

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ METHODOLOGICAL TOOLS

Научная статья | Original paper

Адаптация методики диагностики развития карьеры: шкала «Карьерная вовлеченность»

Н.В. Волкова¹ ✉, А.К. Бордунос², В.А. Чикер²

¹ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

² Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

✉ nv.volkova@hse.ru

Резюме

Контекст и актуальность. Статья посвящена адаптации шкалы «Карьерная вовлеченность» (Career Engagement Scale) для российского контекста. Теоретической основой исследования послужила концепция соответствия личности и профессии (person-vocation fit), представляющая один из уровней соответствия личности и среды, в которой человек осуществляет свою деятельность (person-environment fit).

Цель. Адаптировать шкалу «Карьерная вовлеченность» для российской репрезентации.

Гипотеза. Проверялась гипотеза о наибольшей пригодности однофакторного подхода для шкалы «Карьерная вовлеченность» в российской репрезентации.

Методы и материалы. Методология включала эксплораторный и конфирматорный факторный анализ на двух выборках: студентах вузов и колледжей ($n = 481$) и сотрудниках организаций ($n = 1000$).

Результаты. Результаты выявили трехфакторную структуру шкалы («Планирование карьеры», «Карьерный нетворкинг», «Карьерное саморазвитие»), подтвердившуюся на обеих выборках, что согласуется с данными предварительных исследований, но отличается от предложенного авторами А. Хирши, Ф.А. Фройнд и А. Херрманн (A. Hirschi, P.A. Freund, A. Herrmann) оригинального опросника однофакторного подхода. Адаптированная шкала из 10 утверждений продемонстрировала высокую надежность и валидность, подтвержденную корреляциями с позитивным аффектом, жизнестойкостью, самооценкой и доверием.

Выводы. Методический арсенал практических психологов дополнен надежным и валидным инструментом психодиагностики. Адаптированный опросник может стать основой для разработки программ развития персонала, направленных на усиление проактивности сотрудников, и способствовать интеграции кросс-культурного и поколенческого подхода в исследования карьерных стратегий.

Ключевые слова: проактивное карьерное поведение, карьерная вовлеченность, соответствие личности и профессии, планирование карьеры, карьерный нетворкинг, карьерное саморазвитие

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках научного проекта № 24–28–00209, <https://rscf.ru/project/24-28-00209/>.

Дополнительные данные. Наборы данных можно запросить у автора (Н.В. Волкова).

Для цитирования: Волкова, Н.В., Бордунос, А.К., Чикер, В.А. (2026). Адаптация методики диагностики развития карьеры: шкала «Карьерная вовлеченность». *Социальная психология и общество*, 17(1), 146–165. <https://doi.org/10.17759/sps.2026170109>

Adaptation of the questionnaire for career development: “Career engagement scale”

N.V. Volkova¹ ✉, A.K. Bordunos², V.A. Chiker²

¹ HSE University, Saint Petersburg, Russian Federation

² Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation

✉ nv.volkova@hse.ru

Abstract

Context and relevance. *The article is devoted to the adaptation of the Career Engagement Scale for the Russian context. The theoretical basis of the study is the concept of person-vocation fit, which represents one of the levels of person-environment fit.*

Objective. *To adapt the Career Engagement scale for Russian representation.*

Hypothesis. *The hypothesis of the best fit of the single-factor approach for the Career Engagement scale of the Russian representation was tested.*

Methods and materials. *The methodology included exploratory and confirmatory factor analysis on two samples: university and college students (n = 481) and employees of organisations (n = 1000).*

Results. *The results revealed a three-factor scale structure (“Career planning”, “Career networking”, “Career self-development”), confirmed in both samples. The obtained scale structure is consistent with the data of preliminary studies but differs from the one-factor approach proposed by the authors of the original questionnaire (A. Hirschi, P.A. Freund, A. Herrmann). The adapted 10-item scale demonstrated high reliability and validity, supported by correlations with positive affect, resilience, self-esteem, and trust.*

Conclusions. *A reliable and valid psychodiagnostics tool has been added to the methodological arsenal of practical psychologists. The adapted questionnaire can become a basis for the design of personnel development programmes aimed at strengthening the proactivity of employees and contribute to the integration of cross-cultural and generational approaches in the research of career strategies.*

Keywords: *proactive career behavior, career engagement, person-vocation fit, career planning, career networking, career self-development*

Funding. The study was supported by the Russian Science Foundation, project number 24–28-00209, <https://rscf.ru/project/24-28-00209/>.

Supplemental data. Datasets can be requested from the author (N.V. Volkova).

For citation: Volkova, N.V., Bordunos, A.K., Chiker, V.A. (2026). Adaptation of the questionnaire for career development: "Career engagement scale". *Social Psychology and Society*, 17(1), 146–165. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/sps.2026170109>

Введение

В условиях динамично изменяющейся среды компании охотнее передают сотрудникам ответственность за управление собственной карьерой, поощряя различные формы проактивного поведения, особенно обращая внимание на карьерную вовлеченность (Бордунос, Кошелева, 2023). Большую важность проактивное карьерное поведение приобретает при видоизменении форматов рабочего процесса, связанных с цифровизацией и перестройкой условий труда, поскольку самостоятельность сотрудников (и профессиональная, и межличностная) при удаленной работе серьезно возрастает.

Карьерная вовлеченность как форма проявления проактивного поведения предполагает целенаправленные намерения или действия, иницилируемые индивидуумом для управления собственной карьерой, включая развитие навыков, изучение карьерных возможностей, нетворкинг, карьерное целеполагание и др. (Hirschi и др., 2014). В результате проактивного карьерного поведения для студентов упрощается выход на рынок труда (Doğanülkü, 2024), а у сотрудников увеличивается производительность (Daswati и др., 2022).

