

Николина КЕНИГ

УДК: 005.953.2:159.9.072.42

005.953.2:303.622

Изворен научен труд

ИНИЦИЈАЛНО ИСТРАЖУВАЊЕ НА ПСИХОМЕТРИСКИТЕ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРАШАЛНИКОТ ЗА ИНДИВИДУАЛНА РАБОТНА ПЕРФОРМАНСА

Кратка содржина

Ова истражување е првична анализа на метриските својства на кратката форма на Прашалникот за индивидуална работна перформанса (IWPQ) преведен на македонски јазик. Инструментот мери три димензии на перформансата на работното место и тоа кај широк спектар на работни места, давајќи мерки за: работната перформанса, контекстуалната перформанса и контрапродуктивното однесување на работното место.

Примерокот е составен од 404 вработени лица (55,7 % жени) од 14 различни професии, со просечна возраст $M = 38$ ($SD = 12,1$) и просечно работно искуство $M = 12,6$ ($SD = 10,4$) години. Учесниците доброволно одговараа на инструмент доставен на нивната лична електронска пошта, кој вклучуваше демографски податоци, скалите IWPQ, OLBI (кој мери согорување од работа) и UWES (кој мери работна ангажираност).

Со цел да се истражат метриските карактеристики на инструментот во овој конкретен културен контекст, беа пресметани дескриптивни статистики, направена е анализа на ајтеми, конфирматорна факторска анализа како и проверка на поврзаноста со димензии на двата други вклучени конструкти. Резултатите од факторската анализа на IPWQ ја потврдија тридимензионалната структура, но индикаторите укажаа само на маргинално вклопување во моделот. Алфа-коэффициентите сугерираат соодветна релијабилност на скалите ($\alpha = 0,73$ до $\alpha = 0,86$). Димензиите на IPWQ се статистички значајно поврзани со други варијалби кои се во очекувана релација со перформансите на работењето.

Врз основа на анализата, беше заклучено дека иако верзијата на IWPQ преведена на македонски јазик може да се третира како соодветна за користење како мерка за успешноста на аспекти на работната перформанса, неопходни се понатамошни истражувања, а особено оние насочени кон приспособување на содржината на ајтемите, за да се подобри валидноста на инструментот.

Клучни зборови: индивидуална работна перформанса, психометриски карактеристики

ВОВЕД

На значајниот број истражувања во областа на психологијата на трудот и организацијата кои биле ориентирани кон предусловите и ефектите од индивидуалната работна перформанса, не им претходеа многу напори за генерирање психометриски добро втемелен инструмент за мерење на овој конструкт. Најчесто користена дефиниција за индивидуалната работна перформанса е дека претставува збир „однесувања или активности релевантни за целите на работната организација“ (Campbell, 1990, p.704). Оваа одредба упатува кон тоа дека индивидуалната работна перформанса е фокусирана на однесувањето на вработените кои се под нивна сопствена контрола, без какви било ограничувања што би можеле да доаѓаат од околината, наместо кон резултатите односно исходите од овие активности (Koormans et al, 2014). Прегледот на концептуалните рамки на индивидуалната работна перформанса во литературата, кој идентификувал 17 генерички одредби на конструктот што може да се применуваат за сите занимања, како и 18 кои се специфични за одредени професии (Koormans et al., 2011). Истата студија предлага хеуристичка рамка на конструктот во која тој е претставен низ четири димензии: (1) извршување на работните задачи, (2) контекстуална перформанса, (3) контрапродуктивно однесување поврзано со работата и (4) адаптивна перформанса. Сите тие заедно го доловуваат целосниот опсег на однесувања што ја сочинуваат индивидуалната работна перформанса во работењето без разлика на конкретното занимање, со тоа што степенот на релевантност на овие димензии може да варира од еден до друг професионален контекст.

