

## **Шкала отношения к карьере: психометрические свойства русскоязычной версии опросника**

**Марина Владимировна Предеина**

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,  
Екатеринбург, Россия

**Аннотация.** Представлены результаты исследования психометрических свойств русскоязычной версии опросника «Шкала отношения к карьере» (Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale, J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. Frautschy DeMuth). Опросник направлен на оценку выраженности карьерных установок личности, отражающих субъектное отношение к карьере: поливариативное отношение к карьере, включающее самостоятельное управление карьерой и ориентацию на собственные ценности в отношении карьеры; а также безграничные карьерные установки, включающие безграничное мышление и предпочтение организационной мобильности. В оригинальном варианте методики представлены сведения о ее высокой надежности и валидности. В предлагаемом исследовании доказаны приемлемые психометрические свойства адаптированной версии опросника, что позволяет использовать его для русскоязычной выборки.

**Ключевые слова:** шкала отношения к карьере; карьера; карьерные установки; надежность; содержательная валидность; конструктивная (факторная) валидность

**Для цитирования:** Предеина, М. В. (2025). Шкала отношения к карьере: психометрические свойства русскоязычной версии опросника. *Lurian Journal*, 6(1), 1–8. doi: 10.15826/Lurian.2025.6.1.5

## **Career Attitude Scale: Psychometric Data of the Russian-Language Version of the Questionnaire**

**Marina V. Predeina**

Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,  
Yekaterinburg, Russia

**Abstract.** The article presents the results of a study examining the psychometric properties of the Russian-language version of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale (J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. Frautschy DeMuth). The questionnaire assesses the severity of individual career attitudes, reflecting subjective career stances. These include a multivariate career attitude, including independent career management and a focus on one's own career values; and a boundaryless career attitude, including limitless thinking and a preference for organizational

mobility. The original version of the questionnaire presents evidence of its high reliability and validity. The proposed study demonstrates the acceptable psychometric properties of the adapted version of the questionnaire, allowing its use with a Russian-language sample.

**Keywords:** *Career Attitude Scale; career; career attitudes; reliability; content validity; construct (factorial) validity*

**To cite this article:** Predeina, M. V. (2025). Career Attitude Scale: Psychometric Data of the Russian-Language Version of the Questionnaire. *Lurian Journal*, 6(1), 1–8. doi: 10.15826/Lurian.2025.6.1.5

## Введение

Традиционное понимание карьеры как составляющей трудового пути сменяется современным представлением о ней как существенной части жизненного пути человека, самореализации субъекта в профессиональной деятельности (Щелокова, 2012). Распространенной становится многовекторная карьера, а не стабильная и линейная, принятие личностью ответственности за собственный карьерный путь рассматривается как естественное явление (Чикер, 2011). За рубежом обращение к изучению карьеры в субъектном контексте происходит уже более 30 лет (Arthur, 1994; Hall, 1986; Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Arthur & Rousseau, 1996), однако ученые подчеркивают недостаточность теоретических и эмпирических исследований в этом направлении, что существенно ограничивает как понимание характера современной карьеры человека, так и создание практических разработок в отношении карьерного развития (Поварницына, 2020; Светуных И. С., Светуных С. Г., 2020; Унесихина, Исмагилова, 2021; Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016). Кроме того, актуальной становится потребность в разработке психодиагностического инструментария, позволяющего изучать субъектное отношение личности к собственной карьере. Разработанный J. P. Briscoe, D. T. Hall и R. L. Frautschy DeMuth (2006) с этой целью опросник «Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale» – «Шкала отношения к карьере», широко используется в зарубежных исследованиях, но не переведен на русский язык и не адаптирован для российской выборки. Его перевод и адаптация позволяют восполнить недостаток методического аппарата в этой области.

## Методы и материалы

*Целью* настоящего исследования явилась оценка психометрических свойств русскоязычной версии опросника «Шкала отношения к карьере» (Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006).

Для проведения эмпирического исследования была случайно подобрана *выборка*, которую составил 251 человек в возрасте от 18 до 62 лет, средний возраст – 43.6 лет. Для выборочной совокупности привлекались добровольцы, соответствующие основным требованиям исследования – работающие специалисты различных профессий, разделяющие субъектный подход к развитию своей карьеры. Онлайн-опрос проведен однократно через онлайн-сервис. Долевое распределение мужчин и женщин – 60.6% и 39.4% соответственно.

