

РЕСТАНДАРТИЗАЦИЯ ШКАЛ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ» И «БАРЬЕРЫ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ» В АДАПТИРОВАННОЙ НА РУССКИЙ ЯЗЫК МЕТОДИКЕ «MY VOCATIONAL SITUATION»

А. Н. Дёмин, А. Б. Седых

Дёмин Андрей Николаевич

Кубанский государственный университет, ул. Ставропольская, 149, Краснодар, 350040, Россия.

Эл. почта: andreydemin2014@yandex.ru. ORCID 0000-0002-1420-1212.

Седых Артём Борисович

Корпоративная академия «Магнит», ул. Солнечная, 15/5, Краснодар, 350072, Россия.

Эл. почта: artemsed@inbox.ru. ORCID 0009-0002-4474-1436.

Аннотация. Цель статьи: представить результаты рестандартизации шкал «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития» в адаптированной на русский язык методике Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра «My Vocational Situation» (русскоязычное название — «Методика измерения карьерного самоопределения») для изучения карьер в широком социально-возрастном диапазоне. Рестандартизация осуществлялась на выборке 748 ч., из них 48,13% мужчин, 51,87% женщин, высшее образование имели 63,5%. В выборку были включены выпускники профессиональных учебных заведений ($n = 327$, стаж работы после окончания учебного заведения — 1–3 года, возраст от 20 до 26 лет) и зрелые работники ($n = 421$, возраст от 30 до 45 лет). Исследование включало несколько этапов: уточнение текста методики с удалением пунктов, которые повышали неопределённость ответов или были ориентированы в большей степени на выпускников; определение характера распределения данных (соответствие/несоответствие нормальному распределению); проверка внутренней и ретестовой надёжности шкал; проверка конструктивной, эмпирической и критериальной валидности методики; стандартизация шкал. Подтверждены внутренняя и ретестовая надёжность шкал. Доказаны конструктивная, эмпирическая, критериальная валидность шкалы «Профессиональная идентичность» и конструктивная, эмпирическая валидность шкалы «Барьеры карьерного развития». Проведена нелинейная стандартизация шкал, позволяющая соотносить новые результаты с результатами, полученными с помощью предыдущей версии (в том числе на выборках студентов профессиональных учебных заведений). Сделан вывод о том, что последняя версия шкал открывает возможности для проведения обширных сравнительных исследований активности человека на современном рынке труда (по критериям возраста, социального статуса, в том числе статуса и вида занятости, материального положения, успешного/неуспешного развития карьеры и т.д.), а также для экспресс-диагностики при решении практических задач. Приводится текст методики и способ обработки данных.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, барьеры карьерного развития, Д. Холланд, «My Vocational Situation», «Методика измерения карьерного самоопределения», стандартизация шкал.

Введение

В 2017 г. был опубликован русскоязычный вариант адаптации стандартизации методики «My Vocational Situation» (русскоязычное название — «Методика измерения карьерного самоопределения» (МИКС)) (Дёмин, Седых, Седых, 2017). Обращение к данной методике обуславливалось тем, что она, во-первых, направлена на комплексную оценку карьеры, во-вторых, предлагает достаточно компактный инструмент для измерения её субъективных составляющих, в-третьих, нашла широкое применение в США, европейских и некоторых азиатских странах. Методика

была важна для включения профессиональной идентичности в регулярно обновляющуюся теорию Д. Холланда (Nauta, 2010).

Инструмент включает три шкалы: профессиональная идентичность; восприятие внешних и личностных барьеров становления карьеры; оценка нехватки информации и обучения (Holland, Daiger, Power, 1980). Центральная шкала — профессиональная идентичность. В школе Д. Холланда она трактуется как ясность и стабильность целей и самовосприятия человека в области карьеры, отражает уверенность человека в своей способности принимать правильные решения в ситуациях неопределённости (Reardon, Lenz, 1999). Две другие шкалы носят вспомогательный характер.

