

doi: 10.5281/zenodo.3480067

**ПСИХОЛІНГВІСТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПЕРЕКЛАДУ,  
АДАПТАЦІЇ ТА ВАЛІДИЗАЦІЇ МЕТОДИКИ  
«ШКАЛА ТРУДОГОЛІЗМУ»**

***Psycholinguistic Issues of Translation, Adaptation and Validation of  
«The Workaholism Facet-Based Scale»***

**Iryna Onopchenko**

*Postgraduate Student*

Lesya Ukrainka Eastern European National University

[irenonopchenko@gmail.com](mailto:irenonopchenko@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-2024-1755>

**Abstract**

*In today's world, workaholism is a tremendous and serious issue of modern society. The reason is that more and more people tend to define it not as a disease but as a benefit and a good character trait. Also, many employers encourage workaholism in their enterprises. However, it turns out that workaholism is an addictive behaviour equal to drug and alcohol addictions, which is apparently to be a destroying factor of human's life. Therefore, it is of crucial importance to detect workaholism in time. It is necessary while there is still an opportunity to prevent a person from suffering from the disease psychologically before it does not affect the individual as much as causing his mental and social difficulties. Despite the importance of assessment of workaholism, there are no Ukrainian questionnaires to test people with workaholism. It strengthens the given problem in Ukrainian settings. Therefore, the foreign methodology was translated. Moreover, the validation was made as well as the cultural adaption of «The Workaholism Facet-Based Scale». It was a prior task for solving the issue. The thesis highlights every step of the experimental work. The result of the research allowed creating the fully functioned version of the methodology in Ukrainian, which can be used for further investigation in psychology on this subject. The main practical implication of the research gets a deep look into the issue in the Ukrainian population and allows psychologists to assess workaholism.*

**Keywords:** *workaholism, workaholic, addiction, addictive behavior, diagnostic, methodology, validity.*

**Вступ  
Introduction**

Проблема нашого дослідження в тому, що на сьогодні не має психологічних методик для діагностики трюдоголізму українською мовою. Це робить неможливим

виявлення трудоголіків, що, у свою чергу, стоїть на заваді своєчасному наданню людям, які страждають від цієї залежності, психологічної допомоги.

Трудоголізм – це серйозна проблема сучасного суспільства, що пов'язано із недостатньою обізнаністю населення щодо шкоди, яку він завдає людям, які від нього страждають. У зв'язку із цим трудоголізм також є єдиною соціально схвалюваною адикцією. Надвисокі вимоги до працівників, конкуренція на ринку праці та культивування роботодавцями ідей відданості підприємствам призводить до того, що усе більше осіб присвячують трудовій діяльності усе більше часу, нехтуючи сім'ями, відпочинком та здоров'ям. Варто зважати на те, що далеко не усі завзяті працівники страждають від трудоголізму – головною відмінністю працелюбів від трудоголіків є те, що для працелюбів важливо отримувати винагороду за свою працю, будь це заробітна плата, премія чи підвищення на роботі. Для трудоголіків такі речі є неважливими, ці люди працюють лише заради роботи, віддають їй увесь свій час, беруть на себе завдання, які часто не можуть виконати, та нехтують відпочинком, вони не прагнуть до результату, матеріальна вигода від готової роботи для них не має значення. Трудоголіки увесь час знаходяться під тиском з боку роботодавців через те, що, незважаючи на те, що віддають праці багато часу, вони не досягають результатів, залишають завдання незакінченими, надміру ретельно (дріб'язково) відносяться до виконання роботи. Стрес, брак розуміння від керівництва та відсутність задоволення від праці – вічні супутники трудоголіків на шляху до соціальної ізоляції.

*Мета дослідження* – здійснення перекладу, культурної адаптації па психологічної валідизації англомовної методики, створеної для діагностики трудоголізму. Назва цієї методики – «The Workaholism Facet-Based Scale», або ж «Шкала трудоголізму» та розроблена вона була у 2018 році наступними вченими: О. Школером, Е. Рабену, В. Крістінелем, Ш. Гілом та А. Цинером (Shkoler, 2018).

### **Методи та методики дослідження** *Methods and Techniques of the Research*

В оригіналі апробація методики «Шкала трудоголізму» була проведена на двох вибірках: 1117 працюючих студентів із Румунії та 166 робітників з Ізраїлю. У середньому стаж роботи осіб в обох вибірках становив до п'яти років.

