

---

## АПРОБАЦИЯ И ВАЛИДИЗАЦИЯ МЕТОДИК TESTING AND VALIDATING INSTRUMENTS

---

Научная статья | Original paper

### **Кросс-культурная адаптация методики «Сферы профессиональной жизни» (Areas of Worklife Survey, AWS) на русскоязычной выборке медицинских работников онкологического стационара**

**А.М. Шишкова**

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9707-138X>, e-mail: shishaspb@mail.ru

**В.В. Бочаров**

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»);  
Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет (ФГБОУ ВО СПбГПМУ);  
Санкт-Петербургский государственный университет (ФГБОУ СПбГУ);  
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0874-4576>,  
e-mail: bochvikvik@gmail.com

**Н.Г. Васильева**

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8930-7065>, e-mail: vas006@yandex.ru

## Е.С. Цыганкова

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»);

Санкт-Петербургский клинический научно-практический центр специализированных видов медицинской помощи (онкологический) имени Н.П. Напалкова (ГБУЗ «СПб КНпЦСВМП(о) имени Н.П. Напалкова»);

Северо-Западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова (ФГБОУ ВО СЗГМУ имени И.И. Мечникова), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5821-3127>, e-mail [lisa94\\_94@mail.ru](mailto:lisa94_94@mail.ru)

## А.А. Вукс

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6700-0609>, e-mail: [ayavuks@bekhterev.ru](mailto:ayavuks@bekhterev.ru)

Статья посвящена проблеме кросс-культурной адаптации психодиагностических методик. Рассматриваются современные подходы и техники, рекомендуемые для достижения качественного результата адаптации, а также те трудности, с которыми могут столкнуться исследователи в процессе процедуры ее проведения. **Целью** настоящей работы являлось рассмотрение этапов процесса кросс-культурной адаптации на примере методики «Сферы эмоциональной жизни» («Areas of Worklife Survey», AWS), а также проверка факторной структуры русскоязычной версии методики. **Материалы и методы.** Апробация осуществлялась на выборке сотрудников онкологических стационаров ( $n = 142$  чел.), средний возраст респондентов составил 38,88 ( $SD = 12,71$ ) лет. **Результаты.** Анализ надежности (согласованности и устойчивости) шкал, полученных в результате факторного анализа, говорит о принципиальной применимости конструкта ранних предикторов выгорания в трудовой деятельности в отечественной социокультурной среде. В то же время выявлено лишь частичное совпадение факторной структуры оригинального конструкта с факторной структурой, полученной при валидации методики на русскоязычной популяции. Наибольшее совпадение отмечается по факторам «Профессиональное сообщество», «Рабочая нагрузка», «Ценности». **Заключение.** Обсуждается вопрос о необходимости создания оригинальной методики, лишь концептуально связанной с конструктом ранних предикторов выгорания. Выявление транскультурных различий восприятия рабочей среды выступает в качестве самостоятельного вектора дальнейших исследований.

Шишкова А.М., Бочаров В.В., Васильева Н.Г.,  
Цыганкова Е.С., Вукс А.Я. (2025)  
Кросс-культурная адаптация методики...  
Консультативная психология и психотерапия,  
2025. 33(1), 106—126.

Shishkova A.M., Bocharov V.V., Vasyleva N.G.,  
Tsygankova E.S., Vuks A.Ja. (2025)  
Cross-Cultural Adaptation of the Areas...  
Counseling Psychology and Psychotherapy,  
2025. 33(1), 106—126.

---

**Ключевые слова:** кросс-культурная адаптация, этапы кросс-культурной адаптации, ранние предикторы выгорания в трудовой деятельности, факторная структура.

**Для цитаты:** Шишкова А.М., Бочаров В.В., Васильева Н.Г., Цыганкова Е.С., Вукс А.Я. Кросс-культурная адаптация методики «Сферы профессиональной жизни» (Areas of Worklife Survey, AWS) на русскоязычной выборке медицинских работников онкологического стационара // Консультативная психология и психотерапия. 2025. Том 33. № 1. С. 106—126. DOI: <https://doi.org/10.17759/cpp.2025330106>

## **Cross-Cultural Adaptation of the Areas of Worklife Survey (AWS) on the Russian-Speaking Sample of Oncology Hospital Medical Workers**

**Alexandra M. Shishkova**

V.M. Bekhterev National Research Medical Center  
for Psychiatry and Neurology,  
Saint-Petersburg State Pediatric Medical University, Saint-Petersburg, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9707-138X>, e-mail: [shishaspb@mail.ru](mailto:shishaspb@mail.ru)

**Victor V. Bocharov**

V.M. Bekhterev National Research Medical Center  
for Psychiatry and Neurology;  
Saint-Petersburg State Pediatric Medical University;  
Saint-Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0874-4576>, e-mail: [bochvikvik@gmail.com](mailto:bochvikvik@gmail.com)

**Nadezhda G. Vasyleva**

V.M. Bekhterev National Research Medical Center  
for Psychiatry and Neurology, Saint-Petersburg, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8930-7065>, e-mail: [vas006@yandex.ru](mailto:vas006@yandex.ru)

**Elizaveta S. Tsygankova**

V.M. Bekhterev National Research Medical Center  
for Psychiatry and Neurology;  
Napalkov State Budgetary Healthcare Institution “Saint-Petersburg clinical scientific and practical center for specialised types of medical care (oncological)”;  
North-Western State Medical University named after I.I. Mechnikov,  
Saint-Petersburg, Russia  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5821-3127>, e-mail: [lisa94\\_94@mail.ru](mailto:lisa94_94@mail.ru)

## Alexandr Ja. Vuks

V.M. Bekhterev National Research Medical Center

for Psychiatry and Neurology, Saint-Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6700-0609>, e-mail: ayavuks@bekhterev.ru

