

Кузьмина О.В. Методика диагностики личностных дезорганизаторов времени



English version: [Kuzmina O.V. The technique of diagnostics of personal time disorganizers](#)

Уральский гуманитарный институт, Екатеринбург, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Описан процесс разработки и стандартизации методики измерения выраженности личностных дезорганизаторов времени. Представлены результаты определения содержательной, конвергентной валидности. Описаны данные ретестовой надежности и внутренней согласованности утверждений. Результаты проведенных процедур свидетельствуют о надежности и валидности методики. Представленная методика может использоваться на практике для диагностики личностных дезорганизаторов времени.

Ключевые слова: личностные дезорганизаторы времени, мотивация, мотивационные дезорганизаторы, организационные дезорганизаторы, эмоциональная апатия, эмоциональная напряженность

Проблема организации времени достаточно широко освещается в современной литературе. Поднимаются вопросы эффективной организации деятельности с минимальными затратами времени, осуществляется анализ индивидуально-типологических, личностных характеристик, обуславливающих различную скорость и продуктивность работы. Даются рекомендации по самоорганизации человеком своего времени. Проводятся исследования, раскрывающие причины неэффективного использования времени. Способность организовать свое время и время других людей становится необходимым условием эффективной работы [Архангельский и др., 2010].

Характеристика методик диагностики организации времени

На практике, как отмечает Ю.Д.Красовский, применяются различные методы измерения затрат времени и оценки временных потерь [Красовский, 1999]. При определении количества времени, израсходованного на конкретные трудовые действия или операции, используют метод хронометрирования. Оценку соответствия планируемого времени и фактически израсходованного осуществляют посредством определения, что выполнено к назначенному сроку, что сделано раньше, что позже. Данный метод позволяет объективно оценить время, затраченное на выполнение определенной задачи, но не дает возможности определить причины неэффективности работы.

Также диагностику причин неэффективного использования рабочего времени осуществляют с помощью опросных методик, в которых отвечающий оценивает, насколько продуктивно он работал, и выделяет причины, мешающие эффективно действовать. Среди опросников можно выделить две группы методик.

В первую группу вошли методики, представляющие собой перечень «поглотителей», «ловушек», «дезорганизаторов» времени, которые необходимо оценить с точки зрения частоты встречаемости в работе опрашиваемых. На сегодняшний день можно найти различные перечни поглотителей времени

у нескольких авторов: Л.Зайверт [Зайверт, 1991], Г.А.Архангельский [Архангельский, 2010], С.И.Калинин [Калинин, 2006], Ю.Д.Красовский [Красовский,1999]. В предложенных перечнях поглотителей времени авторами заложена классификация помех на внутренние (личностные, по Ю.Д.Красовскому) и внешние. Для полного анализа данных этого недостаточно. Исследователю, диагносту самому приходится производить группировки и классификации помех времени. От этого теряется надежность и валидность получаемых эмпирических данных и возникают трудности при сравнении результатов исследований различных авторов.

Вторую группу составили опросники, направленные на определение степени эффективности распределения времени. К данной группе можно отнести следующие методики: «Оценочный тест эффективного распределения времени» [Основы психологии, 2002], «Обладаете ли Вы чувством времени?» [Резник, 2003], «Персональная компетентность во времени» [Калинин, 2006] и др. В данных методиках отсутствуют шкалы, подробное описание уровней. Нет возможности выделить конкретные проблемные зоны при интерпретации результатов. Это затрудняет их использование в работе практических психологов и менеджеров по управлению персоналом, занимающихся вопросами эффективной организации времени.

Проведенный анализ диагностического инструментария позволил сделать вывод о необходимости разработки и стандартизации психологической методики, позволяющей диагностировать личностные показатели, приводящие к неэффективному использованию времени. Целью данной работы явилась разработка и стандартизация опросника «Личностные дезорганизаторы времени», позволяющего оценить степень выраженности характеристик личности, мешающих эффективной организации времени.

Процедура разработки и стандартизации методики

Представленная методика разработана с целью изучения личностных дезорганизаторов времени, мешающих человеку эффективно работать.

