

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

დოქტორანტურის საგანმანათლებლო პროგრამა - შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია

პიროვნული და ორგანიზაციული მახასიათებლების როლი ორგანიზაციული  
სოციალიზაციის პროცესში  
(ასერტიულობა, პერფექციონიზმი და მართვის სტილი)

**მარინა ელბაქიძე**

ფსიქოლოგიის დოქტორის (Ph.D) აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად  
წარმოდგენილი დისერტაცია

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: იამზე კუტალაძე  
დოქტორი, პროფესორი, თსუ

თბილისი

2020

## შინაარსი

ანოტაცია.....	v
Abstract.....	vii
შესავალი.....	1
თავი I. კვლევის თეორიული საფუძვლები .....	4
1.1 სოციალიზაცია .....	4
სოციალურ მეცნიერებათა მიდგომები სოციალიზაციის ფენომენისადმი.....	4
პირველადი სოციალიზაციის დეტერმინიზმი vs ინტერპრეტირებული რეპროდუქცია.....	7
სოციალიზაციის ცნების დეფინიციის საკითხი .....	9
სოციალიზაცია და ინკულტურაცია .....	11
სოციალიზაცია და ადაპტაცია .....	12
სოციალიზაციის ძირითადი ასპექტები და შედეგი.....	13
სოციალიზაციის ეტაპები.....	14
სოციალიზაციის ინსტიტუტები / სოციალური გავლენის აგენტები .....	15
სოციალიზაციის ხარისხი, სოციალური დეპრივაცია და ჭარბი სოციალიზაცია .....	20
1.2 ორგანიზაციული სოციალიზაცია .....	21
ორგანიზაციული სოციალიზაციის თეორიები/ მოდელები .....	23
სოციალიზაციის ტაქტიკები.....	25
სოციალიზაციის პროცესისა და ტაქტიკების მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან.....	29
1.3 პერფექციონიზმი.....	32
პერფექციონიზმის ცნება .....	32
პერფექციონიზმის უნიტარული, დიხოტომიური და მრავალგანზომილებიანი კონცეფციები....	33
პერფექციონიზმის ჩამოყალიბების წინაპირობა .....	42
პერფექციონიზმის მიმართება პიროვნულ და შრომით მახასიათებლებთან.....	43
1.4 ასერტიულობა .....	45
ასერტიულობის კონცეფციის განვითარება.....	45
ასერტიულობის ცნება .....	47
ასერტიულობის ძირითადი პრინციპები .....	49
ქცევის სამი მოდელი: პასიური, ასერტიული და აგრესიული.....	51
ასერტიულობა და თავაზიანობა/ ზრდილობიანი ქცევა.....	53
დამოკიდებულება კრიტიკის მიმართ .....	54

ასერტიულობა და კოგნიტური, დემოგრაფიული, პიროვნული მახასიათებლები .....	55
<b>1.5. ორგანიზაციული მართვის სტილი .....</b>	<b>59</b>
მართვის ცნება.....	59
მართვისა და ლიდერობის ფორმების ისტორიული მიმოხილვა.....	60
ორგანიზაციული მართვა.....	62
ორგანიზაციული მართვის სტილი.....	62
ორგანიზაციული მართვის თეორიები და მოდელები.....	64
ლევინის ლიდერობის/ მართვის მოდელი .....	64
ლაიკერტის მოდელი .....	67
მართვის ფორმებთან დაკავშირებული კვლევები .....	72
<b>1.6 შრომით კმაყოფილება .....</b>	<b>74</b>
შრომით კმაყოფილების ცნება.....	74
შრომით კმაყოფილების თეორიები/ მოდელები .....	76
შრომით კმაყოფილების ემპირიული კვლევა .....	80
<b>თავი II. კვლევის დიზაინი: თეორიული ჩარჩო, ჰიპოთეზები და საკვლევი ინსტრუმენტები .....</b>	<b>83</b>
<b>2.1 კვლევის თეორიული ჩარჩო.....</b>	<b>83</b>
კვლევის ძირითად ცნებათა მოკლე მიმოხილვა.....	85
კვლევის დიზაინი .....	94
<b>2.2. საკვლევი პრობლემები და ჰიპოთეზები.....</b>	<b>96</b>
<b>საკვლევი პრობლემა I. პიროვნული მახასიათებლების (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი)</b>	
<b>პრედიქტული ღირებულება სოციალიზაციის დონის განსაზღვრაში, მართვის სხვადსხვა სტილის</b>	
<b>პირობებში .....</b>	<b>96</b>
საკვლევის საკითხი 1.1 - ორგანიზაციული სოციალიზაცია და პერფექციონიზმი .....	97
საკვლევი საკითხი 1.2. - ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ასერტიულობა.....	102
საკვლევი საკითხი 1.3. ორგანიზაციული სოციალიზაცია და მართვის სტილი .....	104
საკვლევი საკითხი 1.4. მართვის სტილის გავლენა პიროვნული ცვლადებისა და	
ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართებაზე .....	105
<b>საკვლევი პრობლემა II. შრომით კმაყოფილებისა და სოციალიზაციის მიმართების ანალიზი,</b>	
<b>პიროვნულ მახასიათებლებისა (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი) და მართვის სტილის ეფექტის</b>	
<b>გათვალისწინებით.....</b>	<b>110</b>
<b>2.3 კვლევის ინსტრუმენტები.....</b>	<b>114</b>

ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარი .....	115
ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები .....	117
ჰიუითისა და ფლეთის მრავალგანზომილებიან პერფექციონიზმის სკალა (MPS).....	122
MPS კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები.....	123
ასერტიულობის ტესტის ფსიქომეტრული პარამეტრები .....	128
მართვის სტილის საკვლევი ტესტის ფსიქომეტრული პარამეტრები .....	133
მინესოტას შრომითი შრომით კმაყოფილების კითხვარი (MSQ) .....	135
MSQ-ის ფსიქომეტრული პარამეტრები .....	135
<b>თავი III. შერჩევის სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები .....</b>	<b>138</b>
<b>3.1 შერჩევის აღწერა.....</b>	<b>138</b>
<b>3.2 სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრების მიმართება კვლევის ცვლადებთან .....</b>	<b>141</b>
სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები და სოციალიზაცია .....	142
სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები და პერფექციონიზმი .....	149
ასერტიულობა და დემოგრაფიული პარამეტრები: ასაკი და სქესი .....	149
<b>თავი IV. ჰიპოთეზების ანალიზი და შეფასება .....</b>	<b>152</b>
<b>4.1 პიროვნული მახასიათებლების პრედიქტული ღირებულება სოციალიზაციის დონის განსაზღვრაში, მართვის სხვადსხვა სტილის პირობებში .....</b>	<b>152</b>
ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება (საკვლევის საკითხი 1) .....	154
ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და ასერტიულობის მიმართება.....	159
პიროვნული ცვლადების პრედიქტული ღირებულება.....	163
ორგანიზაციული სოციალიზაცია და მართვის სტილი .....	164
მართვის სტილის მიმართება პიროვნულ ცვლადებთან.....	167
მართვის სტილი და პერფექციონიზმი.....	169
მართვის სტილი და ასერტიულობა.....	172
კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის გავლენა სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე .....	175
სოციალიზაციისა და ასერტიულობის მიმართება მართვის სამი სტილის ფონზე .....	182
<b>4.2 ორგანიზაციული ფაქტორის - ანაზღაურებთ კმაყოფილების - ეფექტი .....</b>	<b>186</b>
<b>4.3 ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების ანალიზი, პიროვნული (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი) და ორგანიზაციული ფაქტორების (მართვის სტილის) ეფექტის გათვალისწინებით (საკვლევი პრობლემა II).....</b>	<b>1904</b>

ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება.....	1904
პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადების პრედიქტული ღირებულება შრომით კმაყოფილების დონის განსაზღვრაში .....	192
შრომით კმაყოფილება და პერფექციონიზმი .....	193
შრომით კმაყოფილება და ასერტიულობა .....	195
შრომით კმაყოფილება და მართვის სტილი.....	197
ცვლადების - ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი - პრედიქტული წონა შრომით კმაყოფილების ხარისხის ვარიაციაში .....	199
პრედიქტორი ცვლადების მნიშვნელობის განსაზღვრა ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის მეთოდის გამოყენებით .....	202
<b>4.4 შრომით კმაყოფილებისა და ანაზღაურებით კმაყოფილების მიმართება.....</b>	<b>204</b>
<b>4.5 საკვლევი კითხვებისა და ჰიპოთეზების შეჯამება.....</b>	<b>208</b>
<b>4.6 სოციალიზაციის მიმართება პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორებთან.....</b>	<b>21014</b>
თავი V - ძირითადი შედეგები და დასკვნები.....	215
გამოყენებული ლიტერატურა.....	231
<b>დანართები .....</b>	<b>252</b>
დანართი A. სოციალიზაციის კითხვარის სტატისტიკური პარამეტრები .....	<b>252</b>
დანართი B. პერფექციონიზმის საკვლევი ინსტრუმენტის სტატისტიკური პარამეტრები.....	256
დანართი C. ასერტიულობის საკვლევი ინსტრუმენტის სტატისტიკური პარამეტრები.....	257
დანართი D. მართვის სტილის საკვლევი ინსტრუმენტის სტატისტიკური პარამეტრები.....	259
დანართი E. შრომით კმაყოფილების (MSQ) კითხვარის სტატისტიკური პარამეტრები .....	263
დანართი F. საკვლევი ინსტრუმენტები .....	269

## ანოტაცია

კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენს ორგანიზაციაში პერსონალის სოციალიზაციის პროცესის ხელშემწყობი და შემაფერხებელი პიროვნული, ორგანიზაციული და სოციალური ფაქტორების კომპლექსური კვლევა; და ასევე, ორგანიზაციული სოციალიზაციის საკვლევ ინსტრუმენტის შემუშავება.

კვლევის ძირითადი ჰიპოთეზების თანახმად, პიროვნული ცვლადები - პერფექციონიზმი და ასერტიულობა, გავლენას ახდენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე, ხოლო მართვის სტილი (კონტექსტუალური ცვლადი) გავლენას ახდენს როგორც უშუალოდ სოციალიზაციის პროცესზე, ასევე პიროვნული ცვლადებისა და სოციალიზაციის მიმართებაზე. სოციალიზაციის ფენომენის უფრო მრავალმხრივად გაანალიზების მიზნით, კვლევაში ასევე შესწავლილია ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება, აღნიშნული პრედიქტორი ცვლადების ეფექტის გათვალისწინებით. კვლევის ფარგლებში გამოთქმული ცხრა ჰიპოთეზა ძირითადად დადასტურდა, თუმცა სამ ჰიპოთეზაში გამოთქმული დაშვება მხოლოდ ტენდენციის სახით დაფიქსირდა და არა სტატისტიკურად სანდო მაჩვენებლებით.

**ორგანიზაციული სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის ფორმა.** კვლევის შედეგების მიხედვით, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი უფრო მეტად ასოცირებულია სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან და შესაბამისად, ხელს უწყობს მას, ხოლო დესტრუქციული - აფერხებს. შესაბამისად, მართებულია ჰიპოთეზა, რომლის თანახმად, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, როგორც მიღწევაზე ორიენტირებული მოტივატორი, ხელს უწყობს ინდივიდის პოზიტიური სოციალური უნარების გამოვლენას, ხოლო დესტრუქციული, რომელიც არარეალისტური მიზნების დასახვას გულისხმობს - აფერხებს მას.

**სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის განზომილებები.** სოციალიზაციის ვარიაციის ახსნაში უფრო მაღალი წონა აქვს საკუთარ თავზე ორიენტირებულ და სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმს, ვიდრე სხვებზე მიმართულ პერფექციონიზმს.

*ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ასერტიულობა.* დადებითი კავშირი გამოვლინდა ასერტიულობასა და სოციალიზაციის მაღალ ხარისხს შორის, ასევე პასიურ ქცევასა და სოციალიზაციის დაბალ ხარისხს შორის, თუმცა აგრესიულ ქცევასა და სოციალიზაციის დაბალ ხარისხს შორის, როგორც იყო ნავარაუდები, არ დადგინდა სტატისტიკურად სანდო კავშირი.

*მართვის სტილისა და ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართების* შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზა ნაწილობრივ დადასტურდა, კერძოდ, დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს სოციალიზაციის პროცესს, თუმცა ავტორიტარული და ლიბერალური მართვის ზეგავლენა სტატისტიკურად ერთმნიშვნელოვნად ვერ შეფასდა. გარდა ამისა, მართვის სტილი გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე: მართვის სტილის გავლენით გარკვეულწილად იცვლება პიროვნული ცვლადების პრედიქტული წონა ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ვარიაციის პროგნოზირებაში.

*ორგანიზაციული სოციალიზაცია და შრომით კმაყოფილება.* ამ ორი ფენომენის მიმართების შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზები დადასტურდა: პრედიქტორი ცვლადების გავლენის თავისებურება შრომით კმაყოფილების ხარისხზე ერთგვარად იმეორებს ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან მათი მიმართების თავისებურებას, კერძოდ - კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს შრომით კმაყოფილების ზრდას, ხოლო დესტრუქციული პერფექციონიზმი და მართვის ავტორიტარული /ლიბერალური გარემო არახელსაყრელ ფონს ქმნის დასაქმებულის კმაყოფილების განცდისათვის; თუმცა, პრედიქტორი ცვლადების ერთობლიობაში ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფაქტორის გათვალისწინების შემთხვევაში, სოციალიზაციის ხარისხი ხდება შრომით კმაყოფილების ვარიაციის ძირითადი მსაზღვრელი და დანარჩენი ცვლადების წონა მინიმუმამდე იკლებს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კმაყოფილების ვარიაციაში მეტი წონა აქვს ორგანიზაციულ მახასიათებლებს, ხოლო ორგანიზაციული სოციალიზაციის ვარიაციაში - პიროვნულ მახასიათებლებს.

ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფენომენის კომპლექსური კვლევის შედეგად დადგენილი მიმართებები და ასევე კვლევის ფარგლებში შემუშავებული ორგანიზაციული სოციალიზაციის საკვლევო ინსტრუმენტი დაეხმარება ამ საკითხების თეორიული და პრაქტიკული მხარით დაინტერესებულ სპეციალისტებს.

## Abstract

The given paper presents the results of a comprehensive survey of individual, organizational and social factors, that play a prominent role in the organizational socialization process, and proposes a new research instrument to measure aspects of organizational socialization.

According to the main hypothesis of the survey, individual variables (personal characteristics) – perfectionism and assertiveness – have a strong impact on organizational socialization, while the leadership style (a contextual variable), affects both the organizational socialization process and the relation between individual variables (personal characteristics) and socialization. For a deeper insight into the phenomenon of socialization, the survey also explored the correlation between organizational socialization and job satisfaction. Nine hypotheses of the survey generally verified, though three of them describe only tendencies and are not backed by statistically significant data.

***Organizational socialization and forms of perfectionism.*** The survey showed that there is direct connection between constructive perfectionism and high levels of socialization, indicating that this form of perfectionism can be beneficial for socialization, while destructive perfectionism has a detrimental effect on the socialization process. It is reasonable to hypothesize, therefore, that constructive perfectionism, as a goal-oriented motivation, strengthens positive social skills, while destructive perfectionism, which sets unrealistic and unattainable goals, has the opposite effect.

***Socialization and different dimensions of perfectionism.*** Self-oriented and socially prescribed perfectionism have a more significant role in determining socialization variations than other-oriented perfectionism.



***Organizational socialization and assertiveness.*** The survey demonstrated that there is a positive correlation between assertiveness and high-level socialization, as well as between passive behavior and low-level socialization. At the same time, however, the survey did not find any statistically significant relationship between aggressiveness and low-level socialization.

The hypothesis about a link between ***the leadership style and organizational socialization*** was partly verified. Namely, the democratic leadership style is more likely to have a beneficial effect on organizational socialization, though the survey was unable to establish a statistically significant correlation between the authoritarian or the liberal leadership and the organizational socialization process. Besides, the leadership style, appears to have the capacity to influence the correlation between socialization and individual variables: the leadership style has a slight but noticeable effect on the predictive capacity of individual variables in predicting organizational socialization variations.

***Organizational socialization and job satisfaction.*** Just like organizational socialization variations, job satisfaction levels are determined by predictor variables too. That means that while constructive perfectionism, assertiveness and the democratic leadership environment all are contributing factors to high employee satisfaction, destructive perfectionism and the authoritarian/liberal leadership are linked to lower job satisfaction. However, when the organizational socialization factor is brought into the equation, the significance of all these predictor variables in determining job satisfaction variations diminishes to a minimum and just the level of organizational socialization becomes the main determinant. It is also important to note that job satisfaction variations are more influenced by organizational parameters, while organizational socialization variations by individual characteristics.

The significant scientific value of the study is the identification of the relationship between various personal and organizational variables, as well as the development of a new tool for measuring organizational socialization that will help in their work specialists interested in the theoretical and practical aspects of these issues.

## შესავალი

სოციალიზაციის პროცესი ადამიანის ცხოვრების მნიშვნელოვან, განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს; სოციალიზაცია იწყება ოჯახში, დაწყებული ბავშვობის ადრეული ასაკიდან და მთელი ცხოვრების მანძილზე გრძელდება - ადამიანს მუდმივად უწევს სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფში მისთვის მისაღები, პიროვნულად კომფორტული სივრცის ძიება და საკუთარი ადგილის დამკვიდრება; სოციალიზაცია არის სოციალურ გარემოში სუბიექტის ინტეგრაციის პროცესი, რომელიც გულისხმობს კონკრეტული სოციუმის ნორმების, სოციალური და კულტურული ღირებულებების გაგებასა და მიღებას; სოციალიზაცია იმ უნარების გამომუშავების უწყვეტი პროცესია, რომელიც ადამიანს სჭირდება საზოგადოებაში სრულფასოვანი ცხოვრებისათვის. სოციალიზაციის პროცესი არსებითად განსაზღვრავს ინდივიდის პიროვნული განვითარების მიმართულებას, უნარებს, მის იდენტობას, მსოფლმხედველობასა და დამოკიდებულებებს სამყაროს მიმართ (John A. Clausen. 1968; Van Maanen, J., & Schein, E. H., 1979; Giddng Franklin Henry. 2017).

ადამიანის ცხოვრებაში განსაკუთრებული ადგილი უკავია სოციალიზაციის ერთ-ერთი ფორმას - ორგანიზაციულ სოციალიზაციას, ვინაიდან ზრდასრული ადამიანი ცხოვრების მნიშვნელოვან ნაწილს შრომით საქმიანობას უთმობს და ცხოვრების მანძილზე მას შეიძლება რამდენიმე ორგანიზაციაში მოუხდეს სოციალიზაციის პროცესის გავლა. ორგანიზაციული სოციალიზაცია, ზოგადი სოციალიზაციის ანალოგიურად, წარმოადგენს მუდმივ პროცესს, რომელიც განსაზღვრავს ინდივიდის ორგანიზაციაში ადაპტაციის ფორმასა და ხარისხს და ასევე შრომითი საქმიანობის წარმატებას.

აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაცია არა მარტო ინდივიდისათვის, არამედ ორგანიზაციისათვისაც უმნიშვნელოვანეს საკითხს წარმოადგენს, რადგან ამ პროცესში ყალიბდება ისეთი სამუშაო გარემო, რომელიც ორგანიზაციის წარმატების, შრომის ეფექტიანობისა და დასაქმებულთა „კარგად ყოფნის“ საფუძველია (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007).

სოციალიზაციის დონე არსებითად განაპირობებს დასაქმებულის პიროვნული და პროფესიული თვითრეალიზების შესაძლებლობებს, შესაბამისად, მისი შრომისა და

შემდგომ მთელი ორგანიზაციის ეფექტიანობას. თავის მხრივ, პერსონალის სოციალიზაციის ხარისხი დამოკიდებულია სხვადასხვა ორგანიზაციულ და სოციალურ მახასიათებლებზე; შესაბამისად, ეს არის ორმხრივი პროცესი და ორივე მხარისათვის სასურველი შედეგი დამოკიდებულია ორივე სუბიექტის - ინდივიდისა და ორგანიზაციის თავისებურებებზე. კვლევებით დადგენილია, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესთან დაკავშირებულია ისეთი ორგანიზაციული და პიროვნული მდგომარეობები (პოზიტიური ან ნეგატიური ფორმით), როგორცაა: შრომით კმაყოფილება, შრომის პროდუქტულობა, შესრულების ეფექტიანობა, ორგანიზაციული ერთგულება (Feldman, D.C. 1976; Chatman, J. & Caldwell, D. 2015; Buchanan, 1974; Schein, 1978; Robert J. Taormina. 1999), ორგანიზაციული სტრესის დონე (Nelson, 1987; გრიშაშვილი მ., 2016), დასაქმებულის წარმოდგენები და დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ (Festinger, 1957; Chatman, J. & Caldwell, D. 2015), ორგანიზაციისადმი ნდობა (გიორგაძე, 2018), კადრების დენადობა (Ashforth, Sluss, & Saks, 2007), კონტრპროდუქტული ქცევა, აბსენტიზმი (Spector, P. E., & Fox, S., 2005; ყაყიჩაშვილი, 2016). აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციამ შეიმუშაოს თანამშრომელთა სოციალიზაციის ადეკვატური სტრატეგია და ტაქტიკები, რომლის დროსაც უნდა გაითვალისწინოს დასაქმებულთა ინდივიდუალური თავისებურებები და ორგანიზაციული ფაქტორების გავლენა ამ თავისებურებებზე (Feldman, 1976, 1981; Wanous, 1992; Maanen & Schein, 1979; Chatman, J. & Caldwell, D. 2015; Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, J. Richard Hackman, 1975).

ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე, სოციალური და ორგანიზაციული ფაქტორების გარდა დიდ გავლენას ახდენს ისეთი პიროვნული მახასიათებლები, როგორცაა პერფექციონიზმი, ქცევის მოდელები, მოტივაცია, კოგნიტური და ემოციური სფერო, ღირებულებები და სხვა. კვლევების თანახმად, სოციალიზაციის პროცესი პოზიტიურად არის ასოცირებული მთელ რიგ ისეთ პიროვნული მახასიათებლებთან, როგორცაა, ემოციური ინტელექტი და კონსტრუქციული პერფექციონიზმი (John D. Mayer & Catherine M. Beltz, 2009; ლეკიშვილი ა., 2018), ასერტიულობა (Grusec, J. E., & Hastings, P. D. 2007; Van Maanen, J., & Schein, E. H., 1979; Galassi and Galassi, 1977; Parke &

O'Neill, 1999; Weiss, B., Dodge, K. A., Bates, S. E., & Pettit, G. S., 1992) რეზილიენტობა (Shin, Taylor & Seo, 2012; Youssef & Luthans, 2007; გორგაძე, 2018), ცხოვრებით კმაყოფილება, სოციალურ ურთიერთობებში, ექსტრავერსია (ჩოგვაძე, 2011).

ვინაიდან სოციალიზაციის პროცესი ადამიანის ცხოვრებისეული აქტივობის მნიშვნელოვანი ნაწილია და გავლენას ახდენს ინდივიდის პიროვნულ ჩამოყალიბებაზე, პროფესიულ განვითარებასა და ასევე ორგანიზაციის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე, მისი თეორიული და პრაქტიკული კვლევა მუდმივად აქტუალურ საკითხს წარმოადგენს თანამედროვე ფსიქოლოგიაში.

წარმოდგენილ ნაშრომში გათვალისწინებულია სოციალიზაციის ფენომენის აქტუალობა და კომპლექსურად არის გაანალიზებული პიროვნული და ორგანიზაციული მახასიათებლების გავლენა ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესზე, კერძოდ, პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის ეფექტი სოციალიზაციის ხარისხზე. სოციალიზაციის ფენომენის უფრო სიღრმისეული შესწავლის მიზნით გათვალისწინებულია ასევე კონცეფცია, რომელის თანახმად, შრომით კმაყოფილება წარმოადგენს სოციალიზაციის პროცესის შედეგს და, აქედან გამომდინარე, სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება გაანალიზებულია იმავე პიროვნული და ორგანიზაციული პრედიქტორების (პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის) ეფექტის გათვალისწინებით.

## თავი I

### კვლევის თეორიული საფუძვლები

ამ ნაწილში წარმოდგენილია ნაშრომში გამოყენებულ ძირითად ცნებათა (სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი და შრომით კმაყოფილება) განმარტებები და ასევე მათთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი თეორიული კონცეფციები და კვლევები.

#### 1.1 სოციალიზაცია

ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს ნაშრომის მთავარ საკვლევ თემას, შესაბამისად, უფრო დეტალურად არის განხილული სოციალიზაციისა და ორგანიზაციული სოციალიზაციის ცნებები და მათთან დაკავშირებული ძირითადი საკითხები.

#### სოციალურ მეცნიერებათა მიდგომები სოციალიზაციის ფენომენისადმი

სოციალიზაციის ფენომენი დიდი ხანია სოციალურ მეცნიერებათა შესწავლის მნიშვნელოვანი ობიექტია. ჯერ კიდევ ანტიკური პერიოდში აღნიშნა არისტოტელემ, რომ ადამიანი „პოლიტიკური ცხოველია“, რითაც ხაზი გაუსვა ინდივიდისა და სოციუმის ურთიერთობის მნიშვნელობას. გასული საუკუნის დასაწყისიდან დღემდე სოციალიზაციის ფენომენს ყურადღებას უთმობს სოციალური მეცნიერებათა ყველა მიმართულება: ფსიქოლოგია, სოციოლოგია, ფილოსოფია, პოლიტოლოგია, ანთროპოლოგია, ეთნოგრაფია, პედაგოგიკა და ეკონომიკა. 2000-იანი წლების დასაწყისიდან მკვეთრად იმატა თეორიული და ემპირიული კვლევების რაოდენობამ სოციალიზაციის საკითხის შესახებ, მიუხედავად ამისა, მეცნიერთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ სოციალურ მეცნიერებათა ფარგლებში ბოლომდე არ არის დაძლეული

სოციალიზაციის ფენომენის კვლევის ფრაგმენტულობა და არ არის ჩამოყალიბებული მისი ერთმნიშვნელოვანი გაგება (Handel G., Cahill S., Elkin F. 2007).

სოციოლოგიის, ფსიქოლოგიისა და სხვა სოციალურ მეცნიერებათა წარმომადგენლები სხვადასხვა მოდელით და პერსპექტივით ცდილობდნენ სოციალიზაციის ფენომენის გაანალიზებას, თუმცა სოციალიზაციის ძირითადი თეორიები ფსიქოლოგიისა და სოციოლოგიის ფარგლებში შემუშავდა. სოციალიზაციის პროცესს განიხილავს ყველა მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური სკოლა და თეორია, მაგალითად, ბიჰევიორიზმი, განვითარების თეორიები, ფსიქოანალიზი, კოგნიტივიზმი, პიროვნების თეორიები და სხვა (George Herbert Mead, 1912, 1913, 1925; Kohlberg, Lawrence, Mayer, 1972; Erik Homburger Erikson, 1963).

**სოციოლოგიური მიდგომა** სოციალიზაციის ფენომენის ახსნას ისეთი მოდელებით ცდილობდა, როგორცაა, რაციონალური არჩევანის თეორია, სტრუქტურული ფუნქციონალიზმი, კონსტრუქტივიზმი და მისთ. გარდა ამისა, სოციოლოგიური მიდგომა ეფუძნებოდა სოციალიზაციის მრავლისმომცველი კონსტრუქტის ერთგვარ იმპლიციტურ გაგებას. თუ გადავხედავთ თეორიებსა და კვლევებს, რომელიც სოციალიზაციის ფენომენს ახსნაზე მიმართული, თვალსაჩინო ხდება სოციალიზაციის მრავალმხრივი არსი და იმ ფაქტორთა სიმრავლე, რომელიც ამ ფენომენტთან არის დაკავშირებული.

