

УДК 159.9

ВАЛИДИЗАЦИЯ МЕТОДИКИ “ШКАЛА КАРЬЕРНО-АДАПТАЦИОННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ” НА ВЫБОРКЕ СТУДЕНТОВ: РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТ¹

© 2025 г. Н. Г. Кондратюк^{1,*}, А. М. Потанина^{1,**}, В. И. Моросанова^{1,***}

¹ФГБНУ “Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований”;
125009, г. Москва, ул. Моховая, д. 9, стр. 4, Россия.

*Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии саморегуляции.
E-mail: n.kondratyuk@gmail.com

**Научный сотрудник лаборатории психологии саморегуляции.
E-mail: a.m.potan@gmail.com

***Член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, заведующая лабораторией психологии саморегуляции.
E-mail: morosanova@mail.ru

Поступила 06.10.2024

Аннотация. Представлены результаты апробации методики “Шкала карьерно-адаптационных способностей, ШКАС” на выборке студентов. В исследовании приняли участие 1097 студентов российских вузов в возрасте от 17 до 29 лет ($M_{\text{возраст}} = 20.39$; $SD = 2.02$), в т.ч. 693 девушки (63.2%). “Шкала карьерно-адаптационных способностей, ШКАС” позволяет диагностировать собственно карьерную адаптивность, представленную в опроснике общей шкалой, и реализующие ее ресурсы (заинтересованность, контроль, любознательность и уверенность) по четырем соответствующим субшкалам. Подтверждена четырехфакторная структура методики, соответствующая теоретическому концепту карьерной адаптивности и международной версии опросника. Коэффициенты внутренней согласованности альфа Кронбаха и омега Макдональда демонстрируют высокую надежность всех субшкал ШКАС, включая общую шкалу “карьерная адаптивность”. Приведены данные об инвариантности измерения ШКАС на группах юношей и девушек. Выявленные взаимосвязи показателей карьерной адаптивности с уровнем осознанной саморегуляции, удовлетворенности жизнью и временной перспективой свидетельствуют в пользу конвергентной валидности методики.

Ключевые слова: карьерная адаптивность, апробация, студенты.

DOI: 10.31857/S0205959225020106

ВВЕДЕНИЕ

Устойчивое профессиональное развитие человека невозможно без учета переменных, связанных с его психологическими ресурсами. И если в XX веке развитие человека в профессии можно было охарактеризовать словом “стабильность”, то в XXI веке наиболее подходящими для этого будут слова, являющиеся его прямыми и непрямыми антонимами, а именно – мобильность, динамичность, пластичность, гибкость. В XX веке в исследованиях главенствовала

парадигма личность—среда, и цель их состояла в том, чтобы найти наиболее подходящую человеку профессию, свою “нишу” до конца жизни. В XXI веке фокус исследователей сосредоточен на поиске средств, позволяющих сохранять вектор устойчивого развития не только в динамично изменяющейся, но и зачастую неблагоприятной среде, предъявляющей повышенные требования к стрессоустойчивости человека; на выявлении психологических механизмов конструирования человеком собственной индивидуальной непрерывной траектории профессионального развития на протяжении всей жизни с необходимым учетом альтернатив смены профессии и способа работы; на исследованиях психологической готовности к подобным альтернативам [8].

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках научного проекта № 24-28-00765 “Регуляторные ресурсы готовности студентов к освоению выбранной специальности обучения”.

Неудивительно, что в этой связи широкое распространение в последние годы получили исследования, посвященные карьерной адаптивности и методам ее оценки.

КАРЬЕРНАЯ АДАПТИВНОСТЬ И ШКАЛА КАРЬЕРНО-АДАПТАЦИОННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

Одной из наиболее устоявшихся современных теорий профессионального выбора и развития является теория построения карьеры (Career Construction Theory, CCT) [43]. В рамках этой теории М. Савикасом предложена модель, которая объясняет индивидуальные различия в том, как по-разному люди строят свою карьеру, через соотношение четырех феноменов: адаптивной готовности (adaptive readiness), ресурсов адаптивности (adaptability resources), адаптивных стратегий (adapting responses) и результатов адаптации (adaptation results). В частности, благодаря “готовности” человека к изменениям, “ресурсам”, приобретенным в том числе с опытом, и “стратегиям”, формирующимся на основе “ресурсов” и используемым для решения профессиональных задач, достигаются “результаты”, которые, в свою очередь, определяются через достижение поставленных целей, карьерный успех, удовлетворенность своей профессиональной жизнью [43; 44]. Ключевым в описанной модели является понятие ресурсов адаптивности (adaptability resources) или *карьерной адаптивности* (career adaptability). Вводя понятие карьерной адаптивности, авторы отмечают, что этот психосоциальный конструкт отражает ресурсы саморегуляции, которые человек задействует для решения “незнакомых, сложных и плохо определенных проблем, возникающих в связи с профессиональными задачами развития, профессиональными переходами и трудностями на работе” [25, с. 3]. Конструкт карьерной адаптивности включает в себя 4 параметра (заинтересованность (concern), контроль (control), любознательность (curiosity) и уверенность (confidence)). Именно из этих ресурсов складывается карьерная адаптивность [43]. Карьерная адаптивность/адаптационные ресурсы/ресурсы саморегуляции играют существенную роль в период профессиональных переходов, как линейных, планируемых, так и вынужденных. Как пишут авторы, эффективно справляться с переходом из школы в институт или далее на рынок труда обучающимся помогает карьерная адаптивность, подкрепленная воспринимаемой поддержкой от педагогов [31]. В одном из последних обзоров, посвященных проблеме перехода студентов от учебы к работе, отмечается, что карьерная адаптивность

позволяет студентам успешнее справляться с поиском работы, началом трудовой деятельности, обеспечивает субъективный карьерный успех [18]. Карьерная адаптивность также способствует вовлеченности в учебу, удовлетворенности жизнью и академической успеваемости студентов [15]. Ресурсы карьерной адаптивности снижают трудности в принятии решения о выборе профессии [27; 36], компенсируя при необходимости влияние различных психологических, социальных и объективных факторов [30].

Карьерную адаптивность предлагается рассматривать как метакомпетенцию, которая нивелирует сложности в период профессиональных переходов и помогает справляться с неожиданными или запланированными изменениями на протяжении всей профессиональной траектории [31].

Отметим, что в отличие от большинства научных работ, начинающихся с множественности определения того или иного психологического феномена, в отношении концепта карьерной адаптивности наблюдается некий консенсус. Карьерная адаптивность понимается как ключевая способность для достижения успеха в развитии карьеры и связана с готовностью человека решать предсказуемые и непредсказуемые задачи профессионального развития как в текущих ситуациях, так и при непредвиденных, стрессовых обстоятельствах. Также в литературе поддерживается представление об устойчивости концептуальной структуры самой модели построения карьеры (CCT), представленной четырьмя описанными выше измерениями (готовность, ресурсы, стратегии, результаты), имеющими строгую последовательность [40].

