

Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В. Адаптація психодіагностичних методик шкала професійного саботування та шкала конструктивного опору / С.Д. Максименко, О.М. Кокун, Є.В. Тополов // Практична психологія та соціальна робота. - 2011. - № 9. - С. 29 - 34.

**АДАПТАЦІЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК
ШКАЛА ПРОФЕСІЙНОГО САБОТУВАННЯ ТА
ШКАЛА КОНСТРУКТИВНОГО ОПОРУ**

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, спрямовані на вивчення особливостей розвитку та проявів людської особистості у професійній сфері, є одним із пріоритетних напрямків психологічної науки в різних країнах світу. Зарубіжні вчені намагаються постійно удосконалювати психодіагностичний інструментарій, спроможний забезпечити досягнення широкого кола завдань, які постають перед подібними дослідженнями. Аналіз новітніх зарубіжних методик, відбір та адаптація тих з них, які можуть стати у нагоді при здійсненні таких досліджень на Україні, на нашу думку, має сприяти як розвитку української психології, так і її інтеграції до світової.

Зважаючи на це, нами заплановано ряд статей, у яких будуть викладені здійсненні нами адаптації новітніх англомовних психодіагностичних методик. Дана стаття є третьою із цього циклу статей і в ній ми викладемо адаптації таких двох методик як Шкала професійного саботування (Counterproductive Work Behaviors Scale) R. Bennett та S. Robinson (модифікація J. Raver) і Шкала конструктивного опору (Constructive Resistance Scale) B. Terper та ін. (модифікація M. Mitchell)

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.

Зважаючи на те, що стандартизація методик здійснювалась із використанням сучасного підходу до дистанційної психодіагностики [4] – 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 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 професійного саботування (Counterproductive Work Behaviors Scale) R. Bennett та S. Robinson (модифікація J. Raver)

Шкалу професійного саботування розробили R. Bennett та S. Robinson [7] і далі модифікувала J. Raver [9].

Шкала складається із 18 питань. Перші шість характеризують прояви професійного саботування, спрямованого на співробітників; і ще 12 (питання № 7 - 18) – прояви професійного саботування, спрямованого на організацію в цілому.

Досліджуваному пропонується визначити як часто йому доводилося на своїй роботі удаватися до подібних дій:

- 1) когось висміяти;
- 2) сказати комусь щось образливе;
- 3) сказати комусь щось лайливе;
- 4) зіграти з кимсь “злий жарт”;
- 5) нагрубити комусь;
- 6) привселюдно когось смутити;
- 7) узяти майно своєї організації без дозволу;
- 8) провести занадто багато часу в фантазіях чи мріях замість роботи;
- 9) використати не зовсім вірний чек (рахунок), щоб відшкодувати більше грошей, ніж було витрачено на ділові витрати;

- 10) зробити додаткову чи довшу перерву, ніж прийнятно на робочому місці;
- 11) працювати без дозволу в пізній час;
- 12) смітити на роботі;
- 13) проігнорувати вказівку начальника;
- 14) навмисно працювати повільніше, ніж було б можна;
- 15) обговорювати конфіденційну інформацію своєї організації зі сторонньою людиною;
- 16) уживати на роботі алкоголь;
- 17) докладати слабких зусиль при виконанні роботи;
- 18) затягувати роботу, щоб одержати понаднормові.

Для оцінки досліджуваному пропонується семибальна шкала:

- “ніколи” – 1 бал;
- “один раз на рік” – 2 бали;
- “два рази на рік” – 3 бали;
- “кілька разів на рік” – 4 бали;
- “кожного місяця” – 5 балів;
- “щотижня” – 6 балів;
- “щодня” – 7 балів.

Сума набраних балів за першими шістьма питаннями складає *рівень професійного саботування, спрямованого на співробітників*. Сума набраних балів за питаннями № 7 – 18 – *рівень професійного саботування, спрямованого на організацію в цілому*. Загальна сума балів за всіма 18 питаннями складає *загальний рівень професійного саботування*.