Извршувањето на работните задачи, како најчесто споменувана и испитувана димензија, се дефинира како компетентност со која вработените ги извршуваат задачите централни за нивната професионална дејност (Campbell, 1990). Активностите и однесувањата кои ја зголемуваат ефикасноста на организацијата, или, им даваат облик на психолошкиот и социјалниот контекст на организацијата и се сметаат за катализатори за операциите кои се централни за дејноста, ја сочинуваат втората димензија, именувана како *контекстуална перформанса* (Borman & Motowidlo, 1997). Така, таа, на пример, опфаќа извршување задачи кои се надвор од работните должности, внесување самоиницијативност или ентузијазам во работењето. Иако постојат и сфаќања дека димензијата контекстуална перформанса може да има два аспекти, еден во врска со однесувањата насочени кон работата, а друг поврзан со односот кон соработниците, метааналитичките студии откриваат дека нејзината оптимална интерпретација е преку единствен еднодимензионален конструкт (Hoffman et al., 2007). Третата димензија на индивидуалната работна перформанса е *контрапродуктивно работно однесување* и се однесува на збирот активности кои му штетат на имиџот и на добросостојбата на организацијата (Rotundo & Sackett, 2002). Примери за такви однесувања се: поплакувањата за работата, озборување

на други вработени или на организацијата и слично. *Адаптивната перформанса*, пак, се манифестира и низ активностите и преку капацитетот за справување со промените од страна на вработениот. Се состои од однесувања како преземање одговорност за несигурни или непредвидливи работни ситуации, учење нови вештини, или, потенцијал за приспособување на различни физички услови, различни култури во организацијата, односно на личносните карактеристики на соработниците (Daderman et al., 2018). Оваа димензија, некои истражувачи ја сметаат за одделна, додека други ја вклучуваат во контекстуалната перформанса.

Опис на скалата за индивидуална работна перформанса IWPQ

Главната намера зад конструкцијата на IWPQ-скалата била да се надминат ограничувањата на претходно развиените инструменти наменети за мерење на конструктот. Коопманс и соработниците (Коопманс et al., 2014) дискутираат за неколку проблеми својствени за претходно користените прашалници наменети за операционализирање на оваа варијабла. Највпечатливо е тоа што ниту еден од нив не ги опфаќа сите димензии на работната перформанса, што ја намалува ефикасноста на мерењето во случаи кога требаат мерки за сите аспекти на оваа варијабла. Задавањето на повеќе инструменти истовремено, за да се доловат сите аспекти, често доведува до преклопување во содржината, односно во значењето. Покрај тоа, поради разликите во концептуалните дефиниции на конструктот, или, на целните популации за кои се наменети, претходно конструираниите инструменти резултираат со различни операционализации за истите димензии, што ја намалува можноста за правење споредби на резултатите од различни истражувањата, добиени со нивно користење.

За разлика од нив, IWPQ-скалата ја има предноста што ги вклучува сите идентификувани димензии на работната перформанса на индивидуално ниво. Освен тоа, една од најважните предности на скалата е што предлага операционализација на димензиите земајќи ги предвид вработените во сите видови занимања, без притоа да вклучува ајтеми кои се преклопуваат низ различни димензии. Сето ова ја прави скалата употреблива за сите професионални дејности и за сите аспекти на перформансата, а без внесување редундантост во мерењето.

На почетокот, инструментот е конструиран како скала од 27 ајтеми (Коопманс, et al., 2013), но, изведена е и скратена верзија со 18 ајтеми, која е предмет на анализа во ова истражување. Со помош на Rasch анализа, авторите (Коопманс, et al. 2014) ги извлекуваат ајтемите на кратката форма, која ја означуваат како верзија ISPW 3.0¹. Иако рамката предлага 4 димензии, оваа верзија вклучува ајтеми што се однесуваат само на три димензии на

¹ Низ литературата, многу ретко се реферира на инструментот како на IWPQ 3.0 или како на кратка форма.

извршувањето на работата: (1) Извршување на работните задачи (ИЗ), со 5 вклучени ајтеми, (2) Контекстуална перформанса (КП), со 8 ајтеми и (3) Контрапродуктивно однесување на работното место (КПО) со 5 ајтеми. Бидејќи е прашалник кој се базира на себеизвестување, од испитаниците се бара да се потсетат на периодот од последните три месеци и да се изјаснат за своите чувства, односно однесувања поврзани со работата, со избирање на една опција на понудентата 5-степенa скала за оценување (0 = ретко до 4 = секогаш за првите две димензии; и 0 = никогаш до 4 = често за КПО). Вкупен скор за целата скала не се пресметува, туку само за супскалите (димензиите).

