

БЪЛГАРСКА АДАПТАЦИЯ НА СКАЛАТА НА ОРЕГОН ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ ИНТЕРЕСИ

Доц. Ева Папазова

Институт за изследвания в образованието

Резюме. Статията представя адаптацията на Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS, Pozzebon et al., 20010b) за български условия с извадка от 291 изследвани лица на възраст от 18 до 35 години. Установи се висока надеждност на въпросника както за цялата скала, така и по отделните подскали. Статистическите анализи и процедури показват, че инструментът е надежден и валиден за български условия. Скалата е подходяща за кариерно ориентиране при ученици в горен гимназиален курс и студенти.

Ключови думи: кариерни интереси; въпросник; адаптация; ученици; студенти

Конструктът „професионални интереси“ е централен в изследването на професионалното поведение и практиката в кариерното консултиране. Професионалните интереси често се използват при информиране за вземането на решения в контекста на консултирането, образованието, както и подбора на персонал. Въпросниците, които измерват професионалните интереси, са признати за едни от най-често използваните психологически инструменти.

В литературата откриваме три принципно различни подхода към изучаване на професионалните интереси: като комплекси от черти (trait complexes; Ackerman & Heggstad 1997), като констелации от черти (trait constellation; Lubinski 2000) и като организационна рамка или модел за интегриране и оценка на информацията (Atlas Model of Individual Differences; Armstrong et al. 2008). Третият подход се базира върху модела на Джон Холанд за структурата на професионалните интереси (Holland 1997), които са шест: Реалистичен (R), Изследователски (I), Артистичен (A), Социален (S), Предприемачески (E) и Конвенционален (C), известни като RIASEC и представляващи организационна структура за представяне на комплекси или констелации от черти, използвани в кариерното консултиране и други приложни дейности.

Нараства броят на инструментите, свързани с професионалните интереси, които са на разположение за оценка на трибуквения код на Холанд, най-популярният от които е Self-Directed Search (SDS; Holland 1994). По-малко популярни инструменти обаче вече са на разположение чрез интернет, като например Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси ORVIS (Pozzebon et al. 2010a).

Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS; Pozzebon, Visser, Ashton, Lee & Goldberg 2010a) се състои от 92 айтема, описващи дейности, с които участниците в изследването биха желали да се занимават. Скалата за отговори е петстепенна, тип Ликерт, където 1 е „силно не харесвам“, а 5 – „силно харесвам“ (виж Приложение). Подскалите са осем, като отговарят на осем типа професионален интерес – Лидерски (Leadership), Организационен (Organization), Алтруистичен (Altruism), Креативен (Creativity), Аналитичен (Analysis), Продуктивен (Producing), Приключенски (Adventuring), Ерудирани (Erudition).

Осемте типа кариерни интереси по Скалата на Орегон са подобни и конструирани на базата на професионалните интереси, идентифицирани от Холанд (Holland 1997).

В литературата се откриват две публикации, свързани със Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси: едната е свързана с нейното конструиране, а другата – с нейната конструкторска валидност (Pozzebon et al. 2010a; Pozzebon et al. 2010b). Поради тази причина посочваме аналогия при интерпретацията на осемте професионални интереса по Скалата на Орегон с модела на Холанд, която представяме в таблица 1.

Таблица 1. Съпоставка между модела RIASEC на Холанд и Скалата на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS) (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee & Goldberg 2010a)

ORVIS (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee & Goldberg, 2010)	Съответствие	RIASEC (Holland, 1997)
Лидерски (L)	↔	Предприемачески (E)
Организационен (O)	↔	Конвенционален (C)
Алтруистичен (Alt)	↔	Социален (S)
Креативен (C)	↔	Артистичен (A)
Аналитичен (An)	↔	Изследователски (I)
Продуктивен (P)	↔	Реалистичен (R)
Приключенски (Adv)		
Ерудирани (E)	×	

Продуктивен (P) и Приключенски (Adv) по ORVIS, съответно Реалистичният (R) тип по RIASEC на Холанд, обикновено обича да работи повече с неодушевени предмети, отколкото с хора. Реалистичната (R) околна среда се характеризира с технически компетенции и постижения. Това насърчава хората да изтъкват механичните си способности и да омаловажат човешките взаимоотношения. Да бъдеш упорит, честен, мъжествен, стабилен и практичен, са качества, които се ценят в тази среда. Средата подкрепя парите като ценност, властта и притежанията.