Карьерная вовлеченность чаще всего объясняется концепцией соответствия личности и профессии (person-vocation fit), представляющей один из уровней соответствия личности и среды, в которой

человек осуществляет свою деятельность (person-environment fit) (Edwards, 2008; Kristof, 1996). В рамках этой концепции, с одной стороны, учитываются особенности личности, поскольку в соответствии с теорией профессионального развития (a theory of vocational development) (Super, 1953) люди выбирают профессию, основываясь на их представлениях о себе. С другой стороны, принимается во внимание организационный контекст, так как степень, в которой профессия человека отвечает его целям, ценностям и личностным качествам, является показателем эффективности и удовлетворенности работой (Nye и др., 2012), а также приверженности карьере (Xiao и др., 2014). При этом соответствие может быть измерено как на объективном уровне анализа, например, через развитие навыков и дополнительное обучение, так и на субъективном, посредством оценки самооотношения (самооценки). Однако в зависимости от степени индивидуализма или коллективизма, характерного для конкретной культуры, а также технологического развития страны эти эффекты различны (Gloesenberg и др., 2019), что подчеркивает важность разработки психологических инструментов по оценке карьерной вовлеченности, адаптированных для определенных культурных и национальных контекстов.

Анализ публикаций о карьерной вовлеченности, которые индексируются в базе

данных Scopus ($k = 95$)¹, позволяет отметить устойчивый интерес исследователей к этой теме (рис. 1). Наиболее продуктивный автор в этом направлении А. Хирши (A. Hirschi), который был отмечен в восьми публикациях, в то время как другие исследователи представлены двумя или одной статьей. Рост количества цитирований демонстрирует повышение влияния такого рода исследований (рис. 2).

В 2014 году А. Хирши с соавторами (Hirschi и др., 2014) была предложена шкала для измерения общего уровня проявления сотрудниками проактивного карьерного поведения под названием «Карьерная вовлеченность» (Career Engagement Scale; CES). CES состоит из девяти утверждений, использует

5-балльную шкалу Лайкерта с диапазоном от 1 (категорически не согласен) до 5 (полностью согласен). Изначально опросник был составлен на немецком языке, и валидация шкалы проходила в Германии, но на данный момент CES активно применяется в различных странах (табл. 1).

Цель настоящего исследования — адаптировать шкалу «Карьерная вовлеченность» для российской репрезентации.

Вопрос операционализации понятия «проактивное карьерное поведение», с которым тесно взаимосвязана карьерная вовлеченность, все еще остается дискуссионным, поскольку для его измерения в литературе используют три подхода. *Первый подход* рассматривает различные формы проактивного поведения для развития ка-

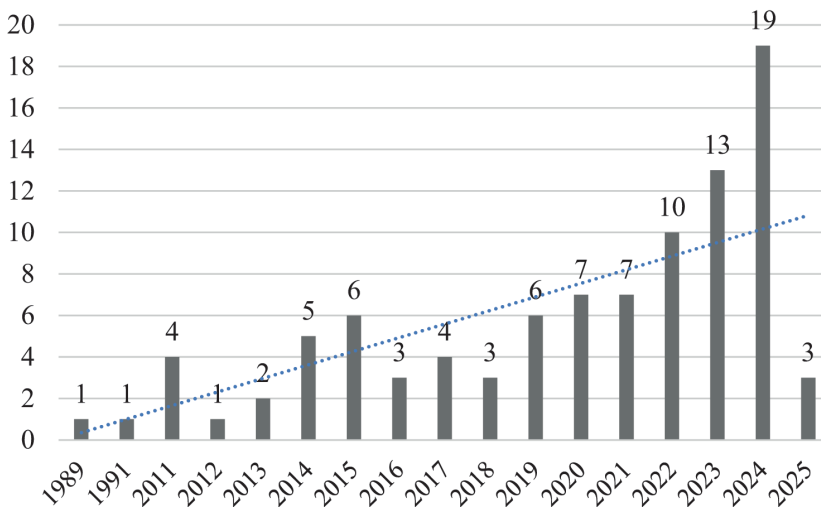


Рис. 1. Количество публикаций по годам на 22.02.2025

Fig. 1. Number of publications by year on 22.02.2025

¹ Следующий запрос к базе данных был выполнен 22.02.2025 для поиска в названии, аннотации и ключевых словах: (TITLE-ABS-KEY(«career engagement»)). В результате было получено 118 публикаций за период с 1989 по 2025 год. В анализ были включены статьи в журналах на английском языке ($k = 95$).

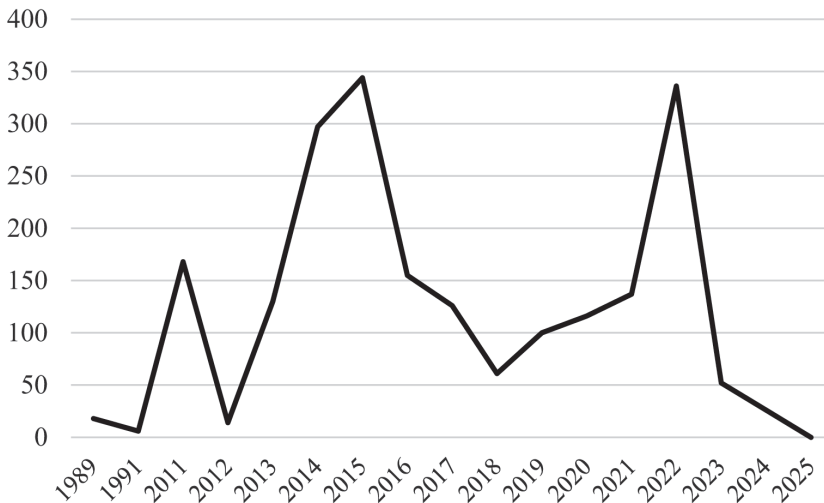


Рис. 2. Количество цитирований по годам
Fig. 2. Number of citations by year

рьеры как независимые переменные, предполагая, что сотрудники могут с разным приоритетом относиться к доступным альтернативам, выбирая одни и отказываясь от других. Например, фокус может быть сделан на создании сети внутренних и/или внешних контактов, полезных для карьеры (Wolff, Spurk, 2020). В данном случае термин «проактивное карьерное поведение» используется как зонтичное понятие для объединения возможных вариантов проактивного карьерного поведения, каждый из которых измеряется с использованием разных шкал (рис. 3А). *Второй подход* объединяет подобные проявления проактивности в рамках одной многофакторной шкалы (De Vos и др., 2009) (рис. 3Б). *Третий подход* предполагает однофакторную структуру из-за высоких корреляций между переменными (Hirschi и др., 2014) (рис. 3В).