Процесс разработки и стандартизации методики осуществлялся в несколько этапов. *На первом этапе* были определены концептуальные основы методики и составлен список личностных причин, по которым люди теряют время и не могут быстро и эффективно выполнить свою работу. *На втором этапе* произведена экспертная оценка каждого утверждения, входящего в список дезорганизаторов. Утверждения, не соответствующие требованиям экспертов, были переформулированы или исключены из методики. Далее с помощью факторного анализа утверждения были распределены по шкалам и описан перечень характеристик, входящих в каждую шкалу. *На третьем этапе* была произведена стандартизация методики. *Четвертый этап* посвящен доказательству надежности и валидности данной методики. В процессе работы были определены содержательная, критериальная, прогностическая дивергентная и конвергентная валидности, а также ретестовая надежность и надежность эквивалентных половин теста. При расчетах использовался пакет программы SPSS Statistics 17.0.

Разработка и стандартизация данной методики была проведена на выборке из 350 человек. В качестве испытуемых в исследовании приняли участие студенты, педагоги общеобразовательных школ, продавцы-консультанты промышленных товаров.

Описание методики

Понятие «дезорганизация» (desorganisation) в переводе обозначает нарушение порядка, расстройство. *Личностные дезорганизаторы времени* – характеристики личности, приводящие к неэффективному использованию времени и непродуктивной организации деятельности. Результатом действия личностных дезорганизаторов времени является разбалансированное во времени поведение человека.

В основу разработки данной методики были положены теоретические подходы А.Н.Леонтьева к выделению структурных компонентов деятельности [Леонтьев, 1971] и концепция О.А.Прохорова о смысловой регуляции психических состояний [Прохоров, 2009]. Согласно теории деятельности А.Н.Леонтьева, деятельность представляет собой систему, состоящую из компонентов: цель, мотив, действия.

Цели представлены в сознании не столько в предметной чувственно-образной форме, сколько через обобщенное ценностное содержание [Бурцева, 2002]. Цель выступает частью целостного образа будущего и является ценностно-смысловым образованием, так как кумулирует в себе наиболее общие жизненные ориентиры: идеалы, ценности, жизненные сценарии. Ценности весьма важны для существования человека. Они определяют позиции людей по отношению к разным объектам, что помогает решать, какие именно из объектов будут оценены положительно, какие отрицательно, какие будут признаны особо значимыми и существенными для человека [Салихова, 2011].

Ценности играют важную роль в формировании структуры личности, они оказывают влияние на общий подход к миру и самому себе, придают смысл и направление общественной позиции. Д.А.Леонтьев, рассматривая личностную ценность как психологическую категорию, определяет ее как «идеальную модель должного, отражающую опыт жизнедеятельности социальной общности, присвоенную и интериоризированную субъектом, указывающую направление желаемого преобразования действительности и выступающую источником жизненных смыслов.... В сознании личностная ценность отражается в форме ценностных ориентаций» [Леонтьев, 1996, с. 19].

В основе осознанного поведения человека лежит мотивация. В целом мотивация – это совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности. К ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека. С психологической точки зрения под мотивом понимают побуждение к деятельности, побудительную причину действий и поступков. Согласно теории А.Н.Леонтьева, мотив выполняет смыслообразующую функцию. Мотивация придает поведению человека энергетический импульс и общую направленность. Мотив обеспечивает целесообразность и разумность поведения человека. Для мотивационной сферы человека как побудителя поведения характерны развитость и гибкость. Чем больше у человека разнообразных потребностей, мотивов и целей, тем более развитой является его мотивационная сфера. Изменение мотивации меняет для человека личностный смысл целей и действий [Леонтьев, 1971].

Действия, согласно точке зрения С.Л.Рубинштейна, являются средством осуществления деятельности, имеют сложную структуру и собственный механизм и состоят из определенных операций [Рубинштейн, 1998].

На организацию и выполнение деятельности большое влияние оказывает эмоциональное состояние человека. Состояние усталости, монотонии снижает общую активность индивида и негативно влияет на результативность [Прохоров, 2009]. Состояние психологической готовности к деятельности характеризуется мобилизацией ресурсов индивида и способствует продуктивности работы.