Мінімальне значення рівня професійного саботування, спрямованого на співробітників дорівнює 6 балам, максимальне – 42 балам. Рівня професійного саботування, спрямованого на організацію в цілому, відповідно – 12 та 84 балам. Загального рівня професійного саботування – 18 та 126 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали професійного саботування (Counterproductive Work Behaviors Scale) R. Bennett та S. Robinson (модифікація J. Raver)

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос. Затем определите, как часто Вам приходилось на своей работе прибегать к подобным действиям, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто Вам приходилось на работе прибегать к подобным действиям?	1	2	3	4	5	6	7
		никогда	один раз в год	два раза в год	несколько раз в году	каждый месяц	каждую неделю	каждый день
1	Кого-то высмеять							
2	Сказать кому-то что-то обидное							
3	Сказать кому-то что-то ругательное							

4	Сыграть с кем-то «злую шутку»							
5	Нагрубить кому-то							
6	Публично кого-то смутить							
7	Взять имущество своей организации без разрешения							
8	Провести слишком много времени в фантазиях или мечтах вместо работы							
9	Использовать не совсем верный чек (счет), чтобы возместить больше денег, чем было потрачено на деловые расходы							
10	Сделать дополнительный или более длинный перерыв, чем приемлем на Вашем рабочем месте							
11	Работать без разрешения в позднее время							
12	Мусорить на работе							
13	Проигнорировать указание начальника							
14	Специально работать медленнее, чем было бы можно							
15	Обсуждать конфиденциальную информацию своей организации с посторонним человеком							
16	Употреблять на работе алкоголь							
17	Прилагать слабые усилия при выполнении работы							
18	Затягивать работу, чтобы получить сверхурочные							

INSTRUCTIONS: Read each statement below carefully. Determine how often you have engaged in each of these behaviors at your current job. Circle the number that best corresponds with your answer.

№	How often have you engaged in the following behaviors at work?	1	2	3	4	5	6	7
		Never	Once A Year	Twice A Year	Several Times A Year	Monthly	Weekly	Daily
1	Made fun of someone at work	1	2	3	4	5	6	7
2	Said something hurtful to someone at work	1	2	3	4	5	6	7
3	Cursed at someone at work	1	2	3	4	5	6	7
4	Played a mean prank on someone at work	1	2	3	4	5	6	7
5	Acted rudely toward someone at work	1	2	3	4	5	6	7
6	Publicly embarrassed someone at work	1	2	3	4	5	6	7
7	Taken property from work without permission	1	2	3	4	5	6	7
8	Spent too much time fantasizing or daydreaming instead of working	1	2	3	4	5	6	7
9	Falsified a receipt to get reimbursed for more money than you spent on business expenses	1	2	3	4	5	6	7
10	Taken an additional or longer break than is acceptable at your workplace	1	2	3	4	5	6	7
11	Come in late to work without permission	1	2	3	4	5	6	7
12	Littered your work environment	1	2	3	4	5	6	7
13	Neglected to follow your boss' s instructions	1	2	3	4	5	6	7
14	Intentionally worked slower than you could have worked	1	2	3	4	5	6	7
15	Discussed confidential company information with an unauthorized person	1	2	3	4	5	6	7
16	Used an illegal drug or consumed alcohol on the job	1	2	3	4	5	6	7
17	Put little effort into your work	1	2	3	4	5	6	7
18	Dragged out work in order to get overtime	1	2	3	4	5	6	7

Нижче у таблицях 1 та 2 наведені показники стандартизації нашої адаптації даної методики та нормативні дані для неї. Ці показники

розраховувались згідно із загальноприйнятою процедурою [1], [2], [5], [6]. Оскільки показники чоловіків та жінок за трьома показниками цієї методики достовірно відрізняються ($p \leq 0,001$) то нормативні дані подані для чоловіків та жінок окремо. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,87.

Таблиця 1

Дані стандартизації Шкали професійного саботування

№	Показник рівня професійного саботування	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Спрямованого на організацію в цілому	Чоловіки	212	14,8	7,1
		Жінки	492	12,0	6,7
2	Спрямованого на співробітників	Чоловіки	212	29,4	10,5
		Жінки	492	24,4	9,3
3	Загального	Чоловіки	212	44,3	15,6
		Жінки	492	36,5	13,9

Таблиця 2

Нормативні дані загального рівня професійного саботування

№	Рівень	Значення показника у балах	
		Чоловіки	Жінки
1	Низький	18 – 26	18 – 23
2	Нижчий за середній	27 – 36	24 – 29
3	Середній	37 – 51	30 – 42
4	Вищий за середній	52 – 85	43 – 80
5	Високий	86 - 126	81 - 126

Шкала конструктивного опору (Constructive Resistance Scale) В. Terper та ін. (модифікація М. Mitchell)

Шкалу конструктивного опору було розроблено В. Терпер та ін. [10] і далі модифіковано М. Mitchell [8]. За допомогою даної шкали досліджуваний має оцінити те, наскільки конструктивно він вирішував проблеми, що у нього виникали на роботі. Для цього йому пропонується відповісти за 8 питаннями, наскільки часто він за останній рік:

- 1) обговорював проблему, що виникла із своїм безпосереднім начальником;
- 2) просив поради в колеги з приводу виниклої проблеми;
- 3) пробував змінити ситуацію з користю для всіх зацікавлених сторін;

- 4) просив певну людину прояснити проблему;
- 5) просив в певної людини більших роз'яснень у зв'язку з проблемою;
- 6) говорив з кимсь на роботі з приводу своїх почуттів у зв'язку з проблемою;
- 7) пробував врегулювати ситуацію з людиною, з якою виникли утруднення;
- 8) пробував переконати людину, з якою виникли утруднення, переоцінити проблему.