С целью диагностики карьерной адаптивности М. Савикасом и Э. Порфели была разработана шкала карьерно-адаптационных способностей, включающая 24 пункта [25; 44], а позднее — ее краткая форма из 12 утверждений [35]. Обе версии методики предназначены для оценки регуляторных ресурсов, способствующих профессиональному развитию человека, начиная с периода выбора профессии в школе и далее на протяжении всего трудового пути. Среди этих ресурсов заинтересованность, контроль, любознательность и уверенность, измеряемые в полной и краткой версии опросника при помощи соответствующих субшкал. Если остановиться подробнее на описании и содержании самих субшкал, то речь идет о “заинтересованности” в своем профессиональном будущем и его планировании (“Понимаю, какие решения я должен принять в области образовательного и профессионального выбора”); о “контроле” как показателе ответственности и активности в реализации себя как профессионала в своей профессиональной жизни (“Беру

на себя ответственность за свои действия”, “Принимаю решения самостоятельно”); о “любопытности” в отношении профессиональных возможностей и альтернатив (“Ищу возможности для личностного роста”); об “уверенности” в достижении профессиональных целей, в своей способности принимать продуманные, реалистичные решения и преодолевать возникающие сложности и проблемы (“Эффективно выполняю задачи”, “Преодолеваю препятствия”). Кроме того, в структуру опросника, согласно многомерности и иерархичности конструкта карьерной адаптивности, включен фактор более высокого порядка — общий уровень карьерной адаптивности (интегративный показатель рассчитывается как сумма баллов по субшкалам—ресурсам) [25; 44].

Международная форма методики М. Савикаса и Э. Порфели “Шкала карьерно-адаптационных способностей, ШКАС” (Career Adapt-Abilities Scale, CAAS) и ее краткая версия были переведены на многие языки и апробированы в кросс-культурных исследованиях на различных выборках взрослых респондентов [44], студентов [45] и старших школьников [3], в том числе, на группах учащихся с особыми образовательными потребностями [48].

Данная методика получила широкое распространение и является одним из часто используемых в эмпирических исследованиях психодиагностических опросников, демонстрирующих высокую надежность.

Цель настоящего исследования состояла в изучении психометрических характеристик методики “Шкала карьерно-адаптационных способностей, ШКАС” на выборке российских студентов.

РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТ

Как отмечают исследователи молодежного сегмента российской сферы занятости населения, для современной России характерен более поздний, в сравнении со многими другими странами, выход молодых людей на рынок труда [2]. При этом недавнее исследование карьерно-образовательных траекторий выпускников российских вузов продемонстрировало, что траектория “11 класс школы — ВУЗ (бакалавриат/магистратура) — постоянная занятость” без трудоустройства во время учебы характерна только для 30% обучающихся, в то время как для 70% студентов, напротив, характерна некоторая форма трудовой занятости [6]. В. Мальцева и Н. Розенфельд делают важный вывод о том, что, несмотря на влияние социально-экономического положения, академических достижений и некогнитивных характеристик студентов на карьерно-образовательные маршруты, нестабильная траектория,

характеризующаяся проблемами с трудовой занятостью, связана прежде всего с низкой информированностью и пассивностью выбора первой специальности.

Согласно данным российских социологов и экономистов, молодые люди, выходя на рынок труда, сталкиваются с рядом проблем, таких как неустойчивая занятость [1], конкурентоспособность [13], приобретение необходимых и востребованных навыков [10]. В последние годы возникает и ряд принципиально новых проблем, связанных, с одной стороны, с цифровой трансформацией экономики, а с другой — с недавними изменениями, вызванными пандемией COVID-19, а именно — с дистанционной занятостью и ее преимуществами и рисками для молодежи [12]. Важной проблемой для российских студентов, выходящих на рынок труда, становится несоответствие спроса и предложения: с одной стороны, исследователи отмечают избыток соискателей, впервые устраивающихся на работу [5], с другой — низкую привлекательность таких соискателей для работодателей, обусловленную отсутствием опыта работы, несоответствием профессиональной подготовки современному требованию поликомпетентности соискателя, расхождением между ожиданиями соискателей и работодателей, в том числе в области заработной платы [5; 14].

Таким образом, все вышеперечисленное делает крайне необходимым изучение карьерной адаптивности российских студентов с целью разработки мер их поддержки на непростом этапе первого профессионального перехода.

МЕТОДЫ

Процедура. Сбор данных осуществлялся онлайн по прямой ссылке.

Выборка. В исследовании приняли участие 1097 студентов российских вузов, из них 693 — женского пола (63.2%). Возраст респондентов составил от 17 до 29 лет ($M_{\text{возраст}} = 20.39$; $SD = 2.02$).

Методики. Шкала карьерно-адаптационных способностей М. Савикаса и М. Порфели (сокр. ШКАС) в русскоязычной адаптации [3] состоит из 24 пунктов, сумма баллов по которым — общая шкала “карьерная адаптивность”. Опросник также имеет четыре субшкалы по 6 пунктов, которые измеряют ресурсы адаптивности: заинтересованность, контроль, любопытность и уверенность. Утверждения оцениваются участниками по 5-балльной шкале Ликерта от 1 “почти или совсем нет” до 5 “очень сильно”.

Опросник В.И. Моросановой “Стиль саморегуляции поведения — ССПМ-2020” [7] состоит из 28 утверждений, служащих для оценки общего уровня

осознанной саморегуляции и ее структурных и динамических характеристик, представленных в виде 7 субшкал, соответствующих когнитивно-регуляторным процессам (планирование целей, моделирование значимых условий, программирование действий, оценивание результатов) и личностно-регуляторным свойствам (надежность, гибкость, настойчивость). В опроснике используется 5 балльная шкала Ликерта: от 1 “неверно” до 5 “верно”. Учитывая, что ШКАС и ССПМ -2020 направлены на диагностику регуляторных ресурсов человека, предполагаются высокие статистически значимые корреляции между их шкалами.

Краткая версия Стэнфордского опросника временной перспективы – ZTPI-15, русскоязычная адаптация [9]. Методика предназначена для исследования темпоральных характеристик личности. Опросник имеет 5-факторную структуру и включает 14 утверждений, образующих 5 шкал: негативное прошлое, позитивное прошлое, фаталистическое настоящее, гедонистическое настоящее, будущее. Каждое утверждение оценивается по 5-балльной шкале Ликерта от 1 – “совершенно не верно” до 5 – “совершенно верно”. По имеющимся в литературе данным, можно допустить наличие высоких статистически значимых корреляций между показателями карьерной адаптивности и временной перспективы [22; 32; 42].

Шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера (сокр. ШУДЖ) в русскоязычной адаптации [11] предназначена для проведения массовых опросов респондентов о степени их субъективной удовлетворенности жизнью. Методика включает всего 5 утверждений, оцениваемых по 7-балльной шкале Ликерта от 1 – “полностью не согласен” до 7 – “полностью согласен”. Согласно результатам предыдущих исследований о связи карьерной адаптивности и удовлетворенности жизнью [19], ожидаются сильные взаимосвязи между методиками ШКАС и ШУДЖ.

АНАЛИЗ ДАННЫХ

Предварительная обработка данных (оценка качества данных). В научной литературе все чаще поднимаются вопросы о качестве данных, анализируемых в психологических исследованиях [28]. Интерес исследователей, в первую очередь, связан с участниками выборки, собранных с привлечением сети Интернет и различных используемых для этого платформ. Ставя вопрос о так называемом недостаточном усилии при ответе (IER, Insufficient Effort Responding) или недобросовестном ответе, авторы предлагают и пути решения этой проблемы [28]. В данном исследовании обеспечение качества данных включало проверку согласованности ответов

с использованием анализа времени ответов [21] и индекса вариативности индивидуального ответа (IRV, Intra-individual Response Variability) [23].

Анализ нормальности распределения. Проверка нормальности распределения эмпирических данных осуществлялась на основании значений асимметрии и эксцесса. В соответствии с имеющимися в литературе рекомендациями, значения As и Kg , лежащие в пределах $[-1, 1]$, трактуются как хорошее соответствие эмпирического распределения нормальному [24].

Анализ внутренней согласованности. Для проверки надежности ШКАС был использован расчет коэффициентов внутренней согласованности альфа Кронбаха и общая омега Макдональда [26; 46].

Факторная структура методики. Факторная структура ШКАС проверялась двумя способами. Вначале использовался анализ главных компонент (principal component analysis, PCA) с varimax вращением. Никаких дополнительных ограничений, например, фиксированного количества факторов, не вводилось. Далее для проверки факторной структуры была проведена серия подтверждающих факторных анализов (CFA, эстиматор MLR) также без использования каких-либо процедур, направленных на улучшение характеристик модели. Использовались три типа общепринятых индексов оценки соответствия модели эмпирическим данным. Во-первых, сравнительные индексы: сравнительный индекс соответствия (CFI) и индекс Такер-Льюиса (TLI), значения которых ≥ 0.9 рассматриваются как адекватные, ≥ 0.95 как хорошие. Во-вторых, абсолютные индексы: среднеквадратичная ошибка аппроксимации (RMSEA) и стандартизированный среднеквадратический остаток (SRMR) с пороговым значением ≤ 0.08 (адекватное) и ≤ 0.05 (хорошее). И в-третьих, так называемые информационно-теоретические индексы: информационный критерий Акаике (AIC) и байесовский информационный критерий (BIC). Кроме того, анализировалось соотношение χ^2 / df .

Анализ инвариантности измерений. Проверка инвариантности измерения в группах учащихся женского и мужского пола проводилась с использованием моделирования структурными уравнениями. Стратегия проверки инвариантности включала 3 уровня/этапа: конфигурационная инвариантность, метрическая и скалярная [47].

Конвергентная валидность. Для подтверждения конвергентной валидности методики применялся корреляционный анализ показателей карьерной адаптивности и концептуально близких ей психологических конструкторов.

Математическая обработка данных производилась в среде программирования Rstudio (пакеты *validate*, *careless*, *psych*, *lavaan*). Процедуры проверки инвариантности измерений и валидности проводились в программе JASP (ver. 0.18.3.0).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Оценка качества данных. После завершения сбора эмпирических данных была проведена их предварительная обработка с использованием процедуры анализа времени ответов [21] и подсчета вариативности индивидуального ответа [23; 28].

Анализ времени ответов. Один из простейших апостериорных методов оценки качества данных состоит в том, чтобы измерить общее время ответа каждого участника. Необычно быстрые или, напротив, излишне длительные ответы могут быть рассмотрены как показатели небрежности или недобросовестности ответа. В результате анализа из базы

данных с учетом “подозрительно” быстрых ответов и, напротив, излишне долгих, были удалены ответы 89 респондентов.

Вариативность индивидуального ответа (IRV). После удаления из выборки 89 участников, чьи ответы по времени были значительно выше или значительно ниже среднего порогового значения, вычислялся коэффициент IRV, по итогам которого 126 участников с $IRV \geq 0.87$ по методике ШКАС были удалены из выборки.

В результате проведенных процедур выборка исследования составила 1097 человек.

Описательные статистики. Базовые описательные статистики были рассчитаны для 24 пунктов методики ШКАС (табл. 1) и далее по 4 субшкалам (заинтересованность, контроль, любознательность, уверенность) и общей шкале карьерной адаптивности (табл. 2). Значения асимметрии и эксцесса по 24 пунктам лежали в пределах $[-1; 1]$. Для общей шкалы и субшкал ШКАС была характерна низкая изменчивость ($As \in [-0.03; -0.49]$; $Kr \in [0.06; -0.45]$).

Таблица 1. Описательные статистики и результаты факторного анализа по 24 пунктам “Шкалы карьерно-адаптационных способностей, ШКАС”

Пункты	Описательные статистики				Факторы			
	M	SD	As	Kr	1-й фактор	2-й фактор	3-й фактор	4-й фактор
1	3.51	1.11	– 0.21	– 0.88		0.749		
2	3.41	1.14	– 0.27	– 0.71		0.708		
3	3.2	1.11	– 0.01	– 0.7		0.812		
4	3.28	1.11	– 0.17	– 0.66		0.638		
5	3.38	1.07	– 0.17	– 0.55		0.671		
6	3.52	1.11	– 0.42	– 0.49		0.72		
7	3.58	1.08	– 0.35	– 0.59				0.335
8	3.74	0.96	– 0.51	– 0.12				0.771
9	4.04	0.94	– 0.84	0.28				0.738
10	3.72	1.02	– 0.41	– 0.54				0.55
11	3.95	1.01	– 0.73	– 0.2				0.689
12	3.73	1.01	– 0.42	– 0.51				0.314
13	3.68	1.01	– 0.41	– 0.38			0.603	
14	3.58	1.04	– 0.33	– 0.49			0.452	
15	3.83	0.96	– 0.57	– 0.05			0.718	
16	3.68	0.95	– 0.32	– 0.39			0.677	
17	3.65	0.97	– 0.35	– 0.29			0.607	
18	3.65	0.97	– 0.38	– 0.34			0.48	
19	3.54	0.93	– 0.34	– 0.01	0.682			
20	3.97	0.88	– 0.68	0.34	0.547			
21	3.58	0.96	– 0.27	– 0.28	0.731			
22	3.64	0.97	– 0.39	– 0.25	0.651			
23	3.58	0.95	– 0.31	– 0.21	0.712			
24	3.73	0.97	– 0.49	– 0.07	0.704			

Анализ внутренней согласованности. Анализ надежности показателей ШКАС (табл. 2) демонстрирует как по коэффициентам альфа-Кронбаха, так и согласно коэффициентам омега-Макдональда, высокую согласованность [46; 26].