Согласно теории деятельности и концепции смысловой регуляции психических состояний можно выделить личностные показатели, обуславливающие результативность деятельности человека. Структура разрабатываемой методики составлена в соответствии с перечисленными личностными показателями и представлена пятью шкалами.

Шкала Ценностно-смысловых дезорганизаторов характеризует, в какой степени у человека отсутствуют цели или намерения в жизни, видение личных перспектив.

Шкала Мотивационных дезорганизаторов описывает, как у человека проявляется равнодушие к жизни и работе, желание добиваться результатов.

Шкала Организационных дезорганизаторов характеризует техническую сторону деятельности и позволяет оценить, насколько у субъекта проявляются умения устанавливать очередность действий, способность длительно сосредотачиваться и работать над одной проблемой, выражено ли стремление постоянно откладывать дела.

Шкала Эмоциональной апатии направлена на оценку показателей усталости, желания проявлять всякую активность, пассивности.

Шкала Эмоционального напряжения позволяет определить степень выраженности чувства эмоционального напряжения при работе, ограниченности и нехватки времени. *Шкала «Общий показатель дезорганизации»* позволяет на основе суммирования показателей ранее представленных шкал оценить личностные дезорганизаторы времени в целом.

Стандартизация и валидизация методики

Исходная версия методики состояла из 26 высказываний и была предложена для ознакомления экспертам. В качестве экспертов выступили два специалиста в области психологической диагностики и математической статистики, являющиеся кандидатами психологических наук, доцентами кафедр НОУ ВПО «Уральский гуманитарный институт» (УрГИ) и ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет» (УрГПУ). Перед ними ставилась задача: оценить содержание высказываний с точки зрения общей и стилистической грамотности, адекватности подбора к конкретной шкале. По результатам экспертной оценки одно высказывание было переформулировано в связи с двойственным значением и возможностью одновременного отнесения к двум шкалам.

Проведенный далее конфирматорный факторный анализ позволил определить конструктивную валидность методики и подтвердить правильность распределения высказываний по шкалам. Для выделения факторов применялся метод главных компонент. Определение количества факторов осуществлялось с помощью критерия Кайзера (число факторов равно числу компонент, собственное значение которых больше 1). Вращение факторов осуществлялось с использованием метода Varimax normalized. Интерпретация факторной структуры производилась после вращения с выделением по каждой переменной наибольшей по абсолютной величине нагрузки. Пятифакторное решение объясняет 59,84% суммарной дисперсии признаков (более половины, что считается приемлемым результатом). Факторные структура нагрузки приведены в табл. 1.

Таблица 1

Факторная структура личностных дезорганизаторов времени после varimax-вращения

N	Личностные показатели дезорганизации времени	Факторные нагрузки				
		1	2	3	4	5
1	Незнание того, что нужно делать в жизни	,343	,158	,691	,021	,219
2	Отсутствие ясных целей и намерений в жизни	,343	,158	,691	,101	,209
3	Отсутствие видения своих перспектив	,104	,258	,733	,264	,126
4	Отсутствие конкретных взглядов на отдельные проблемы в жизни	,059	,210	,723	,217	,465
5	Отсутствие ярко выраженной мечты в жизни	,321	,651	,785	,239	,564
6	Пустота и неопределенность в жизни	,543	,156	,245	,616	,378
7	Отсутствие четких целей на день	,409	,321	,429	,267	,368
8	Незнание технологии выполнения работы	,378	,465	,217	,198	,253
9	Неумение определять порядок действий в жизни (неумение установить очередность действий)	,688	,073	,349	,120	,284
10	Несобранность (постоянное откладывание дел на потом)	,681	,078	,124	,183	,081
11	Непоследовательность действий при работе	,784	,219	,050	,126	,113
12	Неумение длительно сосредоточиваться и работать над одной проблемой	,632	,438	-,092	,134	,099