Аналитичен (An) по скалата на Орегон, съответно Изследователският (I) тип по Холанд, обича да работи с творчески идеи и чрез себеизразяване в по-голяма степен от рутинни процедури и правила. Изследователската (I) околна среда насърчава математическите и научните компетенции и постижения. Тя насърчава хората да виждат себе си като учени и аналитици, да се превърнат в авторитети в своята област, за да бъдат признати сред връстниците си. Средата насърчава да се гледа на света по сложен, абстрактен, независим и оригинален начин. Тя възнаграждава демонстрирането на научни ценности.

Креативен (C) по ORVIS, съответно Артистичен (A) тип по Холанд, обикновено обича да работи с творчески идеи и чрез себеизразяване в по-голяма степен от рутинни процедури и правила. Артистичният тип е описан като сложен, емоционален, изразителен, идеалистичен, с богато въображение, непрактичен, импулсивен, независим, интроспективен, интуитивен, несъответстващ, оригинален.

Алтруистичен (Alt) по скалата на Орегон, съответно Социален (S) тип по Холанд обича да помага, да учи и да съветва хората в по-голяма степен, отколкото да участва в механична или техническа дейност. Социалната (S) околна среда стимулира хората да участват в социални дейности. Тя ги насърчава да виждат себе си като помагачи, кооперативни, гъвкави и общителни. Тази среда възнаграждава прояви на социални ценности.

Креативен (C) по ORVIS, съответно Артистичният (A) тип по Холанд обикновено обича да работи с творчески идеи и чрез себеизразяване в по-голяма степен от рутинни процедури и правила. Артистичната (A) околна среда насърчава артистични умения и постижения. Тя насърчава хората да виждат себе си като изразителни, интроспективни, оригинални, нестандартни и идеалистични, за да бъдат признати от връстниците си. Тя възнаграждава демонстрирането на естетически ценности.

Лидерски (L), съответно Предприемаческият (E) тип по Холанд обикновено обича да убеждава или да ръководи другите повече от това да работи по научни или сложни теми. Предприемаческата (E) околна среда се характеризира с предприемачески компетенции и постижения, като например продажби или ръководене на други хора. Тя насърчава хората да виждат себе си като

агресивни, популярни, уверени в себе си, притежаващи лидерски черти и комуникативни способности.

Организационен (О) по скалата на Орегон или Конвенционалният (С) тип по Холанд обича да следва реда и да отговаря на ясни стандарти, както и да избягва работа, която не предоставя ясни насоки. Конвенционалната (С) околна среда насърчава конвенционалните умения, като записване и боравене с данни или записи. Тя насърчава хората да виждат себе си като конформни, подредени, неартистични и с технически компетенции. Тази среда възнагражда дава цененето на пари, статус и съответствие (Chen et al. 2012).

Скалата за ерудиция на ORVIS измерва интереси в академичната област.

Метод

Дизайн на изследването и процедура

Изследването има за цел да адаптира за нуждите на българската културна среда Скалата на Орегон (Oregon Vocational Interest Scale), която измерва осем кариерни интереса. Анализът, представен в тази статия, включва администрирането на преведения въпросник за български условия. По отношение на валидността е проведен експлораторен факторен анализ, със и без фиксинари фактори, чрез анализ на основните компоненти (principal component analysis). Оригиналната скала е преведена на български и обратно на английски от трима психолози с отлично ниво на владеене на английски език. Скалата е със свободен достъп от уеб сайта <https://ipip.ori.org/>. Окончателният вариант на въпросника е приложен на студенти по време на семинарни занятия в Университета по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ), СУ „Св. Климент Охридски“ и Нов български университет. Относно надеждността на въпросника е приложен коефициент алфа на Кронбах и корелационен анализ. За доказване на конструкт валидност е използван факторен анализ. Използвана е програма SPSS 22.0 за анализ на данните.

Участници. Извадката се състои от 291 изследвани лица на възраст 18 – 35 години ($M=23,18$; $SD=4,57$). От тях 108 са студенти, които изучават точни науки, 92 – хуманитарни науки, и 91 – обществени науки. Както беше посочено, студентите са от следните висши училища у нас – НБУ, СУ „Св. Климент Охридски“ и УниБИТ. Изследването беше проведено групово по време на семинарни занятия на студентите.