დურკჰეიმის სტრუქტურული ფუნქციონალიზმის თეორიის ფარგლებში სოციალიზაციის ფენომენის ახსნა ეფუძნება კულტურის მოდელების გადაცემას თაობიდან თაობაში, როგორც სოციალური ინტეგრაციის გზას (Durkheim E. 1973); და ამ კონტექსტში განათლება მიჩნეული იყო სოციალიზაციის პროცესის მთავარ ინსტიტუციად. გარდა ამისა, დურკჰეიმი საზოგადოებას განიხილავდა გარე ძალად, რომელიც მართავს ინდივიდს სანქციებითა და კანონებით; შედეგად, სანქციები და შეზღუდვები შინაგანადაც უყალიბდება ინდივიდს, ძირითადად, დანაშაულის განცდისა და შფოთვის სახით. პარსონსმა 50-იან წლებში გააფართოვა ეს ხედვა (ასევე სტრუქტურული ფუნქციონალიზმის მოდელის საფუძვლზე) და შემოიტანა ოჯახის ცნება, როგორც სოციალიზაციის საფუძველი (Parsons T, Bales R. 1955). ინკელესი

სოციალიზაციის საფუძველს ხედავს ბიოლოგიურ, ფსიქოლოგიურ, სოციალურ და კულტურულ სისტემებს შორის კავშირში და ამიტომ იკვლია კავშირი მათ შორის (Inkeles A. 1969). მკვლევართა ნაწილი, ძირითადად პოლიტიკურ მეცნიერებათა სფეროში, კონფლიქტებსა და დევიაციას განიხილავდა, როგორც სოციალიზაციის დარღვევის შედეგს (Niemi R., Sobieszek B. 1977). ამ მიდგომის ფარგლებში სხვა კვლევებიც ჩატარდა, თუმცა მეოცე საუკუნის ბოლოს სტრუქტურული ფუნქციონალიზმი გააკრიტიკეს „პასიური და ნორმატიული“ მიდგომის გამო.

ელიასის ნაშრომის მიხედვით, სოციალიზაცია წარმოადგენს „ბუნებრივისა და კულტურულის თანაკვეთას“. მისი თეორიის მიხედვით, სოციალიზაცია შემდეგი სამი მნიშვნელოვანი პარამეტრით განისაზღვრება: (1) სოციალიზაციის კავშირი ცივილიზაციასთან, როგორც უწყვეტ თვითკონტროლის პროცესთან; (2) სოციალიზაციის კავშირი რაციონალიზაციისა და ინდივიდუალიზაციის პროცესთან და (3) სოციალური სუბიექტების შემოქმედებითი როლი კულტურული მემკვიდრეობის ინტერპრეტაციის პროცესში (Elias N. 1991).

კონსტრუქტივისტული მიდგომის ფარგლებში, ბერგერი და ლუხმანი სოციალიზაციის პროცესში მოიაზრებენ „ინდივიდის შესვლას ერთდროულად სუბიექტურ და ობიექტურ სამყაროში, ექსტერიორიზაციის, ინტერიორიზაციის და ობიექტივაციის გზით“. მათ ეკუთვნით ასევე სოციალიზაციის ეტაპების - პირველადი და მეორადი, ანუ საწყისი და შემდგომი სოციალიზაციის (primary and secondary) ცნების დამკვიდრება (Berger P., Luckmann T. 1966).

კიდევ ერთი განსხვავებული მიდგომა სოციალიზაციის პროცესსა და მის შედეგს ძირითადად უკავშირებს კლასობრივ სტრუქტურასა და განათლებას (Melvin L. Kohn, Norman A. Scotch, Ira D. Glick, 1979; Kerckhoff A. 1972); ბურდიემ სოციალიზაციის ასახსნელად ერთმანეთს დაუკავშირა ცხოვრების გზა „სოციალურ სივრცეში“ და „მოლოდინისა და გემოვნების სუბიექტური კონცეფცია“. ამ მოდელის მიხედვით, მოლოდინი და გემოვნება სოციალურად კოდირებულია და ხდება მათი რეპროდუქცია ცხოვრების გზაზე, რაც უზრუნველყოფს სუბიექტის მენტალური, ბიოლოგიური, ემოციური დისპოზიციების გამოვლენას და სოციალურ სტრუქტურის განსაზღვრებას. ამ

მიდგომის ფარგლებში განათლება განიხილება, როგორც „ძალისმიერი“ სიმბოლური აგენტი, რომელიც თაობიდან თაობაში ახდენს დადგენილი, დამკვიდრებული ღირებულებების რეპროდუცირებას (Bourdieu P. 1984). მკვლევართა ნაწილი თვითონ სოციალიზაციის ცნებას იყენებს სხვადასხვა სოციალურ ფენომენთა თავისებურების ასახსნელად; მაგალითად, მრავალი ეთნოგრაფიული, მიგრაციული და მარგინალური ჯგუფების კვლევა სოციალიზაციას იყენებს ამხსნელ მექანიზმად (Becker H. 1963).

### პირველადი სოციალიზაციის დეტერმინიზმი vs ინტერპრეტირებული რეპროდუქცია

უნდა აღინიშნოს, რომ განხილული მიდგომები ადამიანს ძირითადად პასიურ ობიექტად განიხილავს და ამით აძლიერებს პირველადი სოციალიზაციის დეტერმინიზმს და ასევე საფუძველს უქმნის ინდივიდის „ჭარბი“ სოციალიზაციის (over-socialized) კონცეპტს. პირველადი სოციალიზაციის დეტერმინიზმის მიხედვით, ბავშვობაში შეძენილი სოციალური უნარები თითქმის უცვლელია მთელი ცხოვრების მანძილზე, რაც ნაკლებ სივრცეს უტოვებს პიროვნული თავისუფლებისა და განვითარების პერსპექტივას.

პირველადი სოციალიზაციის დეტერმინიზმისაგან თავის არიდების მიზნით, მეცნიერთა ნაწილი ყურადღებას ამახვილებს ინდივიდის აქტივობასა და მონაწილეობაზე სხვადასხვა სოციალურ კონტაქტებში, რომლის დროსაც ხდება ბავშვობაში შეძენილი დისპოზიციების არა უბრალოდ რეპროდუცირება, არამედ სხვადასხვა ტიპის დისპოზიციების ინტეგრირება, რათა შენარჩუნდეს პიროვნული მთლიანობა; ამ პროცესს განსაზღვრავს სოციალიზაციის სამი მექანიზმი: (1) დასწავლა და პრაქტიკა, (2) გარემო/სიტუაცია და (3) იდეურ-სიმბოლური წარმოდგენები. ჩინოის მოსაზრებით, სოციალიზაცია ემსახურება ორ მთავარ ფუნქციას: (1) ამზადებს ინდივიდს იმ როლისათვის, რომელიც მან უნდა შეასრულოს და (2) სოციალიზაციის პროცესში მყარდება უწყვეტი კავშირი თაობათა შორის (Ely Chinoy, 1961).

ახალი მიდგომები ამ საკითხში თანამედროვე სოციოლოგიის ისეთმა დარგებმაც შემოიტანა, როგორცაა, მაგალითად, *ბავშვობის სოციოლოგია* (Sociology of Childhood),



ეკონომიკური სოციოლოგია, ემოციების სოციოლოგია და ღირებულებათა სოციოლოგია. ბავშვობის სოციოლოგიაში, რომელშიც ხაზგასმულია ბავშვის აქტიური როლი სოციალიზაციაში, შემოტანილია ტერმინი „ინტერპრეტირებული რეპროდუქცია“ (interpretative reproduction), რომლის მიხედვით, ბავშვი არ არის სრულად პასიური გარემოს მიერ მოწოდებული ღირებულებების მიმართ და ახდენს მათ ინტერპრეტაციას (Corsaro W.A., 2000). ემოციების სოციოლოგია შეისწავლის, თუ როგორ და რამდენად განსაზღვრავს სოციალიზაციის ემოციურ პატერნებს სოციალური კონტექსტი და ცხოვრების გზა (Turner and Stets, 2006). ეკონომიკური სოციოლოგიის ფარგლებში ჩამოყალიბდა მიდგომა, რომელიც სოციალიზაციის განმარტებაში ეყრდნობა რაციონალურ ბალანსს ჭარბ სოციალიზაციასა და დეპრივაციას შორის (Granovetter M., 1985). ღირებულებათა სოციოლოგიის წარმომადგენლები სწავლობენ ღირებულებათა ვარიაციას კულტურებს შორის (Inglehart, 2008; Fjellvang, 2011), რაც, მათი აზრით, განპირობებულია „სოციალიზაციის სტილით“; ამავე დროს მათი ინტერესის ობიექტია სკოლისა და ოჯახის გავლენის მექანიზმი ბავშვის ღირებულებათა სისტემაზე (Pellerin, 2005).

**თანამედროვე ფსიქოლოგია** დიდ ყურადღებას უთმობს სოციალიზაციის პროცესს, სოციალიზაციისა და დასწავლა/ სწავლების ურთიერთმიმართებას და სხვა მსგავს საკითხებს; კვლევათა დიდი ნაწილი მიმართულია ასევე მშობლის როლის ანალიზზე ბავშვის სოციალიზაციასა და განვითარებაში (Keller and Otto, 2009; Grusec, 2011). ფსიქოლოგები სოციალიზაციას იკვლევენ ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა: პიროვნების განვითარება, იდენტობას, ემოციები; მუშაობენ ე.წ. ბიოგრაფიული კარტოგრაფიის კონცეფციაზე (მაგ. Niedenthal and Brauer, 2012). სოციალიზაციის საკითხით დაინტერესებულია ასევე ნეირობიოლოგია და მის ასახსნელად სწავლობს ადამიანის ქცევაში გამოხატულ გენეტიკური მემკვიდრეობითობისა და ცხოვრების გამოცდილების რთულ კომბინაციას (Eaves et al., 2008).

ფსიქოლოგები ასევე დიდ ყურადღებას უთმობენ სოციალიზაციის განმსაზღვრელ სხვადასხვა ფაქტორებს, მაგალითად, როგორცაა, სოციალური დასწავლა,

ინკულტურაცია (Enculturation), სოციალური ინტერაქცია, მე-კონცეფცია, სოციალური პერცეფცია და სხვა მსგავს ფაქტორებს; მაგალითისათვის, წარმოდგენილია რამდენიმე თეორია/ მიდგომა.

ტარდეს თეორიის თანახმად, სოციალიზაციის უნარი დაკავშირებულია მიბამვასთან (Tarde Gabriel. 1969); პარსონის მიხედვით, სოციალიზაცია არის ინდივიდის სოციალურ რეალობაში ინტეგრაცია, ანუ კულტურულ ღირებულებათა ინტერნალიზაცია (Talcott Parsons et al. 1956); ჰერბერტ მიდის როლების თეორიის მიხედვით, პიროვნების ფორმირება, ანუ სოციალიზაცია, სხვადასხვა როლების ათვისების შედეგად ხდება (George Herbert Mead, 1982). ბერნსი მიიჩნევს, რომ სოციალიზაცია „მე-კონცეფციის“ ჩამოყალიბების შედეგია და ამ პროცესში, ღირებულებათა ორიენტაცია განაპირობებს ინდივიდის დამოკიდებულებას, როგორც გარე სამყაროსადმი, ასევე საკუთარი თავისადმი (Roberta M. Berns. 2014).

აღნიშნული თეორიებისა და კვლევების საფუძველზე სოციალურ მეცნიერებათა ფარგლებში ჩამოყალიბდა ზოგადი მიდგომა, რომლის მიხედვით, სოციალიზაცია არის ინდივიდის საზოგადოებასთან ინტერაქციის ხანგრძლივი პროცესი, რომელსაც თან ახლავს პიროვნული განვითარება და რომელიც მოიცავს ამ ინტერაქციის ხელშეწყობ კორექტირებულ განწყობებს, ღირებულებებს, იდეოლოგიას, კოდებსა და ინფორმაციას (მაგ. Pedro Abrantes, 2013). უნდა აღინიშნოს, რომ ამ განმარტებაში არ არის გამოყენებული ისეთ ტერმინები, როგორცაა „ინტეგრაცია“, „ინკორპორაცია“, რათა ხაზგასმული იყოს, რომ სოციალიზაცია ორმხრივ პროცესს წარმოადგენს.

