

## Этническая идентичность и карьерные установки молодежи\*

С. Д. Гуриева<sup>а</sup>, Е. О. Дмитренко, А. Ю. Зинина,  
А. В. Мальцева, Н. Е. Шилкина

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

**Для цитирования:** Гуриева С. Д., Дмитренко Е. О., Зинина А. Ю., Мальцева А. В., Шилкина Н. Е. Этническая идентичность и карьерные установки молодежи // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2024. Т. 14. Вып. 4. С. 653–672.  
<https://doi.org/10.21638/spbu16.2024.406>

В статье представлены результаты эмпирического исследования связи этнической идентичности и карьерных установок молодежи. Выборка составила 323 респондента в возрасте от 18 до 35 лет ( $M \approx 25$  лет), среди которых 99 женщин и 55 мужчин, проживающих в Санкт-Петербурге; 111 женщин, 58 мужчин, проживающих в Казани. Используемые методы: опросник «Типы этнической идентичности» Г. У. Солдатовой, С. В. Рыжовой; шкалы экспресс-оценки выраженности этнической идентичности и чувств, связанных с этнической принадлежностью Н. М. Лебедевой, опросник оценки проактивного конструирования (крафтинга) карьеры Дж. И. Ли с соавторами в переводе и адаптации С. Д. Гуриевой и др., «Якоря карьеры» Э. Шейна, социально-демографическая анкета. В ходе анализа данных нами использовались: факторный анализ как гипотезопорождающий этап изучения данных с дальнейшей детализацией с помощью методов описательной статистики, распределение частот, критериев U Манна — Уитни и H Краскала — Уоллиса, коэффициента ранговой корреляции  $r$ -Спирмена для выявления межгрупповых различий. Обработка данных проводилась с помощью программы IBM SPSS Statistics 26.0. Полученные по факторному анализу результаты дают возможность внести важное уточнение, которое позволяет выстроить и показать существующую связь между этнической идентичностью и карьерными установками. Также было выявлено наличие положительной корреляционной связи между уровнем позитивной этнической идентичности и показателями карьерных установок молодежи, отрицательной связи между уровнями гипо- и гиперидентичности и проактивным карьерным поведением, карьерными установками, за исключением ориентации на стабильность. Получены статистически значимые различия по полу, по показателям этнической идентичности и карьерных установок. Полученные результаты исследования позволяют сделать важные выводы, которые могут быть использованы в практике управления человеческими ресурсами в полиэтнической среде.

*Ключевые слова:* этническая идентичность, идентичность, карьерные установки, карьерные предпочтения, карьера, молодежь.

\* Работа выполнена при поддержке СПбГУ, проект № 124032600013-2.

<sup>а</sup> Автор для корреспонденции.

## Введение

В современную эпоху стремительной трансформации общества, для которой характерен нарастающий темп технологического прогресса, появление новых форм занятости, профессий, роботизированных «сотрудников», актуализируется изучение человеческой психики в новых условиях. Приобретают повышенную значимость разнообразные акценты на поиске связи идентичности и установок молодежи в связи с обостряющейся проблемой ее вхождения на рынок труда — трудовая мотивация снижена, не сформированы устойчивость к трудностям и понимание важности собственного вклада, а также замедленного карьерного роста и пр. На фоне динамичных изменений культурный, этнический и профессиональный контексты, сопровождающие человека на протяжении всего жизненного пути, оказывают значительное влияние на его мировоззрение и личностное развитие, особенно в период молодости. Следует отметить, что в современном обществе наблюдаются противоречия между традиционными взглядами на представление о будущей профессии и реализацией потребностей и возможностей для профессионального развития и карьерного роста. Обоснованно возникает вопрос о том, что является наиболее сильным мотиватором, определяющим карьерные установки молодежи: дань традициям или самостоятельность в выборе своей карьеры и возможность определять собственный выбор и влиять на него?

## Теоретический обзор научной литературы по тематике исследования

Заметим, что новые поколения молодежи по-новому воспринимают окружающий мир, по-новому интерпретируют реальность и, соответственно, иначе реагируют на нее (Кропачев и др., 2022). Важным аспектом формирования личности современного молодого человека является огромное разнообразие информации и жизненных и карьерных сценариев, доступных благодаря технологиям и глобализации, что делает картину мира не инерционной, а, наоборот, перманентно изменчивой и релевантной современному ей социуму (Мальцева, Шилкина, 2023). Отличительными чертами молодежи являются стремление к самоопределению, поиск смысла жизни, желание экспериментировать и находить свою собственную идентичность, определять свои ценности и принципы, искать свое место в обществе, что влияет на их поведение, отношения с окружающими, выбор профессии.

Построение карьеры — длительный и трудоемкий процесс. Современный мир требует от человека знаний, умений, навыков, а также инициативности, коммуникабельности и способности быстро адаптироваться к изменениям. В современном обществе, в культуре постмодерна, большое внимание уделяется самореализации и аутентичности опыта в трудовой деятельности (Potter, 2015). В современном мире понятия «карьера», «карьерные установки», «якоря карьеры», «карьерные ориентации», «карьерные стратегии», «проактивное карьерное поведение» играют ключевую роль в жизни каждого человека. Обобщение определений карьеры и смежных понятий в современной литературе представлено в табл. 1.

Карьера представляет собой сложное понятие, охватывающее не только профессиональное развитие и достижения, но и личностный рост и самореализацию.

Таблица 1. Определение карьеры и смежных понятий

Понятие	Определение понятия в тексте статьи	Автор(-ы)
Карьера	Сложное понятие, охватывающее не только профессиональное развитие и достижения, но и личностный рост и самореализацию	Авторское определение
Якоря карьеры	Трактуется через понятия способностей, мотивов, ценностей сотрудников, их личностных установок в рамках конструирования карьеры	(Schein, 1996)
Карьерные установки	Индивидуальные предпочтения, ценности, убеждения и мотивы человека в выборе и достижении профессиональных целей, отражающие отношение, готовность и психологический настрой индивида реализовать карьерный путь	(Шейн, 2002)
Карьерные ориентации	Трактуется через понятия направленности личности, внутреннего источника карьерных целей человека, личностного смысла профессиональной деятельности	(Тучина, 2020)
Проактивное карьерное поведение	Трактуется через понятие проактивности как принятия ответственности за свою жизнь и способа реагирования, действий по улучшению или качественному преобразованию сложившихся обстоятельств	(Armstrong, Crant, 2000)
Карьерные траектории	Вектор развития карьеры и скорость карьерного продвижения	(Шебураков, Шебуракова, 2020)
Карьерные стратегии	Проактивные качества личности, опосредующие успешность и субъективную удовлетворенность профессиональной самореализацией	(Гуриева и др., 2023)

Важным аспектом успешной карьеры является понимание своих карьерных установок и ориентаций.

Впервые концепция якорей карьеры была предложена Э.Шейном (E. Schein). Она позволяет определить способности, мотивы и ценности сотрудников, их личностные установки в рамках конструирования карьеры (Schein, 1996). В современной турбулентной среде большую роль в конструировании карьеры играет активное участие человека в этом процессе, его личная вовлеченность, проактивность. Дж.Крант (J. Crant) определяет понятие «проактивность» как принятие ответственности за свою жизнь и способ реагирования, действия вне зависимости от ситуации, включая улучшение или качественное преобразование сложившихся обстоятельств (Crant, 2000, p. 436).