Анализ факторной структуры. Согласно результатам анализа главных компонент (варимакс вращение, 6 итераций), было получено 4-факторное решение, отражающее теоретическую структуру конструкта карьерной адаптивности, заложенного в психодиагностической методике ШКАС, и соответствующее ключам опросника (табл. 1). Общая объясненная дисперсия составила 59.23%. Собственные значения первых четырех компонент: 10.26; 1.85; 1.08; 1.01.

Далее была проведена серия подтверждающих факторных анализов. Тестировались три альтернативных модели: однофакторная модель, в которой все пункты нагружали один фактор; четырехфакторная модель с коррелирующими между собой факторами; модель второго порядка, включающая 4 фактора первого и 1 второго порядка (табл. 3). Модель 2 и модель 3 показали наилучшие индексы соответствия эмпирическим данным.

Инвариантность измерения в зависимости от пола. Для оценки межгрупповых различий между респондентами мужского и женского пола была проведена проверка инвариантности измерений по предложенной четырехфакторной структуре опросника

ШКАС (табл. 4). Значения модели конфигурационной инвариантности показывают, что в целом предложенная четырехфакторная структура в качественном отношении применима к обеим группам. Для всех основных индексов соответствия (RMSEA, SRMR, CFI, TLI) были получены приемлемые значения. Проверка модели метрической инвариантности показала отсутствие значимых различий с моделью конфигурационной инвариантности как по индексу $\Delta\chi^2$ ($p = 0.582$), так и по основным информационным индексам соответствия ($\Delta RMSEA = 0.00$, $\Delta SRMR = 0.01$, $\Delta CFI = 0.00$, $\Delta TLI = 0.00$). Таким образом, можно говорить об инвариантности факторных нагрузок между группами девушек и юношей. Сравнение моделей метрической и скалярной инвариантности показало значимые различия по критерию $\Delta\chi^2$ ($p < 0.001$). Тем не менее в случае анализа больших выборок рекомендуется анализировать в первую очередь разницу между информационными критериями, нечувствительными к размеру выборки [35]. Разница между моделями по основным информационным критериям подтверждает скалярную инвариантность ($\Delta RMSEA = 0.00$, $\Delta SRMR = 0.00$, $\Delta CFI = -0.01$, $\Delta TLI = 0.00$).

Результаты сравнения значений показателей карьерной адаптивности между юношами и девушками с использованием однофакторного дисперсионного анализа различий в группах не выявили (табл. 5).

Таблица 2. Описательные статистики, коэффициенты альфа Кронбаха и омега Макдональда (общая) шкал методики “Шкала карьерно-адаптационных способностей”

Шкалы	M	SD	As	Kr	A	ω_t
Вся выборка (1097)						
Заинтересованность	20.31	5.21	– 0.03	– 0.45	0.87	0.9
Контроль	22.79	4.31	– 0.49	0.36	0.81	0.86
Любознательность	22.11	4.47	– 0.25	0.06	0.85	0.9
Уверенность	22.05	4.46	– 0.32	0.26	0.87	0.92
Карьерная адаптивность	87.25	15.83	– 0.25	0.42	0.94	0.95
Девушки (N = 693)						
Заинтересованность	20.33	5.21	– 0.07	– 0.47	0.88	0.91
Контроль	22.82	4.17	– 0.36	– 0.12	0.81	0.84
Любознательность	22.05	4.32	– 0.12	– 0.15	0.84	0.9
Уверенность	22.16	4.22	– 0.15	– 0.13	0.87	0.9
Карьерная адаптивность	87.32	15.15	– 0.06	– 0.18	0.94	0.95
Юноши (N = 404)						
Заинтересованность	20.28	5.21	0.04	– 0.41	0.86	0.9
Контроль	22.74	4.54	– 0.66	0.91	0.81	0.84
Любознательность	22.21	4.72	– 0.44	0.31	0.85	0.9
Уверенность	21.88	4.84	– 0.49	0.5	0.88	0.93
Карьерная адаптивность	87.13	16.96	– 0.47	0.99	0.95	0.95

Таблица 3. Описание и индексы согласованности трех моделей

Модель	Описание	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA [90% CI]	SRMR	AIC	BIC
1	Один фактор	1925.41	252	0.806	0.788	0.078 [0.075–0.081]	0.066	64305.96	64545.62
2	Четыре коррелирующих фактора	873.86	246	0.928	0.919	0.048 [0.046–0.051]	0.044	62706.34	62975.96
3	Один фактор второго порядка, четыре фактора первого порядка	895.63	248	0.926	0.917	0.049 [0.046–0.052]	0.046	62734.53	62994.16

Таблица 4. Результаты конфирматорного факторного анализа ШКАС для проверки инвариантности измерений по признаку пола

Модель	AIC	BIC	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Baseline test			Difference test		
							χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
Конфигурационная	63088.72	63868.77	0.06	0.04	0.91	0.9	1766.79	492	< 0.001			
Метрическая	63066.81	63746.85	0.06	0.05	0.91	0.9	1784.87	512	< 0.001	18.08	20	0.582
Скалярная	63086.72	63641.76	0.06	0.05	0.9	0.9	1854.79	537	< 0.001	69.91	25	< 0.001

Таблица 5. Результаты однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) показателей карьерной адаптивности по фактору пола

Показатель	Группа	M (SD)	F	p	η^2
Заинтересованность	Девушки	20.33 (5.21)	0.021	0.885	1.918×10^{-5}
	Юноши	20.29 (5.21)			
Контроль	Девушки	22.82 (4.18)	0.077	0.782	7.025×10^{-5}
	Юноши	22.75 (4.55)			
Любознательность	Девушки	22.05 (4.32)	0.354	0.552	3.235×10^{-4}
	Юноши	22.21 (4.73)			
Уверенность	Девушки	22.16 (4.22)	0.971	0.325	8.929×10^{-4}
	Юноши	21.89 (4.84)			
Карьерная адаптивность	Девушки	87.32 (15.15)	0.038	0.846	3.464×10^{-5}
	Юноши	87.13 (16.96)			

Конвергентная валидность. Проверка конвергентной валидности проводилась на выборке 735 респондентов. Показатели карьерной адаптивности обнаруживают взаимосвязи на высоком уровне значимости с осознанной саморегуляцией и ее процессуальными и личностными характеристиками (табл. 6). Положительные высокие корреляции выявлены также с таким показателем субъективного благополучия, как удовлетворенность жизнью и такими параметрами временной перспективы, как позитивное прошлое, гедонистическое настоящее и будущее. Отрицательные значимые взаимосвязи

имеют место только в отношении негативного прошлого и фаталистического настоящего.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В статье обсуждаются психометрические характеристики русскоязычной версии “Шкалы карьерно-адаптационных способностей, ШКАС”, апробированной на выборке студентов российских вузов.

