

УДК 159.9.072

АДАПТАЦИЯ ШКАЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АПАТИИ Г. ШМИДТА¹

© 2020 г. А. А. Золотарева

*Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”;
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20, Россия.*

*Кандидат психологических наук, научный сотрудник Международной лаборатории
позитивной психологии личности и мотивации.*

E-mail: alena.a.zolotareva@gmail.com

Поступила 21.06.2019

Аннотация. Представлены результаты адаптации русскоязычной версии шкалы профессиональной апатии Г. Шмидта. На выборке 275 сотрудников организации “Курьер Сервис Экспресс” показано, что адаптированная шкала позволяет измерять апатичные мысли (отсутствие интереса и эмоциональной приверженности к работе в организации) и апатичные действия (отсутствие стремления к реализации действий, необходимых для успешного решения рабочих задач). Показана высокая надежность русскоязычной версии шкалы, α Кронбаха для шкал апатичных мыслей составляет 0.86, а для шкалы апатичных действий — 0.73. Валидность адаптированной шкалы подтверждена прямыми связями профессиональной апатии с профессиональным выгоранием и переживанием пустоты в профессиональной деятельности, а также обратными — с увлеченностью и удовлетворенностью работой и переживаниями удовольствия и смысла в профессиональной деятельности. Показано, что апатичные мысли сотрудников не зависят от их социально-демографических характеристик, тогда как апатичные действия связаны с возрастом, семейным положением и зависимостью от сотрудника финансового состояния его семьи.

Ключевые слова: профессиональная апатия, профессиональное выгорание, переживания в профессиональной деятельности, увлеченность работой, удовлетворенность работой.

DOI: 10.31857/S020595920007904-0

Многие специалисты отмечают рост апатии сотрудников современных организаций. Интерес к этой проблеме зафиксирован в достаточно большом количестве публикаций в практических журналах (например, “Управление персоналом”, “Человеческий капитал”, “Кадровое дело” и т.д.), свидетельствующем о необходимости научного исследования проблемы профессиональной апатии (в англоязычной литературе, как правило, используется термин *job apathy*, который может быть дословно переведен как “apatия на работе”).

Впервые проблема профессиональной апатии была поднята в 1987 г. в известной модели Г. Блау и К. Боал, в соответствии с которой вовлеченность

в работу и эмоциональная приверженность организации являются основными характеристиками сотрудников. На основе этих характеристик авторы выделили четыре типа сотрудников [8; 9]:

1. “Звезды” — это сотрудники с высоким уровнем вовлеченности в работу и высоким уровнем эмоциональной приверженности организации. Их работа является частью их имиджа, поэтому они прилагают много усилий для решения рабочих задач и поддержания коллектива. “Звезд” часто ставят в пример коллегам, они имеют поддержку в лице отдельных сотрудников и профессиональных коалиций.

2. “Одинокие волки” — это сотрудники с высоким уровнем вовлеченности в работу и низким уровнем эмоциональной приверженности организации. Работа важна для них, однако они не идентифицируют себя с организацией. Стремление к достижению профессиональных стандартов в сочетании с крайним индивидуализмом нередко

¹ Статья подготовлена в результате проведения исследования в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики” (НИУ ВШЭ) и с использованием средств субсидии в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации “5–100”.

приводит “одиноких волков” к психологической изоляции от коллектива.

3. “Корпоративные жители” — это сотрудники с низким уровнем вовлеченности в работу и высоким уровнем эмоциональной приверженности организации. Они полностью отождествляют себя с организацией и корпоративными целями. Как правило, именно “корпоративные жители” обеспечивают преемственность и сплоченность коллектива в организации.

4. “Апатичные сотрудники” — это сотрудники с низким уровнем вовлеченности в работу и низким уровнем эмоциональной приверженности организации. Они склонны к расчетливому поведению и прилагают минимальные усилия для сохранения рабочего места. При появлении альтернативных перспектив “апатичные сотрудники” с легкостью сменят профессию и (или) покинут организацию.

В течение долгих лет модель Г. Блау и К. Боал была единственной теоретической системой представлений о профессиональной апатии. Эмпирические работы в этом направлении не велись, однако в двух исследованиях все же удалось случайным образом обнаружить профессиональную апатию у сотрудников.

Первая работа была проведена еще в 1975 г. П. Спектором, изучавшим реакции сотрудников на организационную фрустрацию [18]. Анализируя ответы сотрудников, он обнаружил фактор, названный им впоследствии “апатией по поводу работы” (*apathy about the job*) и собравший пункты с описанием апатичного поведения на работе (например, “Намеренно сделал работу неправильно” или “Употреблял стимулирующие вещества, чтобы взбодриться на работе”). П. Спектор показал, что между профессиональной апатией и организационной фрустрацией существует сильная связь, дающая основания предполагать, что именно фрустрация профессиональных и организационных потребностей сотрудников приводит их к состоянию апатии.

Вторая работа была представлена в 2005 г. О. Ладебо, исследовавшим вопрос о том, как отношение к работе учителей начальных школ в Нигерии влияет на их намерение остаться в профессии [12]. При оценке факторной структуры шкалы удовлетворенности работой он обнаружили фактор, вобравший пункты с описанием не столько неудовлетворенности работой, сколько апатии по отношению к ней (например, “Мне часто скучно на работе” или “Большую часть времени я заставляю себя идти на работу”). О. Ладебо показал закономерность, в соответствии с которой при

повышении профессиональной апатии у сотрудников происходило снижение их вовлеченности и удовлетворенности работой и появлялось желание освободиться от занимаемой должности.

Тем самым исследования П. Спектора и О. Ладебо указали на эмпирическую жизнеспособность понятия профессиональной апатии.

