

სამუშაო სტრესის ქართულენოვანი კითხვარის ვალიდაცია

ნინო ჯავახიშვილი, თამარ ბოკუჩავა

დ. უზნაძის ფსიქოლოგიის ინსტიტუტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, info@iliauni.edu.ge

ანოტაცია

სამუშაო სტრესი სერიოზულ საფრთხეს უქმნის ორგანიზაციებს, რადგან კადრების დენადობას იწვევს, ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ ქართულ ენაზე არსებობდეს სამუშაო სტრესის ადეკვატური საზომი. წინამდებარე კვლევის შედეგად სპილბერგერის სამუშაო სტრესის საზომის ქართულენოვანი ვერსიის სრული ვალიდაცია მოხდა. მონაცემები 151 მედიცინის სფეროს მუშაკზე, ექიმებზე, ექთნებზე და ფსიქოლოგებზე შეგროვდა. კითხვარი ითარგმნა, დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის გამოყენებით შემოწმდა მისი ფაქტორული სტრუქტურა და დადგინდა საშუალო ქულები ადიქციის

სფეროს მუშაკებისათვის, შესაბამისად, სიფრთხილეს საჭირო ამ შედეგების სხვა პროფესიების წარმომადგენლებზე განზოგადებისას, ხოლო არსებული კითხვარი ფასდაუდებელ სამსახურს გაუწევს როგორც მკვლევრებს, ისე პრაქტიკოსებს.

საკვანძო სიტყვები: სამუშაო სტრესი, ვალიდაცია, დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზი, ნორმა

შესავალი

სამუშაო სტრესი ფართოდ შეისწავლება შრომის და ორგანიზაციის სპეციალისტების მიერ, თუმცა, ის ფსიქოლოგიის სხვა მიმართულებების წარმომადგენლებსაც აინტერესებთ, რადგან ის კავშირშია ფსიქიკური ჯანმრთელობის ისეთ ცვლადებთან როგორებიცაა შფოთვა, დეპრესია, ცხოვრებით კმაყოფილება, თვითშეფასება. სტრესი ასევე წარმოადგენს გადაწვის, სამსახურიდან წასვლის პრედიქტორს [1][2].

სამუშაო სტრესი ზოგადი სტრესის კონკრეტული სახეა, რომელიც სტრესორის წყაროს აკონკრეტებს, ხოლო ზოგადი სტრესის კვლევებს და პირველ დეფინიციებს სათავე სელიემ ჩაუყარა, როცა ცხოველებზე ატარებდა კვლევებს და დაადგინა, რომ ისეთი გარემო პირობები, როგორებიცაა მაღალი ტემპერატურა, ტოქსიკური ნივთიერებები სპეციფიკურ რეაქციას იწვევდა მათში [3] რესურსთა შენარჩუნების თეორია (Conservation of Resources Theory/COR) წარმოადგენს სტრესის ზოგად თეორიას, რომლის მიხედვითაც ადამიანები მიისწრაფვიან თავიანთი რესურსების შენარჩუნების, განახლებისა და გაზრდისკენ - მაგრამ როდესაც ამას ვერ ახერხებენ, განიცდიან სტრესს [4]. რესურსები განისაზღვრება, როგორც ობიექტური პიროვნული მახასიათებლები ან ენერჯია, რომელიც ხელს უწყობს უფრო ფასეული რესურსების შენარჩუნებას ან მიღწევას.

სამუშაო სტრესის გაგება ოთხ მნიშვნელოვან მოდელს ეფუძნება, ერთია პიროვნება-გარემოს მორგების მოდელი [5], რომელიც გულისხმობს, რომ თუ პიროვნება გარემოს ვერ ერგება, მას სტრესი უვითარდება; მეორე - კარასეკის მოთხოვნა-კონტროლის მოდელი [6], რომელიც სამსახურში არსებულ მოთხოვნებს, ანუ, სტრესის სიტუაციურ ცვლადებს განიხილავს, როგორებიცაა ზედმეტად სწრაფი სამუშაო, რთული დავალებები, შემჭიდროებული ვადები, ხოლო კონტროლი ასახავს იმას, თუ რამდენად აქვს ადამიანს გავლენა ამ ფაქტორებზე, რამდენად შეუძლია სიტუაციის კონტროლი. პიროვნება-გარემოს მორგების მოდელის განვითარებად შეიძლება განვიხილოთ ლაზარუსის ტრანსაქციული პროცესის მოდელი, რომელიც არკვევს, როგორ რეაგირებს ადამიანი სტრესზე მას შემდეგ, რაც ის გაჩნდება, რადგან პიროვნება ვერ ერგება გარემოს: ის აფასებს მდგომარეობას, რასაც ლაზარუსმა კოგნიტური შეფასება უწოდა, რომლის პირველ ეტაპზე ადამიანი აფასებს სტრესორს, ხოლო მეორე ეტაპზე იმას, რისი გაკეთება შეუძლია მის გასაწინააღმდეგებლად [7] [8]. და ბოლო, მეოთხე - ძალისხმევის და ანაზღაურების დისბალანსის მოდელი [9], რომელიც ამბობს, რომ ადამიანს სტრესი მაშინ უვითარდება, როცა მის მიერ სამუშაოში ჩადებული დრო და ენერჯია სათანადოდ არაა ანაზღაურებული. ანაზღაურებაში, ბუნებრივია, მხოლოდ ხელფასი არ იგულისხმება.