Психометрические результаты свидетельствовали о достаточной внутренней и ретестовой надёжности шкал, была подтверждена их конструктивная и прогностическая валидность.

Методика предназначалась для изучения начальных этапов карьеры, была адресована студентам и выпускникам профессиональных учебных заведений. Такой достаточно узкий возрастной диапазон потенциальных респондентов существенно снижает потенциал применения методики для изучения современного рынка труда. В частности, оказываются недоступными проблемы, связанные с вторичным или третичным профессиональным самоопределением, пониманием роли профессиональной идентичности на более поздних этапах карьеры, в том числе при достижении успеха, включении в нестандартную и прекарную занятость и т.д. С аналогичными ограничениями сталкиваются пользователи других русскоязычных инструментов измерения профессиональной идентичности (Азбель, 2004; Белинская, Бронин, 2014; Шнейдер, 2007). На практике это приводит к тому, что методики нередко применяются в возрастных и социальных группах, которые не совпадают с изначально рекомендованными группами.

Накопившиеся вопросы стали причиной такой модификации методики (удаление или редактирование отдельных пунктов), которые позволяли бы использовать её не только среди студентов и выпускников, но и среди работников зрелого возраста. Модификация касалась двух шкал методики: «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития».

Цель статьи: представить результаты рестандартизации шкал «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития» для их применения при изучении как начальных, так и последующих этапов профессиональных карьер.

Третья шкала («Потребность в информации») не менялась, кроме того, она редко использовалась, поэтому не стала объектом рестандартизации.

Методы

Рестандартизация методики осуществлялась на выборке 748 чел., из них 48,13% мужчин, 51,87% женщин, высшее образование имели 63,5%. В выборку были включены выпускники профессиональных учебных заведений ($n = 327$, стаж работы после окончания учебного заведения — 1–3 года, возраст от 20 до 26 лет) и зрелые работники ($n = 421$, возраст от 30 до 45 лет).

Исследование проходило в несколько этапов.

На первом этапе был уточнён текст методики. Из шкалы «Профессиональная идентичность» мы убрали пункты 1, 6, 11, 17, которые в рамках пилотных замеров вызывали замечания респондентов — зрелых работников. Данные пункты предполагали обращение к периоду выбора профессии. С одной стороны, соответствующая

временная дистанция могла составлять до 27 лет, и здесь возникал вопрос о точности, адекватности воспоминания, с другой — за этот период могла произойти неоднократная смена профессии, что также усиливало неопределённость ответов. Также в п. 10 была уточнена формулировка суждения. В итоге общее количество пунктов шкалы «Профессиональная идентичность» составило 14 (в разных версиях этой шкалы Д. Холланд с коллегами предлагали и 23, и 18 пунктов; в русскоязычной версии 2017 г. было 18 пунктов).

Из шкалы «Барьеры карьерного развития» был удалён п. 22 в силу его неоднозначной трактовки работниками зрелого возраста. Таким образом, в данной шкале осталось 6 пунктов (в изначальной версии Д. Холланда с коллегами было 4 пункта, в русскоязычной версии 2017 г. — 7 пунктов).

На втором этапе определялся характер распределения данных (соответствие/несоответствие нормальному распределению), на третьем этапе — внутренняя и ретестовая надёжность шкал. На четвёртом проверялась конструктивная, критериальная и эмпирическая валидность методики. Наконец, на пятом этапе осуществлялась стандартизация шкал.

Для оценки конструктивной валидности привлекались: индекс прекарности (Дёмин, 2022), измеряющий степень неустойчивости и неопределённости занятости; «Методика измерения ненадёжности работы» (Дёмин, Петрова, 2010), направленная на оценку такого аспекта психологического благополучия, как переживание ненадёжности будущего и настоящего; шкала «Вынужденность занятости» из опросника «Психологическая структура занятости» (Дёмин, Пивкин, 2014), которая также направлена на оценку психологического благополучия личности в профессионально-трудовой сфере.