### სოციალიზაციის დეფინიციის საკითხი

როგორც უკვე აღინიშნა, სოციალიზაციის ფენომენის შესწავლას საკმაოდ დიდი ისტორია აქვს. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ტერმინი სოციალიზაცია ძირითადად გასული საუკუნის შუახანებში დამკვიდრდა, მას შემდეგ, რაც გამოქვეყნდა ამერიკელი სოციოლოგის, სოციალური ქცევის თეორიის ავტორისა და სოციალიზაციის მკვლევარის

- პარსონსის შრომები სოციალიზაციის შესახებ (Talcott Parsons et al., *Family, Socialization and Interaction Process*. London: Routledge & Kegan Paul, 1956). მაგალითისათვის წარმოდგენილია აკადემიურ სივრცეში მიღებული სოციალიზაციის რამდენიმე დეფინიცია:

*სოციალიზაცია არის საზოგადოებაში დამკვიდრებული ნორმებისა და იდეოლოგიის ათვისების პროცესი; დასწავლისა და სწავლების საშუალებით კულტურული და სოციალური მემკვიდრეობითობის გადაცემის გზა (John A. Clausen. 1968).*

*სოციალიზაცია არის პროცესი, რომლის დროსაც ადამიანი ითავისებს იმ ატიტუდებს, სოციალური ქცევის ფორმებსა და ცოდნას, რომელიც აუციელებელია ჯგუფში წარმატებული აქტივობისათვის (Van Maanen, J., & Schein, E. H., 1979).*

*სოციალიზაცია არის სოციალური ჯგუფების ფორმირებისა და განვითარების პროცესი და ასევე პროცესი, რომლის დროსაც ხდება ინდივიდის ისეთი მდოგმარეობის ფორმირება, როდესაც ის თავს ჯგუფის წევრად, ნაწილად განიცდის; აქედან გამომდინარე, სოციალიზაცია ერთდროულად სოციალური ჯგუფისა და ინდივიდის ინტერაქციის მიზეზიც არის და შედეგიც (Giddng Franklin Henry. 2017).*

წარმოდგენილი დეფინიციებსა და თეორიულ მიდგომების შეჯერების საფუძველზე, სოციალიზაციის განმარტება შემდეგი სახით შეიძლება ჩამოყალიბდეს:

*სოციალიზაცია იწყება ადამიანის დაბადების მომენტიდან და მთელი ცხოვრება გრძელდება. ეს არის გარემოში სუბიექტის ინტეგრაციის პროცესი, რომელიც გულისხმობს კონკრეტული სოციუმის ნორმების, სოციალური და კულტურული ღირებულებების გაგებასა და მიღებას; სოციალიზაცია იმ უნარების გამომუშავების უწყვეტი პროცესია, რომელიც ადამიანს სჭირდება საზოგადოებაში სრულფასოვანი ცხოვრებისათვის. შედეგად, ინდივიდის ღირებულებები, ქცევის მოდელები, განწყობები იცვლება და ისეთ სახეს იღებს, რაც მისაღები იქნება იმ საზოგადოებისათვის, იმ კონკრეტული სოციალური ჯგუფისათვის, რომლის წევრიც ის არის.*

*სოციალიზაცია ორმხრივი და ამასთანვე აქტიური პროცესია; სოციუმთან აქტიური ინტერაქციის პროცესში ინდივიდი პასიურად და მორჩილად არ იღებს სოციუმის წესებს, ის ღირებულებათა ერთგვარ ინტერპრეტაციას ახდენს, სოციუმში გარკვეულად რეაგირებს ინდივიდის მოთხოვნებზე; ამას შედეგად მოსდევს სოციალიზაციის პროცესის ორი მხარის, ორი სუბიექტის ერთმანეთზე მორგების გარკვეული ხარისხი, ანუ ინდივიდის სოციალიზაციის გარკვეული დონე.*

*სოციალიზაციას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება პიროვნების ჩამოყალიბების პროცესში; სოციალიზაციის პროცესი განსაზღვრავს ინდივიდის პიროვნული განვითარების მიმართულებას, უნარებს, მის იდენტობას, მსოფლმხედველობასა და დამოკიდებულებებს სამყაროს მოვლენების მიმართ. შეიძლება ითქვას, რომ სოციალიზაციის პროცესი ერთდროულად არის, როგორც ადამიანის რომელიღაც კონკრეტული საზოგადოებასთან, სოციუმთან ინტეგრაციის, ასევე პიროვნებად ჩამოყალიბების პროცესი.*

## **სოციალიზაცია და ინკულტურაცია**

სოციალიზაციის არსის გასაგებად ასევე მნიშვნელოვანია რამდენიმე ტერმინის განხილვა, რომელიც ხშირად ასოცირებულია სოციალიზაციის ცნებასთან.

დაახლოებით იმავე პერიოდში, როცა დამკვიდრდა ტერმინი სოციალიზაცია, მკვლევართა ნაწილმა სოციალიზაციის ცნების ანალოგად სხვა ტერმინები - *ინკულტურაცია* და *კულტურალიზაცია* (Herskovitz M.J., 1948) შესთავაზა სამეცნიერო საზოგადოებას, რომლებიც, ავტორთა მოსაზრებით, უფრო ზუსტად ასახავდა გარკვეული კულტურული გარემოსათვის დამახასიათებელი ქცევის ნორმების ათვისებას. მათი მოსაზრებით, ტერმინი *სოციალიზაცია* სრულად ვერ მოიცავდა კულტურის ისეთი კოგნიტიური ასპექტების ათვისების პროცესს, როგორცაა, განათლება, რწმენა, ფასეულობები და მისთ. მათი განმარტებით, ინკულტურაცია არის ინდივიდის მიერ კულტურის ნორმებისა და ღირებულებათა ათვისება. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ასეთ

შემთხვევაში ეს განმარტება თავისი ჩარჩოს მიღმა ტოვებს სოციალური გარემოს ისეთ მნიშვნელოვან ელემენტებს, როგორცაა სოციალური როლები, ქცევის მოდელები, მსოფლმხედველობა, სოციალური განწყობები და სხვა სოციალურ მახასიათებლებს. ამ მიდგომისაგან განსხვავებით, სოციალიზაციის ზემოთ მოყვანილი განმარტებები მოიაზრებს კულტურის ფაქტორსაც. მიუხედავად ამისა, ტერმინის - ინკულტურაცია - გამოყენება მაინც შესაძლებელია, მაგრამ როგორც სოციალიზაციის კერძო შემთხვევის; ის კარგად ერგება კონკრეტული სოციალური სუბიექტების სოციალიზაციის პროცესის აღწერას განსაზღვრულ კონტექსტში, მაგალითად, ბავშვებს ან ემიგრანტებს, დევნილებს, რომლებიც ახალ გარემოში მოხვედრილები, ახალ კულტურულ გარემოსთან ადაპტირდებიან (Grusec, Joan E.; Hastings, Paul D. 2007). ცხადია, ასეთ შემთხვევაში გამოყენებული უნდა იყოს ტერმინი „სოციალიზაცია“ ზოგადი პროცესის აღსაწერად, თუმცა ინდივიდის კულტურულ გარემოსთან ადაპტაციის ნაწილს შეიძლება ინკულტურაციის პროცესი ეწოდოს.

## სოციალიზაცია და ადაპტაცია

ყოფით მეტყველებაში და აკადემიურ ლიტერატურაშიც ზოგჯერ თანაბარ, სინონიმ ცნებებად გამოიყენება ტერმინები: სოციალიზაცია და ადაპტაცია. ისინი შინაარსით და გამოვლენის თვალსაზრისით ერთმანეთთან ახლომდგომი ცნებებია, მაგრამ აკადემიურ სფეროში უნდა გაიმიჯნოს ერთმანეთისაგან. სოციალიზაცია, როგორ უკვე აღნიშნა, არის ინდივიდის ჩართვა სოციალურ გარემოში და ასევე მისი პიროვნული ჩამოყალიბების პროცესი, მაგრამ ამავე დროს ეს არის ადაპტაცია, მორგება გარემოს ფსიქოლოგიურ, კულტურულ და სოციალურ ფაქტორებთან; ამ თვალსაზრისით, სოციალიზაცია გულისხმობს ადაპტაციასაც. მიუხედავად ამისა, ეს ორი განსხვავებული პროცესია და არ არის მართებული ითქვას, რომ ინდივიდი, რომელის ადაპტირებულია რომელიღაც სოციუმთან, ამავე დროს აუცილებლად სოციალიზირებულია ამ სოციუმში. განმარტების თანახმად, ადაპტაცია არის ორგანიზმის გარემოსთან შეგუება და ეფექტური ურთიერთქმედება **ბიოლოგიურ, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ დონეზე**. ბიოლოგიური

ადაპტაციის დროს ხდება შეცვლილ გარემო პირობებთან მორგება ბიოლოგიურ დონეზე; ფსიქოლოგიური და სოციალური ადაპტაცია გულისხმობს ინდივიდის მორგებას, ურთიერთობას გარემოსთან ისე, რომ დაიკმაყოფილოს თავისი აქტუალური მოთხოვნები და მიაღწიოს დასახულ მიზნებს. ამ თვალსაზრისით, ადაპტაცია არის ახალ, უცხო გარემოში თავდაცვისა და გადარჩენის ერთგვარი მექანიზმი, მასთან შეგუების, მორგების გზით. ამ დროს ძირითადად ხდება გარეგნული თანხმობის გამოხატვა სოციუმის ნორმებთან და არა მათი შინაგანად მიღება (Patience A. Afulani, Joseph Asunka, 2015; Venelin Terziev. 2017; Позым С.И. 2006).

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ სოციალურ ჯგუფში სოციალიზირებული ინდივიდი ამავე დროს არის ადაპტირებულიც, მაგრამ ადაპტირება, აუცილებლად არ გულისხმობს სოციალიზაციას. სოციალიზაციის პროცესი და ფსიქო-სოციალური ადაპტაცია ერთმანეთთან დაკავშირებული პროცესებია, ორივე ასახავს სუბიექტისა და სოციუმის ურთიერთობის ერთიან პროცესს. ადაპტაცია შეიძლება განხილული იყოს, როგორც სოციალიზაციის შემადგენელი ნაწილი. სოციალიზაცია უფრო დაკავშირებულია პიროვნულ განვითარებასთან, ხოლო ადაპტაცია არის უკვე ჩამოყალიბებული პიროვნების შეგუების პროცესი სოციალურ და საქმიან გარემოსთან. სოციალიზიის პროცესში ხდება პიროვნების განვითარება და ფორმირება, რაც ქმნის მისი საზოგადოებაში ადაპტაციის საფუძველს; შედეგად, ადამიანი ხდება სოციუმის სრულფასოვანი წევრი.

### სოციალიზაციის ძირითადი ასპექტები და შედეგი

სოციალიზაციის პროცესი გულისხმობს ინტერაქციას სოციალურ სტრუქტურასთან და ინტერპერსონალურ ურთიერთობებს თავისი მრავალმხრივი ელემენტებით, რომლებიც ერთიანდება სამ ძირითად ასპექტში: (1) კონტექსტი, (2) “კონტენტი“ (შინაარსი) და (3) პროცესი, ანუ სოციალური ინტერაქცია, რომლებსაც ინდივიდი მიჰყავს გარკვეულ შედეგამდე.

(1) კონტექსტი გულისხმობს შემდეგი სახის სოციალურ და კულტურულ ფაქტორებს: კულტურა, სოციალურ-ეკონომიკური კლასი, ენა, გენდერი, ეთნიკური ჯგუფი და მისთ. (2) კონტენტი, შინაარსი გულისხმობს შემდეგი ტიპის მახასიათებლებს: რწმენა, იდეოლოგია, ღირებულებები, ტრადიციები, გენდერული სტერეოტიპები და მისთ., ხოლო (3) პროცესში მოიაზრება სოციუმთან ინტერაქციის ის მეთოდები და ტექტიკა, რასაც მიმართავენ ინდივიდი და ასევე სოციუმი სოციალიზაციის პროცესში. სოციალიზაციის შედეგს პირველ რიგში წარმოადგენს ის იდენტობა, რომელიც უყალიბდება სუბიექტს სოციალიზაციის პროცესში და, რა თქმა უნდა, ინდივიდის ქცევა, დაფუძნებული იმ ნორმებსა და ღირებულებებზე, რომელიც ადამიანმა სოციალიზაციის პროცესში გაითავისა და რასაც მოელის მისგან სოციუმი (Mortimer & Simmons, 1978; Nicki Lisa Cole. 2019).

### სოციალიზაციის ეტაპები

სოციალიზაციის საკითხის სპეციალისტები გამოყოფენ სოციალიზაციის ორ ძირითად ეტაპს: პირველადი და მეორადი სოციალიზაცია.

(1) პირველადი სოციალიზაციის პროცესი იწყება ოჯახში (დაბადებისთანვე) და ძირითადად ბავშვობისა და მოზარდობის ასაკს გულისხმობს. პირველადი სოციალიზაციის პროცესში ოჯახის გარდა მონაწილეობენ აღმზრდელები, თანატოლები, მასწავლებლები, და შესაძლოა რელიგიური და სხვა მსგავსი ინსტიტუტები. ამ ეტაპზე უყალიბდება ინდივიდს ღირებულებათა ძირითადი სისტემა, გარკვეული პიროვნული მახასიათებლები და ქცევითი პატერნები (მაგ. პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, კონფლიქტის მოგვარების სტრატეგიები).

(2) მეორადი სოციალიზაცია ძირითადად ზრდასრულ ასაკს გულისხმობს (ცალკეულ მეცნიერთა მოსაზრებით, თინეიჯერულ ასაკსაც გარკვეულ კონტექსტში) და მთელი ცხოვრების მანძილზე გრძელდება. ამ ეტაპზე ხდება ახალ სოციალურ ჯგუფებში

სოციალიზაცია, მაგალითად, როგორცაა უნივერსიტეტი ან სხვა ზედა საფეხურის სასწავლო დაწესებულება, დასქმების ადგილი და სხვა სოციალური ჯგუფები, რომელთანაც ზრდასრულ ადამიანს უწევს ინტენსიური ინტერაქცია (Talcott Parsons, Robert Freed Bales. 2002; Feldman. 1976).

წარმოდგენილი ნაშრომი სწორედ სოციალიზაციის მეორე ეტაპის მნიშვნელოვან ფორმას, ორგანიზაციულ სოციალიზაციას იკვლევს.

### სოციალიზაციის ინსტიტუტები / სოციალური გავლენის აგენტები

სამეცნიერო ლიტერატურასა და კვლევებში სოციალიზაციის პროცესზე გავლენის მქონე ძირითად სუბიექტებად, ინსტიტუტებად ხშირად ასახელებენ ოთხ ე.წ. სოციალური გავლენის აგენტს: ოჯახი, სკოლა, თანატოლები და მედია, თუმცა დასახელებულია ასევე სხვა სუბიექტებიც; ამიტომ ნაშრომში მოკლედ განხილულია სოციალიზაციის აგენტების შეჯერებული ჩამონათვალი: ოჯახი, თანატოლები, ინტერესთა ჯგუფები, საგანმანათლებლო სისტემა, მედია და სოციალური ქსელები, ხელისუფლება, ეკონომიკური სისტემა, ენა, რელიგია, სამართლებრივი და პენიტენციალური სისტემა და მისთ. (Bell, Kenton, ed. 2019).

**ოჯახი** სოციალიზაციის პროცესისათვის ყველაზე მნიშვნელოვან სისტემას წარმოადგენს, რადგან აქ იწყება ბავშვის სოციალიზაციის პირველი ეტაპი. ბავშვი პირველად ოჯახში ითვისებს სოციალური ქცევის ნორმებს, ღირებულებებს, შეხედულებებსა თუ სტერეოტიპებს (Grusec, J. E., & Hastings, P. D. 2007).