Для оцінки досліджуваному пропонується семибальні шкала:

- “ніколи” – 1 бал;
- “один раз на рік” – 2 бали;
- “два рази на рік” – 3 бали;
- “кілька разів на рік” – 4 бали;
- “кожного місяця” – 5 балів;
- “щотижня” – 6 балів;
- “щодня” – 7 балів (див. додаток С).

Сума набраних балів за 8 питаннями складає *рівень конструктивності вирішення професійних проблем*.

Його *мінімальне* значення дорівнює 8 балам, а *максимальне* – 56 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали конструктивного опору (Constructive Resistance Scale)

В. Террер та ін. (модифікація М. Mitchell)

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос. Затем определите, как часто при возникновении какой-либо проблемы на своей работе Вам за последний год приходилось прибегать к подобным действиям, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто Вам приходилось на работе прибегать к подобным действиям?	1	2	3	4	5	6	7
		никогда	один раз в год	два раза в год	несколько раз в году	каждый месяц	каждую неделю	каждый день
1	Обсуждать возникшую проблему со своим непосредственным начальником							
2	Просить совета у коллеги по поводу возникшей проблемы							
3	Пробовать изменить ситуацию с пользой для всех заинтересованных сторон							
4	Просить определенного человека прояснить проблему							
5	Просить определенного человека больших разъяснений в связи с проблемой							

6	Поговорити с кем-то на работе по поводу своих чувств в связи с проблемой							
7	Пробовать урегулировать ситуацию с человеком, с которым возникли затруднения							
8	Пробовать убедить человека, с которым возникли затруднения, переоценить проблему							

INSTRUCTIONS: Read each statement below carefully. Determine how often you have engaged in each of these behaviors at your current job over the course of the past year. Circle the number that best corresponds with your answer.

№	How often have you engaged in the following behaviors at work?	1	2	3	4	5	6	7
		Never	Once A Year	Twice A Year	Several Times A Year	Monthly	Weekly	Daily
1	Discussed the problem with my immediate supervisor	1	2	3	4	5	6	7
2	Asked coworkers for advice about the problem	1	2	3	4	5	6	7
3	Tried to change the situation to benefit all parties involved	1	2	3	4	5	6	7
4	Asked the individual to clarify the problem	1	2	3	4	5	6	7
5	Asked the individual for more explanation about the problem	1	2	3	4	5	6	7
6	Discussed with the office manager how I felt about the problem	1	2	3	4	5	6	7
7	Tried to reconcile with the person I was having trouble with	1	2	3	4	5	6	7
8	Tried to convince the person to reassess the problem	1	2	3	4	5	6	7

У таблиці 3 наведені показники стандартизації нашої адаптації даної методики, а у таблиці 4 – нормативні дані для неї (показники чоловіків та жінок за даною методикою виявилися практично ідентичними). При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 1 сигму. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,94.

Таблиця 3

**Дані стандартизації показника
рівня конструктивності вирішення професійних проблем**

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	704	33,7	10,3

**Нормативні дані показника
рівня конструктивності вирішення професійних проблем**

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	8 – 17
2	Нижчий за середній	18 – 28
3	Середній	29 – 39
4	Вищий за середній	40 – 47
5	Високий	48 – 56

У подальших двох статтях ми плануємо завершити 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. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. - 2010. - № 7. - С. 65 - 68.
5. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. - К.: НДІП, 1990. - 239 с.
6. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. - К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.
7. Bennett R.J., Robinson S.L. Development of a measure of workplace deviance // Journal of Applied Psychology. – 2000. – Vol. 85 (3). – P. 349 - 360.
8. Mitchell M., Ambrose M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs // Journal of Applied Psychology. –2007. – Vol. 92 (4). – P. 1159 - 1168.
9. Raver J.L. Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model: Doctor of Philosophy Dissertation / University of Maryland. - College Park, 2004. – 202 p.
10. Tepper B.J., Duffy M.K., Shaw J.D. Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance // Journal of Applied Psychology. – 2001. – Vol. 86 (5). – P. 974 - 983.