The article is devoted to the problem of cross-cultural adaptation of psychodiagnostic methods. Current approaches and techniques recommended to achieve qualitative result of adaptation are considered, as well as the difficulties that researchers may face in the process of its implementation. **The aim** of this work was to consider the stages of the cross-cultural adaptation process using the Areas of Worklife Survey (AWS) as an example, as well as to verify the factor structure of the Russian version of the questionnaire. **Materials.** Approbation was carried out on a sample of employees of cancer hospitals (n=142), the average age of respondents was 38,88 (SD=12,71) years. **Results.** The analysis of reliability (consistency and stability) of scales obtained as a result of factor analysis indicates the fundamental applicability of the construct of early predictors of job burnout in the domestic sociocultural environment. At the same time, only a partial coincidence of the factor structure of the original construct with the factor structure obtained during the validation on Russian-speaking population was revealed. The greatest coincidence is noted for the factors “Community”, “Workload”, “Values”. **Conclusions.** The need to create an original measure, only conceptually related to the construct of early burnout predictors, is being discussed. Identification of transcultural differences in the perception of the working environment acts as an independent vector of further research.

**Keywords:** cross-cultural adaptation, stages of cross-cultural adaptation, early predictors of job burnout, factor structure.

**For citation:** Shishkova A.M., Bocharov V.V., Vasyleva N.G., Tsygankova E.S., Vuks A.Ja. Cross-Cultural Adaptation of the Areas of Worklife Survey (AWS) on the Russian-Speaking Sample of Oncology Hospital Medical Workers. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya = Counseling Psychology and Psychotherapy*, 2025. Vol. 33, no. 1, pp. 106—126. DOI: <https://doi.org/10.17759/cpp.2025330106> (In Russ.).

## Введение

Адаптация зарубежных методик широко распространена в отечественной психологии. Создание оригинального инструмента, отвечающего критериям валидности и надежности, обычно требует от исследователей значительного времени и ресурсов, в то время как процесс кросс-культурной адаптации, как правило, представляется исследователям менее затратным. Адаптированная к разным языкам психодиаг-

ностическая методика позволяет исследовать интересующие аспекты в разных культурах, выявлять межкультуральные различия и консолидировать информацию об изучаемых явлениях.

Очевидно, что на качество адаптируемого инструментария, соответствие диагностируемых свойств и переменных оригиналу существенное влияние оказывает грамотность проведения процедуры адаптации. Она должна осуществляться с учетом требований, предъявляемых к адаптации зарубежных тестов, и соотноситься с международными профессионально-этическими стандартами.

В отечественной литературе проблема адаптации зарубежных методик стала активно разрабатываться в 70—80-е годы прошлого столетия. Например, Ю.Л. Ханин [5] предлагал следующие этапы адаптации: подготовка предварительного перевода опросника на язык пользователя; редактирование полученного предварительного варианта и экспертная оценка его эквивалентности с обязательным привлечением лингвистов и профессиональных психологов, владеющих языком оригинала и имеющих опыт практической работы с опросниками; обратный перевод на язык оригинала предварительного варианта; предъявление предварительного варианта перевода на язык пользователя и обратного перевода автору оригинальной методики для экспертной оценки их эквивалентности; оценка исправленного варианта и вторичная экспериментальная проверка его эквивалентности оригиналу; проверка устойчивости итоговых показателей теста и выявление его валидности; сбор предварительных норм на соответствующей выборке.

В настоящее время в зарубежной литературе существует значительное число руководств и рекомендаций по проведению кросс-культуральной адаптации психодиагностических методик [8]. Эти руководства содержат различные подходы и техники, рекомендуемые для достижения качественного результата адаптации, что позволяет говорить об отсутствии единых выверенных правил проведения этого процесса.

Литературный обзор существующих руководств и применяемых исследователями методов кросс-культуральной адаптации, проведенный J. Epstein и его коллегами [10], выявил отсутствие консенсуса относительно руководящих принципов при проведении адаптации. Авторы отмечают, что предлагаемые подходы существенно различаются в плане рекомендуемых правил и методов перевода, формирования фокус-групп, достижения концептуальной эквивалентности оригинального конструкта и адаптированного инструмента. В частности, нет устоявшегося мнения исследователей относительно необходимости этапа об-

ратного перевода, требований к переводчикам, формирования фокус-группы для так называемого «когнитивного интервью», направленного на уточнение формулировок опросника.

В доступной нам современной отечественной литературе мы не обнаружили аналитических обзоров, посвященных проблемам кросс-культуральной адаптации. За последнее десятилетие были написаны лишь единичные статьи, затрагивающие проблемы, существующие в сфере адаптации зарубежных психодиагностических методик [2; 4]. Следует отметить, что отечественные авторы, занимающиеся адаптацией зарубежных методик, за редким исключением [3] сосредотачиваются на представлении результатов, совершенно опуская детали самого процесса.

В то же время в ходе кросс-культуральной адаптации исследователи могут столкнуться со значительными трудностями, начиная от лингвистических проблем на этапе перевода (например, два языка могут не иметь эквивалентных слов и идиоматических выражений), заканчивая несоответствием теоретического конструкта адаптируемого инструмента культурной реальности, определяющей способ мышления исследуемой популяции. Идеи, идеологии, ценности, религиозные убеждения существенным образом определяют ту или иную культурную среду и формируют способ переработки информации, который обеспечивает оптимальное функционирование субъекта и популяции применительно к условиям данной среды. Отличия в ментальностях различных цивилизаций часто могут выявляться лишь на этапе валидации методики.