სამუშაო სტრესის ადეკვატური გაზომვა მნიშვნელოვანია, ასევე, სასურველია, მისი საზომი სხვადასხვა პროფესიის ადამიანს გამოადგეს, რაც იგივეა, რომ განსხვავებულ ორგანიზაციებში სტრესის წყაროებს ზომავდეს. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია კულტურული სხვაობებიც. ისევე, როგორც სხვა ცვლადების შემთხვევაში, სამუშაო სტრესის კვლევები ძირითადად ამერიკის შეერთებულ შტატებში და დასავლეთ ევროპაში ტარდებოდა, მოგვიანებით გაირკვა, რომ მათგან განსხვავებულ კულტურებში სტრესის ყველა წყარო არ დასტურდება, ხოლო კულტურათშორის სხვაობებში როლს თამაშობს ინდივიდუალიზმი/კოლექტივიზმი [10] სამუშაო სტრესის რამდენიმე კითხვარი არსებობს - სამუშაოს დიაგნოსტიკის კითხვარი [11], ოკუპაციური სტრესის ინდიკატორი [12], სამუშაო სტრესის კითხვარი [13], წნეხის მართვის ინდიკატორი [14], შრომის სტრესის საზომი [15] [16], და სამუშაოთი კმაყოფილების კითხვარი [17] მათგან ორია გავრცელებული: ერთი - შრომის სტრესის საზომი (JSS) ჩარლზ სპილბერგერს ეკუთვნის და აღწერს სტრესის გამომწვევ მოვლენებს, რომლებსაც შესაძლოა განიცდიდნენ თანამშრომლები სხვადასხვა სამუშაო გარემოში. შესაბამისად, ის ზოგად კითხვებს მოიცავს, რომლებიც შესაძლებლობას იძლევა, რომ სხვადასხვა პროფესიის ადამიანების სტრესის დონე გაიზომოს და შედარდეს ერთმანეთს [18]. მეორე კითხვარს სამუშაოთი კმაყოფილების კითხვარი ეწოდება (JCQ) კარასეკის მოთხოვნა-კონტროლის მოდელს ეფუძნება [19] და 12 ენაზეა ნათარგმნი [20] [21]. სპილბერგერის ინსტრუმენტი სხვა კითხვარებისგან იმით გამოირჩევა, რომ სტრესის სხვადასხვა ორგანიზაციული გარემოსათვის დამახასიათებელ წყაროებს ზომავს და, იმავდროულად, ეფუძნება სტრესის ოთხივე თეორიას, თანაც, ის ადვილად გასაგები და გამოსაყენებელია. წინამდებარე კვლევის მიზანი სწორედ ამ ინსტრუმენტის ქართულენოვანი ვერსიის მომზადება და ვალიდაციაა. 2001 წლის კვლევის მიხედვით, მცირე რაოდენობით მონაცემი არსებობს ამ კითხვარის ფსიქომეტრული მახასიათებლების შესახებ [22] და ამიტომ, სასურველია, რომ რაც შეიძლება მეტ სხვადასხვა კულტურასა და ორგანიზაციაში ჩაატარონ ეს კითხვარი [23]. სამუშაო სტრესის კითხვარის შექმნამდე სპილბერგერმა და მისმა კოლეგებმა ორი მსგავსი

