

Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В. Адаптація психодіагностичних методик шкала уникання та шкала професійно-сімейного конфлікту // Практична психологія та соціальна робота. - 2011. - № 6. - С. 50 - 55.

**АДАПТАЦІЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК
ШКАЛА УНИКАННЯ ТА
ШКАЛА ПРОФЕСІЙНО-СІМЕЙНОГО КОНФЛІКТУ**

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. Як вже зазначалося у наших попередніх публікаціях у цьому році, вивчення особливостей розвитку та проявів людської особистості у професійній сфері, є одним із пріоритетних напрямків психологічних досліджень 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 розвиткові української психології, так і її інтеграції до світової.

Нами підготовлено ряд статей, у яких викладені здійсненні нами адаптації новітніх англійських психодіагностичних методик. Дана стаття є четвертою (передостанньою) із цього циклу статей. В ній ми викладемо адаптації таких двох методик як Шкала уникання (Withdrawal Scale) M. Mitchell та M. Ambrose і Шкала професійно-сімейного конфлікту (Work-Family Conflict Scale) R. Netemeyer та ін. (модифікація J. Raver).

Адаптація та стандартизація даних методик здійснювався згідно із традиційною процедурою, рекомендованою у відповідній літературі [1] - [3].

Зокрема, адаптація 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 771 російськомовний досліджуваний із 15 країн колишнього СРСР та 17 країн далекого зарубіжжя, представників різних професій. З них – 226 чоловіків та 545 жінок.

Шкала уникання (Withdrawal Scale)

M. Mitchell та M. Ambrose

Авторами Шкали уникання є M. Mitchell та M. Ambrose [7]. Вона розроблена з метою визначення ступеню уникання фахівця щодо вирішення його робочих завдань. Для цього йому пропонується за 8 питаннями відповісти наскільки часто він за останній рік:

- 1) втрачав мотивацію, щоб добре виконувати свою роботу;
- 2) вдавався утомленим, оскільки не мав бажання працювати;
- 3) докладав менше зусиль при виконанні своїх функціональних обов'язків;
- 4) починав менше працювати;
- 5) спізнивався, оскільки був не в настрої працювати;
- 6) сильно турбувався з приводу своєї роботи;
- 7) уникав робочих завдань і вказівок;
- 8) мав дні, коли не докладав на роботі багато зусиль.

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 (див. додаток Т).

Сума набраних балів за 8 питаннями шкали складає *рівень уникання*.

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

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали уникання (Withdrawal Scale) M. Mitchell та M. Ambrose

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос. Затем определите, как часто за последний год у Вас случались похожие события, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто у Вас случались похожие события?	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	Вы теряли мотивацию, чтобы хорошо выполнять свою работу							
2	Вы сказывались уставшим, поскольку не испытывали желания работать							
3	Вы прилагали меньше усилий при выполнении своих функциональных обязанностей							
4	Вы начинали меньше работать							
5	Вы опаздывали, поскольку были не в настроении трудиться							
6	Вы сильно беспокоились по поводу своей работы							
7	Вы избегали рабочих задач и указаний							
8	Бывали дни, когда Вы не прилагали на работе много усилий							

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	I lost motivation to do my assigned job duties well	1	2	3	4	5	6	7
2	I called in sick because I didn't feel like working on my job	1	2	3	4	5	6	7
3	I put in less effort into my assigned job duties	1	2	3	4	5	6	7
4	I began to do less work	1	2	3	4	5	6	7
5	I showed up late because I was not in the mood to work	1	2	3	4	5	6	7
6	I quite caring about my job	1	2	3	4	5	6	7

7	I avoided tasks and assignments	1	2	3	4	5	6	7
8	There were days where I just didn't put much effort into my work	1	2	3	4	5	6	7

У таблиці 1 наведені показники стандартизації нашої адаптації даної методики, а у таблиці 2 – нормативні дані для неї (показники чоловіків та жінок за даною методикою також виявилися практично ідентичними). Ці показники розраховувались згідно із загальноприйнятою процедурою [1], [2], [5], [6]. При нормуванні ми використовували інтервал приблизно у 0,7 – 1,2 сигми. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,91.

