

АДАПТАЦИЯ ОПРОСНИКА “ДИАГНОСТИКА РАБОЧЕЙ МОТИВАЦИИ” Р. ХАКМАНА И Г. ОЛДХЕМА НА РУССКОЯЗЫЧНОЙ ВЫБОРКЕ

© 2010 г. И. Н. Бондаренко

*Аспирантка, Государственный академический университет гуманитарных наук, Москва;
e-mail: pondi@inbox.ru*

Представлены результаты адаптации методики “Диагностика рабочей мотивации” (*Job Diagnostic Survey*) Р. Хакмана и Г. Олдхема на русскоязычной выборке ($n = 305$ чел.). Методика позволяет оценить субъективное восприятие ядерных характеристик профессиональных заданий, интринсивную рабочую мотивацию, различные аспекты удовлетворенности своей трудовой деятельностью и потребность в профессиональном росте. В процессе адаптации осуществлена лингвистическая адаптация опросника, проверка синхронной и тест-ретестовой надежности, содержательной и конструктивной валидности. Результаты проведенной стандартизации позволяют заключить, что данная методика может быть использована в качестве психодиагностического средства для практической и исследовательской деятельности.

Ключевые слова: интринсивная рабочая мотивация, ядерные характеристики профессиональных заданий, удовлетворенность.

В настоящее время большинством психологов выделяются два типа мотивации – экстринсивная (внешняя) и интринсивная (внутренняя) – и соответствующие им два типа поведения – экстринсивно и интринсивно мотивированное. В теоретическом плане вопросы мотивации, при которой инициирующие и регулирующие факторы поведения проистекают изнутри личностного Я (т.е. являются интринсивными), изучались С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым, В.Г. Асеевым, В.А. Бодровым, Д.Н. Завалишиной, Д.Н. Узнадзе, Б.И. Додоновым, Х. Хекхаузенем и др. и получили разработку в наиболее известных теориях интринсивной мотивации: личной причинности Р. де Чармса, самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, радостной поглощенности действием М. Чиксентмихайи.

Основным критерием наличия интринсивной мотивации называется эндогенность действия и его цели. “Действие эндогенно (или интринсивно) мотивировано, если цель содержится в самом его осуществлении и результате” [15, с. 240]. Этот критерий используется в теории М. Чиксентмихайи [13]. Ученый подчеркивает, что так называемое “состояние потока” (*flow*), в котором человек полностью включен в то, чем он занимается, возникает скорее не во время отдыха, а на работе, где есть возможность создать ситуацию “вызова”,

которая требует наличия профессиональных навыков, четко поставленной цели, обратной связи и контроля [17]. Проведенные эмпирические исследования показали, что интринсивно мотивированная деятельность может продолжаться достаточно долго при отсутствии видимых наград и характеризуется предпочтением более трудных заданий, повышением когнитивной гибкости (что облегчает выполнение деятельности, требующей эвристических методов) [16, 17], “самоэффективности” [13], проявлением интереса, переживанием позитивных эмоций [2] и т.д.

В модели Р. Хакмана и Г. Олдхема [18] описаны пять основных и две дополнительные ядерные характеристики работы, способствующие поддержанию интринсивной рабочей мотивации (*intrinsic work motivation*) на высоком уровне. Под *интринсивной рабочей мотивацией* мы понимаем мотивацию вовлеченности в работу, прежде всего, ради нее самой, поскольку она является интересной, привлекательной и приносящей удовлетворение [17]. Эта мотивация актуализируется по ходу работы и связана с теми чувствами, которые испытывает сотрудник по поводу качества ее выполнения. Достаточно высокая интринсивная рабочая мотивация служит причиной самовознаграждения и выступает как побудительная сила, заставляющая его работать хорошо и длительно.

Если работа выполнена плохо, сотрудник с высокой интринсивной рабочей мотивацией приложит значительные усилия, чтобы избежать негативной обратной связи и снова испытать чувство увлеченности процессом и удовлетворенности результатами трудовой деятельности.

В соответствии с моделью, Р. Хакманом и Г. Олдхемом был разработан многошкальный опросник диагностики работы (*Job Diagnostic Survey – JDS*), в адаптированном варианте названный нами “Диагностика рабочей мотивации” (ДРМ). Он позволяет оценить субъективное восприятие специалистами уровня своей интринсивной рабочей мотивации, ядерных характеристик профессионального задания, различные аспекты удовлетворенности трудовой деятельностью и уровень потребности в профессиональном росте и развитии [18].

Актуальность изучения и оценки интринсивной рабочей мотивации в настоящий момент определяется следующими соображениями:

- возможности усиления мотивации за счет увеличения материального вознаграждения ограничены, в то время как методика позволяет организовать поддержание интринсивной рабочей мотивации без постоянного дополнительного внешнего стимулирования;

- модель, положенная в основу методики, реализует позитивный подход в психологии (М. Селлигман, К. Петерсон и др.), который предлагает изучать позитивные психологические состояния и их детерминанты, а не только устранять проблемы и нарушения [11];

- методики, позволяющие оценить интринсивную рабочую мотивацию и ее ситуационные детерминанты, в арсенале отечественной психологии отсутствуют.

В связи с этим целью данной работы явилась адаптация опросника “Диагностика рабочей мотивации” на русскоязычной выборке.

На первом этапе исследования была проведена лингвистическая адаптация опросника. Для проверки очевидной валидности первоначальная версия методики была предложена экспертам – сотрудникам Института психологии РАН. В результате формулировки ряда утверждений были изменены с целью сокращения и придания им более универсального характера, изменения других утверждений носили характер уменьшения неопределенности. На втором этапе проводился анализ внутренней согласованности опросника ДРМ: определялась его синхронная надежность и проводился факторный анализ пунктов для

каждой из первичных шкал опросника по методу главных компонент (*principal components*), с использованием вращения *Varimax normalized* с целью определения нагрузки каждого пункта в шкале и его связи с фактором. На третьем этапе осуществлялась проверка конструктивной валидности опросника, отражающей степень репрезентации исследуемого психологического конструкта в результатах теста. Так как опросников, аналогичных ДРМ не было обнаружено, производилась косвенная оценка конструктивной валидности опросника ДРМ с помощью ряда методик, применяемых для оценки профессиональной мотивации, удовлетворенности, эмоциональных состояний, креативности и т.д. На четвертом этапе проверялась тест-ретестовая надежность путем повторного обследования одной и той же выборки испытуемых (работающие студенты четвертого курса МГППУ ($n = 48$)) через четыре недели после первоначального тестирования. На пятом этапе была проведена рестандартизация тестовых норм опросника.

МЕТОДИКА

Участники исследования. Анализ внутренней согласованности пунктов адаптированного опросника ДРМ и анализ надежности проводились по результатам тестирования 209 респондентов: инженеров и программистов фирмы по проектированию и обслуживанию компьютерных сетей, сотрудников фирмы по производству пластиковых окон, консалтинговой фирмы, врачей, медсестер и санитарок медицинского учреждения, учителей общеобразовательной московской школы, в возрасте от 23 до 63 лет ($Me = 38.1$); из них 70 мужчин и 139 женщин; стаж работы от 3 до 37 лет ($Me = 15.8$). Выборка стандартизации составила 305 человек (229 женщин, 76 мужчин в возрасте от 23 до 63 лет ($Me = 36.4$), стаж работы по специальности от 3 до 37 лет ($Me = 14.2$)). Тест-ретестовая надежность проверялась на выборке работающих студентов четвертого курса МГППУ в количестве 48 человек в возрасте от 22 до 32 лет ($Me = 25.1$) со стажем работы от 2 до 7 лет ($Me = 3.6$). На этапе лингвистической адаптации участие приняли профессиональные переводчики, проживающие и работающие в англоязычной стране более 15 лет, и специалисты, работающие в компаниях, ведущих деловую переписку на английском языке ($n = 10$).

