

Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В. Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи / С.Д. Максименко, О.М. Кокун, Є.В. Тополов // Практична психологія та соціальна робота. - 2011. - № 10. - С. 34 - 38.

АДАПТАЦІЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ШКАЛА ПОШУКОВОЇ АКТИВНОСТІ ІНШОЇ РОБОТИ ТА ШКАЛА НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ РОБОТИ

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. У наших попередніх публікаціях у цьому році вже неодноразово наголошувалося на тому що, вивчення особливостей розвитку та проявів людської особистості у професійній сфері є одним із пріоритетних напрямків психологічних досліджень світової психології. Вчені з різних країн постійно працюють над удосконаленням психодіагностичного інструментарію, спроможного 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, можна розглядати як важливу складову розвитку української психології та її інтеграції до світової психологічної спільноти.

Дана стаття є завершальною із циклу статей опублікованих у журналі в поточному році, присвячених викладенню здійснених нами адаптацій новітніх англійських психодіагностичних методик. В ній ми викладемо адаптації таких двох методик як Шкала пошукової активності іншої роботи (Job Search Behaviors Scale) G. Blau та Шкала негативного впливу роботи (Negative Affect at Work Scale) D. Watson.

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 пошукової активності іншої роботи (Job Search Behaviors Scale) G. Blau

Автор Шкали пошукової активності іншої роботи G. Blau [7] розробив її з метою визначення того, у якій мірі досліджувані виявляли за останні шість місяців різні форми підготовчої (підготовка резюме, розмови з друзями з приводу можливої роботи і т.ін.) та безпосередньої активності (розсилка резюме, інтерв'ю з роботодавцями та ін.) щодо пошуку іншої роботи. Для цього досліджуваному пропонується відповісти наскільки часто він в останні 6 місяців:

- 1) читав оголошення з пропозиціями роботи в газетах, журналах, Інтернеті і т.ін.
- 2) сам давав оголошення про пошук роботи в подібні видання;
- 3) готував або редагував своє резюме;
- 4) посилав резюме потенційним роботодавцям;
- 5) заповнював анкету для приймання на роботу;
- 6) читав книги або статті про пошук чи зміну роботи;
- 7) проходив інтерв'ю в потенційних роботодавців;
- 8) говорив з друзями чи родичами про пошук іншої роботи;
- 9) мав контакти з кадровим агентством, службою зайнятості й ін.;
- 10) з'ясовував в колег з різних організацій можливості свого нового працевлаштування;
- 11) контактував з потенційними роботодавцями;

12) з'ясовував в колег зі своєї організації можливості свого нового працевлаштування.

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала:

- “ніколи” (0 раз) – 1 бал;
- “рідко” (1 - 2 рази) – 2 бали;
- періодично (3 - 5 разів) – 3 бали;
- часто (6 - 9 разів) – 4 бали;
- дуже часто (не менш 10 разів) – 5 балів.

Сума набраних балів за вищенаведеними 12 питаннями складає *рівень пошукової активності іншої роботи*.

Його *мінімальне* значення дорівнює 12 балам, а *максимальне* – 60 балам.

Бланк методики та текст на мові оригіналу

Шкали пошукової активності іншої роботи (Job Search Behaviors Scale)

G. Blau

ИНСТРУКЦИЯ: Прочтите внимательно каждый вопрос. Затем определите, как часто за последние полгода Вы совершали похожие действия, отметив соответствующую клетку.

№	Как часто за последние полгода Вы?...	1	2	3	4	5
		никогда (0 раз)	редко (1 - 2 раза)	перио- дически (3 - 5 раз)	часто (6 - 9 раз)	очень часто (не менее 10 раз)
1	Читали объявления с предложениями работы в газетах, журналах, интернете и пр.					
2	Сами давали объявления о поиске работы в подобные издания					
3	Готовили или редактировали свое резюме					
4	Посылали резюме потенциальным работодателям					
5	Заполняли анкету для приема на работу					
6	Читали книги или статьи про поиск или смену работы					
7	Проходили интервью у потенциальных работодателей					
8	Говорили с друзьями или родственниками о поиске другой работы					
9	Имели контакты с кадровым агентством, службой занятости и пр.					
10	Выясняли у коллег из разных организаций возможности своего нового трудоустройства					

11	Контактировали с потенциальными работодателями					
12	Выясняли у коллег из своей организаций возможности своего нового трудоустройства					

INSTRUCTIONS: Read each question below carefully. Determine how often you have engaged in each of these behaviors within the last 6 months. Then, choose your response to the right of the question, and circle it.

