

УДК 159.9.072.533:37.015.323:616.89-008.48

Елена Владимировна Дробышевская

магистр психол. наук, ст. преподаватель каф. социальной и педагогической психологии
Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины,
аспирант 4-го года обучения каф. психологии
Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины

Alena Drobysheuskaya

Master of Psychological Sciences,
Senior Lecturer of the Department of Social and Pedagogical Psychology
of the Francysk Skaryna Gomel State University,
4 Year Postgraduate Student of the Department of Psychology
of the Francysk Skaryna Gomel State University
e-mail: drobalena91@mail.ru

ВАЛИДИЗАЦИЯ ОПРОСНИКА «ИНТЕГРАТИВНАЯ ДИАГНОСТИКА РИСКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ»

Настоящая работа посвящена исследованию актуальной для нашей страны проблематики – психологии личности профессионала, особенно ввиду ориентированности политики государства на проблему повышения работоспособности, профессиональной эффективности личности. Предложен новый инструмент определения риска профессиональной деформации личности – опросник, основанный на выделении психологических факторов, каждый из которых порождает изменения на трех уровнях: когнитивном, эмоциональном, поведенческом, необходимых и достаточных для построения метрической шкалы оценки риска проявления профессиональной деформации в этой сфере. Дано психометрическое обоснование опросника, содержащее расчет его валидности и надежности. Валидизация включает содержательную и конкурентную стороны валидности. Осуществлен расчет ретестовой надежности всего опросника и отдельных его шкал. Рассмотрены сферы применения и практические возможности предложенного опросника. Статья ориентирована на специалистов в области профессионального развития и профессионального здоровья, психологов.

Ключевые слова: профессиональная деформация, личность, профессиональная деятельность, опросник, валидизация, надежность.

Validization of the Questionnaire «Integrative Diagnosis of the Risk of Occupational Deformation»

This work is devoted to the study of issues relevant to our country – the psychology of the personality of a professional, especially in view of the focus of state policy on the problem of increasing the working capacity, professional effectiveness of the individual. The article proposes a new tool for determining the risk of professional deformation of a personality – a questionnaire based on the identification of psychological factors, each of which generates changes at three levels: cognitive, emotional, behavioral, necessary and sufficient to build a metric scale for assessing the risk of professional deformation manifestation in this domain. A psychometric substantiation of the methodology is given, which includes the calculation of its validity and reliability. Validation includes content and competitive aspects of validity. The calculation of the retest reliability of the entire questionnaire and its individual scales was carried out. The spheres of application and practical possibilities of the proposed questionnaire are considered. The article is aimed at specialists in the field of professional development and occupational health, psychologists.

Key words: professional deformation, personality, professional activity, questionnaire, validation, reliability.

Введение

В условиях модернизации различных сфер профессиональной деятельности чело-

века все больше повышаются требования к специалистам, а также руководителям. В последнее десятилетие проблема профессионализма активно исследуется в психологической науке (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климова, А. К. Маркова, Л. М. Митина, К. В. Карпинский).

Под профессиональной деятельностью подразумевается сложная деятель-

Научный руководитель – Владимир Алексеевич Поликарпов, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной и организационной психологии Белорусского государственного университета

ность, для выполнения которой человеку приходится длительное время обучаться, приобретая теоретические знания и практические навыки. Профессионализм – это свойство человека, работающего умело и результативно. Сегодня от уровня профессионализма населения во многом зависит благосостояние любой страны [1].

Одним из важнейших профессионально важных качеств для специалистов выступает высокий уровень психической, физической и эмоциональной устойчивости. Сложная деятельность трудна для освоения; так, у большинства профессий в процессе чрезмерного выполнения своих обязанностей накапливаются негативные функциональные состояния, что впоследствии приводит к развитию профессионального стресса и, как следствие, проявлению профессиональных деформаций.