В 2015 г. Г. Шмидт опубликовал в англоязычном “Журнале карьерной диагностики” (*Journal of Career Assessment*) статью, в которой представил новое понимание профессиональной апатии [17]. По его мнению, профессиональная апатия селективна по своей природе, т.е. апатичный сотрудник за пределами организации может вести обычную, эмоционально насыщенную жизнь. Сама профессиональная апатия определяется Г. Шмидтом как частичная или полная утрата профессиональной мотивации, а ее структуру составляют три связанных между собой компонента:

1. Апатичные эмоции (*apathetic emotions*) — это отсутствие заботы и эмоциональной приверженности сотрудника к своей работе и организации. Сотрудники, испытывающие апатичные эмоции, безразличны к успехам и неудачам в работе и склонны к низкому эмоциональному вкладу в решение рабочих задач и развитие организации.

2. Апатичные мысли (*apathetic thoughts*) — это отсутствие интереса и удовлетворенности работой. Сотрудники, подверженные апатичным мыслям, избегают любых когнитивных усилий в отношении работы, нередко действуют на “автопилоте” и игнорируют идеи коллективной эффективности и организационного потенциала.

3. Апатичные действия (*apathetic actions*) — это отсутствие стремления к реализации действий, необходимых для успешного решения рабочих задач. Сотрудники, характеризующиеся апатичными действиями, устанавливают самые низкие стандарты, достижение которых гарантирует им отсутствие санкций за недобросовестную работу.

Эта структура легла в основу разработки шкалы профессиональной апатии (*Job Apathy Scale*, далее — *JAS*) Г. Шмидта, направленной на диагностику профессиональной апатии и ее структуры у сотрудников современных организаций [17]. Психометрический анализ шкалы показал, что на основании десяти тестовых пунктов, измеряющих апатичные мысли и апатичные действия (апатичные эмоции, в свою очередь, при оценке факторной структуры оригинальной версии *JAS* вошли в фактор, отражающий апатичные мысли), исследователи могут получать статистически точные сведения о профессиональной апатии. Соответственно,

с помощью *JAS* впервые стала возможной диагностика профессиональной апатии в англоязычных странах.

Целью настоящего исследования стала адаптация русскоязычной версии шкалы профессиональной апатии Г. Шмидта. В статье представлены результаты психометрического анализа шкалы и оценки ее психодиагностического потенциала на русскоязычных сотрудниках современной российской организации.

МЕТОДИКА

Участники исследования. В исследовании приняли участие 275 сотрудников организации “Курьер Сервис Экспресс” (г. Москва) в возрасте от 19 до 61 года (среднее — 33.33, стандартное отклонение — 7.85, медиана — 32 года) со стажем работы в данной организации от 7 дней до 20 лет (среднее 4.56, стандартное отклонение — 4.47, медиана — 3 года). Помимо возраста и стажа работы в организации респондентов просили указать ряд прочих социально-демографических данных, в частности их пол, семейное положение, наличие детей, образование и зависимость от них финансового состояния семьи (подробный статистический анализ представлен в табл. 3).

Инструменты. Респонденты заполнили психодиагностический пакет, в который помимо *JAS* вошли следующие методики:

1. *Шкала апатии А.А. Золотаревой* предназначена для диагностики апатии как психического состояния, характеризующегося безразличием и равнодушием по отношению к себе, другим и миру. Шкала содержит 12 тестовых пунктов и фиксирует единый показатель апатии (например, “Иногда я не чувствую вкус жизни”) [2].

2. *Голландская шкала трудовой зависимости (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS) В. Шауфели в адаптации А.В. Ловакова* направлена на оценку трудоголизма как сильной, неконтролируемой страсти к работе [16]. Шкала содержит десять тестовых пунктов, диагностирующих два показателя: чрезмерность работы (например, “Я нахожусь в спешке и испытываю нехватку времени”) и навязчивость работы (например, “Я испытываю чувство вины, когда отпрашиваюсь с работы”) [5].

3. *Утрехтская шкала увлеченности работой (Utrecht Work Engagement Scale, USES-9) В. Шауфели в адаптации Д.А. Кутузовой* измеряет позитивное отношение к работе [15]. Шкала содержит девять тестовых пунктов, составляющих три субшкалы: энергичность (например, “Во время

работы меня переполняет энергия”), преданность делу (например, “Моя работа вдохновляет меня”) и поглощенность (например, “Я счастлив, когда интенсивно работаю”) [4].

4. *Методика диагностики переживаний в профессиональной деятельности Е.Н. Осина и Д.А. Леонтьева* предназначена для изучения структуры переживаний, сопровождающих профессиональную деятельность. Шкала содержит 12 тестовых пунктов, включенных в четыре субшкалы: удовольствие (например, “Я наслаждаюсь работой”), смысл (например, “Работа связана с тем, что для меня важно”), усилие (например, “Занимаясь работой, я прилагаю немало сил”) и пустота (например, “Во время работы я ощущаю пустоту”) [6].

5. *Опросник профессионального выгорания (Maslach Burnout Inventory, MBI) К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой* позволяет оценивать профессиональное выгорание как стойкую потерю профессиональной эффективности [14]. Шкала содержит 22 тестовых пункта, диагностирующих три показателя: эмоциональное истощение (например, “Я чувствую себя эмоционально опустошенным”), деперсонализация (например, “Я замечаю, что моя работа ожесточает меня”) и профессиональные достижения (например, “Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе”) [1].

6. *Опросник компонентов удовлетворенности трудом Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой и Е.Н. Осина* содержит 19 тестовых пунктов, оценивающих пять компонентов удовлетворенности трудом: удовлетворенность заработной платой (например, “Моя заработная плата соответствует моим усилиям”), удовлетворенность организацией труда (например, “В нашей компании созданы благоприятные условия труда”), удовлетворенность руководством (например, “Меня редко хвалят или благодарят за работу”), удовлетворенность коллективом (например, “Люди, с которыми я работаю, уважают меня”) и удовлетворенность процессом и содержанием труда (например, “То, чем я занимаюсь на моей работе, меня интересует”) [3].