Таблиця 1

Дані стандартизації показника рівня уникання

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	771	26,3	11,3

Таблиця 2

Нормативні дані показника рівня уникання

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	8 – 13
2	Нижчий за середній	14 – 20
3	Середній	21 – 31
4	Вищий за середній	32 – 44
5	Високий	45 – 56

Шкала професійно-сімейного конфлікту (Work-Family Conflict Scale)

R. Netemeyer та ін. (модифікація J. Raver)

Шкалу професійно-сімейного конфлікту, яку ми використовували у дослідженні, було розроблено R. Netemeyer та ін. [8] і модифіковано J. Raver [9]. Для визначення рівня цього конфлікту досліджуваному пропонується відповісти за 10 питаннями наскільки часто:

- 1) його робота заважає сімейному життю;
- 2) час, що займає робота, утруднює виконання сімейних обов'язків;
- 3) справи, які він хотів би зробити вдома, залишаються незробленими через роботу;
- 4) напруга, що виникає через роботу, утруднює виконання сімейних обов'язків
- 5) через пов'язані з роботою справи йому доводиться змінювати сімейні плани;
- 6) він турбується через те, що його робота заважає позаробочим заняттям і інтересам;
- 7) він не може спати через думки про те, що повинен зробити на роботі;
- 8) після роботи він приходив додому занадто втомленим, щоб зробити деякі необхідні справи;

- 9) через свою роботу буває вдома роздратованим;
 10) через свою роботу не може вдома розслабитися.

Для оцінки досліджуваному пропонується семибальна шкала:

- “абсолютно невірно” – 1 бал;
- “невірно” – 2 бали;
- “іноді невірно” – 3 бали;
- “не можу визначитись” – 4 бали;
- “іноді вірно” – 5 балів;
- “вірно” – 6 балів;
- “абсолютно вірно” – 7 балів (див. додаток У).

Сума набраних балів за цими 10 питаннями складає *рівень професійно-сімейного конфлікту*.

Його *мінімальне* значення дорівнює 10 балам, а *максимальне* – 70 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали професійно-сімейного конфлікту (Work-Family Conflict Scale)

R. Netemeyer та ін. (модифікація J. Raver)

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

№	Вопросы	1	2	3	4	5	6	7
		абсолютно неверно	неверно	иногда неверно	не могу определиться	иногда верно	верно	абсолютно верно
1	Моя работа мешает моей семейной жизни							
2	Время, которое занимает моя работа, затрудняет выполнение семейных обязанностей							
3	Дела, которые я хотел бы сделать дома, остаются незавершенными из-за моей работы							
4	Напряжение, возникающее из-за моей работы, затрудняет выполнение семейных обязанностей							
5	Из-за связанных с работой дел мне приходится изменять семейные планы							
6	Я беспокоюсь из-за того, что моя работа мешает моим внеурочным занятиям и интересам							
7	Я не могу спать из-за мыслей о том, что должен сделать на работе							

8	После работы я приходил домой слишком усталым, чтобы сделать некоторые необходимые дела							
9	Из-за своей работы я бываю дома раздраженным							
10	Из-за своей работы я не могу дома расслабиться							

INSTRUCTIONS: Read each statement below carefully. Determine how much you agree or disagree with each of the statements with regard to your current job. Circle the number that best corresponds with your answer.

№	Determine how much you agree or disagree with each of the statements	1	2	3	4	5	6	7
		Strongly Disagree	Disagree	Somewhat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somewhat Agree	Agree	Strongly Agree
1	The demands of my work interfere with my home and family life	1	2	3	4	5	6	7
2	The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities	1	2	3	4	5	6	7
3	Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me	1	2	3	4	5	6	7
4	My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties	1	2	3	4	5	6	7
5	Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities	1	2	3	4	5	6	7
6	Worry or concern over my work interferes with my non-work activities and interests	1	2	3	4	5	6	7
7	I can't sleep because of thinking about things at work that I have to get done	1	2	3	4	5	6	7
8	After work, I come home too tired to do some of the things I need to do	1	2	3	4	5	6	7
9	Because my work is demanding, at times I am irritable at home	1	2	3	4	5	6	7
10	The demands of my job make it difficult to be relaxed all the time at home	1	2	3	4	5	6	7

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 0,5 - 1 сигму. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,88.

Таблиця 3

**Дані стандартизації показника
рівня професійно-сімейного конфлікту**

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Чоловіки	226	32,0	14,0
2	Жінки	545	39,5	15,1

Таблиця 4

**Нормативні дані показника
рівня професійно-сімейного конфлікту**

№	Рівень	Значення показника у балах	
		Чоловіки	Жінки
1	Низький	10 – 16	10 – 21
2	Нижчий за середній	17 – 24	22 – 32
3	Середній	25 – 39	33 – 46
4	Вищий за середній	40 – 54	47 – 58
5	Високий	55 - 70	59 - 70

У **завершальній** статті ми плануємо закінчити 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.: НДП, 1990. - 239 с.
6. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. - К.: ТОВ "КММ", 2006. - 240 с.
7. 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.
8. Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales // *Journal of Applied Psychology*. – 1996. – Vol. 81. – P. 400 - 410.
 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.