В исследованиях отечественных и зарубежных авторов отмечается, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению арсенала способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности (С. Л. Рубинштейн, З. К. Давлетбаева, С. П. Безносков, Э. Ф. Зеер, К. Маслач, Дж. Джексон и др.). Можно констатировать, что на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деформаций.

В научной литературе зачастую термины «профессиональная деформация» и «эмоциональное выгорание» используются как синонимичные. Однако, на наш взгляд, ориентация на отождествление понятий «профессиональная деформация» и «профессиональное выгорание» не дает возможности раскрыть изучаемый феномен в полной мере, а также прогнозировать вероятность его развития у того или иного сотрудника и, как следствие, не дает должным образом организовывать работу по психологической профилактике профессиональной деформации работников. В связи с этим возникает необходимость четкого научного определения профессиональной деформации как выражающего не только эмоциональное и физическое истощение, но и изменение свойств личности.

Феномен профессиональной деформации характеризуется изменениями личности и поведения, которые возникают под влиянием профессии, например, при систематических переработках, совмещением человеком нескольких должностей и постоянным стрессом. На сегодняшний день, несмотря на то что человек тратит большую часть своей жизни именно на профессиональную деятельность и свое развитие в определенной профессии, проблема профессиональных деформаций не получает должного изучения и распространения, однако, несомненно, является актуальной и требует дальнейшего изучения во всех сферах деятельности.

Проанализировав имеющийся диагностический инструментарий для изучения профессиональной деформации, мы можем говорить о том, что в современной психодиагностике существуют средства, которые могут дать нам возможность частичного исследования некоторых проявлений изучаемого феномена. Наиболее часто ученые применяют «Опросник профессионального выгорания» Кристина Маслач, Сьюзан Джексон (1986), адаптированный Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой (2001), методику «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко (1996).

Среди современных средств диагностики в работах российских ученых можно выделить ряд методов: «Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса» (ИДИКС), разработанная А. Б. Леоновой, «Методика “Эмоциональные переживания в профессиональной деятельности”» (ЭППД), разработанная О. Н. Доценко, И. Н. Бондаренко.

С целью изучения предпосылок развития эмоционального выгорания, профессионального стресса применяются методики, которые косвенно касаются рассматриваемой проблемы: «Методика определения типа личности и вероятностных расстройств» Дж. Олдхэма и Л. Морриса, опросник Басса – Дарки для определения степени и особенностей агрессивности, опросник К. Замфир в адаптации А. А. Реана для определения мотивации трудовой деятельности и т. д.).

В результате проведенного теоретического анализа современных исследований в области психологии труда, инженерной и организационной психологии можно гово-

речь о том, что на сегодняшний день нет комплексного общепринятого подхода к трактовке данного феномена, отсутствует четкое научное определение профессиональной деформации, поэтому возникает сложность в проведении психодиагностических исследований, прогнозировании и профилактике появления данного феномена у специалистов различных служб и ведомств, что позволяет нам говорить о существовании практической необходимости в создании диагностирующего инструментария, направленного на выявление риска профессиональной деформации. Соответственно, в настоящее время отсутствует комплексный диагностический инструмент, позволяющий диагностировать степень риска профессиональной деформации работника как более широкого понятия, включающего в себя проявления симптоматики эмоционального выгорания и профессионального стресса.

Цель данной работы – описать процедуру валидизации опросника «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации».

Основная часть

Исследование психологических особенностей профессиональной деформации работников требует применения комплексного подхода к сбору и обработке данных, что позволяет более широко изучить причины и факторы, влияющие на рост уровня профессиональной усталости, возникновение психологических барьеров, обеднение способов выполнения деятельности, утрату профессиональных умений и навыков, снижение работоспособности и др. В статье мы используем комплексный подход, который заключается в применении качественных и количественных методов с целью изучения признаков профессиональной деформации, выявления ведущих факторов, способствующих развитию профессиональной деформации, и описания их содержания.

