

DOI 10.22363/2313-1683-2021-18-3-555-575


УДК 159.9.072

Исследовательская статья

Шкала карьерно-адаптационных способностей М. Савикаса и Э. Порфели: психометрические характеристики русскоязычной версии на выборке подростков

Н.Г. Кондратюк  , А.В. Бурмистрова-Савенкова, В.И. Моросанова 

Психологический институт Российской академии образования,
Российская Федерация, 125009, Москва, ул. Моховая, д. 9, стр. 4

 n.kondratyuk@gmail.com

Аннотация. Цель исследования – разработать русскоязычный вариант методики М. Савикаса и Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS), а также проверить ее психометрические свойства на российской выборке респондентов старшего подросткового возраста. Актуальность исследования определяется запросом современного общества на поиск, развитие и создание эффективных инструментов диагностики метанавыков, благоприятствующих профессиональному самоопределению человека, его успешности и благополучию в профессиональной жизни. В исследовании приняли участие 607 человек (360 девушек и 247 юношей) в возрасте от 15 до 19 лет. Русскоязычная версия «Шкалы карьерно-адаптационных способностей» идентична международной форме методики. Она включает 24 пункта, которые путем суммирования дают общий балл, диагностирующий карьерную адаптивность, а также поровну разделены на четыре субшкалы, которые измеряют ресурсы адаптивности: заинтересованность, контроль, любознательность и уверенность. Коэффициенты внутренней согласованности субшкал и общей шкалы методики варьировались от хороших до отличных и оказались близки соответствующим параметрам международной версии CAAS. Продемонстрирована ретестовая надежность методики, факторная структура и корреляции общего показателя карьерной адаптивности и его параметров с другими психологическими конструктами, связанными с личностными особенностями, регуляторными механизмами и процессами профессионального саморазвития. В заключение приведены текст опросника, инструкция и ключи. Разработанная русскоязычная форма методики М. Савикаса и Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» показала себя надежным и валидным инструментом для исследования карьерной адаптивности и карьерно-адаптационных ресурсов человека на русскоговорящих подростковых выборках. Дальнейшие исследования связаны с анализом возрастной инвариантности методики. Планируется также изучить инвариантность методики отдельно в группах мужчин и женщин.

Ключевые слова: карьерная адаптивность, шкала карьерно-адаптационных способностей, российская форма, валидизация, старший подростковый возраст

Благодарности и финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 20-013-00741.

© Кондратюк Н.Г., Бурмистрова-Савенкова А.В., Моросанова В.И., 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Введение

В нестабильном и сложном мире XXI века, когда происходит масштабная трансформация, в том числе и профессиональной сферы жизни человека, возникает необходимость приобретения новых профессиональных навыков, освоения новых стремительно появляющихся профессий, вынужденной смены сфер профессиональной деятельности. Навыки саморегуляции, которые люди могут использовать для решения непредсказуемых и меняющихся задач и требований профессиональной сферы на протяжении всей взрослой жизни, являются ключевыми компетенциями. В этом свете приобретает существенное значение изучение феномена карьерной адаптивности (Savickas, 2005, 2013; Rossier, 2015; Кондратюк, 2020). Эта способность – один из основных механизмов, способствующих достижению успеха в карьере в целом и связанных как с готовностью справляться с предсказуемыми задачами профессионального развития, так и с непредсказуемыми обстоятельствами профессиональной жизни человека (Savickas, 1997, 2005; O’Connell et al., 2008; Rudolph et al., 2017).

Карьерная адаптивность представляет собой стержневой конструкт в теории построения карьеры (Savickas, 1997, 2005) и отражает совокупность поведения, компетенций и установок индивидов, направленных на «приспособление себя к подходящей работе» (Savickas, 2005. Р. 45). Теория построения карьеры (Career Construction Theory, CCT), предложенная М. Савикасом, является расширенной версией теории профессионального развития Д. Сьюпера, среди многочисленных новаторских идей которого было понимание профессионального самоопределения человека не как раз и навсегда принятого решения, а как процесса развития, который происходит в течение всей жизни. Другая ключевая идея Д. Сьюпера состояла в том, что развитие карьеры предполагает реализацию Я-концепции в соответствии с разнообразными жизненными ролями (Super et al., 1996). Теория построения карьеры фокусируется на субъективном построении людьми своего профессионального опыта и рассматривает профессиональное развитие как процесс самореализации. Индивидуальные различия в карьерной адаптивности объясняют то, как по-разному люди строят и развивают свою карьеру. М. Савикас и Э. Порфели (Savickas, Porfeli, 2012) рассматривают ресурсы карьерной адаптивности как способности к саморегуляции, которые человек может использовать для решения незнакомых, сложных и неопределенных проблем, связанных с его профессиональным саморазвитием. Именно благодаря механизмам саморегуляции формируются адекватные реакции (профессиональные стратегии и действия), направленные на достижение профессиональных результатов (целей) (Savickas, Porfeli, 2012).

М. Савикас (2005) описывает структуру карьерной адаптивности как многомерную и иерархическую, где общее измерение карьерной адаптивности более высокого порядка включает четыре параметра карьерной адаптивности, поддерживающих стратегии саморегуляции, а именно: заинтересованность (concern), контроль (control), любознательность (curiosity) и уверенность (confidence). Заинтересованность показывает, насколько человек осознает свое профессиональное будущее и готовится к нему. Контроль отражает степень принятия личной ответственности за развитие своей карьеры и осознаваемого контроля

над своей профессиональной ситуацией и будущим. Любознательность отражает склонность и способность изучать профессиональную среду, например, путем поиска информации об имеющихся типах работы и профессиональных возможностях. Наконец, уверенность предполагает осознаваемую самоэффективность в решении проблем и способность успешно предпринимать необходимые действия для преодоления препятствий, встречающихся в профессиональной деятельности (Savickas, 2005; Savickas, Porfeli, 2012).

Для измерения карьерной адаптивности М. Савикасом и Э. Порфели (Savickas, Porfeli, 2012) не так давно была разработана шкала карьерно-адаптационных способностей (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS). Это инструмент оценки адаптационных ресурсов, которыми человек может располагать в процессе построения карьеры и которые он может использовать для решения проблем, связанных с профессиональными задачами развития, профессиональными переходами и профессиональным стрессом (Savickas, Porfeli, 2012). Ученые из 18 стран проделали большую работу по адаптации данной методики на разных языках, и в настоящее время она продолжает активно апробироваться по всему миру. На данный момент известны американская (Porfeli, Savickas, 2012), итальянская (Di Maggio et al., 2015), иранская (McKenna et al., 2016), литовская (Urbanaviciute et al., 2014), немецкая (Johnston et al., 2013), турецкая (Yucel, Polat, 2015), японская (Lee et al., 2021), греческая (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2018) и многие другие языковые формы этого опросника.

Проведенные в разных странах исследования подтвердили инвариантность факторной структуры методики не только для различных культурных выборок, но и для выборок подростков (например, Porfeli, Savickas, 2012; Karacan-Ozdemir, Yerin-Guneri, 2017) vs взрослых респондентов (например, Savickas, Porfeli, 2012; Sou et al., 2020). При этом показатели надежности шкал методики в различных версиях варьировались от приемлемых до высоких значений.