*Методика.* Опросник «Шкала отношения к карьере» (Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale, J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. Frautschy DeMuth) разработан для оценки выраженности карьерных установок личности, отражающих субъектное отношение к карьере. В исследовании авторов методики сделан вывод: показатели отношения к карьере,

основанные на поливариативности и безграничности, оценивают различные, но связанные конструкции. Итогом стало выделение четырех диагностических показателей:

- самостоятельное управление карьерой;
- ориентация на собственные ценности в отношении карьеры;
- безграничное мышление;
- предпочтение организационной мобильности.

Опросник состоит из двух блоков. Четырнадцать вопросов первого блока «Поливариативное отношение к карьере» ориентированы на оценку параметров «Самостоятельное управление карьерой» и «Ориентация на собственные ценности в отношении карьеры», тринадцать вопросов второго блока «Безграничные карьерные установки» ориентированы на оценку параметров «Безграничное мышление» и «Предпочтение организационной мобильности». Респонденты указывают свою позицию в соответствии со шкалой Лайкерта, состоящей из пяти категорий, что позволяет участникам опроса полностью согласиться или не согласиться, либо выразить степень согласия или несогласия, либо заявить о нейтральном отношении к вопросу.

В оригинальном варианте методики представлены доказательства высокой надежности и валидности (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006), что можно считать достаточным обоснованием для адаптации данного психодиагностического инструмента на русскоязычной выборке.

Процедура адаптации методики «Шкала отношения к карьере» (Briscoe & Hall, 2006) включала:

- анализ исходных теоретических положений авторов методики;
- перевод методики и инструкции к ней на русский язык, проверка адекватности перевода;
- оценка надежности и валидности методики в соответствии с психометрическими требованиями.

## Результаты и обсуждение

### Проверка надежности опросника «Шкала отношения к карьере»

Проверка *надежности* русскоязычного варианта опросника осуществлена с помощью выявления *внутренней согласованности* по критерию альфа-Кронбаха ( $\alpha$ ) (табл.).

Таблица

#### Показатели внутренней согласованности русскоязычной версии опросника «Шкала отношения к карьере» (Briscoe & Hall, 2006)

| Шкалы                                                  | $\alpha$ |
|--------------------------------------------------------|----------|
| Поливариативное отношение к карьере                    | .903     |
| Самостоятельное управление карьерой                    | .841     |
| Ориентация на собственные ценности в отношении карьеры | .832     |
| Безграничные карьерные установки                       | .683     |
| Безграничное мышление                                  | .833     |
| Предпочтение организационной мобильности               | .848     |

Результаты проверки внутренней согласованности демонстрируют очень высокие показатели, что позволяет сделать вывод о надежности опросника.

### **Проверка содержательной и конструктивной (факторной) валидности опросника «Шкала отношения к карьере»**

*Содержательная валидность* подтверждается экспертной оценкой.

Перевод и оригинальный текст опросника был предоставлен трем экспертам: первый – преподаватель английского языка, стаж работы более 30 лет; второй – психолог со знанием английского языка (билингв), стаж работы 8 лет; третий – преподаватель психологии со знанием английского языка, стаж работы 18 лет. Задача экспертов состояла в оценке соответствия перевода стимульному материалу оригинального опросника по десятибалльной шкале, а также в оценке степени соответствия вопросов переводной версии смыслу диагностируемых показателей. В результате все три эксперта оценили перевод на десять баллов из десяти, охарактеризовали его как соответствующий оригиналу и отметили, что вопросы соотносятся с теми показателями, которые они диагностируют.

*Оценка конструктивной (факторной) валидности* методики проведена с использованием конфирматорного факторного анализа по методу Scale-Free Least Squares для порядковых и категориальных данных. Вывод о состоятельности модели принимался на основании трех критериев: критерий согласия (*GFI*), исправленный критерий согласия (*AGFI*), нормированный индекс согласия (*NFI*).