В результате проведенного нами исследования были получены сведения, которые свидетельствуют не только о негативных изменениях в личности специалиста (именно такое толкование термина превагирует во взглядах современных авторов), но и о профессионально полезных, т. е. речь идет о профессионализации личности, ее адаптации к выбранной им профессии.

В процессе разработки определения понятия профессиональной деформации мы опирались на концепцию С. А. Дружилова об индивидуальном ресурсе профессионального развития (ИРПР) человека, который включает в себя, с одной стороны, реальные профессиональные возможности, его готовность к эффективной профессиональной деятельности, с другой – нереализованные профессиональные свойства, внутренние резервы человека [2].

По результатам проведенного комплексного исследования было разработано рабочее определение понятия профессиональной деформации: *профессиональная деформация – это процесс изменения психологических свойств личности, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, под воздействием комплекса факторов и условий профессионализации; крайней степенью изменения личности является профессиональная деструкция, отражающаяся на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях.*

Материалы и методы исследования. Для проверки гипотезы и решения исследовательских задач в работе применялись следующие группы методов:

1) теоретические методы: анализ психологической литературы по теме исследования, систематизация, обобщение и синтез имеющихся в ней научных представлений, результатов теоретических и эмпирических исследований;

2) методы эмпирического исследования: тестирование, метод фокус-групп, метод моделирования;

3) методы обработки и анализа эмпирических данных: качественный анализ, дисперсионный анализ ANOVA (однофакторный) и методы математической статистики (описательная статистика, метод главных компонент с вращением факторов методом Varimax с нормализацией по Кайзеру, коэффициент корреляции К. Пирсона, коэффициента надежности альфа Кронбаха). Процедура проверки нормальности распределения данных производилась с использованием непараметрического λ -критерия Колмогорова – Смирнова. Расчеты осуществлялись с помощью компьютерных программ «SPSS 13.0», «SPSS 26.0» и «Microsoft Excel» [3].

Ход исследования. На основании разработанного и операционализованного в рамках диссертационного исследования понятия «профессиональная деформация» была создана психологическая модель. Разработка модели профессиональной деформации производилась на основании комплексного анализа проблемы: теоретического исследования (отечественных и зарубежных социально-психологических теорий), диагностического исследования (количественного и качественного анализа).

Профессиональная адаптация (профессионализация) – это одна грань континуума, другая грань – профессиональная деструкция (изменение и разрушение сложившихся психологических структур личности, негативно сказывающихся на результатах труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии личности). Можно представить профессиональную деформацию в виде такой цепочки: стадия профессионализации – кризис профессионального развития. Из кризиса профессионального развития возможны два выхода:

1) повышение эффективности профессиональной деятельности – профессионализм;

2) профессиональная деструкция – профессиональная деформация (ухудшение взаимоотношений с окружающими; снижение эффективности профессиональной деятельности; изменения в поведении и др.).

Выделен ряд стадий, которые проходит человек в процессе профессионального пути:

1) профессиональная деформация как индивидуальный ресурс развития профессионала (профессионализация);

2) регресс личностных достижений;

3) собственно профессиональная деформация.

На основе теоретического анализа и последующего качественного и количественного анализа были выделены три уровня выражения профессиональной деформации, а именно: когнитивный (представление о себе как о профессионале); эмоциональный (отношение к себе, оценка себя в рамках выполняемой профессиональной деятельности); поведенческий (проявление когни-

тивного и эмоционального компонентов в поведении, активности и коммуникации).

В представленную концептуальную психологическую модель профессиональной деформации личности включены следующие элементы:

1) когнитивный, эмоциональный и поведенческий уровни выражения;

2) профессиональный путь личности, профессионализация, профессиональная деструкция и описывающие их аспекты – социальные отношения в организации, устойчивость к стрессу, переживания в профессиональной деятельности, психологическая культура личности.

Психологическая модель профессиональной деформации личности представлена на рисунке 1.

