

Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В. Адаптація психодіагностичних методик: шкала досвіду агресивних впливів, шкала професійної автономності та шкала професійної мобільності // Практична психологія та соціальна робота. - 2011. - № 3. - С. 25 - 31.

**АДАПТАЦІЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК:
ШКАЛА ДОСВІДУ АГРЕСИВНИХ ВПЛИВІВ,
ШКАЛА ПРОФЕСІЙНОЇ АВТОНОМНОСТІ ТА
ШКАЛА ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ**

Максименко С.Д.

*Директор Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України,
дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор*

Кокун О.М.

*Завідувач лабораторії вікової психофізіології Інституту психології
ім. Г. С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор*

Тополов Є.В.

*Докторант Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України,
кандидат психологічних наук*

Актуальність. Психологічна проблематика професійного становлення особистості залишається гостроактуальною. Адже професійний розвиток особистості людини є невід'ємною і однією із найважливіших складових її особистісного розвитку [4], [5], [8]. У зарубіжній психології йде постійний процес розробки та удосконалення психодіагностичного інструментарію для досліджень у професійній сфері. Тому ми вважаємо необхідними аналіз новітніх зарубіжних методик, відбір та адаптацію тих з них, які можуть стати у нагоді при здійсненні таких досліджень українськими вченими.

Із цією метою нами заплановано ряд статей, у яких будуть викладені здійсненні нами адаптації новітніх англійських психодіагностичних методик. Дана стаття є другою із цього циклу статей і в ній ми викладемо адаптації таких трьох методик як Шкала досвіду агресивних впливів (Aggressive Experiences Scale – AES) Т. Glomb та Н. Liao, Шкала професійної автономності Р. Spector та S. Fox, Шкала професійної мобільності (Job Mobility Scale) В. Terper.

Їх адаптація та стандартизація здійснювалася згідно із традиційною процедурою, рекомендованою у відповідній літературі [1] - [3].

Адаптація даних методик здійснювалася за такими етапами:

- підготовка попереднього варіанту перекладу з англійського оригіналу на російську мову;
- експертна змістовна оцінка попереднього перекладу з залученням лінгвістів і професійних психологів, що володіють мовою оригіналу;
- перевірка еквівалентності експериментального перекладу шкали й оригіналу;

- встановлення нової шкали і збір відповідних норм на вітчизняній вибірці.

Оскільки стандартизація методик здійснювалась із використанням сучасного підходу до дистанційної психодіагностики [6] – на основі розробленого нами діагностичного інтернет-сайту (<http://hr-test.org>) із залученням російськомовних досліджуваних із різних країн світу, то стимульний матеріал було подано на російській мові.

При перекладі з англійського варіанту на російську мову використовувався симетричний тип перекладу, який зберігає як смисл оригіналу, так і забезпечує адекватне розуміння російськомовними досліджуваними. Також ми намагалися досягти відповідність зробленого перекладу нашим культурним нормам.

У процесі стандартизації нами визначалися середні арифметичні значення та стандартні відхилення показників для різних вибірок. Також для кожної із методик визначався коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) та встановлено норми.

У дослідженнях, на основі результатів яких нижче будуть викладені показники стандартизації методик взяли участь 704 російськомовних досліджуваних із 19 країн світу віком від 20 до 65 років, представників різних професій. З них – 212 чоловіків та 492 жінки.

Шкала досвіду агресивних впливів (Aggressive Experiences Scale – AES)

T. Glomb та H. Liao

Шкалу досвіду агресивних впливів було розроблено Т. Glomb та Н. Liao [9] з метою визначення того, наскільки часто досліджувані фахівці ставали “мішенню” для проявів міжособистісної агресії на своїй роботі. Шкала складається із 20 питань, які відображають різні прояви такої агресії.