РЕЗУЛЬТАТЫ

Перевод *JAS* на русский язык

В соответствии с общепринятыми требованиями, предъявляемыми к кросскультурному переводу психодиагностических методик [11], перевод *JAS* на русский язык был реализован в несколько этапов: во-первых, автором статьи был осуществлен прямой перевод шкалы с учетом лингвистических

и культурных особенностей измеряемого конструкта; во-вторых, для обратного перевода шкалы был привлечен независимый билингвальный эксперт, имеющий психологическое образование и ранее не знакомый с *JAS*; в-третьих, в личной переписке с автором шкалы Г. Шмидтом, доцентом университета Пердью (Индиана, США), было получено разрешение на адаптацию русскоязычной версии *JAS*, а также согласованы результаты обратного перевода шкалы, представленные в табл. 1.

Описательная статистика

Описательная статистика для пунктов *JAS* приведена в табл. 2. Ряд пунктов *JAS* имеет ненормальное распределение, что предполагает дальнейшее использование непараметрических методов статистического анализа данных.

Статистика социально-демографических характеристик респондентов, представленная в табл. 3, была проведена с целью анализа их влияния на показатели профессиональной апатии по *JAS*.

Анализ различий по показателям профессиональной апатии по *JAS*, выполненный с помощью критерия различий *t*-Стьюдента, показал, что между мужчинами и женщинами не существует

значимых различий ни по шкале апатичных мыслей ($t = 0.09, p > 0.05$), ни по шкале апатичных действий ($t = 0.89, p > 0.05$).

С помощью *ANOVA* был проведен анализ влияния социально-демографических характеристик респондентов на показатели профессиональной апатии по *JAS*, который позволил обнаружить три статистически значимые тенденции. Во-первых, возраст респондентов оказывает значимое влияние на показатели апатичных действий ($F(2) = 5.642, p < 0.01$): у респондентов в возрасте 30 лет и менее ($M = 10.88, SD = 3.46$) показатели апатичных действий выше, чем у респондентов в возрасте от 31 до 40 лет ($M = 9.31, SD = 3.53$) и респондентов в возрасте 41 год и более ($M = 9.59, SD = 3.63$). Во-вторых, семейное положение оказывает значимое влияние на показатели апатичных действий ($F(2) = 3.386, p < 0.05$): у разведенных респондентов ($M = 10.59, SD = 4.69$) и респондентов, состоящих в браке ($M = 10.54, SD = 3.33$), показатели апатичных действий выше, чем у холостых респондентов ($M = 9.44, SD = 3.26$). В-третьих, зависимость финансового состояния семьи от респондента оказывает значимое влияние на показатели апатичных действий ($F(3) = 3.246, p < 0.05$): у респондентов, отметивших, что финансовое состояние их семьи

Таблица 1. Результаты обратного перевода *JAS*

№	Оригинальная версия	Перевод на русский язык	Обратный перевод
<i>Апатичные мысли (Apathetic Cognition)</i>			
1	It is difficult to become motivated in my job	Мне трудно чем-либо мотивировать себя в работе	I have hard times motivating myself in my work
2	I am indifferent toward my job	Я безразличен к своей работе	I am indifferent to my work
3	I feel mentally checked out from work	Я не испытываю интеллектуального вовлечения в свою работу	I feel mentally detached from my work
4	I am emotionally detached from my job	Я эмоционально отстранен от своей работы	I am emotionally detached from my work
5	My mood at work could be described as passive	Мое отношение к работе можно охарактеризовать как пассивное	My attitude towards my work can be described as passive
<i>Апатичные действия (Apathetic Action)</i>			
6	If I don't find something needed for a work task I give up looking quite easily	Если я сразу не найду чего-то, что необходимо для выполнения рабочего задания, то достаточно быстро прекращу поиски	If I can't find the thing necessary to implement the work objective I will stop looking for solution
7	As long as I finish things assigned to me, I usually do not work harder than necessary	Хотя я и выполняю все, что мне поручено, я обычно не работаю усердней, чем необходимо	Even though I always deliver all the tasks, I usually do not work harder than necessary
8	Producing work of average quality is good enough	Работа с результатом среднего качества кажется мне вполне допустимой	The medium quality of work done is OK with me
9	Whenever new tasks present themselves, I let others take them on	Когда появляются новые рабочие задачи, я не возражаю, если за них берутся другие	When new work objectives occur I never mind the others to take this work
10	I refrain from volunteering to take on assignments	Обычно я не проявляю инициативу, когда начальство распределяет задания	I usually do not take the initiative when task distribution is being done

Таблица 2. Описательная статистика для пунктов *JAS*

№	Пункт	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия (ст. ошибка 0.147)	Экссесс (ст. ошибка 0.293)	α Кронбаха
1	Мне трудно чем-либо мотивировать себя в работе	1.89	1.08	1.06	0.38	0.84
2	Я безразличен к своей работе	1.49	0.87	1.88	3.07	0.83
3	Я не испытываю интеллектуального вовлечения в свою работу	1.78	1.04	1.24	0.75	0.83
4	Я эмоционально отстранен от своей работы	1.67	1.01	1.60	1.96	0.83
5	Мое отношение к работе можно охарактеризовать как пассивное	1.45	0.84	2.15	4.68	0.83
6	Если я сразу не найду чего-то, что необходимо для выполнения рабочего задания, то достаточно быстро прекращаю поиски	1.37	0.69	2.04	4.43	0.85
7	Хотя я и выполняю все, что мне поручено, я обычно не работаю усердней, чем необходимо	1.72	1.00	1.50	1.76	0.84
8	Работа с результатом среднего качества кажется мне вполне допустимой	1.70	0.97	1.41	1.51	0.84
9	Когда появляются новые рабочие задачи, я не возражаю, если за них берутся другие	2.79	1.19	0.08	-0.71	0.85
10	Обычно я не проявляю инициативу, когда начальство распределяет задания	2.40	1.11	0.34	-0.58	0.84

не зависит или в незначительной степени зависит ($M = 10.24$, $SD = 4.21$), частично зависит ($M = 10.89$, $SD = 3.53$) и полностью зависит от них ($M = 10.11$, $SD = 3.32$), показатели апатичных действий выше, чем у респондентов, отметивших, что финансовое состояние их семьи в основном зависит от них ($M = 9.11$, $SD = 3.36$). На рис. 1 представлены графики влияния социально-демографических характеристик респондентов на показатели профессиональной апатии по *JAS*.

