орієнтованих студентів: автореферат... канд. психологічних наук, спец.: 19.00.07 педагогічна та вікова психологія / Ю. Твердохвалова. Х.: Харківський нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2011. 19 с.
22. Шатілова О. Предметне поле психології кар'єри: теоретичний огляд вітчизняних концепцій (2006–2018). *Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет*. 2018. № 3. С. 267–273.
23. Щотка О. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 1. С. 91–97.
24. Штученко І. Сенсожиттєві орієнтації у студентів технічних ВНЗ, які ухвалюють кар'єрне рішення. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія*. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2014. Вип. 54. С. 40–44.
25. Allan B., Duffy R. Calling, goals, and life satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Career Assessment*. 2014. Т. 22. № 3. С. 451–464.
26. Bartlett C., Perera H., McIlveen P. A short form of the Career Interest Test: 21-CIT. *Journal of Career Assessment*. 2016. Т. 24. № 2. С. 397–409.
27. Betz N., Turner B. Using item response theory and adaptive testing in online career assessment. *Journal of Career Assessment*. 2011. Т. 19. № 3. С. 274–286.
28. Boytos A., Pettijohn I., Terry F. The Effects of Religion and Career Priming on Self-Control During Difficult Tasks in College Students *Psi Chi Journal of Psychological Research*. 2017. Т. 22. № 4.
29. Braunstein-Bercovitz H., Lipshits-Braziler Y. Career-planning beliefs as predictors of intentions to seek career counseling. *Journal of career assessment*. 2017. Т. 25. № 2. С. 352–368.
30. Bravo J. et al. Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. *Journal of Career Assessment*. 2017. Т. 25. № 3. С. 502–525.
31. Briscoe J., Hall D., DeMuth R. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*. 2006. Т. 69. № 1. С. 30–47.
32. Carr A. et al. The Career Indecision Profile: Measurement equivalence in two international samples. *Journal of Career Assessment*. 2014. Т. 22. № 1. С. 123–137.
33. Cohen-Scali V., Rossier J., Nota L. (ed.). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies*. Springer, 2017.
34. Creed P. et al. The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*. 2016. Т. 24. № 4. С. 732–746.

