

Отримано: 07 серпня 2019 р.

Прорецензовано: 09 серпня 2019 р.

Прийнято до друку: 09 серпня 2019 р.

e-mail: madman.with.the.lab@gmail.com

DOI: 10.25264/2415-7384-2019-9-92-96

Онопченко І. В. Психологічна валідація і культурна адаптація опитувальника “The workaholism facet-based scale” (wfbs). *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»* : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, серпень 2019. № 9. С. 92–96.

УДК 159.9.072.423

Онопченко Ірина Вікторівна,*здобувач кафедри загальної і соціальної психології та соціології
Східноєвропейський Університет імені Лесі Українки, м. Луцьк*

ПСИХОЛОГІЧНА ВАЛІДИЗАЦІЯ І КУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ ОПИТУВАЛЬНИКА “THE WORKAHOLISM FACET-BASED SCALE” (WFBS)

Актуальність дослідження зумовлена тим, що трудовоголізм не проблема, а лише позитивна риса особистості. Однак, ця думка помилкова тому, що трудовоголізм – це така сама залежність, як і алкоголізм чи наркоманія, а людина, що страждає від трудовоголізму, поступово втрачається для соціуму, стає в’язнем своєї роботи й досить часто не здатна сама впоратися чи навіть усвідомити свою проблему. Важливо мати змогу вчасно виявити трудовоголізм, доки людині ще можна надати психологічну допомогу, а залежність від роботи не почала завдавати непоправних збитків психологічному та соціальному добробуту адикта. На сьогодні не існує українськомовних тестових методик, за допомогою яких можна діагностувати трудовоголізм, тому провести культурну адаптацію та психологічну валідацію опитувальника – першочергове завданням для вивчення трудовоголізму серед населення України. Результати дослідження дали змогу сформуванню українськомовну версію опитувальника для діагностики трудовоголізму, яку можна широко використовувати для експериментально-діагностичного вивчення цієї категорії осіб.

Ключові слова: трудовоголізм, трудовоголік, адикція, адиктивна поведінка, діагностика, методика, валідність.

Iryna Onopchenko,*graduate student of the department of general and social psychology and sociology,
Lesya Ukrainka Eastern European National University, Lutsk*

PSYCHOLOGICAL VALIDATION AND CULTURAL INTERPRETATION OF THE QUESTIONNAIRE “THE WORKAHOLISM FACET-BASED SCALE” (WFBS)

The research is relevant due to a misleading opinion that workaholism isn't a problem. Nowadays some people even consider workaholism as a positive personality trait. Actually, workaholism is one of the greatest problems of humanity and individuals. Workaholism stands in the same rank as other addictions, such as alcohol and drug ones. And workaholics or addicted to work people become more and more lost for society, willingly imprisoning themselves into their job and, moreover, they aren't mostly capable of realizing their problem and dealing with it. It's very important to detect workaholism in time in order to cure the person psychologically, while the illness doesn't damage the person's sanity and his/her social welfare.

At present, there are no Ukrainian questionnaires to diagnose people with workaholism, so Ukrainian's primary task is to culturally interpret foreign tests and to conduct psychological validation to study workaholism among the country's population. The results of this research lead to making an Ukrainian questionnaire to diagnose workaholism. The methodology can be used countrywide in order to run experimental diagnostic studies of this category of the population.

Key words: workaholism, workaholic, addiction, addictive behavior, diagnostic, methodology, validity.

Постановка проблеми. Трудовоголізм можна справедливо вважати єдиною серед адикцій, яку сучасне суспільство схвалює та культивує. Зростання вимог до працівників, пропаганда ідей повної відданості підприємствам, жорстка конкуренція за робочі місця – усе це причина того, чому дедалі більше людей віддають професійній діяльності дедалі більше часу. Кількість осіб, яка повністю присвячує своє життя роботі, невпинно зростає. Ці люди вважають, що ідеальне життя полягає в тому, аби весь час працювати, не залишаючи собі ані хвилини вільного часу. Деяких із цих людей ми можемо назвати працелюбами – їм подобається робота, вони прагнуть досягати нових висот у вибраній спеціальності, що, своєю чергою, призведе до покращення життя через збільшення заробітної платні та зміни соціального статусу. Однак не всі люди отримують від роботи задоволення. Ідеться не про ледарів чи осіб, які працюють не на бажаній роботі, чи обіймають посаду, яка не відповідає їхнім прагненням, а про трудовоголіків – людей, які стали в’язнями свого робочого місця, і, подібно до інших адикцій, заледве здатні власноруч впоратися зі своєю залежністю від роботи. На противагу працелюбам, для трудовоголіка неважливі такі речі, як заробітна платня чи рух кар’єрою драбиною. Для трудовоголіка важлива лише сама праця – нема різниці, у чому вона буде полягати чи наскільки вона буде продуктивною. Трудовоголіки схильні хапатися за безліч завдань одночасно, брати на себе чужі обов’язки, однак їхня праця не призводить до якогось конкретно-