Отсутствие четких, обоснованных доказательств преимуществ того или иного метода кросс-культуральной адаптации, а также существующая потребность в поиске возможных путей преодоления трудностей, возникающих в ходе реализации этого процесса, определяют важность детального рассмотрения примеров адаптации методик, отражающих многоаспектность и дискуссионность этого процесса.

Именно такой разбор будет представлен нами в настоящей статье на примере адаптации методики «Сферы эмоциональной жизни» («Areas of Worklife Survey», AWS), разработанной M.P. Leiter и C. Maslach. Интерес к этой методике связан с актуальностью исследования факторов, способствующих и препятствующих эмоциональному выгоранию (предикторов и протекторов), и их соотношения у медицинских работников. Адаптация данного инструмента, направленного на выявление ранних предикторов выгорания, позволит в последующем создать эффективную систему профилактики психоэмоциональных расстройств у данной категории лиц [6].

## Метод и методики

**Выборка.** Апробация осуществлялась на выборке сотрудников онкологических стационаров ( $n = 142$  чел.). Эта категория медицинских работников была выбрана в качестве фокус-группы, поскольку они взаимодействуют с пациентами, имеющими высокий уровень смертности и, вследствие этого, подвержены высокому риску выгорания [1; 9]. Среди обследованных 23,9% составили врачи, 59,2% — средний и 16,0% — младший медицинский персонал. Средний возраст респондентов составил 38,88 лет ( $SD = 12,71$  лет). Респонденты заполняли онлайн-формы, участие в опросе было анонимным и добровольным, ссылка на исследование распространялась среди участников профессионального сообщества (опрос методом «снежного кома»). Проведение исследования было одобрено локальным этическим комитетом (протокол № ЭК—2021 от 10.09.2020).

Основные социально-демографические характеристики обследуемых, а также параметры субъективной оценки ими условий труда представлены в табл. 1.

Таблица 1

### Социально-демографические характеристики выборки и параметры субъективной оценки работниками условий труда ( $N = 142$ )

Характеристика	<i>M (SD)</i> , лет	Частота ответов	
		N, чел.	%
		Мужской пол — 17	12,0
		Женский пол — 125	88,0
Возраст	38,88 (12,71)		
<b>Семейное положение</b>			
Замужем/женат		75	52,8
Не замужем/холост		20	14,1
Незарегистрированные отношения		23	16,2
В разводе		21	14,8
Вдова/вдовец		3	2,1
<b>Количество детей</b>			
0		88	62,0
1		31	21,8
2		20	14,1
3		3	2,1

Характеристика	<i>M (SD), лет</i>	Частота ответов	
		Н, чел.	%
		Мужской пол — 17	12,0
		Женский пол — 125	88,0
<b>Должность</b>			
Врач		34	23,9
Средний медицинский персонал		84	59,2
Младший медицинский персонал		24	16,9
<b>Образование</b>			
Высшее		53	37,3
Среднеспециальное		75	52,8
Неоконченное высшее		7	4,9
Среднее общее (11 классов)		7	4,0
Стаж работы в Онкоцентре	4,47 (3,38)		
<b>Насколько часто Вам приходится выполнять дополнительную работу</b>			
Никогда		12	8,5
Редко		63	44,4
Часто		49	34,5
Постоянно		18	12,7
<b>Насколько часто Вам приходится выполнять работу с тяжелыми пациентами</b>			
Никогда		13	9,2
Редко		53	37,3
Часто		58	40,8
Постоянно		18	12,7
<b>Оцените, насколько работа с тяжелыми пациентами трудна для вас, по шкале, где 0 — совсем не трудно, а 5 — очень трудно</b>			
0		17	12,0
1		22	15,5
2		28	19,7
3		45	31,7
4		19	13,4
5		11	7,7
<b>Насколько часто Вам приходится задерживаться на работе</b>			
Никогда		23	16,2

Характеристика	M (SD), лет	Частота ответов	
		N, чел.	%
		Мужской пол — 17	12,0
		Женский пол — 125	88,0
Редко		86	60,6
Часто		27	19,0
Постоянно		6	4,2
<b>Часто ли происходят конфликтные ситуации с коллегами в отделении</b>			
Никогда		48	33,8
Редко		88	62,0
Часто		5	3,5
Постоянно		1	0,7
<b>Удовлетворены ли Вы своей заработной платой</b>		107	75,4
Да		35	24,6
Нет			
<b>Устраивает ли Вас график работы</b>			
Да		129	90,8
Нет		13	9,2
Сколько часов составляет Ваша рабочая неделя	43,40 (10,99)		
<b>Приходится ли Вам подрабатывать вне клиники? Если да, то как часто</b>			
Никогда		105	73,9
Редко		23	16,2
Часто		5	3,5
Постоянно		9	6,3
<b>Приходится ли Вам ухаживать за членом семьи, не способным полностью обслуживать себя в силу болезни или инвалидности</b>			
Да		11	7,7
Нет		131	92,3

Примечание: M — среднее; SD — стандартное отклонение.

Несмотря на то, что значительная часть сотрудников помимо своих основных обязанностей часто выполняют дополнительную работу (47,2%) и задерживаются на работе (23,2%), подавляющее большинство

респондентов (90,8%) удовлетворены таким графиком работы. Среди опрошенных также отмечается высокая удовлетворенность медицинских работников своей заработной платой (75,4%). Вне клиники подрабатывают 26% работников. Постоянно или часто работают с тяжелыми пациентами 53,5% обследованных медицинских работников. При этом 51,8% работников субъективно оценивают работу с тяжелыми пациентами как несущую значительную нагрузку (3 и более баллов по шкале от 0 до 5). Отношения с коллегами большинством респондентов описываются как благополучные. Так, конфликтные ситуации с коллегами происходят редко у 62%, никогда — у 33,8% опрошенных.