Методика. Опросник “Диагностика рабочей мотивации” является многошкальным инструментом, отображающим модель поддержания

интринсивной рабочей мотивации на высоком уровне. Модель включает следующие элементы, которые операционализированы в итоговом варианте опросника набором из восемнадцати шкал: ядерные характеристики профессиональных заданий (7 шкал: “Разнообразие профессиональных навыков”, “Значимость профессионального задания”, “Завершенность профессионального задания”, “Автономия”, “Обратная связь от работы”, “Обратная связь от других”, “Взаимодействие”); когнитивную оценку качественных результатов своей работы (3 шкалы: “Осознаваемый смысл работы”, “Осознаваемая ответственность за результаты работы”, “Знание реальных результатов работы”); эмоциональные оценки результатов своей профессиональной деятельности (3 шкалы: “Общая удовлетворенность”, “Интринсивная рабочая мотивация”, “Удовлетворенность потребности в профессиональном росте”); различные аспекты удовлетворенности (4 шкалы: “Удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу”, “Удовлетворенность оплатой”, “Социальная удовлетворенность”, “Удовлетворенность руководством”) и личностную характеристику (шкала “Потребность в профессиональном росте”). Опишем их подробнее.

Ядерные характеристики профессиональных заданий:

Шкала “Разнообразие рабочих (профессиональных) навыков” позволяет оценить, существует ли у сотрудника возможность применить все свои способности, профессиональные знания, умения и навыки для выполнения данной работы; бросает ли работа вызов профессиональной компетентности сотрудника.

Показатель по шкале “Завершенность рабочего задания” позволяет оценить, в какой степени сотрудник должен выполнить задание полностью и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата. Другими словами, выполняется ли работа данным сотрудником от начала до конца с видимым результатом.

“Значимость рабочего задания” характеризует восприятие сотрудником степени воздействия своей работы на жизнь и работу других людей.

“Автономия” характеризует уровень свободы, независимости и ответственности сотрудника при определении режима работы и процедур, необходимых для ее выполнения.

Показатель по шкале “Обратная связь от работы” позволяет оценить, предоставляет ли сама

работа непосредственную и понятную информацию о том, насколько хорошо она выполнена.

Показатель “Обратная связь от других” позволяет оценить, получает ли сотрудник понятную информацию о выполнении своей работы от других сотрудников и руководителей.

Показатель шкалы “Взаимодействие” отражает степень взаимодействия с членами своей организации, сотрудниками других фирм и клиентами при выполнении рабочего задания.

Когнитивная оценка качественных результатов работы:

“Осознаваемый смысл работы” позволяет понять, оценивает ли сотрудник свою работу как значимую, ценную и стоящую.

“Осознаваемая ответственность за результаты работы” характеризует уровень персональной ответственности сотрудника за результаты своей работы.

Показатель “Знание реальных результатов работы” позволяет оценить непрерывный (на всех этапах выполнения) уровень знания и понимания результатов своей профессиональной деятельности.

Эмоциональная оценка результатов своей профессиональной деятельности:

“Общая удовлетворенность” – обобщенный показатель, отображающий степень общей удовлетворенности сотрудника профессиональной деятельностью.

“Интринсивная рабочая мотивация” отражает потребность сотрудника исполнять свою работу ради нее самой или внутренне присущих этой деятельности целей и тех позитивных чувств (интерес, оптимизм, радость и т.д.), которые он испытывает, когда работа исполнена хорошо.

“Удовлетворенность потребности в профессиональном росте” характеризует степень удовлетворенности сотрудника, предоставляемой на работе возможностью профессионально расти и развиваться.

Различные аспекты удовлетворенности:

“Удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу”.

“Удовлетворенность оплатой и другими выплатами”.

“Социальная удовлетворенность” характеризует степень удовлетворенности сотрудника взаимодействием с другими сотрудниками организации.

“Удовлетворенность руководством”.

Потребность в профессиональном росте и развитии. Высокая выраженность данного показателя является необходимым условием высокой оценки ядерных характеристик профессиональных заданий и высокой выраженности интринсивной рабочей мотивации.

Текст опросника и ключи приведены в Приложении. Интерпретация оценок по шкалам методики ДРМ производится следующим образом:

– *Низкие оценки* показывают, что либо уровень квалификации сотрудников не соответствует требованиям работы, либо особенности организации профессиональной деятельности и профессиональных заданий не представляют для сотрудников ни интереса, ни сложности, что препятствует эффективности и продуктивности ее исполнения.

– *Средние оценки* по шкалам ДРМ показывают, что особенности профессиональных заданий обеспечивают такой уровень новизны–сложности деятельности, что квалификация и профессиональные навыки сотрудника позволяют ему испытывать позитивные эмоции от выполнения своих обязанностей, и волевое принуждение к продолжению работы не требуется. Так как рост компетентности снижает уровень новизны–сложности, уменьшая мотивационный потенциал деятельности, то за счет улучшения отдельных характеристик профессиональных заданий показатели деятельности могут быть улучшены. Кроме того, средняя выраженность оценок по шкалам “Ядерные характеристики профессиональных заданий” обеспечивает низкую психологическую и физиологическую “цену” деятельности.

– *Высокие оценки* по шкалам методики ДРМ характеризуют хорошо организованную работу, которая вызывает, прежде всего, интерес сотрудника. В этом случае в его деятельности есть место увлеченности и творчеству, что, в свою очередь, стимулирует его профессиональный рост и развитие. В тоже время авторы предупреждают, что слишком высокие оценки показателей могут отражать такие особенности профессиональных заданий, которые предъявляют избыточные требования к сотрудникам, что может восприниматься не как “вызов”, а как “тирания”. Такая деятельность становится для сотрудника слишком “дорогостоящей”, чтобы приносить позитивные эмоции и удовлетворение.

В качестве интегрирующего показателя может быть определен *индекс мотивационного потенциала профессиональной деятельности* – МППД

(*Motivating Potential Score*), который вычисляется по формуле:

$$МППД = \frac{(PPH + 3PЗ + 3авPЗ)}{3} \times Автономия \times OCP,$$

где *PPH* – разнообразие профессиональных навыков, *3PЗ* – значимость профессионального задания, *3авPЗ* – завершенность профессионального задания, *OCP* – обратная связь от работы [18].

Высокие оценки МППД показывают, что сотрудник воспринимает свою работу как хорошо организованную, со всеми указанными выше позитивными следствиями. Нормативы для разбиения оценок на низкие, средние и высокие по шкалам приведены в табл. 5.

Средние оценки показывают, что причина снижения эффективности и производительности труда может быть связана с особенностями организации профессиональной деятельности. В этом случае проведение ряда организационных мероприятий по изменению отдельных характеристик профессиональных заданий, имеющих низкие оценки, может позитивно сказаться на интринсивной рабочей мотивации и удовлетворенности.