Важно отметить, что анализ результатов адаптации CES для разных стран, который представлен в табл. 1, показы-

вает наличие всех трех описанных выше подходов. Наибольшее распространение в литературе получил первоначальный однофакторный подход (Hirschi и др., 2014), но также декларируется использование отдельных переменных (Melović и др., 2022) или многофакторного подхода (Daswati и др., 2022). В соответствии с теоретическим и эмпирическим анализом феномена в нашем исследовании мы принимаем следующее название шкалы — «Карьерная вовлеченность» (КВ).

Предварительный анализ последних литературных источников позволил нам сформулировать гипотезу и задачи исследования. Нами проверяется гипотеза о наибольшей пригодности однофакторного подхода для шкалы «Карьерная вовлеченность» российской репрезентации.

Сформулированы следующие задачи:

— провести научный обзор результатов эмпирической проверки шкалы КВ, проведенной в других странах;

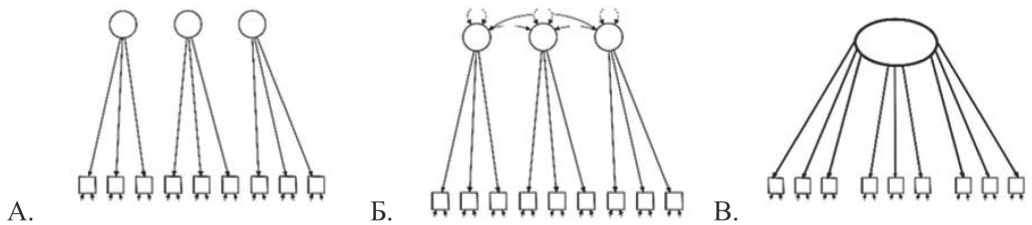


Рис. 3. Варианты операционализации понятия: А. независимые переменные, Б. многофакторный подход, В. однофакторный подход

Fig. 3. Options for operationalising the concept: A. independent variables, Б. multifactor approach, В. single-factor approach

- описать процесс адаптации и валидации шкалы КВ на российской выборке;
- провести проверку ее надежности на репрезентативной отечественной выборке;
- рассмотреть диагностические возможности шкалы с целью комплексного

изучения феномена карьерной вовлеченности и проактивного карьерного поведения.

Материалы и методы

Исследование состояло из трех этапов. В апреле 2024 года была проведена

Таблица 1 / Table 1

Эмпирическая проверка шкалы «Карьерная вовлеченность»² Empirical validation of the Career Engagement scale

Источник / Source	Контекст исследования / Context of the study	Выводы / Conclusions
Hirschi, A., Freund, P.A., Herrmann, A. (2014)	Германия, студенты ($n = 2854$), выпускники без стажа ($n = 141$) и со стажем — сотрудники компаний ($n = 561$). Один фактор, 9 пунктов.	Карьерная вовлеченность положительно связана с профессиональной идентичностью и самооффективностью среди студентов, а также с удовлетворенностью работой и карьерой среди сотрудников. Вовлеченность в карьеру во время обучения предсказывает субъективное ощущение карьерного успеха в процессе перехода к профессиональной деятельности.

² Следующий запрос к базе данных Scopus был выполнен 22.02.2025 для поиска в названии, аннотации и ключевых словах: (TITLE-ABS-KEY(«career engagement») AND TITLE-ABS-KEY(«career engagement scale»)). В результате было получено 10 публикаций за период с 2014 по 2024 год. В анализ были включены статьи в журналах на английском языке ($k = 8$). / The following Scopus database query was performed on 22.02.2025 to search the title, abstract and keywords: (TITLE-ABS-KEY('career engagement') AND TITLE-ABS-KEY('career engagement scale')). This resulted in 10 publications from 2014 to 2024. Only journal articles in English language journals were included in the analysis ($k = 8$).

Волкова Н.В., Бордунос А.К., Чикер В.А. (2026)
 Адаптация методики диагностики развития
 карьеры: шкала «Карьерная вовлеченность»
 Социальная психология и общество,
 17(1), 146–165.

Volkova N.V., Bordunos A.K., Chiker V.A. (2026)
 Adaptation of the questionnaire for career
 development: "Career engagement scale"
 Social Psychology and Society,
 17(1), 146–165.

Источник / Source	Контекст исследования / Context of the study	Выводы / Conclusions
Nilforooshan, P., Salimi, S. (2016)	Иран, студенты ($N = 201$). Один фактор, 9 пунктов.	Установлена положительная связь между таким предиктором карьерной вовлеченности, как активность личности, и отрицательная — с нейротизмом, которые опосредованы карьерной адаптивностью: в первом случае медиация частичная, во втором полная.
Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., Iskandar, A.S. (2022)	Индонезия, сотрудники компаний ($N = 265$). Три фактора шкалы КВ: 1) планирование карьеры, 2) исследование карьерных возможностей, 3) саморазвитие в карьере.	Карьерная вовлеченность является медиатором в отношениях между психологическим капиталом и производительностью персонала в государственных организациях.
Melović, B., Šekularac-Ivošević, S., Muslu, A., Backović, T., Dabić, M. (2022)	Черногория и Турция, студенты ($N = 308$). Шкала КВ была разделена на две отдельные переменные: отношение к планированию карьеры (5 пунктов) и проактивное поведение (4 пункта).	Отношение к планированию карьеры является предиктором проактивного поведения. На отношение к планированию карьеры влияют страна и год обучения.
Doğanülkü, H.A., Korkmaz, O. (2023)	Турция, студенты ($N = 457$). Один фактор, 9 пунктов.	Проактивность личности является предиктором карьерной вовлеченности. В качестве медиатора выступает самооффективность.
Ozdemir, N.K., Buyukcolpan, H. (2024)	Турция, студенты ($N = 460$). Один фактор, 9 пунктов.	Предикторы карьерной вовлеченности: навыки социально-эмоционального обучения, самооффективность принятия карьерных решений, ожидание карьерных результатов.
Doğanülkü, H.A. (2024)	Турция, студенты ($N = 519$). Один фактор, 9 пунктов.	Положительная связь между целями в жизни и карьерной вовлеченностью модулирует нетерпимость к неопределенности, медиатором выступает видение будущего.
Yam, F.C., Korkmaz, O. (2024)	Турция, студенты ($N = 528$). Один фактор, 9 пунктов.	Установлена связь между карьерной вовлеченностью с психологическим благополучием и ожиданиями профессиональных результатов, а также обратная связь с карьерным разочарованием. Карьерная вовлеченность выступает в роли модератора, снижая негативное воздействие карьерного разочарования на психологическое благополучие.