Анализ главных компонентов и конфирматорный факторный анализ по 24 пунктам методики

Таблица 6. Коэффициенты корреляции по r-Pearson показателей карьерной адаптивности с показателями осознанной саморегуляции, временной перспективы и удовлетворенности жизнью

Показатели	Шкала карьерно-адаптационных способностей			
	Заинтересованность	Контроль	Любознательность	Уверенность
Осознанная саморегуляция (ССПМ-2020)				
Планирование целей	0.56**	0.31**	0.4**	0.36**
Программирование действий	0.31**	0.14**	0.25**	0.19**
Моделирование условий	0.31**	0.36**	0.34**	0.34**
Оценивание результатов	0.39**	0.22**	0.33**	0.28**
Гибкость	0.21**	0.38**	0.29**	0.31**
Надежность	0.12**	0.24**	0.19**	0.21**
Настойчивость	0.39**	0.42**	0.42**	0.48**
Общий уровень саморегуляции	0.53**	0.47**	0.51**	0.5**
Временная перспектива (ZTRI-15)				
Негативное прошлое	—	– 0.23**	– 0.11**	– 0.16**
Позитивное прошлое	0.2**	0.26**	0.26**	0.26**
Фаталистическое настоящее	– 0.19**	– 0.24**	– 0.19**	– 0.14**
Гедонистическое настоящее	0.16**	0.11**	0.16**	0.13**
Будущее	0.5**	0.47**	0.49**	0.51**
Удовлетворенность жизнью (ШУДЖ)				
Удовлетворенность жизнью	0.33**	0.43**	0.32**	0.43**

Примечание. ** – $p < 0.01$.

на выборке студентов демонстрирует воспроизводимость теоретического концепта карьерной адаптивности и соответствие международной версии опросника [44; 25].

Внутренняя согласованность всех четырех субшкал методики и общей шкалы карьерной адаптивности, согласно коэффициентам альфа Кронбаха и общей омеги Макдональда, интерпретируется как отличная для совокупной выборки исследования и по отдельности для выборок юношей и девушек [26; 46]. Эти данные сопоставимы с коэффициентами надежности, полученными ранее при адаптации методики на русский язык на группе старшеклассников российских школ [3]. Высокие коэффициенты надежности были получены при разработке оригинальной версии методики [44] и ее различных вариантов в кросс-культурных исследованиях [25].

Результаты многоклассового конфирматорного факторного анализа (multiple group confirmatory factor analysis) для проверки инвариантности измерений по признаку пола показали, что для респондентов мужского и женского пола различные модели (конфигурационная, метрическая и скалярная) имеют

приемлемое соответствие эмпирическим данным. Различия между моделями по основным информационным критериям свидетельствуют об инвариантности измерений в группах девушек и юношей. Схожие результаты были получены на выборке взрослых респондентов при тестировании инвариантности измерений структуры краткой версии методики CAAS [35].

В подтверждение конвергентной валидности методики, высокие положительные корреляционные связи выявлены между показателями карьерной адаптивности и осознанной саморегуляции. Саморегуляция занимает существенное место в современных работах по карьерной адаптивности [8; 16; 33; 39]. В недавних исследованиях была предложена и эмпирически валидизирована на выборке старших школьников концептуальная модель личностных и регуляторных предикторов определенности и устойчивости профессиональных планов [4]. Было показано, что осознанная саморегуляция является общепсихологическим регуляторным ресурсом человека, способствующим развитию карьерной адаптивности как профессионально ориентированного

регуляторного ресурса [4]. Другими словами, карьерная адаптивность осуществляется посредством механизмов саморегуляции, поскольку включает процессы планирования, принятия решений, управления различными факторами для достижения целей [17]. Сами авторы, развивающие концепт карьерной адаптивности, исходят из понимания ее как “механизмов саморегуляции”, “регуляторных компетенций” [44]. И в целом теория конструирования карьеры (ССТ) рассматривает карьерную адаптивность как ресурсы саморегуляции, которые люди используют для управления изменениями или для решения проблем, возникающих на различных этапах профессиональной самореализации [25].

Результаты корреляционного анализа показали положительную связь карьерной адаптивности и ее ресурсов с удовлетворенностью жизнью. Эти результаты не противоречат данным, представленным в обширном количестве исследований. В статье J. Ackermans с коллегами карьерная адаптивность оказалась положительно связанной с удовлетворенностью жизнью студентов как напрямую, так и через вовлеченность в учебу [15]. В другом исследовании карьерная адаптивность прямо и косвенно (через устойчивость) предсказывала удовлетворенность жизнью итальянских и бельгийских учеников средних школ [41]. Была предложена и апробирована на выборке студентов университета модель влияния упорства на удовлетворенность жизнью медиаторно через карьерную адаптивность [19]. Авторы A. Parola и J. Marcionetti, изучая проблему трудностей принятия решения о выборе профессии, показали, что, помогая сделать профессиональный выбор, снижая возникающие затруднения, карьерная адаптивность способствует переживанию удовлетворенности жизнью [37]. Отметим, что доступность и масштаб психологических ресурсов, содействующих реализации профессиональных задач, осуществлению карьерных переходов (от школы к учебе в вузе, от учебы к работе, смены работы и т.д.), решению возникающих в процессе профессионализации вопросов и трудностей, влияют на эмоциональное переживание своей жизни как целого, обеспечивая позитивное восприятие собственной жизни или, другими словами, удовлетворенность жизнью.

Высокие корреляции карьерная адаптивность имеет и с параметрами временной перспективы. Эти данные отражают общую тенденцию в научной литературе о взаимосвязи этих двух переменных [22; 32; 42]. В работах, посвященных разнообразным вопросам профессионализации, достаточно часто исследователи сосредотачиваются на феномене ориентации на будущее как осознанном и самостоятельном взгляде человека на свое будущее и его

влиянии на различные явления, имеющие отношение к профессиональной жизни человека. Положительный прямой эффект, который оказывает ориентация на будущее в отношении карьерной адаптивности, выявлен как на выборах взрослых [38], так и в группах студентов университетов [29; 49]. В рамках изучения растущей проблемы трудовой занятости среди китайских студентов было установлено, что проактивность усиливает карьерную адаптивность студентов через временную перспективу [34]. Влияние временной ориентации на будущее на карьерную адаптивность изучается и посредством медиаторов, например, таких, как упорство [22].