Оптимальной оценкой МППД для большинства массовых профессий считаются оценки, находящиеся на границе средних и высоких значений.

Низкие оценки МППД показывают, что сотрудник воспринимает особенности организации своей профессиональной деятельности как вызывающие скуку или тревогу. И в том и в другом случае необходимо принимать соответствующие организационные решения, исходя из анализа оценки по шкале “Потребность в профессиональном росте и развитии” (ППриР).

Высокие оценки ППриР показывают, что сотрудник чувствует острую потребность в новых и более сложных профессиональных заданиях.

Средние оценки ППриР отражают тот факт, что сотрудник в целом проявляет тенденцию к удовлетворенности и не стремится к особенно сложной и стимулирующей профессиональной деятельности.

Низкие оценки ППриР являются показателем насущной необходимости проведения реорганизационных работ.

Статистическая обработка данных проводилась с использованием пакета статистических программ *Statistica 6.0* и *Excel*. Применялись корреляционный анализ (коэффициент корреляции *R*-Спирмена), эксплораторный факторный анализ по методу главных компонент (*principal com-*

ponents), с использованием *Varimax normalized* вращения. Рассчитывался коэффициент α -Кронбаха, значение которого определялось по формуле Китса [3].

РЕЗУЛЬТАТЫ

Лингвистическая адаптация теста. При переводе теста мы выполнили симметричный, или “децентрированный”, перевод, т.е. перевод, “стремящийся сохранить как верный смысл, так и привычность, и разговорность, как в том, так и в другом языке” [5, с. 300]. Традиционно в психометрике на стадии лингвистической адаптации переводного опросника принято переводить опросник с иностранного языка на русский и обратно [12]. В нашей работе был применен способ, предложенный Д. Кэмпбеллом. Первоначальный перевод вопросов и инструкций был осуществлен двумя профессиональными переводчиками, проживающими и работающими в англоязычной стране более 15 лет. После этого перевод проверялся двумя психологами, имеющими первое высшее лингвистическое образование. В дальнейшем, приглашенные в качестве экспертов профессиональные переводчики и специалисты, работающие в компаниях, ведущих деловую переписку на английском языке ($n = 10$), отвечали на англоязычную, а затем на русскоязычную версии опросника с интервалом в один месяц. “Данный прием на деле имеет целью установление не столько взаимнооднозначного тождества вопросов, сколько эквивалентности средних дисперсий, равно как и соответствующих корреляций между показателями по двум формам опросника или теста” [5, с. 310].

Для проверки адекватности русского перевода английской версии опросника *Job Diagnostic Survey* был осуществлен корреляционный анализ (по критерию Спирмена) как по отдельным вопросам (83 утверждения), так и по 18 шкалам. Считалось, что русский перевод опросника сделан адекватно и может быть использован для дальнейших исследований, если получены значимые ($p \leq 0.05$) корреляции русской и английской версий. Тестирование проводилось в два этапа. Те вопросы, корреляционные связи по которым оказались незначимы, были переформулированы и уточнены. Например, утверждение 15 “Жизнь и благополучие людей зависят от того, насколько хорошо выполнена моя работа” было изменено: “Это работа, от хорошего выполнения которой зависят жизнь и благополучие других людей”. Или утверждение 79, предполагающее выбор одного

из двух видов работ по следующим предложенным характеристикам: “Работа с высоким риском увольнения” или “Работа, которая не вдохновляет стремиться к чему-то большему”, в окончательном варианте было сформулировано как “Работа с высоким риском увольнения” или “Работа, на которой нет возможности решать новые интересные задачи”. В формулировках первых семи вопросов мы убрали пояснения, так как они только ухудшали понимание вопросов, а третий вопрос сделали более универсальным, убрав уточнение о возможности автоматизации завершающих работ. В разделе 5, который носит проективный характер, слово “коллеги” мы заменили словом “сотрудники”. В целом, 18 вопросов подверглись изменению, что существенно улучшило результаты корреляционного анализа. Единственный вопрос, который существенно не улучшил своего значения, вопрос 31 – “Когда я обнаруживаю, что выполнил свою работу плохо, я чувствую себя несчастным”. Было принято решение оставить это утверждение без изменений, так как оно входит в число утверждений, составляющих шкалу оценки интринсивной рабочей мотивации, и по содержанию является значимым.

Были выявлены сильные, статистически значимые корреляционные связи между 18 шкалами английской и русской версий опросника. Например, шкала “Разнообразие профессиональных навыков” в английской версии значимо коррелирует с той же шкалой русской версии ($r = 0.98$, $p \leq 0.01$), шкала “Интринсивная рабочая мотивация” английской версии значимо коррелирует с этой же шкалой русской версии ($r = 0.87$, $p \leq 0.01$). Таким образом, полученные данные позволяют говорить о том, что русский перевод опросника *JDS* был произведен адекватно, с соблюдением норм лингвистической адаптации теста и может быть использован в прикладных научных исследованиях.

Анализ внутренней согласованности опросника ДРМ. Необходимым условием анализа внутренней согласованности теста является определение его синхронной надежности [3]. Эта надежность не зависит от устойчивости. Способ оценки синхронной надежности заключается в разбиении теста на такое количество частей, сколько в нем отдельных пунктов, и последующей оценке взаимной согласованности пунктов. Для этого использовался коэффициент α -Кронбаха, значение которого определялось по формуле Китса [3]. Надежными в психометрике принято считать шкалы с коэффициентом $\alpha \geq 0.6$ [1]. Внутренняя согласованность шкал *JDS* была оценена разработчиками

Таблица 1. Значения α -Кронбаха для восемнадцати шкал методики ДРМ

№	Наименование шкалы	Кол-во вопросов в шкале	α (русская версия)	α (американская версия)
Ядерные характеристики профессиональных заданий				
1	Разнообразие профессиональных навыков	3	.65	.71
2	Завершенность задания	3	.60	.59
3	Значимость задания	3	.71	.66
4	Автономия	3	.62	.66
5	Обратная связь от работы	3	.61	.71
6	Обратная связь от сотрудников	3	.62	.78
7	Взаимодействие	3	.57	.59
Когнитивная оценка качественных результатов работы				
8	Осознаваемый смысл работы	4	.62	.74
9	Осознаваемая ответственность за результаты работы	6	.64	.72
10	Знание реальных результатов трудовой деятельности	4	.65	.76
Эмоциональная оценка результатов своей профессиональной деятельности				
11	Общая удовлетворенность	5	.59	.76
12	Интринсивная рабочая мотивация	6	.63	.76
13	Удовлетворенность потребности в профессиональном росте	4	.60	.84
Различные аспекты удовлетворенности				
14	Отсутствие опасности потерять работу	2	–	–
15	Оплата и другие выплаты	2	–	–
16	Социальная удовлетворенность	3	.78	.56
17	Руководство	3	.63	.79
18	Потребность в профессиональном росте	формат “хотел бы”	.91	.88
		формат выбора работы	.69	.71

теста путем применения коэффициента альфа на нормативной выборке из 658 человек. Коэффициенты альфа в авторской версии принимают высокие значения от 0.56 до 0.88, что говорит о высокой степени внутренней согласованности, однородности шкал по своему содержанию [19]. В нашем исследовании рассчитанные коэффициенты альфа лежат в интервале от 0.57 до 0.91, при $p \leq 0.01$, что свидетельствует о приемлемой синхронной надежности всех шкал русской версии опросника ДРМ и значимой связи пунктов со шкалами (табл. 1).