Еще одно понятие, которое необходимо содержательно определить, — это «карьерные установки». В рамках представленного исследования под карьерными установками понимаются индивидуальные предпочтения, ценности, убеждения и мотивы человека при выборе и достижении профессиональных целей (Шейн, 2002), отражающие отношение, готовность и психологический настрой индивида

да реализовать тот или иной карьерный путь. Важным условием реализации карьерного сценария является инициативность личности, которая понимается как центральное звено проактивности и связана с целым комплексом свойств, отвечающих как за общую уверенность личности в себе, так и за конкретные навыки выражать и воплощать свои цели. «Косвенным образом через самовоспитание и самообладание проактивные качества личности опосредуют успешность в реализации карьерных стратегий и субъективную удовлетворенность профессиональной самореализацией» (Гуриева и др., 2023, с. 179). По мнению М. Армстронга (M. Armstrong) и Дж. Кранта, выбор карьеры основан на установках личности по отношению к содержанию профессии, представлениях о профессии в целом, что способствует более осознанной профессиональной деятельности в будущем (Armstrong, Crant, 2006). В этой связи мотивация профессиональной деятельности является одной из значимых составляющих системы управления карьерой, прежде всего для молодых специалистов, и должна соответствовать ценностям, интересам и потребностям молодого человека (Igbaria et al., 1999).

Карьерная стратегия включает в себя ряд элементов, к которым можно отнести следующие:

- сознательное конструирование образа профессиональной деятельности;
- определение главных целей, этапов карьерных достижений;
- способы реализации профессиональных целей на основе интеграции индивидуальных способностей, статусных и возрастных возможностей.

В определенном смысле можно сказать, что карьерная стратегия — это вектор развития конкретного человека в профессиональной сфере (Гуриева и др., 2023).

В исследовании, проведенном М. Габлером (M. Gubler), Т. Биманом (T. Biemann), К. Тшоппом (C. Tschopp), Г. Гроутом (G. Grote), была предпринята попытка изучения взаимосвязи между карьерными якорями (концепция ценностных карьерных ориентаций) и социально-демографическими переменными. Авторы установили, что особенно сильными определяющими факторами являются якоря управленческой компетентности и образа жизни (ценностных ориентаций, традиционных взглядов и т. д.). Другими словами, люди с разными предпочтениями по этим якорям карьеры и ценностей имели значимо разные карьерные установки. Также было доказано, что связь между карьерными якорями и социально-демографическими переменными является сложной (Gubler et al., 2015).

В течение последних лет продолжается дискуссия о карьерных установках и карьерных якорях, которая в основном сосредоточена на четырех аспектах, которые в совокупности помогают определить наличие/отсутствие связи между карьерой и этнической идентичностью:

- 1) сколько различных карьерных стратегий существует на самом деле и как их можно адекватно измерить, см., например: (Danziger et al., 2008; Igbaria, Baroudi, 1993);
- 2) меняют ли карьерные установки свою значимость с течением времени, см., например: (Feldman, Bolino, 1996; Rodrigues et al., 2013);
- 3) существует ли перенос концепции через культурные, этнические границы, см. например: (Chang, 2010; Ituma, Simpson, 2007);
- 4) может ли человек иметь несколько карьерных траекторий, см., например: (Martineau et al., 2005; Ramakrishna, Potosky, 2003; Юмкина и др., 2024).

В современной литературе описаны две ключевые области, которые заслуживают внимания. Одна из них касается места карьерных установок в системе ценностей. Родригес с соавторами (Rodrigues et al., 2013) подчеркнули, что неизвестно, являются ли карьерные установки и карьерные якоря более доминирующими, чем другие ценности. В нескольких исследованиях были получены эмпирические результаты, подтверждающие существование нескольких карьерных якорей, карьерных установок, карьерных траекторий (Martineau et al., 2005; Ramakrishna, Potosky, 2003). Таким образом, остается открытым вопрос, что влияет на выбор карьерных предпочтений, могут ли существовать несколько траекторий жизненного сценария.

Следующее направление, заслуживающее внимания, — это поиск и установление связи социально-демографических переменных: возраста, пола, семейного положения, объясняющих различия в карьерных моделях, см., например: (Viemann et al., 2012). Выявление таких взаимосвязей не только устранило бы концептуальный пробел в исследованиях карьерных установок и карьерных якорей, но и имело бы большое практическое значение для консультантов по карьере и личностному развитию. Тем не менее мы до сих пор имеем ограниченное представление о том, существует ли вообще связь карьерных предпочтений и социально-демографических переменных и, если такая связь существует, то какие из этих переменных дифференцируют и определяют карьерные траектории.

Формулировка данного вопроса напрямую связана с необходимостью поддержания высокой работоспособности в длительной перспективе, особенно в условиях динамичной, нестабильной, беспокойной ситуации, которая предъявляет новые, порой завышенные требования к способности людей ориентироваться в развитии своей карьеры, не лишаясь традиционных ценностей и этнокультурных корней. Р.М. Оостуйцен (R. M. Oosthuizen), М. Кэтци (M. Coetzee) и Ф. Мнтонинши (F. Mntonintshi) провели исследование, цель которого заключалась в изучении взаимосвязи между карьерными якорями и их психосоциальными атрибутами как важными метаспособностями успешной ориентации и адаптации в современном карьерном развитии. В исследовании также была поставлена задача: определить, различаются ли значимо люди из разных возрастных и расовых групп в отношении карьерных предпочтений и карьерных метаспособностей. Авторами было доказано, что возрастные и этнические группы существенно различаются в отношении карьерных предпочтений (Oosthuizen et al., 2014).

Интересные результаты были получены Н. В. Волковой и В. А. Чикер, которые в ходе исследований изучали карьерные ориентации в зависимости от сферы деятельности, профессионального статуса и пола респондентов (Волкова, Чикер, 2016); Н. В. Васина, М. В. Бучацкая и М. В. Капранова изучали формирование карьерных представлений с точки зрения гендерных различий. В рамках проведенных исследований было выявлено, что карьерные установки тесно связаны с содержанием профессиональной деятельности, мотивацией, личностными характеристиками и социальной направленностью (Васина и др., 2014).

Следующим направлением исследований являются важные и актуальные направления в современной психологии: изучение идентичности, этнической идентичности и профессионального самоопределения молодежи. Так, например, в исследовании З. С. Акбиевой и З. Г. Гамзатовой выявлено, что позитивная этническая

идентичность школьников Дагестана способствует успешному профессиональному самоопределению и карьерному росту, в то время как этноизоляция, этноэгоизм и этнофанатизм могут препятствовать этому процессу (Акбиева, Гамзатова, 2015). Позитивная этническая идентичность молодежи может выступать смыслообразующим фактором карьеры (Шляпников, 2019).