13	Отсутствие контроля за временем	,435	,324	,329	-,057	,343
14	Стремление делать сразу несколько дел	,339	,284	-,314	,339	,139
15	Равнодушие к жизни и работе	,116	,643	,294	,339	,034
16	Отсутствие желания добиваться результатов	,127	,686	,323	,088	,139
17	Отсутствие желания работать	,138	,759	,004	,211	,082
18	Отсутствие стимулирующих моментов в жизни и работе	,261	,573	,320	,165	,152
19	Отсутствие желания проявлять активность	,133	,111	,401	,654	,338
20	Усталость	,181	,302	,188	,665	,222
21	Тревожность, что не сделаю хорошо, как надо	,260	-,017	,174	,705	,068
22	Слабость, пассивность	,359	,421	,121	,654	,162
23	Эмоциональное напряжение	,134	,239	,096	,498	,833
24	Чувство сжатости, ограниченности времени	,345	,338	,152	,425	,674
25	Чувство постоянной спешки	,329	-,057	,343	,236	,712
26	Чувство острой нехватки времени	,274	,072	,408	,111	,765

Примечания. Жирным шрифтом выделены максимальные факторные нагрузки по строке.

Пункты 5 и 6 имели достаточно высокие факторные нагрузки (более 0,5) по нескольким факторам. Для сохранения устойчивости факторной структуры эти пункты были исключены из методики. Пункты (7, 8, 13, 14) были также исключены из дальнейшей обработки в связи с малыми факторными нагрузками (менее 0,5).

В целом результаты факторного анализа свидетельствуют о том, что разработанная методика соответствует теоретически заданной модели, стимульные высказывания теста адекватно представляют дифференциацию между личностными дезорганизаторами времени. Факторный анализ подтвердил возможность выделения пяти шкал в разрабатываемой методике, где каждая переменная имеет значимые нагрузки только по одному из факторов, а сами факторы ортогональны и не зависят друг от друга.

На втором этапе проведена стандартизация методики. Выборка составила 350 человек. Общая статистическая характеристика шкал и утверждений, входящих в них, представлена в табл. 2.

Таблица 2

Дескриптивные статистики шкал методики «Личностные дезорганизаторы времени»

N	Шкала	Mx	Mo	Me	σ	As	Ex
1	Ценностно-смысловые дезорганизаторы	9,54	9	8	3,86	0,856	0,614
2	Мотивационные дезорганизаторы	10,20	10	8	3,90	0,541	-0,197
3	Организационные дезорганизаторы	9,01	9	6	3,57	0,736	0,102
4	Эмоциональная апатия	12,14	12	11	3,99	0,234	-0,203
5	Эмоциональное напряжение	12,20	12	11	3,90	0,511	0,214

Примечания. Mx – среднее значение, Mo – мода, Me – медиана, σ – стандартное отклонение, As – коэффициент асимметрии, Ex – эксцесс.

Анализ распределения описательных статистических характеристик по шкалам показывает, что среднее, мода, медиана различаются. Значения стандартного отклонения отражают достаточно

высокую степень разброса индивидуальных наблюдений относительно среднего значения. Положительные высокие значения асимметрии для всех шкал констатируют левосторонний характер асимметрии кривых распределения. Острове́ршинное распределение ($E_h > 0$) по шкалам «Ценностно-смысловые дезорганизаторы», «Организационные дезорганизаторы», «Эмоциональное напряжение» и плосковершинное ($E_h < 0$) – по шкалам «Мотивационные дезорганизаторы», «Эмоциональная апатия» отличны от нормального. Все это свидетельствует об отсутствии нормального распределения в ответах испытуемых. Этот же факт подтвердил одновыборочный критерий Колмогорова–Смирнова (см. табл. 3).

Таблица 3

Значения Z-критерия Колмогорова–Смирнова по шкалам методики «Личностные дезорганизаторы времени»

N	Шкала	Z	p-уровень значимости
1	Ценностно-смысловые дезорганизаторы	2,177	0,001
2	Мотивационные дезорганизаторы	1,847	0,002
3	Организационные дезорганизаторы	1,705	0,006
4	Эмоциональная апатия	1,301	0,068
5	Эмоциональное напряжение	1,206	0,071
6	Общий показатель	1,677	0,007

Уровень статистической значимости p по шкалам «Ценностно-смысловые дезорганизаторы», «Мотивационные дезорганизаторы», «Организационные дезорганизаторы», «Общий показатель» меньше, чем 0,05. Это свидетельствует об отсутствии нормального распределения ответов испытуемых в этих шкалах. В связи с этим для определения тестовых норм была взята шкала проценти́лей.