При сравнении значений α -Кронбаха для русской и английской версий опросника обращает на себя внимание отличие коэффициента α по шкале “Общая удовлетворенность” (0.59 и 0.76, соответственно), что может быть объяснено особенностью выборки: 33% респондентов являлись работниками медицинского учреждения (врачи, медсестры и санитарки). Низкое значение шкалы “Взаимодействие” может быть объяснено недо-

статочностью выборки, так как последующий факторный анализ показал, что данный фактор имеет высокие факторные нагрузки по всем составляющим его пунктам. Таким образом, можно отметить, что 16 шкал из восемнадцати имеют высокую внутреннюю согласованность, две – умеренную.

Для проверки внутренней согласованности методики ДРМ был проведен факторный анализ пунктов для каждой из первичных шкал опросника по методу главных компонент (*principal components*), с использованием вращения *Varimax normalized* с целью определения нагрузки каждого пункта в шкале и его связи с фактором. При проведении факторного анализа факторизации подвергались те вопросы, которые составляют соответствующие шкалы.

Исследование выявило наиболее проблемные пункты опросника. Ими оказались обратные вопросы, которые имеют, как правило, более низкие

Таблица 2. Результаты эксплораторного факторного анализа первичных данных методики ДРМ ($n = 209$)

	Название шкал опросника	Значения факторных нагрузок						Процент объясняемой дисперсии
1	Разнообразие профессиональных навыков	.61	.73	-.65				18
2	Завершенность задания	.39	-.75	.75				10
3	Значимость задания	.86	.78	-.37				9
4	Автономия	-.33	.34	-.60				5
5	Обратная связь, которую предоставляет сама работа	.74	.58	-.35				6
6	Обратная связь от других сотрудников	-.38	.62	-.40				12
7	Взаимодействие с другими	.78	.70	-.33				4
<i>Общий процент объясненной дисперсии по шкалам 1–7 составил 65%</i>								
8	Осознаваемый смысл работы	-.58	.66	-.40	.34			10
9	Осознаваемая ответственность за результаты работы	-.50	.31	.32	.39	.78	.87	30.4
10	Знание реальных результатов трудовой деятельности	.65	-.69	.33	-.39			12.8
<i>Общий процент объясненной дисперсии по шкалам 8–10 составил 53.2%</i>								
11	Общая удовлетворенность	.70	-.61	.68	.33	-.32		10.7
12	Интринсивная рабочая мотивация	.75	.61	.37	-.64	.34	.35	8
13	Удовлетворенность потребности в профессиональном росте	.73	.49	.62	.60			29
16	Социальная удовлетворенность	.41	.42	.32				8.8
17	Руководство	.54	.45	.61				15
<i>Общий процент объясненной дисперсии по шкалам 11–17 составил 71.5%</i>								

факторные нагрузки. Но было принято решение не переформулировать их в прямые утверждения для того, чтобы заполнение опросника не превращалась в монотонную механическую процедуру.

Правомерность выделения семи ядерных характеристик профессиональных заданий неоднократно подвергались проверке. Несмотря на общепринятое мнение, что структура функциональных обязанностей представляет собой многомерное образование, которое лучше всего описывается в терминах сложной компенсаторной модели взаимодействия (Brief, Aldagt, 1975; Hackman, Lawler, 1971; Hackman, Oldham, 1975; цит. по [6]), исследователи продолжают спорить о количестве шкал, необходимых и достаточных, чтобы описать “пространство” ситуационных характеристик профессиональной деятельности.

Г. Симс с коллегами провели два исследования с использованием результатов варианта методики JDS на выборке из 1353 человек (Sims, Szilagy, Keller, 1976; цит. по [6]). После проведения факторного анализа оценок всех ядерных характеристик профессиональных заданий, авторы пришли к выводу, что для каждой из рассмотренных

моделей наиболее легко интерпретируемой и содержательной оказывается структура из шести факторов. Проверка полученных решений выявила практически полную дифференциацию по шести шкалам между несколькими случайно отобранными для анализа видами профессиональной деятельности. Исследование Симса дает лучшее из имеющихся доказательств того, что анализируемые виды труда и профессиональных заданий имеют сложное строение и что ядерные характеристики работы могут быть эмпирически дифференцированы в соответствии с рассматриваемой моделью. Д. Рэндел обосновал возможность однофакторного решения, в котором все выделяемые составляющие объединены в единую характеристику, отражающую степень сложности труда (цит. по [6]). В адаптированной методике ДРМ реализованы оба подхода: семь ядерных характеристик профессиональных заданий и единая характеристика, представленная индексом мотивационного потенциала профессиональной деятельности МППД.

Наше исследование подтвердило выделение всех ядерных характеристик профессиональных заданий модели Р. Хакмана и Г. Олдхема, но, в

отличие от авторов, мы получили иной процент объясненной дисперсии (см. табл. 2). Например, “Обратная связь от других сотрудников” была предложена авторами как дополнительный фактор, в то время как в нашем исследовании этот фактор является вторым по значимости при объяснении дисперсии. Именно поэтому мы полагаем, что при анализе ситуационных факторов рабочей мотивации необходимо рассматривать все семь ядерных характеристик, для того чтобы подчеркнуть особенности исследуемого вида профессиональной деятельности.

Проверка конструктивной валидности. При проверке конструктивной валидности, отражающей степень репрезентации исследуемого психологического конструкта в результатах теста [12, с. 38], необходимо учитывать тот факт, что опросников, позволяющих измерить ядерные характеристики профессиональных заданий, осознаваемый смысл работы, осознаваемую ответственность за результаты работы, знание реальных результатов работы, уровень выраженности интринсивной рабочей мотивации, в методическом арсенале отечественной психологии не существует. Мы сформулировали ряд предсказательных гипотез о том, как будут коррелировать шкалы методики ДРМ с показателями, в основе которых лежат близкие по смыслу конструкты. Подтверждение гипотез, сформулированных на основе теоретических представлений об измеряемом свойстве, указывает на конструктивную валидность теста.

Было принято решение провести косвенную оценку конструктивной валидности опросника ДРМ с помощью широкого набора методик, применяемых для оценки профессиональной мотивации, удовлетворенности, эмоциональных состояний, креативности и т.д. Использовались шкалы следующих методик: 12 шкал теста “Мотивационный профиль” П. Мартина и Ш. Ричи [10], “Диагностика личностной креативности” (в адаптации Т. Туник) [14], “Диагностика мотивационной структуры личности” В. Мильмана [там же], тест “Утрехтская шкала увлеченности работой” (UWES) В. Шауфели и А. Бэккера (в адаптации Д.А. Кутузовой) [4], “Пятифакторный опросник личности” (авторы П. Коста и Р. МакКрей, адаптация М.В. Бодунова и С.Д. Бирюкова) [9], (см. табл. 3). Далее приводится описание наиболее интересных результатов корреляционного анализа.