процедура перевода и адаптации шкалы, а также выполнен пилотный сбор данных для уточнения понимания включенных в нее утверждений. На втором этапе в период с мая по июнь 2024 года опросник был апробирован с участием студентов, получающих среднее профессиональное образование или обучающихся в высших учебных заведениях. На третьем этапе данные были собраны с сентября по октябрь 2024 года при помощи специализированной организации с выплатой вознаграждения участникам.

Этап 1. Процедура перевода шкалы

Адаптация шкалы «Карьерная вовлеченность» к русскоязычной аудитории осуществлялась методом прямого и обратного перевода (Brislin, 1970). Три эксперта в области менеджмента и психологии независимо друг от друга выполнили прямой перевод утверждений опросника на русский язык. Затем в ходе экспертной оценки определили наиболее подходящую версию вопросов, которые были переведены независимым экспертом-билингвом на английский язык. Результаты обратного перевода были сопоставимы по значению с оригинальными утверждениями. В ходе экспертной оценки было решено расширить количество вопросов относительно накопления социального капитала для профессионального саморазвития, поскольку мобилизация социальных связей зачастую играет решающую роль при трудоустройстве.

Опросник проходил пилотную апробацию при участии 10 носителей русского языка, которые обучались по программам менеджмента в магистратуре и бакалавриате. После получения обратной связи от участников пилотного исследования в

шкалу внесли вопрос о профессиональном саморазвитии — «В какой степени за последние 6 месяцев Вы развивали знания и навыки в выполнении задач, имеющих решающее значение для Вашей будущей трудовой жизни?», поскольку утверждение «В какой степени за последние 6 месяцев Вы добровольно принимали участие в дополнительном образовании, тренинге или других мероприятиях, важных для карьеры?» у некоторых респондентов требовало уточнения. Таким образом, финальная версия шкалы для исследований состояла из 12 вопросов.

Этап 2. Исследование 1

Преыдушие исследования показали, что методика CES активно используется за рубежом для студентов (Do an lk, Korkmaz, 2023; Nilforooshan, Salimi, 2016), особенно в период таких важных жизненных ситуаций, как выход на рынок труда (Doğanülkü, 2024; Ozdemir, Buyukcolpan, 2024). В нашем анонимном онлайн-опросе приняли участие 481 обучающийся средне-профессиональных учебных заведений (44,7%) и университетов (55,3%) г. Санкт-Петербурга. Средний возраст респондентов — 18,5 ($SD = 1,41$) лет. В выборке преобладали женщины, доля которых составила 61,3% (295 человек), а количество мужчин — 38,7% (186 человек). Перед заполнением опросника респондентам была дана инструкция, представленная в Приложении.

Этап 3. Исследование 2

Вторым направлением исследований карьерной вовлеченности стали сотрудники всех возрастов (Argunı and др., 2021). Был проведен анонимный онлайн-опрос, в котором приняли уча-

стие 1000 трудоспособных респондентов, проживающих в городах-миллионниках. Выборка была сформирована по квотам на основе статистики о численности населения России в 2023 году для обеспечения пропорционального количества четырех когорт работающих поколений (беби-бумеры (1944–1963), поколение X (1964–1983), миллениалы (1984–1999), цифровое поколение, рожденное после 2000 года). Средний возраст респондентов составил 41,9 год ($SD = 11,6$) и варьировался от 17 до 88 лет. В этой выборке 48,9% – женщины и 51,1% – мужчины. Инструкция перед заполнением опросника была аналогичной первому исследованию.

Социально-демографические характеристики выборок представлены в табл. 2.

Инструменты

Оригинальная версия шкалы «Карьерная вовлеченность» включала 9 утверждений, ориентированных на оценку проактивного поведения человека в развитии карьеры (Hirschi и др., 2014). В ходе адаптации и апробации опросника в оригинальную версию нами были добавлены три утверждения относительно накопления социального капитала и профессионального саморазвития.

Для проверки конвергентной валидности шкалы в исследования были включены следующие опросники, показатели внутренней согласованности которых и количество утверждений представлены в табл. 3.

1. Шкала самооценки Розенберга использовалась для измерения чувства

Таблица 2 / Table 2

Социально-демографические характеристики респондентов Socio-demographic characteristics of respondents

Характеристики / Variables	Исследование 1 / Study 1 (n = 481)	Исследование 2 / Study 2 (n = 1000)	Итого / Total (N = 1481)
Средний возраст / Mean age (<i>SD</i>)	18,5 (1,41)	41,9 (11,6)	34,3 (14,5)
Пол / Gender			
Женский / Women	295 (61,3%)	489 (48,9%)	784 (52,9%)
Мужской / Men	186 (38,7%)	511 (51,1%)	697 (47,1%)
Образование / Education			
Бакалавриат / Bachelor's degree	248 (51,6%)	232 (23,2%)	480 (32,4%)
Магистратура / Master's degree	14 (2,9%)	139 (13,9%)	153 (10,3%)
Специалитет / Specialist degree	4 (0,8%)	354 (35,4%)	358 (24,2%)
СПО / Secondary vocational education	215 (44,7%)	226 (22,6%)	441 (29,8%)
Неполное высшее / Incomplete higher education	0 (0%)	15 (1,5%)	15 (1,0%)
Неполное среднее / Incomplete secondary education	0 (0%)	12 (1,2%)	12 (0,8%)
Ученая степень / Academic degree	0 (0%)	22 (2,2%)	22 (1,5%)

собственной значимости и самоуважения человека (Rosenberg, 1965). В исследование было включено пять пунктов с положительной формулировкой, адаптированных А.А. Золотаревой (2020) для населения России.

2. *Краткая шкала жизнестойкости* использовалась для измерения индивидуальной способности восстанавливаться после различных жизненных трудностей или стрессовых ситуаций (Smith и др., 2008). Утверждения были взяты из предыдущих научных работ, проведенных на русском языке (Ожо, Волкова, 2023).