**საგანმანათლებლო სისტემამ** შესაძლოა ახალი და ამასთანავე ოჯახისაგან განსხვავებული ნორმები და ღირებულებები შესთავაზოს ბავშვს, რომელიც მისთვის მისაღები გახდეს (Wentzel, K. R. 2015). ამასთანავე აქ ხვდება თანატოლებს, რომლებიც ასევე ხდებიან გავლენის აგენტები. გარდა ამისა, სოციალური არეალის გაფართოება ბავშვს აძლევს შესაძლებლობას, თავისი გამოცდილების საფუძველზე აითვისოს ქცევის მისთვის მანამდე უცნობი ფორმები.



**სამსახური.** ზრდასრული ადამიანისათვის სოციალური გავლენის აგენტი ხდება ორგანიზაცია, რომელშიც ის არის დასაქმებული. ზრდასრული ადამიანები დღის მნიშვნელოვან ნაწილს პროფესიულ საქმიანობას უთმობენ და ყველა მათგანი, ასაკის მიუხედავად, გადის სოციალიზაციას. დღეს ადამიანები ხშირად იცვლიან სამსახურს და ყოველ ჯერზე უწევთ ამ პროცესის გავლა და ახალ გარემოსთან შეგუება.

**ეკონომიკური სისტემა.** ინდივიდი ბავშვობიდან ეცნობა, სწავლობს იმ ნორმებს, რაც მისი ოჯახის ან სოციუმის ეკონომიკური ქცევის თავისებურებებით არის განპირობებული და ეს ხდება ეკონომიკური ურთიერთობებისა და აქტივობის შესახებ მისი წარმოდგენების საფუძველი.

**ხელისუფლება და ოფიციალური ინსტიტუტები** ასევე გავლენას ახდენს სოციალიზაციაზე, რადგან ფორმალურად დადგენილი წესები და ოფიციალური პოლიტიკა ასევე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს საზოგადოების ნაწილზე, მათ ღირებულებებსა და შეხედულებებზე.

**მედია და სოციალური ქსელები,** მათი მასობრიობის და მასშტაბის გამო, დღეს უფრო ძლიერი ზეგავლენის აგენტებად გვევლინებიან, ვიდრე ეს ორი ათეული წლის წინ იყო. ისინი მოკლე დროში და „აგრესიულად“ ახდენენ ძლიერ გავლენას სოციალურ ნორმებზე, შეხედულებებსა და რწმენაზე, სოციალურ-პოლიტიკური და კულტურული ცხოვრების ყველა სფეროში. მედიას შეუძლია გარკვეული ღირებულებები შეუქმნას და გარკვეული ქცევები „დაასწავლოს“ ადამიანთა ჯგუფებს მედიის მიერ შექმნილი სიმბოლური, წარმოსახვითი დაჯილდოების ან დასჯის გზით (Genner S., Süß , 2017; McLeod , 2000).

**სამართლებრივი და პენიტენციალური სისტემა** და მის მიმართ დამოკიდებულება ასევე წარმოადგენს სოციალური გავლენის ინსტრუმენტს. უფროსების დამოკიდებულება სამართლებრივი სისტემებისადმი გავლენას ახდენს ბავშვების წარმოდგენაზე, თუ რა არის სამართლებრივი ქცევა, რა - დანაშაულის შემცველი.

**ინტერესთა ჯგუფები** ბავშვობაში და მოზარდობის ასაკში ძირითადად თანატოლებით განისაზღვრება, თუმცა ამ პერიოდში მათგან მიღებული სოციალური ნორმები და უნარები შეიძლება არ იყოს მდგრადი და ხანგრძლივი, ოჯახში მიღებული კი

უფრო სიღრმისეულია და დროში მყარი. ასევე, უფრო მყარია კავშირი და კომუნიკაცია ინტერესთა ჯგუფებთან ზრდასრულ ასაკში.

ენა სოციალიზაციის მნიშვნელოვანი აგენტია; ბავშვი, ასევე ზრდასრული ადამიანი ითვისებს და ხდება იმ ენისა და ლექსიკის თავისებურების მატარებელი, რომელიც დამკვიდრებულია იმ სოციალურ ჯგუფში, რომლის წევრიც არის.

რელიგია ძირითადად არაფორმალური ინსტიტუტია, მაგრამ ის ადამიანთა დიდი ნაწილისათვის სოციალიზაციის მნიშვნელოვანი გზაა; მრავალი ადამიანი თავის ღირებულებებსა და ქცევის ნორმებს სწორედ რელიგიის პრინციპებზე აგებს.

კულტურული და ეთნიკური ტრადიციები ასევე წარმოადგენს სოციალიზაციის მნიშვნელოვან ინსტიტუტებს, რომელებიც ინდივიდს ეხმარება სოციუმის ნაწილად და ასევე თვითიდენტობის ჩამოყალიბებაში (Eugene R. Oetting, Joseph F. Donnermeyer, Joseph E. Trimble & Fred Beauvais; 2009).

### სოციალიზაციის ფორმები

სოციალიზაცია მრავალმხრივი პროცესია და მისი ფორმების აღწერა რამდენიმე პარამეტრით არის შესაძლებელი. ერთ-ერთი გავრცელებული კლასიფიკაციის მიხედვით, სოციალიზაციის ფორმას განასხვავებენ სოციალიზაციის პროცესთან და ტაქტიკებთან დაკავშირებული პარამეტრებით, მაგ.:

- ფორმალური და არაფორმალური სოციალიზაცია
- ფიქსირებული და მოქნილი/ცვალებადი სოციალიზაცია
- თანმიმდევრული და შემთხვევითი
- პოზიტიური და ნეგატიური
- ფართო და ვიწრო სოციალიზაცია
- ინდივიდუალური და ინსტიტუციონალიზირებული
- ინდივიდუალური და კოლექტიური/ ჯგუფური
- დამაჯილდოებელი და დეპრივაციული სოციალიზაცია

მაგალითისათვის წარმოდგენილია რამდენიმე მათგანის განმარტება. **ფორმალური** სოციალიზაცია, ძირითადად, სააღმზრდელო და სასწავლო დაწესებულებებში მიმდინარეობს, რომელსაც წარმართავენ უფროსები. **არაფორმალური** სოციალიზაციის პროცესში ბავშვი, უმთავრესად, მიბადვით, უფროსების ქცევის იმიტაციით ითვისებს კულტურულ ნორმებს და ქცევის წესებს. **ფიქსირებული** სოციალიზაცია გულისხმობს დროში განსაზღვრულ პროცესს სოციალური როლის ასათვისებლად, მაგალითად, ორგანიზაციაში, ხოლო **ცვალებადი** არ ზღუდავს დროში და, შესაძლოა, როლის არჩევანიც თავისუფალი იყოს. **პოზიტიური** სოციალიზაცია გულისხმობს სოციალიზაციის პროცესს, რომელიც ხორციელდება საზოგადოებაში დომინირებადი სოციალურ-ნორმატიული მოდელის საზღვრებში, ხოლო **ნეგატიური**, პირიქით, ამ ნორმებს მიღმა ყალიბდება, მაგალითად, მარგინალურ სუბკულტურებში (Disca Tiberiu Crisogen. 2015). ამასთანავე, შეიძლება სოციალიზაციის პროცესი აღნიშნული კატეგორიების კომბინაციით აღიწეროს; მაგალითად, სოციალიზაციის პროცესი, ტაქტიკა შეიძლება თანადროულად იყოს ინდივიდუალური, ფორმალური, თანმიმდევრული, დამაჯილდოებელი ან რაიმე სხვა კომბინაციით იყოს აგებული (Gareth R. Jones; 2017).

სოციალიზაციის ფორმათა სხვა კლასიფიკაცია დაკავშირებულია გარკვეულ სოციალურ ინსტიტუტებსა და ჯგუფებთან.

**ორგანიზაციული სოციალიზაცია** გულისხმობს ისეთ პროცესს, როდესაც ორგანიზაციაში ახლადდასაქმებული ითვისებს ცოდნას და უნარებს თავისი საქმიანი როლის შესასრულებლად. ამ პროცესში ახალბედა ეცნობა ორგანიზაციის ისტორიას, ღირებულებებს, კულტურას, ენას და პროფესიულ ჟარგონს, ეცნობა თანამშრომლებს და ორგანიზაციის სხვა მნიშვნელოვან მხარეებს (Kammeyer-Mueller, J.D.; Wanberg, C.R. 2003). ორგანიზაციული სოციალიზაცია კვლევის მთავარი საკითხია და ნაშრომის მომდევნო ნაწილში უფრო დეტალურად არის განხილული, მაგრამ სოციალიზაციის შესახებ სრული სურათის შესაქმნელად და ასევე ორგანიზაციული სოციალიზაციის არსის გასაგებად,

მნიშვნელოვანია ასევე სოციალიზაციის სხვა ფორმების მოკლედ განხილვა, რადგან ნაწილი მათგანი ასევე ასრულებს გარკვეულ როლს ორგანიზაციულ სოციალიზაციაში.

**გენდერული სოციალიზაცია** გულისხმობს იმ გენდერული როლების დასწავლას, ათვისებას, რომელიც დამკვიდრებულია იმ სოციუმში, რომელის წევრიც არის ინდივიდი. მკვლევართა დიდი ნაწილი მნიშვნელოვან პროცესად მიიჩნევს გენდერული სოციალიზაციას, რადგან სოციალიზაციის პროცესში ათვისებული გენდერული როლები და სცენარები დიდ გავლენას ახდენს ზრდასრული ადამიანის როგორც პირად, ასევე საქმიან ცხოვრებაზე (Stockard, Jean, 2006).

**რასობრივ-ეთნიკური და რელიგიური სოციალიზაცია** გულისხმობს (ძირითადად პირველადი სოციალიზაციის პროცესში) ინდივიდის მიერ მისი რასობრივ-ეთნიკური ან რელიგიური ჯგუფის ღირებულებების ათვისებას და ამ ჯგუფთან მიკუთვნებულობის, იდენტობის პროცესს (Phinney, J. S., 1990; Jean S. Phinney , M . J. Rotherham, 1987).

**პოლიტიკური სოციალიზაცია** გულისხმობს პროცესს, რომლის დროსაც ადამიანს უყალიბდება დამოკიდებულება ძალაუფლებისა და პოლიტიკური იდეოლოგიის, პოზიციის შესახებ და თავს რომელიმე პოლიტიკურ ძალას, იდეოლოგიას მიაკუთვნებს (Glasberg, Davita Silfen, Shannon, Deric 2011; Neundorf A., Smets K., 2017)

**ენობრივი სოციალიზაცია** მნიშვნელოვან პროცესად მიაჩნია მრავალ მკვლევარს, რადგან თავად სოციალიზაციის პროცესი ძირითადად ენის საშუალებით მიმდინარეობს. ენის დასწავლა და სოციალიზაცია ერთიანი, ინტეგრირებული პროცესია, ამიტომ ენობრივი სოციალიზაციის პროცესი ასევე მნიშვნელოვან საკვლევ ობიექტს წარმოადგენს, განსაკუთრებით ლინგვისტურ ანთროპოლოგიაში (Duranti, Alessandro; Ochs, Elinor; Schieffelin, Bambi B. 2012).

**წინმსწრები სოციალიზაცია** გულისხმობს ისეთ პროცესს, როცა ადამიანი გადის ერთგვარ „რეპეტიციას“ მომავალი სოციალური როლის შესასრულებლად ბავშვობაში და ასევე ზრდასრულ ასაკშიც, როცა ინდივიდი, ახალ სოციალურ ჯგუფში, მაგალითად, ახალ სამსახურში „შესასვლელად“ ერთგვარ წინასწარ მზაობას იქმნის. კვლევების მიხედვით, მშობლები წარმოადგენენ მომავალი სოციალური და საქმიანი როლების

დასწავლის ძირითად „ინსტიტუციას“ და დიდ გავლენას ახდენენ შვილის სამომავლო ქცევაზე (Levine, K.J.; Hoffner, C.A. 2006).

**რესოციალიზაციის** პროცესი გულისხმობს ქცევისა და წარმოდგენების ძველ მოდელზე უარის თქმას და ახალ სოციალურ ჯგუფში, ახალი როლის ათვისებას (John J. Macionis, Linda Marie Gerber). მაგალითად, როცა ყოფილი პატიმარი ან მარგინალური ჯგუფის წარმომადგენელი რადიკალურად ცვლის თავისი ცხოვრების წესს.

**ხანდაზმულთა სოციალიზაციას** ზოგიერთი ფსიქოლოგი და გერონტოლოგი ცალკე ფორმად გამოყოფს, ვინაიდან ხანდაზმული ადამიანი, უმრავლეს შემთხვევაში პენსიონერი, ხშირად ფუნქციურად სხვა სოციალურ როლს იძენს, უფრო სწორად, კარგავს შეჩვეულ როლებს, სამსახურს, სოციალურად აქტიურ ცხოვრებას და თავის ახალ მდგომარეობასთან მორგება, სოციალიზირება სჭირდება.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სოციალიზაციის ზოგიერთი ფორმის გათვალისწინება ასევე მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესში, მაგალითად, როგორცაა, გენდერული, ენობრივი და „წინმსწრები“ სოციალიზაცია.

### **სოციალიზაციის ხარისხი, სოციალური დეპრივაცია და ჭარბი სოციალიზაცია**

მნიშვნელოვანია ასევე სოციალიზაციის პროცესის აღწერა ხარისხის (დონის) თვალსაზრისით. ინდივიდის სოციალიზაციის დონე რომელიმე ჯგუფში შეიძლება აღიწეროს კონტინიუმზე: მინიმალური-საშუალო-მაღალი. თუმცა, გარკვეულ სიტუაციაში სოციალიზაცია შეიძლება **ნულოვანი** ან **ჭარბი** (oversocialization) კი იყოს, ანუ ადამიანი შესაძლოა საერთოდ არ იყოს სოციალიზირებული ან იყოს „ზედმეტად“ სოციალიზირებული; პირველ შემთხვევაში საქმე გვაქვს სოციალურ დეპრივაციასთან (Social deprivation), ხოლო მეორე შემთხვევაში, არა ინდივიდის სოციუმთან მაღალი ხარისხით ინტეგრაციასთან, არამედ ასიმილაციასთან, როცა ხდება საკუთარი პერსონის მინიმალიზაცია, იგნორირება სოციუმის ინტერესების სრული აღიარების ხარჯზე. სოციალიზაციის ასეთი უკიდურესი ფორმები - „ნულოვანი“ და „ჭარბი/ გადამეტებული“

- გადის სოციალიზაციის ნორმის ფარგლებიდან და წარმოადგენს ერთგვარ ფსიქო-სოციალურ პრობლემას (Wrong D. 1961).