Содержательный анализ коэффициентов корреляции показателей опросников со шкалой “Разнообразие профессиональных навыков” показывает, что конструкт, положенный в основу данной шкалы, имеет прямое отношение к вовлеченности

в процесс профессиональной деятельности, в творческую активность. Он связан с потребностью решать сложные задачи и профессионально развиваться, притом что контролирующее вмешательство материального фактора в этот процесс действует разрушительно.

Шкала “Завершенность задания” отражает современную тенденцию реорганизации и обогащения рабочего места сотрудника, при которой учитываются не только физические параметры среды, но и отношения с коллегами, стиль руководства. Основные усилия направляются на делегирование сотруднику большей ответственности в выработке целей и планировании процессов выполнения профессионального задания.

Шкала “Значимость задания” содержательно отражает стремление сотрудника привнести в трудовую ситуацию что-то новое, что способно оказать влияние не только на сам процесс работы, но и на взаимоотношения с коллегами и другими участниками профессиональной деятельности.

Исследователи, указывая на связь автономии с самодетерминацией и креативностью, сходятся во мнении, что фактор “Автономии” лежит в основе увлеченности своей работой и способствует профессиональному и личностному развитию [13].

Сотрудник, который считает свою работу интересной и полезной, будет стремиться выполнять ее добросовестно, а для этого ему необходимо иметь возможность самому оценивать текущий результат своей деятельности, проявлять любознательность и не бояться рисковать встретиться с возможными ошибками (шкала “Обратная связь от работы”). Для многих людей труд является насущной необходимостью, обеспечивающей не только получение доходов, удовлетворяющих потребности жизнеобеспечения, образования, досуга, социального положения, престижа и т.п., но и средством формирования самосознания, переживания чувства “самоэффективности” и личностной значимости (шкала “Осознаваемый смысл работы”). Анализ связей шкалы “Знание реальных результатов трудовой деятельности” позволяет сделать вывод о том, что для осознания реальных результатов трудовой деятельности важны и гигиенические, и мотивационные факторы. Отрицательные корреляции с показателями “Взаимоотношения” и “Самосовершенствование” вероятнее всего связаны с особенностями выборки, так как опрашивались медсестры, ухаживающие за тяжело больными пожилыми людьми, взаимоотношения с которыми затруднены, а надежда увидеть пациентов выздоровевшими минимальна. Положительные корреляционные связи шкалы

Таблица 4. Перевод сырых баллов методики ДРМ в стенойны

Субшкалы ДРМ	Баллы								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Разнообразие профессиональных навыков	1–2.5	2.6–3.6	3.7–4.3	4.4–5	5.1–5.6	5.7–6.1	6.2–6.4	6.5–6.7	6.7–7
Завершенность задания	1–2.9	3.0–3.5	3.6–4.2	4.3–4.9	5.0–5.9	6.0–6.1	6.2–6.6	6.7–6.9	7
Значимость задания	1–2.1	2.2–3	3.1–3.8	3.9–4.6	4.7–5.1	5.2–5.8	5.9–6.6	6.7–6.9	7
Автономия	1–2.5	2.6–3.2	3.3–4	4.1–4.5	4.6–5.2	5.3–6	6.1–6.4	6.5–6.7	6.8–7
Обратная связь от работы	1–3.4	3.5–3.7	3.8–4.3	4.4–5.1	5.2–5.7	5.8–6.2	6.3–6.7	6.8–6.9	6.9–7
Обратная связь от других	1–2	2.1–2.9	3.0–3.5	3.6–4	4.1–4.8	4.9–5.3	5.4–5.8	5.9–6.3	6.4–7
Взаимодействие	1–2.9	3.0–3.5	3.6–4.2	4.3–5.2	5.3–5.6	5.7–6.2	6.3–6.7	6.8–6.9	7
Осознаваемый смысл работы	1–3.6	3.7–4.0	4.1–4.6	4.7–4.9	5–5.6	5.7–6.2	6.3–6.8	6.9	7
Осознаваемая ответственность за результаты работы	1–3.8	3.9–4.5	4.6–5	5.1–5.4	5.5–5.7	5.8–6.3	6.4–6.5	6.6–6.8	6.9–7
Знание реальных результатов	1–3.7	3.8–4	4.1–4.5	4.6–4.8	4.9–5.3	5.4–5.8	5.9–6.2	6.3–6.8	6.9–7
Общая удовлетворенность	1–3	3.1–3.5	3.6–4.1	4.2–4.7	4.8–5.2	5.3–5.6	5.7–6	6.1–6.8	6.9–7
Интринсивная рабочая мотивация	1–3.3	3.4–3.8	3.9–4.5	4.6–5.2	5.3–5.6	5.7–6	6.1–6.3	6.4–6.8	6.9–7
Удовлетворенность потребностью в росте	1–3	3.1–3.6	3.7–4.3	4.4–4.7	4.8–5.2	5.3–5.8	5.9–6.1	6.2–6.6	6.7–7
Удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу	1–1.4	1.5–2.4	2.5–3.2	3.3–3.9	4–4.9	5–5.6	5.7–6.1	6.2–6.8	6.9–7
Удовлетворенность оплатой	1–1.5	1.6–2.1	2.2–2.8	2.9–3.7	3.8–4.7	4.8–5.5	5.6–5.9	6.0–6.7	6.8–7
Удовлетворенность сотрудничеством	1–3.4	3.5–4	4.1–4.7	4.8–5.2	5.3–5.7	5.8–6.2	6.3–6.5	6.6–6.8	6.9–7
Удовлетворенность руководством	1–2.3	2.4–3	3.1–4.1	4.2–4.8	4.9–5.3	5.4–6	6.1–6.4	6.5–6.7	6.8–7
Потребность в профессиональном росте	1–2.7	2.8–3.1	3.2–3.5	3.6–4	4.1–5	5.1–5.4	5.5–6.3	6.4–6.6	6.7–7
МППД	1–45	46–62	63–79	80–117	118–143	144–190	191–229	230–305	306–343

“Общей удовлетворенности” с показателями “Готовность к согласию”, “Добросовестность” еще раз подчеркивают, что общая удовлетворенность результатами своей деятельности приводит к таким позитивным следствиям, как гордость за свои достижения, уверенность в себе, готовность к сотрудничеству, добросовестность при выполнении профессиональных обязанностей.

Шкала “Интринсивная рабочая мотивация” является центральным элементом модели Р. Хакмана и Г. Олдхема. Мы обнаружили наибольшее количество связей этой шкалы с показателями других опросников. Были получены значимые положительные корреляции интринсивной рабочей мотивации со шкалами “Разнообразие и перемены” ($r = .46, p \leq .003$), “Интересная и полезная работа” ($r = .59, p \leq .01$), “Риск” ($r = .34, p \leq .01$),

“Любознательность” ($r = .41, p \leq .0003$), “Сложность” ($r = .35, p \leq .002$), “Креативность” ($r = .48, p \leq .00001$), “Увлеченность” ($r = .52, p \leq .02$), “Энергичность” ($r = .55, p \leq .03$), “Социальный статус” ($r = .55, p \leq .05$), “Значимая и полезная работа” ($r = .51, p \leq .01$), “Нейротизм” ($r = -.46, p \leq .008$). Содержательно этот показатель отражает стремление сотрудника к новизне, творческой вовлеченности в деятельность, возможности испытать свои способности, понимание значимости результатов своей профессиональной деятельности. В случае неудовлетворительных результатов, если его рабочая мотивация высока, он будет стремиться что-то изменить, даже пойти на риск, чтобы иметь возможность в дальнейшем снова испытать позитивные чувства из-за высокого качества выполнения своей работы.