Факторная структура

Для предварительной оценки факторной структуры *JAS* был проведен эксплораторный факторный анализ (ЭФА) методом главных компонент с последующим ортогональным *varimax*-вращением и нормализацией по Кайзеру, по результатам которого было обнаружено двухфакторное решение, объясняющее 58.02% дисперсии (значение критерия выборочной адекватности Кайзера—Мейера—Олкина составило 0.887 при значимом показателе сферичности Бартлетта, равном 1019.369 ($df = 45$), $p < 0.001$). В первый фактор, полностью соответствующий шкале апатичных мыслей, вошли пять пунктов с факторными нагрузками от 0.7 до 0.88. Второй фактор составили пункты, входящие в шкалу апатичных действий и имеющие факторные нагрузки от 0.55 до 0.8. В табл. 4 представлены подробные сведения о факторных нагрузках всех пунктов *JAS*.

Для подтверждения факторной структуры *JAS* был реализован конфирматорный факторный анализ (КФА). Проверяемая модель показала приемлемое соответствие данным (*Satorra-Bentler* $\chi^2(39) = 54.029$, $p = 0.055$; $CFI = 0.985$; $RMSEA = 0.038$ (90% *CI* от 0.000 до 0.060), $SRMR = 0.059$) [10]. На рис. 2 представлена факторная структура *JAS* по результатам КФА.

Надежность и валидность

Надежность *JAS* была рассчитана с помощью коэффициента α Кронбаха, значение которого для суммарного показателя по шкале составило 0.85 (в частности, $\alpha = 0.86$ для шкалы апатичных мыслей и $\alpha = 0.73$ для шкалы апатичных действий). Эти значения в полной мере удовлетворяют психометрическим стандартам [13].

Валидность *JAS* была оценена с помощью коэффициента корреляции r Спирмена. В целом профессиональная апатия оказалась позитивно связана с апатией, переживанием пустоты в профессиональной деятельности и профессиональным выгоранием (данные закономерности свидетельствуют в пользу конвергентной валидности *JAS*), а также негативно — с увлеченностью работой, позитивными переживаниями в профессиональной деятельности, профессиональными достижениями и удовлетворенностью трудом (данные закономерности, в свою очередь, свидетельствуют в пользу дивергентной валидности *JAS*).

Таблица 3. Социально-демографические характеристики респондентов

№	Социально-демографические характеристики	Количество респондентов
1	Пол ($N = 273$)	
	Мужчины	136
	Женщины	137
2	Возраст ($N = 249$)	
	30 лет и менее лет (1)	103
	31–40 лет (2)	109
	41 и более лет (3)	37
3	Семейное положение ($N = 263$)	
	женат/замужем (1)	138
	разведен/разведена (2)	30
	холост/не замужем (3)	95
4	Наличие детей ($N = 271$)	
	нет (1)	149
	один (2)	69
	двое и более (3)	53
5	Образование ($N = 272$)	
	среднее общее (1)	15
	среднее профессиональное (2)	43
	неоконченное высшее (3)	46
	высшее (4)	146
	два и более высших/ученая степень (5)	22
6	Зависимость финансового состояния семьи от респондента ($N = 268$)	
	не зависит/в незначительной степени зависит (1)	29
	частично зависит (2)	58
	в основном зависит (3)	88
	полностью зависит (4)	93
7	Стаж работы в организации ($N = 260$)	
	364 и менее дней (до года) (1)	65
	365–1095 дней (от года до трех лет) (2)	73
	1096–3650 дней (от трех до десяти лет) (3)	90
	3651 и более дней (больше десяти лет) (4)	32

Примечание. Ряд респондентов не заполнил графы с вопросами о социально-демографических характеристиках. В скобках справа от социально-демографических показателей указано количество респондентов, заполнивших графы (N). В скобках справа от ответов указаны порядковые номера групп респондентов, отраженные в графиках ANOVA.

Таблица 4. Факторная структура JAS по результатам ЭФА

№	Пункт	Факторная нагрузка
<i>Фактор 1 (Апатичные мысли)</i>		
1	Мне трудно чем-либо мотивировать себя в работе	0.70
2	Я безразличен к своей работе	0.84
3	Я не испытываю интеллектуального вовлечения в свою работу	0.76
4	Я эмоционально отстранен от своей работы	0.79
5	Мое отношение к работе можно охарактеризовать как пассивное	0.88
<i>Фактор 2 (Апатичные действия)</i>		
6	Если я сразу не найду чего-то, что необходимо для выполнения рабочего задания, то достаточно быстро прекращаю поиски	0.55
7	Хотя я и выполняю все, что мне поручено, я обычно не работаю усердней, чем необходимо	0.65
8	Работа с результатом среднего качества кажется мне вполне допустимой	0.73
9	Когда появляются новые рабочие задачи, я не возражаю, если за них берутся другие	0.80
10	Обычно я не проявляю инициативу, когда начальство распределяет задания	0.64