В работах китайских исследователей Ю. Ким (Yo. Kim) и Н. Чой (N. Choi) было доказано, что этническая идентичность может опосредовать связь любопытства и эффективности карьерного решения (Kim, Choi, 2019). Взаимосвязь этнической идентичности с профессиональным становлением рассматривается в контексте геополитических и экономических изменений в мире, в частности речь идет о важности развития принципов, которые будут способствовать диалогу и взаимопониманию различных групп (Baker, 2020; Carrim, 2019; Newman et al., 2018; Sandberg et al., 2024), но также важно отметить, что непосредственного измерения особенностей подобных процессов в России не проводилось. В нашем исследовании предпринята попытка поиска ответа на поставленный вопрос, направленная на изучение связи этнической идентичности и карьерных установок современной российской молодежи.

В отечественных исследованиях под этнической идентичностью понимается чувство осознания себя частью своей этнической группы и эмоциональное переживание этой связи (Гуриева, 2009). По мнению ряда авторов, она должна рассматриваться как важный многомерный конструкт (Booth et al., 2014; Brown et al., 2014). В рамках представленного исследования под этнической идентичностью мы будем понимать осознание человеком принадлежности к этнической группе, проявление идентификации со своей этнической группой, наличие эмоциональной связи с ней и межэтнической дифференциации (Солдатова, 1998; Стефаненко, 2009).

Существуют различные формы этнической идентичности, от гиперидентичности (этнофанатизм, этноэгоизм, этноизоляция) до гипоидентичности (этнонигилизм, этническая индифферентность), которые могут служить показателями не только психологического состояния общества, но и состояния межнациональных отношений (Солдатова, 1998; Гуриева, 2009).

Понимание своего места в мире дает человеку чувство стабильности и безопасности, ощущение внутреннего благополучия, что, в свою очередь, влияет на отношение к личностному и профессиональному росту (Вязовова, Мелехова, 2021). Отечественные ученые провели исследование, направленное на изучение особенностей связей когнитивного и эмоционального компонентов этнической, гражданской и глобальной идентичностей с эмиграционной активностью студентов в поисках выстраивания карьеры и самоопределения в профессии (Муращенко и др., 2022). Однако существует разрыв между накоплением эмпирического материала по изучению идентичности, процессов адаптации, аккультурации и разработкой теоретических подходов и моделей, которые систематизируют и определяют центральные понятия процесса изменения когнитивных и эмоциональных компонентов идентичности (Кинунен, Гуриева, 2010). Для нас представляет интерес связь осознания молодыми людьми принадлежности к своему народу, его ценностям, традициям, культурным особенностям, и карьерного поведения и профессиональных предпочтений. Цель нашего исследования — определение связи между этнической идентичностью и карьерными установками молодежи. Были выдвинуты предположения о том, что:

- рассмотрение этнической идентичности как многомерного конструкта позволяет выявить группы факторов, описывающих потенциальные связи карьерных установок современной российской молодежи;

- существуют различия по полу в уровневых и структурных характеристиках этнической идентичности, проактивного карьерного поведения и карьерных ориентаций;

- существуют различия в выраженности этнической идентичности, проактивного карьерного поведения и карьерных ориентациях у людей с разным ощущением этнической принадлежности;

- гипо- и гиперидентичность отрицательно связаны с ориентацией на карьерное развитие.

Для реализации поставленной цели и проверки гипотез был определен ряд задач:

- выявить структуру факторов, которые обуславливают взаимосвязь этнической идентичности и формирования карьерных установок современной российской молодежи;

- изучить уровневые и структурные характеристики этнической идентичности у людей от 18 до 35 лет с учетом пола, возраста, города проживания и ощущения этнической принадлежности;

- изучить особенности проактивного карьерного поведения и карьерных установок у людей от 18 до 35 лет с учетом пола, возраста, города проживания и ощущения этнической принадлежности;

- проанализировать связь показателей этнической идентичности и карьерных установок молодежи.

## Методы и процедура исследования

В исследовании приняли участие 323 респондента (210 женщин — 65 % и 113 мужчин — 35 %) в возрасте от 18 до 35 лет ( $M \approx 25$  лет) (согласно ФЗ № 489<sup>1</sup>), среди них 154 жителя Санкт-Петербурга (99 женщин, 55 мужчин) и 169 жителей Казани (111 женщин, 58 мужчин). В ходе анализа были выявлены три возрастные группы:

- 1) от 18 до 24 лет — 166 человек (51 %);

- 2) от 25 до 29 лет — 70 человек (22 %);

- 3) от 30 до 35 лет — 87 человек (27 %).

По субъективному определению этнической идентичности: 121 русский из Санкт-Петербурга (37,6 %), 75 русских из Казани (23,2 %), 61 человек — татары (18,9 %), 33 этноиндифферентных человека из Санкт-Петербурга (10,3 %) и 33 этноиндифферентных человека из Казани (10,3 %). Участие в исследовании было добровольным, метод сбора выборки — спонтанная произвольная.

В рамках исследования были использованы следующие методики и методы: анкета для выявления социально-демографических данных (пол, возраст, город проживания и т. д.); методика «Типы этнической идентичности» Г. У. Солдатовой и С. В. Рыжовой (Солдатова, 1998) для оценки характера этнической идентичности респондентов; Шкала экспресс-оценки выраженности этнической идентичности

---

<sup>1</sup> О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ; принят Государственной Думой 23.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 1. Ч. I. Ст. 28.

Н. М. Лебедевой (Татарко, Лебедева, 2011) для оценки выраженности этнической идентичности респондентов; Шкала экспресс-оценки чувств, связанных с этнической принадлежностью Н. М. Лебедевой (Татарко, Лебедева, 2011) для диагностики эмоциональной окрашенности этнической идентичности; Опросник оценки проактивного конструирования (крафтинга) карьеры (Lee et al. , 2021) в переводе и адаптации для изучения карьерного поведения и отношения к профессиональному развитию (Гуриева и др., 2023); методика изучения мотивации профессиональной карьеры «Якоря карьеры» Э. Шейна в переводе и адаптации (Чикер, 2004) для определения ключевых карьерных установок. В ходе анализа данных нами использовались: факторный анализ как гипотезопорождающий этап изучения данных с дальнейшей детализацией с помощью методов описательной статистики, распределение частот, критериев U Манна — Уитни и H Краскала — Уоллиса, коэффициента ранговой корреляции  $r$ -Спирмена для выявления межгрупповых различий. Математическая обработка выполнена с использованием программного обеспечения Microsoft Excel и IBM SPSS Statistics 26.0.

## Результаты исследования

Для получения предварительной структуризации данных исследования и выявления факторов, определяющих наличие связи между этнической идентичностью и карьерными установками, был использован факторный анализ с применением метода главных компонент. Поскольку шкалы предполагали разные методики оценивания изучаемых характеристик, то предварительно была проведена нормализация данных на основе метода «мини-макс». Количество необходимых факторов определялось с использованием критерия Кайзера — Майера — Олкина (далее — КМО) с указанием адекватности выборки для факторного анализа, в качестве основания отбора было соответствие собственных весов не менее единицы, для анализа использовались факторные веса после процедуры вращения методом варимакса для уточнения вклада каждой шкалы. Объясненная дисперсия составляет 72 %. Критерий сферичности Бартлетта показывает статистически достоверный результат:  $p < 0,000$  (табл. 2).