Интересно, что в некоторых исследованиях карьерная адаптивность рассматривается как медиатор между ориентацией на будущее и удовлетворенностью жизнью [32], в других ориентация на будущее является медиатором между карьерной адаптивностью и удовлетворенностью жизнью [20]. В этой связи отметим, что в настоящее время среди авторов статей нет однозначного мнения о направленности связи между карьерной адаптивностью, удовлетворенностью жизнью и временной перспективой. Целесообразнее, на наш взгляд, в данном случае говорить о вероятном реципрокном характере отношений между этими явлениями и необходимости дальнейшего прояснения этого вопроса.

ВЫВОДЫ

Результаты проведенного исследования дают основание говорить о том, что русскоязычный вариант методики М. Савикаса и Э. Порфели “Шкала карьерно-адаптационных способностей, ШКАС” является надежным инструментом для диагностики уровня сформированности карьерно-адаптационных ресурсов и карьерной адаптивности у студентов.

На выборке студентов проверена и подтверждена высокая надежность показателей ШКАС.

Методами анализа главных компонентов и confirmatorного факторного анализа показано соответствие структуры ШКАС теоретическому концепту карьерной адаптивности и архитектуре международной версии методики.

Приведены результаты проверки инвариантности измерения для групп юношей и девушек.

Посредством выявленных взаимосвязей карьерной адаптивности и ее ресурсов с показателями осознанной саморегуляции, субъективного благополучия и временной перспективы показана конвергентная валидность опросника ШКАС.

Представленные в статье результаты соответствуют ориентирам на создание общих международно признанных методов диагностики широкого спектра явлений профессиональной жизни человека.

Перспективы будущих исследований предполагают проверку психометрических свойств методики “Шкала карьерно-адаптационных способностей, ШКАС” на расширенной российской выборке взрослых респондентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блинова Т.В., Вальшина А.А. Структура неформальной занятости молодежи на российском рынке труда // Социологические исследования. 2018. № 4(408). С. 61–72.
2. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 985–1002.
3. 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.
4. Кондратюк Н.Г., Бурмистрова-Савенкова А.В., Моросанова В.И. От чего зависят профессиональные планы старших школьников // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 20. № 3. С. 500–522.
5. Мальцева А.В., Майорова А.В., Сафонова Е.А. Особенности и тенденции развития российского рынка труда в сфере спроса и предложения рабочей силы // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4(41). С. 40–49.
6. Мальцева В.А., Розенфельд Н.Я. Траектории российской молодежи в образовании и профессии на материале лонгитюда: сложные маршруты выпускников вузов // Вопросы образования. 2022. №. 3. С. 99–148.
7. Моросанова В.И., Кондратюк Н.Г. Опросник В.И. Моросановой “Стиль саморегуляции поведения — 2020” // Вопросы психологии. 2020. № 4. С. 155–167.
8. Моросанова В.И., Кондратюк Н.Г., Потанина А.М. Регуляторные ресурсы профессионального самоопределения обучающихся в условиях стресса: исследовательские подходы и теоретические основания // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2024. Т. 47. № 2. С. 31–60
9. Нестик Т.А., Никишина О.С. Отношение к пандемии и временная перспектива личности: психометрические характеристики краткой версии Стэнфордского опросника временной перспективы //
- Ярославский психологический вестник. 2021. № 3(51). С. 29–36.
10. Никулина Ю.Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 747–762.
11. Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008. С. 171–173.
12. Разумова Т.О., Янчук О.Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2(43). С. 85–98.
13. Скриплева Е.В., Скобликова Т.В. Формирование конкурентоспособности студентов на основе профессионально-личностного развития // Современные проблемы науки и образования. 2020. № 3. С. 14.
14. Тузускина Г.Н., Рожкова Л.В., Корж Н.В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. №. 4(60). С. 67–77.
15. Akkermans J. et al. The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance // Frontiers in psychology. 2018. V. 9. P. 1678.
16. Akkermans J. et al. Career transitions across the lifespan: A review and research agenda // Journal of Vocational Behavior. 2024. V. 14. P. 103957.
17. Baumeister R.F., Vohs K.D. Self-Regulation, ego depletion, and motivation // Social and personality psychology compass. 2007. V. 1. № 1. P. 115–128.
18. Blokker R. et al. Organizing school-to-work transition research from a sustainable career perspective: A review and research agenda // Work, Aging and Retirement. 2023. V. 9. № 3. P. 239–261.
19. Çarkıt E. Relations between grit, career adaptability, and life satisfaction: a moderated mediation model // Current Psychology. 2024. P. 1–10.
20. Cabras C., Mondo M. Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students // Journal of Career Development. 2018. V. 45. № 6. P. 597–609.
21. Curran P.G. Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data // Journal of Experimental Social Psychology. 2016. № 66. P. 4–19.
22. Diaconu-Gherasim L.R. et al. University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit // The Career Development Quarterly. 2024. V. 72. № 2. P. 121–134.
23. Dunn A.M. et al. Intra individual response variability as an indicator of insufficient effort responding: Comparison to other indicators and relationships with individual