го позитивного результату – вони беруться за нові справи й часто кидають розпочаті завдання не закінченими. Зважаючи на це, трудоголіки постійно перебувають у стані стресу через невиконані дедлайни, тиск із боку керівників та нові обсяги роботи, які вони через свої особливості не здатні повноцінно виконати. Трудоголіки не можуть відчувати задоволення від роботи чи її результатів і працюють лише заради самого процесу.

Проблема полягає в тому, що на сьогодні немає українськомовних методик, які би могли допомогти діагностувати трудоголізм, що унеможливорює виявити трудоголіків на підприємствах і своєчасно надати допомогу людям, які страждають від цієї адикції.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Проблему трудоголізму досліджували такі вчені: К. Андерсін, М. Гріфітс, В. Крістініел, Т. Таріс, Е. Рабену, Е. Робінс, Б. Робінсон, С. Паллесін, П. Пост, Дж. Спенс, Д. Фассель, Дж. Шор, В. Яковлев, К. Флауерс. Дж. Хакі, Дж. Хітленд, А. Шимазу, В. Шауфелі, О. Школер [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10].

Найпершою якісною методикою, створеною для діагностики трудоголізму, є методика Б. Робінсона [5], яка має назву «Work Addiction Risk Test», або скорочено «WART». Судження цієї методики сформовано з огляду на симптоми, які відзначали лікарі в роботі з особами, що страждали від надмірної залежності від трудової діяльності. Подальші дослідження змогли продемонструвати, що у «WART» наявні хороші психометричні показники та висока очевидна [6] та змістовна валідність [7]. Методика «Work Addiction Risk Test» складається із 25 запитань, які спочатку розподіляли на 5 шкал:

1. Комппульсивні тенденції.
2. Контроль.
3. Порушення комунікації / самопоглинутість.
4. Нездатність до делегування.
5. Самооцінка.

Однак спільні подальші дослідження Б. Робінсона та К. Флауерс довели, що «WART» складається лише із 3 емпірично відокремлених шкал, які могли класифікувати трудоголіків і нетрудоголіків у 89% випадків. Учені дійшли висновку, що шкала комппульсивних тенденцій найважливіша для виявлення трудоголіків [3].

Найцитованішою та відомою методикою для виявлення трудоголізму є «Workaholism Battery», або, як її ще називають «WorkBAT», авторами якої 1992 року стали Е. Роббінс і Дж. Спенс [9]. «WorkBAT» припускає, що трудоголізм складається із трьох компонентів, які ця методика вимірює:

1. Залучення в роботу.
2. Запал до роботи.
3. Задоволення від роботи.

Відповідно до цих компонентів, у методиці сформовано три шкали. Однак, незважаючи на те, що «Workaholism Battery» – найрозповсюдженіша у світі методика, призначена для виявлення трудоголізму, результати її психометричної перевірки неоднозначні.

2009 року розроблено ще одну методику для діагностування трудоголізму. Голландський учений В. Шауфелі разом зі своїми колегами створив методику «Dutch Workaholism Scale», або ж «DUWAS» [8]. Автори вважають, що основні особливості трудоголіків – схильність витратити велику кількість часу на трудову діяльність та одержимість роботою. Базуючись на цих уявленнях про осіб, що страждають від трудоголізму, автори створили «Dutch Workaholism Scale», яка складається з 10 пунктів, об'єднаних у дві шкали. У подальших дослідженнях «DUWAS» продемонструвала хороші результати психометричних перевірок.

