

DOI 10.26565/2225-7756-2025-79-15
УДК 159.9.072:159.922

О. О. ЛИТВИНЕНКО (Олена Олександрівна Литвиненко)

доктор психологічних наук, доцент.

завідувач кафедри практичної психології,

Київського столичного університету імені Бориса Грінченка,

вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна

E-mail: o.lytvynenko@kubg.edu.ua

https://orcid.org/0000-0003-2152-7285

Я. О. КОРКОС (Ярослав Олександрович Коркос)

доктор філософії в галузі психології,

викладач кафедри практичної психології,

Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, Україна

вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна

E-mail: y.korkos@kubg.edu.ua

https://orcid.org/0000-0002-5718-4053

АДАПТАЦІЯ УКРАЇНОМОВНОЇ ВЕРСІЇ ШКАЛИ АВТОНОМНОЇ КАР'ЄРНОЇ МОТИВАЦІЇ

Мета статті полягає у представленні результатів адаптації україномовної версії Шкали автономної кар'єрної мотивації. Процедурі подвійного перекладу здійснював україномовний психолог зі знанням англійської мови на рівні С1 та спеціаліст, який має вищу освіту за спеціальністю Іноземна філологія (англійська мова). Після чого оцінювалась еквівалентність між оригінальною анкетною та її перекладеною версією. Вибірка дослідження становить $n = 336$ осіб, серед яких: 1) школярі (14-17 років) – 68,15%; 2) студенти (17-20 років) – 31,85%. Статевий розподіл респондентів є наступним: 1) жінки – 65,18%; 2) чоловіки – 30,36%; 3) не зазначили статі – 4,46% респондентів. Результати дослідження підтверджують теоретичну структуру опитувальника І. Сверко та Т. Бабаровича, що узгоджується з попередніми концептуальними уявленнями про конструкт вимірювання. Експлораторний факторний аналіз дозволив виявити чітку факторну структуру, яка підтримує гіпотези про багатовимірність концепту й вказує на соціокультурну стійкість моделі. Конфірматорний факторний аналіз показав високі показники відповідності моделі, що свідчить про адекватність обраної структури, проте деякі індикатори точності демонструють потенціал для подальшого вдосконалення моделі. Надійність шкал знаходиться на прийнятному та високому рівні, що підтверджує їх узгодженість, гомогенність та здатність стабільно відображати вимірюваний конструкт. Конвергентна та дискримінативна валідність методики також підтверджені, що демонструє здатність шкал корелювати з відповідними пунктами та водночас розмежовувати різні конструкти. Висока дискримінативність шкал свідчить про ефективність інструменту у розмежуванні різних аспектів кар'єрної мотивації, що є важливим для подальшого застосування опитувальника в емпіричних дослідженнях та для досягнення практичних цілей психологами, кар'єрними радниками та ін. Шкала автономної кар'єрної мотивації отримала низку високих психометричних показників, що дозволяють позитивно оцінити факторну структуру (модель), надійність, конструктну, конвергентну і дискримінативну валідність та дискримінативність шкал методики. Отримані результати свідчать про ефективність використання даного опитувальника для вимірювання кар'єрної мотивації, одночасно вказуючи на напрямки для подальшої оптимізації моделі.

Ключові слова: психодіагностична шкала; психометрика, мотивація, кар'єрний вибір, автономна кар'єрна мотивація, факторний аналіз, надійність, кар'єрне радництво.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці України в умовах воєнного стану характеризується високою динамікою, що супроводжується постійними змінами вимог до професійних компетенцій (Мутерко & Михальов, 2024; Штундер, 2022). Попри достатній рівень професійної підготовки спеціалістів, значна частина випускників закладів вищої освіти змушена шукати роботу, що не відповідає їхній спеціальності. Це явище свідчить про необхідність оптимізації системи кар'єрного радництва та розробки ефективних стратегій планування професійного шляху. У цьому контексті профорієнтація та кар'єрне консультування набувають особливої вагомості, адже вони сприяють не лише пошуку відповідного місця на ринку праці, але й розвитку особистісних ресурсів, підвищенню самосвідомості та формуванню адекватних кар'єрних очікувань (Хоружа et al., 2024).

Особлива увага при цьому приділяється питанням мотивації кар'єрного вибору, оскільки саме усвідомлена, стійка мотивація стає рушійною силою для успішного професійного становлення. Розробка нових теоретичних моделей, зокрема концепції автономної кар'єрної мотивації, стимулює вчених до пошуку ефективних методів вимірювання та підтримки цього процесу. Адаптація таких інструментів до локальних умов дозволяє забезпечити їх валідність та надійність, що є основою для впровадження сучасних підходів у кар'єрне консультування.

У сучасному світі профорієнтація та кар'єрне консультування є важливими інструментами ефективного функціонування соціальної системи, а також забезпечення суб'єктивного благополуччя окремих членів суспільства, завдяки чому науковий інтерес до кар'єрного радництва постійно зростає

Як цитувати: Литвиненко, О.О., Коркос, Я.О. (2025). Адаптація україномовної версії Шкали автономної кар'єрної мотивації. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 79, 124-132. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-79-15>

In cites: Lytvynenko, O., Korkos, Ya. (2025). Adaptation of the ukrainian version of Autonomous Career Motivation Scale. *Visnyk of V.N. Karaz'in Kharkiv National University. Series Psychology*, 79, 124-132. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-79-15> (in Ukrainian)

© Литвиненко, О.О., Коркос, Я.О. (2025), CC BY 4.0 license

(Garriott et al., 2017). Основна увага науковців зосереджується при цьому на державній політиці у сфері кар'єрного консультування (Kettunen et al., 2016), особистісно-орієнтованих та ціннісно-орієнтованих підходах у консультуванні (Niles & Guttierrez, 2019), можливостях використання комп'ютерних систем профорієнтації (Осборн, 2021), мотивації кар'єрного вибору (Sverko & Babarovic, 2024) та розробці психометричних інструментів її дослідження (Milot-Lapointe & Le Corff, 2024) тощо.