- differences // *Journal of Business and Psychology*. 2018. V. 33. P. 105–121.
24. *George D., Mallery P.* Frequencies // *IBM SPSS statistics 23 step by step*. Routledge, 2016. P. 115–125.
 25. *Hartung P.J., Savickas M.L.* Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) // *International Handbook of Behavioral Health Assessment*. Cham: Springer International Publishing, 2024. P. 1–18.
 26. *Hayes A.F., Coutts J.J.* Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... // *Communication Methods and Measures*. 2020. V. 14. № 1. P. 1–24.
 27. *Hirschi A., Herrmann A., Keller A.C.* Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation // *Journal of vocational behavior*. 2015. V. 87. P. 1–10.
 28. *Hong M., Steedle J.T., Cheng Y.* Methods of detecting insufficient effort responding: Comparisons and practical recommendations // *Educational and Psychological Measurement*. 2020. V. 80. № 2. P. 312–345.
 29. *Jia Y. et al.* Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations // *Journal of Career Development*. 2022. V. 49. № 2. P. 282–296.
 30. *Johnston C.S.* A systematic review of the career adaptability literature and future outlook // *Journal of Career Assessment*. 2018. V. 26. № 1. P. 3–30.
 31. *Lazarová B., Hladó P., Hloušková L.* Perception of teacher support by students in vocational education and its associations with career adaptability and other variables // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2019. V. 12. № 4. P. 47–64.
 32. *Li T.T., Tien H.L.S.* The relationship between time perspective and life satisfaction: career adaptability as an intermediate variable // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2024. V. 52. № 3. P. 537–545.
 33. *Li H. et al.* The effect of grit on career adaptability of Chinese college students based on the self-regulatory processes // *Frontiers in psychology*. 2021. V. 12. P. 795153.
 34. *Ling H. et al.* Future work self-salience and future time perspective as serial mediators between proactive personality and career adaptability // *Frontiers in Psychology*. 2022. V. 13. P. 824198.
 35. *Maggiori C., Rossier J., Savickas M.L.* Career adapt-abilities scale—short form (CAAS—SF) construction and validation // *Journal of career assessment*. 2017. V. 25. № 2. P. 312–325.
 36. *Parmentier M., Pirsoul T., Nils F.* Career adaptability profiles and their relations with emotional and decision-making correlates among Belgian undergraduate students // *Journal of Career Development*. 2022. V. 49. № 4. P. 934–950.
 37. *Parola A., Marcionetti J.* Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability // *Journal of Career Development*. 2022. V. 49. № 4. P. 831–845.
 38. *Praskova A., Johnston L.* The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults // *Journal of Career Assessment*. 2021. V. 29. № 3. P. 463–485.
 39. *Ran J. et al.* Linking career exploration, self-reflection, career calling, career adaptability and subjective well-being: A self-regulation theory perspective // *Psychology Research and Behavior Management*. 2023. P. 2805–2817.
 40. *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. V. 98. P. 17–34.
 41. *Santilli S., Grossen S., Nota L.* Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students // *The Career Development Quarterly*. 2020. V. 68. № 3. P. 194–207.
 42. *Sarsikoğlu A.F.* The relationship between time perspective and career decision-making difficulties // *Current Psychology*. 2024. V. 43. № 3. P. 2544–2554.
 43. *Savickas M.L.* Career construction theory and practice // *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2013. V. 2. P. 144–180.
 44. *Savickas M.L., Porfeli E.J.* Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // *Journal of vocational behavior*. 2012. V. 80. № 3. P. 661–673.
 45. *Soares J. et al.* Career adapt-abilities scale—short form: Validation among Portuguese university students and workers // *Journal of Career Assessment*. 2023. V. 31. № 3. P. 571–587.
 46. *Taber K.* The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education // *Research in Science Education*. 2018. V. 48. P. 1–24.
 47. *Van de Schoot R., Lugtig P., Hox J.* A checklist for testing measurement invariance // *European journal of developmental psychology*. 2012. V. 9. № 4. P. 486–492.
 48. *Yang L., Sin K.F., Savickas M.L.* Assessing factor structure and reliability of the career adaptability scale in students with special educational needs // *Frontiers in Psychology*. 2023. V. 14. P. 1030218.
 49. *Yang Y. et al.* How and when future orientation shapes weekly career adaptability // *The Career Development Quarterly*. 2024. V. 72. № 3. P. 189–202.

VALIDATION OF THE “SCALE OF CAREER-ADAPTIVE ABILITIES” METHODOLOGY ON A SAMPLE OF STUDENTS: THE RUSSIAN CONTEXT²

N. G. Kondratyuk^{1,*}, A. M. Potanina^{1,**}, V. I. Morosanova^{1,***}

¹*Federal Scientific Center of Psychological and Multidisciplinary Research;
125009, Moscow, Mokhovaya str., 9, bld. 4, Russia.*

^{*}*PhD (Psychology), Senior Researcher at the Laboratory of Psychology of Self-regulation.
E-mail: n.kondratyuk@gmail.com*

^{**}*Researcher at the Laboratory of Psychology of Self-regulation.
E-mail: a.m.potan@gmail.com*

^{***}*Corresponding Member RAE, ScD (Psychology), Head of the Laboratory of Psychology of self-realization.
E-mail: morosanova@mail.ru*

Received 06.10.2024

Abstract. The results of the approbation of the methodology “Scale of career-adaptive abilities, SHKAS” on a sample of students are presented. The study involved 1,097 Russian university students aged 17 to 29 (Age = 20.39; SD = 2.02), including 693 girls (63.2%). The “Scale of career adaptive abilities, SHKAS” allows us to diagnose career adaptability itself, represented in the questionnaire by a general scale, and the resources implementing it (interest, control, curiosity, and confidence) according to the four corresponding subscales. The four-factor structure of the methodology has been confirmed, corresponding to the theoretical concept of career adaptability and the international version of the questionnaire. The Cronbach’s alpha and McDonald’s omega internal consistency coefficients demonstrate high reliability of all SHKAS subscales, including the general “career adaptability” scale. Data on the invariance of the SHKAS measurement in groups of boys and girls are presented. The revealed correlations of indicators of career adaptability with the level of conscious self-regulation, life satisfaction and time perspective indicate the convergent validity of the methodology.

Keywords: career adaptability, approbation, students.

REFERENCES

1. *Blinova T.V., Vjal'shina A.A.* Struktura neformal'noj zanjatosti molodezhi na rossijskom rynke Truda. Socio-logicheskie issledovanija. 2018. № 4(408). P. 61–72. (In Russian)
2. *Zabelina O.V., Asaliev A.M., Druzhinina E.S.* Problemy molodezhnogo segmenta rossijskogo rynka truda i novye akcenty politiki podderzhki zanjatosti molodezhi. Jekonomika truda. 2021. V. 8. № 9. P. 985–1002. (In Russian)
3. *Kondratjuk N.G., Burmistrova-Savenkova A.V., Morosanova V.I.* Shkala kar'erno-adaptacionnyh sposobnostej M. Savickas i J. Porfeli: psihometricheskie harakteristiki ruskojazychnoj versii na vyborke podrostkov. Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Serija: Psihologija i pedagogika. 2021. V. 18. № 3. P. 555–575. (In Russian)
4. *Kondratjuk N.G., Burmistrova-Savenkova A.V., Morosanova V.I.* Ot chego zavisjat professional'nye plany starshih shkol'nikov. Psihologija. Zhurnal Vysšej shkoly jekonomiki. 2023. V. 20. № 3. P. 500–522. (In Russian)
5. *Mal'ceva A.V., Majorova A.V., Safonova E.A.* Osobennosti i tendencii razvitiya rossijskogo rynka truda v sfere spros-a i predlozhenija rabochej sily. Social'no-trudovye issledovanija. 2020. № 4(41). P. 40–49. (In Russian)
6. *Mal'ceva V.A., Rozenfel'd N.Ja.* Traektorii rossijskoj molodezhi v obrazovanii i professii na materiale longitjuda: slozhnye marshruty vypusknikov vuzov. Voprosy obrazovanija. 2022. № 3. P. 99–148. (In Russian)
7. *Morosanova V.I., Kondratjuk N.G.* Oprosnik V.I. Morosanovoj “Stil' samoreguljaciej povedenija — 2020”. Voprosy psihologii. 2020. № 4. P. 155–167. (In Russian)
8. *Morosanova V.I., Kondratjuk N.G., Potanina A.M.* Reguljatornye resursy professional'nogo samoopredelenija obuchajushhihsja v uslovijah stressa: issledovatel'skie podhody i teoreticheskie osnovanija. Vestnik Moskovskogo Universiteta. Serija 14. Psihologija. 2024. V. 47. № 2. P. 31–60. (In Russian)
9. *Nestik T.A., Nikishina O.S.* Otnoshenie k pandemii i vremennaja perspektiva lichnosti: psihometricheskie harakteristiki kratkoj versii Stjenfordskogo oprosnika vremennoj perspektivy. Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. 2021. № 3(51). P. 29–36. (In Russian)

²The research was carried out with the financial support of the Russian Science Foundation as part of the scientific project № 24-28-00765 “Regulatory resources for students’ readiness to master their chosen field of study”.