კითხვარი შეიმუშავეს სკოლის მასწავლებლებისა და პოლიციელებისათვის, რომლებსაც საერთო 39 კითხვა ჰქონდათ და სწორედ ეს 39 კითხვა გამოიყენა სპლიბერგერმა ზოგადი სტრესის კითხვარისათვის, რომელიც, საბოლოოდ 30 დებულებას შეიცავს. ამ კითხვარის სახელმძღვანელოში ავტორები მის სანდობას აჩვენებენ, კერძოდ, სხვადასხვა დროს გაზომილი კრონბახის ალფები 0.80-ია, ხოლო ტესტ-რეტესტ კორელაციები 0.48-დან 0.75-მდე ვარიირებს [16]. გარდა ამისა, 30 კითხვიდან ნაწილი ორ ქვესკალად იყოფა: სამუშაოს წნეხი, აქ შედის ისეთი დებულებები, როგორებიცაა ზედმეტი სამუშაო საათები, კრიზისული სიტუაციების მართვა, სამუშაოს მოსწრება დადგენილ ვადებში - სულ 10 დებულება და კიდევ 10 დებულება, რომლებიც ორგანიზაციულ მხარდაჭერას ასახავს, ესენია დებულებები ორგანიზაციული პოლიტიკის შესახებ, ისევე, როგორც დებულებები თანამშრომლების, ხელმძღვანელების შესახებ, მაგალითად, დაბალი ხარისხის ტექნიკური უზრუნველყოფა, სუსტი ან არაადეკვატური ხელმძღვანელობა, არასაკმარისად მოტივირებული თანამშრომლები და სხვ. კითხვარის სახელმძღვანელოში მოწოდებული ეს ინფორმაცია უცნაურია, რადგან რჩება 10 კითხვა, რომელიც არცერთ ქვესკალას არ მიეკუთვნება და საერთოდ ერთიანდება თუ არა ერთ სკალაზე, გაუგებარია.

სამუშაო სტრესის კითხვარის ვალიდირებული ვერსიები გაკეთდა გერმანიაში [24], ნორვეგიაში [25] და ესპანეთში [26]. გერმანული და ნორვეგიული ვერსიები ემთხვევა ორიგინალს, ორივეგან ორი ფაქტორი გამოვლინდა: სამუშაო წნეხი და ნაკლები ორგანიზაციული მხარდაჭერა ხოლო ესპანურ ვერსიაში დამატებითი ფაქტორი გამოვლინდა. ყველა ამ კითხვარის ფაქტორული სტრუქტურა პირველადი ფაქტორული ანალიზით შემოწმდა, ისევე, როგორც შვედური ვერსიის, რომელიც სხვადასხვა დაწესებულების 1186 მედიცინის მუშაკზე და მეტალის ქარხნის თანამშრომლებზე ჩატარდა. პირველადი ფაქტორული ანალიზის გზით დადასტურდა ორიგინალი ფაქტორები, დებულებების დატვირთვები 0.4-ზე მაღალი იყო, კრონბახის ალფები იყო 0.60-დან 0.95-მდე დიაპაზონში, ტესტ-რეტესტ სანდობაც მაღალი იყო, ასევე, კრიტერიუმის ვალიდობაც დადასტურდა მისი სხვა მსგავს ინსტრუმენტთან შედარების გზით [23]. ამრიგად, დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის განხორციელების ფაქტი ჩვენთვის ცნობილი არაა. სწორედ დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის განხორციელებაა წინამდებარე კვლევის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანა, ნორმების დადგენასთან ერთად.

მეთოდი

კვლევის პირველ ეტაპზე კითხვარი ითარგმნა, კითხვარის თარგმნილი ვარიანტები შეჯერდა, განსვლები ჩასწორდა და საბოლოოდ 30 დებულებიანი ქართული ვერსია შემუშავდა, რომელმაც პილოტური შემოწმება გაიარა მედიცინის სფეროს რამდენიმე მუშაკთან. მათ გამოყვეს ეს დებულებები, რომლებიც არარელევანტურია მათ რეალობაში, მათი რაოდენობა საკმაოდ დიდი იყო, რაც, კითხვარს სერიოზულად დაამოკლებდა. ჩვენ მაინც პრაქტიკულად სრული ვერსია ჩავატარეთ, მხოლოდ ერთი დებულება ამოვიღეთ - „ერთმანეთთან შეუთანხმებელი დავალებების მიღება“, რადგან ეს დებულება პილოტის ყველა მონაწილემ მონიშნა და სფეროს ექსპერტებმაც დაადასტურეს, რომ ის არარელევანტურია.