Досліджуваному пропонується оцінити за допомогою цих 20 питань те, наскільки часто безпосередній начальник та співробітник(и) по відношенню до нього:

- 1) робили гнівні жести (наприклад, погрожували кулаком, “кидали” сердиті погляди);
- 2) наміряно уникали;
- 3) подавали іншим у “поганому світлі”;
- 4) кричали або підвищували голос;
- 5) відмовляли в інформації;
- 6) саботували роботу;
- 7) непристойно ляли;
- 8) відмовляли у необхідних для роботи ресурсах (устаткуванні, постачанні і т.д.);
- 9) фізично нападали;
- 10) використовували ворожу “мову” тіла;
- 11) кривдили чи критикували (у тому числі й саркастично);
- 12) не хотіли виправляти помилкову інформацію щодо нього;
- 13) перебивали чи не давали висловитися в розмові;

- 14) різко висловлювався “в обличчя”;
- 15) розповсюджували слухи;
- 16) загрожували;
- 17) пошкоджували власність;
- 18) пліткували чи розповідали іншим про його негативну поведінку;
- 19) принижував його думку перед іншими;
- 20) не хотіли з ним розмовляти (демонстративно ігнорували усні звертання до нього).

Для оцінки досліджуваному пропонується п’ятибальні шкала:

- “ніколи” – 1 бал;
- “1 або 2 рази на рік” – 2 бали;
- “3 або 4 рази на рік” – 3 бали;
- “приблизно раз на місяць” – 4 бали;
- “раз на тиждень або частіше” – 5 балів.

Сума набраних балів за 40 питаннями (по 20 для кожного варіанту – із начальником та співробітниками) складає *інтегральний показник досвіду агресивних впливів*.

Його *мінімальне* значення дорівнює 40 балам, а *максимальне* – 200 балам.

Але, окрім того, також, на нашу думку, доцільним може бути й врахування загального показника для кожного із двох варіантів та окремих показників, які характеризують досвід агресивних впливів досліджуваного.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали досвіду агресивних впливів

(Aggressive Experiences Scale – AES) T. Glomb та H. Liao

ИНСТРУКЦИЯ: С помощью следующих вопросов оцените, насколько часто Ваш непосредственный начальник вел себя подобным образом по отношению к Вам, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто ВАШ НАЧАЛЬНИК вел себя подобным образом по отношению к ВАМ?	1	2	3	4	5
		никогда	1 или 2 раза в год	3 или 4 раза в год	приблизно зительно раз в месяц	раз в неделю или чаще
1	Делал гневные жесты (например, грозил кулаком, «бросал» сердитые взгляды)					
2	Намерено избегал Вас					
3	Представлял Вас перед другими в «плохом свете»					
4	Кричал или повышал голос					
5	Отказывал Вам в информации					
6	Саботировал Вашу работу					
7	Неприлично ругал Вас					

8	Отказывал в необходимых для Вашей работы ресурсах (оборудовании, снабжении и т.д.)					
9	Физически на Вас нападал					
10	Использовал враждебный «язык» тела					
11	Обижал или критиковал Вас (в том числе саркастически)					
12	Не хотел исправлять ложную информацию относительно Вас					
13	Перебивал Вас или не давал высказаться в разговоре					
14	Резко высказывался Вам «в лицо»					
15	Распространял слухи					
16	Угрожал					
17	Повреждал Вашу собственность					
18	Сплетничал или рассказывал другим про Ваше негативное поведение					
19	Принижал Ваше мнение перед другими					
20	Не хотел с Вами разговаривать (демонстративно игнорировал Ваши устные обращения к нему)					

ИНСТРУКЦИЯ: С помощью следующих вопросов оцените насколько часто сотрудник(и) на Вашей работе вел себя подобным образом по отношению к Вам, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто СОТРУДНИКИ вели себя подобным образом по отношению к ВАМ?	1	2	3	4	5
		никогда	1 или 2 раза в год	3 или 4 раза в год	прибли- зительно раз в месяц	раз в неделю или чаще
1	Делали гневные жесты (например, грозили кулаком, «бросали» сердитые взгляды)					
2	Намерено избегали Вас					
3	Представляли Вас перед другими в «плохом свете»					
4	Кричали или повышали голос					
5	Отказывали Вам в информации					
6	Саботировали Вашу работу					
7	Неприлично ругали Вас					
8	Отказывали в необходимых для Вашей работы ресурсах (оборудовании, снабжении и т.д.)					
9	Физически на Вас нападали					
10	Использовали враждебный «язык» тела					