Таблица 5. Нормативные шкалы ДРМ

Субшкалы ДРМ	<i>M</i>	<i>SD</i>	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Разнообразие профессиональных навыков	5.22	1.29	1–3	4–6	7–9
Завершенность задания	5.09	1.28			
Значимость задания	4.84	1.37			
Автономия	4.93	1.24			
Обратная связь от работы	5.33	1.10			
Обратная связь от других	4.55	1.22			
Взаимодействие	5.24	1.19			
Осознаваемый смысл работы	5.20	0.89			
Осознаваемая ответственность за результаты	5.56	0.84			
Знание реальных результатов работы	5.14	0.86			
Общая удовлетворенность	4.88	0.97			
Интринсивная рабочая мотивация	5.23	1.05			
Удовлетворенность потребности в росте	4.94	1.04			
Удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу	4.34	1.50			
Удовлетворенность оплатой	4.17	1.49			
Удовлетворенность сотрудничеством	5.38	1.08			
Удовлетворенность руководством	4.95	1.29			
Потребность в профессиональном росте	4.29	0.92	1–2	3–7	8–9
МППД	139.11	65.82	1–4	5–6	7–9

Были выявлены неожиданные корреляционные связи между показателями шкалы “Удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу” и показателями “Воображение”, “Креативность”, “Общение”. Можно предположить, что чувство защищенности от потери работы позволяет сотруднику выйти за рамки собственно производственных задач, стать более чувствительным к побочному продукту деятельности, что в конечном итоге способствует имплицитной обучаемости и поддерживает достижения в реальной практической деятельности [10]. Связь с общением отражает одну из трех базовых потребностей (экзистенциальные (*existence*) – социальные (*relatedness*) – развития (*growth*)) по ERG-теории К. Альдерфера – потребность в общении с другими людьми, которая в условиях отсутствия опасности потерять работу может быть реализована в полной мере [8].

Показатель “Удовлетворенность руководством” более всего подвержен влиянию социальной желательности. Тем не менее, эта шкала при анонимном обследовании позволяет сотрудникам косвенным образом выразить свое отношение к руководству. В одном из проводимых нами исследований сотрудники воспользовались предоставленной возможностью.

Анализ корреляционных связей шкалы “Потребность в профессиональном росте и развитии” подтвердил предположение о том, что именно эта потребность лежит в основе трансформации трудовой мотивации в творческую. Это подтверждают связи со всеми показателями теста креативности. Но в тоже время эта потребность является неотъемлемой частью трудовой мотивации, так как связана с пониманием значимости и полезности своей работы, с мотивами ответственности и добросовестности.

Таким образом, высокие значения коэффициентов корреляций между шкалами опросников и шкалами методики ДРМ подтвердили схожесть конструктов, лежащих в основе соответствующих шкал, использованных для сравнения методик, тем самым подтверждая конструктивную валидность опросника ДРМ.

Проверка тест-ретестовой надежности. Устойчивость теста к ретестированию означает стабильность тестовых оценок при первом и последующем исследовании. Повторное обследование одной и той же выборки испытуемых (работающие студенты четвертого курса МГППУ ($n = 48$)) показало высокую тест-ретестовую надежность. Повторное тестирование проводилось через четыре недели. В процедуре ретестирования

принимали участие те же испытуемые. Показатели коэффициента корреляции Спирмена соответствуют значениям, которые психометрическими требованиями признаются удовлетворительными ($0.67 \leq r \leq 0.87, p \leq 0.01$).

Проверка и рестандартизация тестовых норм. Выборка стандартизации составила 305 человек (см. раздел “Участники исследования”). Проверка на нормальность распределения показала, что распределение ни по одной шкале, кроме “Удовлетворенности профессиональным ростом”, нормальным не является. Для получения нормализованных стандартных показателей был осуществлен перевод “сырых баллов” в шкалу стенов (табл. 4).

Для вычисления показателей по каждой шкале, относящихся к высоким, средним и низким значениям, были использованы границы нормы, предложенные авторами методики. Для всех шкал, кроме “Потребность в профессиональном росте” индекса МППД, “высокая” и “низкая” группы отсекаются слева 33% и справа 67%. Для МППД “средняя” группа находится в границах 36% и 58%, а для шкалы “Потребность в профессиональном росте” “средняя” группа находится в границах 29% и 71%. Такое отличие границ от традиционных 27% маргинальных квантилей обосновывается особенностями результатов эмпирических исследований авторов методики. Результаты расчетов приведены в табл. 5.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенная работа по адаптации опросника “Диагностика рабочей мотивации” на русскоязычной выборке доказала лингвистическую адекватность перевода, надежность и валидность методики. Выполненная стандартизация позволяет использовать опросник в качестве психодиагностического средства для практической и исследовательской деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурлачук Л.Ф., Духневич В.Н. Исследование надежности опросника Р. Кэттелла 16 PF // Психол. журн. 2000. Т. 21. № 5. С. 82–95.
2. Горбатков А.А. “Информационная” и “энергетическая” модели влияния результатов деятельности на эмоции // Психол. журн. 2004. Т. 25. № 4. С. 41–55.

3. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов. Киев: ПАН Лтд, 1994.
4. Кутузова Д.А. Организационная деятельность и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагогов-психологов: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.
5. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. СПб.: Социально-психологический центр, 1996.
6. Леонова А.Б., Чернышова О.Н. Психология труда и организационная психология. Современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. М.: Радикс, 1995.
7. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Институт психологии РАН, 2008.
8. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Издательский центр “Академия”, 2008.
9. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Методическое пособие. М.: ГУК МВД России, 2003. С. 67–69.
10. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов / Под ред. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
11. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М.: София, 2006.
12. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С. Морозов. 2-е изд. перераб. и доп. СПб.: Питер, 2003.
13. Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002.
14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2005.
15. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М.: Педагогика, 1986. Т. 2.
16. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. N.Y.: Plenum, 1985.
17. Demerouti E. Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness // Journ. of Occupational Health Psychology. 2006. V. 11. № 3. P. 266–280.
18. Hackman R.J., Oldham R.G. Work Redesign. N.Y., 1980.
19. Hackman R.J., Oldham R.G. Development of the Job Diagnostic Survey // Journ. of Applied Psychology. 1975. V. 60. P. 159–170.

ПРИЛОЖЕНИЕ
ТЕКСТ ОПРОСНИКА “ДИАГНОСТИКА РАБОЧЕЙ
МОТИВАЦИИ”

Инструкция: Этот опросник был разработан для изучения различных видов профессиональной деятельности. Он является инструментом, который поможет узнать Ваше отношение к различным аспектам своей работы, чтобы исследовать особенности ее организации. Инструкция по заполнению дана в начале каждой части. Прочтите внимательно. Здесь нет сложных вопросов. Постарайтесь отвечать как можно искреннее. Спасибо за сотрудничество! (*Испытуемым для заполнения предлагается многостраничный бланк. На первой странице приведен пример ответа на вопрос. Каждый раздел располагается на отдельной странице, где приведена инструкция и шкала оценки. Напротив каждого вопроса находится ряд цифр от 1 до 7. Выбранное значение можно отметить любым удобным символом.*)

Раздел 1. Этот раздел предназначен для того, чтобы как можно объективнее описать Вашу работу. Постарайтесь, чтобы Ваши ответы были как можно более точны и объективны.