Вращение факторов производилось методом варимакса с нормализацией Кайзера. Метод выделения факторов: метод главных компонент. График собственных значений позволил предположить, что выявления шести факторов будет достаточно для исчерпывающего описания измерения восьми переменных, обозначающих условно типы и выраженность этнической идентичности, карьерные установки, оценки проактивного конструирования карьеры. Матрица факторных нагрузок повернутых компонент (табл. 3) позволила определить переменные, наиболее тесно

Таблица 2. Критерий КМО и критерий Бартлетта

Показатель		Значение
Мера адекватности выборки КМО		0,837
Критерий сферичности Бартлетта	Примерная $\chi^2$	5223,318
	Ст. откл.	231
	Значимость	0,000



Таблица 3. Повернутая матрица компонентов

Показатель	Компонент					
	1	2	3	4	5	6
Этнонигилизм	-	-	-	-0,658	-	-
Этноиндифферентность	-	-0,583	-	-	-	-
Позитивная этническая идентичность (норма)	-	-	-	0,692	-	-
Этноэгоизм	-	0,799	-	-	-	-
Этноизоляционизм	-	0,851	-	-	-	-
Этнофанатизм	-	0,816	-	-	-	-
Этноидентичность норм	-	-	-	0,715	-	-
Эмоциональная принадлежность к своему народу	-	-	-	0,651	-	-
Выход за границы рабочего окружения	0,802	-	-	-	-	-
Развитие карьеры и отношений	0,818	-	-	-	-	-
Рефлексия позитивной роли работы и карьеры	0,816	-	-	-	-	-
Выход за границы рабочих задач	0,755	-	-	-	-	-
Профессиональная компетентность	-	-	-	-	0,744	-
Управление	-	-	0,769	-	-	-
Автономность	-	-	0,587	-	-	0,541
Стабильность работы	-	-	-	-	0,710	-
Стабильность жизнь	-0,283	-	-	-	0,485	0,521
Служение	0,413	-	-	-	0,314	-
Вызов	0,354	-	0,722	-	-	-
Интеграция стилей жизни	-	-	-	-	-	0,796
Предпринимательство	-	-	0,837	-	-	-

*Примечания:* Метод выделения факторов: метод главных компонент. Метод вращения: вари-макс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 6 итераций.

связанные с каждым из факторов и, соответственно, значимые при его интерпретации, к которой мы приступили после выполнения математического анализа. Уровень адекватности модели при использовании шестифакторной модели составил  $r = 0,837$ , что позволяет утверждать: данное количество факторов является достаточным для описания имеющихся переменных.

Первый фактор касается проявлений высокой выраженности развития карьеры и отношений, рефлексии позитивной роли работы и карьеры, потребности выхода за границы рабочего окружения. Имеет наибольшие нагрузки по следующим переменным:

- развитие карьеры и отношений:  $r = 0,818$ ;
- рефлексия позитивной роли работы и карьеры:  $r = 0,816$ ;

- выход за границы рабочего окружения:  $r = 0,802$ ;
- выход за границы рабочих задач:  $r = 0,755$ .

Принимая во внимание перечисленные переменные, мы обозначили данный фактор как «Работа и развитие карьеры». Высокие оценки этого фактора предполагают большую направленность на развитие карьеры, восприятие позитивной роли работы, потребность в выходе за границы окружения для развития карьеры и решения рабочих задач.

Второй фактор — проявления высокой выраженности этноизоляционизма с проявлением этнического эгоизма и этнофанатизма, с отрицательным показателем этнической индифферентности. Имеет наибольшие нагрузки по следующим переменным:

- этноизоляционизм:  $r = 0,851$ ;
- этнофанатизм:  $r = 0,816$ ;
- этноэгоизм:  $r = 0,799$ ;
- этноиндифферентность:  $r = -0,583$ .

Второй фактор мы назвали «Центростремительные силы», что подразумевает под собой тенденцию к этнической изоляции от других этнических групп, усиление чувства этнического фанатизма и эгоизма.

Третий фактор — проявления потребности в предпринимательстве, развития способности управления, готовности к жизненным вызовам и автономии. Имеет наибольшие нагрузки по следующим переменным:

- предпринимательство:  $r = 0,837$ ;
- управление:  $r = 0,769$ ;
- вызов:  $r = 0,722$ ;
- автономность:  $r = 0,587$ .

Принимая во внимание перечисленные переменные, мы обозначили данный фактор как «Бизнес и вызовы». Высокие оценки этого фактора предполагают большую направленность на развитие предпринимательства, способности к управлению, готовности к вызовам и потребности в автономии.

Четвертый фактор — проявления потребности в позитивной этнической идентичности и эмоциональной принадлежности к своему народу, не отвергающей этнические чувства. Имеет наибольшие нагрузки по следующим переменным:

- этническая идентичность (норма):  $r = 0,715$ ;
- позитивная этническая идентичность:  $r = 0,692$ ;
- этнонигилизм:  $r = -0,658$ ;
- эмоциональная принадлежность к своему народу:  $r = 0,651$ .

Принимая во внимание перечисленные переменные, мы обозначили данный фактор как «Положительная эмоциональная близость к своему народу». Высокие оценки этого фактора предполагают большую направленность на развитие позитивной этнической принадлежности и идентичности как эмоциональной связи со своим народом.

Пятый фактор — проявления потребности в развитии профессиональной компетентности и в стабильности. Имеет наибольшие нагрузки по следующим переменным:

- профессиональная компетентность:  $r = 0,744$ ;
- стабильность работы:  $r = 0,711$ ;
- стабильность жизни:  $r = 0,485$ .

Принимая во внимание перечисленные переменные, мы обозначили данный фактор как «Стабильная работа и жизнь». Высокие оценки этого фактора предполагают большую направленность на развитие профессиональной компетентности с целью сохранения стабильности на работе и в жизни.

Шестой фактор — проявления потребности в развитии и интеграции разных жизненных стилей на работе и в жизни. Имеет наибольшие нагрузки по следующим переменным:

- интеграция стилей жизни:  $r = 0,796$ ;
- автономность:  $r = 0,541$ ;
- стабильность жизни:  $r = 0,521$ .

Принимая во внимание перечисленные переменные, мы обозначили данный фактор как «Интеграция и автономность». Высокие оценки этого фактора предполагают большую направленность на развитие и интеграцию разных жизненных стилей с целью сохранения автономности и стабильности в жизни. Таким образом, изучение этнической идентичности как многомерного конструкта позволило нам выявить шесть групп факторов, описывающих потенциальные связи с карьерными установками современной российской молодежи.

Для понимания социально-демографических особенностей этнической идентичности, проактивного карьерного поведения и карьерных ориентаций нами был проведен анализ различий (в зависимости пола, возраста и города проживания). По результатам сравнительного анализа (непараметрический критерий U Манна — Уитни) этнической идентичности, проактивного карьерного поведения и карьерных ориентаций по полу (табл. 4) было обнаружено:

- у мужчин в большей степени выражены показатели этнофанатизма ( $p < 0,05$ ). На уровне тенденции ( $p = 0,057$ ) были обнаружены различия по показателям этноизоляционизма: у мужчин он также выражен в большей степени (значимые показатели выделены в таблице);
- женщины чаще проявляют такую проактивную стратегию, как «выход за пределы рабочих задач», также у них в большей степени выражена установка на служение, помощь другим ( $p = 0,01$ ), а мужчины в большей степени ориентированы на вызов, решение трудноразрешимых проблем ( $p < 0,05$ ).