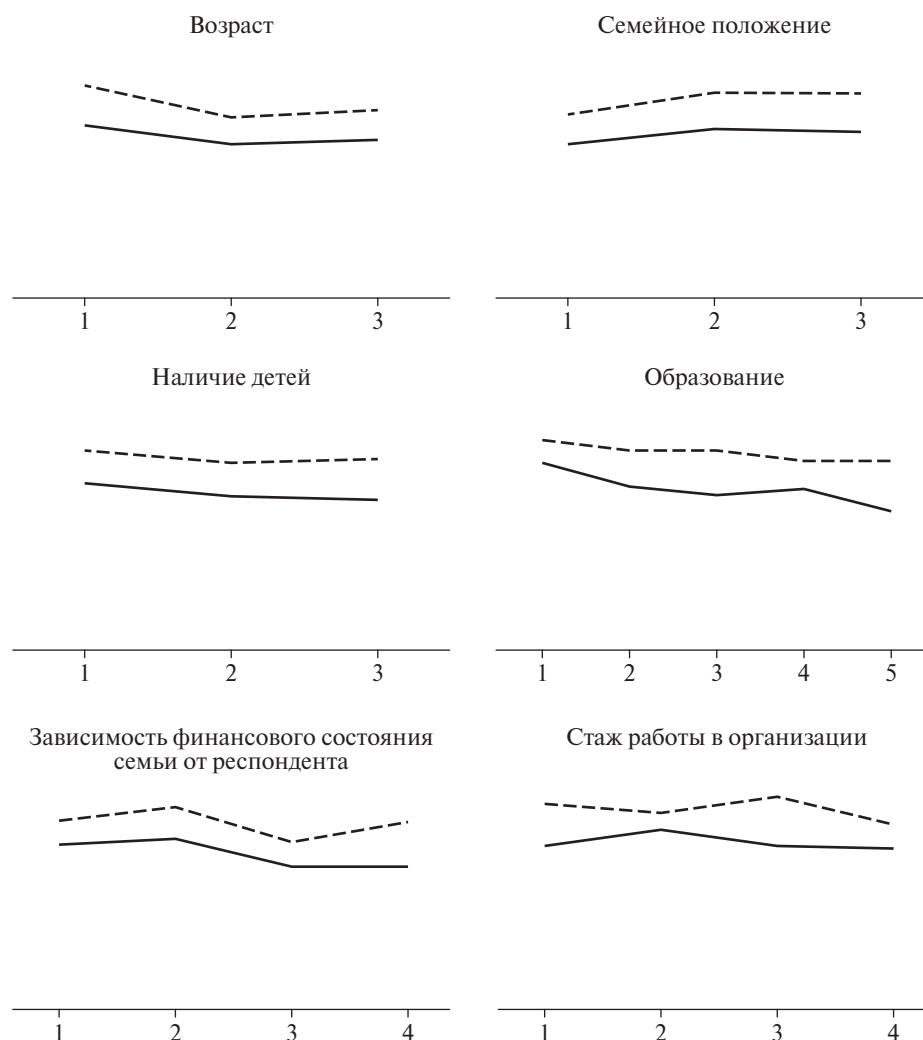


Рис. 1. Графики влияния социально-демографических характеристик респондентов на показатели профессиональной апатии по *JAS* (штриховой выделена линия показателей апатичных мыслей, сплошной — линия показателей апатичных действий)

Единственным показателем, с которым профессиональная апатия не обнаружила статистически значимых корреляционных связей, стала трудовая зависимость. Все коэффициенты корреляции представлены в табл. 5.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

На основании полученных результатов исследования можно сделать вывод об успешной адаптации русскоязычной версии *JAS*. В частности, адаптированная шкала, как и оригинальная версия *JAS*, надежна и обладает двухфакторной структурой: шкала апатичных мыслей измеряет отсутствие интереса и эмоциональной приверженности сотрудников к работе и организации, а шкала апатичных действий диагностирует отсутствие у них стремления к реализации действий, необходимых для успешного решения рабочих задач.

При психометрическом анализе оригинальной версии *JAS* был использован комплекс диагностических инструментов, не имеющих аналогов в русскоязычной литературе (например, шкалы для измерения личностной инициативы, организационной девиантности и т.д.) [17]. Единственным исключением стала имеющая русскоязычную версию Утрехтская шкала увлеченности работой В. Шауфелли: показатели профессиональной апатии по русскоязычной версии *JAS*, как и по оригинальной версии *JAS*, оказались негативно связанными с показателями увлеченностью работой, что свидетельствует в пользу дивергентной валидности адаптированной шкалы. Кроме того, показатели профессиональной апатии по адаптированной шкале оказались позитивно связанными с показателями так называемой общей апатии, что ранее нашло свое отражение в аналогичных связях между показателями профессиональной апатии по оригинальной версии *JAS* и показателями