Цель исследования заключалась в разработке русскоязычного варианта методики М. Савикаса и Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» и проверки ее психометрических свойств на российской выборке старшего подросткового возраста. До настоящего времени русскоязычный вариант методики отсутствовал. Осенью 2019 года от профессора М. Савикаса было получено согласие на адаптацию русскоязычной версии.

В соответствии с поставленной целью в данной работе решались следующие **задачи**:

1) проверка соответствия структуры теста конструкту карьерной адаптивности, реализованному в международной версии методики CAAS. Предполагалось, что факторная структура российской версии должна быть аналогична оригинальной версии методики;

2) проверка внутренней согласованности шкал русскоязычного варианта опросника CAAS. Предполагалось, что показатели внутренней согласованности субшкал и общего показателя карьерной адаптируемости должны быть не ниже приемлемых значений (то есть не менее 0,60);

3) исследование внешней валидности (конвергентной и дискриминантной) русскоязычного варианта методики с использованием других психодиагностических инструментов.

Процедура и методы исследования

Выборка. В исследовании приняли участие 607 учащихся 9-х, 10-х и 11-х классов российских школ в возрасте от 15 до 19 лет ($M = 16,03$; $SD = 0,81$), среди них 360 девушек и 247 юношей, которым было предложено заполнить ряд опросников, связанных с их учебной, выбором будущей профессии и дальнейшей работой. Участники получили уведомление, что все собранные в ходе исследования данные будут использованы исключительно в научных целях.

Процедура исследования. Исследование проходило при помощи блочного конструктора сайтов Tilda Publishing (tilda.ws) и приложения для администрирования опросов Google Forms в учебных классах, оснащенных персональными компьютерами. Все опросники заполнялись в присутствии проводящего тестирование.

Методики. Международная форма методики М. Савикаса и Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» (*Career Adapt-Abilities Scale, CAAS*) состоит из 24 пунктов, которые путем суммирования дают общий балл, диагностирующий собственно карьерную адаптивность, а также поровну разделены на четыре субшкалы, которые измеряют ресурсы адаптивности: заинтересованность, контроль, любознательность и уверенность (Savickas, Porfeli, 2012). *Заинтересованность* показывает, насколько человек ориентирован на свое профессиональное будущее и готовится к нему («*Осознаю, что сегодняшний выбор определяет мое будущее*»); *контроль* указывает на степень, в которой человек готов принять на себя ответственность за свое профессиональное развитие («*Беру на себя ответственность за свои действия*»); *любопытность* отражает, склонен ли и насколько способен человек изучать профессиональную среду, собирая нужную информацию о профессиональных возможностях («*Глубоко вникаю в суть вопросов, которые у меня возникают*»); в то время как *уверенность* отражает степень осознания своей способности принимать продуманные решения, связанные с профессиональным развитием, преуспевать в достижении профессиональных целей и успешно преодолевать стрессовые ситуации («*Эффективно выполняю задачи*»). Общая шкала, рассчитываемая как сумма всех четырех шкал, – *карьерная адаптивность*. Она представляет собой ключевую способность для достижения успеха в развитии карьеры и связана с готовностью человека решать предсказуемые и непредсказуемые задачи профессионального развития. Участники оценивают согласие с каждым пунктом методики по 5-балльной шкале Ликерта от 1 (меньше всего) до 5 (сильнее всего). Суммарная оценка по каждой субшкале составляет от 6 до 30 баллов, по общей шкале карьерной адаптивности – от 24 до 120 баллов. Методика была переведена на русский язык в три итерации тремя независимыми переводчиками. Инструкция, текст и ключ методики представлены в приложении к статье.

Опросная методика В.И. Моросановой «*Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020*» предназначена для диагностики уровня развития общей способности к осознанной саморегуляции и ее индивидуальных особенностей, устойчиво проявляющихся в различных видах произвольной активности и жизненных ситуациях (Моросанова, Кондратюк, 2020). Методика включает 28 утвер-

ждений, сгруппированных в 7 шкал: «Планирование целей», «Моделирование значимых условий достижения целей», «Программирование действий», «Оценивание результатов», «Гибкость», «Надежность», «Настойчивость», а также интегративную шкалу «Общий уровень саморегуляции». Согласие с утверждениями оценивается по 5-балльной шкале Ликерта от 1 (неверно) до 5 (верно). Суммарный балл по каждой шкале составляет от 4 до 20, для интегративной шкалы – от 28 до 140. Ожидалось, что показатели осознанной саморегуляции человека будут статистически положительно связаны с показателями карьерно-адаптационных способностей, поскольку и осознанная саморегуляция, и карьерно-адаптационные способности являются психологическими *регуляторными* ресурсами личности. При этом осознанная саморегуляция понимается как когнитивно-личностный метаресурс выдвижения целей и управления их достижением для решения разнообразных задач жизнедеятельности (Моросанова, 2021), в то время как карьерная адаптивность рассматривается как ключевая способность для решения различных задач профессионального развития с использованием карьерно-адаптационных ресурсов, представляющих собой саморегуляторные компетенции человека (Savickas, Porfeli, 2012).

Опросник Большой пятерки – 2 К. Сото и О. Джона (Soto, John, 2017) в его русскоязычной адаптации (Shchebetenko et al., 2019) состоит из 60 пунктов, служащих для диагностики пяти личностных черт и соответствующих им аспектов: экстраверсия (общительность, настойчивость, энергичность), доброжелательность (сочувствие, уважительность, доверие), добросовестность (организованность, продуктивность, ответственность), негативная эмоциональность/нейротизм (тревожность, депрессивность, эмоциональная изменчивость), открытость опыту (любопытность, эстетичность, творческое воображение). Все шкалы личностных черт представлены 12 пунктами. Участники оценивают каждый пункт методики по 5-балльной шкале от 1 (совсем не согласен) до 5 (полностью согласен). Имеющиеся в литературе данные дают основания предполагать, что карьерная адаптивность будет иметь статистически значимые взаимосвязи с чертами Большой пятерки (Rudolph et al., 2017).

Опросник профессиональных установок подростков И.М. Кондакова состоит из 40 утверждений, направленных на диагностику пяти качественно своеобразных профессиональных установок на этапе выбора профессии, каждой из которых соответствует шкала опросника: нерешительность профессионального выбора, рационализм профессионального выбора, оптимизм в отношении профессионального будущего, высокая самооценка, зависимость в профессиональном выборе. В опросник заложена дихотомическая шкала ответов (Кондаков, 1997). Суммарный балл для каждой шкалы – от 0 до 8 баллов. Предполагалось наличие положительных корреляций на высоком уровне значимости показателей карьерно-адаптационных способностей с эффективными профессиональными установками и, напротив, отрицательных – с неэффективными.

Тест мотивации выбора профессии Л.А. Ясюковой (Ясюкова, 2003, 2005) включает 21 пункт и направлен на диагностику семи типов мотивации выбора профессии: профессиональной, коммуникативной, прагматичной, статусной, социальной, учебной и внешней. Участники оценивают каждое утверждение (фактор) по 3-балльной шкале: от 1 (оказал наибольшее влия-

ние) до 3 (совсем не играл никакой роли). Суммарный балл для каждой шкалы составляет от 3 до 9 баллов. Предполагалось обнаружить статистически значимые корреляции между показателями карьерно-адаптационных способностей и показателями собственно профессиональной мотивации и учебной, а также статусной мотивации. При этом ожидалось, что корреляции с другими видами мотивации преимущественно будут отсутствовать.