Измерената надеждност на цялата скала е 0,93 алфа на Кронбах. По подскали надеждността е, както следва: $\alpha=0,84$ за подскала „Лидерски кариерен интерес“, $\alpha=0,83$ за подскала „Организационен интерес“, $\alpha=0,84$ – „Алтруистичен интерес“, $\alpha=0,88$ – „Креативен интерес“, $\alpha=0,74$ – за „Аналитичен интерес“, $\alpha=0,81$ – за „Продуктивен интерес“, $\alpha=0,80$ – за „Приключенски интерес“, и $\alpha=0,61$ – за Ерудиран кариерен интерес (виж табл. 2).

Таблица 2. Описателна статистика на дименсиите на професионалните интереси по скалата ORVIS

	Брой айтеми	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	α
Лидерски (L)	12	38,49	8,24	12,00	58,00	0,84
Организационен (O)	13	37,42	8,64	13,00	61,00	0,83
Алтруистичен (Alt)	13	38,85	8,17	14,00	59,00	0,84
Креативен (C)	14	40,56	10,92	15,00	67,00	0,88
Аналитичен (An)	10	26,52	6,39	10,00	47,00	0,74
Продуктивен (P)	10	25,67	6,78	10,00	47,00	0,81
Приключенски (Adv)	10	30,24	7,19	10,00	50,00	0,80
Ерудиран (E)	10	30,84	6,84	16,00	77,00	0,61

Резултати

Анализът на данните и резултатите са представени в два раздела: валидност и надеждност

А. Валидност

Валидност на превода на скалата

Следните процедури са проведени по време на процеса на адаптиране на скалата. Както беше посочено, група от трима психолози преведе ORVIS на български и после пак го преведе обратно на английски език. И двата превода, на български и обратният превод на английски, са прегледани от преподаватели по английска филология в Софийския университет СУ „Св. Климент Охридски“. Прие се, че българският превод на скалата, с оглед на английския език, изразява същото значение и валидност на езика.

Конструкт валидност: Проведен е експлораторен факторен анализ, със и без фиксирани фактори, с цел да се установи валидността на структурата на въпросника.

Факторен анализ

Експлораторният факторен анализ разкри 21 субскали, които обясняват 68,20% от вариацията без ротация на факторите. Съответно при фиксиране на факторите на 8 процентът на обяснената вариация се понижава на 48,22% с ротация на факторите.

Получената стойност на теста за обща извадкова адекватност на Кайзер-Майер-Олкин при фиксирани фактори е 0,838 (което е над общоприетата гранична стойност от 0,6), а на теста на Бартлет за сферичност е 15922,852 ($df = 4186$, $p < 0,001$). За определяне съдържанието на осемте фактора са взети само айтеми с факторни тегла над 0,40 в патерн-матрицата. Айтемите, които имат по-ниски тегла, са изключени.

На табл. 3 са показани осемте субскали.

Таблица 3. Ротирана компонентна матрица

	Фактор							
	Креативен карриерен интерес	Организационен карриерен интерес	Ерудиран карриерен интерес	Приключенски карриерен интерес	Продуктивен карриерен интерес	Аналитичен карриерен интерес	Лидерски карриерен интерес	Алтруистичен карриерен интерес
orv1			,482					
orv2		,644						
orv3			,526					
orv4	,594							
orv5								,589
orv6					,564			
orv7				,516				
orv8								
orv9		,479						
orv10		,578						
orv11								
orv12	,602							
orv13								
orv14				,410	,613			
orv15								
orv16					,521			
orv17		,713						
orv18		,739						
orv19								
orv20	,566							
orv21						,590		
orv22				,420				
orv23				,603				
orv24								
orv25		,572						
orv26		,750						
orv27			,516					
orv28	,629							
orv29			,438					
orv30					,554			
orv31				,667				
orv32								
orv33							,739	
orv34						,730		

orv35					,508			
orv36	,477							
orv37						,494		
orv38					,436			
orv39				,521				
orv40	,575						,438	
orv41	,481							
orv42		,537						
orv43			,724					
orv44								
orv45								,718
orv46			,481					
orv47				,525				
orv48								
orv49	,507	,430						
orv50		,645						
orv51			,577					
orv52	,627							
orv53	,515							
orv54					,432			
orv55				,677				
orv56	,434						,421	
orv57							,534	
orv58		,504						
orv59								,660
orv60	,684							
orv61						,430		
orv62			,445		,409			
orv63				,446				
orv64								
orv65								
orv66		,750						
orv67								,419
orv68	,667							
orv69						,841		
orv70				,597				
orv71				,577				
orv72								
orv73							,711	
orv74		,604						

orv75			,741					
orv76	,664							
orv77								
orv78				,464				
orv79				,421				
orv80	,619						,433	
orv81							,715	
orv82		,492						
orv83			,593					
orv84	,614							
orv85						,630		
orv86								
orv87						,780		
orv88			,546					
orv89	,645							
orv90								
orv91			,480					
orv92	,589							
Total of cumulative variance %	16,72%	24,53%	31,40%	35,23%	39,01%	42,49%	45,48%	48,22%
α	0,84	0,83	0,84	0,88	0,74	0,81	0,80	0,61