Авторите (Koormans et al., 2014) соопштуваат убедлива конвергентна валидност и одлична дискриминативна валидност на IWPQ 3.0, заедно со прифатливи показатели на внатрешна конзистентност на супскалите: За *Извршување на работните задачи*, соопштен е $PSI = 0,82$, за *Контекстуална перформанса* добиен е $PSI = 0,90$, односно, $0,79$ за *Контрапродуктивно работно однесување*. Слично како и за вкупен скор, релијабилноста на целата скала IWPQ, не се пресметува, бидејќи и двете постапки подразбираат едодимензионалност на варијаблата што се мери, а тој услов не е исполнет.

Неколку студии за крос-културалната валидација на инструментот покажале дека кога е соодветно преведена и адаптирана, IWPQ може успешно да се користи во различни култури. Инструментот е успешно преведен и адаптиран од холандски (оригиналниот јазик) на англиски (Koormans et al. 2016), шведски (Daderman, Ingelgard, & Koormans, 2020), шпански (Ramos-Villagrasa et. al., 2019), а се користи како валиден инструмент и во Аргентина (Gabini & Salessi, 2016), Индонезија (Widyastuti & Hidayat 2018) и Јужна Африка (Van der Vaart, 2021).

Целта на оваа иницијална студија е да се обезбеди превод на IWPQ од англиски на македонски јазик, како да се добијат емпириски податоци за внатрешната конзистентност, номолошката валидност и факторската усогласеност на прашалникот со предложениот тридимензионален модел на конструктот.

Предложена постапка за анализа

Анализата на податоците ќе започне со известување на просечните вредности добиени за вклучените ајтеми, како и за трите димензии на конструктот. За проверка на дискриминативноста на ајтемите од скалата ќе биде користен внатрешен критериум (корелации на ајтемите со скорот на соодветната супскала). Релијабилноста ќе се утврди со пресметување на Кронбах алфа-коефициент, а споредбата на внатрешната структура на инструментот со трифакторскиот модел понуден од авторите, ќе биде направена со конфирматорна факторска анализа. Во согласност со претходните истражувања (на пр. Koormans et al., 2014a), две хипотези чија цел е да го поддржат процесот на прибирање докази за валидност на IWPQ, ќе бидат

тестирани со пресметување на Пирсонов коефициент. Тоа се: *хипотеза 1*: работната перформанса и контекстуалната перформанса се негативно корелирани со исцрпеност и дистанцираност, а позитивно поврзани со посветеноста во работењето, енергичноста и апсорпцијата во работата, и *хипотеза 2*: контрапродуктивното работно однесување е позитивно поврзано со исцрпеност и дистанцираност, а негативно поврзано со посветеноста во работењето, енергичноста и апсорпција во работата.

МЕТОД

Примерок

Пригодниот примерок користен во ова истражување е составен од 404 вработени (55,7 % жени) од 14 различни професии поделени во три професионални сектори: сектор на сини јаки (пр. мануелни и фабрички работници - 34,2 %), на розови јаки (пр. медицински сестри, наставници - 31,9 %) и сектор на бели јаки (пр. адвокати, ИТ-инженери, архитекти - 33,9 %). Нивното работно искуство се движи во опсег од 1 до 40 години ($M = 12,6$; $SD = 10,4$), додека просечната возраст е $M = 38$ ($SD = 12,1$) години. Сите испитаници се формално вработени во 17 различни градови односно места во земјата. Огромно мнозинство од учесниците (89,4 %) се самодекларирале како етнички Македонци. Учесството во истражувањето беше доброволно, анонимно и без компензација. Во регрутирањето на учесниците учествуваа студенти од Институтот за психологија при Филозофскиот факултет.

Инструменти користени за тестирање на хипотезите за валидноста на IWPQ

Олденбург инвентар за професионално согорување (OLBI) е конструиран од страна на Демерути и Нахрајнер во 1998 година (според Demerouti & Bakker, 2008) како инструмент за мерење на феноменот на согорување од работење, кој се манифестира како премор, презаситеност, аверзија и циничен однос кон работата. Содржи 16 ајтеми (8 инверзни) и опфаќа две димензии: исцрпеност и дистанцираност. Широко се употребува во истражувања посветени на работното и академското прегорување и нивното влијание врз добросостојбата и врз менталното здравје. Показателот на внатрешната конзистентност на инструментот добиен на овој примерок е сличен на соопштените во други студии и изнесува $\alpha = 0,82$.