**Характеристика оригинальной методики «Areas of Worklife Survey» (AWS).** AWS была создана на основе серии обследований персонала, проведенных Центром организационных исследований и разработок (Centre for Organizational Research and Development) [13; 14], и является практическим инструментом для измерения восприятия персоналом рабочей среды. Оценка восприятия организационных аспектов рабочей жизни, осуществляемая при помощи 6 шкал опросника, позволяет выявить предикторы выгорания или вовлеченности сотрудников в процессе выполнения ими своих рабочих обязанностей. Шкала продемонстрировала устойчивую факторную структуру на разных выборках, уровень Кронбаха шкал варьируется от 0,74 до 0,87, что свидетельствует о достаточной согласованности содержания [14]. Различные версии методики были успешно адаптированы на испанский и немецкий языки [7; 11; 15], полученные данные подтвердили хорошую внутреннюю согласованность шкал и конструктивную валидность AWS.

Для проведения кросс-культурной адаптации нами была выбрана последняя полная версия методики AWS, состоящая из 28 утверждений, образующих 6 шкал [13].

Шкала «Рабочая нагрузка» («Workload») — отражает ощущение вынужденности/невыполнимости объема работ, которые необходимо сделать в установленный срок. Пример утверждений: «I do not have time to do the work that must be done / У меня не хватает времени на работу, которую необходимо сделать».

Шкала «Контроль» («Control») — измеряет восприятие возможности/невозможности делать выбор и принимать решения, решать проблемы и способствовать выполнению обязанностей. Пример утверждений: «I have control over how I do my work / Я контролирую выполнение своей работы».

Шкала «Вознаграждение» («Reward») — отражает субъективное ощущение признания/непризнания организацией личного вклада сотрудни-

ка в выполняемую работу. Пример утверждений: «I receive recognition from others for my work / Я знаю, что окружающие считают мою работу важной».

Шкала «Профессиональное сообщество» («Community») — изменяет характер социальной среды организации. Пример утверждений: «Members of my work group communicate openly / Мы с коллегами открыто общаемся друг с другом».

Шкала «Справедливость» («Fairness») — отражает степень, в которой организация имеет последовательные и справедливые правила для всех. Пример утверждений: «Resources are allocated fairly here / Все ресурсы справедливо распределены между членами команды».

Шкала «Ценности» («Values») — показывает совпадение/несовпадение ценностей организации и ее членов. Пример утверждений: «My values and the Organization's values are alike / То, что я делаю на работе, согласуется с моими внутренними принципами».

Респонденты указывают степень своего согласия с утверждения по 5-балльной шкале Ликерта в диапазоне от 1 (категорически не согласен) до 5 (решительно согласен). Методика включает прямые и обратные вопросы, что учитывается при подсчете. Вопросы для каждой из шести подшкал AWS суммируются и приводятся к шкальной оценке, определяя степень рабочей congruэнтности. Оценка более 3 баллов говорит о согласованности между выполняемой работой и предпочтениями респондента, менее 3 баллов указывает на отчетливо воспринимаемое несоответствие между выполняемой работой и предпочтениями респондента, что, в свою очередь, может быть предиктором выгорания.

**Этапы адаптации опросника.** В ходе переговоров с доктором M.P. Leiter, профессором организационной психологии в Университете Deakin (Мельбурн, Австралия), выяснилось, что правообладателем опросника, дающим разрешение на его адаптацию для иностранных специалистов, является компания «Mind Garden Inc», у которой нами в 2020 году были приобретены 142 лицензии для исследовательских целей и публикации результатов в научных статьях. В соответствии с условиями полученной лицензии мы ограничены в возможности представления всех утверждений опросника. Разрешение дано на публикацию лишь 6 утверждений, представленных выше в качестве примеров.

Кросс-культурная адаптация в соответствии с современными представлениями о необходимых этапах этого процесса [7; 10] включала 6 этапов.

1. Анализ особенностей конструкта «соответствия человека работе / личности и работы» (model of Person-job fit) [12; 16] его теоретической и методологической совместимости с базовыми категориями отече-

ственной медицинской психологии, а также применимости теста AWS к отечественной популяции. Анализ проводился группой экспертов по клинической психологии, специализирующихся в области межличностных отношений в малых и больших группах, а также на изучении причин «выгорания» в сфере трудовых отношений. На основании проведенного анализа был сделан вывод о возможности применения рассматриваемой модели в качестве подходящей основы для понимания механизмов психологической адаптации человека в контексте рабочих отношений и потенциальной применимости теста AWS для выявления ранних предикторов выгорания в процессе профессиональной деятельности.

2. Перевод инструмента на русский язык осуществлялся тремя независимыми русскоязычными переводчиками с хорошим пониманием языка оригинала (один из них — с психологическим образованием, другой — с медицинским, третий — «наивный» переводчик, билингв, не имеющий специализированного образования).

3. Согласование экспертами концептуальной эквивалентности переводов проводилось экспертной группой. После рассмотрения был получен сводный вариант переводов — предварительная русскоязычная версия методики «Сфера профессиональной жизни» (СПЖ).

4. Процедура оценки понимания вопросов СПЖ респондентами. Пробная версия была применена на фокус-группе, включавшей 15 респондентов из целевой популяции. Респондентам предлагалось высказывать замечания и свое мнение о возможных изменениях, которые, по их мнению, позволят им лучше понять вопросы, описывать возникающие трудности. После коррекции формулировок было проведено когнитивное интервью, продемонстрировавшее хорошее понимание вопросов СПЖ респондентами.

5. Процедура обратного перевода осуществлялась двумя англоязычными переводчиками, не знакомыми с оригинальной версией AWS.