Алгоритм статистического анализа данных. Структура опросника изучалась эксплораторным и конфирматорным факторным анализом. Надежность шкал опросника определялась с помощью коэффициентов внутренней согласованности α Кронбаха и ω Макдональда (Hayes, Coutts, 2020). Для проверки тест-ретестовой надежности использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Внешняя валидность российского варианта шкалы карьерно-адаптационных способностей проверялась путем анализа коэффициентов ранговой корреляции Спирмена между ее показателями и показателями других психодиагностических методик. Статистический анализ данных проводился с использованием программ IBM SPSS Statistics 26 (George, Mallery, 2019) и среды языка программирования R (пакеты *psych*, *GPArotation*, *lavaan*).

Результаты исследования

Описательные статистики. Перед проведением основных статистических процедур на основании ассиметрии и эксцесса была выполнена проверка нормальности распределения эмпирических данных по всем методикам, используемым в исследовании. Описательные статистики (среднее, медиана, мода, стандартное отклонение, ассиметрия, эксцесс) вычислены для общей шкалы, субшкал (табл. 1) и отдельно для пунктов CAAS.

Таблица 1 / Table 1

Описательные статистики по шкалам методики CAAS /
Descriptive statistics for the scale and subscales of CAAS

Шкалы / Scales	Min	Max	Среднее / Mean	Медиана / Median	Мода / Mode	Стандартное отклонение / SD	Ассиметрия / Skewness	Эксцесс / Kurtosis
Заинтересованность / Concern	8	30	20,60	21	18	5,13	-0,06	-0,64
Контроль / Control	6	30	22,35	23	22	4,42	-0,44	-0,07
Любознательность / Curiosity	6	30	21,19	21	21	4,73	-0,15	-0,41
Уверенность / Confidence	9	30	21,33	21	20	4,57	-0,05	-0,54
Карьерная адаптивность / Career adaptability	30	120	85,48	86	86	15,58	-0,17	-0,23

Для четырех из пяти показателей CAAS значение $A_s < 0,2$, для шкалы «Контроль» $A_s < 0,5$. Также для шкалы «Контроль» значение ассиметрии более чем в два раза превышало стандартную ошибку. При дальнейшем изучении конструктивной валидности и тест-ретестовой надежности CAAS использовались методы устойчивые к отклонениям от нормального распределения.

Факторная структура методики. В результате проведения эксплораторного факторного анализа методом главных компонент (варимакс-вращение в 7 итераций), было извлечено 4 фактора в соответствии с 4 субшкалами СААС по 24 утверждениям, объясняющим 53,65 % дисперсии. В первый фактор вошли ситуации, описанные шкалой «Уверенность», с собственным значением 8,69, при этом объясненная дисперсия составила 15,23 %. Второй фактор включал ситуации, описанные шкалой «Заинтересованность», с собственным значением 1,86, процент дисперсии – 14,88 %. Третий фактор – «Контроль» – с собственным значением 1,25 объяснил 11,83 % дисперсии. Четвертый фактор – «Любознательность» – с собственным значением 1,07, дал 11,69 % объясненной дисперсии. Факторные нагрузки в шкале «заинтересованность» варьировали от 0,616 до 0,806, в шкале контроль – от 0,357 до 0,677, в шкале любознательность – от 0,482 до 0,763 и в шкале уверенность – от 0,510 до 0,717.

На следующем этапе структура опросника изучалась при помощи конфирматорного факторного анализа, в ходе которого тестировалась гипотеза о соответствии эмпирических данных и теоретического конструкта СААС. Для расчета параметров модели был применен эстиматор MLR (maximum likelihood robust), используемый, когда предположение о нормальности распределения может быть умеренно или существенно нарушено (Li, 2016). Степень соответствия модели и эмпирических данных оценивалась по следующим показателям: отношение χ^2 к числу степеней свободы ($\chi^2/df \leq 2$, p -уровень для $\chi^2(p) \geq 0,05$, индекс относительного согласия (Comparative Fit Indices, CFI) $\geq 0,95$, среднеквадратичная ошибка аппроксимации (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) $\leq 0,05$, стандартизованный среднеквадратичный остаток (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR) $\leq 0,05$. В соответствии с международной формой шкалы карьерно-адаптационных способностей, анализировалась модель с одним латентным фактором второго порядка (собственно карьерная адаптивность, или общий балл по всем утверждениям опросника), детерминирующим четыре латентных фактора первого порядка, соответствующих четырем субшкалам методики (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность). Утверждения опросника использовались как индикаторные (зависимые) переменные. В соответствии с ключом опросника, в каждый фактор первого порядка вошло по 6 индикаторов (утверждений). Модель (рисунок) показывает хорошее соответствие эмпирическим данным: $\chi^2(df = 249) = 612,28$; CFI = 0,925; TLI = 0,916; BIC = 38781,165; RMSEA = 0,049 (90 % интервал от 0,045 до 0,054); SRMR = 0,045. Все факторные нагрузки оказались значимыми и их знаки соответствовали ожидаемым.

Внутренняя согласованность. Коэффициенты α Кронбаха для четырех субшкал и общей шкалы методики варьировались от 0,74 до 0,92, общая ω Макдональда имела более высокие коэффициенты согласованности для каждой из шкал, коэффициенты ω_h были несколько ниже, как по сравнению с общей ω , так и с α . В табл. 2 приведены коэффициенты α , ω , ω_h для четырех субшкал и общей шкалы методики и для сравнения указаны коэффициенты α Кронбаха шкал международной версии СААС. В целом полученные результаты указывают на хорошую согласованность шкал русскоязычной формы и на соотносимость данных, полученных на российской выборке, с показателями надежности международной и американской версии методики для аналогичной возрастной группы (учащиеся 10–11 классов, средний возраст 16,5 лет).