3. *Шкала «Позитивного аффекта и негативного аффекта» (ШПАНА)*, разработанная Уотсоном с соавторами (Watson и др., 1988) и адаптированная для российского общества Е.Н. Осиным (2012), использовалась для оценки уровня аффективных состояний участников за последние две-три недели. В исследование включили субшкалу позитивных эмоций из 10 утверждений, связанных с социальной вовлеченностью, общей

удовлетворенностью и возникновением приятных переживаний.

4. *Шкала доверия* из методики «Компоненты социального капитала организации» (Почебут и др., 2022) использовалась для оценки уровня доверительных отношений в организации и команде.

Выбор шкал обусловлен результатами исследований, подтвердивших наличие положительной связи между вовлеченностью в проактивное управление карьерой и психологическим благополучием (Yam, Korkmaz, 2024), позитивным аффектом (Hirschi и др., 2013; Hirschi, Freund, 2014), жизнестойкостью (Jiang и др., 2021), самоотношением (Archer, Yates, 2017; Coetzee, Schreuder, 2018) и социальным капиталом (Sou и др., 2022). Поскольку социальный капитал как качество социальных связей включает в себя различные компоненты (например, доверие, приверженность, репутация организации) (Почебут и др., 2022), в этом исследовании мы сосредоточились на доверии как основе установления и поддержания взаимоотношений (Волкова, 2023).

Таблица 3 / Table 3

Внутренняя согласованность опросников
Internal consistency of the questionnaires

Опросники / Questionnaires	Количество утверждений / Number of items	Исследование 1 / Study 1 (n = 481)			Исследование 2 / Study 2 (n = 1000)		
		α	CR	AVE	α	CR	AVE
Самооценка / Self-esteem	5	0,93	0,93	0,74	0,86	0,86	0,57
Жизнестойкость / Resilience	3	0,76	0,77	0,53	0,86	0,86	0,68
Позитивный аффект / Positive affect	10	0,93	0,93	0,56	0,93	0,93	0,56
Доверие / Trust	4	0,87	0,87	0,63	0,85	0,86	0,6

Примечание: α — коэффициент Кронбаха, AVE — среднее значение извлеченной дисперсии, CR — композитная надежность.

Note: α — Cronbach's Alpha, AVE — average variance extracted, CR — composite reliability.

Статистический анализ данных проводился с помощью соответствующих библиотек языка программирования R.

Результаты

Все анкеты были проверены на корректность заполнения. Нормальность распределения оценивалась на основании значений асимметрии, которые по модулю не превышают 2, и эксцесса, значения которого не выше 3.

Факторная структура

Предварительный анализ факторной структуры опросника был выполнен на всей выборке ($N = 1481$) посредством эксплораторного факторного анализа (ЭФА) методом максимального правдоподобия с промакс (promax)-вращением в пакете psych языка программирования R. Было выделено три фактора, однако один вопрос имел факторную нагрузку менее 0,4 («<...> собирали информацию о работодателях, возможностях профессионального развития или рынке труда в желаемой области»). Другой вопрос («<...> искренне думали о личных ценностях, интересах, способностях и областях развития») был зафиксирован с факторными нагрузками 0,45 и 0,39 в двух выделенных факторах. Соответственно, было принято решение удалить эти утверждения из последующего анализа. В результате осталось десять вопросов, которые распределились между тремя факторами с объяснительной долей дисперсии 67% (критерий выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина — $KMO = 0,93$, критерий сферичности Бартлетта составил 12560,49 при $df = 45$, $p < 0,001$).

Трехфакторная структура опросника, выделенная в результате ЭФА, была

проанализирована посредством конфирматорного факторного анализа (КФА) в пакете lavaan языка программирования R. Полученная модель показала приемлемое соответствие данным ($\chi^2(28) = 82,2$; $CFI = 0,996$; $RMSE = 0,036$ (90% CI от 0,027 до 0,045), $SRMR = 0,012$) (Cheung и др., 2024). Дополнительно были получены аналогичные модели для исследования 1 ($\chi^2(28) = 61,6$; $CFI = 0,996$; $RMSEA = 0,05$ (90% CI от 0,033 до 0,067), $SRMR = 0,025$) и исследования 2 ($\chi^2(28) = 89,8$; $CFI = 0,993$; $RMSEA = 0,047$ (90% CI от 0,036 до 0,058), $SRMR = 0,014$), которые также продемонстрировали соответствие допустимым показателям. Стандартизированные факторные нагрузки утверждений субшкал представлены в табл. 4.

На следующем шаге для общей выборки были рассчитаны корреляции и показатели внутренней согласованности субшкал опросника (табл. 5). Для обеспечения конвергентной валидности элементы должны иметь статистически значимую стандартизованную факторную нагрузку 0,5 или выше, а латентный конструкт должен обеспечивать не менее 50% дисперсии связанных с ним показателей, то есть среднее значение извлеченной дисперсии (AVE) для каждого конструкта должно составлять не менее 0,5 (Cheung и др., 2024). Для оценки дискриминантной валидности использовался критерий Форнелла и Ларкера (Fornell, Larcker, 1981), в котором AVE, извлеченные для конструктов, должны превышать общую дисперсию или квадратичную корреляцию между ними. Все вышеупомянутые критерии надежности, конвергентной и дискриминантной валидности были выполнены для наших исследовательских переменных.

Таблица 4 / Table 4

Стандартизированные факторные нагрузки утверждений опросника
Standardised factor loadings of the questionnaire items

Факторы / Factors	Утверждения / Items	Общая выборка / Total sample (N = 1481)	Исследование 1 / Study 1 (n = 481)	Исследование 2 / Study 2 (n = 1000)
Планирование карьеры / Career planning	1	0,809	0,800	0,819
	2	0,919	0,914	0,922
	3	0,912	0,886	0,924
	4	0,864	0,820	0,883
Карьерный нетворкинг / Career networking	5	0,899	0,889	0,906
	6	0,871	0,856	0,876
	7	0,829	0,861	0,816
Карьерное саморазвитие / Career self-development	8	0,872	0,837	0,889
	9	0,868	0,825	0,885
	10	0,733	0,654	0,769

Примечание: номера утверждений соответствуют содержанию, представленному в Приложении.