Элементы профессиональной деформации представлены как структурированные в переживаниях и представлениях личности знания и отношения к выполнению своей профессиональной деятельности в прошлом, настоящем и будущем. Элементы профессиональной деформации обусловлены той реальной сферой жизнедеятельности, социального взаимодействия, взаимоотношений и деятельности (не только профессиональной), в которую включен индивид. В кризисные моменты жизни личность претерпевает внешние и внутренние изменения, но сохраняет то, что присуще каждой личности, подвергшейся изменениям, как представителю данной профессиональной деятельности, так и определенного пола, возраста; при наличии одних и тех же звеньев имеет различное наполнение этих звеньев в зависимости от ценностных ориентаций, традиций, национальной культуры.

Функции модели:

1) детализировать представления о внутренней организации профессиональной деформации личности;

2) проанализировать структуру и содержание профессиональной деформации – степени согласованности, выраженности и устойчивости выделенных компонентов;

3) операционализировать сформулированное авторское определение понятия «профессиональная деформация»;

4) диагностировать особенности профессиональной деформации личности [4].



Рисунок – Психологическая модель профессиональной деформации личности

Данная модель была положена в основу сконструированного опросника для определения степени риска профессиональной деформации. Он основан на предшествующих исследованиях, связанных с анализом профессиональной деформации, и открывает возможность использования нового способа измерения риска профессиональной деформации. Развивая предыдущие исследования, настоящая работа содержит его психометрическое обоснование.

При разработке нового опросника была поставлена задача выявления взаимовлияния групп факторов, отражающих содержание профессиональной деформации. Опросник строится таким образом, что каждому фактору ставится в соответствие развернутый уровень изменений. Это позволяет прояснить содержательную сторону профессиональной деформации через выявление конкретных изменений, которые переживает работник в процессе труда.

Областью применения опросника является профессиональная деятельность. Он может использоваться для различного рода профессиональных отборов и аттестаций, прогноза успешности профессиональной деятельности, оценки необходимости психологического вмешательства.

Результаты исследования и их обсуждение

Эмпирическая валидность опросника. Полученные результаты были обра-

ботаны методом главных компонент с вращением шести факторов методом Varimax с нормализацией по Кайзеру. Решение о необходимости вращения такого количества факторов было принято в целях подтверждения положенного в основание теоретического конструкта – психологической модели профессиональной деформации. В результате дальнейшего анализа и интерпретации было выбрано четырехфакторное решение, т. к. пятый и шестой факторы вызвали сложности в интерпретации и были неустойчивы.

Выделение четырех факторов объясняют 54,689 % дисперсий: на первый фактор пришлось 20,21 %, на второй – 10,36 %, на третий – 9,75 %, на четвертый – 14,369 %.

Семантический анализ пунктов опросника позволяет их интерпретировать следующим образом: первый фактор – социальные отношения в организации (20 утверждений); второй фактор – устойчивость к стрессу (18 утверждений); третий фактор – переживания в профессиональной деятельности (44 утверждения); четвертый фактор – психологическая культура личности (52 утверждения).

Конкурентная валидность. Данный показатель получают на основе сравнения результатов с другими валидными тестами, предназначенными для измерения той же переменной (сравнение осуществляется с помощью корреляционного анализа). Вы-

борку (N = 100) составили сотрудники учреждений образования, здравоохранения г. Гомеля и Гомельской области, в т. ч. 40 % мужчин и 60 % женщин в возрасте от 25 до 50 лет. Среди респондентов 50,9 % составляли представители учреждений образования, 30,6 % – здравоохранения и 18,5 % – социальных служб; 54,2 % имели высшее образование, 45,8 % – среднее или среднее профессиональное образование.