მეორე ეტაპზე შევავროვეთ მონაცემები და კითხვარის დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზი განვახორციელეთ.

შერჩევა

დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზისათვის საჭიროა, სულ მცირე, დებულებების რაოდენობაზე 5-ჯერ მეტი მონაცემი, შესაბამისად, შვავროვეთ 151 მონაცემი სამედიცინო სფეროს მუშაკებიდან, რომელთა უმეტესობა - 120 წარმოადგენს ადიქციის სფეროში მომუშავე სპეციალისტებს (ექიმების, ექთნები, ფსიქოლოგების), .

ინსტრუმენტი

სამუშაო სტრესის კითხვარი 30 დებულებას შეიცავს [16] და 9-პუნქტიან ლიკერტის ტიპის სკალაზე ფასდება ორჯერ, ერთხელ ინტენსივობის/სიძლიერის და მეორედ სიხშირის მიხედვით. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შემდგომი ანალიზისათვის კითხვარის 29 დებულება გამოვიყენეთ.

პროცედურა

კითხვარი იმგვარადაა შედგენილი, რომ მონაწილეები ჯერ სტრესული მოვლენების ინტენსივობა/სიძლიერეს აფასებენ და შემდეგ სიხშირეს, მისი შევსება მაქსიმუმ 10 წთ-ს მოითხოვს. მონაწილეებმა კითხვარი ონლაინ, მიღებული ბმულის საშუალებით შეავსეს, რაც, მათ სრულ ანონიმურობას უზრუნველყოფდა. კვლევაში დაცული იყო ეთიკის ყველა მოთხოვნა, ხოლო ეთიკის ნებართვა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეთიკის კომისიისგან იყო მიღებული.

შედეგები

აღწერითი მონაცემები

ცხრილი 1. წარმოდგენილია კითხვარის საშუალო ქულები, სტანდარტული გადახრები და კრონბახის ალფები:

	Cronbach's α	M	SD
სამუშაო სტრესის ინტენსივობა	0.89	4.55	1.86
სამუშაო სტრესის სიხშირე	0.89	4.14	1.76

როგორც ვხედავთ, სტრესის ორივე მაჩვენებელი მაღლისკენ იხრება, შესაძლო 9 ქულიდან, დაახლოებით 50%-ია.

სამუშაო სტრესის კითხვარის ფაქტორული ანალიზი Mplus-ში, დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის [27] საშუალებით განხორციელდა. ლიტერატურის მიმოხილვაში მოყვანილი ვალიდაციები მხოლოდ პირველადი ფაქტორული ანალიზის გამოყენებითაა განხორციელებული, რაც, არაა საკმარისი კითხვარის საერთაშორისო ვალიდაციისათვის. განსხვავებით პირველადი ფაქტორული ანალიზისაგან, დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზი სტრუქტურული

განტოლების მოდელირების პრინციპს იყენებს და მისი მეშვეობით ლატენტური ფაქტორის სტრუქტურას ადგენს იმ პირობებში, როცა ის ცნობილია. კითხვარის ფაქტორული სტრუქტურა ცნობილია მისი პირველწყაროდან, ანუ, მისი შემუშავებისას, ავტორებმა განახორციელეს პირველადი ფაქტორული ანალიზი, რადგან მისი ფაქტორული სტრუქტურა ჯერ კიდევ ცნობილი ვერ იქნებოდა. აქვე კიდევ ერთხელ შევნიშნავთ, რომ პირველადი ფაქტორული ანალიზის შედეგები უცნაურია, რადგან 10-10 კითხვა ერთიანდება სამუშაო წნეხის და ორგანიზაციული მხარდაჭერის ნაკლებობის სკალებში, ხოლო დარჩენილი 10 კითხვის ბედი უცნობია. დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზი კი უკვე დადგენილ მოდელს, რომელიც სპილბერგერმა და ვაგმა შეიმუშავეს [16] ადარებს ახალ მოდელს, ანუ, ჩვენ მიერ შეგროვებულ მონაცემებს და ამოწმებს, რამდენად ემთხვევა ის არსებულს. ამისათვის გამოიყენება მორგების შემდეგი მაჩვენებლები - ხი კვადრატი (χ^2), შედარებითი მორგების ინდექსი (CFI), ტაკერ-ლუისის ინდექსი (TLI), მიახლოების საშუალო კვადრატის შეცდომა (RMSEA), სტანდარტიზებული საშუალო კვადრატის ნარჩენი რეზიდუალი (SRMR). CFI- ს და TLI- ს მნიშვნელობა უნდა იყოს 0.90 და მეტი, ხოლო RMSEA - 0.06 ან ნაკლები SRMR < 0.08 [28] [29], ამასთან, ზოგი მკვლევარი ამ მაჩვენებლების მხოლოდ ნაწილს იყენებს, ზოგი კი, სხვა მაჩვენებლებს. ბუნებრივია, რაც მეტ მაჩვენებელს ვიყენებთ, მით სანდოა მიღებული შედეგები.