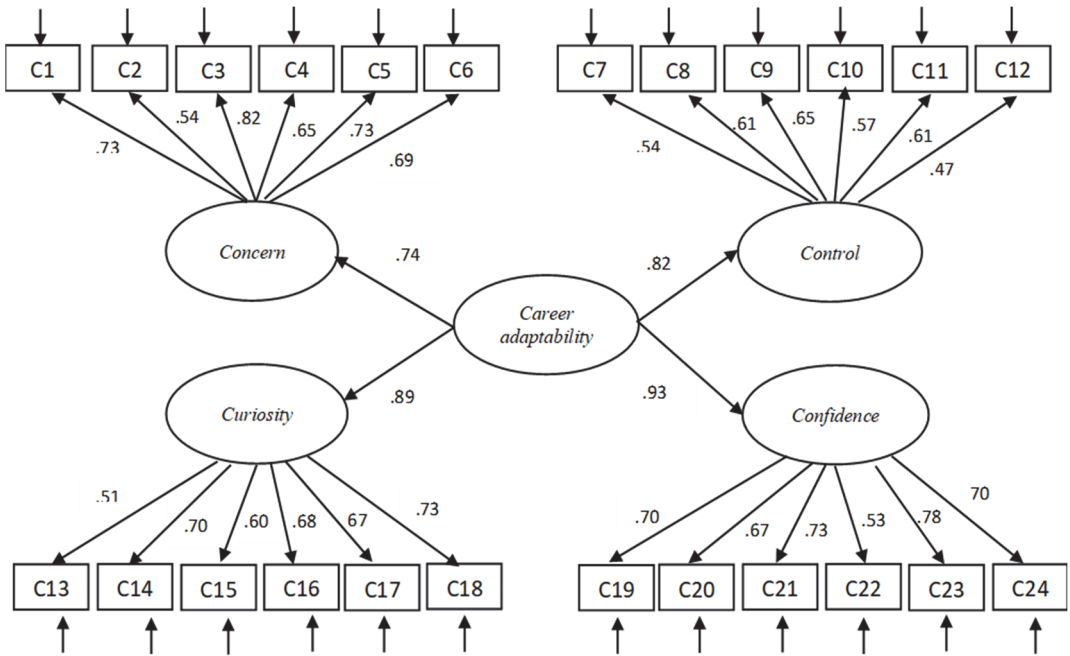


Рисунок. Структурная модель и стандартизованные факторные нагрузки методики «Шкала карьерно-адаптационных способностей» на российской выборке учащихся 9-х, 10-х и 11-х классов: *concern* – заинтересованность; *control* – контроль; *curiosity* – любознательность; *confidence* – уверенность; *career adaptability* – карьерная адаптивность
Figure. Second-order four-factor confirmatory factor analysis model of *Career Adapt-Abilities Scale* for Russian high school students from 9th, 10th, and 11th grade and standardized factor loadings

Таблица 2 / Table 2

Коэффициенты надежности (α Кронбаха, ω Макдональда, ω_h) и тест-ретест шкал русскоязычной версии методики М. Савикаса и Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» / Internal consistencies (Cronbach's α , McDonald's ω , ω_h) and test-retest reliability of Career Adapt-Abilities Scale adapted in Russian

Шкалы / Scales	α Кронбаха / Cronbach's α			ω Макдональда / McDonald's ω		Тест-ретест / Test-retest reliability, N = 80
	Русскоязычная форма / Russian form, N = 607	Международная форма / International form ¹	Американская форма / USA form, N = 460 ²	Русскоязычная форма, ω_h , N = 607	Русскоязычная форма, ω , N = 607	
Заинтересованность / Concern	0,84	0,83	0,82	0,77	0,87	0,49**
Контроль / Control	0,76	0,74	0,80	0,65	0,80	0,37**
Любознательность / Curiosity	0,83	0,79	0,84	0,72	0,88	0,58**
Уверенность / Confidence	0,84	0,85	0,90	0,77	0,89	0,42**
Карьерная адаптивность / Career Adaptability	0,92	0,92	0,94	0,75	0,94	0,51**

Примечание: ** $p < 0,01$.

¹ Данные α Кронбаха международной формы CAAS взяты из Savickas, Porfeli, 2012.

² Данные α Кронбаха американской формы CAAS взяты из Porfeli, Savickas, 2012.

Таблица 3 / Table 3

Коэффициенты корреляции Спирмена показателей методики М. Савикаса и Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» с показателями саморегуляции, личностных черт и мотивационно-процессуальными характеристиками профессионального выбора / Spearman's correlations between variables of career-adaptability, self-regulation, personality traits, and professional development processes

Показатели / Variables	Шкала карьерно-адаптационных способностей / Career Adapt-Abilities Scale, CAAS						
	М	SD	З / C1	К / C2	Л / C3	У / C4	А / A
<i>Стиль саморегуляции поведения, ССПМ-2020 / Self-Regulation Profile Questionnaire, SRPQM-2020</i>							
Планирование целей / Planning goals	14,15	3,70	0,57**	0,28**	0,32**	0,34**	0,47**
Моделирование значимых условий / Modeling of significant conditions	13,97	3,55	0,24**	0,34**	0,31**	0,36**	0,38**
Программирование действий / Programming of actions	14,77	2,86	0,23**	0,10*	0,27**	0,18**	0,24**
Оценивание результатов / Evaluation of results	12,22	4,01	0,29**	0,16**	0,32**	0,24**	0,31**
Гибкость / Flexibility	15,05	3,09	0,32**	0,39**	0,36**	0,32**	0,42**
Надежность / Reliability	10,93	3,97	0,14**	0,26**	0,14**	0,27**	0,24**
Настойчивость / Insistency	15,42	2,98	0,38**	0,46**	0,48**	0,56**	0,58**
Общий уровень CP / General level SR	96,54	14,45	0,52**	0,43**	0,51**	0,51**	0,60**
<i>Опросник Большой пятерки – 2 / Big Five Inventory – 2</i>							
Экстраверсия / Extraversion	40,32	8,52	0,31**	0,33**	0,36**	0,43**	0,44**
Доброжелательность / Agreeableness	42,33	7,29	0,17**	0,15**	0,20**	0,27**	0,24**
Добросовестность / Conscientiousness	43,63	7,88	0,37**	0,33**	0,34**	0,49**	0,4**
Нейротизм / Negative emotionality	35,24	10,06	-0,11*	-0,30**	-0,16**	-0,28**	-0,25**
Открытость опыту / Open-mindedness	43,54	7,53	0,20**	0,25**	0,32**	0,19**	0,29**
<i>Тест мотивации выбора профессии Л.Я. Ясюковой / Yasyukova's Profession Choice Motivation Test</i>							
Профессиональная мотивация / Professional motivation	7,52	1,27	0,36**	0,28**	0,40**	0,35**	0,42**
Коммуникативная мотивация / Communicative motivation	5,92	1,50	0,12*	0,15**	0,19**	0,18**	0,19**
Прагматичная мотивация / Pragmatic motivation	6,05	1,52	0,03	0,01	0,02	0,08	0,04
Статусная мотивация / Status motivation	6,83	1,65	0,25**	0,10	0,16**	0,23**	0,22**
Социальная мотивация / Social motivation	4,33	1,36	-0,02	-0,14**	-0,03	0,02	-0,05
Учебная мотивация / Learning motivation	7,01	1,47	0,29**	0,12*	0,24**	0,21**	0,26**
Внешняя мотивация / Extrinsic motivation	5,04	1,38	-0,03	-0,07	-0,01	-0,07	-0,05
<i>Тест профессиональных установок подростков / Adolescents' Professional Plans Diagnostics</i>							
Нерешительность профессионального выбора / Indecisiveness of professional choice	2,55	2,49	-0,34**	-0,25**	-0,22**	-0,26**	-0,33**
Рационализм профессионального выбора / Rationalism of professional choice	5,80	1,50	-0,02	-0,07	0,07	-0,01	-0,00
Оптимизм в отношении профессионального будущего / Optimism for a professional future	5,06	1,64	0,24**	0,21**	0,29**	0,21**	0,29**
Высокая самооценка / High self-evaluation	5,86	1,60	0,25**	0,22**	0,31**	0,28**	0,33**
Зависимость в профессиональном выборе / Addiction in professional choice	3,79	1,64	-0,13*	-0,16**	-0,09	-0,05	-0,14**

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. З – заинтересованность; К – контроль; Л – любознательность; У – уверенность; А – карьерная адаптивность.