Емпіричне дослідження та апробація опитувальника проводилась на базі Східноєвропейського університету імені Лесі Українки впродовж 2019 року. У роботі із стандартизації та культурної валідації опитувальника «Шкала трудоголізму» прийняли участь 487 студентів. Середній вік опитаних осіб 17-23 роки. Серед них було відібрано 207 осіб, у яких потижнева занятість становила мінімум 20 годин. Для статистичної обробки отриманих даних було використано комп'ютерну програму SPSS для операційної системи Windows 10.

Дослідження було організовано у відповідності до процедур стандартизації та валідації й складалося із двох основних етапів (Засєкіна, 2017).

Перший етап полягав у перекладі методики на українську мову із англійської, відбувалася розробка його робочої версії. Опісля цього ми здійснили двохсторонній переклад, тобто, опитувальник було перекладено із української мови на англійську. Переклад було здійснено дипломованим психологом, який вільно володіє як англійською мовою, так і українською. Основну увагу було приділено збереженню психологічного змісту тверджень. Для перевірки адекватності перекладу нами було здійснено зворотній переклад пунктів опитувальника. Цим займався дипломований лінгвіст, який закінчив навчання на факультеті англійської філології; він не був ознайомлений із англомовною версією методики. Після порівняння результату зворотного перекладу із текстом оригіналу нами було внесено правки в україномовну версію опитувальника.

Закінчивши із цим етапом дослідження ми розпочали емпіричну перевірку адекватності перекладу.

Другий етап дослідження складався із наступних завдань:

1. Визначення потрібності та доцільності пунктів перекладеної методики.
2. Проведення кореляційного аналізу поміж пунктами методики мовою оригіналу та перекладом.
3. Оцінювання внутрішньої надійності тверджень (коефіцієнт  $\alpha$ -Кронбаха).
4. Дослідження конструктивної валідності перекладеної версії опитувальника.

Для того, щоб емпірично перевірити достовірність перекладу методики «Шкала трудоголізму» ми у два етапи провели її студентам Східноєвропейського університету імені Лесі Українки (спеціальність «англійська мова та література»).

Одній і тій ж вибірці осіб (33 студента) було запропоновано пройти опитувальник на англійській мові, а через тиждень на українській.

## Результати *Results*

Методика «Шкала трудоголізму» містить у собі 18 тверджень. Кожен пункт пропонується оцінити однією із наступних відповідей: не згоден, частково не згоден, частково згоден, згоден та повністю згоден.

Автори методики виділили у ній 6 шкал. Кожна із них описує взаємозв'язок ресурсу (b1 – час, b2 – зусилля) із модальністю (a1 – когнітивна, a2 – емоційна, a3 – інструментальна).

**Таблиця 1.** Середні значення за шкалами методики «Шкала трудоголізму» в адаптації І. Онопченко (n=207)

Шкала	Mean	SD	Min	Max
a1-b1	10,28	2,60	4,00	18,00
a1-b2	10,52	2,35	6,00	17,00
a2-b1	0,21	2,61	-4,00	7,00
a2-b2	1,96	2,46	-4,00	9,00
a3-b1	8,19	2,85	3,00	18,00
a3-b2	12,21	2,52	5,00	18,00
Сума	43,38	9,89	20,00	79,00

*Примітка:* Mean – середньогрупові значення, SD – стандартне відхилення, Min – мінімальні значення, Max – максимальні значення.

Найбільше середньогрупове значення має шкала a3-b2 (12,21), тобто, шкала, яка описує взаємодію інструментальної модальності із ресурсом зусиль. Найменше середнє значення (0,21) у шкали a2-b1 (емоційна модальність із ресурсом часу).

Шкала a3-b2 описує кількість зусиль, які людина докладает для роботи (наскільки завзято, старанно та напружено особа працює над виконанням робочих завдань). До шкали інструментальних зусиль належать наступні пункти методики: працюєте дуже старанно; працюєте дуже завзято; напружено працюєте над виснажливими робочими завданнями.

Шкала a1-b2 займає друге місце за середньогруповим значенням (10,52). Ця шкала описує взаємодію когнітивної модальності із ресурсом зусиль, тобто, дозволяє визначити, як багато розумових зусиль людина докладает для того, щоб

працювати. До цієї шкали належать запитання: докладаєте багато розумових зусиль, щоб працювати (наприклад: складаєте робочий план, займаєтеся пошуком альтернативних шляхів розв'язання робочих завдань, тощо); навіть коли намагаєтеся відволіктися від думок про роботу, все одно багато думаєте про неї; позитивно сприймаєте посади, які вимагають від вас багато праці, однак, не зважаєте на те, наскільки корисними будуть задачі, які ви виконуєте.