Полученные значения критериев согласия данных ( $GFI = .908$ ,  $AGFI = .891$ ,  $NFI = .869$ ), показывают приемлемую или близкую к приемлемой состоятельность построенной модели 1 опросника (рис. 1).

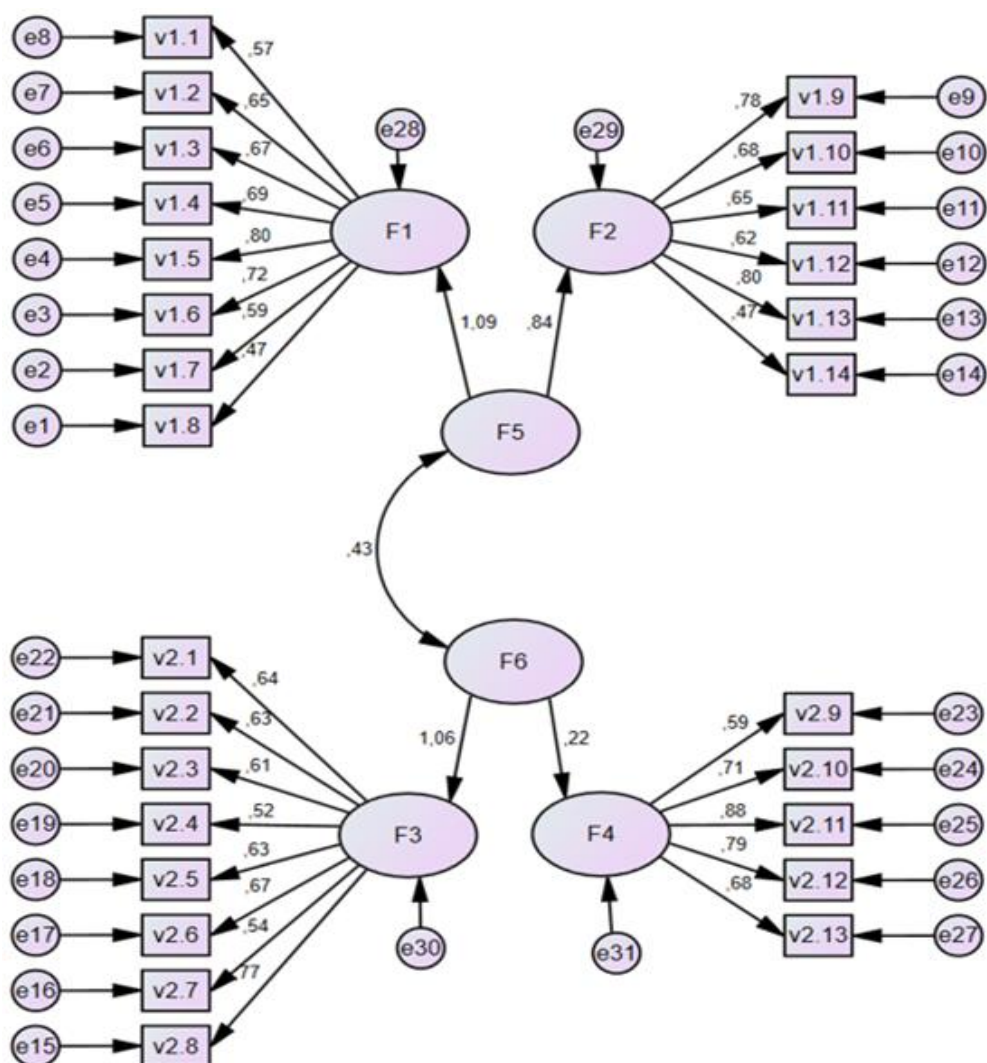


Рисунок 1. Графическое отображение результатов конфирматорного факторного анализа с двумя вторичными факторами (модель 1)

Примечание: первичные факторы: F1 – самостоятельное управление карьерой, F2 – ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, F3 – безграничное мышление, F4 – предпочтение организационной мобильности; вторичные факторы: F5 – поливариативное отношение к карьере, F6 – безграничные карьерные установки.