Първият фактор – *Креативен кариерен интерес*, обяснява 16,72% от вариацията, в него с високи факторни тегла се включват твърдения, като „да създавам произведения на изкуството“, „да съм професионален танцьор“ и „да съм автор на песни“. Той има висок коефициент на вътрешна консистентност ($\alpha = 0,84$), а корелацията между всеки айтем и цялата скала варира от умерена ($R=0,434$) до висока ($R=0,667$)(виж табл. 3).

Вторият фактор – *Организационен кариерен интерес*, обяснява 24,53% от вариацията и също има висок коефициент на надеждност алфа 0,83. Третият фактор – *Ерудиран професионален интерес*, обяснява 31,40% от вариацията и е с надеждност 0,84. Четвъртият фактор – *Приключенски кариерен интерес* обяснява 35,23 % от вариацията, като алфата на Кронбах е 0,88.

В петия фактор – *Продуктивен кариерен интерес*, попадат твърдения, като „да съм фермер“, „да отглеждам цветя“ и „да съм дърводелец“, които обясняват 39,01% от вариацията и имат надеждност от 0,74.

Шестият фактор – *Аналитичен кариерен интерес*, обяснява 42,49% от вариацията при алфа на Кронбах 0,81, а седмият фактор – *Лидерски професионален интерес*, от своя страна, обяснява 45,48% от вариацията при алфа на Кронбах 0,80. В осмия фактор – *Алтруистичен кариерен интерес*, попадат

две твърдения: „да съм лекар или медицинска сестра“ и „да съм физиотерапевт“, които обясняват 48, 22% от вариацията. Въпреки това алфата на Кронбах единствено по тази субскала не е достатъчно висока и е 0,61, което е приемливо, като резултат.

От скалата отпадат 14 айтема, а именно – 8, 11, 13, 15, 19, 24, 32, 44, 48, 64, 65, 72, 77, 90, тъй като са с факторно тегло под 0,40. По този начин скалата за българска културна среда се състои от 78 айтема.

Б. Надеждност

На табл. 4 са представени резултати от корелационен анализ между субскалите на ORVIS и големите 5 фактора на личността (Скала за измерване на големите пет фактора на личността, българска адаптация на В.Тодоров), (Todorov, 1997; Costa & McCare, 1992).

Таблица 4. Корелационни зависимости между петте големи фактора на личността и осемте типа професионален интерес по Скалата на Орегон

	Отвореност към нов опит	Екстраверсия	Доброжелателност	Съзнателност	Невротизъм
Лидерство	0,30**	0,14*	0,23**	0,27**	-0.10
Организация	0,21**	0,19**	0,13*	0,19**	-0,05
Алтруизъм	0,18**	0,17**	0,29**	0,20**	0,02
Креативност	0,12*	0,12*	0,15*	0,02	0,09
Анализ	-0,07	0,09	0,14	0,06	-0,02
Продуктивност	0,01	0,14*	0,06	-0,01	-0,04
Приключение	0,08	0,15*	0,20**	0,05	-0,14*
Ерудираност	0,10	0,15*	0,09	0,08	0,02

**p<0,01 ; *p<0,05

Както се вижда от табл. 4, коефициентите на корелация между шестте подскали на въпросника и петте големи фактора на личността варират от ниски 0,12 до умерени 0,30.

Заклучение

Скалата за измерване на кариерните интереси на Орегон (ORVIS) беше адаптирана за български условия. За тази цел първо беше установена валидността на превода чрез прав и обратен превод и въпросникът беше администриран с извадка от студенти на възраст 18 – 35 години. Статистическите анализи и процедури, които бяха проведени, показаха, че инструментът е надежден и валиден.