სოციალიზაციის ხარისხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი საკითხია წარმოდგენილი ნაშრომის ფარგლებში, ვინაიდან კვლევის მიზანს წარმოადგენს სწორედ ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართების კვლევა პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორებთან, და ასევე ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონის საკვლევი ინსტრუმენტის შემუშავება.

## 1.2 ორგანიზაციული სოციალიზაცია

როგორც უკვე აღინიშნა, ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის სოციალიზაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფორმა; ზრდასრული ადამიანი ცხოვრების მნიშვნელოვან დროს პროფესიულ საქმიანობას უთმობს და ცხოვრების მანძილზე მას შეიძლება რამდენიმე ორგანიზაციაში მოუხდეს სოციალიზაციის პროცესის გავლა. ზოგადი სოციალიზაციის ანალოგიურად, ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის მუდმივი პროცესი, რომელიც ეხმარება ახლადდასაქმებულს სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციაში, საქმიანი ურთიერთობების ფორმირებასა და ორგანიზაციაში საკუთარი ადგილის პოვნაში.

*ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის პროცესი, რომლის დროსაც ახალი თანამშრომელი სწავლობს, ითვისებს და ითავისებს ორგანიზაციის კულტურას, ღირებულებებს, ორგანიზაციაში დამკვიდრებულ ქცევის ნორმებს, სოციალურ ცოდნას, როლებს და ერთგვარ ორგანიზაციის ცხოვრებაში, როგორც მისი ნაწილი* (Louis, M.R. 1980; Kammeyer-Mueller, J.D.; Wanberg, C.R. 2000); შედეგად ინდივიდი ხდება ორგანიზაციის წევრი. მაანენისა და შეინის მიხედვით, *ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის პროცესი, რომლის დროსაც დასაქმებული ინდივიდის ატიტუდები, ქცევა და ცოდნა იძენს იმ ფორმას, რაც მას სჭირდება ორგანიზაციის წევრად გახდომისათვის* (Van Maanen & Schein. 1979); *ეს არის პროცესი, რომელშიც ჩართული ორივე სუბიექტი - ორგანიზაცია და*

*დასაქმებული; რომელშიც ხდება ახალი თანამშრომლის ტრანსფორმირება „აუტსაიდერიდან“ ეფექტიან „ინსაიდერად“ (Wanous, 1980; Feldman, 1981).*

განმარტებათა ნაწილის მიხედვით, ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს დასწავლის პროცესს, მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა დასწავლის პროცესი არ ნიშნავს სოციალიზაციას (Ostroff & Kozlowski, 1992).

ორგანიზაციული სოციალიზაცია არა მარტო ინდივიდისათვის, არამედ ორგანიზაციისათვისაც უმნიშვნელოვანესი საკითხია, რადგან ამ პროცესში იქმნება სამუშაო გუნდი, რომელიც ორგანიზაციის წარმატებისა და ინდივიდის „კარგად ყოფნის“ საფუძველია (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007). ეკონომიკური კრიზისების დროსაც კი მნიშვნელოვან ფაქტორად რჩება თანამშრომელთა სოციალიზაცია, რადგან სწორად ამ დროს თანამშრომელთა პასუხისმგებლობასა და ერთგულებაზე ბევრი რამ არის დამოკიდებული (Branham, 2000). ორგანიზაციული სოციალიზაცია მნიშვნელოვანია ასევე ორგანიზაციული კულტურის გადაცემის თვალსაზრისით, რაც მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის განვითარების სტაბილურობისათვის (Bauer, Morrison, & Callister, 1998).

სოციალიზაციის პროცესი დამოკიდებულია ინდივიდისა და ორგანიზაციის თავისებურებებსა და მათ „თავსებადობაზე“; ეს პროცესი წარმატებულად მიმდინარეობს იმ ორგანიზაციაში, სადაც გათვალისწინებულია დასაქმებულის ინდივიდუალური თავისებურებები. სოციალიზაციის პროცესი მნიშვნელოვანია დასაქმებულისათვის, რადგან ის ამცირებს განუსაზღვრელობას, რომელიც მასში შფოთვის იწვევს და სასარგებლოა ორგანიზაციისათვისაც, რადგან ამ პროცესში ყალიბდება მეტ-ნაკლებად განსაზღვრული, უნიფიცირებული ქცევის და კომუნიკაციის ფორმები, რაც ამცირებს კონფლიქტებს და ამასთანავე მოითხოვს ნაკლებ ზედამხედველობას/ კონტროლს. ჰოლანდის კვლევების მიხედვით, ადამიანი ეძებს ისეთ სამუშაო გარემოს, რომელიც მის პიროვნულ ტიპს შეესაბამება, რადგან ასეთ გარემოში თავს უფრო კომფორტულად გრძნობს, უფრო მეტად მოტივირებული და პროდუქტულია. ორგანიზაციის მენეჯმენტის ამოცანაა არა მარტო შეარჩიოს შესაფერისი ადამიანი სამუშაო ადგილზე, არამედ იზრუნოს მის ადეკვატურ სოციალიზაციაზე, მისი პიროვნული

მახასიათებლებისა და გამოცდილების გათვალისწინებით, რაც, თავის მხრივ, იწვევს დასაქმებულის შორმით კმაყოფილებისა და ორგანიზაციის ეფექტიანობის ზრდას. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციები, რომლებიც მრავალი წელი ინარჩუნებენ წარმატებას და ხანგრძლივ-სტაჟიან თანამშრომელთა რამდენიმე თაობას ითვლიან, სწორედ სოციალიზაციის ძლიერი და ეფექტური სისტემა აქვთ დანერგული (Margaret M. Nauta, 2010; კუტალაძე ია, 1999).

ამ განმარტებების მიხედვით თვალსაჩინო ხდება, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაცია არსებითად იმეორებს სოციალიზაციის ზოგად პრინციპებს, კერძოდ, ორგანიზაციული ჩარჩოს კონტექსტში.

### ორგანიზაციული სოციალიზაციის თეორიები/ მოდელები

ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესი მრავალმხრივ არის განხილული და შესწავლილი ფსიქოლოგიაში; სხვადასხვა კვლევების ფარგლებში შესწავლილია ახლადდასაქმებულის სოციალიზაციის პროცესის ეტაპები (Feldman, 1976, 1981; Wanous, 1992) და სოციალიზაციის ტაქტიკები (Van Maanen and Schein, 1979), ახლადდასაქმებულის წარმოდგენები (Louis, 1980), ემოციური მდგომარეობა და სტრესი (Nelson, 1987), ახალმოსულის ახალ სიტუაციასთან ე.წ. სიმბოლური ინტერაქცია (Reichers, A. E. 1987), ინდივიდი-სიტუაციის ინტერაქცია (Jones, 1983, 1986) და სხვა მნიშვნელოვანი პარამეტრები.

სოციალიზაციის თეორიებიდან და მოდელებიდან მნიშვნელოვანი აღინიშნოს, მაგალითად, ფესტინგერის კოგნიტური დისონანსის თეორია (Festinger, 1957), კელმანის ატიტუდების შესაბამისობის თეორია (Kelman H.C. 1958), მანენისა და შეინის სოციალიზაციის ტაქტიკის მოდელი (Maanen & Schein, 1979), ჩატმანის ღირებულებათა კონგრუენტობის მოდელი (Chatman, J. & Caldwell, D. 2015), ბუხმანის კარიერის დაწყების სამეტაპიანი მოდელი (Buchanan, 1977), “შესვლის” (entry model) სამეტაპიანი მოდელი (Porter, Lawler & Hackman, 1975), შნაიდერის ASA-მოდელი და მისთ. ნაშრომში განხილულია რამდენიმე მათგანი, რომლებიც უფრო ახლოს დგას საკვლევ საკითხებთან.



**ფელდმანის სამსაფეხურიანი მოდელის** მიხედვით, ინდივიდი ორგანიზაციული სოციალიზაციის შემდეგ საფეხურებს გადის: (1) წინმსწრები სოციალიზაცია, (2) შეგუება/მორგების პროცესი და (3) როლის მიღება, ანუ ორგანიზაციის წევრად ჩამოყალიბება. სოციალიზაციის **პირველი საფეხური** მუშაობის დაწყების წინა პერიოდს წარმოადგენს და ამ სტადიაზე ადამიანს უყალიბდება მოლოდინები და წარმოდგენები ორგანიზაციისა და საქმიანობის შესახებ. სოციალიზაციის ამ სტადიაზე ფორმირებული პროფესიული მოლოდინები შეიძლება იყოს არარეალისტური, რამაც შეიძლება შემდგომში უკვე დასაქმებულ ადამიანს გარკვეული პრობლემები შეუქმნას. როცა ახლადდასაქმებულის მოლოდინები რეალობის შესატყვისია, ის უფრო მალე და ადვილად გადის სოციალიზაციის პროცესს და დასაქმებულს უფრო ეფექტიანად ასრულებს, ამიტომ მნიშვნელოვანია მუშაობის დაწყების მსურველებს ორგანიზაციამ მომავალი საქმიანობის შესახებ დეტალური ინფორმაცია მიაწოდოს. **მეორე, ანუ მორგების** სტადია იწყება უშუალოდ მუშაობას დაწყების მომენტიდან. ამ პერიოდში ხდება: (1) ახალი ურთიერთობების ფორმირება, (2) ახალი ამოცანების დასწავლა და საჭირო უნარების შეძენა-განვითარება, (3) ახალი როლის გათავისება და (4) ობიექტური შეფასებისა და ადეკვატური უკუკავშირის მიღება. **მესამე სტადიაზე** ხდება ორგანიზაციის ნორმებისა და ღირებულებების გათავისება. სოციალიზაციის პროცესი შემდგარია, თუ დასაქმებული თავს გრძნობს ჯგუფისა და ორგანიზაციის სრულყოფილებიან წევრად, რაც თავის მხრივ აისახება ორგანიზაციისადმი ერთგულებაზე და დასაქმებულის საქმიანობის პროდუქტიულობაზე (Feldman D. C., 1981). თუ ინდივიდი ვერ ახერხებს სოციალიზაციის პროცესის გავლას, ეს მისთვის ხდება შფოთვის და სტრესის წყარო.

**ჩატმანის მოდელის** მიხედვით, რომელიც ემყარება ინდივიდის რწმენებისა და წარმოდგენების კონგრუენტობას ორგანიზაციის ღირებულებებთან, ახალმოსულის სოციალიზაცია ორმხრივი პროცესია: ახალი თანამშრომელი თვითონ ცდილობს მიიღოს ინფორმაცია ორგანიზაციული მიზნებისა და ღირებულებების შესახებ ორგანიზაციის გამოცდილი წევრებისაგან და ასევე ორგანიზაციასაც შეუძლია შესთავაზოს სოციალიზაციის ისეთ ტაქტიკები, როგორცაა მენტორობა, ტრენინგ-პროგრამები და გარკვეული სახის სოციალური აქტივობები. თუმცა, ეს პროცესი არსებითად არის

დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად მოდის ერთმანეთთან თანხმობაში ახალი თანამშრომლის სამუშაო ღირებულებები ორგანიზაციაში დამკვიდრებულ ღირებულებებთან; თუ ეს წარმოდგენები არ არის შესაბამისობაში, მოსალოდნელია, რომ ინდივიდი შეცვლის მათ, რათა გაზარდოს სამუშაო ღირებულებებთან შეთანხმებულობა. თუ ასე არ ხდება, მაშინ ახლადდასაქმებულს უყალიბდება ნეგატიური დამოკიდებულებები სამუშაოს მიმართ (Chatman, J. & Caldwell, D. 2015).

**ჩაოს მოდელის** მიხედვით სოციალიზაციის პროცესი ექვს პარამეტრს გულისხმობს, რომლის გაგება და მიღება არსებითია ახალი თანამშრომლისათვის: (1) ორგანიზაციის ისტორია, (2) ენა/ ლექსიკა, (3) ორგანიზაციული პოლიტიკა, (4) თანამშრომლებთან ურთიერთობა, (5) ორგანიზაციის მიზნებისა და ღირებულებების გათავისება და (6) სამუშაოს შესრულება (Georgia T. Chao, Anne M. O'Leary-Kelly, Samantha Wolf, Howard J. Klein, Philip D. Gardner.1994)

**შნაიდერის ASA** (Attraction-Selection-Attrition) მოდელის მიხედვით, ადამიანს იზიდავს ისეთი ორგანიზაცია, რომელიც მისი „მსგავსია“, თავის მხრივ, ორგანიზაციაც ცდილობს ისეთი კადრის შერჩევას, რომელიც ადვილად შეეგუება ორგანიზაციის მოთხოვნებსა და სტაჟიან პერსონალს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მოდელით ხელმძღვანელობა ადვილი არ არის, რადგან რთულია ყოველთვის ისეთი კადრის მოძიება, რომლებიც სრულად შეესატყვისება ორგანიზაციის მოთხოვნებს (Schneider, B., Goldstein, H.W. & Smith, D.B. 1995).

## სოციალიზაციის ტაქტიკები

ფსიქოლოგები განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობენ სოციალიზაციის ტაქტიკების საკითხს. პრაქტიკოს მკვლევართა მოსაზრებით, ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის კვლევისათვის მნიშვნელოვანია სოციალიზაციის ტაქტიკების ანალიზი. სოციალიზაციის ტაქტიკები იყოფა სამ ძირითად კატეგორიად: **კონტექსტის**, **„კონტენტის“** და **სოციალური** ტაქტიკები (Ostroff & Kozlowski, 1992; Ashforth et al., 2007; Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979; Schein, 1971), რომლებიც თავის მხრივ

სოციალიზაციის სხვადასხვა მოდელში განიხილება სოციალიზაციის **ორგანიზაციულ და ინდივიდუალურ** ტაქტიკებთან მიმართებაში.