ორიგინალი კითხვარის ფაქტორული სტრუქტურა, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, არცთუ ისე ნათელია. რადგან 20 დებულება ორ ფაქტორზე ჯდება, ხოლო ერთიანდება თუ არა ერთ ფაქტორად დარჩენილი 10 დებულება, უცნობია. შესაბამისად, ჩვენ თავდაპირველად სამფაქტორიანი მოდელი შევამოწმეთ, სადაც დარჩენილი 10 დებულება ერთ ფაქტორად გავაერთიანეთ.

დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზი 29 კითხვაზე განვახორციელეთ, დებულებები სამ ფაქტორად დავყავით, თუმცა, ვერ მივიღეთ სათანადო დატვირთვები, შემდეგ ამოვიღეთ ის 9 დებულება, რომელიც ავტორების მიხედვით, არცერთ ფაქტორში არ უნდა გაერთიანებულიყო და თავიდან გამოვთვალეთ დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზი დარჩენილი 20 კითხვით, რომლებიც სამუშაო წნეხის და ნაკლები ორგანიზაციული მხარდაჭერის სკალებში გავაერთიანეთ, თუმცა, არც აქ მივიღეთ დამაიმედებელი მორგების მაჩვენებლები.

შემდეგ, ერთფაქტორიანი მოდელი შევამოწმეთ, თუმცა, მაჩვენებლები არ იყო დამაკმაყოფილებელი. გარდა ამისა, 19 კითხვას 0.4-ზე ნაკლები დატვირთვა ჰქონდა, ამიტომ, ისინი ამოვიღეთ და თავიდან გამოვთვალეთ მოდელის მორგების მაჩვენებლები. ფაქტორზე დებულების დატვირთვის მინიმალური მაჩვენებლის ფიქსირებული მნიშვნელობა არაა დადგენილი, რადგან, გადაწყვეტილების მიღება რამდენიმე ასპექტზეა დამოკიდებული. ლიტერატურაში უფრო დატვირთვების დიაპაზონზე საუბრობენ, თუმცა, პრაქტიკულად ყველგან ყველაზე მინიმალურ მისაღებ დატვირთვად 0.4 ითვლება [30],[23],[29], [31].

ამოღებულ დებულებებს შორისაა ისეთები, როგორცაა „დაწინაურების ნაკლები შესაძლებლობა“, „ხელმძღვანელისგან არასაკმარისი მხარდაჭერა“, „უმოქმედობის პერიოდები“, ხოლო დარჩენილმა 10-მა კითხვამ მისაღები მაჩვენებლები მოგვცა: $\chi^2(35)$

= 80.07; $p = .000$, CFI = .90, TLI = .93, RMSEA = .06, SRMR = .06. ამ სკალის კრონბახის ალფა მაღალია $\alpha = .88$, მის მისაღებ დონედ .70 ითვლება [32].

ცხრილი 2. მოცემულია 10 კითხვის დატვირთვა ფაქტორზე და მითითებულია, ორიგინალის რომელ ფაქტორს მიეკუთვნება დებულება - სამუშაო წნეხის და ნაკლები მხარდაჭერის ფაქტორებს, თუ ფაქტორის გარეშე არსებული 10 დებულებიდანაა:

	სამუშაო სტრესის ინტენსივობა	დატვირთვა
1	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.59
2	დებულება	0.67
3	დებულება	0.60
4	დებულება (ნაკლები ორგანიზაციული მხარდაჭერა)	0.63
5	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.68
6	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.71
7	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.67
8	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.66
9	დებულება	0.63
10	დებულება (ნაკლები ორგანიზაციული მხარდაჭერა)	0.69
	სამუშაო სტრესის სიხშირე	
1	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.67
2	დებულება	0.74
3	დებულება	0.53
4	დებულება (ნაკლები ორგანიზაციული მხარდაჭერა)	0.58
5	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.69
6	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.69
7	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.69
8	დებულება (სამუშაო წნეხი)	0.68
9	დებულება	0.63
10	დებულება (ნაკლები ორგანიზაციული მხარდაჭერა)	0.63

შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ სამუშაო სტრესის კითხვარის მოკლე ვერსია მივიღეთ.