Серед інших напрямів практичної реалізації особливе значення має профорієнтація та консультування в системі освіти. Шкільний вік, особливо підлітковість, є ключовим етапом, коли людина стикається з необхідністю робити свої перші кар'єрні вибори (Sharma, 2022), часто не маючи життєвого досвіду, необхідного для повної оцінки своїх сильних сторін і потенціалу (Marciniak та ін., 2020). Цей період, який визначається розвитком особистої ідентичності, додає складності процесу вибору кар'єри (Branje, 2022). Зовнішні впливи, такі як очікування батьків і тиск однолітків, можуть підштовхнути підлітків до професій, які можуть не відповідати їхнім інтересам і здібностям (Kazi & Akhlaq, 2017). Крім того, швидкі темпи технологічного прогресу та поява нових професій створюють невизначеність, через що важко прогнозувати тенденції розвитку ринку праці у майбутньому (Bankins et al., 2024). Тому доступ до кар'єрного консультування у закладах освіти та розвиток внутрішньої мотивації, що ґрунтується на особистих уподобаннях і цінностях, є важливими для формування усвідомленої та успішної професійної траєкторії, а також для відчуття суб'єктивного благополуччя.

Важливим фактором на етапі вибору майбутньої професії є кар'єрна мотивація (Guay, 2005; Priyashantha et al., 2022). Теоретичну основу даного дослідження складає концепція автономної кар'єрної мотивації (АКМ) — нещодавно розроблений теоретичний конструкт, що базується на теорії самовизначення й описує особистісну мотивацію професійного розвитку та побудови кар'єри (Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2000). Згідно з позицією І. Сверко та Т. Бабаровича, АКМ включає шість мотиваційних типів: внутрішня мотивація, визначена мотивація, внутрішньо-орієнтована позитивна мотивація, внутрішньо-орієнтована негативна мотивація, зовнішня мотивація, амотивація (Sverko & Babarovic, 2024).

З огляду на новітність концепції АКМ та загалом нетривалий період її практичної реалізації, сьогодні майже відсутні психодіагностичні інструменти, які б дозволили виміряти зазначений конструкт. Проте дослідники з Інституту соціальних наук Іво Пілара (Хорватія) розробили та стандартизували Шкалу автономної кар'єрної мотивації (Sverko & Babarovic, 2024). Своєю чергою, науковці з кафедри практичної психології Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, отримавши згоду на її використання, провели дослідження, спрямоване на переклад та адаптацію україномовної версії методики.

Саме тому, **мета статті** полягає у представленні результатів адаптації україномовної версії “Шкали автономної кар'єрної мотивації”, а також у наданні

повного тексту шкали та ключів до неї для вільного використання вітчизняними дослідниками та практиками (практичними психологами, вчителями старших класів та ін.).

Гіпотеза дослідження – оригінальна факторна структура та прийнятні психометричні показники опитувальника будуть відтворені на українській вибірці.

Методи. Методологія перекладу. Питання шкали були представлені українською мовою після процедури подвійного перекладу. Ця процедура зазвичай використовується для забезпечення лінгвістичної еквівалентності тестових інструментів (Grisay, 2003). Серед спеціалістів, які працювали над перекладом, був україномовний психолог зі знанням англійської мови на рівні C1, та спеціаліст, який має вищу освіту за спеціальністю Іноземна філологія (англійська мова). Експертна оцінка дозволила підтвердити еквівалентність між оригінальною анкетною та її перекладеною версією.

Після підготовки тексту бланків анкети було проведено пілотне дослідження ($N=30$) з метою виявлення типових труднощів учасників і збору відгуків про зрозумілість запропонованих питань. Лише після цього відбувалось психометричне тестування опитувальника, в ході якого було визначено низку психометричних параметрів методики.

Учасники. Адаптація Шкали автономної кар'єрної мотивації відбулась на вибірці $n=350$, що є стандартною кількістю респондентів для психометричних досліджень (White, 2022). Відповідно до плану викладеного у протоколі реєстрації дослідження, в опитуванні взяло участь 350 осіб, які належать до двох груп: 1) школярі 10-11 класів та 2) студенти початкових курсів (Lytvynenko & Korkos, 2024). Після агрегації даних, отриманих під час дослідження в очному та онлайн форматах, було виявлено 8 зіпсованих бланків (значна кількість пропусків, некоректне заповнення). Крім того, анкети 6 респондентів з групи студентів було вилучено через невідповідність критерію віку (20+ років). Таким чином, підсумкова кількість респондентів становить $n=336$ осіб, серед яких: 1) школярі (14-17 років) – 68,15%; 2) студенти (17-20 років) – 31,85%. Статевий розподіл респондентів є наступним: 1) жінки – 65,18%; 2) чоловіки – 30,36%; 3) не зазначили стать – 4,46% респондентів.

Змінні. «Шкала автономної кар'єрної мотивації», яка містить 24 пункти, що об'єднані у шість шкал: внутрішня мотивація, визначена мотивація, внутрішньо-орієнтована позитивна мотивація, внутрішньо-орієнтована негативна мотивація, зовнішня мотивація, амотивація (Sverko & Babarovic, 2024).