Note: the item numbers correspond to the content provided in Annex.

Таблица 5 / Table 5

Описательные статистики и корреляции между факторами (N = 1481)
Descriptive statistics and correlations between factors (N = 1481)

Факторы / Factors	Средние значения / Means	SD	AVE	1	2	3
1. Планирование карьеры / Career planning	3,447	1,026	0,770	(0,930)		
2. Карьерный нетворкинг / Career networking	3,261	1,280	0,752	0,778***	(0,901)	
3. Карьерное саморазвитие / Career self-development	3,441	1,079	0,684	0,811***	0,821***	(0,866)

Примечания: AVE — среднее значение извлеченной дисперсии; *** — $p < 0,001$. По диагонали представлен коэффициент Альфа-Кронбаха.

Note: AVE — average variance extracted; *** — $p < 0,001$. The Cronbach's alpha coefficient is presented along the diagonal.

Валидность опросника

Помимо изучения факторной структуры и показателей AVE конвергентная валидность опросника оценивалась на основании корреляций с конструктами, которые показали значимую взаимосвязь с карьерной вовлеченностью в предыдущих исследованиях.

В табл. 6 представлены зеркальные матрицы корреляций двух исследований. Важно отметить, что как у студентов (исследование 1), так и сотрудников разных возрастов из исследования 2 корреляции с выделенными компонентами карьерной вовлеченности (планирование карьеры, карьерный нетворкинг и карьерное саморазвитие) и самооценкой, жизнестойкостью, доверием и позитивным аффектом положительные и значимые. Соответственно, данные корреляционного анализа для двух иссле-

дований подтверждают конвергентную валидность опросника.

В практическом плане полученные результаты демонстрируют, что взаимосвязь самооценки и компонентов карьерной вовлеченности у студентов выше ($r = 0,37-0,48, p < 0,001$) по сравнению со смешанной выборкой ($r = 0,23-0,27, p < 0,001$), что подчеркивает важность вовлечения молодежи в различные виды проактивного карьерного поведения.

Обсуждение результатов

Факторная структура

В результате ЭФА было выделено три фактора, которые посредством КФА показали хорошее соответствие данным как на всей выборке, так и для двух исследований в отдельности. Эти результаты соотносятся с данными, полученными при исследовании сотрудников компаний

Таблица 6 / Table 6

Результаты корреляционного анализа
 Results of correlation analysis

Шкалы / Scales	1	2	3	4	5	6	7
1. Планирование карьеры / Career planning		0,66***	0,74***	0,53***	0,48***	0,31***	0,28***
2. Карьерный нетворкинг / Career networking	0,75***		0,72***	0,48***	0,37***	0,27***	0,3***
3. Карьерное саморазвитие / Career self-development	0,75***	0,75***		0,55***	0,47***	0,33***	0,32***
4. Позитивный аффект / Positive affect	0,4***	0,37***	0,37***		0,6***	0,46***	0,46***
5. Самооценка / Self-esteem	0,27***	0,23***	0,25***	0,41***		0,38***	0,38***
6. Доверие / Trust	0,27***	0,23***	0,31***	0,33***	0,27***		0,36***
7. Жизнестойкость / Resilience	0,25***	0,26***	0,25***	0,36***	0,33***	0,22***	

Примечание: Коэффициенты корреляции исследования 1 ($n = 481$) размещены над диагональю, а исследования 2 ($n = 1000$) — под диагональю; *** — $p < 0,001$.

Note: The correlation coefficients of study 1 ($n = 481$) are placed above the diagonal and study 2 ($n = 1000$) are placed below the diagonal; *** — $p < 0,001$.

в Индонезии с использованием шкалы «Карьерная вовлеченность» (Daswati и др., 2022). Таким образом, подтвердилась наибольшая пригодность модели, представленной на рис. 3Б, что позволяет отклонить гипотезу об однофакторном подходе для адаптированной шкалы.

В первый фактор вошли четыре утверждения, характеризующие намерения и действия человека по развитию собственной карьеры, другими словами, они отражают планирование собственной карьеры, и фактор может быть обозначен как «Планирование карьеры». Второй фактор содержит три утверждения, которые помогают оценить уровень накопления социальных контактов для расширения карьерных возможностей, мы назвали его «Карьерный нетворкинг». В последнюю группу вошли три вопроса по оценке профессионального саморазвития навыков и компетенций, соответственно, название фактора — «Карьерное саморазвитие». Таким образом, валидированный нами опросник на основе шкалы «Карьерная вовлеченность» (Hirschi и др., 2014) содержит 10 утверждений, которые представляют три субшкалы, необходимые для оценки такого проактивного карьерного поведения, как планирование карьеры, накопление социальных связей, полезные для карьеры, в совокупности с совершенствованием навыков и компетенций. Полный текст утверждений и инструкция по заполнению представлены в Приложении.

Валидность

В ходе обзора литературы было установлено, что методика «Карьерная вовлеченность» имеет высокую положительную взаимосвязь с субъективным благополучием, которое в предыду-

щих исследованиях было измерено посредством уровня позитивных эмоций (Hirschi и др., 2013; Hirschi, Freund, 2014), и жизнестойкостью (Jiang и др., 2021). Соответственно, было выдвинуто теоретическое предположение об аналогичной взаимосвязи между полученными тремя субшкалами, позитивным аффектом и жизнестойкостью. Кроме того, карьерная вовлеченность связана с социальным капиталом (Sou и др., 2022), который в нашем исследовании измерялся посредством оценки уровня доверия к организации и команде (Почебут и др., 2022). В анализ была включена самооценка, поскольку эта психологическая установка имеет связь с проактивным управлением собственной карьерой (Coetzee, Schreuder, 2018). Коэффициенты корреляции показали значимые положительные значения как на двух исследованиях в отдельности, так и на всей выборке, что подтверждает валидность опросника. Таким образом, опираясь на анализ психометрических свойств, можно сделать вывод, что представленный нами опросник пригоден для русскоязычной выборки как с точки зрения формальных психометрических характеристик, так и с точки зрения его психологической направленности и содержания.