11	Обижали или критиковали Вас (в том числе саркастически)					
12	Не хотели исправлять ложную информацию относительно Вас					
13	Перебивали Вас или не давали высказаться в разговоре					
14	Резко высказывались Вам «в лицо»					
15	Распространяли слухи					
16	Угрожали					
17	Повреждали Вашу собственность					
18	Сплетничали или рассказывали другим про Ваше негативное поведение					
19	Принижали Ваше мнение перед другими					
20	Не хотели с Вами разговаривать (демонстративно игнорировали Ваши устные обращения к ним)					

INSTRUCTIONS: The following items ask you to estimate how often YOUR COWORKER(S) at your current job has engaged in the following behaviors and YOU were the TARGET. Items should be endorsed only when YOU were the TARGET of the behavior. Please circle **ONE** response for each of these questions.

№	How often has your SUPERVISOR engaged in this behavior and YOU were the target?	1	2	3	4	5
		Never	1 or 2 Times a Year	3 or 4 Times a Year	About Once a Month	Once a Week or More
1	Making angry gestures (e.g., pounding fist, rolling eyes)	1	2	3	4	5
2	Avoiding you	1	2	3	4	5
3	Making you look bad	1	2	3	4	5
4	Yelling or raising their voice	1	2	3	4	5
5	Withholding information from you	1	2	3	4	5
6	Sabotaging your work	1	2	3	4	5
7	Swearing at you	1	2	3	4	5
8	Withholding resources (e.g., supplies, equipment) needed to do your job	1	2	3	4	5
9	Physically assaulting you	1	2	3	4	5
10	Using hostile body language	1	2	3	4	5
11	Insulting or criticizing you (including sarcasm)	1	2	3	4	5
12	Failing to correct false information about you	1	2	3	4	5
13	Interrupting or “cutting you off” while speaking	1	2	3	4	5

14	Getting "in your face"	1	2	3	4	5
15	Spreading rumors	1	2	3	4	5
16	Making threats	1	2	3	4	5
17	Damaging property	1	2	3	4	5
18	Whistle-blowing or telling others about your negative behavior	1	2	3	4	5
19	Belittling your opinions in front of others	1	2	3	4	5
20	Giving you the "silent treatment"	1	2	3	4	5

Нижче у таблиці 1 ми наведемо показники стандартизації нашої адаптації даної методики. Ці показники розраховувались згідно із загальноприйнятою процедурою [1], [2], [7]. Оскільки показники чоловіків та жінок за цією методикою (та інших, викладених у даній статті) достовірно не відрізняються, то ці показники стандартизації та нормативні дані (таблиця 2) подані без диференціації за статтю. При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 1 сигму для середнього рівня, 0,8 сигми для низького та нижчого за середній рівнів, 2 сигми для вищого за середній та високого рівнів. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,89.

Таблиця 1

Дані стандартизації Шкали досвіду агресивних впливів

№	Показник	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Показник досвіду агресивних впливів з боку начальника	704	36,5	18,5
2	Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників	704	34,1	14,0
3	Інтегральний показник досвіду агресивних впливів	704	70,7	27,2

Таблиця 2

Нормативні дані інтегрального показника досвіду агресивних впливів

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	20 – 37
2	Нижчий за середній	38 – 56
3	Середній	57 – 84
4	Вищий за середній	85 – 142
5	Високий	143 – 200

Шкала професійної автономності (Factual Autonomy Scale – FAS)