Note: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. C1 – concern; C2 – control; C3 – curiosity; C4 – confidence; A – career adaptability.

Тест-ретест. Ретестовая надежность вычислялась по данным повторного тестирования на выборке из 80 человек (57 девушек и 23 юношей) с временным интервалом около 6 месяцев. Коэффициенты корреляции между показателями первого и второго тестирования оказались значимыми для всех субшкал методики и общего показателя карьерной адаптивности при $p < 0,01$. Согласно *U*-критерию Манна – Уитни, статистически значимых различий между первым и вторым замером не наблюдалось (Z от $-0,04$ до $-1,55$; $p > 0,05$). Полученные данные (табл. 2) свидетельствует об устойчивости и хорошей воспроизводимости результатов.

Внешняя валидность методики. Для проверки внешней валидности русскоязычной формы шкалы карьерно-адаптационных способностей на выборке из 376 участников (235 девушек и 132 юношей) в возрасте от 16 до 19 лет был проведен корреляционный анализ ее показателей с показателями других психодиагностических методик (табл. 3). Поскольку для ряда показателей, в первую очередь мотивационно-процессуальных характеристик профессионального выбора, распределение отличалось умеренной и высокой асимметрией (A_s свыше 0,5), было принято решение об использовании коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Как и предполагалось, коэффициенты корреляции, представленные в табл. 3, демонстрируют устойчивую картину связи между всеми компонентами осознанной саморегуляции и карьерной адаптивностью на высоком уровне значимости при $p < 0,01$.

Статистически значимые взаимосвязи карьерно-адаптационных способностей ожидаемо наблюдаются с личностными особенностями и мотивационно-процессуальными характеристиками профессионального выбора. Все показатели методики карьерно-адаптационных способностей статистически значимо положительно взаимосвязаны с экстраверсией, доброжелательностью, добросовестностью и открытостью опыту и отрицательно – с нейротизмом.

Выявлены (на высоком уровне значимости) положительные корреляции карьерно-адаптационных способностей с эффективными профессиональными установками (оптимизмом в отношении профессионального будущего и высокой самооценкой) и, напротив, отрицательные – с неэффективными профессиональными установками (нерешительностью и зависимостью в профессиональном выборе). Не было обнаружено значимой взаимосвязи между шкалами карьерной адаптивности и оценками рационализма профессионального выбора. Значимая взаимосвязь наблюдается в первую очередь с собственно профессиональной и учебной мотивацией, а также со статусной и коммуникативной мотивацией. Корреляции с другими видами мотиваций (прагматичной, социальной и внешней) отсутствуют, за исключением единственной положительной связи между субшкалой «контроль» и социальной мотивацией (при $p < 0,01$).

Обсуждение результатов

Результатом исследования стали разработка и анализ психометрических характеристик русскоязычной формы методики М. Савикаса, Э. Порфели «Шкала карьерно-адаптационных способностей». Все показатели рус-

скоязычной версии SAAS (субшкалы и общая шкала карьерной адаптивности) демонстрируют хорошую и отличную внутреннюю согласованность и сопоставимы с коэффициентами α Кронбаха соответствующих параметров международной формы методики (Savickas, Porfeli, 2012). Полученные данные свидетельствуют о ретестовой надежности методики и воспроизводимости теоретического конструкта карьерной адаптивности при использовании конфирматорного факторного анализа по 24 пунктам на российской выборке подростков. Модель, в которой пункты методики разделены на 4 субшкалы (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность), детерминируемые общим показателем карьерной адаптивности, показала хорошее соответствие эмпирическим данным.

Выявлены значимые корреляции общего показателя карьерной адаптивности и его параметров с другими психологическими конструктами, связанными с личностными особенностями, регуляторными механизмами и процессами профессионального саморазвития (такими как личностные черты, осознанная саморегуляция, профессиональные установки, профессиональная мотивация).

В подтверждение конвергентной валидности методики все регуляторно-когнитивные процессы (планирование целей, моделирование значимых условий достижения целей, программирование действий и оценивание результатов) и регуляторно-личностные свойства (гибкость, надежность, настойчивость), включая общий уровень осознанной саморегуляции, оказались статистически значимо положительно взаимосвязаны как с показателем карьерной адаптивности, так и со всеми четырьмя ее параметрами, диагностирующими ресурсы адаптивности (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность). Карьерная адаптивность, или адаптационные ресурсы, представляет собой механизмы саморегуляции или саморегуляторные компетенции, на которые человек может положиться в процессе построения карьеры (Savickas, Porfeli, 2012). И если осознанную саморегуляцию можно рассматривать как общепсихологический регуляторный ресурс человека, способствующий достижению любых целей, безотносительно к виду деятельности и специфике решаемых задач (Моросанова, 2021), то карьерную адаптивность можно рассматривать как карьерно-ориентированный регуляторный ресурс, связанный непосредственно с профессиональным саморазвитием человека. Р. Баумейстер и К. Вохс подчеркивают, что карьерная адаптивность включает в себя осознанную саморегуляцию, поскольку связана с планированием, принятием решений и управлением внутриличностными, межличностными и контекстуальными факторами, которые мешают достижению целей (Baumeister, Vohs, 2007).

Обращает на себя внимание наличие многочисленных взаимосвязей между чертами личности и карьерно-адаптационными способностями (табл. 3). Эти результаты согласуются с проведенными ранее исследованиями, подтвердившими наличие статистически значимых корреляций между этими переменными. В ряде работ показана положительная взаимосвязь в первую очередь добросовестности, а также открытости опыту с карьерной адаптивностью (Zacher. Individual difference., 2014b; Zacher, 2016; Storme et al., 2020), в других работах связь обнаружена между всеми пятью личностными черта-

ми и карьерной адаптивностью (Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012; Zacher. Career adaptability..., 2014a; Rudolph et al., 2017), а также между индивидуальной вариативностью личностных черт с общим уровнем карьерной адаптивности и ее параметрами (Storme et al., 2020). В работах М. Савикаса и Э. Порфели также говорится о взаимосвязи карьерной адаптивности и личностных особенностей, но указывается, что адаптивность как психосоциальный ресурс более изменчива, чем черты характера, поскольку способность к адаптации развивается через взаимодействие между внутренним и внешним миром человека и обусловлена как профессиональными ролями, так и контекстуальными факторами (Savickas, Porfeli, 2012). Результаты, полученные в настоящем исследовании, не только воспроизводят данные предыдущих исследований о том, что все пять личностных параметров взаимосвязаны с карьерной адаптивностью, а добросовестность при этом имеет самые высокие коэффициенты корреляций, но и в целом согласуются с исследованиями о тесной связи добросовестности с механизмами саморегуляции человека (Моросанова, Кондратюк, 2020; Hoyle, 2010; Roberts et al., 2012; Volz, Masicampo, 2021).