6. Заключительное совещание экспертного совета, посвященное формированию окончательной версии СПЖ с учетом теоретической, семантической и идиоматической эквивалентности.

**Статистическая обработка.** Обработка данных осуществлялась при помощи статистического пакета SPSS v. 23. Структура русскоязычной версии опросника СПЖ выявлялась при помощи факторного анализа методом главных компонент с последующим varimax-вращением с нормализацией Кайзера. Для оценки качества факторной модели использовались мера адекватности выборки Кайзера—Майера—Олкина (КМО) и критерий сферичности Бартлетта. Количество факторов определялось

на основе графика собственных значений, как число компонентов с собственным значением выше 1.

## Результаты

*Проверка факторной структуры. Эксплораторный факторный анализ.*  
 В результате факторного анализа было выделено семь факторов, суммарно объясняющих 63,02% общей дисперсии. Для полученной факторной модели КМО = 0,83, критерий сферичности Бартлетта:  $\chi^2 = 1881,89$ ;  $df = 378$ ;  $p < 0,000$ . В табл. 2 представлено распределение факторных нагрузок. При интерпретации анализировались нагрузки, превышающие 0,2.

Седьмой фактор был исключен нами из дальнейшего анализа. Мы не рассматривали его как отдельную шкалу в связи с заведомо низкой надежностью, определяемой наличием в ней лишь одного пункта.

Таким образом, как структуру оригинального опросника, так и структуру русскоязычной версии определяют 6 факторов. Несмотря на количественное совпадение, анализ показал, что русскоязычный вариант имеет сходство лишь по 3 из 6 факторов оригинальной версии опросника.

Таблица 2

### Результаты факторного анализа

Утверждения	Факторы						
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Утверждения шкалы «Рабочая нагрузка»</b>							
1					,785		
2		-,286		-,220	<b>,686</b>	-,169	-,229
3		-,223	-,159		,755		
4			,408		<b>-,506</b>	,187	
5							,796
<b>Утверждения шкалы «Контроль»</b>							
6	,158		,298		-,240	<b>,683</b>	
7		<b>,362</b>	,194	,246	-,217	,359	,223
8				,186		<b>,631</b>	,182
9		,619		,329		,179	,182
<b>Утверждения шкалы «Вознаграждение»</b>							
10	,156			,809			

Утверждения	Факторы						
	1	2	3	4	5	6	7
11	,215	,285	,184	<b>,745</b>		,204	-,163
12	-,218	<b>-,623</b>	-,187	-,177	,256	-,228	
13		-,658		-,189		-,269	
<b>Утверждения шкалы «Профессиональное сообщество»</b>							
14	,722		,178			,239	
15	,814			,188			
16	,851			,229			
17	<b>,805</b>	,217					
18	<b>-,552</b>	-,444					
<b>Утверждения шкалы «Справедливость»</b>							
19	,223	,312	<b>,489</b>	,260	-,219		
20	,209	,272	,271	<b>,454</b>	-,238		,423
21	,182	,412	,200	<b>,398</b>	-,210		,395
22		,237	<b>,472</b>	,417			,361
23		<b>-,605</b>	-,411		,277	,294	
24		<b>-,572</b>	-,428	-,168	,213	,252	
<b>Утверждения шкалы «Ценности»</b>							
25		,200	<b>,712</b>			,169	
26			,739	,200		,232	
27	,338		<b>,432</b>	,324			,278
28	,165		<b>,546</b>	,525	-,234		

Полное совпадение порядка факторных нагрузок наблюдалось лишь по шкале «Профессиональное сообщество». Эти данные отражают применимость анализируемого теоретического конструкта для оценки восприятия работниками социальной среды организации (в частности — ощущения положительной эмоциональной связи с коллегами по работе) вне зависимости от того культурного контекста, в котором осуществляется такая оценка.

Значительное совпадение порядка факторных нагрузок выявляется также по шкалам «Рабочая нагрузка» и «Ценности». Шкала «Рабочая нагрузка» включает четыре из пяти вопросов оригинальной версии. Это говорит о допустимости применения данной шкалы при оценке у работника ощущения перегруженности трудовыми обязанностями. Пятый вопрос, имеющий в оригинальной версии наименьшую факторную нагрузку,

при проведении факторного анализа русскоязычной версии выпал в отдельный фактор. Отсутствие корреляции с другими утверждениями данной шкалы не позволяет включить этот пункт в ее состав.

Шкала «Ценности» в оригинальной версии опросника включает четыре утверждения, направленных на оценку степени совпадения/несовпадения установок/ценностей сотрудника и организации. В результате проведенного факторного анализа в данный фактор вошли еще два утверждения, относящиеся в оригинальной версии к шкале «Справедливость». В частности, утверждение «Все ресурсы справедливо распределены между членами команды», а также утверждение, отражающее справедливое отношение руководства к сотрудникам, определяющееся их профессиональными качествами, а не фаворитизмом (из-за ограничения патентообладателя на публикацию утверждений, мы не можем привести здесь точной формулировки). Полученные данные говорят о том, что ощущение совпадения ценностей сотрудника и организации в отечественном социокультурном контексте связано не только с общностью декларируемых организацией ценностей и внутренних принципов работника, но и с ощущением справедливости отношения и распределения ресурсов в организации.

Оставшиеся 3 фактора (определяющие в оригинальной версии шкалы «Контроль», «Вознаграждение» и «Справедливость») в русскоязычном варианте продемонстрировали отличное от оригинальной версии распределение факторных нагрузок и их направленности. Полученные различия показывают, что выделенные в русскоязычной версии факторы не могут быть идентифицированы в тех же категориях, что и оригинальные. В соответствии со смысловым содержанием утверждений, вошедших в выделенные в результате проведенного анализа факторы, они были названы нами «Карьерный рост», «Ощущение собственной ценности как сотрудника» и «Профессиональная самостоятельность».