P. Spector та S. Fox

Шкала професійної автономності P. Spector та S. Fox [10] розроблена з метою визначення ступеню професійної свободи та автономності фахівців. Автори шкали при її побудові максимально намагалися зменшити рівень

суб'єктивності у самооцінці досліджуваних. Шкала складається із 10 питань. На перші сім досліджуваному пропонується відповісти наскільки часто при виконанні роботи йому доводиться просити дозвіл:

- 1) на перерву для відпочинку;
- 2) для того, щоб перекусити;
- 3) піти раніше з роботи;
- 4) змінити години своєї роботи (змістити її початок і кінець);
- 5) відлучитися з роботи чи свого робочого місця;
- 6) спізнитися на роботу;
- 7) попрацювати поза роботою (дома, на дачі й ін.).

Ще три питання спрямовані на те, щоб визначити як часто досліджуваному на роботі:

- 8) хтось говорить, що він повинен робити;
- 9) хтось говорить, коли він повинен робити свою роботу;
- 10) хтось говорить, як він повинен робити свою роботу.

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальні шкала. На перші сім питань пропонуються такі варіанти відповіді:

- “ніколи” – 1 бал;
- “рідко” – 2 бали;
- “періодично” – 3 бали;
- “достатньо часто” – 4 бали;
- “дуже часто або завжди” – 5 балів.

На останні три:

- “ніколи” – 1 бал;
- “один чи два рази” – 2 бали;
- “один чи два рази на рік” – 3 бали;
- “один чи два рази на тиждень” – 4 бали;
- “кожного дня” – 5 балів.

Сума набраних балів за всіма 10 питаннями складає *рівень професійної автономності* (у даному випадку, цей показник є зворотним – чим менше його кількісне значення, тим вищим є рівень професійної автономності).

Його *мінімальне* значення дорівнює 10 балам, а *максимальне* – 50 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу
Шкала професійної автономності (Factual Autonomy Scale – FAS)
P. Spector та S. Fox

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос. Затем выберите один наиболее точный на него ответ, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто при выполнении своей работы Вам приходится просить разрешение:	1	2	3	4	5
		никогда	редко	периодически	достаточно часто	очень часто или всегда
1	На перерыв для отдыха?					
2	Для того, чтобы перекусить?					
3	Уйти раньше с работы?					
4	Изменить часы своей работы (сместить ее начало и конец)?					
5	Отлучиться с работы или своего рабочего места?					
6	Опоздать на работу?					
7	Поработать вне работы (дома, на даче и пр.)?					
	Как часто Вам на работе:	1	2	3	4	5
		никогда	один или два раза	один или два раза в год	один или два раза в неделю	каждый день
8	Кто-то говорит, что Вы должны делать?					
9	Кто-то говорит, когда Вы должны делать вашу работу?					
10	Кто-то говорит, как Вы должны делать вашу работу?					

INSTRUCTIONS: Read each question below carefully. Then, choose your response to the right of the question, and circle it.

№	In your present job, how often do you have to ask permission...	1	2	3	4	5
		Never	Rarely	Sometimes	Quite Often	Extremely Often or Always
1	To take a rest break?	1	2	3	4	5
2	To take a lunch/mean break?	1	2	3	4	5
3	To leave early for the day?	1	2	3	4	5
4	To change the hours you work?	1	2	3	4	5
5	To leave your office or workstation?	1	2	3	4	5

6	To come late to work?	1	2	3	4	5
7	To take time off?	1	2	3	4	5
	How often do the following events occur in your present job?	Never	Once or Twice	Once or Twice per Month	Once or Twice per Week	Every Day
8	How often does someone tell you what you are to do?	1	2	3	4	5
9	How often does someone tell you when you are to do your work?	1	2	3	4	5
10	How often does someone tell you how you are to do your work?	1	2	3	4	5

У таблиці 3 наведені показники стандартизації нашої адаптації даної методики, а у таблиці 4 – нормативні дані для неї. При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 1 сигму для середнього рівня, 2 сигми для низького та нижчого за середній рівнів, 0,5 сигми для вищого за середній та високого рівнів. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,92.