Мы исходили из предположения: чем выше уровень профессиональной идентичности и ниже уровень восприятия барьеров карьерного развития, тем ниже показатели неустойчивости занятости, переживания ненадёжности будущего и настоящего и вынужденности занятости. О правомерности такого предположения, с одной стороны, свидетельствуют модели способности к занятости, в частности, диспозиционная модель (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Fugate & Kinicki, 2008), с другой — выводы самого Д. Холланда о том, что идентичность и барьеры развития связаны с психологическим благополучием и психологическим здоровьем личности (Holland, Johnston, Asama, 1993).

Оценка критериальной валидности осуществлялась путём сравнения показателей выпускников и зрелых работников. Можно предположить, что во второй группе уровень профессиональной идентичности выше, а восприятие барьеров карьерного развития ниже по сравнению с выпускниками за счёт накопленного профессионального опыта, в том числе за счёт научения способам преодоления трудных ситуаций.

При оценке эмпирической валидности использовался вопрос: «Были ли у Вас периоды (месяц и более) без работы? (1 — нет, не были; 2 — да, были (напишите, сколько таких периодов было)). Положительный ответ свидетельствует об опыте безработицы, который может оказывать неблагоприятное пролонгированное воздействие на человека, в том числе на профессиональную/карьерную идентичность, затруднения в принятии карьерных решений (Дёмин, 2022; Giudici, Morselli, 2019).

При анализе данных использовались: коэффициент — Кронбаха; критерий Колмогорова — Смирнова; корреляционный анализ (ρ -Спирмена); U-критерий Манна — Уитни для сравнительного анализа данных.

Результаты

В табл. 1 представлена описательная статистика собранных данных.

Проверка нормальности распределений данных осуществлялась с помощью критерия Колмогорова — Смирнова (табл. 2). Поскольку его значение оказалось ниже критического значения для принятого уровня значимости, то гипотеза о нормальности распределения отклоняется.

Как видно из табл. 1, обе шкалы умеренно, но всё-таки отличаются от нормального распределения, поэтому далее целесообразно использовать непараметрическую статистику, а при стандартизации шкал — процедуру нелинейной стандартизации.

Расчёты показали, что шкалы обладают высокой внутренней надёжностью, они практически не отличаются от аналогичных показателей в прежней версии методики (Дёмин, Седых, Седых) (табл. 3) и сопоставимы с опубликованными показателями испанской, португальской, латвийской версий методики (Santos, 2003; Smitina, 2010; Tosado, 2012).

Ретестовая надёжность шкал также оказалась высокой: $\rho = 0,72$ для шкалы «Профессиональная идентичность» и $\rho = 0,61$ для шкалы «Барьеры карьерного развития», уровень значимости $p < 0,01$ (обследовались 44 чел. с интервалом три недели).

Таблица 1. Описательная статистика шкал

Table 1. Descriptive statistics of scales

Шкала <i>Scale</i>	Мин. <i>Min.</i>	Макс. <i>Max.</i>	Среднее <i>Ave.</i>	Станд. откл. <i>Stand. dev.</i>	Медиана <i>Med.</i>	Мода <i>Mode</i>
Профессиональная идентичность <i>Vocational identity</i>	14	56	40,32	8,33	41	45
Барьеры карьерного развития <i>Career development barriers</i>	6	24	12,33	4,06	12	11

Таблица 2. Проверка нормальности распределения данных по шкалам «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития»

Table 2. Checking the normality of data distribution on the “Vocational Identity” and “Career development Barriers”

Наименование шкал <i>Name of scales</i>	Значение критерия Колмогорова – Смирнова <i>Kolmogorov-Smirnov criterion value</i>	Уровень значимости <i>Level of significance</i>
Профессиональная идентичность <i>Vocational identity</i>	0,058	$p < 0,05$
Барьеры карьерного развития <i>Career development barriers</i>	0,085	$p < 0,01$