Таблица 4. Результаты сравнительного анализа этнической идентичности, проактивного карьерного поведения и карьерных ориентаций по полу

Параметры	Женщины (N = 210)	Мужчины (N = 113)	Асимпт. знач. (двухсторонняя)
	средние ранги		
Этническая идентичность			
Этноизоляционизм	154,92	<b>175,16</b>	0,057
Этнофанатизм	153,14	<b>178,47</b>	0,019
Карьерные установки			
Выход за задачи	<b>169,47</b>	148,12	0,049
Служение	<b>174,74</b>	138,33	0,01
Вызов	153,17	<b>178,42</b>	0,02

Таблица 5. Корреляции типов этнической идентичности проактивных карьерных стратегий и карьерных установок

Параметр	Этно-нигилизм	Норма	Этно-эгоизм	Этно-изоляция	Этно-фанатизм	Выраженность ЭИ	Эмоциональная окраска
Проактивные карьерные стратегии							
Выход за рабочее окружение	-0,235**	0,289**	-0,161**	-	-	0,224**	-
Использование отношений	-0,237**	0,245**	-0,133*	-	-0,116*	0,183**	0,162**
Рефлексия роли работы и карьеры	-0,158**	0,212**	-0,156**	-0,120*	-	0,110*	0,121*
Выход за задачи	-0,155**	0,178**	-	-	-	0,189**	-
Выраженность проактивности	-0,212**	0,261**	-0,149**	-	-	0,137*	0,137*
Карьерные установки							
Менеджмент	-0,129*	0,201**	-	-	-	0,208**	0,234**
Автономия	-	-	-	-	-	-	-
Стабильность работы	-	0,145**	-	-	0,249**	0,150**	0,243**
Стабильность места жительства	-	-	0,239**	0,148**	-	-	-
Служение	-0,124*	0,174**	-0,163**	-0,128*	-	-	-
Вызов	-0,146**	0,162**	-	-	-	0,207**	0,178**
Интеграция жизни	-0,151**	0,204**	-0,147**	-	-	-	-
Предпринимательство	-	0,110*	-	-	-	-	0,130*

Примечания: \* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя). \*\* Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). ЭИ — этническая идентичность.

Для решения задачи, связанной с выявлением наличия и характера связей между показателями этнической идентичности, проактивного поведения, а также карьерных ориентаций, использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена (табл. 5).

Значимые отрицательные корреляционные связи были обнаружены между показателями этнонигилизма, этноэгоизма, этноизоляции, этнофанатизма и различных проактивных карьерных стратегий ( $p < 0,05$ ). В то же время положительные корреляционные связи обнаружены между показателями позитивной (нормальной) этнической идентичности, выраженности этнической идентичности, позитивной эмоциональной окрашенности этнической идентичности и уровнями проактивных карьерных стратегий и выраженности проактивности в целом.

Анализ корреляций этнической идентичности с карьерными установками выявил, что более высокий уровень этнонигилизма отрицательно коррелирует с более низкими уровнями установок на менеджмент (-0,129\*), служение (-0,124\*), вызов (-0,146\*) и интеграцию жизни (-0,151\*\*). Аналогичным образом более высокие

уровни этноэгоизма и этноизоляционизма отрицательно коррелируют с показателями ориентации на служение ( $-0,163^{**}$  и  $-0,128^*$  соответственно), но положительно — с показателями ориентации на стабильность места жительства ( $0,239^{**}$  и  $0,148^{**}$  соответственно). Этноэгоизм также негативно влияет на интеграцию жизни ( $-0,147^{**}$ ). И наоборот, позитивная этническая идентичность, включая ее выражение и эмоциональные компоненты, демонстрирует положительную корреляцию с ориентацией на менеджмент ( $p < 0,05$ ), стабильностью работы ( $p < 0,05$ ), вызовом ( $p < 0,05$ ) и ориентацией на предпринимательство ( $p < 0,01$ ). Эти результаты подчеркивают сложное взаимодействие между этнической идентичностью, личностными и профессиональными ориентациями.

## Обсуждение результатов

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что у большей части опрошенных респондентов выражена позитивная этническая идентичность. Помимо этого, у 10 % опрошенных респондентов отмечается средний уровень этнофанатизма. Этноизоляционизм и этнофанатизм являются показателями гиперидентичности и могут проявляться как в раздражении на представителей других групп, так и в агрессивных действиях. Обнаруженные половые различия в выборе карьерных ориентаций свидетельствуют о том, что женщины и мужчины могут иметь разные предпочтения и ценности в своей профессиональной жизни. Наличие половых различий в выраженности этнической идентичности согласуется с результатами других исследователей (Сикевич, Скворцов, 2020). Помимо этого, были обнаружены положительные корреляционные связи между уровнями позитивной этнической идентичности, выраженности этнической идентичности и чувств по отношению к своему народу и проактивных карьерных стратегий.

Факторный анализ позволил выявить шесть групп факторов: «Работа и развитие карьеры», «Центростремительные силы», «Бизнес и вызовы», «Положительная эмоциональная связь со своим народом», «Стабильная работа и жизнь», «Интеграция и автономность». Результаты факторного анализа вносят важное уточнение, позволяющее показать связь между этнической идентичностью и карьерными установками. Важным для опрошенной молодежи является прежде всего наличие стабильной работы и возможности карьерного роста, позитивная эмоциональная связь со своим народом, формирующая устойчивую положительную этническую идентичность, готовность к вызовам времени в выстраивании собственного бизнеса.

В карьерном поведении молодые люди проявляют повышенный уровень проактивности. Самые высокие показатели были обнаружены по рефлексии позитивной роли работы и карьеры — это может говорить о том, что молодые люди склонны анализировать, искать смысл в том, какую роль занимает работа и карьера в их жизни. Личностный смысл дискредитирует возникшие негативные эмоции и формирует мотивацию к преодолению ситуации (Maltseva et al., 2024). Таким образом, можно сделать вывод, что молодые люди чаще склонны проявлять инициативу для достижения профессиональных целей, что связано с особенностью данного возрастного периода и стоящих перед ним возрастных задач по адаптации и интеграции в рабочую среду.

## Выводы

Данное исследование было направлено на изучение взаимосвязи между этнической идентичностью и карьерными установками среди молодежи.

Изучение этнической идентичности как многомерного конструкта позволило нам выявить шесть групп факторов, описывающих потенциальные связи с карьерными установками современной российской молодежи.

В ходе эмпирического исследования были обнаружены различия по полу в уровневых и структурных характеристиках этнической идентичности и карьерных ориентаций.

Выявлена отрицательная корреляционная связь уровней гипо- и гиперидентичности с выраженностью проактивных карьерных стратегий и карьерных ориентаций (служение, вызов, интеграция жизни), а также положительная корреляционная связь — с ориентацией на стабильность работы и места жительства.

Обнаружена положительная корреляция уровней позитивной этнической идентичности, выраженности этнической идентичности и чувств по отношению к своему народу как с проактивными карьерными стратегиями, так и с ориентацией на стабильность работы, служение, вызов, интеграцию жизни.

На основе полученных результатов можно говорить о необходимости дальнейших исследований этнической идентичности для развития не только национальной, но и социальной, экономической политики государства с целью оптимального функционирования рыночного механизма с учетом социальных аспектов, а также для профилактики кризиса идентичности и более успешной профессиональной адаптации молодежи.