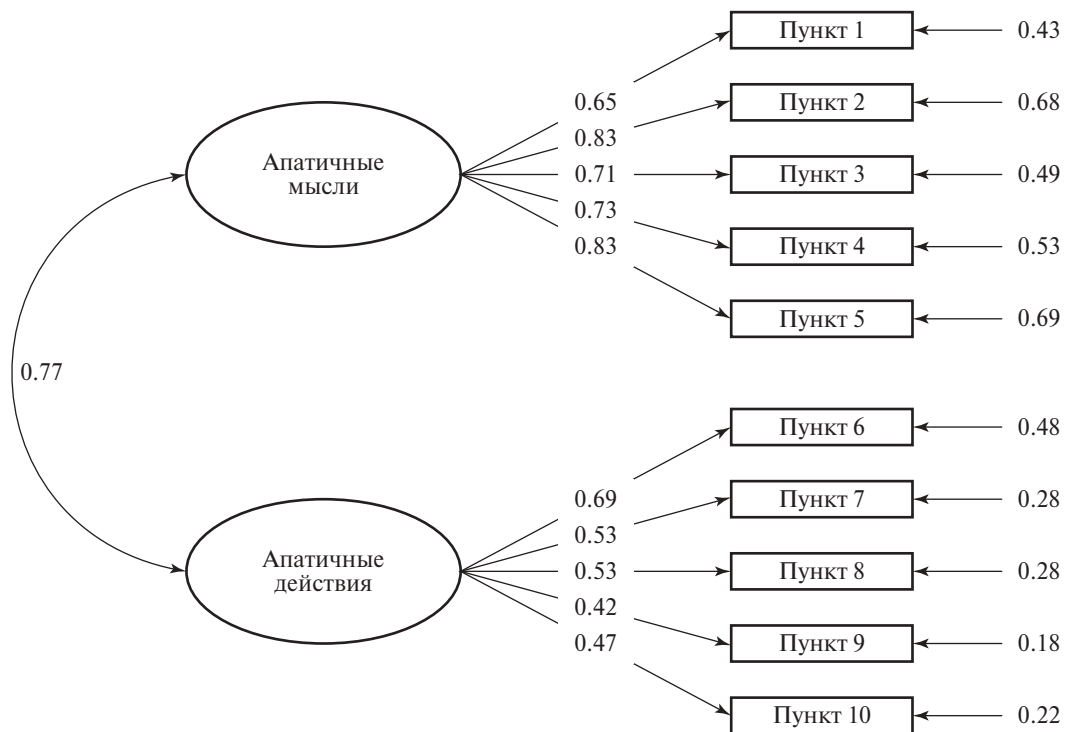


Рис. 2. Факторная структура JAS по результатам КФА

Таблица 5. Показатели валидности JAS

Переменная	Апатичные мысли	Апатичные действия
Апатия	0.55***	0.45***
Трудовая зависимость		
Чрезмерность работы	0.01	- 0.08
Навязчивость работы	0.05	- 0.05
Увлеченность работой		
Энергичность	- 0.53***	- 0.42***
Преданность делу	- 0.63***	- 0.50***
Поглощенность	- 0.46***	- 0.36***
Переживания в профессиональной деятельности		
Удовольствие	- 0.67***	- 0.45***
Смысл	- 0.60***	- 0.43***
Усилие	- 0.07	- 0.03
Пустота	0.63***	0.34***
Профессиональное выгорание		
Эмоциональное истощение	0.53***	0.36***
Деперсонализация	0.57***	0.33***
Профессиональные достижения	- 0.54***	- 0.42***
Удовлетворенность трудом		
Удовлетворенность заработной платой	- 0.37***	- 0.17**
Удовлетворенность организацией труда	- 0.38***	- 0.16**
Удовлетворенность руководством	- 0.42***	- 0.22***
Удовлетворенность коллективом	- 0.50***	- 0.35***
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	- 0.63***	- 0.47***

Примечание. ** — коэффициенты значимые при $p < 0.01$, *** — $p < 0.001$.

клинической апатии и тем самым доказывает конвергентную валидность русскоязычной версии *JAS*.

В качестве дополнительных свидетельств валидности русскоязычной версии *JAS* выступили данные, собранные с помощью диагностических инструментов для измерения различных характеристик русскоязычных сотрудников российских организаций.

Кроме того, профессиональная апатия обнаружила тесные связи с переживаниями в профессиональной деятельности: позитивные — с пустотой и негативные — с удовольствием и смыслом. Эти закономерности выглядят совершенно логичными и говорят о том, что при наличии апатичных мыслей и апатичных действий сотрудники склонны к переживаниям бессмысленности и, как следствие, пустоты, которую М. Чиксентмихайи называл психической энтропией, или ощущением пребывания жертвой неконтролируемых жизненных процессов [7]. Более того, профессиональная апатия оказалась не связанной с переживанием усилия, отвечающего за результативность деятельности, что в очередной раз подчеркивает безразличие апатичных сотрудников к собственной работе.

Характер связей профессиональной апатии с профессиональным выгоранием, в соответствии с которыми при росте апатичных мыслей и апатичных действий происходит закономерный рост эмоционального истощения и деперсонализации, а также убывание профессиональных достижений, свидетельствует в пользу не только конвергентной, но и дивергентной валидности русскоязычной версии *JAS*.

Ожидаемые негативные связи между профессиональной апатией и удовлетворенностью работой также стали доказательством конвергентной валидности русскоязычной версии *JAS*, поскольку в ранее описанном исследовании О. Ладебо эти показатели оказались аналогичным образом связанными [12]. Сам Г. Шмидт, анализируя психометрические свойства оригинальной *JAS*, не изучал связи между профессиональной апатией и удовлетворенностью работой, однако в заключении своей статьи указал на это направление как перспективу будущих исследований, поскольку вполне возможно, что причиной профессиональной апатии является хроническая неудовлетворенность работой [17].

Интересную закономерность представляют данные, согласно которым между профессиональной апатией и трудовой зависимостью не существует статистически значимых связей. Между тем Дж. Спенс и Э. Роббинс определяли трудоголизм с помощью трех основных характеристик, а именно

высокой вовлеченности в работу, внутреннего драйва к работе и низкого уровня удовольствия от работы [19]. Для апатии, напротив, характерны низкие показатели не только удовольствия от работы, но также вовлеченности и внутреннего драйва к ней, что объясняет полученную закономерность.

Наконец анализ влияния социально-демографических характеристик на профессиональную апатию у сотрудников показал, что апатичным действиям наиболее подвержены сотрудники в возрасте 30 лет и менее, разведенные сотрудники, а также сотрудники, финансовое состояние семьи которых частично зависит от них. В зарубежной литературе существуют данные о том, что многие переживания, связанные с работой, действительно зависят от возраста и семейного положения сотрудников [20]. В свою очередь, связь между профессиональной апатией и зависимостью финансового состояния семьи от сотрудников является неизученной и заслуживает отдельного внимания специалистов, поскольку ее исследование может привести к пониманию роли ответственности в формировании и развитии апатичных мыслей и апатичных действий у сотрудников.