Исследование включало комплекс методик, направленных на диагностику профессиональной деформации (в соответствии со шкалами опросника):

1) опросник «Субъективная оценка организационной культуры»;

2) методика «Шкала дифференциальных эмоций» (русскоязычная адаптация А. В. Леоновой и М. С. Капицы);

3) опросник «Дифференцированная оценка состояний сниженной работоспособности (утомление – монотония – пресыщение – стресс)» А. Леоновой, С. Величковой;

4) морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) В. Ф. Сопова, Л. В. Карпушиной.

Для изучения связи между переменными и, следовательно, для обоснования валидности использовался коэффициент корреляции К. Пирсона. Для валидации опросника использован ряд существующих инструментов (для каждой шкалы даны показатели альфа-коэффициента Кронбаха, полученные на данной выборке. Результаты приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели конкурентной валидности опросника «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации»

Шкалы опросника	Конкурентная валидность	
	По методу Кронбаха	По методу Спирмена
Социальные отношения в организации	0,89	0,88
Устойчивость к стрессу	0,78	0,67
Переживания в профессиональной деятельности	0,76	0,62
Психологическая культура личности	0,81	0,75

Надежность-согласованность опросника. Для проверки надежности-согласованности опросника был проведен расчет коэффициента надежности альфа Кронбаха для каждой шкалы в отдельности. Для шкалы «Социальные отношения в организации» коэффициент альфа Кронбаха равен 0,855, для шкалы «Устойчивость к стрессу» – 0,755, для шкалы «Переживания в профессиональной деятельности» – 0,678, для шкалы «Психологическая культура личности» – 0,768.

Надежность-устойчивость опросника. С целью проверки надежности-устойчивости опросника определялась ретестовая

надежность опросника, а именно проводилось повторное предъявление того же самого опросника тем же испытуемым и приблизительно в тех же условиях, что и первоначально, а затем вычислялись корреляции между двумя рядами данных. Выборку составили 30 испытуемых – студенты заочной формы обучения Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. Полученные коэффициенты ретестовой надежности отражают удовлетворительную надежность пяти шкал опросника. Все коэффициенты значимы на уровне значимости $p < 0,01$, данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Коэффициенты ретестовой надежности шкал опросника

Шкалы опросника	Ретест
Социальные отношения в организации	0,453
Устойчивость к стрессу	0,613
Переживания в профессиональной деятельности	0,720
Психологическая культура личности	0,986

Показатель внутренней согласованности для каждого пункта опросника.

Определение показателя внутренней согласованности для каждого пункта опросника осуществлялось путем вычисления корреляции между итоговым баллом шкалы опросника и каждого ее утверждения (коэффициент корреляции К. Пирсона).

Все утверждения опросника коррелируют с суммарным баллом на уровне значимости $p < 0,01$. Опишем результаты подробно:

1) шкала «Социальные отношения в организации»: получены следующие коэффициенты корреляции: 1-й вопрос (0,756), 2-й вопрос (0,689), 3-й вопрос (0,648), 4-й вопрос (0,557), 5-й вопрос (0,635), 6-й вопрос (0,624), 7-й вопрос (0,594), 8-й вопрос (0,637), 9-й вопрос (0,588), 10-й вопрос (0,512), 11-й вопрос (0,535), 12-й вопрос (0,576), 13-й вопрос (0,523), 14-й вопрос (0,416), 15-й вопрос (0,736), 16-й вопрос (0,678), 17-й вопрос (0,638), 18-й вопрос (0,735), 19-й вопрос (0,699), 20-й вопрос (0,648);

2) шкала «Устойчивость к стрессу»: получены следующие коэффициенты корреляции: 21-й вопрос (0,665), 22-й вопрос (0,634), 23-й вопрос (0,696), 24-й вопрос (0,649), 25-й вопрос (0,593), 26-й вопрос (0,535), 27-й вопрос (0,572), 28-й вопрос (0,585), 29-й вопрос (0,501), 30-й вопрос (0,562), 31-й вопрос (0,735), 32-й вопрос (0,512), 33-й вопрос (0,637), 34-й вопрос (0,557), 35-й вопрос (0,756), 36-й вопрос (0,594), 37-й вопрос (0,624), 38-й вопрос (0,714);