Норвезькі вчені також розробили свою методику для виявлення трудоголізму – «Bergen Work Addiction Scale» («BWAS») [2]. Особливість її в тому, що цю методику створили в межах загального підходу до вивчення адикцій, тобто йдеться про те, що всі адикції (поведінкові та хімічні) охоплюють 7 основних компонентів:

1. Характерність (діяльність визначає мислення та поведінку).
2. Зміни настрою (діяльність змінює або покращує настрій).
3. Толерантність (потрібен усе більший обсяг діяльності для того, щоб досягнути початкового ефекту).
4. «Ломка» (тобто, поява неприємних переживань і відчуттів у випадках, коли діяльність припиняється або її обсяг зменшується);
5. Конфлікт (діяльність викликає конфлікти в соціальних відносинах та інших видах діяльності);
6. Рецидив (тенденція повертатися до діяльності після періоду утримання).
7. Проблеми (діяльність негативно впливає на здоров'я).

«Bergen Work Addiction Scale» складається із 7 запитань, кожне з яких відображає один із компонентів залежності від роботи [4]. Подальші дослідження довели хороші показники надійності та валідності методики [2].

Мета і завдання – здійснити адаптацію і психометричну перевірку англomовного опитувальника для діагностики трудоголізму (The Workaholism Facet-Based Scale), який розробили О. Школер, Е. Рабену, В. Крістініел, Ш. Гіл, А. Цинер 2018 року.

Матеріали та методи дослідження. Автори опитувальника «Шкала трудоголізму» (The Workaholism Facet-Based Scale) провели апробацію на вибірці зі 166 ізраїльських працівників і 1117 румунських студентів, що працюють. 3-поміж ізраїльської вибірки 35% опитаних чоловічої статі та 65% жіночої, серед румунської – 40% та 60% відповідно. Середній вік опитаних в ізраїльській вибірці становив 35–45 років, у румунській – 18–25 років. Стаж роботи в обох вибірках – у середньому від 0 до 5 років [10].

Експериментальну роботу з апробації опитувальника в нашому дослідженні проведено впродовж 2019 року на базі Східноєвропейського університету ім. Лесі Українки з урахуванням основних психометричних вимог щодо апробації та стандартизації тестів. Вибірка становила 487 студентів віком від 17 до 23 років, з-поміж яких відібрано 207 осіб із потижневою зайнятістю щонайменше 20 годин. Статистичне оброблення даних відбувалося за допомогою програми SPSS (20 версія) для Windows.

Виклад основного матеріалу. Сама процедура адаптації та стандартизації методики складалася з двох етапів відповідно до визначених процедур валідації і стандартизації [1]. На першому етапі роботи опитувальник перекладено з англійської мови українською та розроблено його робочу версію. Також здійснено двосторонній переклад методики (після перекладу українською мовою методику знову було перекладено англійською, щоби поліпшити переклад). На другому етапі визначено психометричні властивості опитувальника:

1. Доцільність і потрібність виокремлених у методиці пунктів (визначення коефіцієнтів кореляції, щоб уникнути дублювання запитань).

2. Кореляційний аналіз між твердженнями перекладеної методики та твердженнями методики мовою оригіналу.

3. Оцінювання внутрішньої надійності тверджень опитувальника за допомогою коефіцієнта α -Кронбаха.

4. Конструктна (конвергентна) валідність, досліджена через кореляції перекладеного опитувальника зі шкалами іншого опитувальника.

Методика «Шкала трудоголізму» складається із 18 тверджень, на які запропоновано такі відповіді: *не згоден, частково не згоден, частково згоден, згоден, повністю згоден*. В опитувальнику виокремлено 6 шкал, кожна з яких описує поєднання модальностей із ресурсами. Модальності:

a1 – когнітивна (думки про роботу);

a2 – емоційна (почуття щодо роботи);

a3 – інструментальна (робота).

Автори методики вирізняють такі ресурси:

b1 – час,

b2 – зусилля.

На першому етапі роботи методику перекладав дипломований психолог, який володіє як мовою оригіналу, так і мовою опитувальника. Під час перекладу основний акцент був не на точному передаванні лексичних і граматичних конструкцій англійської мови, а на збереженні психологічного змісту виділених у методиці тверджень. Щоби перевірити точність та адекватність методики, професійний лінгвіст зі знанням англійської мови здійснив зворотній переклад. Перекладач не був знайомим із текстом оригінальної методики. Після цього в переклад унесено фінальні корективи й розпочато емпіричну перевірку його достовірності.