Установяването на двадесет и един фактора, базирани върху експлораторен факторен анализ, може да бъде приписано на културните характеристики на изследваната група от респонденти. Оригиналната скала е американска и е конструирана и адаптирана за англоезична културна среда. Фиксирането на факторите на осем, както в оригиналната скала, доведе до добро ротирано решение за българската културна среда със 78 айтема от 92 (виж табл.3). Преводът на Скалата на Орегон с 92 айтема за български условия е даден в приложението.

По своята същност професионалната реализация е интегративна за човешкото функциониране, като организационните психолози би трябвало да разбират ролята на труда в живота на хората. Основен фокус на психологията на кариерното ориентиране и развитие е да се разбират факторите, които влияят върху избора на професия, и да се помага на хората ефективно да взимат кариерни решения. Въпреки това външни промени, като промени в икономиката и в пазара на труда, както и различни инициативи в тази сфера предизвикват различни допускания в областта на психологията на кариерното развитие. Българската адаптация на Скалата на Орегон за измерване на професионални интереси (Oregon Vocational Interest Scales) е принос за приложната практика. Скалата е подходяща за установяване на кариерните интереси както при ученици в горен гимназиален курс, така и при колежани и студенти.

Приложение

Скала на Орегон за измерване на професионалните интереси (ORVIS)

Моля, оценете степента, в която бихте искали да се занимавате със следните дейности, като използвате посочената по-долу скала.

	Бих искал да...	1 Силно не харесвам	2 Не харесвам	3 Нито харесвам, нито не харесвам	4 Харесвам	5 Силно харесвам
1.	Да осъществявам важни неща					
2.	Да съм финансов експерт в компания					
3.	Да помагам на другите да научат нови неща					
4.	Да създавам произведения на изкуството					
5.	Да съм химик					
6.	Да се грижа за крави или коне					

7.	Да съм професионален атлет					
*8.	Да съм преводач					
9.	Да ръководя други хора					
10.	Да съм мениджър в организация					
*11.	Да се грижа за болни хора					
12.	Да съм моден дизайнер					
*13.	Да планирам лабораторни експерименти					
14.	Да съм фермер					
*15.	Да се включа във вълнуващо приключение					
16.	Да съм библиотекар					
17.	Да съм мениджър по продажбите					
18.	Да планирам бюджети					
*19.	Да съм учител в начално училище					
20.	Да съм професионален танцьор					
21.	Да съм математик					
22.	Да строя нови сгради					
23.	Да оцелявам в дивата природа					
*24.	Да съм преподавател по английски език					
25.	Да съм изпълнителен директор на голяма компания					
26.	Да изготвям финансови договори					
27.	Да съм социален работник					
28.	Да съм писател на кратки разкази или романи					
29.	Да правя науката, разбираема за другите хора					
30.	Да съм лесничей					
31.	Да съм автомобилен състезател					
*32.	Да съставям кръстословици					
33.	Да организирам политически кампании					
34.	Да разработвам система за база данни в офиса					

35.	Да съм проповедник					
36.	Да съм музикант в симфоничен оркестър					
37.	Да съм физик					
38.	Да отглеждам растения					
39.	Да се сблъсквам с опасности					
40.	Да съм издател на вестник					
41.	Да организирам официални церемонии					
42.	Да контролирам работата на другите					
43.	Да консултирам хора, които имат нужда от помощ					
*44.	Да променям вътрешния интериор на къщи					
45.	Да провеждам медицински изследвания					
46.	Да се разхождам сред природата					
47.	Да съм военен					
*48.	Да знам много езици					
49.	Да планирам рекламна кампания					
50.	Да планирам инвестиционни стратегии					
51.	Да обучавам родители как да се грижат за децата си					
52.	Да подбирам произведения на изкуството за музеи					
53.	Да съм научен репортер					
54.	Да съм дърводелец					
55.	Да съм състезател					
56.	Да съм чуждестранен кореспондент					
57.	Да водя обществени дебати					
58.	Да съставям работни графици					
59.	Да съм лекар или медицинска сестра					
60.	Да съм професионален певец или певица					
61.	Да разрешавам сложни загадки					
62.	Да отглеждам цветя					