3) шкала «Переживания в профессиональной деятельности»: получены следующие коэффициенты корреляции: 39-й вопрос (0,718), 40-й вопрос (0,730), 41-й вопрос (0,596), 42-й вопрос (0,340), 43-й вопрос (0,460), 44-й вопрос (0,609), 45-й вопрос (0,634), 46-й вопрос (0,658), 47-й вопрос (0,496), 48-й вопрос (0,718), 49-й вопрос (0,730), 50-й вопрос (0,596), 51-й вопрос (0,340), 52-й вопрос (0,460), 53-й вопрос (0,609), 54-й вопрос (0,634), 55-й вопрос (0,658), 56-й вопрос (0,496), 57-й вопрос (0,608), 58-й вопрос (0,755), 59-й вопрос (0,679), 60-й вопрос (0,548), 61-й вопрос (0,557), 62-й вопрос (0,563), 63-й вопрос (0,594), 64-й вопрос (0,637), 65-й вопрос (0,567), 66-й вопрос (0,413), 67-й вопрос

(0,691), 68-й вопрос (0,497), 69-й вопрос (0,608), 70-й вопрос (0,702), 71-й вопрос (0,576), 72-й вопрос (0,523), 73-й вопрос (0,714), 74-й вопрос (0,413), 75-й вопрос (0,512), 76-й вопрос (0,535), 77-й вопрос (0,576), 78-й вопрос (0,523), 79-й вопрос (0,416), 80-й вопрос (0,736), 81-й вопрос (0,678), 82-й вопрос (0,512);

4) шкала «Психологическая культура личности»: получены следующие коэффициенты корреляции: 83-й вопрос (0,714), 84-й вопрос (0,649), 85-й вопрос (0,654), 86-й вопрос (0,649), 87-й вопрос (0,654), 88-й вопрос (0,644), 89-й вопрос (0,629), 90-й вопрос (0,562), 91-й вопрос (0,689), 92-й вопрос (0,648), 93-й вопрос (0,557), 94-й вопрос (0,635), 95-й вопрос (0,624), 96-й вопрос (0,594), 97-й вопрос (0,637), 98-й вопрос (0,588), 99-й вопрос (0,512), 100-й вопрос (0,535), 101-й вопрос (0,689), 102-й вопрос (0,648), 103-й вопрос (0,534), 104-й вопрос (0,530), 105-й вопрос (0,520), 106-й вопрос (0,517), 107-й вопрос (0,682), 108-й вопрос (0,539), 109-й вопрос (0,566), 110-й вопрос (0,571), 111-й вопрос (0,542), 112-й вопрос (0,691), 113-й вопрос (0,598), 114-й вопрос (0,654), 115-й вопрос (0,596), 116-й вопрос (0,617), 117-й вопрос (0,611), 118-й вопрос (0,736), 119-й вопрос (0,678), 120-й вопрос (0,638), 121-й вопрос (0,665), 122-й вопрос (0,634), 123-й вопрос (0,696), 124-й вопрос (0,649), 125-й вопрос (0,593), 126-й вопрос (0,535), 127-й вопрос (0,572), 128-й вопрос (0,585), 129-й вопрос (0,501), 130-й вопрос (0,718), 131-й вопрос (0,730), 132-й вопрос (0,596), 133-й вопрос (0,345), 134-й вопрос (0,470), 135-й вопрос (0,635), 136-й вопрос (0,425), 137-й вопрос (0,589), 138-й вопрос (0,476).

Содержательная валидность шкал опросника. На следующем этапе конструирования методики для проверки содержательной валидности, характеризующей степень репрезентативности содержания заданий теста измеряемой области психологических свойств, утверждения опросника были предложены для оценки трем экспертам-психологам (Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины и Белорусского государственного педагогического университета имени М. Танка), которые проранжировали стимульные утверждения по степени соответствия изучаемому феномену. Рейтинговая шкала состояла из четы-

рех пунктов: 0 – «ни в малейшей степени», 3 – «абсолютное соответствие».