განხილვა

ამრიგად, ვალიდაციის სრული პროცესის განხორციელების შედეგად, მივიღეთ სამუშაო სტრესის კითხვარის მოკლე ვერსია, რომელიც 10 დებულებისგან შედგება. მოდელს აქვს მორგების კარგი მაჩვენებლები და კითხვარების დებულებებზე დატვირთვები მისაღებია, მაღალია კრონბახის ალფა, რაც, დებულებების ერთმანეთთან მაღალ შეჭიდულობაზე მეტყველებს.

კითხვარის მოკლე ვერსიაში დარჩენილი 10 კითხვიდან 5 სამუშაო წნებს შეესაბამება, 2 - ორგანიზაციულ მხარდაჭერას, ხოლო 3 დანარჩენი კითხვებიდანაა, რომლებიც არცერთ ფაქტორს არ შეესაბამებოდა ორიგინალში. ამოღებული კითხვების უმეტესობისათვის კი, ჯერ კიდევ პილოტირების ეტაპზე შენიშნეს მონაწილეებმა, რომ ისინი არ შეესაბამებოდა მათ სამუშაოზე არსებულ რეალურ სიტუაციას, მაგალითად, ისეთი დებულებები, როგორებიცაა - „უმოქმედობის პერიოდები“, „არაადეკვატური ხელფასი“, „კონფლიქტი სხვა განყოფილებებთან“ და სხვ.

ორიგინალის ფაქტორული სტრუქტურა არაადაპტაციული და, სავარაუდოდ, ამითაა გამოწვეული მის ქართულენოვან ვერსიაზე განხორციელებული დამადასტურებელი ფაქტორული ანალიზის მაჩვენებლები. გერმანულენოვანი ვერსიის ვალიდაცია დაწყებითი და საშუალო სკოლის მასწავლებლებზე და საავადმყოფოებში მომუშავე სამედიცინო და არასამედიცინო პერსონალზე ჩატარდა სხვადასხვა განხორციელება და ორფაქტორიანი სტრუქტურა დადასტურდა, თუმცა, ისევ მხოლოდ პირველადი ფაქტორული ანალიზის გამოყენებით. ასევე, ჩვენი კვლევის მსგავსად, არცერთ ფაქტორში არ გაერთიანდა რამდენიმე დებულება, მაგალითად, „დაწინაურების ნაკლები შესაძლებლობა“, „ხმაურიანი სამუშაო გარემო“, „უმოქმედობის პერიოდები“, „არაადეკვატური ხელფასი“.

ესპენურენოვან ვერსიას, პირიქით, დაემატა რამდენიმე დებულება, რომელიც სამუშაო გარემოს გამაღიზიანებელ მახასიათებლებს ეხებოდა, ისეთებს, როგორებიცაა ხმაური სამუშაო ადგილზე, არაკომფორტული ტემპერატურა, რესურსების ნაკლებობა, იმ დავალებების მიღება, რომლებიც სამუშაოს აღწერაში არ გვხვდება და, ამიტომ, კითხვარი 34 დებულებისგან შედგება. ნორვეგიულ ვერსიასაც დაემატა 4 კითხვა თარგმანის პრობლემის გამო, ხოლო გერმანული ვერსიის სამი ვარიანტი არსებობს, ბოლო, მესამე, ყველაზე ახლოსაა ორიგინალთან, თუმცა, აქაც იყო თარგმანის პრობლემა და ერთი კითხვის ორი შესატყვისი ჩაამატეს [24].