Щоб емпірично перевірити достовірність перекладу методики «Шкала трудоголізму», студентам факультету іноземної філології спеціальності «Англійська мова та література» Східноєвропейського університету імені Лесі Українки було надано дві форми опитувальника. Вибірка складалася із 33 осіб. Спочатку проведено англomовний варіант методики, а через декілька днів тій самій вибірці осіб було надано українськомовний примірник методики.

Опісля того, як отримано кореляційний аналіз шкал методики за допомогою коефіцієнта Пірсона, ми змогли відзначити, що переклад адекватний і відповідає результату (табл. 1). Жоден із пунктів методики не відтворював однакового змісту, тому в нашому варіанті залишилося стільки тверджень, скільки й в оригіналі.

Таблиця 1

Кореляційний аналіз між твердженнями перекладеної методики
«The Workaholism Facet-Based Scale» й оригіналом

		a1b1	a1b2	a2b1	a2b2	a3b1	a3b2	Сума	a1b1t	a1b2t	a2b1t	a2b2t	a3b1t	a3b2t	Сума
a1b1	Кореляція Пірсона	1	,621**	,370*	,261	,720**	,414*	,777**	,820**	,544**	,424*	,294	,689**	,269	,731**
	Знч, (2-сторон)		,000	,037	,150	,000	,018	,000	,000	,001	,015	,102	,000	,137	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a1b2	Кореляція Пірсона	,621**	1	,484**	,371*	,626**	,603**	,820**	,611**	,760**	,498**	,479**	,595**	,403*	,793**
	Знч, (2-сторон)	,000		,005	,036	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,022	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a2b1	Кореляція Пірсона	,370*	,484**	1	,641**	,495**	,376*	,720**	,224	,380*	,580**	,486**	,462**	,299	,557**
	Знч, (2-сторон)	,037	,005		,000	,004	,034	,000	,218	,032	,001	,005	,008	,097	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a2b2	Кореляція Пірсона	,261	,371	,641**	1	,337	,353*	,639**	,063	,336	,560**	,737**	,376*	,617**	,613**
	Знч, (2-сторон)	,150	,036	,000		,059	,047	,000	,733	,060	,001	,000	,034	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a3b1	Кореляція Пірсона	,720**	,626**	,495**	,337	1	,511**	,834**	,619**	,426*	,534**	,356*	,812**	,404*	,745**
	Знч, (2-сторон)	,000	,000	,004	,059		,003	,000	,000	,015	,002	,045	,000	,022	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a3b2	Кореляція Пірсона	,414*	,603**	,376*	,353*	,511**	1	,717**	,338	,390*	,311	,296	,331	,712**	,556*
	Знч, (2-сторон)	,018	,000	,034	,047	,003		,000	,059	,027	,083	,100	,065	,000	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Сума	Кореляція Пірсона	,777**	,820**	,720**	,639**	,834**	,717**	1	,617**	,629**	,639**	,576**	,738**	,594**	,891**
	Знч, (2-сторон)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a1b1	Кореляція Пірсона	,820**	,611**	,224	,063	,619**	,338	,617**	1	,559**	,303	,185	,685**	,176	,712**
	Знч, (2-сторон)	,000	,000	,218	,733	,000	,059	,000		,001	,092	,312	,000	,336	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a1b2	Кореляція Пірсона	,544**	,760**	,380*	,336	,426*	,390*	,629**	,559**	1	,409*	,427*	,510**	,297	,763**
	Знч, (2-сторон)	,001	,000	,032	,060	,015	,027	,000	,001		,020	,015	,003	,099	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a2b1	Кореляція Пірсона	,424*	,498*	,580**	,560**	,534**	,311	,639**	,303	,409*	1	,663**	,428*	,347	,705**
	Знч, (2-сторон)	,015	,000	,001	,001	,002	,083	,000	,092	,020		,000	,014	,052	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a2b2	Кореляція Пірсона	,294	,479**	,486**	,737**	,356*	,296	,576**	,185	,427*	,663**	1	,281	,525**	,706**
	Знч, (2-сторон)	,102	,006	,005	,000	,045	,100	,001	,312	,015	,000		,119	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a3b1	Кореляція Пірсона	,689**	,595**	,462	,376	,812**	,331	,738**	,685**	,510**	,428*	,281	1	,263	,762**
	Знч, (2-сторон)	,000	,000	,008	,034	,000	,065	,000	,000	,003	,014	,119		,147	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a3b2	Кореляція Пірсона	,269	,403*	,299	,617**	,404*	,712**	,594**	,176	,297	,347	,525**	,263	1	,601**
	Знч, (2-сторон)	,137	,022	,097	,002	,022	,000	,000	,336	,099	,052	,002	,147		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Сума	Кореляція Пірсона	,731**	,793**	,557**	,613**	,745**	,556*	,891**	,712**	,763**	,705**	,705	,762**	,601**	1
	Знч, (2-сторон)	,000	,000	,001	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Примітка. Рівні значущості:

**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Шкали:

a1b1 – когніція-час; a1b2 – когніція-зусилля; a2b1 – емоція-час; a2b2 – емоція-зусилля; a3b1 – робота-час; a3b2 – робота-зусилля. a1b1t, a1b2t, a2b1t, a2b2t, a3b1t, a3b2t – відповідні шкали методики, перекладеної українською.

На другому етапі дослідження ми визначили дискримінативність усіх пунктів методики, що дало змогу з'ясувати диференційну потужність усіх тверджень. Кожне з тверджень мало шість варіантів відповідей (*не згоден, частково не згоден, частково згоден, згоден, повністю згоден*), тому для розрахунків використано коефіцієнт Пірсона. Кореляційний аналіз відбувався між кожним пунктом опитувальника та сумарним показником трудоголізму (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка дискримінативної здатності кожного пункту опитувальника «Шкала трудоголізму»

№	Дискримінативність
1	0,777**
2	0,820**
3	0,720**
4	0,639**
5	0,834**
6	0,717**

Примітка. Рівні значущості:

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Беручи до уваги наявність значущих кореляційних зв'язків між усіма шкалами та сумарним показником трудоголізму, усі твердження цих шкал перенесено в перекладений текст опитувальника. Отже, опитувальник містить 18 тверджень (по 3 твердження на кожен шкалу), 16 із яких мають прямий порядок обрахунку (пункти 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18), а 2 – обернений (пункти 3 та 4).

Методика має високий рівень узгодженості, про що свідчить високий коефіцієнт Кронбаха (α -Кронбаха: 0,712).

Для оцінки конструктивної валідності ми порівняли показники методики «Шкала трудоголізму» з показниками методики «Дослідження вольової саморегуляції» А. Зверькова та Є. Ейдмана. Результати кореляційного аналізу подано в таблиці 3.

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між шкалами опитувальника «Шкала трудоголізму» та шкалами методики «Дослідження вольової саморегуляції»

№	Шкали методики «Дослідження вольової саморегуляції»	Коефіцієнт кореляції Пірсона
1.	Настирність	0,292*
2.	Самовладання	0,180*
3.	Загальний індекс	0,253**

Примітка. Рівні значущості:

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Результати кореляційного аналізу загального показника трудоголізму та шкали настирності свідчать про їх значущий зв'язок, що є важливим показником конструктивної валідності.

Висновки. Отже, ми успішно пройшли основні етапи експериментальної роботи з культурної адаптації та психологічної валідації опитувальника «Шкала трудоголізму», що дало змогу сформулювати остаточну версію, яку можна широко використовувати для вирішення емпіричних і теоретичних завдань у царині вивчення трудоголізму.

Література

1. Засекіна Л. В., Майструк В. М. Безумовне самоприйняття та психологічне благополуччя особистості. *Наука і освіта*. 2017. № 11. С. 187–192.
2. Development of work addiction scale / C. Andreaseen, M. Griffiths, J. Hetland, S. Pallesen. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2012. № 53. P. 265–272.
3. Flowers C., Robinson B. A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*. 2002. №62. P. 517–526.
4. Griffiths M. Nicotine, tobacco and addiction. *Nature*. 1996. № 384. P. 337–338.
5. Robinson B. Work addiction. Deerfield Beach. *Health Communications*. 1989. P. 76–88.
6. Robinson B., Post P., Khakee J. Test-retest reliability of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*. 1992. P. 337–338.
7. Robinson B. Concurrent validity of the work addiction risk as a measure of workaholism. *Psychological Reports*. 1996. № 79. P. 244–249.
8. Schaufeli W., Shimazu A., Taris T. Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*. 2009. № 43. P. 320–348.
9. Spence J., Robbins A. Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*. 1992. № 58. P. 160–178.
10. Organizing the confusion surrounding workaholism: New structure, measure, and validation / O. Shkoler, E. Rabenu, V. Cristinel etc. *Frontiers in Psychology*. 2018. № 8. P. 1–16.