Полученные результаты позволяют сделать важные выводы, которые могут быть использованы в практике управления человеческими ресурсами в полиэтнической среде, направленного на развитие индивидуальной карьеры молодых людей, а также на удовлетворение карьерных потребностей различных возрастных и этнических групп.

## Ограничения

Ограничением настоящего исследования являются особенности объекта исследования. В дальнейших исследованиях интерес представляет расширение выборки, учет семейного положения, уточнение гипотез с целью выявления социокультурных особенностей проживания, а также проведение подтверждающего факторного анализа.

## Литература

- Акбиева З. С., Гамзатова З. Г. Этнические особенности личности как детерминанта профессионального самоопределения // Вестник Дагестанского государственного университета. Сер. 2: Гуманитарные науки. 2015. Т. 30, № 4. С. 229–237.
- Васина Н. В., Буцацкая М. В., Капранова М. В. Психологическое содействие карьерному росту субъекта труда в процессе профессионального становления // Человеческий капитал. 2014. № 11 (71). С. 79–81.

- Волкова Н. В., Чикер В. А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Междисциплинарный журнал. 2016. № 4. С. 79–105. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2016.404>
- Вязовова Н. В., Мелехова В. М. Особенности отношения к карьере лиц с различным уровнем психологического благополучия // Гаудеамус. 2021. Т. 20, № 3 (49). С. 14–25. [https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-3\(49\)-14-25](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-3(49)-14-25)
- Гуриева С. Д. Влияние этнического фактора на динамику межгрупповых отношений // Сибирский психологический журнал. 2009. № 32. С. 89–94.
- Гуриева С. Д., Юмкина Е. А., Тимофеева А. С. Карьерные установки и проактивное поведение сотрудника // Russian Journal of Education and Psychology. 2023. Т. 14, № 4-1. С. 179–195. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2023-14-4-179-195>
- Кинунен Т. А., Гуриева С. Д. Аккультурация как кризис идентичности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2010. № 1. С. 268–279.
- Кропачев Н. М., Гуриева С. Д., Мальцева А. В., Шилкина Н. Е., Русакова М. М., Бурдина О. И. Протестное поведение молодежи: причины и профилактика. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2022.
- Мальцева А. В., Шилкина Н. Е. Как выглядит и меняется картина мира российских студентов? Тематическое моделирование текстов художественной литературы // Мир России. Социология. Этнология. 2023. Т. 32, № 4. С. 160–177. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2023-32-4-160-177>
- Мурашечникова Н. В., Гриценко В. В., Ефременкова М. Н., Калинина Н. В., Кулеш Е. В., Константинов В. В., Гуриева С. Д., Маленова А. Ю. Этническая, гражданская и глобальная идентичности как предикторы эмиграционной активности студенческой молодежи Беларуси, Казахстана и России // Культурно-историческая психология. 2022. Т. 18, № 3. С. 113–123. <https://doi.org/10.17759/chp.2022180314>
- Сивевич З. В., Скворцов Н. Г. Соотношение национальной и этнической идентичности молодежи (на примере Санкт-Петербурга) // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. Социология. 2020. Т. 20, № 2. С. 277–291. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2020-20-2-277-291>
- Солдацкова Г. У. Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл, 1998.
- Стефаненко Т. Г. Этническая идентичность: от этнологии к социальной психологии // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2009. № 2. С. 3–17.
- Татарко А. Н., Лебедева Н. М. Методы этнической и кросс-культурной психологии: учеб.-метод. пособие. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-0867-1>
- Тучина О. Р. Карьерные ориентации молодежи в контексте представлений о будущем // Южно-российский журнал социальных наук. 2020. Т. 21, № 3. С. 125–137.
- Шебураков И. Б., Шебуракова О. Н. Карьерные траектории руководителей субъектов Российской Федерации в условиях новой кадровой политики // Мир психологии. 2020. № 4 (104). С. 199–208.
- Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002.
- Шляпников В. Н. Взаимосвязь показателей состояния волевой регуляции и этнической идентичности // Культурно-историческая психология. 2019. Т. 15, № 3. С. 83–90. <https://doi.org/10.17759/chp.2019150309>
- Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004.
- Юмкина Е. А., Гуриева С. Д., Постанина А. В. Адаптация русскоязычной версии «Шкалы проактивного конструирования работы»: анализ психометрических свойств // Методология современной психологии. 2024. № 22. С. 334–341.
- Armstrong M. A., Crant J. M. Proactive behavior in organizations // Journal of Management. 2000. Vol. 26, no. 3. P. 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Baker C. Young people and national identity: can youth work provide 'border crossings'? // Youth and Policy. 2020. June. URL: <https://www.youthandpolicy.org/articles/young-people-national-identity/> (дара обращения: 22.11.2024).
- Bietmann T., Zacher H., Feldman D. C. Career patterns: A twenty-year panel study // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 81, no. 2. P. 159–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>
- Booth M. Z., Curran E. M., Frey C. J., Gerard J. M., Collet B., Bartimole J. Ethnic identity, gender, and adolescent attitude toward school: Adaptive perspectives in diverse settings // Mid-Western Educational Researcher. 2014. Vol. 26, no. 2. P. 3–27.