Дальнейшая оценка психометрических свойств методики была направлена на анализ надежности (согласованности и устойчивости), полученных в результате факторного анализа шкал опросника. Для этого применялся коэффициент внутренней согласованности  $\alpha$  Кронбаха. Показатели  $\alpha$  Кронбаха по шкалам «Профессиональное сообщество», «Рабочая нагрузка», «Ценности» и «Ощущение собственной ценности как сотрудника» были 0,82, 0,7, 0,84 и 0,78 соответственно. Вместе с тем шкалы «Карьерный рост» ( $\alpha$  Кронбаха 0,19) и «Профессиональная самостоятельность» ( $\alpha$  Кронбаха 0,47) продемонстрировали низкие значения коэффициента. По шкале «Профессиональная самостоятельность» такое значение  $\alpha$  Кронбаха может быть связано с малым количеством пунктов

(в данную шкалу вошло лишь 2 утверждения). Низкий коэффициент по шкале «Карьерный рост», включающей 6 утверждений, говорит о недостаточной согласованности содержания, то есть о ненадежности шкалы.

Интерпретация полученных данных на настоящем этапе исследования представляется преждевременной, поскольку выявленное несоответствие факторной структуры опросника и отсутствие удовлетворительных показателей — Кронбаха по ряду шкал может быть обусловлено как транскультурными различиями, так и специфичностью выборки или особым периодом времени, в который осуществлялась валидизация методики (сбор материала осуществлялся на пике пандемии Covid-19). В этой связи мы предполагаем осуществить исследование на расширенном контингенте, включающем не только медицинских работников из различных сфер, но и представителей других профессий.

## Заключение

В настоящей статье была проиллюстрирована многоаспектность и многоступенчатость процесса кросс-культурной адаптации. Результаты показали лишь частичное совпадение факторной структуры оригинального конструкта, описывающего предикторы эмоционального выгорания в трудовой деятельности, с факторной структурой, полученной при валидизации методики на русскоязычной популяции. Полученный опыт говорит о том, что перенос сложного конструкта из одной культурной традиции в другую, предполагающий непосредственное использование оригинальных шкал AWS, представляется спорным. Детерминанты, определяющие ментальность европейца и американца, могут быть отличными от тех социокультурных факторов, которые опосредуют восприятие реальности, в частности, рабочей среды в России.

В настоящий момент завершен важный этап исследования, позволяющий говорить о принципиальной применимости конструкта ранних предикторов выгорания в трудовой деятельности в отечественной социокультурной среде. В то же время дальнейшего изучения требует вопрос о том, необходимо ли создание оригинальной методики, концептуально связанной с конструктом, предложенным М.Р. Leiter и С. Maslach, или использование оригинальной методики AWS на русскоязычной популяции является адекватным. Последнее возможно в том случае, если выявленные различия отражают специфику контингента или периода проведения исследования, а не отличия ментальностей.

Изучение транскультурных различий восприятия рабочей среды выступает в качестве самостоятельного вектора дальнейших исследований в связи с высокой миграцией населения во всем мире.

### Литература

1. Кобякова О.С., Деев И.А., Куликов Е.С., Пименов И.Д., Хомяков К.В. Эмоциональное выгорание у врачей и медицинские ошибки. Есть ли связь? // Социальные аспекты здоровья населения. 2016. № 1. DOI:10.21045/2071-5021-2016-47-1-5
2. Орел В.Е., Сенин И.Г. Опыт адаптации зарубежного опросника: организационный и содержательный аспект // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2008. № 33(133). С. 71—77.
3. Полуэктова О.В., Ефремова М.В. Адаптация инструментария социально-психологического исследования на выборке людей, пребывающих в бедности // Социальная психология и общество. 2018. Том 9. № 2. С. 179—203. DOI:10.17759/sps.2018090212
4. Свириденко И.Н., Свириденко Э.О. Проблемы перевода и использования зарубежных тестов в оценке персонала // Государственное управление. 2014. № 45. С. 58—73.
5. Ханин Ю.Л. Стандартный алгоритм адаптации зарубежных опросных методов // Психологические проблемы предсоревновательной подготовки квалифицированных спортсменов: сб. науч. трудов ЛНИИФК / Под ред. Ю.Я. Киселева. Л.: ЛНИИФК, 1977. С. 129—135.
6. Холмогорова А.Б., Рахманина А.А., Суроегина А.Ю., Микита О.Ю., Петриков С.С., Рой А.П. Психическое здоровье и профессиональное выгорание врачей-ординаторов во время пандемии COVID-19: ситуационные и психологические факторы // Консультативная психология и психотерапия. 2021. Том 29. № 2. С. 9—47. DOI:10.17759/cpp.2021290202
7. Brom S.S. et al. Areas of worklife as predictors of occupational health. A validation study in two German samples // Burn. Res. 2015. Vol. 2. P. 60—70. DOI:10.1016/j.burn.2015.05.001
8. Cruchinho P. et al. Handovers4SafeCare. Translation, Cross-Cultural Adaptation, and Validation of Measurement Instruments: A Practical Guideline for Novice Researchers // J Multidiscip Healthc. 2024. Vol. 17. P. 2701—2728. DOI:10.2147/JMDH.S419714
9. Elshaer N.S.M. et al. Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers // Alexandria J. Med. 2018. Vol. 54. P. 273—277. DOI:10.1016/j.ajme.2017.06.004
10. Epstein J., Santo R.M., Guillemín F. A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus // J. Clin. Epidemiol. 2015. Vol. 68(4). P. 435—441. DOI:10.1016/j.jclinepi.2014.11.021
11. Gascón et al. A factor confirmation and convergent validity of the “areas of worklife scale” (AWS) to Spanish translation // Health and Quality of Life Outcomes. 2013. Vol. 11. P. 63. DOI:10.1186/1477-7525-11-63