Таблица 3. Показатели внутренней надёжности шкал

Table 3. Indicators of internal reliability of scales

Шкалы Scales	Значение α Кронбаха, версия 2017 Meaning of Cronbach's α , version 2017	Значение α Кронбаха, версия 2024 Meaning of Cronbach's α , version 2024
Профессиональная идентичность Vocational identity	0,857	0,859
Барьеры карьерного развития Career development barriers	0,758	0,758

Таблица 4. Корреляционные связи между переменными, выбранными для проверки валидности шкал

Table 4. Correlations between the variables selected to test the validity of the scales

№ п/п No. of items	Переменные для проверки валидности Variables for validity checking							
		1	2	3	4	5	6	7
1	Индекс precariousности Precarity index	1,0	0,25	0,48	0,36	0,40	0,31	-0,30
2	Опыт безработицы Experience of unemployment		1,0	0,25	0,13	0,18	0,10	-0,13
3	Ненадёжность будущего (n = или 495) Unreliability of the future (n = or 495)			1,0	0,48	0,27	0,36	-0,32
4	Ненадёжность настоящего (n = 495) Unreliability of the present (n = 495)				1,0	0,23	0,35	-0,37
5	Вынужденность занятости Forced employment					1,0	0,41	-0,46
6	Барьеры карьерного развития Career development barriers						1,0	-0,67
7	Профессиональная идентичность Vocational identity							1,0

Примечание: все коэффициенты корреляции статистически значимы, $p < 0,01$.

В рамках проверки конструктивной валидности шкал получены тесные корреляционные зависимости между профессиональной идентичностью и восприятием барьеров карьерного развития, с одной стороны, и показателями неопределённости занятости, психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере, с другой стороны (табл. 4). По-видимому, профессиональная идентичность помогает преодолевать, компенсировать неопределённость на рынке труда (для ситуаций смены профессии это показано Г. Готтфредсоном (Gottfredson, 1999)), а восприятие барьеров карьерного

Таблица 5. Сравнение выпускников и зрелых работников по показателям профессиональной идентичности и барьеров карьерного развития (Me)

Table 5. Comparison of graduates and mature workers on measures of vocational identity and career development barriers (Me)

Наименование шкалы <i>Name of scale</i>	Выпускники профессиональных учебных заведений (n = 327) <i>Graduates of professional educational institutions</i> (n = 327)	Работники зрелого возраста (n = 421) <i>Mature-age workers</i> (n = 421)	U <i>U</i>	p-value <i>p-value</i>
Профессиональная идентичность <i>Vocational identity</i>	39,29	41,14	60671,00	0,005
Барьеры карьерного развития <i>Career development barriers</i>	12,49	12,19	65376,50	0,236

развития блокирует этот механизм и может рассматриваться как один из индикаторов психологического неблагополучия в профессионально-трудовой сфере.

Проверка эмпирической валидности свидетельствует о том, что обе шкалы имеют статистически значимые связи с опытом безработицы, но коэффициенты корреляции невысокие. Вероятно, наличие биографических предпосылок профессиональной идентичности и барьеров карьерного развития опосредовано текущим статусом занятости (устойчивая/неустойчивая) и сопутствующими показателями психологического благополучия. Данный вопрос остаётся открытым и обсуждается в литературе (Benachetal., 2014; Goldsmith et al., 2004).

Проверка критериальной валидности подтвердила наше предположение о том, что в группе зрелых работников уровень профессиональной идентичности выше, чем у выпускников профессиональных учебных заведений (табл. 5). Это можно объяснить разницей в трудовом опыте, а также прохождением разных стадий карьеры. Согласно модели Д. Сьюпера зрелые работники находятся в стадии утверждения, а большинство выпускников — в стадии исследования (фаза апробации сделанного карьерного выбора) (Super, 1990).

В отношении барьеров карьерного развития предположение не подтвердилось: представители обеих социально-возрастных групп в целом одинаково воспринимают существующие барьеры. Этот факт интересен и свидетельствует о том, что барьеры могут выступать универсальным, не зависящим от возраста индикатором психологического неблагополучия в профессионально-трудовой сфере.