№	How often do you have engaged in each of these behaviors <u>within the last 6 months</u>	1	2	3	4	5
		Never (0 Times)	Rarely (1 or 2 Times)	Occasionally (3 to 5 Times)	Frequently (6 to 9 Times)	Very Frequently (At Least 10 Times)
1	Read the help wanted/classified ads in a newspaper, journal, internet database, or professional association	1	2	3	4	5
2	Listed yourself as a job applicant in a newspaper, journal, internet database, or professional association	1	2	3	4	5
3	Prepared/revised your resume	1	2	3	4	5
4	Sent out resumes to potential employers	1	2	3	4	5
5	Filled out a job application	1	2	3	4	5
6	Read a book or article about getting a job or changing jobs	1	2	3	4	5
7	Had a job interview with a prospective employer	1	2	3	4	5
8	Talked with friends or relatives about possible job leads	1	2	3	4	5
9	Contacted an employment agency, executive search firm, or state employment service	1	2	3	4	5
10	Spoke with previous employers or business acquaintances about their knowing of potential job leads	1	2	3	4	5
11	Contacted a prospective employer	1	2	3	4	5
12	Used current within-company resources (e.g., colleagues) to generate potential job leads	1	2	3	4	5

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 виявилися практично ідентичними). Ці показники розраховувались згідно із загальноприйнятою процедурою [1], [2], [5], [6]. Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,87.

Таблиця 1

**Дані стандартизації показника
рівня пошукової активності іншої роботи**

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	771	23,3	10,5

Таблиця 2

Нормативні дані показника рівня пошукової активності іншої роботи

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	12 – 14
2	Нижчий за середній	15 – 17
3	Середній	18 – 27
4	Вищий за середній	28 – 44
5	Високий	45 – 60

Шкала негативного впливу роботи (Negative Affect at Work Scale)

D. Watson

Шкалу негативного впливу роботи було створено D. Watson та ін. [8] з метою визначення негативних психічних змін у фахівця, які можуть зумовлюватися комплексним впливом на нього різних робочих чинників. Для цього досліджуваному пропонується відповісти на 10 таких питань:

1. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *наляканим*?
2. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *розстроєним*?
3. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *нервовим*?
4. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *винуватим*?
5. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *ворожим*?
6. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *сторожким*?
7. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *виснаженим*?
8. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *засмиканим*?
9. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *присоромленим*?
10. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі *роздратованим*?

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала:

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

Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає *рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника*.

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

Бланк методики та текст на мові оригіналу
Шкали негативного впливу роботи (Negative Affect at Work Scale)
D. Watson

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

№	Как часто Вы себя чувствуете на работе таким образом?	1	2	3	4	5
		никогда, или очень редко	редко	периодически	часто	очень часто
1	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>испуганным</i> ?					
2	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>расстроенным</i> ?					
3	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>нервным</i> ?					
4	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>виноватым</i> ?					
5	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>враждебным</i> ?					
6	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>опасающимся</i> ?					
7	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>изможденным</i> ?					
8	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>издерганным</i> ?					
9	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>пристыженным</i> ?					
10	Как часто Вы чувствуете себя на работе <i>раздраженным</i> ?					

INSTRUCTIONS: Read each question below carefully. Decide which response fits best with your feelings at your current job. Circle the number that best corresponds with your answer.

№	How often do you feel ... at work?	1	2	3	4	5
		Very Slightly or Not At All	A Little	Moderately	Quite a Bit	Extremely Frequently
1	How often do you feel <i>scared</i> at work?	1	2	3	4	5
2	How often do you feel <i>upset</i> at work?	1	2	3	4	5
3	How often do you feel <i>nervous</i> at work?	1	2	3	4	5
4	How often do you feel <i>guilty</i> at work?	1	2	3	4	5

5	How often do you feel <i>hostile</i> at work?	1	2	3	4	5
6	How often do you feel <i>afraid</i> at work?	1	2	3	4	5
7	How often do you feel <i>distressed</i> at work?	1	2	3	4	5
8	How often do you feel <i>jittery</i> at work?	1	2	3	4	5
9	How often do you feel <i>ashamed</i> at work?	1	2	3	4	5
10	How often do you feel <i>irritable</i> at work?	1	2	3	4	5

У таблицях 3 та 4 наведені показники стандартизації нашої адаптації даної методики та нормативні дані для неї (показники чоловіків та жінок за даною методикою також виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за даною методикою склав 0,94.

Таблиця 3

**Дані стандартизації показника
рівня негативного впливу роботи на психологічний стан**

№	Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Всі досліджувані	771	22,1	8,7

Таблиця 4

**Нормативні дані показника
рівня негативного впливу роботи на психологічний стан**

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10 – 13
2	Нижчий за середній	14 – 17
3	Середній	18 – 26
4	Вищий за середній	27 – 38
5	Високий	39 – 50

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. Blau G. Testing a two-dimensional measure of job search behavior // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 1994. – Vol. 59. – P. 288 - 312.
8. Watson D., Clark L.A., Tellegen A. Development and validation of the brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54(6). – P. 1063 - 1070.