Утрехт скалата за работна ангажираност (UWES) е наменета за проценка на степенот на внесеност, односно инволвираност во вршењето на професионалната дејност. Верзијата од 17 ајтеми мери три аспекти на оваа варијабла - енергичност, посветеност и апсорпција (Schaufeli & Bakker,

2003). Високо изразена работна ангажираност се карактеризира со високо ниво на ентузијазам поврзан со работата и идентификација со неа, што значи дека може да се смета дека како спротивен феномен на согорувањето, операционализирано преку ниско ниво на енергија и ниска идентификација со работата. За овој конкретен примерок, внатрешната конзистентност на скалата ($\alpha = 0,94$) е висока и слична со коефициентите пријавени во претходните студии (на пр. Goliath-Yarde, & Roodt, 2011).

Постапка на преведување и задавање на инструментите

Во првата фаза, инструментите беа преведени од англиски јазик од страна на професионален преведувач. Потоа, во соработка со истражувачот, одделни ајтеми се приспособени да звучат „поприродно“ на македонски. Ваквата верзија на преводот, потоа е преведена повторно (вратена) на англиски од друг, независен преведувач. Потоа двете верзии на англиски беа споредувани, при што и беше констатирано дека се задоволително слични една на друга.

Сите вклучени инструменти, заедно со демографските прашања, беа зададени онлајн, со претходно обраќање на потенцијалните испитаници преку нивните лични електронски адреси со порака за можноста да учествуваат во истражувањето. Прашалникот го придружуваше порака со која беше изнесена целта, гаранцијата за анонимност и доверливост и беше објаснето правото на повлекување од истражувањето без негативни последици. Податоците беа прибирани во текот на април 2022 година.

Статистичка анализа

Сите статистички пресметки, со исклучок на конфирматорната факторска анализа (CFA) која беше изведена на бесплатниот софтвер JASP 16, беа направени со помош на статистичкиот пакет SPSS-26. За носење одлуки во врска со совпаѓањето со моделот, се користеа стандардните критериуми: за RMSEA, вредностите од 0,01, укажуваат на одлично совпаѓање, до 0,05 на средно и до 0,08 на маргинално совпаѓање, додека CFI/GFI вредности поголеми од 0,90 за одлично, а од 0,80 до 0,90, на маргинално вклопување.

РЕЗУЛТАТИ

На табела 1 се прикажани дескриптивните статистики на IWPQ-димензиите (супскалите). Во споредба со други досега добиени, овие просеци се повисоки за сите три димензии². Сите добиени алфа-кое-

² На пример, на примерок добиен во Шведска, просекот за РП е $M = 2,62$ за КП е

фициенти прикажани во табелата укажуваат на задоволително висока внатрешна конзистентност за сите супскали.

Табела 1.

Дескриптивни статистики и релијабилност на IWPQ-димензиите

| IWPQ-димензии | n | Min. | Max | M* | SD | Kurt** | Skw*** | α |
|--------------------------------|---|------|-----|------|------|--------|--------|----------|
| ИЗ – Извршување на раб. задачи | 5 | 1,4 | 4 | 3,48 | ,50 | 1,65 | -1.22 | ,73 |
| КП – Контекстуал. перформанса | 8 | ,63 | 4 | 3,13 | ,71 | ,97 | -1.07 | ,84 |
| КПО – Контрапродуктивно однес. | 5 | ,25 | 4 | 1,24 | 1,04 | ,12 | ,78 | ,86 |

*M е пресметана со кумулација на степените за ајтемите од секоја супскала, поделени со бројот на ајтеми во супскалата, **SE = ,242, ***SE = ,121

Наодите од анализата на ајтемите се претставени на табела 2. Сите корелации помеѓу ајтемите и скорот за соодветните супскали се статистички значајни и се движат помеѓу $r = 0,28$ и $r = 0,88$. Опсегот на овие вредности е значително поширок отколку во другите студии³. Слично, просеците за сите ајтеми се повисоки од оние кои вообичаено се соопштуваат во другите истражувања. Од оваа табела се гледа и дека само петтиот ајтем ја подобрува вредноста на алфа-коефициентот доколку тој се исклучи од супскалата.

Табела 2.