В табл. 6 представлены результаты нелинейной стандартизации шкал, в рамках которой происходит приведение шкалы с распределением, отличным от нормального, к равномерному процентильному распределению. Далее осуществляется преобразование процентильного распределения в нормальное на основании расчетов площади частот значений под нормальной кривой и определение значений

Таблица 6. Значения шкал «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития» в стенах Кеттелла

Table 6. Values of the scales “Professional Vocational Identity” and “Career Development Barriers” in Kettell’s scales

Профессиональная идентичность (Min = 14; Max = 56) <i>Vocational Identity (Min=14; Max =56)</i>		Барьеры развития (Min = 6; Max = 24) <i>Development barriers (Min =6; Max =24)</i>	
Сырые баллы Raw scores <i>Raw scores</i>	Стены Scales Sten scores <i>Standard Ten scores</i>	Сырые баллы Raw scores <i>Raw scores</i>	Стены Scales Sten scores <i>Standard Ten scores</i>
14–22	1	Нет данных <i>no data</i>	1
23–26	2		2
27–30	3	6–7	3
31–35	4	8–9	4
36–40	5	10–11	5
41–44	6	12–13	6
45–49	7	14–15	7
50–52	8	16–18	8
53–54	9	19–20	9
55–56	10	21–24	10

z-оценок. Завершается процедура переводом z-оценок в стандартную шкалу стенов Кеттелла.

Отсутствие данных для 1-го и 2-го стенов в шкале «Барьеры карьерного развития» можно объяснить небольшим количеством пунктов и особенностями исходного распределения данных. В перспективе шкалу можно расширить, хотя у Д. Холланда и его коллег она выполняла вспомогательную функцию.

Заключение

Предложена версия «Методики измерения карьерного самоопределения» (адаптация на русский язык методики «My Vocational Situation»), в которой уточнены шкала «Профессиональная идентичность» (14 пунктов) и шкала «Барьеры карьерного развития» (6 пунктов) для корректного использования в разных социально-возрастных группах — от выпускников профессиональных учебных заведений до работников зрелого возраста.

Подтверждены внутренняя и ретестовая надёжность шкал. Доказаны конструктивная, эмпирическая, критериальная валидность шкалы «Профессиональная идентичность» и конструктивная, эмпирическая валидность шкалы «Барьеры карьерного развития». Проведена нелинейная стандартизация шкал, позволяющая соотносить новые результаты с результатами, полученными с помощью предыдущей версии (в том числе на выборках студентов профессиональных учебных заведений).

Последняя версия «Методики измерения карьерного самоопределения» открывает возможности для проведения обширных сравнительных исследований активности человека на современном рынке труда (по критериям возраста, социального статуса, в том числе статуса и вида занятости, материального положения, успешного/неуспешного развития карьеры и т. д.), а также для экспресс-диагностики при решении практических задач.

Итоговое название инструмента — «Методика измерения карьерного самоопределения — 2024» (сокращённо МИКС-2024), её текст и способ обработки данных представлен в Приложении.