ფსიქოლოგიური კვლევის ინსტრუმენტების სრული ვალიდაცია მათი თარგმანისა და ფაქტორული სტრუქტურის შემოწმების გარდა ნორმების დადგენასაც გულისხმობს, რასაც, თავის მხრივ, რეპრეზენტატული შერჩევა ესაჭიროება. რადგან ჩვენი შერჩევა ფაქტიურად პოპულაციის ტოლფასია და ნამდვილად მისი რეპრეზენტატულია, კითხვარზე მიღებული ქულები მის ნორმად შეიძლება ჩაითვალოს, ამრიგად, სამუშაო სტრესის მოკლე კითხვარი იმ მცირე ქართულენოვან კითხვართაგანია, რომელსაც ნორმის ქულა დადგენილი აქვს. ეს, დამატებით დაგვეხმარება მომავალი კვლევების და ინტერვენციების განხორციელებაში, თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ნორმები მხოლოდ ადიქციის სფეროს მედიცინის მუშაკებს ეხება. ამ კვლევის შეზღუდვად სწორედ ეს შეიძლება ჩაითვალოს, ნორმატიული მაჩვენებლების განზოგადება სხვა სფეროს სპეციალისტებზე არ იქნება მართებული. კითხვარის ფაქტორული სტრუქტურის შემოწმებაც სხვა სფეროს სპეციალისტებისათვის თავიდან უნდა გაკეთდეს.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ქართულ ენაზე არსებობს სამუშაო სტრესის კიდევ ერთი ადაპტირებული კითხვარი OSI-R, თუმცა, მისი ფაქტორული სტრუქტურა პირველადი ფაქტორული ანალიზითაა შემოწმებული [33].

სამუშაო სტრესი სერიოზულ პრობლემებს უქმნის ადამიანების ჯანმრთელობას, როგორც სომატური, ასევე ფსიქიკური თვალსაზრისით ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენეს, რომ სამუშაო სტრესი წარმოადგენს დანახარჯს ორგანიზაციებისთვის და სერიოზულ გავლენას ახდენს შესრულებული სამუშაოს ეფექტურობაზე: იწვევს მოტივაციის დაქვეითებას თანამშრომლებში, მცირდება სამუშაოთი კმაყოფილების დონე, და პროდუქტიულობა [34].

ამ მხრივ, განსაკუთრებით მაღალი რისკის ქვეშ იმყოფებიან სამედიცინო და კლინიკური დაწესებულებები. მათი მუშაობის სპეციფიკა დაკავშირებულია და ადამიანებისგან მოითხოვს შემდეგი სახის რესურსებს: მათ საქმე აქვთ ადამიანის სიცოცხლისთვის საპასუხისმგებლო ასპექტებთან, ტკვილის მართვა, სიკვდილიანობა, სიცოცხლის შენარჩუნება, დატვირთული სამუშაო გრაფიკი, დაუცველობა მუქარისა და საფრთხისგან, შეუმცდარობა სწრაფად გადაწყვეტილების მიღებისას [35].

ამიტომ, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ ქართულ ენაზე არსებობდეს სამუშაო სტრესის ადეკვატური საზომი, რომელიც წინამდებარე კვლევის შედეგად შემუშავდა და ფასდაუდებელ სამსახურს გაუწევს როგორც მკვლევრებს, ისე პრაქტიკოსებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Spielberger, C. D., Reheiser, E. C., Reheiser, J. E., Vagg, P. R. Measuring stress in the workplace: The job stress survey. *Stress and Health; Research and Clinical Applications*, (2000), 397-409.
2. Hudek -Knezević, J., Kalebić Maglica, B., & Krapić, N. Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. *Croatian medical journal*, (2011) 52(4), 538-549. <https://doi.org/10.3325/cmj.2011.52.538>
3. Selye, H, *The Stress of Life* (rev. edn.). New York: McGraw-Hill, (1976).
4. Hobfoll, S. E., & Shirom, A. Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, (2001), (pp. 57-80). Marcel Dekker.
5. French, J. R. P., Caplan, R. D., & Van, H. R. *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester [Sussex: Wiley, (1982).
6. Karasek, R., & Theorell, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, (1990).
7. Lazarus, R. S. Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, (1991), 6, 1-13.
8. Lazarus, R. S., & Folkman, S. Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, (1987), 1, 141-170.
9. Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, (1996), 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