Дескриптивни статистики за IWPQ-ајтемите (за сите испитаници и според сектори)

| IWPQ-ајтеми | r | α без ајтем | M _{бели} (SD) | M _{сини} (SD) | M _{розов} (SD) | M _{сите} (SD) |
|-------------|---|--------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
|-------------|---|--------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|

ИЗ – Во последните три месеци...

| | | | | | | |
|--|-------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. ...успевав да ја испланирам мојата работа така што можев да ја завршам навреме. | ,78** | ,644 | 3,35 (,98) | 3,43 (,81) | 3,56 (,67) | 3,45 (,80) |
|--|-------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|

2,91, а за КПО е 0,98 (Daderman et al., 2020).

³ На пример, за верзијата користена во Аргентина (Gabini & Salessi, 2016), соопштени се вредности од $r = 0,59$ - 0,84, а во шведската адаптација (Daderman et al., 2020) идентификувани се вредности од $r = 0,40$ до 0,69.

| | | | | | | |
|---|-------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 2. ...ги имав на ум резултатите што треба да ги постигнам. | ,80** | ,622 | 3,45 (,71) | 3,36 (,84) | 3,56 (,64) | 3,45 (,74) |
| 3 ...можев да одвојам што е важно а што споредно во работењето. | ,74** | ,642 | 3,53 (,67) | 3,41 (,84) | 3,62 (,63) | 3,52 (,72) |
| 4. ...можев да работам ефикасно. | ,70** | ,674 | 3,57 (,86) | 3,49 (,72) | 3,64 (,57) | 3,57 (,62) |
| 5...успешно го организирав моето време. | ,38** | ,800 | 3,43 (,74) | 3,43 (,73) | 3,46 (,66) | 3,44 (,71) |
| КП – Во последните три месеци... | | | | | | |
| 6. ...самостојно започнував нови активности откако ќе ги завршев старите. | ,24** | ,829 | 2,96 (1,10) | 2,88 (1,26) | 3,09 (1,08) | 2,97 (1,54) |
| 7. ...кога беше можно, се вклучував во работни активности кои ми претставуваат предизвик. | ,31** | ,819 | 2,92 (1,12) | 2,86 (1,23) | 3,02 (1,12) | 2,93 (1,14) |
| 8. ...работев на тоа да бидам информиран-а за новините во мојата професија. | ,41** | ,816 | 3,14 (1,01) | 3,11 (,99) | 3,31 (,80) | 3,18 (,95) |
| 9. ...работев на тоа да стекнувам нови работни вештини. | ,42** | ,826 | 3,21 (,89) | 3,01 (1,12) | 3,37 (,87) | 3,19 (,98) |
| 10. ...смислував креативни решенија за новите проблеми со кои се соочувам во работењето. | 28** | ,821 | 3,26 (,96) | 3,29 (1,03) | 3,49 (,72) | 3,34 (,91) |
| 11. ...преземав дополнителни обврски. | ,34** | ,820 | 3,17 (,94) | 3,12 (1,07) | 3,35 (,82) | 3,21 (,95) |
| 12. ...барав нови предизвици во работењето. | ,35** | ,816 | 3,01 (1,02) | 2,91 (1,13) | 3,11 (,97) | 3,00 (1,04) |
| 13...активно учествував на работните состаноци. | ,32** | ,837 | 3,16 (1,09) | 2,91 (1,26) | 3,48 (,92) | 3,18 (1,12) |

КРО – Во последните три месеци...

| | | | | | | |
|--|-------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 14. ...се жалев за неважни нешта на работа. | ,71** | ,863 | 1,33 (1,23) | 1,17 (1,39) | 1,31 (1,32) | 1,27 (1,29) |
| 15. ...ги преувеличував проблемите на работа. | ,80** | ,829 | 1,04 (1,17) | 1,02 (1,32) | ,92 (1,22) | 1,02 (1,21) |
| 16. ...се фокусирав на негативните, наместо на позитивните аспекти на мојата работа. | ,77** | ,840 | 1,09 (1,19) | 1,09 (1,33) | 1,94 (1,12) | 1,04 (1,27) |
| 17. ...зборував со колеги од мојата организација за негативните аспекти на мојата работа. | ,88** | ,802 | 1,30 (1,13) | 1,56 (1,51) | 1,29 (1,37) | 1,39 (1,40) |
| 18. ...зборував со луѓе надвор од мојата организација за негативните аспекти на мојата работа. | ,85** | ,813 | 1,43 (1,22) | 1,67 (1,42) | 1,40 (1,36) | 1,50 (1,34) |

r = item-to-scale correlation, α = Cronbach alpha if item deleted, Мбели = М за бели јаки, Мсини = М за сини јаки, Мрозови = М за розови јаки.