10. *Nikulina Ju.N.* Molodezh' na rynke truda regiona: aktual'nye voprosy trudoustrojstva i zanjatosti. Jekonomika truda. 2019. V. 6. № 2. P. 747–762. (In Russian)
11. *Osin E.N., Leont'ev D.A.* Aprobacija ruskojazychnyh versij dvuh shkal jekspress-ocenki sub#ektivnogo blagopoluchija. Materialy III Vserossijskogo sociologicheskogo kongressa. Moscow: Institut sociologii RAN, Rossijskoe obshhestvo sociologov, 2008. P. 171–173. (In Russian)
12. *Razumova T.O., Janchuk O.Ju.* Vozmozhnosti i riski distancionnyh form zanjatosti dlja studentov i vypusknikov vysshih uchebnyh zavedenij. Social'no-trudovye issledovanija. 2021. №. 2(43). P. 85–98. (In Russian)
13. *Skripleva E.V., Skoblikova T.V.* Formirovanie konkurentosposobnosti studentov na osnove professional'no-lichnostnogo razvitija. Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2020. № 3. P. 14. (In Russian)
14. *Tuguskina G.N., Rozhkova L.V., Korzh N.V.* Molodezh' na rynke truda v sovremennyh uslovijah: problemy trudoustrojstva i zanjatosti. Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvennye nauki. 2021. № 4(60). P. 67–77. (In Russian)
15. *Akkermans J. et al.* The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in psychology*. 2018. V. 9. P. 1678.
16. *Akkermans J. et al.* Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 2024. V. 14. P. 103957.
17. *Baumeister R.F., Vohs K.D.* Self-Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and personality psychology compass*. 2007. V. 1. № 1. P. 115–128.
18. *Blokker R. et al.* Organizing school-to-work transition research from a sustainable career perspective: A review and research agenda. *Work, Aging and Retirement*. 2023. V. 9. № 3. P. 239–261.
19. *Çarkıt E.* Relations between grit, career adaptability, and life satisfaction: a moderated mediation model. *Current Psychology*. 2024. P. 1–10.
20. *Cabras C., Mondo M.* Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students. *Journal of Career Development*. 2018. V. 45. № 6. P. 597–609.
21. *Curran P.G.* Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2016. № 66. P. 4–19.
22. *Diaconu-Gherasim L.R. et al.* University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit. *The Career Development Quarterly*. 2024. V. 72. № 2. P. 121–134.
23. *Dunn A.M. et al.* Intra individual response variability as an indicator of insufficient effort responding: Comparison to other indicators and relationships with individual differences. *Journal of Business and Psychology*. 2018. V. 33. P. 105–121.
24. *George D., Mallery P.* Frequencies. IBM SPSS statistics 23 step by step. Routledge, 2016. P. 115–125.
25. *Hartung P.J., Savickas M.L.* Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). *International Handbook of Behavioral Health Assessment*. Cham: Springer International Publishing, 2024. P. 1–18.
26. *Hayes A.F., Coutts J.J.* Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... *Communication Methods and Measures*. 2020. V. 14. № 1. P. 1–24.
27. *Hirschi A., Herrmann A., Keller A.C.* Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*. 2015. V. 87. P. 1–10.
28. *Hong M., Steedle J.T., Cheng Y.* Methods of detecting insufficient effort responding: Comparisons and practical recommendations. *Educational and Psychological Measurement*. 2020. V. 80. № 2. P. 312–345.
29. *Jia Y. et al.* Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*. 2022. V. 49. № 2. P. 282–296.
30. *Johnston C.S.* A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*. 2018. V. 26. №. 1. P. 3–30.
31. *Lazarová B., Hlad'o P., Hloušková L.* Perception of teacher support by students in vocational education and its associations with career adaptability and other variables. *Psychology in Russia: State of the Art*. 2019. V. 12. № 4. P. 47–64.
32. *Li T.T., Tien H.L.S.* The relationship between time perspective and life satisfaction: career adaptability as an intermediate variable. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2024. V. 52. № 3. P. 537–545.
33. *Li H. et al.* The effect of grit on career adaptability of Chinese college students based on the self-regulatory processes. *Frontiers in psychology*. 2021. V. 12. P. 795153.
34. *Ling H. et al.* Future work self-salience and future time perspective as serial mediators between proactive personality and career adaptability. *Frontiers in Psychology*. 2022. V. 13. P. 824198.
35. *Maggiori C., Rossier J., Savickas M.L.* Career adapt-abilities scale—short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*. 2017. V. 25. № 2. P. 312–325.
36. *Parmentier M., Pirsoul T., Nils F.* Career adaptability profiles and their relations with emotional and decision-making correlates among Belgian undergraduate students. *Journal of Career Development*. 2022. V. 49. № 4. P. 934–950.
37. *Parola A., Marcionetti J.* Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*. 2022. V. 49. № 4. P. 831–845.
38. *Praskova A., Johnston L.* The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career

- success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*. 2021. V. 29. № 3. P. 463–485.
39. *Ran J. et al.* Linking career exploration, self-reflection, career calling, career adaptability and subjective well-being: A self-regulation theory perspective. *Psychology Research and Behavior Management*. 2023. P. 2805–2817.
40. *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. V. 98. P. 17–34.
41. *Santilli S., Grossen S., Nota L.* Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*. 2020. V. 68. № 3. P. 194–207.
42. *Sarsıkoğlu A.F.* The relationship between time perspective and career decision-making difficulties. *Current Psychology*. 2024. V. 43. № 3. P. 2544–2554.
43. *Savickas M.L.* Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2013. V. 2. P. 144–180.
44. *Savickas M.L., Porfeli E.J.* Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 2012. V. 80. № 3. P. 661–673.
45. *Soares J. et al.* Career adapt-abilities scale—short form: Validation among Portuguese university students and workers. *Journal of Career Assessment*. 2023. V. 31. № 3. P. 571–587.
46. *Taber K.* The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*. 2018. V. 48. P. 1–24.
47. *Van de Schoot R., Lugtig P., Hox J.* A checklist for testing measurement invariance. *European journal of developmental psychology*. 2012. V. 9. № 4. P. 486–492.
48. *Yang L., Sin K.F., Savickas M.L.* Assessing factor structure and reliability of the career adaptability scale in students with special educational needs. *Frontiers in Psychology*. 2023. V. 14. P. 1030218.
49. *Yang Y. et al.* How and when future orientation shapes weekly career adaptability. *The Career Development Quarterly*. 2024. V. 72. № 3. P. 189–202.