- Brown S.D., Unger Hu K.A., Mevi A.A., Hedderston M.M., Shan J., Quesenberry C.P., Ferrara A. The multigroup ethnic identity measure — Revised: Measurement invariance across racial and ethnic groups // *Journal of Counseling Psychology*. 2014. Vol. 61, no. 1. P. 154–161. <https://doi.org/10.1037/a0034749>
- Carrim N.M.H. Minority employees' ethnic identity in the workplace // *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. 2019. URL: <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-196> (дата обращения: 19.07.2024).
- Chang C.L. The study of the turnover of MIS professionals — The gap between Taiwanese and US societies // *International Journal of Information Management*. 2010. Vol. 30, no. 4. P. 301–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.11.002>
- Crant J.M. Proactive behavior in organizations // *Journal of Management*. 2000. Vol. 26, no. 3. P. 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Danziger N., Rachman-Moore D., Valency R. The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory // *Career Development International*. 2008. Vol. 13, no. 1. P. 7–19. <https://doi.org/10.1108/13620430810849506>
- Feldman D.C., Bolino M.C. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences // *Human Resource Management Review*. 1996. Vol. 6, no. 2. P. 89–112. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90014-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90014-5)
- Gubler M., Biemann T., Tschopp C., Grote G. How career anchors differentiate managerial career trajectories: A sequence analysis perspective // *Journal of Career Development*. 2015. Vol. 42. P. 412–430. <https://doi.org/10.1177/0894845315572891>
- Igbaria M., Baroudi J.J. A short-form measure of career orientations: A psychometric evaluation // *Journal of Management Information Systems*. 1993. Vol. 10, no. 2. P. 131–154.
- Igbaria M., Kassicieh S.K., Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals // *Journal of Engineering and Technology Management*. 1999. Vol. 16. P. 29–54.
- Ituma A., Simpson R. Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria // *Personnel Review*. 2007. Vol. 36, no. 6. P. 978–995. <https://doi.org/10.1108/00483480710822463>
- Kim Yo. H., Choi N. Ye. Career decision self-efficacy of Asian American students: The role of curiosity and ethnic identity // *The Career Development Quarterly*. 2019. Vol. 67, no. 1. P. 32–46. <https://doi.org/10.1002/cdq.12161>
- Lee J. Yo., Chen C.L., Kolokowsky E., Hong S., Siegel J. T., Donaldson S. I. Development and validation of the career crafting assessment (CCA) // *Journal of Career Assessment*. 2021. Vol. 29, no. 4. P. 717–736. <https://doi.org/10.1177/10690727211002565>
- Maltseva A. V., Shilkina N. E., Gurieva S. D. Motivation to win in fiction and journalistic literature about sports // *Theory and Practice of Physical Culture*. 2024. Vol. 2. P. 51–53.
- Martineau Yv., Wils T., Tremblay M. La multiplicité des ancres de carrière chez les ingénieurs québécois: impacts sur les cheminements et le succès de carrière // *Relations industrielles*. 2005. Vol. 60, no. 3. P. 455–482.
- Newman A., Nielsen I., Smyth R., Hirst G., Kennedy S. The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity // *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 105. P. 147–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.005>
- Oosthuizen R. M., Coetzee M., Mntonintshi F. Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company // *SA Journal of Human Resource Management*. 2014. Vol. 12, no. 1. P. 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.650>
- Potter J. *Crisis at Work: Identity and the End of Career*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2015. <https://doi.org/10.1057/9781137305435>
- Ramakrishna H. V., Potosky D. Conceptualization and exploration of composite career anchors: an analysis of information systems personnel // *Human Resource Development Quarterly*. 2003. Vol. 14, no. 2. P. 199–214. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1060>
- Rodrigues R., Guest D., Budjanovcanin A. From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Vol. 83, no. 2. P. 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.04.002>
- Sandberg D. J., Frisén A., Juang L. P., Hwang C. P., Syed M. Ethnic-racial identity and attitude change: assessments of outgroup and diversity attitudes among adolescents in Sweden // *Journal of Youth and Adolescence*. 2024. Vol. 53. P. 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10964-024-02024-4>



Контактная информация:

Гуриева Светлана Дзахотовна — д-р психол. наук, проф.; <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>,  
gurievsv@gmail.com

Дмитренко Екатерина Олеговна — бакалавр; [st086894@student.spbu.ru](mailto:st086894@student.spbu.ru)

Зинина Анна Юрьевна — мл. науч. сотр., аспирант; <https://orcid.org/0000-0001-9391-102X>,  
anna.zinina@spbu.ru

Мальцева Анна Васильевна — д-р социол. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0003-1322-6255>,  
a.maltseva@spbu.ru

Шилкина Наталья Егоровна — д-р социол. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0002-6680-703X>,  
n.shilkina@spbu.ru

### Ethnic identity and career attitudes among the youth\*

S. D. Gurieva<sup>a</sup>, E. O. Dmitrenko, A. Yu. Zinina,  
A. V. Maltseva, N. E. Shilkina

St. Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

**For citation:** Gurieva S. D., Dmitrenko E. O., Zinina A. Yu., Maltseva A. V., Shilkina N. E. Ethnic identity and career attitudes among the youth. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 2024, vol. 14, issue 4, pp. 653–672. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2024.406> (In Russian)

The article presents the results of the empirical study of the relationship between ethnic identity and career attitudes of young people. The study involved 323 people aged 18 to 35 years ( $M \approx 25$  years), including 99 women and 55 men living in St. Petersburg; 111 women and 58 men living in Kazan. Methods used: questionnaire “Types of ethnic identity” by G. U. Soldatova, S. V. Ryzhova; express-evaluation scales of ethnic identity expression and feelings related to ethnicity by N. M. Lebedeva; questionnaire of proactive career construction (crafting) assessment by J. Yo. Lee et al. translated and adapted by S. D. Gurieva et al., “Career Anchors” by E. Schein, socio-demographic questionnaire. In the course of data analysis we used: factor analysis as a hypothesis-generating stage of data study with further detailing using methods of descriptive statistics, frequency distribution, Mann — Whitney  $U$  test and Kruskal — Wallis  $H$  test, Spearman rank correlation coefficient ( $r$ ) to identify intergroup differences. Data processing was carried out using IBM SPSS Statistics 26.0 program. The results obtained by factor analysis allow us to make an important clarification, which allows us to build and show the existing relationship between ethnic identity and career attitudes. It was also revealed that there is a positive correlation between the level of positive ethnic identity and indicators of career attitudes of young people, a negative relationship between the level of hypo- and hyper-identity and proactive career behavior, career attitudes, apart from orientation to stability. Statistically significant differences by gender, ethnicity, place of residence on the indicators of ethnic identity and career attitudes were obtained. The obtained results of the study allow us to

\* The authors acknowledge Saint-Petersburg State University for a research project no. 124032600013-2 “Modelling of sustainable constructs of the civic identity of Russian youth as a mechanism for the transfer of spiritual and moral values: 2024. Stage 1”.

<sup>a</sup> Author for correspondence.

draw important conclusions that can be used in the practice of human resource management in a multi-ethnic environment.

*Keywords:* ethnic identity, identity, career attitudes, career preferences, career, youth.

## References

- Akbieva, Z. S., Gamzatova, Z. G. (2015). Ethnic features of the personality as a base of professional self-determination. *Vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 2: Gumanitarnye nauki*, 30, 4, 229–237. (In Russian)
- Armstrong, M. A., Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26 (3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Baker, C. (2020). Young people and national identity: can youth work provide ‘border crossings’? *Youth and Policy*, June. Available at: <https://www.youthandpolicy.org/articles/young-people-national-identity/> (accessed: 22.11.2024).
- Biemann, T., Zacher, H., Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (2), 159–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>
- Booth, M. Z., Curran, E. M., Frey, C. J., Gerard, J. M., Collet, B., Bartimole, J. (2014). Ethnic identity, gender, and adolescent attitude toward school: Adaptive perspectives in diverse settings. *Midwestern Educational Researcher*, 26 (2), 3–27.
- Brown, S. D., Unger Hu, K. A., Mevi, A. A., Hedderson, M. M., Shan, J., Quesenberry, C. P., Ferrara, A. (2014). The multigroup ethnic identity measure — revised: Measurement invariance across racial and ethnic groups. *Journal of counseling psychology*, 61 (1), 154–161. <https://doi.org/10.1037/a0034749>
- Carrim, N. M. H. (2019). Minority employees’ ethnic identity in the workplace. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Available at: <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-196> (accessed: 19.07.2024).
- Chang, C. L. (2010). The study of the turnover of MIS professionals — The gap between Taiwanese and US societies. *International Journal of Information Management*, 30 (4), 301–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2009.11.002>
- Chiker, V. A. (2004) *Psychological diagnosis of the organization and staff*. St. Petersburg, Rech’ Publ. (In Russian)
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26 (3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., Valency, R. (2008). The construct validity of Schein’s career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13 (1), 7–19. <https://doi.org/10.1108/13620430810849506>
- Feldman, D. C., Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6 (2), 89–112. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90014-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90014-5)
- Gubler, M., Biemann, T., Tschopp, C., Grote, G. (2015). How career anchors differentiate managerial career trajectories: A sequence analysis perspective. *Journal of Career Development*, 42 (5), 412–430. <https://doi.org/10.1177/0894845315572891>
- Gurieva, S. D. (2009). Influence of ethnic factor on the dynamics of intergroup relations. *Sibirskii psichologicheskii zhurnal*, 32, 89–94. (In Russian)
- Gurieva, S. D., Yumkina, E. A., Timofeeva, A. S. (2023). Career attitudes and proactive employee behavior. *Russian Journal of Education and Psychology*, 14 (4), 179–195. (In Russian)
- Igbaria, M., Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: A psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10 (2), 131–154.
- Igbaria, M., Kassieh, S. K., Silver, M. (1999). Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16 (1), 29–54.
- Ituma, A., Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein’s typology: Individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, 36 (6), 978–995. <https://doi.org/10.1108/00483480710822463>
- Kim, Yo. H., Choi, N. Ye. (2019). Career decision self-efficacy of Asian American students: The role of curiosity and ethnic identity. *The Career Development Quarterly*, 67 (1), 32–46. <https://doi.org/10.1002/cdq.12161>