სამეცნიერო ლიტერატურაში მრავალმხრივად არის განხილული, როგორც ორგანიზაციის პოლიტიკის გავლენა ახალ თანამშრომელზე და სოციალიზაციის პროცესის ორგანიზაციული (ინსტიტუციონალიზებული) ტაქტიკები, ასევე ახლადდასაქმებულის სოციალიზაციის პროაქტიული (ინდივიდუალიზებული) ტაქტიკები; დიდი ყურადღება ექცევა ასევე სოციალიზაციის ორივე სუბიექტის (ორგანიზაციისა და ინდივიდის) სოციალიზაციის ორმხრივ, კომბინირებულ ტაქტიკებს. ინსტიტუციონალიზებული ტაქტიკები ძირითადად კოლექტიური, ფორმალური, თანმიმდევრული და ფიქსირებულია, ხოლო ინდივიდუალიზებული ტაქტიკები - ინდივიდუალური, არაფორმალური, რანდომული და წყვეტილი. კვლევებით დადგენილია, რომ სოციალიზაციის ინდივიდუალიზებული ტაქტიკები გავლენას ახდენს ატიტუდებსა და ქცევაზე, ინსტიტუციონალიზებული ტაქტიკების განხორციელება კი პოზიტიურ კავშირშია შრომით კმაყოფილებასა და ორგანიზაციულ ერთგულებასთან, ხოლო სამსახურიდან წასვლის სურვილთან - უარყოფით კავშირში (Ashforth, Sluss, & Saks, 2007). ინსტიტუციონალიზებული სოციალიზაციის პროცესი უფრო მეტად ეხება ორგანიზაციის *სტატუს ქვოს* და თითქოს ერთგვარად წაახალისებს ახალმოსულებს, პასიურად მიიღონ დადგენილი როლი, ორგანიზაციული კულტურა, ღირებულებები და ნორმები; აქედან გამომდინარე, იგულისხმება, რომ ორგანიზაციული მიზნები და ღირებულებები უფრო ინსტიტუციონალიზებული სოციალიზაციის პროცესში გადაეცემა ახალ თანამშრომელს (Van Maanen & Schein, 1979). შესაბამისად, სავარაუდოა, რომ ინდივიდის ეფექტიანი სოციალიზაციისათვის არ არის საკმარისი მხოლოდ სოციალიზაციის ორგანიზაციული ტაქტიკების განხორციელება, საჭიროა ასევე ინდივიდუალიზებული ტაქტიკების მხარდაჭერა.

**სოციალიზაციის ორგანიზაციული ტაქტიკები.** ორგანიზაციული ტაქტიკებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია მაანენისა და შეინის თეორიის განხილვა, რომელშიც სოციალიზაციის ექვსი ორგანიზაციული ტაქტიკა არის განსაზღვრული: **კოლექტიური** (vs ინდივიდუალური) გულისხმობს ახალაბედასათვის საერთო გამოცდილებისა და

უნარების გადაცემას/ გაცნობას; **ფორმალური** (vs არაფორმალური) გულისხმობს ახალმოსულების სწავლებას ძველი თანამშრომლებისაგან განცალკევებით; **თანმიმდევრული** ტაქტიკა (vs შემთხვევითი/რანდომული) გულისხმობს დაგეგმილ, თანმიმდევრულ ნაბიჯებს; **ფიქსირებული** (vs ცვალებადი) მოიაზრებს სოციალიზაციის პროცესის დროში განსაზღვრულობას; **სერიული** (vs წყვეტილი) ასოცირებულია როლურ მოდელებთან; **პიროვნების მხარდამჭერი** (vs გაუცხოება) გულისხმობს ახალი თანამშრომლის პიროვნულ მიღებას, მხარდაჭერას და არა მის იგნორირებას, გაუცხოებას, მაგალითად, რაიმე პიროვნული ნიშნის გამო (Van Maanen & Schein, 1979).

**ახალ თანამშრომელთა პროაქტიული ტაქტიკები.** როგორც უკვე აღინიშნა, ორგანიზაციას შეუძლია განახორციელოს გარკვეული ტაქტიკები ახალმოსულთა სოციალიზაციის მიზნით, მაგრამ ახლადდასაქმებულები თავადაც მიმართავენ გარკვეულ აქტივობებს სოციალიზაციის პროცესში (Bauer et.al., 1998). ამ თვალსაზრისით განსაზღვრულია შემდეგი ტაქტიკები:

- უკუკავშირისა და ინფორმაციის ძიება
- ურთიერთობის, კომუნიკაციის დამყარება
- არაფორმალური მენტორული ინტერაქცია
- სამუშაოსთან დაკავშირებული მოლაპარაკებები/ შეთანხმება
- პოზიტიური „ფრეიმინგი“ (Positive Framing)
- საქმიან აქტივობებში მონაწილეობა
- ქცევითი თვით-მენეჯმენტი
- დაკვირვება და მოდელირება
- ინფორმაციის ძიების ტაქტიკა

სოციალიზაციის პროცესის ფართო ანალიზისათვის ფსიქოლოგები **ინდივიდუალური** და **ორგანიზაციული** ტაქტიკების ფორმებს განიხილავენ ტაქტიკების სამ კატეგორიასთან მიმართებაში: **კონტექსტის**, **„კონტენტის“** და **სოციალური**. მრავალი კვლევა არის ჩატარებული იმის გამოსაკვლევად, თუ რა ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სოციალიზაციაზე სხვადასხვა ფორმით კომბინირებული ტაქტიკების გამოყენებას. მეტი სიცხადისათვის, სოციალიზაციის ტაქტიკების სამი კატეგორიისა და ფორმების

(მაანენისა და შეინის კლასიფიკაციით) მიმართება, მათი კომბინაცია წარმოდგენილია ცხრილის სახით (Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000).

*ცხრილი 1 - ორგანიზაციული სოციალიზაციის ტაქტიკები*

კლასიფიკაცია	ტაქტიკის ტიპი	ტაქტიკის ტიპი
კონტექსტის ტაქტიკა, ორგანიზებული ახლი თანამშრომლებისათვის	<b>კოლექტიური</b> „ტიპური ქმედებები ან ინფორმაცია, რომელიც იწვევს ახალბედას სტანდარტულ პასუხს“	<b>ინდივიდუალური</b> „ცალკეული ინდივიდი იღებს მეტ-ნაკლებად უნიკალურ ინფორმაციას ან ქმედებას“
	<b>ფორმალური</b> „სპეციალურად ახალბედებისათვის დაგეგმილი აქტივობები“	<b>არაფორმალური</b> „არ ხდება ახალბედების დიფერენცირება დანარჩენებისაგან, ამიტომ აქტივობა მიმდინარეობს სამუშაო ადგილზე“
კონტენტის ტაქტიკა დროში განსაზღვრული და თანმიმდევრული	<b>თანმიმდევრული</b> „განზასღვრული აქტივობები ახალბედასათვის“	<b>შემთხვევითი</b> „აქტივობები წინასწარ ცნობილი და განსაზღვრული არ არის“
	<b>ფიქსირებული</b> „აქტივობის პროცესი დროში გაწერილია და ცნობილი“	<b>ცვალებადი</b> „აქტივობის დრო და ხანგრძლივობა არ არის წინასწარ გაწერილი“
სოციალური ასპექტების ტაქტიკა, რომელიც ხელს უწყობს დასწავლას სოციალური ნიშნების დახმარებით	<b>სერიული</b> „აქტივობების სერია, სადაც ახალბედები ბაძავენ მოდელს“	<b>წყვეტილი (Disjunctive)</b> „ახალბედები არ მიყვებიან, არ ბაძავენ როლურ მოდელს“
	<b>მხარდამჭერი, „ინვესტიტური“</b> „მხარს უჭერს ახალბედას და მის პიროვნულ თავისებურებებს“	<b>„დივესტიტური“, უარყოფი</b> „არ ითვალისწინებს ახალბედას პიროვნულ თავისებურებებს“

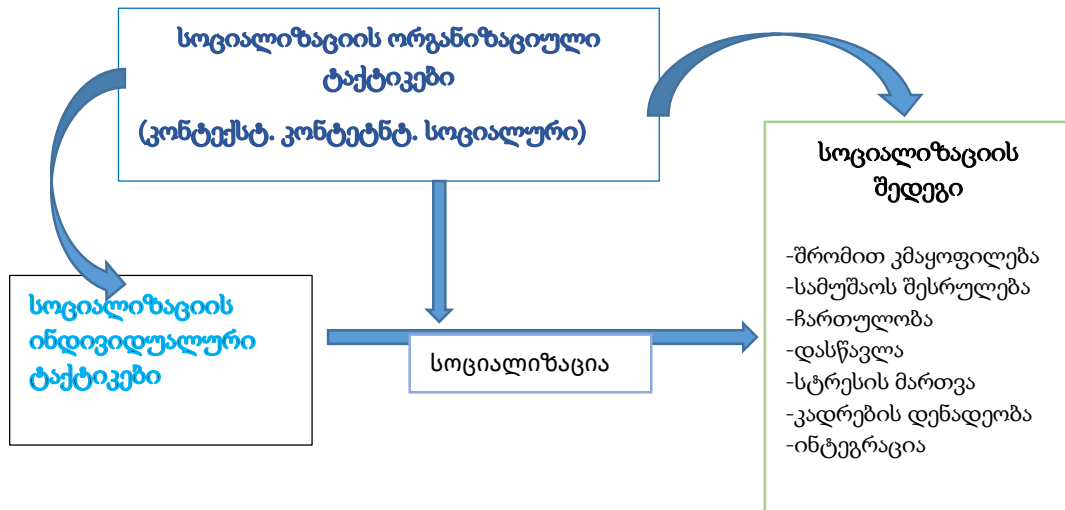
სოციალიზაციის ტაქტიკების ანალიზი მნიშვნელოვანი საკითხია წარმოდგენილი ნაშრომის ფარგლებში, ვინაიდან კვლევის პროცესში შემუშავებული ორგანიზაციული

სოციალიზაციის საკვლევ კითხვარი მნიშვნელოვნად ითვალისწინებს სოციალიზაციის ტაქტიკებში აღწერილ პარამეტრებს.

### სოციალიზაციის პროცესისა და ტაქტიკების მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან

სოციალიზაციის პროცესის სრული ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია სოციალიზაციის ორგანიზაციული და ინდივიდუალური პროაქტიული ტაქტიკების ერთიან კონტექსტში განხილვა. მკვლევართა მოსაზრებით, ორგანიზაციული ტაქტიკები განსაზღვრავს სოციალიზაციის პროცესსა და სოციალიზაციის შედეგს, ინდივიდის პროაქტიულ ტაქტიკების თავისებურებას და ასევე ინდივიდის პროაქტიული ტაქტიკების ეფექტს სოციალიზაციის შედეგზე. ამ შემთხვევაში, შედეგში იგულისხმება: შრომით კმაყოფილება, სამუშაოს შესრულება, ორგანიზაციული ჩართულობა, დასწავლა, სტრესის მართვა, კადრების დენადობა/დამკვიდრება სამუშაო ადგილზე, ორგანიზაციაში ინტეგრაცია.

მთელი რიგი კვლევებით დადასტურებულია, რომ ეფექტიანი სოციალიზაცია (რომელიც ეფექტიან ტაქტიკებს ეფუძნება) გავლენას ახდენს შემდეგი ფაქტორების ხარისხზე: შრომით კმაყოფილება, სამუშაოს შესრულება, ორგანიზაციული ჩართულობა, დასწავლა, სტრესის მართვა, კადრების დენადობა/დამკვიდრება სამუშაო ადგილზე, ორგანიზაციაში ინტეგრაცია (Ashforth & Saks, 1996; Bauer et al., 1998; Fisher, 1986; Wanous & Colella, 1989; Wanous, 1980; Gerstner & Day, 1997). მკვლევართა მოსაზრება (Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000) ორგანიზაციული და ინდივიდუალური ტაქტიკების და ასევე სოციალიზაციის „შედეგების“ მიმართების შესახებ ილუსტრირებულია სქემაზე.



ილუსტრაცია 1. ინდივიდუალური და ორგანიზაციული ტაქტიკების მიმართება სოციალიზაციასა და სოციალიზაციის შედეგთან

სქემაზე ილუსტრირებული სოციალიზაციის ტაქტიკებისა და შედეგების მიმართება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია წარმოდგენილი შრომის ფარგლებში, ვინაიდან ერთ-ერთ საკვლევ საკითხს სწორედ სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება წარმოადგენს; კვლევაში გამოთქმულია ვარაუდი იმის შესახებ, რომ შრომით კმაყოფილება სოციალიზაციის შედეგია. ეს დაშვება ასახავს იმ მკვლევართა მოსაზრებას, რომლის მიხედვით, სოციალიზაციის ძირითად მიზანს სწორედ შრომით კმაყოფილებისა და ორგანიზაციული ერთგულების მიღწევა წარმოადგენს, შესაბამისად შრომით კმაყოფილებას მიიჩნევენ სოციალიზაციის შედეგად (Zibin Song, Kaye Chon, Geng Ding, Cao Gu; 2015; Stephen J. Zaccaro and Gregory H. Dobbins, 1989; Buchanan, 1974; Schein, 1978).