Четвертый этап исследования посвящен доказательству надежности и валидности методики. Для этого были определены содержательный и конвергентный виды валидности, а также произведено измерение внутренней согласованности утверждений и ретестовой надежности.

Содержательная валидность методики осуществлялась посредством экспертной оценки каждого высказывания и шкал методик. Экспертами выступили три преподавателя факультета психологии УрГПУ, кандидаты психологических наук. Экспертам предлагалось оценить каждое утверждение по трехбалльной шкале на предмет правильности стилистических формулировок и возможности использования для диагностики личностных дезорганизаторов деятельности. В результате проведенной работы два утверждения были переформулированы. Структура методики и утверждения, по мнению экспертов, соответствуют заявленной концепции. Все это свидетельствует о достаточной содержательной валидности разрабатываемого инструментария.

Конвергентная валидность, заключающаяся в проверке ожидаемой связи создаваемой методики с другими тестами и опросниками, определялась с помощью таких тестов и опросников, как «Временная компетентность личности» (автор О.В.Кузьмина) [Кузьмина, 2011], «Экспресс-диагностика стрессовых факторов в деятельности руководителя» (авторы И.Ладанов, В.Уразаева) [Водошнянова, 2009], «Смыслжизненные ориентации» (автор Д.А.Леонтьев) [Леонтьев, 2006], «Временная перспектива личности» Ф.Зимбардо в адаптации А.Сырцова [Сырцова, Митина, 2002], «Диагностика организации личности (ДОС-39)» (автор А.Д.Ишков) [Ишков, 2004]. Ввиду того что в психодиагностической базе отечественной психологии отсутствуют стандартизированные методики, измеряющие личностные дезорганизаторы времени, было принято решение провести оценку конвергентной валидности с помощью методик, направленных на изучение компонентов временной компетентности, особенностей самоорганизации, выраженности смысложизненных ориентаций и

стрессовых факторов. Для выявления корреляционных связей применялся коэффициент корреляции r-Пирсона (см. табл. 4).

Таблица 4

Взаимосвязи показателей методики «Личностные дезорганизаторы времени» (ЛДО) и других методик (n = 108)

Название методики	Шкала	Шкалы ЛДО					
		ЦС	М	Орг	ЭМА	ЭМН	Общ
ВКО	Сохранение порядка	-,075	-,222**	-,124	-,038	,101	-,132
	Потребность в выполнении работы к сроку	-,348**	-,381**	-,314**	-,273**	-,374**	-,384**
	Контроль времени	,464**	,361**	,437**	,307**	-,392**	,457**
	Интуитивная организация времени	,374**	,354**	,416**	,358**	,450**	,439**
	Технологичность организации времени	-,355**	-,276**	-,289**	-,281**	-,405**	-,352**
	Режим временной неопределенности	,283**	,332**	,249**	,284**	,301**	,337**
	Режим временной заданности работы	,209**	,165*	,169*	,291**	,170*	,247**
	Режим временного дефицита	-,176*	-,110	-,119	-,129	,210**	-,157*
ЭДСФ	Конфликтность коммуникаций	,432**	,372**	,285**	,411**	,423**	,448**
	Стрессы рабочих перегрузок	,375**	,317**	,346**	,525**	,513**	,467**
	Информационный стресс	,384**	,384**	,346**	,355**	,401**	,438**
	Стрессы «вертикальных коммуникаций»	,345**	,155	,342**	,323**	,221**	,348**
СЖО	Цели	-,484**	-,449**	-,501**	-,497**	-,504**	-,575**
	Процесс	-,467**	-,415**	-,450**	-,409**	-,379**	-,518**
	Результат	-,420**	-,342**	-,410**	-,436**	-,361**	-,479**
	Локус «Я»	-,430**	-,386**	-,499**	-,562**	-,506**	-,559**
	Локус «Жизнь»	-,455**	-,406**	-,448**	-,368**	-,390**	-,499**
	Общий уровень СЖО	-,369**	-,400**	-,422**	-,508**	-,512**	-,506**
ВПЛ	Негативное прошлое	,255**	,182*	,174*	,327**	,190*	,281**
	Гедонистическое настоящее	,108	,111	,066	-,065	-,125	,065
	Будущее	-,259**	-,356**	-,228*	-,044	-,057	-,263**
	Позитивное прошлое	,391**	,287**	,364**	,278**	,185*	,393**
	Фаталистическое настоящее	,079	,078	,077	,050	,095	,084
ДОС	Целеполагание	-,545**	-,561**	-,431**	-,388**	-,467**	-,562**
	Анализ ситуации	-,404**	-,372**	-,278**	-,237**	-,396**	-,377**
	Планирование	,439**	-,384**	-,315**	-,270**	-,354**	-,412**
	Коррекция	-,489**	-,434**	-,508**	-,545**	-,503**	-,580**
	Самоконтроль	-,503**	-,475**	-,382**	-,358**	-,369**	-,503**
	Волевые усилия	-,470**	-,434**	-,379**	-,394**	-,296**	-,497**
	Общий уровень самоорганизации	-,579**	-,543**	-,473**	-,457**	-,401**	-,601**

