

Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В. Адаптація психодіагностичних методик Шкала професійної стресованості та Шкала професійної завантаженості / С.Д. Максименко, О.М. Кокун, Є.В. Тополов // Практична психологія та соціальна робота. - 2012. - № 5. - С. 34 - 37.

АДАПТАЦІЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ШКАЛА ПРОФЕСІЙНОЇ СТРЕСОВАНОСТІ ТА ШКАЛА ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАВАНТАЖЕНОСТІ

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. Психологічні дослідження, пов'язані із професійним становленням особистості завжди мали незаперечну актуальність, оскільки саме професійний розвиток у сучасному суспільстві вважається невід'ємною і однією із найважливіших складових особистісного розвитку людини [4], [5], [8]. Зарубіжні вчені постійно працюють над розробкою та удосконаленням психодіагностичного інструментарію, якій би міг вирішувати поставлені перед подібними дослідженнями різноманітні завдання. Тому ми вважаємо за доцільне здійснення аналізу 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 десяти новітніх англомовних психодіагностичних методик. Зокрема, у даній статті ми викладемо адаптації таких методик як Шкала професійної стресованості (Organizational Stressors Scale) та Шкала професійної завантаженості (Quantitative Workload Scale) P. Spector та S. Jex.

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

Процес адаптації цих методик здійснювався 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 нами використовувався симетричний тип перекладу, який зберігає як смисл оригіналу, так і забезпечує адекватне розуміння російськомовними досліджуваними. Також ми намагалися досягти відповідності 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 професійної стресованості (Organizational Stressors Scale)

P. Spector та S. Jex

Автори даної шкали – P. Spector та S. Jex [9] розробили її з метою оцінки ступеню впливу на фахівця 11 найбільш вагомих професійно-організаційних стресорів (чинників, які найбільш суттєво можуть утруднювати виконання роботи):

- 1) погане устаткування чи забезпечення;
- 2) прийняті в організації правила і процедури;
- 3) дії інших співробітників;
- 4) дії безпосереднього начальника;
- 5) нестаток устаткування чи забезпечення;
- 6) невідповідне навчання;
- 7) відволікання іншими людьми
- 8) нестаток необхідної інформації щодо того, що робити чи як робити;
- 9) суперечливі професійні вимоги;
- 10) невідповідна допомога від інших;
- 11) неправильні інструкції.

Досліджуваному пропонується за допомогою цієї шкали оцінити наскільки часто кожен із вказаних чинників утруднює чи робить неможливою його поточну роботу (див. бланк методики нижче). Для оцінки пропонується п'ятибальна шкала:

- “ніколи, або рідше, ніж раз на місяць” – 1 бал;
- “один або два рази на місяць” – 2 бали;
- “один або два рази на тиждень” – 3 бали;
- “один або два рази на день” – 4 бали;

- “декілька разів на день” – 5 балів.

Сума набраних балів за 11 показниками характеризує загальний рівень професійної стресованості.

Його мінімальне значення дорівнює 11 балам, а максимальне – 55 балам.

Але у науковому дослідженні, на нашу думку, доцільним також може бути визначення значення й кожного із окремих показників.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали професійної стресованості Р. Spector та S. Jex

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

№	Как часто указанные ниже причины вызывают затруднения или невозможность выполнения Вашей текущей работы?	1	2	3	4	5
		никогда, или реже одного раза в месяц	один или два раза в месяц	один или два раза в неделю	один или два раза в день	несколько раз в день
1	Плохое оборудование или снабжение					
2	Принятые в организации правила и процедуры					
3	Действия других сотрудников					
4	Действия непосредственного начальника					
5	Нехватка оборудования или снабжения					
6	Несоответствующее обучение					
7	Отвлечение другими людьми					
8	Нехватка необходимой информации относительно того, что делать или как делать					
9	Противоречивые профессиональные требования					
10	Несоответствующая помощь от других					
11	Неправильные инструкции					

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

№	How often do you find it difficult or impossible to do your current job because of	1	2	3	4	5
		Less than once per month or never	Once or twice per month	Once or twice per week	Once or twice per day	Several times per day
1	Poor equipment or supplies	1	2	3	4	5
2	Organizational rules and procedures	1	2	3	4	5
3	Other employees	1	2	3	4	5

4	Your supervisor	1	2	3	4	5
5	Lack of equipment or supplies	1	2	3	4	5
6	Inadequate training	1	2	3	4	5
7	Interruptions by other people	1	2	3	4	5
8	Lack of necessary information about what to do or how to do it	1	2	3	4	5
9	Conflicting job demands	1	2	3	4	5
10	Inadequate help from others	1	2	3	4	5
11	Incorrect instructions	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 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 і 0,5 – 1 сигму для всіх інших рівнів. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,91.