1= в минимальной степени, **2=, 3=, 4=** в средней степени, **5=, 6=, 7=** в значительной степени

1. В какой степени Ваша работа предполагает контакт с людьми, включая не только сотрудников Вашей организации, но и клиентов?
2. Позволяет ли Ваша работа решать Вам самостоятельно, когда и как она должна быть выполнена?
3. Позволяет ли Ваша работа выполнить ее от начала и до конца, или это лишь малая часть общего процесса, который завершает автоматика или другие люди?
4. Требуется ли Вашей работе разнообразных профессиональных навыков и способностей?
5. В какой степени результат Вашей работы может повлиять на жизнь и благополучие других людей?
6. В какой степени руководители и коллеги дают Вам понять, насколько хорошо Вы выполняете свою работу?
7. Дает ли Ваша работа возможность определить качество ее выполнения, не прибегая к оценке коллег и руководства?

Раздел 2. Утверждения, расположенные ниже, используются для описания работы. Вам надо отметить, точно или нет они описывают Вашу работу. Внимание! Это вопросы не о том, любите Вы свою работу или нет. Постарайтесь быть объективными!

Отметьте соответствующий номер ответа, пользуясь следующей шкалой.

1= совершенно не точно, **2=** в основном не точно, **3=** слегка не точно, **4=** не знаю, что ответить, **5=** до-

вольно точно, **6=** в основном точно, **7=** совершенно точно

Насколько точно приведенные ниже утверждения описывают Вашу работу?

8. Работа требует сложных высокопрофессиональных навыков.
9. Работа требует взаимодействия с большим количеством людей.
10. Работа организована так, что у меня нет возможности сделать какую-либо ее часть от начала до конца.
11. Сама работа позволяет мне понять, хорошо или плохо я ее выполняю.
12. Работа является простой и монотонной.
13. Моя работа может быть выполнена на должном уровне одним человеком – без переговоров с другими сотрудниками.
14. Руководство и сослуживцы почти никогда не общаются со мной, хорошо или плохо я выполняю свою работу.
15. Это работа, от хорошего исполнения которой зависят жизнь и благополучие других людей.
16. Работа не оставляет мне возможности проявлять инициативу или высказывать свои замечания в процессе ее выполнения.
17. Мое руководство часто сообщает мне, насколько хорошо, по их мнению, я выполняю свою работу.
18. Моя работа позволяет мне полностью закончить ту часть задания, которую я начал.
19. Сама работа предоставляет мало возможностей для того, чтобы понять, хорошо или плохо она выполнена.
20. Работа предоставляет мне существенную независимость и свободу решать, как ее выполнить.
21. Сама работа не является значимой или важной в широком смысле слова.

Раздел 3. Отметьте, что Вы чувствуете по отношению к своей работе. Ниже приведены высказывания людей о своей работе. Ваша задача – определить свое отношение к работе, отмечая степень согласия с утверждениями, приведенными в шкале.

1= совершенно не согласен, **2=** не согласен, **3=** частично не согласен, **4=** не знаю, что ответить, **5=** почти согласен, **6=** практически согласен, **7=** совершенно согласен

Насколько вы согласны с приведенными ниже утверждениями?

22. В условиях данной работы мне сложно обеспечить хорошее ее выполнение.
23. Мое отношение к себе улучшается, если я хорошо выполняю свою работу.
24. В общем, я очень доволен своей работой.

25. Многие вещи, которые я должен выполнять на работе, кажутся мне бесполезными и тривиальными.
26. Обычно я уже в процессе работы понимаю, удовлетворительны ли результаты моего труда.
27. Когда я выполняю работу хорошо, я чувствую глубокое личное удовлетворение.
28. Дело, которым я занят на работе, очень значимо для меня.
29. Я чувствую высокую степень ответственности за ту работу, которую выполняю.
30. Я часто думаю о том, чтобы покинуть эту работу.
31. Когда я узнаю, что я выполнил свою работу плохо, я чувствую себя несчастным.
32. Часто бывает так, что мне сложно определить, хорошо или плохо я выполнил свою работу.
33. Я чувствую, что должен нести личную ответственность за результаты своей работы.
34. Я совершенно удовлетворен той работой, которую выполняю.
35. Мои чувства мало зависят от того, хорошо или плохо я выполнил свою работу.
36. Я считаю себя полностью ответственным за то, насколько хорошо выполнена моя работа.

Раздел 4. Отметьте, насколько Вы удовлетворены каждым из аспектов Вашей работы, перечисленных ниже. Проставьте напротив каждого вопроса номер выбранного на шкале утверждения.

1=совершенно не удовлетворен, 2=не удовлетворен, 3=практически не удовлетворен, 4=не знаю, что ответить, 5=практически не удовлетворен, 6=удовлетворен, 7=совершенно удовлетворен

Насколько Вы удовлетворены...

37. Защищенностью от потери работы.
38. Уровнем заработной платы и льготами, которые получаете.
39. Возможностью профессионального роста и развития.
40. Совместной работой и общением с сотрудниками.
41. Степенью уважения и справедливости руководства.
42. Своими достижениями на работе.
43. Возможностью общаться с другими людьми на работе.
44. Степенью поддержки, которую Вы получаете от своего начальства.
45. Соответствием заработной платы Вашему вкладу в работу организации.
46. Независимостью в мыслях и действиях при выполнении своей работы.
47. Стабильностью своего будущего в рамках данной организации.

48. Возможностью помогать другим людям на работе.
49. Возможностью решать новые, интересные задачи в своей работе.
50. Качеством контроля, которое осуществляет руководство.

Раздел 5. Подумайте о других сотрудниках Вашей организации, которые выполняют аналогичную работу. Если таких нет, представьте людей, выполняющих похожую работу. Подумайте, насколько точно следующие утверждения описывают чувства этих людей по отношению к их работе. Совершенно естественно, если их чувства будут отличаться от Ваших. Проставьте напротив каждого утверждения номер выбранного Вами ответа.

1=совершенно не согласен, 2=не согласен, 3=частично не согласен, 4=не знаю, что ответить, 5=почти согласен, 6=практически согласен, 7=совершенно согласен

Насколько вы согласны с приведенными ниже утверждениями?

51. Большинство сотрудников испытывают чувство глубокого личного удовлетворения, когда работа выполнена хорошо.
52. Большинство сотрудников очень довольны своей работой.
53. Большинство сотрудников считают свою работу бессмысленной и тривиальной.
54. Большинство сотрудников чувствуют высокую степень ответственности за ту работу, которую они выполняют.
55. Большинство сотрудников понимают, хорошо ли они справляются со своей работой.
56. Большинство сотрудников осознают значимость своей работы.
57. Большинство сотрудников считает, что они лично отвечают за то, хорошо или плохо выполнена их работа.
58. Многие сотрудники часто думают об уходе со своей работы.
59. Большинство сотрудников испытывают отрицательные эмоции, когда узнают о том, что выполнили свою работу плохо.
60. Большинство сотрудников затрудняются определить, хорошо или плохо они выполняют свою работу.