Наступною за середнім значенням йде шкала a1-b1 (10,28), яка відповідає за взаємодію когнітивної модальності та ресурсу часу, тобто, за допомогою цієї шкали ми можемо визначити, наскільки багато у людини думок про її роботу та скільки часу займають ці думки у повсякденному житті. До цієї шкали відносяться наступні запитання: думки про роботу займають увесь час; постійно думаєте про пов'язані з роботою справи (наприклад: за кермом, у свята, вихідні дні, тощо); довго думаєте над робочими завданнями.

Шкала a3-b1 наступна за середньогруповим значенням (8,19). Ця шкала відповідає за взаємодію інструментальної модальності із ресурсом часу. Тобто, ця шкала описує, як багато часу людина витрачає на роботу, до неї відносяться наступні запитання: працюєте понаднормово, виконуючи більше обов'язків, ніж вимагає ваша посада; приходите на роботу першими та йдете з роботи останніми; працюєте увесь час, навіть тоді, коли у вас перерва (наприклад: обідня перерва, перерва на чай, тощо).

Передостанньою за середнім показником йде шкала a2-b2 (1,96), яка описує взаємодію ресурсу зусиль із модальністю емоцій. До цієї шкали відносяться пункти: відчуваєте роздратування, коли вам доводиться докладати багато зусиль для того, щоб виконувати роботу; відчуваєте значне піднесення, якщо вам доводиться зосереджувати багато зусиль у роботі; відчуваєте ентузіазм щодо робочих днів, у які потрібно тяжко працювати.

Найменше середньогрупове значення (0,21) у шкали a2-b1 (емоційна модальність із ресурсом часу). До шкали відносяться наступні пункти методики: відчуваєте розчарування, якщо вам потрібно залишитися на роботі після закінчення робочого дня; почуваетесь неспокійно, коли ви зайняті не увесь час; почуваетесь розчарованими, якщо робочий день закінчується раніше, ніж ви очікували.

За допомогою програми SPSS ми отримали дані кореляційного аналізу (коефіцієнт Пірсона). Розглянувши отримані результати ми відзначили, що

переклад методики є відповідним оригіналу та адекватним. Пункти методики не дублювались, у зв'язку із чим у перекладеній методиці залишилася така ж кількість тверджень, як в оригіналі.

Наступним кроком була оцінка дискримінативної здатності пунктів методики за допомогою коефіцієнта Пірсона. Кореляційний аналіз було проведено між сумами за кожною із шкал та сумарним показником трудоголізму за результатами методики. Таким чином, значущі кореляційні зв'язки було виявлено між усіма шкалами та загальною сумою балів за методикою. Усі твердження було перенесено у заключний варіант перекладеного опитувальника. Отже, методика «Шкала трудоголізму» містить у собі 18 пунктів. На кожна із шкал приходиться по 3 твердження. 16 пунктів мають прямий порядок обрахунку, 2 пункти – зворотній (твердження 3 та 4).

Високий коефіцієнт Кронбаха свідчить про високий рівень узгодженості методики ( $\alpha$ -Кронбаха: 0,712).

Для того, щоб оцінити конструктну валідність ми провели кореляційний аналіз між результатами методики «Шкала трудоголізму» та результатами опитувальника «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверьков та Є. Ейдман). В результаті цього аналізу нам вдалося виявити наявність значущих кореляційних зв'язків поміж результатами шкал цих двох методик.

## **Висновки** *Conclusions*

Методика «Шкала трудоголізму» пройшла усі основні етапи психологічної валідації та культурної адаптації. Це дало нам змогу сформувати фінальну версію цього опитувальника українською мовою. Надалі ця методика може мати широку сферу використання для вирішення теоретичних та емпіричних завдань, які б стосувалися вивчення та діагностики трудоголізму.

## **Література** *References*

- Засекіна, Л.В., & Майструк, В.М. (2017). Безумовне самоприйняття та психологічне благополуччя особистості. *Наука і освіта*, 11, 187–192.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., Sharoni, G., & Tziner A. (2018). Organizing the confusion surrounding workaholism: New structure, measure, and validation. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–16. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01803