Процедура та інструменти. Учасникам пропонувалось заповнити опитувальник у друкованому варіанті або через власні цифрові пристрої в онлайн форматі (Google Forms). Вибір формату дослідження обумовлений зручністю охоплення більшої кількості потенційних учасників у дистанційному режимі та можливістю уникнути побічних ефектів при безпосередньому проведенні опитування. На початковій сторінці анкети було надано інформацію про мету дослідження, особливості використання і зберігання даних. Після цього учасники повинні були письмово підтвердити свою згоду на участь у дослідженні.

Наступні запитання (на другій сторінці) стосувались Шкали автономної кар'єрної мотивації. На третій сторінці були наведені питання щодо віку та статі респондентів.

Організація дослідження. Адаптація україномовної версії Шкали відбувалась у межах масштабного дослідження «Профорієнтація та консультування в системі освіти України: доінституційний період», що реалізується на кафедрі практичної психології Київського столичного університету імені Бориса Грінченка у 2024-2025 роках. Детальний протокол дослідження представлено на порталі відкритої науки — Open Science (Lytvynenko & Korkos, 2024).

Статистичне аналізування. Математико-статистичні обрахунки здійснювались за допомогою програмного забезпечення SPSS 21, Jamovi 2.6.24 (модуль SEM) та Python (Jupyter Notebook). Масив статистичних даних та розрахунки розміщено у репозиторії порталу Open Science Framework (Lytvynenko & Korkos, 2024).

Результати

Внутрішня структура. З метою аналізу структури опитувальника, було проведено експлораторний факторний аналіз. Для виявлення доцільності його застосування, було використано критерій сферичності Бартлета ($\chi^2 = 3609,83$; $p < 0,001$) та критерій адекватності вибірки Кайзера-Мейера-Олкіна (КМО = 0,86), що вказали на сильні кореляційні зв'язки між змінними та доречність зазначеної процедури. За допомогою факторного аналізу даних (метод виділення: аналіз головних компонент, метод ротації: Varimax normalized Кайзера), було виокремлено 6 значущих факторів, які пояснюють 65,73% сумарної дисперсії та відображають існуючі шкали методики. Обертання зійшлося за 8 ітерацій. Склад, навантаження та відсоток дисперсії кожного фактора представлені у табл. 1, що відфільтрована від низьких значень та впорядкована за номером пункту.

Таблиця 1. Матриця повернутих компонент / Matrix of rotated components

№	F1	F2	F3	F4	F5	F6
1.	0,58					
2.	0,81					
3.	0,77					
4.	0,62					
5.		0,76				
6.		0,83				
7.		0,71				
8.		0,49				
9.			0,74			
10.			0,82			
11.			0,71			
12.			0,7			
13.				0,76		
14.				0,78		
15.				0,84		
16.				0,78		
17.					0,58	
18.					0,76	
19.					0,7	
20.					0,64	
21.						0,80
22.						0,75
23.						0,83
24.						0,77
% of Var	5,95	4,3	7,42	25,13	5,36	17,57

Відповідно F₁ відображає шкалу «Внутрішня», F₂ — «Визначена», F₃ — «Внутрішньо-орієнтована позитивна», F₄ — «Внутрішньо-орієнтована негативна», F₅ — «Зовнішня», F₆ — «Амотивація». Кількість та склад отриманих факторів повністю відображає оригінальні шкали опитувальника автономної кар'єрної мотивації та їх змістове наповнення. Факторні навантаження вказують переважно на високий зв'язок між зазначеними питаннями та факторами (шкалами) методики. Внутрішня структура (модель) опитувальника відтворилась на українській вибірці, що підтверджує її високу конструктну валідність та стабільність у різних соціокультурних умовах.

Для оцінки якості отриманої факторної моделі нами використано конфірматорний факторний аналіз. Графічну структурну модель зображено на рис. 2, а зведені результати аналізу наведено у табл. 2.

Критерій χ^2 , який оцінює, наскільки модель узгоджується з емпіричними даними, вказує на суттєві відмінності між моделлю та фактичними значеннями. Однак через надмірну чутливість до розміру вибірки χ^2 є дуже ненадійним показником. Відповідно до даних, модель має високі значення CFI, TLI та GFI (> 0,95), що означає її високу відповідність емпіричним даним й відмінну збалансованість між точністю та простотою. Водночас показники SRMR та RMSEA (< 0,08)

демонструють прийнятний рівень адекватності моделі та здатності до узагальнення, яка не має серйозних недоліків. Отже, факторна модель, яка лежить в основі

опитувальника розробленого І. Сверко та Т. Бабаровичем, має досить високу якість та точність, однак має потенціал для покращення.