Примечания.

ВКО – Временная компетентность личности; ЭДСФ – Экспресс-диагностика стрессовых факторов; СЖО – Смыслжизненные ориентации; ВПЛ – Временная перспектива личности; ДОС – Диагностика особенностей самоорганизации.

ЦС – ценностно-смысловые дезорганизаторы, М – мотивационные дезорганизаторы, Орг – организационные дезорганизаторы, ЭМА – эмоциональная апатия, ЭМН – эмоциональная напряженность, Общ – общий показатель дезорганизации.

Уровень статистической значимости коэффициентов корреляции r-Пирсона: ** – $p < 0,05$; * – $p < 0,001$.

Шкалы разработанной методики имеют корреляционные связи со шкалами других методик. Максимальное количество прямых корреляционных связей наблюдается между шкалами разрабатываемой методики со шкалами опросника, выявляющего стрессовые факторы в деятельности руководителя. Чем выше выражены у человека ценностно-смысловые, мотивационные, организационные дезорганизаторы, тем чаще он сталкивается с такими стрессовыми факторами, как стрессы рабочих перегрузок, повышенная конфликтность, профессиональная некомпетентность. Стрессогенные факторы связаны с такими личностными дезорганизаторами личности, как эмоциональная апатия и напряженность. Между значениями шкал «конфликтность коммуникаций», «стрессы рабочих перегрузок», «информационный стресс», «стрессы вертикальных коммуникаций» и показателями эмоциональной апатии и эмоциональной напряженности существуют прямые корреляционные связи (см. табл. 4).

Между показателями шкал методик «Временная компетентность личности» и «Личностные дезорганизаторы времени» существует как прямая, так и обратная корреляционные связи. Чем больше выражены личностные дезорганизаторы времени, тем меньше проявляется потребность в выполнении работы к сроку, технологичность организации времени. Для таких людей время не является ценностью и ресурсом.

При анализе временных режимов и личностных дезорганизаторов были получены следующие корреляционные связи. Чем больше проявляются личностные дезорганизаторы, тем предпочтительнее для человека работать в режимах временной неопределенности и оптимальной временной заданности. Чем меньше выражены личностные дезорганизаторы, тем благоприятнее чувствует себя человек, работая в режиме дефицита времени.

Обратные корреляционные связи были получены между показателями шкал методик «Смыслжизненные ориентации», «Диагностика особенностей самоорганизации» и «Личностные дезорганизаторы времени». У людей, имеющих простроенные цели, планирующих свою жизнь и деятельность, обладающих волевыми качествами, не выражены дезорганизаторы времени.

Различные корреляционные связи были получены при анализе временной перспективы и личностных дезорганизаторов. Отсутствует корреляционная связь между показателями шкал «Гедонистическое настоящее», «Фаталистическое настоящее» и выраженностью показателей по шкалам методики «Личностные дезорганизаторы времени». Существует обратная корреляционная обратная связь между показателями шкалы «Будущее» и шкалами ценностно-смысловых, мотивационных, организационных дезорганизаторов. При выраженных дезорганизаторах у человека не простроено будущее.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о наличии конвергентной валидности методики «Личностные дезорганизаторы времени».