12. Huang W., Yuan C., Li M. Person-Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment // *Front. Psychol.* 2019. Vol. 10. Article number: 1134. DOI:10.3389/fpsyg.2019.01134
13. Leiter M.P., Maslach C. *Areas of Worklife Survey Manual* (5th ed). California: Mind Garden, Inc, 2011. 33 p.
14. Maslach C., Leiter M.P. Early Predictors of Job Burnout and Engagement // *Journal of Applied Psychology.* 2008. Vol. 93(3). P. 498—512. DOI:10.1037/0021-9010.93.3.498
15. Masluk B. et al. «Areas of Worklife scale» (AWS) short version (Spanish): a confirmatory factor analysis based on a secondary school teacher sample // *J. Occup. Med. Toxicol.* 2018. Vol. 13. № 20. DOI:10.1186/s12995-018-0202-0
16. Wong C.M., Tetrick L.E. Job crafting: older workers' mechanism for maintaining person-job Fit // *Front. Psychol.* 2017. Vol. 8. Article number:1548. DOI:10.3389/fpsyg.2017.01548

## References

1. Kobaykova O.S. [i dr]. E'mocional'noe vy'goranie u vrachej i medicinskie oshibki. Est' li svyaz'? [Burnout in doctors and medical errors. Is there a connection?]. *Social'ny'e aspekty' zdorov'ya naseleniya = Social aspects of population health*, 2016. № 1. DOI:10.21045/2071-5021-2016-47-1-5. (In Russ., abstr. in Engl).
2. Orël V.E., Senin I.G. Opy't adaptacii zarubezhnogo oprosnika: organizacionny'j i soderzhatel'ny'j aspect [Experience in adapting a foreign questionnaire: organizational and content aspect]. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Psixologiya = Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology*, 2008, vol. 33, № 133, pp. 71—77. (In Russ., abstr. in Engl).
3. Polue'ktova O.V., Efremova M.V. Adaptaciya instrumentariya social'no—psixologicheskogo issledovaniya na vy'borke lyudej, preby'vayushhix v bednosti [Adaptation of the toolkit of socio-psychological research on a sample of people in poverty]. *Social'naya psixologiya i obshhestvo = Social psychology and society*, 2018, vol. 9, № 2, pp. 179—203. DOI:10.17759/sps.2018090212. (In Russ., abstr. in Engl).
4. Sviridenko I.N., Sviridenko E.O. Problemy' perevoda i ispol'zovaniya zarubezhny'x testov v ocenke personala [Problems of translation and use of foreign tests in personnel assessment]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronny'j vestnik = Public administration. Electronic bulletin*, 2014, № 45, pp. 58—73. (In Russ., abstr. in Engl).
5. Xanin Yu.L. Standartny'j algoritm adaptacii zarubezhny'x oprosny'x metodov [Standard algorithm for adapting foreign survey methods]. *Psixologicheskie problemy' pedsorevnovatel'noj podgotovki kvalificirovanny'x sportsmenov: sb. nauchny'x trudov LNIIFK / pod red. Yu.Ya. Kiseleva. L.: LNIIFK*, 1977, pp. 129—135. (In Russ., abstr. in Engl).
6. Holmogorova A.B. [i dr]. Psihicheskoe zdorov'e i professional'noe vygoranie vrachej-ordinatorov vo vremya pandemii COVID-19: situacionnye i psihologicheskie faktory [Mental Health and Professional Burnout among Residents During the COVID-19 Pandemic: Situational and Psychological Factors]. *Konsul'tativnaya psixologiya*

- i psihoterapiya = Counseling Psychology and Psychotherapy*, 2021, vol. 29, № 2, pp. 9—47. DOI:10.17759/cpp.2021290202. (In Russ., abstr. in Engl).
7. Brom S.S., Buruck G., Horváth I., Richter P., Leiter M.P. Areas of worklife as predictors of occupational health. A validation study in two German samples. *Burn. Res.* 2015, vol. 2, pp. 60—70. DOI:10.1016/j.burn.2015.05.001
  8. Cruchinho P., López-Franco M.D., Capelas M.L., Almeida S., Bennett P.M., Miranda da Silva M., Teixeira G., Nunes E., Lucas P., Gaspar F. Handovers4SafeCare. Translation, Cross-Cultural Adaptation, and Validation of Measurement Instruments: A Practical Guideline for Novice Researchers. *J Multidiscip Health*, 2024, vol. 17, pp. 2701—2728. DOI:10.2147/JMDH.S419714
  9. Elshaer N.S.M., Moustafa M.S.A., Aiad M.W., Ramadan M.I.E. Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Alexandria J Med*, 2018, vol. 54, pp. 273—277. DOI:10.1016/j.ajme.2017.06.004
  10. Epstein J., Santo R.M., Guillemín F. A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus. *J. Clin. Epidemiol.* 2015, vol. 68(4), pp. 435—441. DOI:10.1016/j.jclinepi.2014.11.021
  11. Gascón et al. A factor confirmation and convergent validity of the “areas of worklife scale” (AWS) to Spanish translation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 2013, vol. 11, p. 63. DOI:10.1186/1477-7525-11-63
  12. Huang W., Yuan C., Li M. Person-Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Front. Psychol*, 2019, vol. 10, p. 1134. DOI:10.3389/fpsyg.2019.01134
  13. Leiter M.P., Maslach C. Areas of Worklife Survey Manual (5th ed). California: Mind Garden, 2011, 33 p.
  14. Maslach C., Leiter M.P. Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 2008, vol. 93(3), pp. 498—512. DOI:10.1037/0021-9010.93.3.498
  15. Masluk B., Gasc n Santos S., Albesa Cartagena A., et al. “Areas of Worklife scale” (AWS) short version (Spanish): a confirmatory factor analysis based on a secondary school teacher sample. *J. Occup. Med. Toxicol*, 2018, vol. 13, p. 20. DOI:10.1186/s12995-018-0202-0
  16. Wong C.M., Tetrick L.E. Job crafting: older workers’ mechanism for maintaining person-job Fit. *Front. Psychol*, 2017, vol. 8, p. 1548. DOI:10.3389/fpsyg.2017.01548