35. Creed P., Hood M. The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*. 2015. T. 23. №. 2. С. 308–317.
36. Driver M. “Demographic and societal factors affecting the linear career crisis” *Canadian Journal of Administrative Science*. 1985. Vol. 2, No. 2. Pp. 245–63.
37. Erwee R. Career anchor profiles of a sample of business and professional women. *SA Journal of Industrial Psychology*. 1990. Vol. 16. No. 1. P. 5–12.
38. Essig G., Kelly K. Comparison of the effectiveness of two assessment feedback models in reducing career indecision. *Journal of Career Assessment*. 2013. T. 21. №. 4. С. 519–536.
39. Fernandez A., Fouquereau E., Heppner M. The Career Transition Inventory: A psychometric evaluation of a French version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*. 2008. T. 16. №. 3. С. 384–398.
40. Ferrari L. et al. Validation of the Childhood Career Development Scale Among Italian Middle School Students. *Journal of Career Assessment*. 2017
41. Fournier G., Bujold C. Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of career assessment*. 2005. T. 13. №. 4. С. 415–438.
42. Francis-Smythe J. et al. Development and validation of the career competencies indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*. 2013. T. 21. №. 2. С. 227–248.
43. Gati I., Asulin-Peretz L., Fisher A. Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist*. 2012. T. 40. №. 1. С. 6–27.
44. Gender-career test. URL: <https://implicit.harvard.edu/implicit/user/agg/blindspot/indexgc.htm> (Дата звернення 01.08.2018).
45. Gray M., O'Brien K. Advancing the assessment of women's career choices: The Career Aspiration Scale. *Journal of Career Assessment*. 2007. T. 15. №. 3. С. 317–337.
46. Gregor M., O'Brien K. Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*. 2016. T. 24. №. 3. С. 559–572.
47. Guan Y. et al. Career locus of control and career success among Chinese employees: A multidimensional approach. *Journal of Career Assessment*. 2013. T. 21. №. 2. С. 295–310.
48. Hartung P., Santilli S. My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*. 2018. T. 26. №. 2. С. 308–321.
49. Hechtlinger S., Levin N., Gati I. Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs: A Multidimensional Model and Measure. *Journal of Career Assessment*. 2017. P. 1–21.
50. Herriot P. Career and Personnel Development. *Encyclopedia of psychological assessment*. Fernández-Ballesteros R. (ed.) Sage, 2003.
51. Hirschi A., Freund P., Herrmann A. The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*. 2014. T. 22. №. 4. С. 575–594.
52. Johnston C. A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*. 2018. T. 26. №. 1. С. 3–30.
53. Jones L., Lohmann R. The Career Decision Profile: Using a measure of career decision status in counseling. *Journal of Career Assessment*. 1998. T. 6. №. 2. С. 209–230.
54. Kim H., Praskova A., Lee K. Cross-Cultural Validation of the Career Calling Scale for Korean Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*. 2017. T. 25. №. 3. С. 434–449.
55. Krumboltz J. The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*. 1994. 72(4), pp. 424–428.
56. Lee D. et al. A Cross-Cultural Comparison of Negative Career Thoughts. *Journal of Career Assessment*. 2016. T. 24. №. 4. С. 685–700.
57. Lipshits-Braziler Y., Braunstein-Bercovitz H., Kapach-Royf N. Strategies for Coping with Career Indecision During the College-to-Work Transition: Concurrent and Predictive Validity. *Journal of Career Assessment*. 2018
58. Lipshits-Braziler Y., Gati I., Tatar M. Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*. 2016. T. 24. №. 1. С. 42–66.
59. Maggiori C., Rossier J., Savickas M. Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. *Journal of career assessment*. 2017. T. 25. №. 2. С. 312–325.
60. Marshall V., Bonner D. Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*. 2003. T. 27. №. 6. С. 281–291.
61. Ming Lu Career Decision-Making of University Students Based on Analytic Hierarchy Process / Liu B., Ma M., Chang J. (ed.). *Information Computing and Applications: Third International Conference, ICICA 2012, Chengde, China, September 14-16, 2012, Revised Selected Papers*. Springer, 2012. p 408–413
62. Mohammad M. et al. Multi-Criteria Decision Making (MCDM) for Bachelor of Aircraft Engineering Technology (Avionic) Final Year Students in Project Management Course: AHP Method for Career Selection. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. 2017. T. 12. №. 3. С. 705–714.
63. Morgan B., de Bruin G., de Bruin K. Constructing holland's hexagon in South Africa: Development and initial validation of the South African Career