Перед ними была поставлена задача оценить тест с позиции очевидной валидности, общей и стилистической грамотности, адекватности подбора лексики (наличия нежелательных коннотативных значений). По результатам экспертной оценки часть утверждений была переформулирована в связи с отмеченной категоричностью или по причине их неясности, неопределенности, двусмысленности. Так, например, первоначальный вариант утверждения «Я работаю в данной организации только из-за денег» был исправлен на «Я готов работать без удовлетворения, если это приносит доход», утверждение «Работая, я испытываю радость, удовольствие» был исправлен на «Выполняя профессиональную деятельность, я наполняюсь вдохновением», утверждение «Мне вдруг стало трудно говорить» был исправлен на «Когда я был на работе, мне вдруг стало трудно говорить».

По итогам работы экспертов был получен средний рейтинг для каждого утверждения, который, наряду с другими критериями, учитывался при отборе заданий, вошедших в окончательную версию опросника.

Проверка достоверности опросника. Анализ валидности-достоверности производился с учетом факторов, влияющих на достоверность опросника, а именно:

1) когнитивного фактора, который контролировался с помощью приема пилотажной проверки понимания пунктов испытуемыми. Пилотажная проверка понимания пунктов испытуемыми проводилась на базе Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. Выборку составили 100 человек. Выявление и исключение бланков со случайными или полностью нейтральными ответами;

2) фактора социальной желательности – с помощью исключения недостоверных протоколов;

3) фактора недобросовестности – с помощью установления доверительного общения с испытуемыми, выявления и исключения бланков с ответами по определенной закономерности.

Стандартизация опросника. Цель создания методики – выявление степени риска профессиональной деформации.

Материал: бланк обследования, авторучка или карандаш. Опросник «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации», состоящий из инструкции и 138 утверждений. В бланк обследования были включены графы, предназначенные для демографических данных (пол, возраст, место работы, должность, общий трудовой стаж, стаж работы в данной должности, дата исследования). Они заполняются самими испытуемыми. Фамилия и инициалы записываются по желанию. Затем следует инструкция по заполнению бланка, которую дополнительно сообщает экспериментатор.

Инструкция: «Вам будет предложен ряд утверждений, касающихся условий, организации и содержания труда, а также самочувствия, эмоциональных переживаний и различных способов поведения человека в той или иной рабочей ситуации.

Оцените, пожалуйста, насколько каждое из утверждений соответствует Вашему личному опыту или характерно именно для Вас. Вам предлагается использовать 2-балльную шкалу, в которой приняты следующие градации оценок:

1 балл – полное несогласие с утверждением (ответы «нет, это совсем не так» или «почти никогда»);

2 балла – полное согласие (ответы «да, совершенно верно» или «почти всегда»).

Процедура тестирования: после сообщения инструкции экспериментатор должен убедиться, что она правильно понята, и в случае необходимости сделать дополнительные разъяснения. Время тестирования – 40–60 минут».

Возрастной диапазон: 20 лет и старше.

Регистрация и обработка результатов:

1) результаты ответов испытуемого по основным четырем шкалам опросника определяются путем ключа, подсчитывается сумма баллов по каждой шкале, являющаяся показателем выраженности соответствующих опроснику образов профессиональной деформации личности;

2) осуществляются подсчеты по дополнительным шкалам опросника, в частности по когнитивному, эмоциональному и поведенческому компонентам. Результаты испытуемого по трем дополнительным шкалам определяются с помощью приве-

денного ключа, и подсчитывается сумма баллов по каждой шкале;

3) рассчитывается показатель риска профессиональной деформации индивида как сумма по четырем основным шкалам опросника, соответствующим различным факторам профессиональной деформации;

4) полученные баллы по четырем основным, трем дополнительным и суммарной шкалам переводятся в станыны с помощью таблиц.