Доказательство надежности теста осуществлялось с помощью определения внутренней согласованности заданий в тесте, надежности эквивалентных половин теста и ретестовой надежности.

Оценка внутренней согласованности теста производилась посредством расчета коэффициента α Кронбаха. Рассчитанный коэффициент показал значения в пределах 0,6–0,7 (см. табл. 5).

Таблица 5

Значения коэффициента α Кронбаха

Шкала	Значение α Кронбаха
Ценностно-смысловые дезорганизаторы	0,714
Мотивационные дезорганизаторы	0,740
Организационные дезорганизаторы	0,766
Эмоциональная апатия	0,753
Эмоциональное напряжение	0,721
Общий показатель дезорганизации	0,885

Данные указывают на достаточную однородность пунктов, входящих в шкалы теста. Все значения коэффициента α Кронбаха превышают минимум, составляющий 0,6, и можно констатировать высокую согласованность пунктов в тесте и гомогенность шкал.

Надежность эквивалентных половин теста осуществлялась с применением t-критерия Стьюдента для независимых выборок. Ответы испытуемых были поделены на две одинаковые группы. В первую группу вошли ответы с четными номерами, во вторую – с нечетными. Далее были найдены статистически значимые различия между ответами в данных группах. Полученные эмпирические значения критерия t-Стьюдента – меньшие t-критического по всем шкалам методики (см. табл. 6). Это свидетельствует об эквивалентности половин теста.

Таблица 6

Значения критерия t-Стьюдента для эквивалентных половин теста ($n = 250, p < 0,001$ $t_{\text{крит.}} = 1,651$)

Шкала	t
Ценностно-смысловые дезорганизаторы	0,73
Мотивационные дезорганизаторы	0,91
Организационные дезорганизаторы	0,40
Эмоциональная апатия	0,45
Эмоциональное напряжение	1,12
Общий показатель дезорганизации	0,94

Ретестовая надежность теста определялась путем вычисления корреляционных связей между шкалами на одной и той же выборке (40 испытуемых) с интервалом в две недели. Коэффициенты корреляции зафиксированы в табл. 7.

Таблица 7

Коэффициенты корреляции r-Пирсона при повторном проведении методики ($n = 40$)

Шкала	r
Ценностно-смысловые дезорганизаторы	0,75
Мотивационные дезорганизаторы	0,69
Организационные дезорганизаторы	0,62
Эмоциональная апатия	0,57
Эмоциональное напряжение	0,59
Общий показатель дезорганизации	0,69

По всем шкалам наблюдается высокая устойчивость во времени тестовых оценок у одних и тех же испытуемых (r от 0,49 до 0,69). Это свидетельствует о ретестовой надежности методики.

Выводы

Результаты психометрической проверки свидетельствуют о содержательной и конвергентной валидности методики «Личностные дезорганизаторы времени». Концептуально и посредством факторного анализа обоснована пятифакторная структура методики. Диагностируемое методикой свойство устойчиво во времени. Это доказывают результаты ретестовой надежности. Методика обладает удовлетворительной внутренней согласованностью.

По результатам исследования данная версия методики удовлетворяет требованиям валидности и надежности и может применяться при решении практических задач, связанных с выявлением личностных дезорганизаторов времени.

Приложение

А. Инструкция

Часто при организации времени жизни и деятельности у нас возникают проблемы по каким-либо причинам. Оцените степень наличия у Вас перечисленных ниже причин по шестибальной шкале и обведите нужный вариант ответа:

- 1 балл дается причине, которая у Вас отсутствует;
- 2 балла дается причине, которая у Вас встречается крайне редко;
- 3 балла дается причине, которая встречается редко;
- 4 балла дается той причине, которая у Вас выражена в среднем;
- 5 баллов дается причине, которая встречается достаточно часто;
- 6 баллов дается причине, которая встречается часто.

Запись осуществляйте в столбике «Оценка» и баллы обозначайте на шкале, предназначенной для каждого высказывания отдельно.