63.	Да съм търсач на съкровища					
*64.	Да съм компетентен по всякакви въпроси					
*65.	Да променям гледната точка на другите					
66.	Да контролирам разходите в организация					
67.	Да съм физиотерапевт					
68.	Да съм актьор или актриса					
69.	Да създавам компютърни програми					
70.	Да съм автомонтьор					
71.	Да съм състезател по колоездене на дълги разстояния					
*72.	Да чета много книги					
73.	Да съм кмет или депутат					
74.	Да отговарям за доставките в организацията					
75.	Да осигурявам комфорт и подкрепа на други хора					
76.	Да съм художник или архитект					
*77.	Да съм статистик					
78.	Да съм механик					
79.	Да съм полицай					
80.	Да издавам всекидневник или списание					
81.	Да се кандидатирам за политик					
82.	Да отговарям за инвентара в организацията					
83.	Да участвам в благотворителни дейности					
84.	Да участвам в театрална постановка					
85.	Да съм уебдизайнер					
*86.	Да взимам решения, които влияят на много хора					
87.	Да поддържам компютърна база данни					
88.	Да помагам на хората при избора на професия					

89.	Да съм автор на песни					
*90.	Да поддържам подробен архив					
91.	Да съм консултант или терапевт					
92.	Да рисувам или чертая					

* *Айтеми, които отпадат от скалата*

Ключ за обработка на данните

Лидерски кариерен интерес (L) = 1+9+17+25+33+41+49+57+73+81

Организационен кариерен интерес (O) =
2+10+18+26+34+42+50+58+66+74+82+87

Алтруистичен кариерен интерес (Alt) =
3+27+35+43+51+59+67+75+83+88+91

Креативен кариерен интерес (C) =
4+12+20+28+36+52+60+68+76+84+85+89+92

Аналитичен кариерен интерес (An) = 5+21+29+37+45+53+61+69

Продуктивен кариерен интерес (P) = 6+14+22+30+38+46+54+62+70+78

Приключенски кариерен интерес (Adv) = 7+23+31+39+47+55+63+71+79

Ерудиран кариерен интерес (E) = 16+40+56+80

REFERENCES

- ACKERMAN, P.L., & Heggstad, E.D., 1997. Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, **121**, 219 – 245.
- ARMSTRONG, P.I., DAY, S.X., McVay, J.P., & Rounds, J., 2008. Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. *Journal of Counseling Psychology*, **55**, 1 – 18.
- CHEN, C.C., JONES, K.T., SCARLATA, A.N., STONE, D.N., 2012. Does the Holland model of occupational choice (HMOC) perpetuate the Beancounter-Bookkeeper (BB) stereotype of accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, **23**, 370 – 389.
- COSTA, P.T. & MCCARE, R.R., 1992. *Professional Manual for the NEO-PI-R and NEO-FFI*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- HOLLAND, J.L., 1994. *The Self-Directed Search*. Odessa, FL, 1994, Psychological Assessment Resources.
- HOLLAND, J.L., 1997. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- LUBINSKI, D., 2000. Assessing individual differences in human behavior: “Sinking shafts at a few critical points”. *Annual Review of Psychology*, **51**, 405 – 444.
- POZZEBON, J. A., VISSER, B. A., ASHTON, M. C., LEE, K., & GOLDBERG, L. R., 2010a. Correction to “Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests: The Oregon Vocational Interests Scales”. *Journal of Personality Assessment*, **92**(6), 618.
- POZZEBON, J. A., VISSER, B. A., ASHTON, M. C., LEE, K., & GOLDBERG, L. R., 2010b. Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of a Vocational Interests: The Oregon Vocational Interest Scales. *Journal of Personality Assessment*, **92**(2), 168 – 174.
- TODOROV, V., 1997. Kam problema za opisanieto na lichnostta: petfaktoren model [The problem of the description of the person: Big five model]. In: *25 godini Institut po psihologiya - yubileen sbornik [25 years Institute of psychology – anniversary book]*. Sofia: Akademichno izdatelstvo “Prof. Marin Drinov”.

BULGARIAN ADAPTATION OF THE OREGON VOCATIONAL INTEREST SCALE

Abstract. The article presents the adaptation of the Oregon Vocational Interests Scale (ORVIS, Pozzebon, et al., 20010b) for Bulgarian conditions with a sample of 291 subjects, aged 18 to 35 years. High reliability of the questionnaire was found, both for the whole scale and for the separate subscales. Statistical analyzes and procedures show that the tool is reliable and valid for Bulgarian conditions. The scale is appropriate for administration with high school students in their final grades and for college students.

Keywords: vocational interests; scale; adaptation; pupils; students

✉ **Dr. Eva Papazova, Assoc. Prof.**
Institute for Research in Education
Sofia, Bulgaria
E-mail: eva.papazova@gmail.com