Конфирматорната факторска анализа беше изведена со претпоставка, базирана на претходните анализи, дека факторите (супскалите) се меѓусебно корелирани. Тестираниот модел кореспондира со верзијата на IWPQ со три вклучени супскали (димензии). Совпаѓањето со моделот се покажа како маргинално ($\chi^2 = 3249,7$, $df = 153$, $p < 0,001$, CFI = 0,86, RMSEA = 0,08, SRMR = 0,08), затоа што CFI, вредностите се под вредноста од 0,90, а SRMR и RMSEA-вредностите се 0,08, односно мошне повисоки од препорачаните за соодветност на моделот.

Ајтемот „...можев да работам ефикасно“ има најниско факторско заситување, а според мисфит плотот, покажува висок степен на несогласување со ајтемот „...можев да одвојам што е важно а што споредно во работењето“. Уште еден висок коефициент на несовпаѓање на мисфит плотот, беше регистриран за ајтемите од втората супскала „...самостојно започнував нови активности откако ќе ги завршев старите“ и „...кога беше можно, се вклучував во работни активности кои ми претставуваат предизвик“. Понатамошната анализа на односите меѓу ајтемите покажа дека ајтемот кој се однесува на ефикасноста во работењето, негативно корелира со ајтемот за иницијативата и преземањето предизвикувачки задачи. Повлекувањето

на овие ајтеми од моделот не придонесе за подобрување на вклопувањето. Кај тестираниот модел, работната перформанса и контекстуалната перформанса корелираа со коефициент $r = 0,55$, работната перформанса со контрапродуктивното однесување $r = -0,13$, а контрапродуктивното однесување и контекстуалната перформанса $r = -0,07$. Овие корелации не се многу различни од оние добиени за истиот модел во претходните истражувања.

Резултатите во врска со тестираните хипотези за поврзаноста помеѓу димензиите на IWPQ и аспектите на согорувањето, односно работното ангажирање, се совпаѓаат со претпоставените (со само еден исклучок за врската помеѓу контрапродуктивното однесување и неангажирањето), така што обезбедуваат основни докази за номолошката валидност на инструментот. Коефициентите на корелација се прикажани во табела 3.

Табела 3.

Корелации на IWPQ со согорувањето (OLBI) и работната ангажираност (UWES)

| | WP | CP | CPB |
|----------------------|--------|--------|--------|
| OLBI – исцрпеност | -,23** | -,42** | ,53** |
| OLBI- дистанцираност | ,51** | ,74** | -,08 |
| UWES - енергичност | ,52** | ,87** | -,21** |
| UWES - апсорпција | ,49** | ,92** | -,12* |
| UWES - посветеност | ,50** | ,89** | -,15** |

** $p < ,01$ * $p < ,05$

Дискусија

Верзијата на скалата за индивидуална работна перформанса (IWP 3.0) преведена на македонски јазик, има солидни психометриски карактеристики од перспектива на коефициенти на релијабилност и номолошка валидност. Сепак, со овој конкретен превод, совпаѓањето со моделот е само маргинално, што сутерира дека се потребни дополнителни рафинирања во содржината на ајтемите, со подобро приспособување на значењата за конкретниот културен контекст. Тоа што податоците од некои студии спроведени со истиот инструмент и методологија, покажуваат само умерено совпаѓање со моделот, не би требало да биде индикатор дека маргиналното совпаѓање е задоволително. На пример, од конфирматорната факторска анализа за шпанската (Ramos-Villagrassa et al., 2019) и индонезиската (Ramdani, 2019) верзија, објавени се слични

вредности на индикаторите за совпаѓање како добиените од верзијата на македонски јазик. Несоодветноста на моделот може да сугерира и дека некои од ајтемите не се еквивалентни по значење во различни културни контексти и дека е потребно дополнително приспособување врз основа на тоа како се толкуваат одредени фрази. Во конкретниов случај, можно е главниот предизвик да биде самиот превод на ајтемите. Два од ајтемите што се покажаа како најмалку соодветни, беа токму тие каде преводот е направен послободно, наместо да се користат идентичните термини од оригиналната англиска верзија заради недостаток од термини кои се егзактни и еквиваленти во значењето што би звучеле „природно“. Ова се однесува на ајтемите... „...успешно го организирав моето време“ (I managed my time well) и „...кога беше можно, се вклучував во работни активности кои ми претставуваат предизвик“ (I took on challenging tasks when they were available).