Что касается наблюдаемых корреляций между карьерной адаптивностью и процессуальными характеристиками профессионального выбора, то они обоснованы с точки зрения содержания анализируемых конструктов, отражающих в обоих случаях, по сути, используемые человеком стратегии решения профессиональных задач. Профессиональные установки понимаются как готовность человека принимать профессионально важные решения и связаны как с объективными требованиями самих ситуаций профессионального выбора, то есть с задачами профессионального развития, так и с уже имеющимся у личности опытом решения жизненных задач (Кондаков, 1997). Как отмечает И.М. Кондаков, профессиональные установки характеризуются готовностью личности не только решать предъявляемые ей задачи, но и выбирать эти задачи, модифицируя при этом собственное поведение. Не случайно, при разработке вопросов профессиональных установок И.М. Кондаков апеллирует к работам и теории профессионального развития Д. Сьюпера, в рамках которой было введено понятие карьерной адаптивности (Super, Knasel, 1981), операционализированное в дальнейшем в различных контекстах и получившее широкое развитие в теории построения карьеры М. Савикаса.

Вполне очевидно, на наш взгляд, связь карьерно-адаптационных показателей с такими видами мотиваций выбора профессии, как собственно профессиональная мотивация (интерес к будущей деятельности), учебная мотивация (познавательные потребности), статусная мотивация (забота о престиже) и отсутствие этой связи с внешней (случайные причины), социальной (важность мнения значимых людей) и прагматичной (стремление к материальной обеспеченности) мотивацией, что косвенно подтверждает дискриминантную валидность методики. Отсутствие этих взаимосвязей вполне обосновано и соотносится с имеющимися в литературе данными о ведущих мотивационных факторах, влияющих на эффективность деятельности, готовность к профессиональному росту, выбору профессии. Так, в многочисленных разнонаправленных исследованиях указывается на незначимость материального фактора, стремления к материальной обеспеченности (Друкер, 2018).

Заключение

Результаты проведенного исследования дают основание говорить о том, что разработанная русскоязычная форма методики М. Савикаса и Э. Порффели «Шкала карьерно-адаптационных способностей» является надежным инструментом для исследования карьерной адаптивности и карьерно-адаптационных ресурсов человека на русскоговорящей выборке. Методика СААС продемонстрировала хорошую внутреннюю согласованность и ретестовую надежность; с использованием конфирматорного факторного анализа подтверждена структура методики, соответствующая международной версии СААС и теоретическому конструкту карьерной адаптивности; показана внешняя валидность методики.

Несмотря на общий положительный результат проделанной работы, к основным **ограничениям** исследования следует отнести выборку валидации русскоязычной версии шкалы карьерно-адаптационных способностей, включающую только старший подростковый возраст. Для надежной интерпретации потенциальных различий, полученных с использованием русскоязычной формы СААС, дальнейшие задачи связаны с исследованием возрастной инвариантности методики. Для этих целей планируется провести исследование на взрослой выборке респондентов от 20 лет. Также планируется изучить устойчивость факторной структуры методики и инвариантность ее измерений отдельно на группах мужчин и женщин. Кроме того, будущие исследования связаны с расширением данных по валидности методики, направленных на раскрытие отношений карьерной адаптивности с разнообразными факторами, характеризующими особенности профессиональной жизни и профессионального саморазвития человека (например, удовлетворенность работой, благополучие, профессиональные деформации и т. д.).

Список литературы

- Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Вильямс, 2018. 286 с.
- Кондаков И.М. Диагностика профессиональных установок подростков // Вопросы психологии. 1997. № 2. С. 122–131.
- Кондратьюк Н.Г. Саморегуляция в зарубежных теориях выбора профессии и профессионального развития // Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени / под ред. Ю.П. Зинченко, В.И. Моросановой. М.; СПб.: Нестор-История, 2020. С. 462–470.
- Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как метаресурс достижения целей и разрешения проблем жизнедеятельности. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 1. С. 4–37. <http://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01>
- Моросанова В.И., Кондратьюк Н.Г. Опросник В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – 2020» // Вопросы психологии. 2020. № 4. С. 155–167.
- Ясюкова Л.А. Прогноз и профилактика проблем обучения, социализация и профессиональное самоопределение старшеклассников: в 2 ч. СПб.: ИМАТОН, 2005.
- Ясюкова Л.А. Связь мотивации выбора профессии с психологическими особенностями старшеклассников // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 6. 2003. № 4. С. 122–129.
- Baumeister R.F., Vohs K.D. Self-regulation, ego depletion, and motivation // Social and personality psychology compass. 2007. Vol. 1. Pp. 115–128.

- Di Maggio I., Ginevra M.C., Laura N., Ferrari L., Soresi S.* Career adapt-abilities scale-Italian form: psychometric proprieties with Italian preadolescents // *Journal of Vocational Behavior*. 2015. Vol. 91. Pp. 46–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.001>
- George D., Mallery P.* IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference. New York, NY: Routledge, 2019. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Hayes A.F., Coutts J.J.* Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... // *Communication Methods and Measures*. 2020. Vol. 14. No. 1. Pp. 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hoyle R.H.* Personality and self-regulation // *Handbook of personality and self-regulation* / ed. by R.H. Hoyle. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010. Pp. 1–18.
- Johnston C.S., Luciano E.C., Maggiori C., Ruch W., Rossier J.* Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Vol. 83. Pp. 295–304. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Karacan-Ozdemir N., Yerin-Guneri O.* The factors contribute to career adaptability of high-school students // *Eurasian Journal of Educational Research*. 2017. Vol. 67. Pp. 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Lee I.H., Sovet L., Banda K., Kang D.-K., Parket J.-H.* Factor structure and factorial invariance of the Career Adapt-Abilities Scale across Japanese and South Korean college students // *International Journal for Educational Vocational Guidance*. 2021. Vol. 21. Pp. 241–262. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09440-5>
- Li C.* Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares // *Behavior Research Methods*. 2016. Vol. 48. Pp. 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Mckenna B., Zacher H., Ardabili F.S., Mohebbi H.* Career Adapt-Abilities Scale – Iran form: psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions // *Journal of Vocational Behavior*. 2016. Vol. No. 93. Pp. 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004>
- O'Connell D.J., McNeely E., Hall D.T.* Unpacking personal adaptability at work // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2008. Vol. 14. No. 3. Pp. 248–259.
- Porfeli E.J., Savickas M.L.* Career Adapt-Abilities Scale –USA form: psychometric properties and relation to vocational identity // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80. Pp. 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Roberts B.W., Lejuez C., Krueger R.F., Richards J.M., Hill P.L. et al.* What is conscientiousness and how can it be assessed? // *Development Psychology*. 2012. Vol. 50. No. 5. Pp. 1315–1330. <https://doi.org/10.1037/a0031109>
- Rossier J.* Career adaptability and life designing // *Handbook of the life design: from practice to theory and from theory to practice* / ed by L. Nota & J. Rossier. Boston, MA: Hogrefe Publishing. 2015. Pp. 153–167. <https://doi.org/10.1027/00447-000>
- Rudolph C.W., Lavigne K.N., Zacher H.* Career adaptability: a meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results // *Journal of Vocational Behavior*. 2017. Vol. 98. Pp. 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas M., Porfeli E.* Career Adapt-Abilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80. Pp. 661–673.
- Savickas M.L.* Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory // *The Career Development Quarterly*. 1997. No. 45. Pp. 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.21610045.1997.tb00469.x>
- Savickas M.L.* Career construction theory and practice // *Career development and counseling: putting theory and research to work* / ed. by R.W. Lent, S.D. Brown. 2nd ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2013. Pp. 147–183.