Заключение

1. *Психометрическая адаптация.* Адаптированная версия шкалы «Карьерная вовлеченность» для русскоязычной выборки подтвердила свою надежность и валидность. Трехфакторная структура («Планирование карьеры», «Карьерный нетворкинг», «Карьерное саморазвитие») демонстрирует лучшее соответствие данным по сравнению с

исходной однофакторной моделью, что подчеркивает необходимость учета культурной специфики при операционализации проактивного карьерного поведения.

2. *Теоретическая значимость.* Результаты ставят под сомнение универсальность однофакторного подхода к измерению карьерной вовлеченности. Выявленная структура согласуется с концепцией соответствия личности и профессии, акцентируя взаимосвязь индивидуальных действий (планирование, нетворкинг, саморазвитие) и организационного контекста. Это расширяет понимание проактивности как многокомпонентного феномена, зависящего от культурных норм и технологической среды.

3. *Практическая значимость.* Шкала позволяет дифференцированно оценивать компоненты проактивного поведения, что полезно для HR-менеджеров и карьерных консультантов. Например, низкие показатели по субшкале «Карьерный нетворкинг» могут указывать на необходимость развития коммуникативных программ, а по субшкале «Карьерное планирование» — на проведение индивидуальных встреч для постановки целей.

4. Адаптированный опросник может стать основой для разработки программ

развития персонала, направленных на усиление проактивности сотрудников, и способствовать интеграции кросс-культурного и поколенческого подхода в исследования карьерных стратегий. Соответственно, методический арсенал практических психологов дополнен еще одним надежным и валидным инструментом психодиагностики.

Ограничения. Исследование ограничено выборкой из двух групп (обучающиеся и сотрудники) из крупных городов России. В будущем целесообразно проверить шкалу на других выборках, включая менее населенные локации. Также важно изучить долгосрочные эффекты проактивного поведения на карьерный успех в российском контексте, учитывая динамику рынка труда.

Limitations. The study is limited to a sample of two groups (students and employees) from major Russian cities. In the future, it is advisable to test the scale on other samples, including less populated locations. It is also important to study the long-term effects of proactive behavior on career success in the Russian context, taking into account the dynamics of the labor market.

Список источников / References

1. Бордунос, А.К., Кошелева, С.В. (2023). Проактивное карьерное поведение в менеджменте: Систематический обзор литературы. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*, 22(4), 447–475. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2023.401>
2. Bordunos, A.A., Kosheleva, S.V. (2023). Proactive career behavior in management: A systematic literature review. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*, 22(4), 447–475. (In Russ.). <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2023.401>
3. Волкова, Н.В. (2023). Модель изучения организационного социального капитала поколений. *Организационная психология*, 13(3), 201–226. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-3-201-226>

- Volkova, N.V. (2023). The framework for studying organizational social capital of generations. *Organizational Psychology*, 13(3), 201–226. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-3-201-226>
3. Золотарева, А.А. (2020). Валидность и надежность русскоязычной версии шкалы самооценки М. Розенберга. *Вестник Омского университета. Серия: Психология*, 2, 52–57. <https://doi.org/10.24147/2410-6364.2020.2.52-57>
Zolotareva, A.A. (2020). Validity and Reliability of the Russian Version of the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Herald of Omsk University. Series: Psychology*, 2, 52–57. (In Russ.). <https://doi.org/10.24147/2410-6364.2020.2.52-57>
 4. Осин, Е.Н. (2012). Измерение позитивных и негативных эмоций: Разработка русскоязычного аналога методики PANAS. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 9(4), 91–110.
Osin, E.N. (2012). Measuring Positive and Negative Affect: Development of a Russian-language Analogue of PANAS. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*, 9(4), 91–110. (In Russ.).
 5. Почебут, Л.Г., Чикер, В.А., Кузнецова, И.В., Гуриева, С.Д., Безносков, Д.С., Волкова, Н.В., Яничева, Т.Г. (2022). Психологическая диагностика социального капитала организации. *Социальная психология и общество*, 13(3), 62–79. <https://doi.org/10.17759/sps.2022130305>
Pochebut, L.G., Chiker, V.A., Kuznetsova, I.V., Gurieva, S.D., Beznosov, D.S., Volkova, N.V., Yanicheva, T.G. (2022). Psychological Diagnostics of Organizational Social Capital. *Social Psychology and Society*, 13(3), 62–79. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/sps.2022130305>
 6. Archer, S., Yates, J. (2017). Understanding potential career changers' experience of career confidence following a positive psychology based coaching programme. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(2), 157–175. <https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1292535>
 7. Aryani, F., Wirawan, H., Saman, A., Samad, S., Jufri, M. (2021). From high school to workplace: Investigating the effects of soft skills on career engagement through the role of psychological capital in different age groups. *Education and Training*, 63(9), 1326–1345. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2021-0087>
 8. Brislin, R.W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
 9. Cheung, G.W., Cooper-Thomas, H.D., Lau, R.S., Wang, L.C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 41(2), 745–783. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
 10. Coetzee, M., Schreuder, D. (2018). Proactive career self-management: Exploring links among psychosocial career attributes and adaptability resources. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 206–218. <https://doi.org/10.1177/0081246317719646>
 11. Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., Iskandar, A.S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2012971. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
 12. De Vos, A., De Clippeleer, I., Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761–777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>