В результате конфирматорного факторного анализа было подтверждено наличие четырех первичных и двух вторичных факторов. Данная структура, включающая 27 утверждений, полностью соответствует авторской версии. Регрессионные коэффициенты показывают, что утверждения опросника являются показательными индикаторами шкал методики, которые в свою очередь являются индикаторами факторов второго порядка. Рис. 1 демонстрирует, что в первый фактор (F1) вошли восемь утверждений, которые относятся к оценке самостоятельного управления карьерой; во второй фактор (F2) вошли шесть утверждений, оценивающие ориентацию на собственные ценности в отношении карьеры, оба фактора (F1 и F2) относятся к шкале поливариативного отношения к карьере (F5). В третьем факторе (F3) представлены восемь утверждений, относящихся к оценке безграничного мышления; в четвертом факторе (F4) – пять утверждений для оценки предпочтения организационной мобильности; эти два фактора относятся к шкале безграничных карьерных установок (F6). Между шкалой поливариативного отношения к

карьере (F5) и шкалой безграничных карьерных установок (F6) имеется положительная связь (.43), достаточная для того, чтобы признать, что шкалы входят в один конструкт, оценивают одну психическую реальность, но при этом не дублируют друг друга.

Утверждения с первого по восьмое (F1) и с девятого по четырнадцатое (F2) надежно, согласованно оценивают параметр поливариативного отношения к карьере (F5); утверждения с первого по восьмое (F3) надежно, согласованно оценивают параметр безграничных карьерных установок (F6) и образуют единый конструкт. Утверждения с девятого по тринадцатое (F4) надежно, согласованно оценивают параметр безграничных карьерных установок (F6), но показывают слабую связь с общим конструктом.

В связи с тем, что было получено лишь приемлемое согласие исходной теоретической модели опросника эмпирическим данным, для проверки того, как связаны параметры, не образуют ли они все вместе единый конструкт, построена вторая модель с одним вторичным фактором (рис. 2).

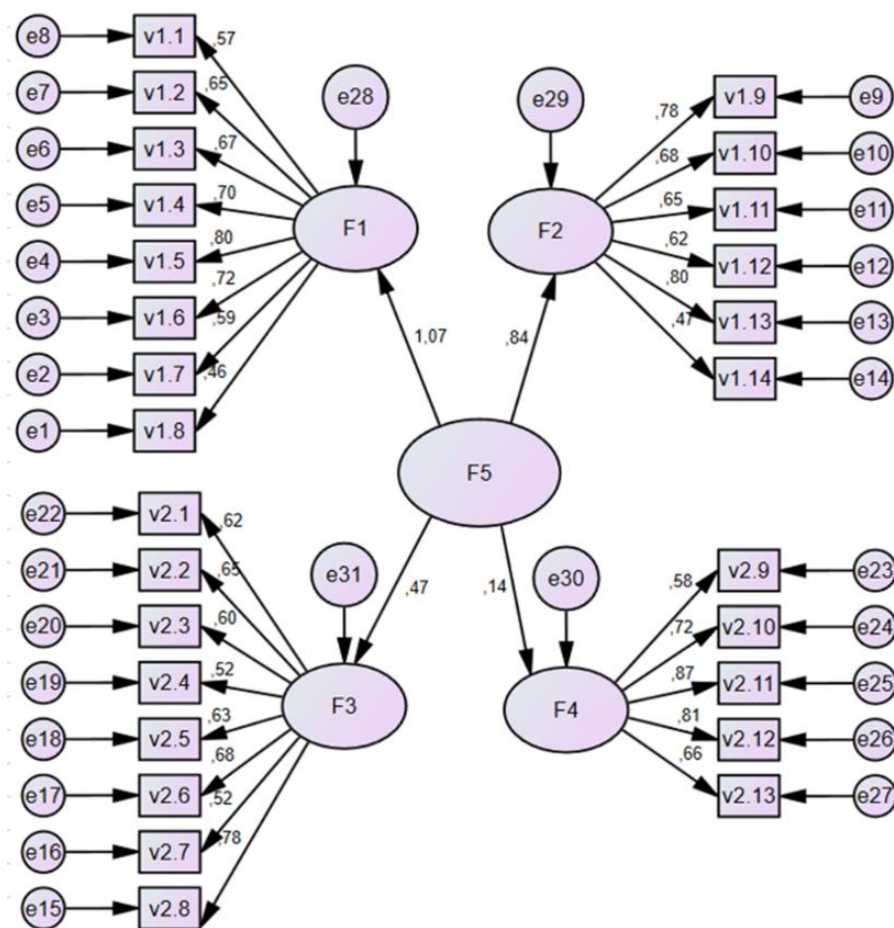


Рисунок 2. Графическое отображение результатов конфирматорного факторного анализа с одним вторичным фактором (модель 2)

Примечание: первичные факторы: F1 – самостоятельное управление карьерой, F2 – ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, F3 – безграничное мышление, F4 – предпочтение организационной мобильности; F5 – вторичный фактор.