Окончательная версия опросника, прошедшая проверку на очевидную, содержательную, конкурентную, эмпирическую валидность, ретестовую надежность, надежность-согласованность, надежность-устойчивость, внутреннюю согласованность для каждого пункта опросника и социальную желательность состоит из 138 вопросов с каждым из которых испытуемый должен выразить согласие или несогласие. Опросник включает 4 шкалы: «Социальные отношения в организации» (вопросы 1–20); «Стрессоустойчивость» (вопросы 21–38), «Переживания в профессиональной деятельности» (вопросы 39–82); «Психологическая культура личности» (вопросы 83–134).

Заключение

Результаты проведенного теоретического и эмпирического исследований проблемы профессиональной деформации личности, в ходе которых была достигнута поставленная цель и решены соответствующие задачи, позволили сделать следующие выводы:

1. Полученные результаты соответствуют теоретическим положениям разработанной модели профессиональной деформации, что свидетельствует о валидности опросника, операционализирующего эту модель.

2. Получены статистически значимые коэффициенты корреляции между всеми шкалами, предложенными в опроснике «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации», и суммарным баллом существующих методик диагностики.

3. По результатам исследования рассматриваемый опросник «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации» можно считать психометрически обоснованным, т. е. удовлетворяющим требованиям валидности и надежности.

4. Конфирматорный факторный анализ подтвердил теоретически ожидаемую структуру опросника «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации», а показатели надежности оказались достаточно высокими.

5. Опросник является компактным исследовательским инструментом, который обладает теоретически ожидаемой структурой, достаточно высокой надежностью показателей. Основным достоинством методики является ее универсальность: в отличие от контекстно-специфических шкал, утверждения могут быть модифицированы с учетом контекста деятельности, что позволяет легко сопоставлять переживания в различных видах деятельности между собой с опорой на разработанную модель.

6. Предложенный опросник «Интегративная диагностика риска профессиональной деформации» является надежным инструментом для оценки степени риска профессиональной деформации и может быть использован для решения диагностических задач в профотборе, а также для профилактики профессиональной деформации, в рамках программ развития персонала в организациях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Полякова, О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций / О. Б. Полякова // Нац. психол. журн. – 2014. – № 1 (13). – С. 55–62.
2. Дружилов, С. А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма / С. А. Дружилов. – Воронеж : Науч. кн., 2010. – 260 с.
3. Наследов, А. Д. SPSS Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – 2-е изд. – СПб. : 2007. – 411 с.
4. Дробышевская, Е. В. Психологическое моделирование как метод исследования профессиональной деформации личности / Е. В. Дробышевская // Сб. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф. «Векторы психологии». – Гомель : Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины. – 2022. – С. 177–178.

REFERENCES

1. Poliakova, O. B. Kategorie i struktura professional'nykh dieformacij / O. B. Poliakova // *Nac. psichol. zhurn.* – 2014. – № 1 (13). – S. 55–62.
2. Druzhilov, S. A. Individual'nyj riesurs chielovieka kak osnova stanovlienija professionalizma / S. A. Druzhilov. – Voronieczh : Nauch. kn., 2010. – 260 s.
3. Nasledov, A. D. SPSS Komp'yuternyj analiz dannyx v psixologii i social'nyx naukax / A. D. Nasledov. – 2-e izd. – SPb. : 2007. – 411 s.
4. Drobyshevskaja, Ye. V. Psikhologichieskoje modelirovanije kak mietod issliedovanija professional'noj dieformacii lichnosti / Ye. V. Drobyshevskaja // *Sb. st. IV Miezhdunar. nauch.-prakt. konf. «Viektory psikhologii».* – Gomiell' : Gomiell. gos. un-t im. F. Skoriny. – 2022. – S. 177–178.

Рукапіс настуніў у рэдакцыю 06.04.2023