- Kinunen, T. A., Gurieva, S. D. (2010). Acculturation as an identity crisis. *Vestnik of St. Petersburg University. Ser. 12. Psikhologiya. Sotsiologiya. Pedagogika*, 1, 268–279. (In Russian)
- Kropachev, N. M., Gurieva, S. D., Maltseva, A. V., Shilkina, N. E., Rusakova, M. M., Burdina, O. I. (2022). *Protest behavior of young people: causes and prevention*. St. Petersburg, St. Petersburg University Press. (In Russian)
- Lee, J. Yo., Chen, C. L., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J. T., Donaldson, S. I. (2021). Development and validation of the career crafting assessment (CCA). *Journal of Career Assessment*, 29 (4), 717–736. <https://doi.org/10.1177/10690727211002565>
- Maltseva, A. V., Shilkina, N. E. (2023). How does the picture of the world of Russian students look and change? Thematic modeling of fiction texts. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya*, 32 (4), 160–177. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2023-32-4-160-177> (In Russian)
- Maltseva, A. V., Shilkina, N. E., Gurieva, S. D. (2024). Motivation to win in fiction and journalistic literature about sports. *Theory and Practice of Physical Culture*, 2, 51–53. <http://www.tpfc.ru/index.php/TPPC/article/view/955>
- Martineau, Yv., Wils, T., Tremblay, M. (2005). La multiplicité des ancres de carrière chez les ingénieurs québécois: impacts sur les cheminements et le succès de carrière. *Relations industrielles*, 60 (3), 455–482. <https://doi.org/10.7202/012155>
- Murashcenkova, N. V., Gritsenko, V. V., Efrementkova, M. N., Kalinina, N. V., Kulesh, E. V., Konstantinov, V. V., Gurieva, S. D., Malenova, A. Yu. (2022). Ethnic, civic, and global identities as predictors of emigration activity of student youth in Belarus, Kazakhstan, and Russia. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya*, 18 (3), 113–123. <https://doi.org/10.17759/chp.2022180314> (In Russian)
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.005>
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., Mntonintshi, F. (2014). Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company. *SA Journal of Human Resource Management*, 12 (1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.650>
- Potter, J. (2015). *Crisis at work: Identity and the end of career*. Basingstoke, Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137305435>
- Ramakrishna, H. V., Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (2), 199–214. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1060>
- Rodrigues, R. A., Guest, D., Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.04.002>
- Sandberg, D. J., Frisé, A., Juang, L. P., Hwang, C. P., Syed, M. (2024). Ethnic-racial identity and attitude change: assessments of outgroup and diversity attitudes among adolescents in Sweden. *Journal of Youth and Adolescence*, 53, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10964-024-02024-4>
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21<sup>st</sup> century. *Academy of Management Perspectives*, 10 (4), 80–88.
- Schein, E. H. (2002). *Organizational culture and leadership*. Rus. Ed. St. Petersburg, Piter Publ. (In Russian)
- Sheburakov, I. B., Sheburakova, O. N. (2020). Career trajectories of the heads of the constituent entities of the Russian Federation in the context of the new personnel policy. *Mir psikhologii*, 4, 199–208. (In Russian)
- Shlyapnikov, V. N. (2019). The relationship between the indicators of the state of volitional regulation and ethnic identity. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya*, 15 (3), 83–90. <https://doi.org/10.17759/chp.2019150309> (In Russian)
- Sikevich, Z. V., Skvortsov, N. G. (2020). Correlation of national and ethnic identity of young people (on the example of St. Petersburg). *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Ser.: Sotsiologiya*, 20 (2), 277–291. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2020-20-2-277-291> (In Russian)
- Soldatova, G. U. (1998). *Psychology of interethnic tension*. Moscow, Smysl Publ. (In Russian)
- Stefanenko, T. G. (2009). Ethnic identity: From ethnology to social psychology. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya*, 2, 3–17. (In Russian)
- Tatarko, A. N., Lebedeva, N. M. (2011). *Methods of ethnic and cross-cultural psychology*. Moscow: HSE Press. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-0867-1> (In Russian)

- Tuchina, O. R. (2020). Career orientations of young people in the context of ideas about the future. *Iuzhno-rossiiskii zhurnal sotsial'nykh nauk*, 21 (3), 125–137. (In Russian)
- Vasina, N. V., Buchatskaya, M. V., Kapranova, M. V. (2014). Psychological assistance to the career growth of the subject of labor in the process of professional formation. *Chelovecheskii kapital*, 11, 79–81. (In Russian)
- Volkova N. V., Chiker V. A. (2016). Features of career motivation in the context of the theory of generations: Results of an empirical study. *Vestnik of St. Petersburg University. Menedzhment*, 4, 79–105. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2016.404> (In Russian)
- Vyazovova N. V., Melekhova V. M. (2021). Features of career attitude among people with different mental well-being level. *Gaudeamus*, 20 (3), 14–25. [https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-3\(49\)-14-25](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2021-20-3(49)-14-25) (In Russian)
- Yumkina E. A., Gurieva S. D., Postanina A. V. (2024) Adaptation of the Russian version of the 'Scale of proactive work construction': Analysis of psychometric properties. *Metodologiya sovremennoi psikhologii*, 22, 334–341. (In Russian)

Received: June 12, 2024

Accepted: July 25, 2024

#### Authors' information

*Svetlana D. Gurieva* — Dr. Sci. in Psychology, Professor; <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, [s.gurieva@spbu.ru](mailto:s.gurieva@spbu.ru)

*Ekaterina O. Dmitrenko* — Bachelor; [st086894@student.spbu.ru](mailto:st086894@student.spbu.ru)

*Anna Yu. Zinina* — Junior Researcher; <https://orcid.org/0000-0001-9391-102X>, [anna.zinina@spbu.ru](mailto:anna.zinina@spbu.ru)

*Anna V. Maltseva* — Dr. Sci. in Sociology, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0003-1322-6255>, [a.maltseva@spbu.ru](mailto:a.maltseva@spbu.ru)

*Natalya E. Shilkina* — Dr. Sci. in Sociology, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0002-6680-703X>, [n.shilkina@spbu.ru](mailto:n.shilkina@spbu.ru)