10. Verhoeven, C., Maes, S., Kraaij, V., & Joeke, K. The job demand-control-social support model and wellness/health outcomes: A European study. *Psychology and Health*, (2003), *18*, 421-440.
11. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, (1975), *60*(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
12. Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. *Occupational Stress Indicator: Management Set*. Windsor: Nfer Nelson. (1988), doi: 10.1187/cbe.18-04-0064.
13. Osipow, S. H. and Spokane, A. R. *Occupational Stress Inventory: Manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1987.
14. Williams, S., & Cooper, C. L. Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, (1998), *3*(4), 306–321. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.306>
15. Turnage, J. J., & Spielberger, C. D. Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work & Stress*, (1991), *5*(3), 165-176.
16. Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. The Job Stress Survey: assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace, (1999).
17. Karasek, R. Job content instrument questionnaire and user's guide, Version 1.1. Department of Industrial and Systems Engineering, University of Southern California, Los Angeles, (1985).
18. Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of occupational health psychology*, (1998), *3*(4), 294.
19. Karasek Jr, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, (1979), 285-308.18
20. Hurrell Jr, J. J., Nelson, D. L., & Simmons, B. L. Measuring job stressors and strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of occupational health psychology*, (1998), *3*(4), 368. 19
21. Edimansyah, B. A., Rusli, B. N., Naing, L., & Mazalisah, M. Reliability and Construct Validity of the Malay Version of the Job Content Questionnaire (JCQ). *The Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health*, (2006), *37*, 412-416.
22. Rick, J., Briner, R. B., Daniels, K., Perryman, S., & Guppy, A. A critical review of psychosocial hazard measures (2001).
23. Holmström, S., Molander, B., Jansson, J., & Barnekow-Bergqvist, M. Evaluation of a Swedish version of the Job Stress Survey. *Scandinavian Journal of Psychology*, (2008), *49*, 277-286.
24. Hodapp, V., Tanzer, N. K., Korunka, C., Maier, E. R. & Pestemer, I. A. The German adaptation of the Job Stress Survey: A multistudy validation in different occupational settings. In C. D. Spielberger & I. Sarason (Eds.), *Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity*, (2005), (Vol. 17, pp. 209–231). Washington, DC: Taylor and Francis.
25. Håseth, K. Norwegian adaptation of the Job Stress Survey. In C. D. Spielberger & I. Sarason (Eds.), *Stress and emotion:*

- Anxiety, anger, and curiosity, (2005), (Vol. 17, pp. 293–311). Washington, DC: Taylor and Francis.
26. González, M. J. & Prieto, J. M. Spanish adaptation of the Job Stress Survey: All dressed up and ready to go to work. In C. D. Spielberger & I. Sarason (Eds.), *Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity*, (2005), (Vol. 17, pp. 233–252). Washington, DC: Taylor and Francis.
 27. L. K., & Muthén, B. O. *Mplus user's guide*. Sixth Edition. Los Angeles: Muthén & Muthén, 2010.
 28. Hu, L.-t., & Bentler, P. M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, (1999), 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
 29. ჯავახიშვილი, ნ., ვარდანაშვილი, ი., მაყაშვილი, ა., & ბუწაშვილი, ნ. წინარწმენის საზომი ინსტრუმენტის ქართულენოვანი ვერსიის შემუშავება. *ქესჟ: განათლების მეცნიერებანი და ფსიქოლოგია*, (2017), 45(3), 86–99.
 30. Knekta, Runyon Eva, Sarah Christopher and Eddy One Size Doesn't Fit All: Using Factor Analysis to Gather Validity Evidence When Using Surveys in Your Research, *CBE—Life Sciences Education*, 2019,18:rm1, 1–17, Spring Mar;18(1):rm1.
 31. Skhirtladze, Nino, Javakhishvili Nino, Schwartz Seth J., and Luyckx Koen. “Identity Development in the Domains of Future Plans/Goals and Values in Georgian Emerging Adults and Their Association With Adult and Societal Identity Resolution.” *Emerging Adulthood* 8, (2020), no. 5 397–403. <https://doi.org/10.1177/2167696819890467>.
 32. Thorndike, R. M. Book Review: *Psychometric Theory* (3rd ed.) by Nunnally Jum and Bernstein Ira New York: McGraw-Hill, (1995), xxiv + 752 pp. *Applied Psychological Measurement*, 19(3), 303–305. <https://doi.org/10.1177/014662169501900308>
 33. კობულაძე, თ. ორგანიზაციული სამართლიანობა, სამუშაო სტრესი: მოდერაციული და მედიაციური ეფექტები. ფსიქოლოგიის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად წარმოდგენილი დისერტაცია, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2017. https://www.tsu.ge/assets/media/files/48/disertaciebi2/Tamar_Qobuladze.pdf
 34. Santo, Letizia & Pohl, Sabine & Battistelli, Adalgisa. Empathy in the emotional interactions with patients. Is it positive for nurses too?. *Journal of Nursing Education and Practice*, (2013), 4. 74-81. 10.5430/jnep.v4n2p74.
 35. McCauley, K., & Irwin, R. S. Changing the work environment in ICUs to achieve patient-focused care: the time has come, (2006), *Chest*, 130(5), 1571–1578. <https://doi.org/10.1378/chest.130.5.1571>

Article received 2021-08-17