Раздел 6. Ниже приведен список характеристик, которые могут присутствовать в любой работе. Определите, в какой степени Вы бы хотели, чтобы эти характеристики присутствовали в Вашей работе. В данном случае нас интересует именно степень Вашего желания. Обратите внимание: данная шкала отличается от предыдущих!

4=хотел бы в небольшой степени или еще меньше, 5=хотел бы в небольшой степени, 6=, 7=хотел бы в большой степени, 8=, 9=хотел бы, чтобы это было в

значительной степени, 10=хотел бы, чтобы это было в избытке

В какой степени Вы бы хотели, чтобы приведенные ниже характеристики присутствовали в Вашей работе?

61. Высокая степень уважения и справедливости оценки моей работы со стороны руководства.
62. Стимулирующая и мотивирующая работа.
63. Возможность независимо мыслить и действовать в рамках своей работы.
64. Высокая степень защищенности от потери работы.
65. Очень благожелательный коллектив.
66. Возможность узнавать что-то новое на своей работе.
67. Высокая заработная плата и разнообразные льготы.
68. Возможность быть творческим и изобретательным на своей работе.
69. Повышение в должности, карьерный рост.
70. Возможность профессионального роста и развития в своей работе.
71. Чувство общей удовлетворенности от работы.

Раздел 7. Люди различаются по тому виду деятельности, который они предпочитают. Вопросы этого раздела позволяют Вам определить, какой вид работы предпочитаете Вы. В каждом вопросе приведено краткое описание двух видов работы. Помните, что по всем остальным характеристикам эти работы одинаковы. Варианты ответов отмечены на шкале.

1=предпочитаю исключительно [А], 2=слабое предпочтение [А], 3=не знаю, что выбрать, 4=слабое предпочтение [В], 5=Предпочитаю исключительно [В]

Ваша задача отметить, какую работу, [А] или [В], Вы бы предпочли, если бы имели возможность выбирать.

72. [А] = Работу с высокой заработной платой, [В] = Работу, где есть возможность быть изобретательным и креативным.
73. [А] = Работу, на которой Вам часто приходится принимать важные решения, [В] = Работу с приятными людьми.
74. [А] = Работу, на которой большей ответственностью обладают люди, работающие лучше, [В] = Работу, на которой большей ответственностью обладают те люди, которые отличаются большей лояльностью и занимают более высокие должности.
75. [А] = Организацию, которая испытывает финансовые трудности, и может быть закрыта в текущем году, [В] = Работу, на которой Вам не позволено выражать свое мнение о режиме работы и обсуждать операции, необходимые для ее выполнения.

76. [А] = Очень рутинную работу, [В] = Работу с не приветливыми сослуживцами.
77. [А] = Работу, где Ваш начальник часто критикует Вашу работу в присутствии других людей, [В] = Работу, которая не позволяет Вам использовать способности, которые Вы так долго в себе развивали.
78. [А] = Работу, на которой Ваше руководство Вас уважает и справедливо к Вам относится, [В] = Работу, на которой Вам предоставляется постоянная возможность приобретать новые знания и навыки.
79. [А] = Работу с высоким риском увольнения, [В] = Работу, на которой нет возможности решать новые интересные задачи.
80. [А] = Работу, которая дает реальную возможность получить новые знания и продвинуться по служебной лестнице, [В] = Работу, на которой предоставляются большие отпуска и разнообразные льготы.
81. [А] = Работу, предоставляющую минимальную возможность выполнять ее так, как Вы считаете, было бы лучше, [В] = Работу с плохими условиями труда.
82. [А] = Работу в хорошем коллективе, [В] = Работу, которая позволяет Вам использовать все Ваши профессиональные навыки и способности наилучшим образом.
83. [А] = Работу, которая не способствует стремлению к новым достижениям, [В] = Работа, которая предполагает полную изоляцию от других сотрудников.

Раздел 8. Биографические данные

1. Пол: мужской, женский.
2. Возраст: до 20, 20–29, 30–39, 40–49, 50–59, 60 лет и выше.
3. Образование: высшее, среднее.
4. Профессия.
5. Стаж работы по данной профессии.

КЛЮЧ К ОБРАБОТКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В соответствии с тем, какое количество баллов присвоил испытуемый каждому из утверждений, подсчет итоговых показателей ведется путем усреднения баллов по вопросам следующим образом:

- Субшкала “Разнообразие профессиональных навыков” включает пункты: 4, 8, 12*.
- Субшкала “Завершенность профессионального задания”: 3, 18, 10*.
- Субшкала “Значимость профессионального задания”: 5, 15, 21*.
- Субшкала “Автономия”: 2, 20, 16*.
- Субшкала “Обратная связь от работы”: 7, 11, 19*.
- Субшкала “Обратная связь от других”: 6, 17, 14*.

- Субшкала “Взаимодействие”: 1, 9, 13*.
 - Субшкала “Осознаваемый смысл работы”: 28, 25, 53*, 56*.
 - Субшкала “Осознаваемая ответственность за результаты работы”: 29, 33, 36, 22, 54, 57.
 - Субшкала “Знание реальных результатов работы”: 26, 32*, 55, 60*.
 - Субшкала “Общая удовлетворенность”: 24, 34, 30*, 52, 58*.
 - Субшкала “Интринсивная рабочая мотивация”: 23, 27, 31, 35*, 51, 59.
 - Субшкала “Удовлетворенность потребности в профессиональном росте”: 39, 42, 46, 49.
 - Субшкала “Удовлетворенность защищенностью от потери работы”: 37, 47.
 - Субшкала “Удовлетворенность оплатой и другими выплатами”: 38, 45.
 - Субшкала “Социальная удовлетворенность”: 40, 43, 48.
 - Субшкала “Удовлетворенность руководством”: 41, 44, 50.
- Вопросы отмеченные знаком * обрабатываются по формуле: $8 - x$, где x – количество сырых баллов
- Субшкала “Потребность в профессиональном росте и развитии”:
- А: в вопросах 62, 63, 66, 68, 70, 71 до усреднения необходимо вычесть 3 из каждого значения: $x - 3$, где x – количество сырых баллов;
- В: в вопросах 72, 76, 78, 81, 82, 83, 73*, 74*, 75*, 77*, 79*, 80* до усреднения необходимо вычислить баллы для утверждений, отмеченных * по формуле: $6 - x$, где x – количество сырых баллов, затем трансформировать значения из 5-балльной шкалы в 7-балльную по формуле: $1.5x - 5$
- С: Усреднить результаты пунктов А и В.

ADAPTATION OF R. HACKMAN’S AND G. OLDHAM’S “JOB DIAGNOSTIC SURVEY” ON RUSSIAN-SPEAKING SAMPLE

I.N. Bondarenko

Post-graduate student, State Academic University for Humanitarian Sciences, Moscow

The results of adaptation of R. Hackman’s and G. Oldham’s “Job Diagnostic Survey” on Russian-speaking sample ($n = 305$) are presented. The procedure enables to evaluate the subjective perception of professional tasks’ core job characteristics, intrinsic work motivation, different aspects of job satisfaction and need for professional development. Linguistic adaptation of survey, verification of synchronic and test-retest reliability, content and construct validity were made in the process of survey’s adaptation. The results of standardization allow to conclude that the given procedure can be used as psycho-diagnostic instrument for practical and research activity.

Key words: intrinsic work motivation, core job characteristics, job satisfaction.