Таблиця 1

**Дані стандартизації показника
загального рівня професійної стресованості**

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	704	23,2	9,1

Таблиця 2

**Нормативні дані показника
загального рівня професійної стресованості**

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	11 – 14
2	Нижчий за середній	15 – 18
3	Середній	19 – 27
4	Вищий за середній	28 – 32
5	Високий	33 і більше

Шкала професійної завантаженості (Quantitative Workload Scale)

P. Spector та S. Jex

Авторами шкали професійної завантаженості, як і попередньої, також є P. Spector та S. Jex [9]. Вона спрямована на визначення рівня професійної завантаженості фахівця, який оцінюється за сумарним ступенем впливу п'яти складових цього показника. Для цього досліджуваному пропонується відповісти на такі питання:

1. Як часто Вам доводиться працювати дуже швидко?
2. Як часто Вам доводиться працювати дуже напружено?
3. Як часто Ви відчуваєте дефіцит часу, щоб зробити роботу?
4. Як часто у Вас занадто багато роботи, щоб її зробити?
5. Як часто Вам доводиться робити більше роботи, ніж Ви в стані зробити добре?

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала (див. бланк методики нижче):

- “ніколи, або рідше, ніж раз на місяць” – 1 бал;
- “один або два рази на місяць” – 2 бали;
- “один або два рази на тиждень” – 3 бали;
- “один або два рази на день” – 4 бали;
- “декілька разів на день” – 5 балів.

Сума набраних балів за п'яти питаннями характеризує загальний рівень професійної завантаженості.

Його мінімальне значення дорівнює 5 балам, а максимальне – 25 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали професійної завантаженості P. Spector та S. Jex

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос об уровне Вашей рабочей нагрузки. Затем выберите один наиболее точный на него ответ, отметив соответствующую клетку.

№	Вопросы	1	2	3	4	5
		никогда, или реже одного раза в месяц	один или два раза в месяц	один или два раза в неделю	один или два раза в день	несколько раз в день
1	Как часто Вам приходится работать очень быстро?					
2	Как часто Вам приходится работать очень напряженно?					
3	Как часто Вы испытываете дефицит времени, чтобы сделать работу?					
4	Как часто у Вас слишком много работы, чтобы ее сделать?					
5	Как часто Вам приходится делать больше работы, чем Вы в состоянии сделать хорошо?					

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

№	Please respond to the following questions about your workload in your current job	1	2	3	4	5
		Less than once per month or never	Once or twice per month	Once or twice per week	Once or twice per day	Several times per day
1	How often does your job require you to work very fast?	1	2	3	4	5
2	How often does your job require you to work very hard?	1	2	3	4	5
3	How often does your job leave you with little time to get things done?	1	2	3	4	5
4	How often is there a great deal to be done?	1	2	3	4	5
5	How often do you have to do more work than you can do well?	1	2	3	4	5

У таблицях 3 та 4 наведені показники стандартизації нашої адаптації даної методики та нормативні дані для неї. Оскільки показники чоловіків та жінок за цією методикою достовірно відрізняються ($p \leq 0,001$) то нормативні дані подані для чоловіків та жінок окремо.

При нормуванні ми використовували інтервал у приблизно 1 сигму для середнього рівня і 0,5 сигми для всіх інших рівнів. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,94.

Таблиця 3

Дані стандартизації показника загального рівня професійної звантаженості

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Чоловіки	212	12,7	4,9
2	Жінки	492	14,7	5,2

Таблиця 4

Нормативні дані показника загального рівня професійної звантаженості

№	Рівень	Значення показника у балах	
		Чоловіки	Жінки
1	Низький	5 – 7	5 – 8
2	Нижчий за середній	8 – 10	9 – 12
3	Середній	11 – 15	13 – 17
4	Вищий за середній	16 – 20	18 – 21
5	Високий	21 – 25	22 – 25

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.: НДП, 1990. - 239 с.
8. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. - К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.
9. Spector P.E., Jex S.M. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory // Journal of Occupational Health Psychology. – 1998. – Vol. 3(4). – P. 356 - 367.