Библиографический список

- Азбель, А. А. (2004). *Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшекласников* (Автореферат кандидатской диссертации). Санкт-Петербург.
- Белинская, Е. П., Бронин, И. Д. (2014). Адаптация русскоязычной версии опросника стилей идентичности М. Берзонски. *Психологические исследования*, 7(34). DOI: 10.54359/ps.v7i34.630
- Дёмин, А. Н. (2022). Индекс precariousности для психологического изучения российского рынка труда. *Организационная психология*, 12(4), 103–122. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122
- Дёмин, А. Н., Петрова, И. А. (2010). Психологические эффекты угрозы потери работы. *Психологический журнал*, 31(6), 38–49.
- Дёмин А. Н., Пивкин Д. Ю. (2014). Разработка опросника «Психологическая структура занятости». *Психология. Экономика. Право*, 4, 18–29.
- Дёмин, А. Н., Седых, А. Б., Седых, Б. Р. (2017). Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения. *Российский психологический журнал*, 14(2), 151–170.
- Шнейдер, Л. Б. (2007). *Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики*. Москва: Изд-во МПСИ.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
- Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashford, B. E. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Fugate, M., Kinicki, A. J. (2008). A Dispositional Approach to Employability: Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527. DOI: 10.1348/096317907X241579
- Gottfredson, G. D. (1999). John, L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 15–40.
- Giudici, F., Morselli, D. (2019). 20 Years in the World of Work: A Study of (Nonstandard) Occupational Trajectories and Health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148. DOI: 10.1016/j.socscimed.2019.02.002
- Goldsmith, A. H., Sedo, S., Darity, W. Jr., Hamilton, D. (2004). The Labor Supply Consequences of Perceptions of Employer Discrimination During Search and on-the-job: Integrating Neoclassical Theory and Cognitive Dissonance. *Journal of Economic Psychology*, 25(1), 15–39.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A Diagnostic and Treatment Tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1–11.

- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 15(1), 11–22.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102–113.
- Santos, P. J. (2003). Goal Instability, Self-Esteem, and Vocational Identity of High School Portuguese Students. *Análise Psicológica*, 2, 229–238.
- Smitina, A. (2010). The Link between Vocational Identity, Study Choice Motivation and Satisfaction with Studies. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 5, 1140–1145.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.) *Career Choice and Development* (pp. 167–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tosado, L. A. (2012). *An Exploratory Study of a Measure of Vocational Identity for Spanish-speaking Persons* (Candidate Dissertation). Maryland.

Статья поступила в редакцию 01.04.2024

Статья принята к публикации 25.05.2024

Для цитирования: Дёмин, А. Н., Седых, А. Б. Рестандартизация шкал «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития» в адаптированной на русский язык методике «My Vocational Situation». Южно-Российский журнал социальных наук. 2024. Т. 25 № 2. С. 147–159.

RESTANDARDIZATION OF THE SCALES “VOCATIONAL IDENTITY” AND “CAREER DEVELOPMENT BARRIERS” IN THE RUSSIAN ADAPTATION OF “MY VOCATIONAL SITUATION” TECHNIQUE

A. N. Diomin, A. B. Sedykh

Andrey N. Diomin,
Kuban State University, Stavropol'skaya St., 149, Krasnodar, 350040, Russia
E-mail: andreydemin2014@yandex.ru. ORCID 0000-0002-1420-1212.

Artem B. Sedykh,
E-mail: artensed@inbox.ru. ORCID 0009-0002-4474-1436.
Magnit's Corporate Academy, Solnechnaya St., 15/5, Krasnodar, 350072, Russia

Abstract. The objective of this paper is to present the findings of restandardization of the “Vocational Identity” and “Career Development Barriers” scales in the “My Vocational Situation” technique by D. Holland, D. Daiger, and P. Power. The Russian language version of the scale has been adapted to study careers in a wide socio-age range (the Russian-language title is “Методика измерения карьерного самоопределения” / Career Self-Determination Measurement Technique). The re-standardization was implemented on a sample of 748 individuals. Of these, 48.13% were male and 51.87% were female. Additionally, 63.5% had completed higher education. The sample included two groups of participants: vocational graduates (n = 327, with one to three years of post-graduation work experience, ages 20 to 26 years) and advancing-age workers (n = 421, ages 30 to 45 years). The study comprised several stages. Initially, the text of the methodology was refined by removing items that increased the uncertainty of answers or were oriented more towards graduates. Subsequently, the nature of data distribution was determined, specifically whether it complied with the normal distribution. The internal and retest reliability of the scales was then checked. This was followed by an examination of the construct, empirical and criterion validity of the technique. Finally, the scales were standardized. The internal and retest reliability of the scales were confirmed. The construct, empirical, and criterion validity of the scale “Vocational Identity” and the construct, empirical validity of the scale “Career Development Barriers” were demonstrated. A nonlinear standardization of the scales was conducted in order to facilitate the correlation of the new results with those obtained with the previous version, including those obtained with samples of vocational students. The latest version of the scales offers the potential for comprehensive comparative research on human activity in the contemporary labor market.