- Savickas M.L.* The theory and practice of career construction // Career development and counseling: putting theory and research to work / ed. by S.D. Brown & R.W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2005. Pp. 42–70.
- Shebetenko S., Kalugin A.Y., Mishkevich A.M., Soto C.J., John O.P.* Measurement invariance and sex and age differences of the Big Five Inventory – 2: evidence from the Russian version // Assessment. 2020. Vol. 27. No. 30. Pp. 472–486. <https://doi.org/10.1177/1073191119860901>
- Sidiropoulou-Dimakakou D., Mikedaki K., Argyropoulou K., Kaliris A.* A Psychometric analysis of the Greek Career Adapt-Abilities Scale in university students // International Journal of Psychological Studies. 2018. Vol. 10. No. 3. 95. <https://doi.org/10.5539/ijps.v10n3p95>
- Soto C.J., John O.P.* The next Big Five Inventory (BFI-2): developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power // Journal of Personality and Social Psychology. 2017. Vol. 113. Pp. 117–143. <https://doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Sou, E.K.L., Yuen M., Chen G.* Development and validation of a Chinese Five-Factor Short Form of the Career Adapt-Abilities Scale // Journal of Career Assessment. 2020. Vol. 29. No. 1. Pp. 129–147. <https://doi.org/10.1177/1069072720935151>
- Storme M., Celik P., Myszkowski N.* A forgotten antecedent of career adaptability: a study on the predictive role of within-person variability in personality // Personality and Individual Differences. 2020. Vol. 160. 109936. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936>
- Super D.E., Knasel E.G.* Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution // British journal of guidance and counselling. 1981. Vol. 9. No. 2. Pp. 194–201.
- Super D.E., Savickas M.L., Super C.M.* The life-span, life-space approach to careers // Career choice and development / ed. by D. Brown, L. Brooks. 3rd ed. San Francisco: Jossey Bass, 1996. Pp. 121–178.
- Teixeira M.A.P., Bardagi M.P., Lassance M.C.P., de Oliveira Magalhães M., Duarte M.E.* Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. No. 3. Pp. 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Urbanaviciute I., Kairys A., Pociute B., Liniauskaite A.* Career adaptability in Lithuania: a test of psychometric properties and a theoretical model // Journal of Vocational Behavior. 2014. Vol. 85. No. 3. Pp. 433–442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.005>
- Van Vianen A.E., Klehe U.C., Koen J., Dries N.* Career Adapt-Abilities Scale Netherlands form: psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. No. 3. Pp. 716–724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Volz S., Masicampo E.J.* Self-regulatory processes and personality // The Handbook of Personality Dynamics and Processes / ed. by J.F. Rauthmann. Academic Press, 2021. Pp. 345–363. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813995-0.00014-5>
- Yucel I., Polat M.* Career Adapt-Abilities Scale (CAAS): Turkey form psychometric properties and construct validity // International Journal of Economics, Commerce and Management. 2015. Vol. 3. No. 5. Pp. 67–74.
- Zacher H.* Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations // Journal of Vocational Behavior. 2014. Vol. 84. No. 1. Pp. 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zacher H.* Individual difference predictors of change in career adaptability over time // Journal of Vocational Behavior. 2014. Vol. 84. No. 2. Pp. 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zacher H.* Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability // Journal of Vocational Behavior. 2016. Vol. 92. Pp. 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.013>

Инструкция, текст и ключ
русскоязычной формы опросника М. Савикас, Э. Порфели
«Шкала карьерно-адаптационных способностей»
(Career Adapt-Abilities Scale, CAAS)

Инструкция. Разные люди используют разные стороны своей личности для построения карьеры. Невозможно быть идеальным во всем. У каждого из нас есть те ресурсы, которые мы используем чаще, чем другие. Прочитав каждое из утверждений, отметьте в соответствующей графе, в какой степени оно Вас характеризует, если речь идет о Вашей карьере.

Утверждения	Сильнее всего	Очень сильно	Сильно	В средней степени	Меньше всего
1. Задумываюсь о том, каким будет мое будущее					
2. Осознаю, что сегодняшний выбор определяет мое будущее					
3. Готовлюсь к будущему					
4. Понимаю, какие решения я должен принять в области образовательного и профессионального выбора					
5. Планирую, как достичь свои цели					
6. Задумываюсь о своей карьере					
7. Стараюсь не унывать					
8. Принимаю решения самостоятельно					
9. Беру на себя ответственность за свои действия					
10. Отстаиваю свои убеждения					
11. Рассчитываю на себя					
12. Делаю то, что мне по душе					
13. Исследую мое окружение					
14. Ищу возможности для личностного роста					
15. Изучаю варианты, прежде чем сделать выбор					
16. Рассматриваю различные способы выполнения той или иной работы					
17. Глубоко вникаю в суть вопросов, которые у меня возникают					
18. Интересуюсь новыми возможностями					
19. Эффективно выполняю задачи					
20. Стараюсь делать все хорошо					
21. Приобретаю новые навыки					
22. Работаю в меру своих способностей					
23. Преодолеваю препятствия					
24. Решаю проблемы					

Ключ CAAS

Интегральная шкала	Шкала	Номера утверждений
Карьерная адаптивность	Заинтересованность	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Контроль	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Любознательность	13, 14, 15, 16, 17, 18
	Уверенность	19, 20, 21, 22, 23, 24

История статьи:

Поступила в редакцию 21 июня 2021 г.

Принята к печати 10 августа 2021 г.

Для цитирования:

Кондратюк Н.Г., Бурмистрова-Савенкова А.В., Моросанова В.И. Шкала карьерно-адаптационных способностей М. Савикаса и Э. Порфели: психометрические характеристики русскоязычной версии на выборке подростков // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2021. Т. 18. № 3. С. 555–575. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2021-18-3-555-575>

Сведения об авторах:

Кондратюк Наиля Гумеровна, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии саморегуляции, Психологический институт Российской академии образования. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2907-9771>, eLIBRARY SPIN-код: 5280-6144. E-mail: n.kondratyuk@gmail.com

Бурмистрова-Савенкова Анжелика Валерьевна, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии саморегуляции, Психологический институт Российской академии образования. E-mail: cygnet@inbox.ru

Моросанова Варвара Ильинична, доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО, заведующая лабораторией психологии саморегуляции, Психологический институт Российской академии образования. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-1945>, eLIBRARY SPIN-код: 4335-5542. E-mail: morosanova@mail.ru

DOI 10.22363/2313-1683-2021-18-3-555-575

Research article

A Psychometric Analysis of the Russian Career Adapt-Abilities Scale in High School Students

Nailya G. Kondratyuk[✉], Anjelika V. Burmistrova-Savenkova,
Varvara I. Morosanova^{id}

Psychological Institute of Russian Academy of Education,
9 Mokhovaya St, bldg 4, Moscow, 125009, Russian Federation

✉ n.kondratyuk@gmail.com

Abstract. The aim of the research is to develop a Russian-language version of *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) by M. Savickas and E. Porfeli and test its psychometric properties on a Russian sample of high school students from 9th, 10th, and 11th grade. The rele-

vance of the study is determined by the modern society demand for the search, creation and development of effective tools for diagnosing meta-skills that are conducive to a person's professional self-determination, success and well-being. The study involved 607 people (360 girls and 247 boys) aged 15 to 19. The Russian-language version is identical to international form of *Career Adapt-Abilities Scale*. It includes 24 items that are summarized to give a total score for diagnosing career adaptability and are equally divided into four subscales to measure adaptability resources, including: concern, control, curiosity, and confidence. The internal consistency coefficients of the scale and its subscales ranged from 'good' to 'excellent' and were close to the corresponding parameters of the international version of CAAS. The study demonstrated the retest reliability of CAAS, the factor structure and correlations of the general indicator of career adaptability and its parameters with other psychological constructs associated with personality traits, regulatory mechanisms and processes of professional self-development. Thus, the adapted Russian-language form of *Career Adapt-Abilities Scale* is a reliable and valid tool for studying personal career adaptability and career-adaptive resources in Russian-speaking samples. Further research is related to the analysis of the age invariance of the method; it is also planned to study its invariance separately in men vs women groups. The article contains the text of the questionnaire, instructions and keys.