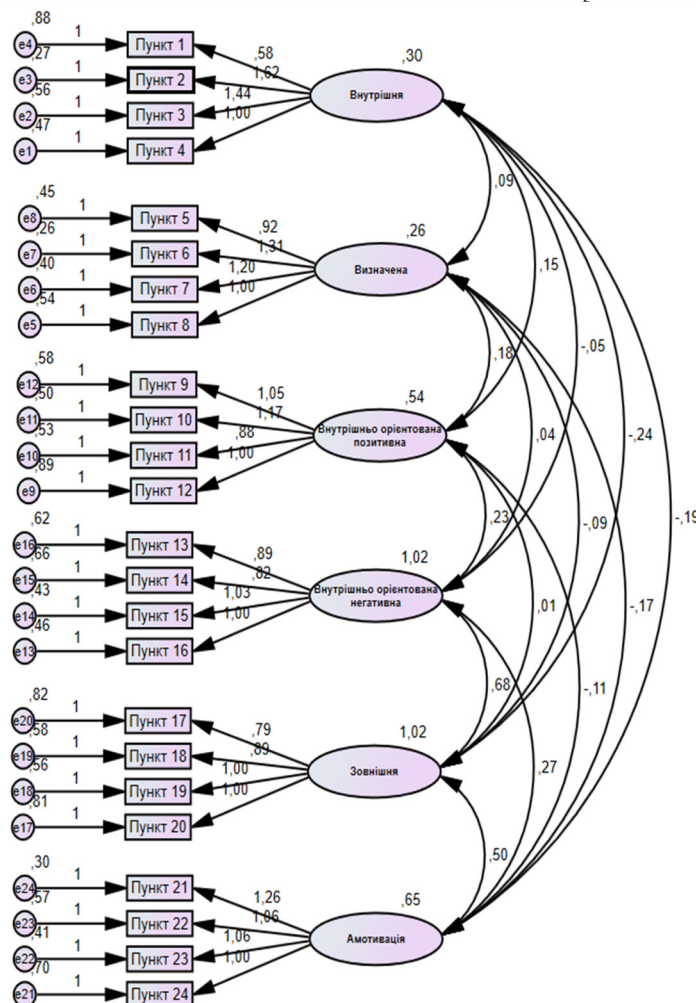


Рисунок 2. Конфірматорний факторний аналіз опитувальника «Шкала автономної кар'єрної мотивації» / Confirmatory factor analysis of the questionnaire "Autonomous Career Motivation Scale"

Таблиця 2. Сумарна оцінка точності моделі / Overall model accuracy score

Показник	Значення
Chi-square (χ^2)	517; $p < 0.001$
Comparative Fit Index (CFI)	0,99
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,98
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	0,07
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0,06
Goodness-of-Fit Index (GFI)	0,98

Надійність шкал. Перейдемо від аналізу загальної структури опитувальника до розгляду його окремих шкал, які дозволяють детальніше оцінити специфічні аспекти вимірюваних конструктів. З метою дослідити надійність шкал опитувальника, нами здійснений аналіз їх внутрішньої узгодженості та гомогенності (див. табл. 3). Разом з α Кронбаха, що є традиційним стандартом для вимірювання надійності й спирається на середні кореляції між пунктами припускаючи еквівалентність питань шкали, використано ω Макдональда, яка ґрунтується на факторному підході, враховує варіації навантаження пунктів і, як вважається, забезпечує більш детальну і точну оцінку надійності,

особливо коли суворі припущення α Кронбаха не виконуються (Revelle & Zinbarg, 2008).

Показники α Кронбаха (від 0,71) та ω Макдональда (від 0,74) підтверджують надійність шкал опитувальника, що свідчить про їхню прийнятну або високу внутрішню узгодженість. Значення коефіцієнта Спірмена-Брауна (від 0,74) вказує на прийнятну надійність при поділі тесту на дві частини, що позначає відсутність дисбалансу між питаннями та структурну однорідність відповідних шкал. Для шкали «Внутрішня» цей показник трохи нижче, ніж порогове значення прийнятності й пов'язано з низькою силою кореляції першого пункту з рештою питань шкали.

Таблиця 3. Внутрішня узгодженість та гомогенність шкал методики / Internal consistency and homogeneity of the scales of the methodology

Шкала/ Scale	Внутрішня узгодженість		Внутрішня гомогенність
	α Кронбаха	ω Макдо-нальда	Коефіцієнт Спірмена-Брауна
Внутрішня/ Internal	0,71	0,74	0,69
Визначена/ Definite	0,74	0,75	0,74
Внутрішньо-орієнтована позитивна/ Internally oriented positive	0,78	0,78	0,78
Внутрішньо-орієнтована негативна/ Internally oriented negative	0,87	0,87	0,86
Зовнішня/ External	0,83	0,83	0,82
Амотивація/ Amotivation	0,86	0,86	0,87

Аналіз внутрішньої узгодженості після видалення елемента мав неоднозначні висновки. Так, видалення будь-якого з питань у шкалах «Визначена», «Внутрішньо-орієнтована позитивна», «Внутрішньо-орієнтована негативна», «Зовнішня» та «Амотивація» призводило до зниження показників надійності. Водночас видалення першого пункту («Тому що це весело») зі шкали «Внутрішня» підвищувало внутрішню узгодженість ($\alpha = 0,78$; $\omega = 0,78$). Враховуючи те, що це питання є важливим для теоретичного концепту кар'єрної мотивації й забезпечує покриття певного аспекту

конструкта, його видалення може бути не оптимальним рішенням. Таким чином, цей пункт залишається в адаптованому опитувальнику з можливістю модифікації формулювання у подальших дослідженнях.

Конвергентна, дискримінативна валідність та дискримінантність шкал. Дослідження конвергентної та дискримінативної валідності для «Шкали автономної кар'єрної мотивації» здійснювалось за допомогою показників AVE, HTMT та критерію Форнелла-Ларкера (Henseler et al., 2014; Shrestha, 2021), що представлено у табл. 4.