This encompasses a range of factors, including age, social status, employment status, type of employment, material status, successful/unsuccessful career development, and so forth. Additionally, the technique and data processing method are provided, offering a framework for express diagnosis when solving practical tasks.

Keywords: vocational identity, career development barriers, D. Holland, “My Vocational Situation”, “Career Self-Determination Measurement Technique”, standardization of scales.

DOI 10.31429/26190567-25-2-147-159

References

- Azbel', A. A. (2004). *Osobennosti formirovaniya statusov professional'noy identichnosti starsheklassnikov* [Features of the Formation of Professional Identity Statuses in Senior Pupils] (Candidate Dissertation). Sankt-Peterburg.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
- Belinskaya, Ye. P., Bronin, I. D. (2014). Adaptatsiya russkoyazychnoy versii oprosnika stiley identichnosti M. Berzonski [Adaptation of the Russian Version of M. Berzonsky's Identity Style Inventory]. *Psikhologicheskiye issledovaniya* [Psychological Research], 7(34). DOI: 10.54359/ps.v7i34.630
- Diomin, A. N. (2022). Indeks prekarnosti dlya psikhologicheskogo izucheniya rossiyskogo rynka truda [Precarity Index for Psychological Studies of the Russian Labour Market]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 12(4), 103–122. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122
- Diomin, A. N., Petrova, I. A. (2010). Psikhologicheskiye efekty ugrozy poteri raboty [Psychological Effects of Job Loss Threat]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 31(6), 38–49.
- Diomin, A. N., Pivkin D. Yu. (2014). Razrabotka oprosnika “Psikhologicheskaya struktura zanyatosti” [Development of “Psychological Structure of Employment” Questionnaire]. *Psikhologiya. Ekonomika. Pravo* [Psychology. Economy. Right], 4, 18–29.
- Diomin, A. N., Sedykh, A. B., Sedykh. B. R. (2017). Standartizatsiya metodiki izmereniya kar'ernogo samoopredeleniya [Standartization of the Technique for Measuring Career Self-Determination]. *Rossiyskiy psikhologicheskii zhurnal* [Russian Psychological Journal], 14(2), 151–170.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashford, B. E. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Fugate, M., Kinicki, A. J. (2008). A Dispositional Approach to Employability: Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527. DOI: 10.1348/096317907X241579
- Gottfredson, G. D. (1999). John, L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 15–40.
- Giudici, F., Morselli, D. (2019). 20 Years in the World of Work: A Study of (Nonstandard) Occupational Trajectories and Health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148. DOI: 10.1016/j.socscimed.2019.02.002
- Goldsmith, A. H., Sedo, S., Darity, W. Jr., Hamilton, D. (2004). The Labor Supply Consequences of Perceptions of Employer Discrimination During Search and on-the-job: Integrating Neoclassical Theory and Cognitive Dissonance. *Journal of Economic Psychology*, 25(1), 15–39.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A Diagnostic and Treatment Tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1–11.
- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 15(1), 11–22.

- Reardon, R. C., Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102–113.
- Santos, P. J. (2003). Goal Instability, Self-Esteem, and Vocational Identity of High School Portuguese Students. *Análise Psicológica*, 2, 229–238.
- Shneyder, L. B. (2007). *Lichnostnaya, gendernaya i professional'naya identichnost': teoriya i metody diagnostiki* [Personal, Gender and Professional Identity: Theory and Methods of Diagnostics]. Moskva: Izd-vo MPSI.
- Smitina, A. (2010). The Link between Vocational Identity, Study Choice Motivation and Satisfaction with Studies. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 5, 1140–1145.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown, L. Brooks (Eds) *Career Choice and Development* (pp. 167–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tosado, L. A. (2012). *An Exploratory Study of a Measure of Vocational Identity for Spanish-speaking Persons* (Candidate Dissertation). Maryland.