Key words: career adaptability, Career Adapt-Abilities Scale, Russian form, scale validation, confirmatory factor analyses, high school students, self-regulation, personality

Acknowledgements and Funding. The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research, Project No. 20-013-00741.

References

- Baumeister, R.F., & Vohs, K.D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128.
- Di Maggio, I., Ginevra, M.C., Laura, N., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Career Adapt-Abilities Scale – Italian form: Psychometric proprieties with Italian preadolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 46–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.001>
- Druker, P.F. (2018). *Management challenges for the 21st century*. Moscow: Vilyams Publ. (In Russ.)
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Hayes, A.F., & Coutts, J.J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hoyle, R.H. (2010). Personality and self-regulation. In R.H. Hoyle (Eds), *Handbook of Personality and Self-Regulation* (pp. 1–18). Malden, MA: WileyBlackwell.
- Johnston, C.S., Luciano, E.C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Karacan-Ozdemir, N., & Yerin-Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Kondakov, I.M. (1997). Diagnostika professional'nykh ustanovok podrostkov. *Voprosy Psikhologii*, (2), 122–131. (In Russ.)
- Kondratyuk, N.G. (2020). Samoregulyatsiya v zarubezhnykh teoriyakh vybora professii i professional'nogo razvitiya. In Y.P. Zinchenko, V.I. Morosanova (Eds.), *Psikhologiya Samoregulyatsii: Evolyutsiya Podkhodov i Vyzovy Vremeni* (pp. 462–470). Moscow; St. Petersburg: Nestor-Istoriya Publ. (In Russ.)

- Lee, I.H., Sovet, L., Banda, K., Kang D.-K., & Parket, J.-H. (2021). Factor structure and factorial invariance of the Career Adapt-Abilities Scale across Japanese and South Korean college students. *International Journal for Educational Vocational Guidance*, 21, 241–262. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09440-5>
- Li, C. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48, 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Mckenna, B., Zacher, H., Ardabili, F.S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale – Iran form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004>
- Morosanova V.I. (2021). Conscious self-regulation as a metaresource for achieving goals and solving the problems of human activity. *Moscow University Psychology Bulletin*, (1), 4–37. (In Russ.) <http://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01>
- Morosanova, V.I., & Kondratyuk, N.G. (2020). Morosanova’s Self-Regulation Profile Questionnaire – SRPQM 2020. *Voprosy Psikhologii*, (4), 155–167. (In Russ.)
- O’Connell, D.J., McNeely, E., & Hall, D.T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248–259.
- Porfeli, E.J., & Savickas, M.L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748–753. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Roberts, B.W., Lejuez, C., Krueger, R.F., Richards, J.M., & Hill, P.L. (2012). What is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology*, 50(5), 1315–1330. <https://doi.org/10.1037/a0031109>
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota, J. Rossier (Eds.), *Handbook of the Life Design: From Practice to Theory and from Theory to Practice* (pp. 153–167). Boston, MA: Hogrefe Publishing. <https://doi.org/10.1027/00447-000>
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.21610045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown, R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R.W. Lent, S.D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Shchebetenko, S., Kalugin, A.Y., Mishkevich, A.M., Soto, C.J., & John, O.P. (2020). Measurement invariance and sex and age differences of the Big Five Inventory – 2: Evidence from the Russian version. *Assessment*, 27, 472–486. <https://doi.org/10.1177/1073191119860901>
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mikedaki, K., Argyropoulou, K., & Kaliris A. (2018). A psychometric analysis of the Greek Career Adapt-Abilities Scale in university students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3), 95. <https://doi.org/10.5539/ijps.v10n3p95>
- Soto, C.J., & John, O.P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity,

- and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 117–143. <https://doi.org/10.1037/pspp0000096>
- Sou, E.K.L., Yuen, M., & Chen, G. (2020). Development and validation of a Chinese Five-Factor Short Form of the Career Adapt-Abilities Scale. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 129–147. <https://doi.org/10.1177/1069072720935151>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, 160(1), 109936. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936>
- Super, D.E., & Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194–201.
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks *Career Choice and Development* (pp. 121–178). 3rd ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Teixeira, M.A.P., Bardagi, M.P., Lassance, M.C.P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M.E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433–442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.005>
- Van Vianen, A.E., Klehe, U.C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Volz, S., & Masicampo, E.J. (2021). Self-regulatory processes and personality. In J.F. Rauthmann (Eds.), *The Handbook of Personality Dynamics and Processes* (pp. 345–363). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813995-0.00014-5>
- Yasyukova, L.A. (2003). Dependence of trade choice motivation on senior pupils' psychological features. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Gosuniversiteta. Seriya 6*, (4), 122–129. (In Russ.)
- Yasyukova, L.A. (2005). *Prognoz i profilaktika problem obucheniya, sotsializatsiya i professional'noye samoopredeleniye starsheklassnikov*. St. Petersburg: IMATON Publ. (In Russ.)
- Yucel, I., & Polat, M. (2015). Career Adapt-Abilities Scale (CAAS): Turkey form psychometric properties and construct validity. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 67–74.
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zacher, H. (2016). Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.013>

Article history:

Received 21 June 2021

Revised 7 August 2021

Accepted 10 August 2021

For citation:

Kondratyuk, N.G., Burmistrova-Savenkova, A.V., & Morosanova, V.I. (2021). A psychometric analysis of the Russian Career Adapt-Abilities Scale in high school students. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 18(3), 555–575. (In Russ.) <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2021-18-3-555-575>

Bio notes:

Nailya G. Kondratyuk, PhD in Psychology, is senior researcher of the Department of Self-Regulation Psychology, Psychological Institute of the Russian Academy of Education. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2907-9771>, eLIBRARY SPIN-code: 5280-6144. E-mail: n.kondratyuk@gmail.com

Anjelika V. Burmistrova-Savenkova, PhD in Psychology, is senior researcher of the Department of Self-Regulation Psychology, Psychological Institute of the Russian Academy of Education. E-mail: cygnet@inbox.ru

Varvara I. Morosanova, Sc.D. (Psychology), Professor, is corresponding member of the Russian Academy of Education, Head of the Laboratory of Self-Regulation Psychology, Psychological Institute of the Russian Academy of Education. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-1945>, eLIBRARY SPIN-code: 4335-5542. E-mail: morosanova@mail.ru