13. Doğanülkü, H.A. (2024). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*, 43(1), 72–84. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
14. Doğanülkü, H.A., Korkmaz, O. (2023). The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: A mediation model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09597-9>
15. Edwards, J.R. (2008). Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230. <https://doi.org/10.5465/19416520802211503>
16. Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
17. Glosenber, A., Tracey, T.J.G., Behrend, T.S., Blustein, D.L., Foster, L.L. (2019). Person-vocation fit across the world of work: Evaluating the generalizability of the circular model of vocational interests and social cognitive career theory across 74 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 92–108. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.002>
18. Hirschi, A., Freund, P.A. (2014). Career Engagement: Investigating Intraindividual Predictors of Weekly Fluctuations in Proactive Career Behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5–20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
19. Hirschi, A., Freund, P.A., Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
20. Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E.J., Vondracek, F.W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
21. Jiang, Z., Jiang, Y., Nielsen, I. (2021). Thriving and career outcomes: The roles of achievement orientation and resilience. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 143–164. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12287>
22. Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
23. Melović, B., Šekularac-Ivošević, S., Muslu, A., Backović, T., Dabić, M. (2022). Proactive Career Planning in the Maritime Industry: Enhancing Millennials' Workplace Enthusiasm in Montenegro and Turkey. *Naše more*, 69(1), 40–52. <https://doi.org/10.17818/NM/2022/1.6>
24. Nilforooshan, P., Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
25. Nye, C.D., Su, R., Rounds, J., Drasgow, F. (2012). Vocational Interests and Performance: A Quantitative Summary of Over 60 Years of Research. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 384–403. <https://doi.org/10.1177/1745691612449021>
26. Ojo, K.S., Volkova, N.V. (2023). Modelling Innovation competence profiles: The empowering roles of self-monitoring and resilience. *BMC Psychology*, 11(1), 293. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01340-x>
27. Ozdemir, N.K., Buyukcolpan, H. (2024). Testing a social cognitive model of career self management with Turkish undergraduate students. *The Career Development Quarterly*, 72(3), 203–214. <https://doi.org/10.1002/cdq.12352>

28. Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
29. Smith, B.W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
30. Sou, E.K.L., Yuen, M., Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
31. Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
32. Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
33. Wolff, H.-G., Spurk, D. (2020). Developing and Validating a Short Networking Behavior Scale (SNBS) From Wolff and Moser's (2006) Measure. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 277–302. <https://doi.org/10.1177/1069072719844924>
34. Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: The mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(1), 8. <https://doi.org/10.1186/1752-4458-8-8>
35. Yam, F.C., Korkmaz, O. (2024). Linking career decision regret to psychological well-being: Serial mediation of vocational outcome expectations and proactive career behaviors. *Current Psychology*, 43(41), 32274–32287. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06656-4>

Приложение / Appendix

Шкала «Карьерная вовлеченность» Career Engagement Scale

Уважаемый участник исследования!

Дайте, пожалуйста, оценку того, в какой степени за последние 6 месяцев Вы были вовлечены в профессиональное развитие, используя следующую шкалу:

1 — почти ни в какой; 2 — в очень малой степени; 3 — в некоторой степени; 4 — в достаточной степени; 5 — в значительной степени.

Инструкция: В какой степени за последние 6 месяцев Вы ...

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1.	Намеревались спроектировать свое профессиональное будущее					
2.	Предпринимали шаги для достижения карьерных целей					
3.	Заботились о развитии Вашей карьеры					
4.	Разработали планы и цели для будущей карьеры					
5.	Знакомились с людьми, которые могут повлиять на Вашу карьеру					
6.	Устанавливали связи с людьми в тех областях, где Вы хотели бы работать					
7.	Устанавливали или поддерживали контакты с людьми, которые могут помочь Вам в профессии					

№	Утверждения	1	2	3	4	5
8.	Развивали знания и навыки в выполнении задач, имеющих решающее значение для Вашей будущей трудовой жизни					
9.	Получали опыт в различных областях, чтобы усилить Ваши знания и навыки					
10.	Добровольно принимали участие в дополнительном образовании, тренинге или других мероприятиях, важных для карьеры					

Благодарим за участие в исследовании!

Обработка и интерпретация результатов.

Опросник состоит из трех субшкал, по каждой из которых необходимо рассчитать средние значения.

Субшкала	Номер утверждения	Интервалы средних значений		
		Ниже среднего	Среднее	Выше среднего
Планирование карьеры	1 – 4	1 – 2,3	2,4 – 3,6	3,7 и выше
Карьерный нетворкинг	5 – 7			
Карьерное саморазвитие	8 – 10			

Информация об авторах

Наталья Владимировна Волкова, кандидат психологических наук, доцент департамента менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО «НИУ ВШЭ»), Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-4393>, e-mail: nv.volkova@hse.ru

Александра Константиновна Бордунос, ассистент кафедры организационного поведения и управления персоналом, Санкт-Петербургский государственный университет (ФГБОУ ВО СПбГУ), Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0347-3180>, e-mail: a.bordunos@gsom.spbu.ru

Вера Александровна Чикер, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет (ФГБОУ ВО СПбГУ), Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, e-mail: vhiker@yandex.ru

Information about the authors

Natalia V. Volkova, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor of the Department of Management, HSE University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9045-4393>, e-mail: nv.volkova@hse.ru

Aleksandra K. Bordunos, Lecturer of the Department of Organizational Behavior and Personnel Management, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0347-3180>, e-mail: a.bordunos@gsom.spbu.ru

Волкова Н.В., Бордунос А.К., Чикер В.А. (2026)
Адаптация методики диагностики развития
карьеры: шкала «Карьерная вовлеченность»
Социальная психология и общество,
17(1), 146–165.

Volkova N.V., Bordunos A.K., Chiker V.A. (2026)
Adaptation of the questionnaire for career
development: "Career engagement scale"
Social Psychology and Society,
17(1), 146–165.

Vera A. Chiker, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor of the Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7444-6898>, e-mail: vhiker@yandex.ru

Вклад авторов

Волкова Н.В. — сбор и анализ данных; применение статистических и математических методов для анализа данных; написание и оформление рукописи.

Бордунос А.К. — аннотирование, обзор литературы; визуализация результатов исследования.

Чикер В.А. — идеи исследования; планирование исследования; контроль за проведением исследования.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Natalia V. Volkova — data collection and analysis; application of statistical and mathematical methods for data analysis; manuscript writing and formatting.

Aleksandra K. Bordunos — annotation, literature review; visualization of research results.

Vera A. Chiker — ideas of the study; planning of the research; research supervision.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Декларация об этике

Исследование было рассмотрено и одобрено комиссией по внутриуниверситетским опросам и этической оценке эмпирических исследовательских проектов ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (заключение от 22.04.2024 г.).

Ethics statement

The study was reviewed and approved by the committee on intra-university surveys and ethical evaluation of empirical research projects at HSE University (report no, 2024/04/22).

Поступила в редакцию 16.03.2025

Received 2025.03.16

Поступила после рецензирования 26.04.2025

Revised 2025.04.26

Принята к публикации 19.03.2026

Accepted 2026.03.19

Опубликована 30.03.2026

Published 2026.03.30