Таблиця 4. Конвергентна та дискримінативна валідність / Convergent and discriminant validity

Шкала/ Scale	AVE	r_s max	Fornell-Larker criterion	HTMT _{max}
Внутрішня/ Internal	0,54	-0,32	0,74 > -0,32	0,46
Визначена/ Definite	0,57	0,41	0,71 > 0,41	0,52
Внутрішньо-орієнтована позитивна/ Internally oriented positive	0,54	0,41	0,74 > 0,41	0,52
Внутрішньо-орієнтована негативна/ Internally oriented negative	0,7	0,58	0,79 > 0,58	0,69
Зовнішня/ External	0,65	0,58	0,67 > 0,58	0,69
Амотивація/ Amotivation	0,7	0,5	0,79 > 0,5	0,63

Відповідно значення всіх шкал є вищими за порогові AVE ($\geq 0,5$), що означає прийнятну конвергентну валідність. Спираючись на значення критерію Форнелла-Ларкера ($\sqrt{AVE} > r_{s\ max}$) та HTMT ($< 0,85$) можна констатувати високу дискримінативну валідність для всіх шкал методики. Такими чином, кожна шкала достатньо узгоджена зі своїми пунктами та вимірює різноплановий тип кар'єрної мотивації.

З огляду на отримані результати, логічним наступним кроком є аналіз дискримінантності опитувальника «Шкала автономної кар'єрної мотивації», що дозволяє оцінити здатність інструменту адекватно розрізняти особливості вимірюваного конструкта. Значення дискримінантності шкал опитувальника представлені у табл. 5.

Таблиця 5. Дискримінативність шкал методики / Discriminability of the scales of the methodology

Назва шкали/ Scale name	Кількість питань/ Number of questions	δ Фергюсона
Внутрішня/ Internal	4	0,9
Визначена/ Definite	4	0,87
Внутрішньо-орієнтована позитивна/ Internally oriented positive	4	0,92
Внутрішньо-орієнтована негативна/ Internally oriented negative	4	0,91
Зовнішня/ External	4	0,89
Амотивація/ Amotivation	4	0,88

Отримані значення δ коливаються у межах 0,87-0,92 та вказують, що всі шкали методики мають високу дискримінативність. Це означає чутливість методики як психодіагностичного інструменту у виявленні індивідуальних особливостей кар'єрної мотивації. Дані підтверджують конструктивну валідність моделі і її здатності диференціювати різні рівні прояву кар'єрної мотивації.

Описова статистика та розподіл. Для подальшої інтерпретації результатів проаналізуємо розподіл отриманих балів за шкалами, що дозволить визначити їхню варіативність, характер розподілу та можливість використання різних підходів до нормування. Оцінка відхилення від нормального розподілу оцінювалась за допомогою асиметрії, експесу та критерію Шапіро-Вілка. Результати зведеної статистики за шкалами методики представлені у табл. 6.

Таблиця 6. Розподіл даних методики «Шкала автономної кар'єрної мотивації» на українській вибірці / Distribution of data from the "Autonomous Career Motivation Scale" methodology in the Ukrainian sample

Шкала / Scale	Описова статистика / Descriptive statistics				Критерій Шапіро-Вілка / Shapiro-Wilk criterion	
	M	SD	As	Ex	ω	α
Внутрішня / Internal	15,29	2,92	-0,92	1,01	0,94	$p < 0,001$
Визначена / Definite	17,04	2,58	-0,71	-0,16	0,91	$p < 0,001$
Внутрішньо-орієнтована позитивна / Internally oriented positive	14,54	3,39	-0,37	-0,17	0,97	$p < 0,001$
Внутрішньо-орієнтована негативна / Internally oriented negative	8,93	4,06	0,71	-0,17	0,93	$p < 0,001$
Зовнішня / External	8,32	4,07	0,78	-0,17	0,9	$p < 0,001$

Дані дозволяють констатувати, що всі шкали методики мають розподіл, який суттєво відрізняється від нормального. Ймовірним поясненням є те, що вимірюваний конструкт може природно мати асиметричний розподіл у популяції. Зокрема, деякі типи кар'єрної мотивації можуть бути рідкісними або, навпаки, домінувати серед респондентів, що

відображається в асиметричних, лептокуртичних розподілах, у зв'язку з чим, для нормування даних буде використаний процентильний (квартильний) підхід. Відповідно низький рівень визначається значеннями, що не перевищують 25-й процентиль, середній рівень — у межах між 25-м і 75-м, а високий — починаючи з 75-го процентиля. Результати зображено у табл. 7.

Таблиця 7. Нормативні дані шкал методики «Шкала автономної кар'єрної мотивації» / Normative data of the scales of the methodology "Scale of Autonomous Career Motivation"

Шкала / Scale	Рівень / Level		
	Низький / Low	Середній / Average	Високий / High
Внутрішня / Internal	4 – 14	15 – 18	19 і більше
Визначена / Definite	4 – 15	16 – 19	20 і більше
Внутрішньо-орієнтована позитивна / Internally oriented positive	4 – 12	13 – 17	18 і більше
Внутрішньо-орієнтована негативна / Internally oriented negative	4 – 5	6 – 12	13 і більше
Зовнішня / External	4	5 – 11	12 і більше
Амотивація / Amotivation	4 – 5	6 – 11	12 і більше

Одержані нормативні значення дозволяють інтерпретувати індивідуальні результати у контексті генеральної сукупності та встановити, чи знаходиться результат у межах типової варіативності або має суттєві відхилення.

Обговорення. Результати дослідження підтверджують теоретичну структуру опитувальника І. Сверко та Т. Бабаровича, що узгоджується з попередніми концептуальними уявленнями про конструкт вимірювання. Експлораторний факторний аналіз дозволив виявити чітку факторну структуру, яка підтримує гіпотези про багатовимірність концепту й вказує на соціокультурну стійкість моделі (Sverko & Babarovic, 2024). Водночас результат підтверджує конструктну валідність опитувальника й адекватність адаптації, яка не спотворила оригінальну модель.