Од друга страна, можно е слабото совпаѓање со моделот да произлегува од самата методологија што се користи за проценка на еквивалентноста на моделите. Како што е веќе претходно аргументирано од страна на други автори (пр. Ramos-Villagrasa et al., 2019), во конфирматорната анализа, факторските оптоварувања се проценуваат со претпоставка дека секој ајтем ќе има заситување само на очекуваниот фактор, така што, кога оваа претпоставка не е целосно исполнета, совпаѓањето неоправдано значително се намалува.

Како заклучок, може да се каже дека оваа првична студија нуди елементарни докази за тоа дека IWPQ може да се користи во превод на македонски јазик, иако не без претпазливост. Инструментот покажува донекаде слична факторска структура како во оригиналниот јазик, а трите супскали имаат прифатлива внатрешна конзистентност. Идните истражувања треба да се фокусираат на тоа дали експлораторната анализа со структурни равенки (ESEM- анализата) ќе генерира подобро вклопување во моделот од конфирматорната факторска анализа (CFA), како и дали со понатамошното приспособување на ајтемите за кои се покажа дека послабо се вклопуваат, може да се подобри внатрешната структура, односно валидноста.

Ограничувања

Покрај фактот дека примерокот е пригоден, оваа првична студија има и други ограничувања. Најпрво, валидациската процедура се засноваше само на мерки со самоизвестување кои може да вклучуваат значителна пристрасност во одговарањето. Оттука, понатамошните истражувања треба да обезбедат податоци и за тоа дали наодите би можеле да се повторат со мерки за варијаблата произлезени од надворешни оценувачи, како што се супервизори или колеги, наместо да се потпира исклучиво на самопроценката. Дополнително на тоа, инструментот беше

задаван онлајн, што додава ризици за интегритетот на податоците заради неможноста да се контролира целокупниот контекст на одговарање. Најнакрај, друг извор на неконтролирана варијанса може да биде врзан со периодот на администрација на инструментот. Сите ајтеми бараат потсетување на искуствата или чувствата во последните три месеци, што за многу испитаници, особено оние од секторот на бели јаки, веројатно биле месеци кога сè уште работеле од дома поради мерките за заштита од Ковид.

Литература

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Campbell, J.P.(1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Dunnette, M.D., Hough, L.M., (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology*, (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Daderman, A.M., Ingelgard, A. & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65 (1), 97-109.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burn-out and engagement. In J. Halbesleben (Ed.), *Stress and burnout in health care* (pp. 65–78). Nova Sciences.
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validation of the job performance scale in Argentinean workers, *Revista Evaluar* 16(1), 10–26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Goliath-Yarde, L, & Roodt, G. (2011). Differential item functioning of the UWES-17 in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-11.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 555-566. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Lubbadeh, T. (2021). The Phenomenon of Job Burnout and its Relation to Employees' Performance: Empirical Evidence From The Jordanian Banking Sector With International Perspective, *Doctoral thesis* defended at the University of PÉCS, Lubbadeh Tareq Bassam Ramez_Disszertáció.pdf (pte.hu)
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*. 53. 856-66. 10.1097/JOM.0b013e318226a763.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A.J. and de Vet, H.C.W. (2013). "Development of an individual work performance questionnaire", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 62 No. 1, pp. 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S., van der Beek, A., & De Vet, H. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis, *Journal of applied measurement*. 15. 160-75. 10.1136/oemed-2013-101717.51.
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C. M., Boot, C. R., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014a). Responsiveness of the

- individual work performance questionnaire. *BMC public health*, 14, 513. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H., C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53, 609-619 <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Pallant J.F., Tennant A. (2007). An introduction to the Rasch measurement model: an example using the hospital anxiety and depression scale (HADS). *Journal of Clinical Psychol.*;46/ 1,1-18.
- Ramdani, Z. (2019). The individual work performance scale: a psychometric study and its application for employee performance, *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7/5, 405-415. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7545>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.
- Van der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa, *South African Journal of Economic and Management Sciences* 24(1), a3581. <https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
- Widyastuti, T. & Hidayat, R., (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia, *International Journal of Research Studies in Psychology* 7(2), 101-112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>