ВЫВОДЫ

1. Русскоязычная версия *JAS* является надежным и валидным диагностическим инструментом, призванным измерять профессиональную апатию как частичную или полную утрату профессиональной мотивации у сотрудников современных российских организаций.
2. Структуру профессиональной апатии, измеряемой *JAS*, составляют два компонента: апатичные мысли (отсутствие интереса и эмоциональной приверженности к работе и организации) и апатичные действия (отсутствие стремления к реализации действий, необходимых для успешного решения рабочих задач).
3. Рост профессиональной апатии сопутствует повышению профессионального выгорания и переживания пустоты в профессиональной деятельности, а также снижению удовольствия и смысла в профессиональной деятельности, увлеченности и удовлетворенности работой.
4. Профессиональная апатия не связана с трудовой зависимостью.
5. Апатичные мысли сотрудников не зависят от их социально-демографических характеристик, тогда как апатичные действия подвержены влиянию возраста, семейного положения и зависимости

финансового состояния семьи от сотрудников организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008.
2. *Золотарева А.А.* Разработка и апробация новой психологической шкалы апатии // Материалы V Всероссийской научно-практической конференции “Актуальные вопросы психологии здоровья и психосоматической дисциплины” (г. Махачкала, 14 ноября 2017 г.). Махачкала: Дагестанский государственный медицинский университет, 2017. С. 86–91.
3. *Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н.* Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методик // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
4. *Кутузова Д.А.* Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2006.
5. *Ловаков А.В.* Психометрический анализ русскоязычной версии Голландской шкалы трудовой зависимости (DUWAS) // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 3. С. 22–37.
6. *Осин Е.Н., Леонтьев Д.А.* Диагностика переживаний в профессиональной деятельности: валидизация методики // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 30–51.
7. *Чиксентмихайи М.* Поток: психология оптимального переживания. М.: Смысл; Альпина Нон-фикшн, 2011. 464 с.
8. *Blau G., Boal K.* Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism // *Academy of Management Review*. 1987. V. 15. № 1. P. 115–127.
9. *Griffeth R.W., Gaertner S., Sager J.K.* A taxonomic model of withdrawal behavior: The adaptive response model // *Human Resource Management Review*. 1999. V. 9. № 4. P. 557–590.
10. *Hu L., Bentler P.M.* Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives // *Structural Equation Modeling*. 1999. V. 6. P. 1–55.
11. *Krach S.K., McCreery M.P., Guerard J.* Cultural-linguistic test adaptations: Guidelines for selection, alteration, use, and review // *School Psychology International*. 2017. V. 38. № 1. P. 3–21.
12. *Ladebo O.J.* Effects of work-related attitudes on the intention to leave the profession: An examination of school teachers in Nigeria // *Emotional Management Administration and Leadership*. 2005. V. 33. № 3. P. 355–369.
13. *Loewenthal K.M.* An introduction to psychological tests and scales. 2nd ed. Hove, UK: Psychology Press, 2001.
14. *Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.* The Maslach Burnout Inventory manual. In: C.P. Zalaquett, R.J. Wood (Eds). *Evaluating stress: A book of resources* (p. 191–218). The Scarecrow Press, 1997.
15. *Schaufeli W.B., Bakker A.B., Salanova M.* The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study // *Educational and Psychological Measurement*. 2006. V. 66. № 4. P. 701–716.
16. *Schaufeli W.B., Taris T.W., Bakker A.* Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In: R. Burke (Ed.). *Research companion to working time and work addiction* (193–217). Northampton, MA: Edward Elgar, 2006.
17. *Schmidt G.B., Park G., Keeney J., Ghumman S.* Job apathy: Scale development and initial validation // *Journal of Career Assessment*. 2017. V. 25. № 3. P. 484–501.
18. *Spector P.E.* Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees // *Journal of Applied Psychology*. V. 60. № 5. P. 635–637.
19. *Spence J.T., Robbins A.S.* Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results // *Journal of Personality Assessment*. 1992. V. 58. № 1. P. 160–178.
20. *Vanagas G., Bihari-Axelsson S., Vanagienė V.* Do age, gender and marital status influence job strain development for general practitioner? // *Medicina (Kaunas)*. 2004. V. 40. № 10. P. 1014–1018.

ADAPTATION OF G. SCHMIDT'S JOB APATHY SCALE²

A. A. Zolotareva

*National Research University Higher School of Economics;
101000, Moscow, Myasnickaya str., 20, Russia.*

*PhD (Psychology), Research Fellow, International Laboratory of Positive Psychology
of Personality and Motivation.*

E-mail: alena.a.zolotareva@gmail.com

Received 21.06.2019

Abstract. The results of adaptation of Russian-language version of G. Schmidt's Job Apathy Scale are presented. On the sample of 275 employees of "Courier Service Express" organization it has been shown that adapted scale makes it possible to measure apathetic thoughts (lack of interest and emotional loyalty for work in organization) and apathetic actions (lack of tendency in realization of actions necessary for successful decision of work tasks). High reliability of Russian-language version of scale has been demonstrated: Cronbach's alpha for Apathetic Thoughts subscale is 0.86 and 0.73 — for Apathetic Actions subscale. Validity of the adapted scale has been confirmed by direct correlation of job apathy with professional burnout and experience of void and by reverse one with work engagement, job satisfaction, experiences of pleasure and meaning in professional activity. It has been demonstrated that employees' apathetic thoughts do not depend on socio-demographic characteristics while apathetic actions depend on age, family status and dependence of family financial state from an employee.

Keywords: job apathy, professional burnout, subjective experiences at work, work engagement, job satisfaction.