Received 01.04.2024

Accepted 25.05.2024

For citation: Diomin, A. N., Sedykh, A. B. Restandardization of the Scales “Vocational Identity” and “Career Development Barriers” in the Russian Adaptation of the “My Vocational Situation” Technique. *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2024. Vol.25. No.2. Pp. 147–159.

Приложение

Текст «Методики измерения карьерного самоопределения — 2024» (МИКС-2024)
“Career Self-Determination Measurement Technique — 2024” (CSDMT — 2024)

Инструкция: «Оценивая следующие утверждения, выберите тот вариант ответа, который точнее всего отражает Ваше мнение в данный момент и обведите соответствующую цифру».

Если говорить о моей карьере, то:

№ п/п	Утверждения	Да, согласен с этим	Скорее согласен, чем не согласен	Скорее не согласен, чем согласен	Нет, не согласен с этим
1	Меня беспокоит, что мои нынешние интересы с годами могут измениться	1	2	3	4
2	Я не знаю, какие виды деятельности я мог бы хорошо выполнять	1	2	3	4
3	Я не знаю своих основных сильных и слабых сторон	1	2	3	4
4	Работы, которые я могу выполнять, вряд ли обеспечат меня средствами для того образа жизни, который мне нравится	1	2	3	4

Продолжение таблицы

№ п/п	Утверждения	Да, согласен с этим	Скорее согласен, чем не согласен	Скорее не согласен, чем согласен	Нет, не согласен с этим
5	Я чувствую растерянность, когда думаю над тем, как строить будущую карьеру	1	2	3	4
6	Определиться со своей карьерой — давняя и сложная проблема для меня	1	2	3	4
7	В целом проблема принятия решения по поводу карьеры ставит меня в тупик	1	2	3	4
8	Я не уверен в том, что мой нынешний выбор профессиональной деятельности — это точно «моё»	1	2	3	4
9	По-моему, нет работы, которая однозначно подходила бы мне	1	2	3	4
10	Я не знаю, какой работой я мог бы заниматься с удовольствием	1	2	3	4
11	Я бы хотел расширить число профессий, которые можно рассматривать в качестве вариантов дальнейшей карьеры	1	2	3	4
12	Мои оценки собственных способностей сильно меняются из года в год	1	2	3	4
13	Я не уверен в себе во многих областях жизни	1	2	3	4
14	Я не понимаю, как некоторые люди могут быть такими уверенными относительно того, чем они хотят заниматься	1	2	3	4
15	Я не уверен в своей способности получить необходимую для дальнейшей работы подготовку	1	2	3	4

Окончание таблицы

№ п/п	Утверждения	Да, согласен с этим	Скорее согласен, чем не согласен	Скорее не согласен, чем согласен	Нет, не согласен с этим
16	У меня недостаточно материальных средств, чтобы начать (или продолжить) ту карьеру, которая мне больше всего нравится	1	2	3	4
17	Мне не хватает способностей, чтобы заниматься той профессией, которую я выбрал (по которой сейчас работаю)	1	2	3	4
18	Мне не хватает настойчивости для преодоления трудностей в карьере	1	2	3	4
19	У меня недостаточно социальных связей и знакомств для успешной карьеры	1	2	3	4
20	Сложившаяся экономическая (социальная) ситуация в стране или регионе не позволит мне реализовать ту карьеру, которая мне нравится	1	2	3	4

Обработка данных

Для подсчета сырых баллов по шкале «Профессиональная идентичность» необходимо суммировать пункты 1–14. Максимальная сумма (максимальный уровень профессиональной идентичности)– 56 баллов.

Для подсчета сырых баллов по шкале «Барьеры карьерного развития» необходимо суммировать пункты 15–20, а полученную сумму вычесть из 30. Максимальный уровень восприятия барьеров –24 балла.

В зависимости от задач можно использовать как сырые, так и стандартизированные данные.

© 2022 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).