В. Бланк для ответов

№	Причины	Оценка
1	Отсутствие ясных целей и намерений в жизни	1 2 3 4 5 6
2	Неумение определять порядок действий в жизни (неумение установить очередность действий)	1 2 3 4 5 6
3	Равнодушие к жизни и работе	1 2 3 4 5 6
4	Отсутствие желания проявлять активность	1 2 3 4 5 6
5	Чувство постоянной спешки	1 2 3 4 5 6
6	Отсутствие видения своих перспектив	1 2 3 4 5 6
7	Несобранность (постоянное откладывание дел на потом)	1 2 3 4 5 6
8	Отсутствие желания добиваться результатов	1 2 3 4 5 6
9	Усталость	1 2 3 4 5 6
10	Эмоциональное напряжение	1 2 3 4 5 6
11	Отсутствие конкретных взглядов	1 2 3 4 5 6

	на отдельные проблемы в жизни	
12	Непоследовательность действий при работе	1 2 3 4 5 6
13	Отсутствие желания работать	1 2 3 4 5 6
14	Тревожность, что не сделаю хорошо, как надо	1 2 3 4 5 6
15	Чувство сжатости, ограниченности времени	1 2 3 4 5 6
16	Не знаю, что нужно делать в жизни	1 2 3 4 5 6
17	Неумение длительно сосредоточиваться и работать над одной проблемой	1 2 3 4 5 6
18	Отсутствие стимулирующих моментов в жизни и работе	1 2 3 4 5 6
19	Слабость, пассивность	1 2 3 4 5 6
20	Чувство острой нехватки времени	1 2 3 4 5 6

С. Ключ для обработки

№	Шкала	Номера высказываний
1	Ценностно-смысловые дезорганизаторы	1; 6; 11; 16
2	Организационные дезорганизаторы	2; 7; 12; 17
3	Мотивационные дезорганизаторы	3; 8; 13; 18
4	Эмоциональная апатия	4; 9; 14; 19
5	Эмоциональная напряженность	5; 10; 15; 20
6	Общий показатель дезорганизации	1; -20

Литература

Архангельский Г.А., Бехтерев С.В., Лукашенко М.А., Телегани Т.В. Тайм-менеджмент. М.: Маркет ДС, 2010.

Бурцева Г.А. Ценностный подход к профессионально-педагогической подготовке студентов университета (на материале специальности «Физическая культура и спорт»): дис. ...канд. психол. наук. Курган, 2002.

Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.

Зайверт Л. Ваше время в ваших руках. М.: Экономика, 1990.

Ишков А.Д. Связь компонентов самоорганизации и личностных качеств студентов с успешностью в учебной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.

Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. СПб.: Речь, 2006.

Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ, 1999.

Кузьмина О.В. Разработка и стандартизация методики «Временная компетентность личности» // Известия Уральского государственного университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2011. N 2(89). С. 186–196.

Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971.

Леонтьев Д.А. Значение и личностный смысл: две стороны одной медали // Психологический журнал. 1996. Т. 17, вып. 5. С. 19–30.

Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО). М.: Смысл, 2006.

Основы психологии: практикум / под ред. Л.Д.Столяренко. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002.

Прохоров А.О. Смысловая регуляция психических состояний. М.: ИП РАН, 2009.

Резник С.Д., Соколов С.Н., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации. М.: Инфра-М, 2003.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер Ком, 1998.

Салихова Н.Р. Ценностно-смысловая регуляция жизнедеятельности субъекта: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Казань, 2011.

Сырцова А., Митина О.В. Возрастная динамика временных ориентаций личности // Вопросы психологии. 2008. N 2. С.41–54.

Поступила в редакцию 6 июня 2011 г. Дата публикации: 26 декабря 2011 г.

[Сведения об авторе](#)

Кузьмина Ольга Викторовна. Кандидат психологических наук, декан, факультет психологии, Уральский гуманитарный институт, ул. Комсомольская, д. 63, 620078 Екатеринбург, Россия.
E-mail: kuzminaov@yandex.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Кузьмина О.В. Методика диагностики личностных дезорганизаторов времени [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 6(20). С. 12.
URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг). 0421100116/0071.

[Последние цифры – номер госрегистрации статьи в Реестре электронных научных изданий ФГУП НТЦ "Информрегистр". Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

[К началу страницы >>](#)