Конфірматорний факторний аналіз показав високі показники відповідності моделі, що свідчить про адекватність обраної структури, проте деякі індикатори точності вказують на потенціал для подальшого вдосконалення моделі (Fidell & Tabachnick, 2012).

Надійність шкал знаходиться на прийнятному та високому рівнях, що підтверджує їх узгодженість, гомогенність та здатність стабільно відображати вимірюваний конструкт. Конвергентна та дискримінативна валідність методики також підтверджені, що демонструє здатність шкал корелювати з відповідними пунктами та водночас розмежувати різні конструкти. Висока дискримінативність шкал свідчить про ефективність інструменту у розмежуванні різних аспектів кар'єрної мотивації, що є важливим для

подальшого застосування опитувальника в емпіричних дослідженнях та для досягнення практичних цілей психологами, кар'єрними радниками та ін.

Особливу увагу слід приділити тому, що розподіл балів за шкалами значно відрізняється від нормального. Можливо такий розподіл детерміновано сутнісними характеристиками вимірюваного конструкту (зокрема, природною асиметрією розподілу специфічних типів кар'єрної мотивації в генеральній сукупності). Ці особливості слід враховувати при виборі методів кореляційного аналізу, тестування статистичних гіпотез тощо.

Крім того, вартим уваги в контексті загальної дискусії є один з пунктів («Тому що це весело»), який дещо не узгоджується з іншими та знижує загальний показник внутрішньої узгодженості. Детальний лінгвістичний аналіз україномовної версії Шкали, який було проведено після отримання статистичних даних, засвідчив неможливість замінити цей пункт відповідником, який би достатньо повно розкривав як саме питання, так і всю підшкалу внутрішньої мотивації. З огляду на це було прийняте рішення залишити зазначений пункт в актуальній редакції. Проте перспективи подальших досліджень ми вбачаємо також і в його редагуванні, в тому числі із залученням до цього завдання спеціально створеної фокус-групи.

Також слід зазначити, що недостатня кількість попередніх досліджень у даній області не дозволила здійснити повноцінне порівняльне обґрунтування результатів, що ще більше підкреслює необхідність подальших досліджень із застосуванням більш

різноманітних методів валідації та врахуванням культурних та контекстуальних особливостей.

Висновки. Шкала автономної кар'єрної мотивації отримала низку високих психометричних показників, що дозволяють позитивно оцінити факторну структуру (модель), надійність, конструктну і конвергентну, дискримінативну валідність та дискримінативність шкал методики. Результати свідчать про ефективність використання даного опитувальника для вимірювання кар'єрної мотивації, одночасно вказуючи на напрямки для подальшої оптимізації моделі.

Перспективу подальших психометричних досліджень вбачаємо у дослідженні ретестової надійності, конвергентної та дивергентної валідності. Водночас перспективи подальших польових досліджень полягають у використанні Шкали автономної кар'єрної мотивації як психодіагностичного інструменту в межах реалізації масштабного дослідження «Профорієнтація та консультування в системі освіти України: доінституційний період», що проводиться на кафедрі практичної психології Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

Список використаних джерел

- Мутерко Г., Михальов Д. Особливості мотивації персоналу підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-141>
- Хоружа Л., Братко М., Гриневич Л. Інноваційні тренди у професійно-педагогічній освіті: кар'єрний радник для Нової української школи. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2024. Т. 80, № 3. С. 31–44. URL: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.3.3>
- Штунаер І. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-22>
- Bankins S. et al. Navigating career stages in the age of artificial intelligence: a systematic interdisciplinary review and agenda for future research. *Journal of vocational behavior*. 2024. P. 104011. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104011>
- Branje S. Adolescent identity development in context. *Current opinion in psychology*. 2022. Vol. 45. P. 101286. URL: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.11.006>
- Brown S. D. Career intervention efficacy: making a difference in people's lives. *APA handbook of career intervention, volume 1: foundations*. Washington, 2015. P. 61–77. URL: <https://doi.org/10.1037/14438-004>
- Deci E. L., Olafsen A. H., Ryan R. M. Self-Determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*. 2017. Vol. 4, № 1. P. 19–43. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Fidell L. S., Tabachnick B. G. Using multivariate statistics. Pearson Education, Limited, 2012.
- Garriott P. O., Faris E., Frazier J., Nisle S., Galluzzo J. Multicultural and international research in four career development journals: an 11-year content analysis. *The career development quarterly*. 2017. Vol. 65, № 4. P. 302–314. URL: <https://doi.org/10.1002/cdq.12109>
- Grisay A. Translation procedures in OECD/PISA 2000 international assessment. *Language testing*. 2003. Vol. 20, № 2. P. 225–240. URL: <https://doi.org/10.1191/0265532203lt2540a>
- Guay F. Motivations underlying career decision-making activities: the career decision-making autonomy scale (CDMAS). *Journal of career assessment*. 2005. Vol. 13, № 1. P. 77–97. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072704270297>
- Henseler J., Ringle C. M., Sarstedt M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*. 2014. Vol. 43, № 1. P. 115–135. URL: <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kettunen J., Vuorinen R., Ruusuvirta O. European Lifelong Guidance Policy Network representatives' conceptions of the role of information and communication technologies related to national guidance policies. *International journal for educational and vocational guidance*. 2015. Vol. 16, № 3. P. 327–342. URL: <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9313-7>
- Lytvynenko O., Korkos Y. Career guidance and counseling in ukrainian educational system: pre-institutional phase. *OSF registration*. URL: <https://osf.io/9wvfpq/files/osfstorage>.
- Marciniak J., Johnston C. S., Steiner R. S., Hirschi A. Career preparedness among adolescents: a review of key components and directions for future research. *Journal of career development*. 2020. P. 089484532094395. URL: <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
- Milot-Lapointe F., Le Corff Y. Development and validation of the career counseling outcome questionnaire in two clinical settings. *Journal of career assessment*. 2024. URL: <https://doi.org/10.1177/10690727241299127>
- Niles S. G., Gutierrez D. Career counselling with soul. *Handbook of innovative career counselling*. Cham, 2019. P. 633–645. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_35
- Priyashantha K. G., Dahanayake W. E., Maduwanthi M. N. Career indecision: a systematic literature review. *Journal of humanities and applied social sciences*. 2022. URL: <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Revelle W., Zinbarg R. E. Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: comments on sijtsma. *Psychometrika*. 2008. Vol. 74, № 1. P. 145–154. URL: <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*. 2000. Vol. 55, № 1. P. 68–78. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Sharma R. Adolescents and career development. *Adolescence in India*. Singapore, 2022. P. 105–123. URL: https://doi.org/10.1007/978-981-16-9881-1_6
- Shrestha N. Factor analysis as a tool for survey analysis. *American journal of applied mathematics and statistics*. 2021. Vol. 9, № 1. P. 4–11. URL: <https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>
- Sverko I., Babarović T. Self-Determination theory perspective on careers: stability and change of autonomous career motivation in adolescence. *IEVG international conference: Book of Abstracts*, Jyväskylä, 12 November 2024 – 14 November 2025. P. 113–114.
- White M. Sample size in quantitative instrument validation studies: A systematic review of articles published in Scopus, 2021. *Heliyon*. 2022. Vol. 8, № 12. P. e12223. URL: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12223>