- Interest Inventory. *Journal of Career Assessment*. 2015. T. 23. №. 3. C. 493–511.
64. Noe R. Is career management related to employee development and performance? *Journal of organizational behavior*. 1996. T. 17. №. 2. C. 119–133.
65. Nota L., Ginevra M., Soresi S. The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*. 2012. T. 35. №. 6. C. 1557–1569.
66. Nudelman G., Otto K., Dalbert C. Can belief in a just world buffer mood and career prospects of people in need of risk protection? First experimental evidence. *Risk analysis*. 2016. T. 36. №. 12.
67. Nye C. et al. Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*. 2017.
68. Okocha A. Using qualitative appraisal strategies in career counseling. *Journal of Employment Counseling*. 1998. T. 35. №. 3. C. 151–159.
69. Oliveira Í. et al. Psychometric properties of a career exploratory outcome expectations measure. *Journal of Career Assessment*. 2016. T. 24. №. 2. C. 380–396.
70. Osipow S., Gati I. Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*. 1998. T. 6. №. 3. C. 347–364.
71. Perrone K. et al. The adult career concerns inventory: development of a short form. *Journal of Employment Counseling*. 2003. T. 40. №. 4. C. 172–180.
72. Pesch K., Larson L., Seipel M. Career certainty and major satisfaction: The roles of information-seeking and occupational knowledge. *Journal of Career Assessment*. 2017.
73. Primé D., Tracey T. Psychometric properties of the career clusters interest survey. *Journal of Career Assessment*. 2010. T. 18. №. 2. C. 177–188.
74. Radi F. Analysis of the Factors Influencing the Career Choice of Undergraduate UMP Students Using Analytical Hierarchy Process (AHP) : дис. UMP, 2014.
75. Rehfuss M. et al. Impact of the Career Style Interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*. 2011. T. 19. №. 4. C. 405–419.
76. Rottinghaus P., Day S., Borgen F. The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*. 2005. T. 13. №. 1. C. 3–24.
77. Rottinghaus P. et al. The career futures inventory—revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*. 2012. T. 20. №. 2. C. 123–139.
78. Saaty T. Decision making with the analytic hierarchy process // *International journal of services sciences*. 2008. T. 1. №. 1. C. 83–98.
79. Savickas M., Porfeli E. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 2012. T. 80. №. 3. C. 661–673.
80. Savickas M., Porfeli E. Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*. 2011. T. 19. №. 4. C. 355–374.
81. Sawitri D., Creed P., Zimmer-Gembeck M. The adolescent–parent career congruence scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment*. 2013. T. 21. №. 2. C. 210–226.
82. Schein E. *Organizational culture and leadership* (3rd ed.) / E. Schein. San Francisco, CA: JosseyBass. 2004.
83. Schermer J., MacDougall R. The Jackson career explorer in relation to the career directions inventory. *Journal of Career Assessment*. 2011. T. 19. №. 4. C. 442–451.
84. Schultheiss D., Stead G. Childhood career development scale: Scale construction and psychometric properties. *Journal of Career Assessment*. 2004. T. 12. №. 2. C. 113–134.
85. Spector P. Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*. 1988. T. 61. №. 4. C. 335–340.
86. Spurr D., Abele A., Volmer J. The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups *Journal of Career Assessment*. 2015. T. 23. №. 2. C. 191–209.
87. Storme M., Celik P., Myszkowski N. Career Decision Ambiguity Tolerance and Career Decision-Making Difficulties in a French Sample: The Mediating Role of Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*. 2017.
88. Stumpf S., Colarelli S., Hartman K. Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*. 1983. T. 22. №. 2. C. 191–226.
89. Taylor K., Betz N. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational behavior*. 1983. T. 22. №. 1. C. 63–81.
90. Thompson A. et al. *Career development inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981. T. 1.
91. Thompson M. Career barriers and coping efficacy among Native American students. *Journal of Career Assessment*. 2013. T. 21. №. 2. C. 311–325.
92. Willner T., Gati I., Guan Y. Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*. 2015. T. 88. C. 143–153.
93. Xu H., Tracey T. Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*. 2015. T. 88. C. 1–9.

Шатилова А. С. Психология карьеры: методы исследования

На этапе планирования существенным является вопрос выбора методов. В статье рассматривается психологический инструментарий отечественной и зарубежной психологии карьеры. Освещены авторские разработки украинских психологов и методики, используемые ими в эмпирических исследованиях. Возможно ли оценить карьерный дистресс, копинг-стратегии карьерной неопределенности? Для ответа на эти и другие вопросы нами описано около 60 методик зарубежной психологии карьеры.

Ключевые слова: *карьера, психология карьеры, метод, психодиагностика, опросник, шкала, анкета.*

Shatilova O. S. Career Psychology: Research Methods

At the planning stage of the study, the choice of research methods is essential. The article deals with the psychological tools of Ukrainian and foreign research of career psychology. The article describes author's researches of Ukrainian psychologists and the research methods used in the empirical studies in Ukraine. Is it possible to assess career distress, strategies for coping with career indecision? To answer these questions, we have reviewed about 60 questionnaires of foreign career psychology.

Key words: *career, career psychology, method, career assessment, questionnaire, scale, inventory.*