Значения критериев согласия данных модели 2 ( $GFI = .902$ ,  $AGFI = .884$ ,  $NFI = .860$ ) демонстрируют несколько меньшую состоятельность, по сравнению с моделью 1. Заметим, параметр F4 в общем конструкте проявляет слабую связь, то есть, возможно, относится к

другой категории. Следует отметить, что необходимость введения интегрального показателя отсутствует, так как каждая из шкал имеет самостоятельное диагностическое значение и отражает смысловое содержание субъектного отношения к карьере.

Таким образом, выявленная на основе конфирматорного факторного анализа четырехфакторная структура опросника (самостоятельное управление карьерой, ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, безграничное мышление, предпочтение организационной мобильности) с двумя вторичными факторами (поливариативное отношение к карьере, безграничные карьерные установки), может рассматриваться как подтверждающая конструктивную (факторную) валидность опросника.

### **Заключение**

Представлены результаты оценки психометрических свойств русскоязычного варианта опросника «Шкала отношения к карьере» (Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale, J. P. Briscoe, D. T. Hall, R. L. Frautschy DeMuth). Подтверждена надежность опросника на основании внутренней согласованности, содержательная валидность на основе экспертной оценки и конструктивная (факторная) валидность на основании конфирматорного факторного анализа.

В ходе исследования определена приемлемая четырехфакторная структура опросника (самостоятельное управление карьерой, ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, безграничное мышление, предпочтение организационной мобильности) с двумя вторичными факторами (поливариативное отношение к карьере, безграничные карьерные установки). Полученные результаты позволяют дифференцировать испытуемых по выраженности карьерных установок личности, отражающих субъектное отношение к карьере.

Доказанные в ходе исследования приемлемые психометрические свойства опросника «Шкала отношения к карьере», подтверждают его соответствие требованиям, предъявляемым к адаптированным методикам, и обуславливают возможность применения на русскоязычной выборке.

### **Благодарности**

Автор выражает благодарность доктору психологических наук, профессору Н. В. Жуковой за научное сопровождение процесса подготовки статьи.

### **Литература**

- Поварницына, Ю. П. (2020). Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда. Вестник Санкт-Петербургского университета. *Социология*, 13(2), 161–173. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.204>
- Светульников, И. С., Светульников, С. Г. (2020). *Методы социально-экономического прогнозирования: теория и методология* [Учебник и практикум для вузов]. Москва: Юрайт.
- Унесихина, В. А., Исмагилова, Ф. С. (2021). Исследование личностных предикторов непрерывного обучения у профессионалов в зрелом возрасте. *Материалы международного форума «Cognitive Neuroscience – 2020»* (с. 91–95). Екатеринбург:

Издательство Уральского университета. URL:  
[https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/95465/1/978-5-7996-3178-9\\_2021\\_020.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/95465/1/978-5-7996-3178-9_2021_020.pdf)

- Чикер, В. А. (2011). Психологические аспекты индивидуальной карьеры. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика*, 3, 80–90.
- Щелокова, Е. Г. (2012). *Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности* (Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук). Ярославль.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28–39.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*. San-Francisco, London: Jossey-Bass.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>

Оригинал статьи получен 09 апреля 2025  
Исправленная статья принята 01 июля 2025  
Первая публикация онлайн 12 октября 2025

**Об авторе:**

**Предеина Марина Владимировна**, соискатель, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия; [mvpredeina@mail.ru](mailto:mvpredeina@mail.ru)

**About the author:**

**Predeina Marina V.**, Academic Degree Applicant, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia; [mvpredeina@mail.ru](mailto:mvpredeina@mail.ru)