Додаток

Шкала автономної кар'єрної мотивації

Текст-знайомство. Всі ми іноді замислюємося про своє майбутнє і про те, яку професію обрати. І в кожного з нас є свої власні чинники вибору. Сьогодні нам цікаво дізнатись, на що орієнтуєтесь саме Ви. Наведені нижче твердження описують, чому люди зазвичай думають про майбутню професію і на що спираються у її виборі. Ви можете погодитись з якимись твердженнями й не погодитись з іншими.

Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та оцініть рівень своєї згоди з ним за шкалою від 1 до 5, де:

- 1 – абсолютно не погоджуюсь
- 2 – не погоджуюсь
- 3 – складно сказати
- 4 – погоджуюсь
- 5 – абсолютно погоджуюсь

Чому я думаю про майбутню професію?

1. Тому що це весело
2. Тому що це приносить мені задоволення
3. Тому що мені це подобається
4. Тому що мені це цікаво
5. Тому що це має стосунок до мого майбутнього
6. Тому що, на мою думку, це важливо
7. Тому що це має велике значення загалом
8. Тому що це важливо особисто для мене
9. Тому що так я почуваюсь більш впевненим (-ною) у собі
10. Тому що я хочу пишпатись собою
11. Тому що я хочу загалом добре почуватись
12. Тому що хочу довести, що я компетентний (-на)
13. Якби я цього не робив (-ла), мені було б соромно
14. Якби я не думав (-ла) про це, я б чувся (-лась) загалом погано
15. Якби я цього не робив (-ла), я б чувся (-лась) невдахою
16. Якби я цього не робив (-ла), я б відчував (-ла) провину
17. Тому що важливі для мене люди будуть цінувати мене більше, якщо я буду думати про це
18. Тому що у мене будуть неприємності, якщо я цього не робитиму
19. Близькі мені люди сердитимуться, якщо я не подумаю про це
20. Тому що я зобов'язаний (-на), у мене немає іншого вибору
21. Раніше у мене була вагома причина, а тепер я навіть не знаю, чому я це роблю
22. Чесно кажучи, я взагалі не знаю, навіщо я про це думаю
23. Раніше я знав (-ла), навіщо я це роблю, а зараз не знаю
24. Я не впевнений (-на), чи варто продовжувати думати про це

Ключ підрахунку балів

Субшкали мотивації:

- внутрішня – 1-4,
- визначена – 5-8,
- внутрішньо-орієнтована позитивна – 9-12,
- внутрішньо-орієнтована негативна – 13-16,
- зовнішня – 17-20,
- амотивація – 21-24.

O. LYTVYENENKO (Olena Lytvynenko)

Doctor of Psychological Sciences,

Head of the Department of Practical Psychology,

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,

18/2, Shamo Str., Kyiv, Ukraine,

E-mail: o.lytvynenko@kubg.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-2152-7285>

Y. KORKOS (Yaroslav Korkos)

PhD in Psychology,

Lecturer of the Department of Practical Psychology,

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,

18/2, Shamo Str., Kyiv, Ukraine,

E-mail: y.korkos@kubg.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-5718-4053>