### **Информация об авторах**

*Шишкова Александра Михайловна*, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лабораторий клинической психологии и психодиагностики, Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева, (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9707-138X>, e-mail: shishaspb@mail.ru

Шишкова А.М., Бочаров В.В., Васильева Н.Г.,  
Цыганкова Е.С., Вукс А.А. (2025)  
Кросс-культурная адаптация методики...  
Консультативная психология и психотерапия,  
2025. 33(1), 106—126.

Shishkova A.M., Bocharov V.V., Vasyleva N.G.,  
Tsygankova E.S., Vuks A.Ja. (2025)  
Cross-Cultural Adaptation of the Areas...  
Counseling Psychology and Psychotherapy,  
2025. 33(1), 106—126.

*Бочаров Виктор Викторович*, кандидат психологических наук, доцент, руководитель лаборатории клинической психологии и психодиагностики, Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»); заведующий кафедрой клинической психологии факультета клинической психологии, Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет (ФГБОУ ВО СПбГПМУ); доцент кафедры психологии кризисных и экстремальных ситуаций, Санкт-Петербургский государственный университет (ФГБОУ СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0874-4576>, e-mail: bochvikvik@gmail.com

*Васильева Надежда Геннадьевна*, кандидат психологических наук, заведующая отделением клинической психологии, Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8930-7065>, e-mail: vas006@yandex.ru

*Цыганкова Елизавета Сергеевна*, младший научный сотрудник лаборатории клинической психологии и психодиагностики, Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»); медицинский психолог отделения медицинской реабилитации пациентов с соматическими заболеваниями, Санкт-Петербургский клинический научно-практический центр специализированных видов медицинской помощи (онкологический) имени Н.П. Напалкова (ГБУЗ «СПб КНпЦСВМП(о) имени Н.П. Напалкова»); ассистент кафедры психотерапии, медицинской психологии и сексологии, Северо-Западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова (ФГБОУ ВО «СЗГМУ И.И. Мечникова»), ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5821-3127>, e-mail: lisa94\_94@mail.ru

*Вукс Александр Янович*, главный специалист, Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и неврологии имени В.М. Бехтерева (ФГБУ «НМИЦ ПН имени В.М. Бехтерева»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6700-0609>, e-mail: ayavuks@bekhterev.ru

### **Information about the authors**

*Alexandra M. Shishkova*, PhD in Psychology, Senior Research Associate, The Laboratory of Clinical Psychology and Psychodiagnosics, V.M. Bekhterev National Research Medical Center for Psychiatry and Neurology, Saint-Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9707-138X>, e-mail: shishaspb@mail.ru

*Victor V. Bocharov*, PhD in Psychology, Head of the Laboratory of Clinical Psychology and Psychodiagnosics, V.M. Bekhterev National Research Medical Center for Psychiatry and Neurology; Head of the Department of Clinical Psychology, Saint-Petersburg State Pediatric Medical University; Associate Professor, Department of Psychology of Crisis and Extreme Situations, Saint-Petersburg State University, Saint-Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0874-4576>, e-mail: bochvikvik@gmail.com

Шишкова А.М., Бочаров В.В., Васильева Н.Г.,  
Цыганкова Е.С., Вукс А.Я (2025)  
Кросс-культурная адаптация методики...  
Консультативная психология и психотерапия,  
2025. 33(1), 106—126.

Shishkova A.M., Bocharov V.V., Vasyleva N.G.,  
Tsygankova E.S., Vuks A.Ja. (2025)  
Cross-Cultural Adaptation of the Areas...  
Counseling Psychology and Psychotherapy,  
2025. 33(1), 106—126.

---

*Nadezhda G. Vasyleva*, PhD in Psychology, Head of the Department of Clinical Psychology, V.M. Bekhterev National Research Medical Center for Psychiatry and Neurology, Saint-Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8930-7065>, e-mail: [vas006@yandex.ru](mailto:vas006@yandex.ru)

*Elizaveta S. Tsygankova*, Junior Research Associate, The Laboratory of Clinical Psychology and Psychodiagnostics, V.M. Bekhterev; medical psychologist of the department of medical rehabilitation of patients with somatic diseases, National Research Medical Center for Psychiatry and Neurology, Napalkov State Budgetary Healthcare Institution «Saint-Petersburg clinical scientific and practical center for specialised types of medical care (oncological)»; Assistant at the Department of Psychotherapy, Medical Psychology and Sexology, North-Western State Medical University named after I.I. Mechnikov, Saint-Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5821-3127>, e-mail: [lisa94\\_94@mail.ru](mailto:lisa94_94@mail.ru)

*Alexandr Ja. Vuks*, Head Specialist, V.M. Bekhterev National Research Medical Center for Psychiatry and Neurology, Saint-Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6700-0609>, e-mail: [ayavuks@bekhterev.ru](mailto:ayavuks@bekhterev.ru)

Получена 11.09.2024

Received 11.09.2024

Принята в печать 09.01.2025

Accepted 09.01.2025