Таблиця 3

**Дані стандартизації показника
рівня професійної автономності**

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	704	19,9	6,7

Таблиця 4

**Нормативні дані показника
загального рівня професійної звантаженості**

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	37 – 50
2	Нижчий за середній	24 – 36
3	Середній	17 – 23
4	Вищий за середній	14 – 17
5	Високий	10 – 13

Шкала професійної мобільності (Job Mobility Scale) В. Террер

Автором Шкали професійної мобільності є В. Террер [11]. Вона розроблена з метою визначення ступеню професійної мобільності фахівців як показника, який характеризує їх спроможність швидко знайти іншу гарну роботу. Досліджуваний має оцінити цю свою спроможність відносно таких двох тверджень:

- 1) якби я звільнився зі своєї роботи, то зміг би знайти іншу гарну роботу;
- 2) я без проблем знайду прийнятну роботу, якщо я звільнюся.

Для оцінки досліджуваному пропонуються такі п'ять варіантів відповіді:

- “абсолютно невірно” – 1 бал;
- “невірно” – 2 бали;
- “не можу визначитись” – 3 бали;
- “вірно” – 4 бали;
- “абсолютно вірно” – 5 балів.

Сума набраних балів за двома питаннями складає *рівень професійної мобільності*.

Його *мінімальне* значення дорівнює 2-м балам, а *максимальне* – 10 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали професійної мобільності (Job Mobility Scale) В. Терпер

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос-утверждение. Затем выберите один наиболее точный на него ответ, отметив соответствующую клетку.

№	Вопросы	1	2	3	4	5
		абсолютно неверно	неверно	не могу определить	верно	абсолютно верно
1	Если бы я уволился со своей работы, то смог бы найти и другую хорошую работу					
2	Я без проблем найду приемлемую работу, если я уволюсь					

INSTRUCTIONS: Read each question below carefully. Then, choose your response to the right of the question, and circle it.

If I were to quit my job, I could find another job that is just as good.	Strongly Disagree	Disagree	Neither Agree nor Disagree	Agree	Strongly Agree
I would have no problem finding an acceptable job if I quit.	Strongly Disagree	Disagree	Neither Agree nor Disagree	Agree	Strongly Agree

У таблицях 5 та 6 наведені показники стандартизації та нормативні дані для нашої адаптації даної методики. При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 1 сигму. Оскільки Шкала професійної мобільності містить тільки два оціночні твердження, то коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) для неї не обчислювався.

Таблиця 5

Дані стандартизації показника рівня професійної мобільності

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	704	6,9	2,4

**Нормативні дані показника
рівня професійної мобільності**

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	2 – 3
2	Нижчий за середній	4 – 5
3	Середній	6 – 8
4	Високий	9 – 10

У наступних статтях ми продовжимо публікацію здійснених нами адаптацій новітніх зарубіжних психодіагностичних методик, які можуть бути використані у психологічних дослідженнях професійної сфери та розвитку особистості.

Література

1. Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С., Бабина В.С., Борисова Е.М. Общая психодиагностика. - СПб.: Речь, 2003. - 439 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2003. – 351 с.
3. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб: Питер, 1999. - 517 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. - 240 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". - 1996. - 400 с.
6. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. - 2010. - № 7. - С. 65 - 68.
7. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. - К.: НДІП, 1990. - 239 с.
8. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. - К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.
9. Glomb T.M., Liao H. Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects // The Academy of Management Journal. – 2003. - Vol. 46(4). – P. 486 - 496.
10. Spector P.E., Fox S. Reducing subjectivity in the assessment of the job environment: Development of the Factual Autonomy Scale (FAS) // Journal of Organizational Behavior. – 2003. – Vol. 24. – P. 417 – 432.
11. Tepper B. Consequences of abusive supervision // Academy of Management Journal. - 2000. - Vol. 43. - № 2. - P. 178 - 190.