ADAPTATION OF THE UKRAINIAN VERSION OF AUTONOMOUS CAREER MOTIVATION SCALE

The paper aims to present the results of adaptation of the Ukrainian version of Autonomous Career Motivation Scale (Sverko & Babarović, 2024). **Methods.** At the preparatory stage of adaptation, the double translation procedure was carried out for the Ukrainian version of the scale to correspond as closely as possible to the original one. After that, the equivalence between the original scale and its translated version was assessed. The study sample (N=336) included: 1) high school students (14-17 y. o.) – 68.15%; 2) first year university students (17-20 y. o.) – 31.85%. The gender distribution of respondents was following: 1) female – 65.18%; 2) male – 30.36%; 3) unidentified – 4.46%. **Results.** The results of the study confirm theoretical structure of the Scale, which is consistent with previous conceptual ideas about the measurement construct. Exploratory factor analysis allowed us to identify a clear factor structure that supports the hypotheses about the multidimensionality of the concept and indicates the sociocultural stability of the model. Conformational factor analysis showed high indicators of model compliance, which proves the adequacy of the chosen structure, however, some accuracy indicators demonstrate potential for further improvement of the model. The reliability of the scales is at an acceptable and high level, which confirms their consistency, homogeneity and ability to stably reflect the measured construct. Convergent and discriminant validity of the Scale are also

confirmed, which demonstrates the ability of the Scales to correlate with the corresponding items and at the same time distinguish between different constructs. The high discriminantivity of the scales indicates the effectiveness of the tool in distinguishing different aspects of career motivation, which is important for further use of the questionnaire in empirical research and for achieving practical goals by psychologists, career counsellors, etc. **Conclusions.** The Ukrainian version of Autonomous Career Motivation Scale shows a number of high psychometric indicators, which allow to positively assess the factor structure (model), reliability, construct, convergent and discriminant validity and discriminantivity of its subscales. Obtained results indicate the effectiveness of using this Scale to measure autonomous career motivation, while indicating directions for further optimization of the model.

Keywords: *psychodiagnostic scale; psychometrics, motivation, career choice, autonomous career motivation, factor analysis, reliability, career guidance.*

References

- Muterko, G., Mykhalyov, D. (2024). Peculiarities of motivation of enterprise personnel under martial law. *Economy and Society*, 60. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-141> [in Ukrainian].
- Khoruzha, L., Bratko, M., Hrynevych, L. (2024). Innovative trends in vocational and pedagogical education: career advisor for the New Ukrainian School. *Neprevirna profesynna osvita: teoriya i praktyka*, 80, 3, 31–44. URL: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.3.3> [in Ukrainian].
- Shtunder, I. (2024). The labor market of Ukraine under martial law. *Economy and Society*, 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-22> [in Ukrainian].
- Bankins, S., Jooss, S., Restubog, S. L. D., Marrone, M., Ocampo, A. C., & Shoss, M. (2024). Navigating career stages in the age of artificial intelligence: A systematic interdisciplinary review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 104011. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104011>
- Branje, S. (2022). Adolescent identity development in context. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101286. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.11.006>
- Brown, S. D. (2015). Career intervention efficacy: Making a difference in people's lives. In *APA handbook of career intervention, volume 1: Foundations*. (pp. 61–77). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-004>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Fidell, L. S., & Tabachnick, B. G. (2012). *Using multivariate statistics*. Pearson Education, Limited.
- Garriott, P. O., Faris, E., Frazier, J., Nisle, S., & Galluzzo, J. (2017). Multicultural and international research in four career development journals: An 11-year content analysis. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 302–314. <https://doi.org/10.1002/cdq.12109>
- Grisay, A. (2003). Translation procedures in OECD/PISA 2000 international assessment. *Language Testing*, 20(2), 225–240. <https://doi.org/10.1191/0265532203lt2540a>
- Guay, F. (2005). Motivations underlying career decision-making activities: The career decision-making autonomy scale (CDMAS). *Journal of Career Assessment*, 13(1), 77–97. <https://doi.org/10.1177/1069072704270297>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kettunen, J., Vuorinen, R., & Ruusuvirta, O. (2015). European Lifelong Guidance Policy Network representatives' conceptions of the role of information and communication technologies related to national guidance policies. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(3), 327–342. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9313-7>
- Lytvynenko, O., & Korkos, Y. (2024, December 15). *Career guidance and counseling in ukrainian educational system: Pre-institutional phase*. OSF registration. <https://osf.io/9wfpfq/files/osfstorage>
- Marciniak, J., Johnston, C. S., Steiner, R. S., & Hirschi, A. (2020). Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research. *Journal of Career Development*, 089484532094395. <https://doi.org/10.1177/0894845320943951>
- Milot-Lapointe, F., & Le Corff, Y. (2024). Development and validation of the career counseling outcome questionnaire in two clinical settings. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727241299127>
- Niles, S. G., & Gutierrez, D. (2019). Career counselling with soul. In *Handbook of innovative career counselling* (pp. 633–645). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_35
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2022). Career indecision: A systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. <https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Revelle, W., & Zinbarg, R. E. (2008). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145–154. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Sharma, R. (2022). Adolescents and career development. In *Adolescence in India* (pp. 105–123). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-9881-1_6
- Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4–11. <https://doi.org/10.12691/ajams-9-1-2>
- Sverko, I., & Babarović, T. (2024). Self-Determination theory perspective on careers: Stability and change of autonomous career motivation in adolescence. In *IEVG international conference* (pp. 113–114).
- White, M. (2022). Sample size in quantitative instrument validation studies: A systematic review of articles published in Scopus, 2021. *Heliyon*, 8(12), Article e12223. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12223>

Конфлікт інтересів: автори заявляють про відсутність професійного або інституційного конфлікту інтересів».

Conflict of Interest: The authors declare that there is no professional or institutional conflict of interest.

Стаття надійшла до редакції 26.08.2025 (The article was received by the editors 26.08.2025)

Стаття рекомендована до друку 25.10.2025 (The article is recommended for printing 25.10.2025)

Опублікована 30.12.2025 (Published 30.12.2025)