REFERENCES

1. *Vodop'janova N.E., Starchenkova E.S.* Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika. St.-Petersburg: Piter, 2008. (in Russian)
2. *Zolotareva A.A.* Razrabotka i aprobacija novej psihologicheskoj shkaly apatii // Materialy V Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii "Aktual'nye voprosy psihologii zdorov'ja i psihosomaticheskoj discipliny" (g. Mahachkala, 14 nojabrja 2017 g.). Mahachkala: Dagestanskij gosudarstvennyj medicinskij universitet, 2017. P. 86–91. (in Russian)
3. *Ivanova T.Ju., Rasskazova E.I., Osin E.N.* Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobacija metodik // Organizacionnaja psihologija. 2012. V. 2. № 3. P. 2–15. (in Russian)
4. *Kutuzova D.A.* Organizacija dejatel'nosti i stil' samoreguljaccii kak faktory professional'nogo vygoranija pedagoga-psihologa: Diss. ... kand. psihol. nauk. Moscow, 2006. (in Russian)
5. *Lovakov A.V.* Psihometricheskij analiz russkojazychnoj versii Gollandskoj shkaly trudovoj zavisimosti (DU-WAS) // Organizacionnaja psihologija. 2016. V. 6. № 3. P. 22–37. (in Russian)
6. *Osin E.N., Leont'ev D.A.* Diagnostika perezhivanij v professional'noj dejatel'nosti: validizacija metodiki // Organizacionnaja psihologija. 2017. V. 7. № 2. P. 30–51. (in Russian)
7. *Chiksentmihaji M.* Potok: psihologija optimal'nogo perezhivanija. Moscow: Smysl; Al'pina Non-fikshn, 2011. 464 p. (in Russian)
8. *Blau G., Boal K.* Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism // Academy of Management Review. 1987. V. 15. № 1. P. 115–127.
9. *Griffeth R.W., Gaertner S., Sager J.K.* A taxonomic model of withdrawal behavior: The adaptive response model // Human Resource Management Review. 1999. V. 9. № 4. P. 557–590.
10. *Hu L., Bentler P.M.* Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives // Structural Equation Modeling. 1999. V. 6. P. 1–55.
11. *Krach S.K., McCreery M.P., Guerard J.* Cultural-linguistic test adaptations: Guidelines for selection, alteration, use, and review // School Psychology International. 2017. V. 38. № 1. P. 3–21.
12. *Ladebo O.J.* Effects of work-related attitudes on the intention to leave the profession: An examination of school teachers in Nigeria // Emotional Management Administration and Leadership. 2005. V. 33. № 3. P. 355–369.
13. *Loewenthal K.M.* An introduction to psychological tests and scales. 2nd ed. Hove, UK: Psychology Press, 2001.

² The article was prepared within the framework of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE) and supported within the framework of a subsidy by the Russian Academic Excellence Project '5–100'.

14. *Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.* The Maslach Burnout Inventory manual. In: C.P. Zalaquett, R.J. Wood (Eds). *Evaluating stress: A book of resources* (p. 191–218). The Scarecrow Press, 1997.
15. *Schaufeli W.B., Bakker A.B., Salanova M.* The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study // *Educational and Psychological Measurement*. 2006. V. 66. № 4. P. 701–716.
16. *Schaufeli W.B., Taris T.W., Bakker A.* Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In: R. Burke (Ed.). *Research companion to working time and work addiction* (193–217). Northampton, MA: Edward Elgar, 2006.
17. *Schmidt G.B., Park G., Keeney J., Ghumman S.* Job apathy: Scale development and initial validation // *Journal of Career Assessment*. 2017. V. 25. № 3. P. 484–501.
18. *Spector P.E.* Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees // *Journal of Applied Psychology*. V. 60. № 5. P. 635–637.
19. *Spence J.T., Robbins A.S.* Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results // *Journal of Personality Assessment*. 1992. V. 58. № 1. P. 160–178.
20. *Vanagas G., Bihari-Axelsson S., Vanagienė V.* Do age, gender and marital status influence job strain development for general practitioner? // *Medicina (Kaunas)*. 2004. V. 40. № 10. P. 1014–1018.

ПРИЛОЖЕНИЕ ШКАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АПАТИИ Г. ШМИДТА

Инструкция. Оцените, пожалуйста, свое согласие или несогласие с рядом утверждений, касающихся Вашей работы, по следующей шкале:

	1	2	3	4	5			
	Не согласен	Скорее не согласен	Нечто среднее	Скорее согласен	Согласен			
1	Мне трудно чем-либо мотивировать себя в работе			1	2	3	4	5
2	Я безразличен к своей работе			1	2	3	4	5
3	Я не испытываю интеллектуального вовлечения в свою работу			1	2	3	4	5
4	Я эмоционально отстранен от своей работы			1	2	3	4	5
5	Мое отношение к работе можно охарактеризовать как пассивное			1	2	3	4	5
6	Если я сразу не найду чего-то, что необходимо для выполнения рабочего задания, то достаточно быстро прекращаю поиски			1	2	3	4	5
7	Хотя я и выполняю все, что мне поручено, я обычно не работаю усердней, чем необходимо			1	2	3	4	5
8	Работа с результатом среднего качества кажется мне вполне допустимой			1	2	3	4	5
9	Когда появляются новые рабочие задачи, я не возражаю, если за них берутся другие			1	2	3	4	5
10	Обычно я не проявляю инициативу, когда начальство распределяет задания			1	2	3	4	5

Обработка результатов. Для подсчета баллов по шкале апатичных мыслей необходимо сложить пункты № 1, 2, 3, 4 и 5, по шкале апатичных действий — пункты № 6, 7, 8, 9 и 10.

Общий показатель профессиональной апатии рассчитывается путем сложения баллов по шкалам апатичных мыслей и апатичных действий.