კვლევების შედეგად გამოვლინდა, რომ სოციალიზაციას აქვს პოზიტიური ეფექტი შრომით კმაყოფილებისა და ორგანიზაციული ერთგულების ხარისხზე და ამავე დროს სოციალიზაცია სხვა ცვლადებთან შედარებით ყველაზე წონადი პრედიქტორია (Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000; Robert J. Taormina. 1999). მაგალითად, ერთ-ერთ კვლევაში შესწავლილია ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და სხვა პარამეტრების (ხელფასით კმაყოფილება, განათლება, სტაჟი, სქესი) ეფექტი შრომით კმაყოფილებისა და ორგანიზაციული ერთგულების ხარისხზე (Robert J. Taormina. 1999). კვლევის შედეგად

გამოვლინდა, რომ სოციალიზაციას აქვს ძლიერი პოზიტიური ეფექტი შრომითი კმაყოფილებისა და ორგანიზაციული ერთგულების ხარისხზე; კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ შრომით კმაყოფილება პოზიტიურ კავშირშია ხელფასით კმაყოფილებასთან, განათლებასთან, სტაჟთან და ასევე სქესთან (ქალების შრომით კმაყოფილების ხარისხი უფრო მაღალია, ვიდრე კაცების), მაგრამ სოციალიზაციის ფაქტორთან კომბინაციაში აღმოჩნდა, რომ სოციალიზაცია გაცილებით ძლიერი პრედიქტორია და დანარჩენი ცვლადების პრედიქტული წონა მინიმუმამდე მცირდება. ფაქტიურად, სოციალიზაცია გადამწყვეტი ფაქტორია შრომით კმაყოფილების ხარისხის განსაზღვრაში, ამიტომ ორგანიზაციის მენეჯმენტმა ეს ფაქტორი უნდა გაითვალისწინოს და ეფექტურად დაგეგმოს სოციალიზაციის პროცესი, რადგან ეს ხელს უწყობს, როგორც დასაქმებულის კარგად ყოფნას, ასევე ორგანიზაციისადამი ერთგულების განმტკიცებას; რაც, თავის მხრივ, ორგანიზაციის მდგრადობის და განვითარების ერთ-ერთი წინაპირობაა. ასეთივე დასკვნას და რეკომენდაციას სთავაზობს ორგანიზაციის მენეჯერებს ფელდმანი, თავის კვლევებზე დაყრდნობით (Feldman. 1981).

ჩაოს და მორისონის ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით, ინდივიდს, რომელსაც აქვს მეტი ინფორმაცია ორგანიზაციის შესახებ, ორგანიზაციაში ყოფნის პირველი წლის განმავლობაში უფრო ადვილად გადის სოციალიზაციის პროცესს და უფრო პოზიტიურ სოციალურ განწყობებს ავლენს ორგანიზაციის მიმართ. ორგანიზაციის მიზნებისა და ღირებულებების ცოდნა და მათი მხარდაჭერა პოზიტიურ კავშირშია კარიერულ ჩართულობასთან, ადაპტაციასა და შრომით კმაყოფილებასთან. მნიშვნელოვანია ასევე არაფორმალური ურთიერთობები ახალმოსულებსა და ორგანიზაციის ძველ წევრებს შორის. ახალმოსულთა ურთიერთობა ორგანიზაციის გამოცდილ წევრებთან ზრდის ორგანიზაციული ნორმებისა და ღირებულებების რეალისტურ აღქმას, ხოლო ორგანიზაციული მიზნების და ღირებულებების მხარდაჭერა არის დასაქმებულის ქცევებისა და განწყობების მნიშვნელოვანი პრედიქტორი (Chao et.al. 1994; Morrison 1993; Ostrof & Kozlowski 1992). სოციალიზაციის აღნიშნული პარამეტრები გათვალისწინებულია კვლევის ფარგლებში შემუშავებული კითხვარის დებულებებში.



### 1.3 პერფექციონიზმი

ნაშრომის ამ ნაწილში განხილულია პერფექციონიზმის ფენომენი, რომელიც კვლევის კონცეფციაში მოაზრებულია ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესზე გარკვეული გავლენის მქონე პრედიქტორ ცვლადად.

#### პერფექციონიზმის ცნება

პერფექციონიზმი (ლათ. perfectus - დასრულებული, სრულყოფილი) ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით ნიშნავს სწრაფვას სრულყოფილებისაკენ. ფსიქოლოგები იზიარებენ მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ პერფექციონიზმი, როგორც პიროვნული მახასიათებელი, ნიშნავს ადამიანის დაუოკებელ სწრაფვას სრულყოფილებისაკენ (Flett & Hewitt, 2002; Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990), თუმცა თვითონ პერფექციონიზმის ბუნების შესახებ მკვლევართა შორის არსებობს აზრთა სხვაობა. პერფექციონიზმის ბუნება სხვადასხვაგვარად იყო ინტერპრეტირებული მისი კონცეფციის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე და ასევე დაახლოებით ერთ პერიოდში მომუშავე მკვლევართა ნაშრომებშიც. პერფექციონიზმის ფენომენი სხვადასხვა ფსიქოლოგიურ კონცეფციაში განსხვავებული პერსპექტივიდანაა დანახული და გაანალიზებული. პერფექციონიზმის კონცეფციათა შესახებ ზოგადი სურათის შესაქმნელად, ნაშრომის ამ ნაწილში წარმოდგენილია პერფექციონიზმის ის ძირითადი განმარტებები და თეორიები, რომლებიც გავრცელებულია სამეცნიერო ლიტერატურაში. ყველაზე დამკვიდრებული განმარტებების თანახმად:

*პერფექციონიზმი არის ადამიანის სწრაფვა იდეალურობისა და უზადო სრულყოფილებისაკენ, რასაც თან ახლავს კრიტიკული თვითშეფასება და შფოთვა სხვების შეფასების გამო (Flett G. L., Hewitt P. L., 2002). პერფექციონიზმი ნიშნავს საკუთარი თავისადმი ყოველდღიურად უფრო მაღალი დონის მოთხოვნების წაყენებას, ვიდრე ამას რეალობა ითხოვს (Hollender, 1965).*

პერფექციონისტი მიზნად ისახავს მაღალ, მიუწვდომელ მიზნებს, რომელსაც ვერ აღწევს; რამაც თავის მხრივ შეიძლება გამოიწვიოს სხვა პრობლემები, მაგალითად: შფოთვა, გარემოსთან ადაპტაციის სირთულე, ფსიქოლოგიური „გადაწვა“, დაბალი თვითშეფასება, დეპრესია, კვებითი აშლილობა, სუიციდური ფიქრები და სხვა სახის პრობლემები (Tomina J. Schwenke, 2012; Hill Andrew P., Curran Thomas, 2015; O'Connor, R. C., O'Connor, D. B., O'Connor, S. M., Smallwood, J., & Miles, J., 2004 და სხვები).

ადამიანის სწრაფვა სრულყოფისაკენ ეხება როგორც საკუთარ პერსონას, ასევე მის მიერ შესრულებულ საქმეს და ვლინდება მის ფსიქო-სოციალურ აქტივობაში, რაც გავლენას ახდენს როგორც ინტერპერსონალურ ურთიერთობებზე, ასევე პროფესიულ საქმიანობაზე. პერფექციონისტებს აქვთ ლიდერობის ტენდენცია, თუმცა პერფექციონისტული ეგოსათვის ასევე დამახასიათებელია მაღალი ხარისხის აგრესია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ლოგიკურია ვარაუდი, რომ პერფექციონიზმის მსგავსი გამოვლინება ხელს შეუშლის ინდივიდის ეფექტიან სოციალურ აქტივობას და, შესაბამისად, მისი სოციალიზაციის პროცესს.

### **პერფექციონიზმის უნიტარული, დიხოტომიური და მრავალგანზომილებიანი კონცეფციები**

პერფექციონიზმის ფენომენის შესწავლის საწყის ეტაპზე (გასული საუკუნის დასაწყისი) ამ საკითხით ძირითადად ფსიქოანალიზური თეორიები, კლინიკური ფსიქოლოგია და ფსიქიატრია იყო დაინტერესებული; პერფექციონიზმი ძირითადად განიხილებოდა ფსიქიკის არასწორი რეგულირების, ფსიქოლოგიური პათოლოგიების ინდიკატორად ან კოგნიტურ დისფუნქციად. პერფექციონიზმი ფართოდ არის განხილული ფსიქოანალიტიკურ პარადიგმაში; მაგალითად, ფროიდის მიხედვით, პერფექციონიზმი წარმოადგენს ნარცისიზმისა და ეგო-იდეალის პრობლემას, რომელიც მან აღწერა თავის ნაშრომებში «სამი ნარკვევი სექსუალობაზე» (Фрейд З., 2017) და “ნარცისიზმის შესახებ“ (Фрейд З., 1914). ამ ნაშრომებში პერფექციონიზმი ამავე დროს

განხილულია „მე“-ს დაცვისა მექანიზმად. იუნგის თეორიის თანახმად, პერფექციონიზმი ეფუძნება „სელფის“ (self) სრულყოფილებისაკენ სწრაფვის არქექტივს; ადლერის მოსაზრებით, პერფექციონიზმი წარმოადგენს არასრულფასოვნების კომპლექსის ჰიპერკომპენსაციას, რასაც პათოლოგიურ პერფექციონიზმს უწოდებს (Adler, A. 1956. In H. L. Ansbacher, & R. R. Ansbacher); ჰორნის მიხედვით, პერფექციონიზმი არის *იდეალური მეს* რიგიდულობა და სრულყოფილების მოთხოვნილების დაუკმაყოფილებლობა (Horney, K., 1950), ხოლო რეიხისათვის - თვითშეფასების რეგულირების პათოლოგიური ფორმა (Reich W. 1949; //Elliot D Cohen, 2019; Кононенко, О.И., 2014). კლინიკურ ფსიქოლოგიასა და ფსიქიატრიაში პერფექციონიზმი ძირითადად განხილული იყო გარკვეული ფსიქიკური დარღვევის მატარებელ კონსტრუქტად, მაგალითად, ობსესიურ-კომპულსიური ქცევის ერთ-ერთ კომპონენტად (Brantman & Bergler, 1955).

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ფსიქოანალიზურად ორიენტირებული ავტორების მიხედვით, *პერფექციონიზმი არის გამძაფრებული სწრაფვა სრულყოფილების, გრანდიოზულობისა და განდიდებისაკენ, რომლის დროსაც ლიბიდო ნეგატიურად აისახება ობიექტური რეალობის აღქმასა და ურთიერთობებზე; პერფექციონისტებს აქვთ თვითშეფასების ჰიპერბოლიზირებული, არარეალისტური და ამავე დროს ინფანტილური საზომი და დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ სხვების შეფასებას; მძაფრად განიცდიან კრიტიკას; ისინი შეპყრობილი არიან საკუთარი მეს შესახებ ფანტაზიებით.*

კვლევებისა და ანალიზის აღნიშნულ ეტაპზე პერფექციონიზმი ძირითადად განხილული იყო ერთგანზომილებიან, ნეგატიურ, დესტრუქციულ, ფსიქიკურ დარღვევად, რომელიც **უნიტარულ** მიდგომას ეფუძნება.

შემდგომ ეტაპზე (60-იანი წლებიდან) მკვეთრად გაიზარდა ფსიქოლოგების ინტერესი ამ საკითხისადმი და დაიწყო პერფექციონიზმის ინტენსიური კვლევა კოგნიტური, ბიჰევიორისტული, პიროვნების და სხვა თეორიების ფარგლებში; შესაბამისად, ჩამოყალიბდა ახალი მიდგომები პერფექციონიზმის ფენომენისადმი. ფსიქოლოგებმა შემოიტანეს ნორმალური/ ჯანსაღი პერფექციონიზმის ცნება და ერთმანეთისაგან გამიჯნეს პერფექციონიზმის ნორმალური და პათოლოგიური გამოვლენა; ამ მიდგომის მიხედვით, პერფექციონიზმი ადამიანის ბუნებრივ მოტივაციას

წარმოადგენს, მაგრამ მას ახასიათებს როგორც ჯანსაღი, ასევე პათოლოგიური გამოვლენის ფორმა, რომელთაგან პირველი პიროვნების განვითარების ფაქტორად განიხილება, მეორე კი - შემაფერხებლად. ზოგიერთმა მკვლევარმა პერფექციონისტის სრულყოფილებისაკენ სწრაფვა დაუკავშირა მასლოუს თვითაქტუალიზაციის მოთხოვნილებას; მათი აზრით, ადამიანის სრულყოფილებისაკენ სწრაფვა გამომდინარეობს თვითაქტუალიზაციის მოთხოვნილებიდან, ამიტომ ის ნორმალურ ქცევას წარმოადგენს.

ამ მიდგომის საფუძველზე დამკვიდრდა **პერფექციონიზმის დიხოტომიური მოდელი**, რომელის მიხედვით პერფექციონიზმის გამოვლენის გარკვეული ხარისხი ნიშნავს პერფექციონიზმის ნორმალურ გამოვლენას, მიზანდასახულობას, მოტივირებულობას, ხოლო მაღალი ხარისხი, ანუ „გადაჭარბებული პერფექციონიზმი“ - გარკვეულ დარღვევას, პათოლოგიას. დიხოტომიურ კონცეფციებში პერფექციონიზმი ორპოლუსიან პარამეტრად არის განხილული, მაგალითად, დესტრუქციული vs კონსტრუქციული, ადაპტური vs არაადაპტური, ნორმალური vs ნევროტული (Hollender, 1965; Cox, Enns, & Clara, 2002; Hamachek, 1978; Stoeber, J., & Otto, K. 2006; Terry-Short, Owens, Slade, and Dewey, 1995; Stumpf & Parker, 2000). დიხოტომიური მიდგომის მომხრეთა მოსაზრებით, პერფექციონიზმის პოზიტიური და ნეგატიური გამოვლინებები გარკვეულ გავლენას ახდენს ინდივიდის სოციალიზაციისა და გარემოსთან ადაპტაციის პროცესზე.

იმავე პერიოდში ჩამოყალიბდა სხვა კონცეფციებიც, რომელთა ფარგლებშიც პერფექციონიზმი განხილულია რამდენიმე განზომილებიან კონსტრუქტად (P. Hewitt, G. Flett, 1991; Frost, R O , Marten, P., Lahart, C, & Rosenblate, R.; 1990; Hamachek, 1978).

პერფექციონიზმის ფენომენისადმი მიდგომები, განზომილებათა **რაოდენობის** მიხედვით, ორ კატეგორიად შეიძლება დაიყოს: (1) **ერთგანზომილებიანი** - პერფექციონიზმი განიხილება ერთგანზომილებიან კონსტრუქტად (Horney, 1950; M. Hollender, 1965; W. Missildine, 1963; Burns, 1980; Dunkley and Blankstein 2000) და (2) **მრავალგანზომილებიანი** - მოიაზრებს პერფექციონიზმის რამდენიმე განზომილებას

(Hewitt, P. Flett, G. 1990; R. Frost, R. Heinberg, C. Holt, 1993 Hamachek, 1978). პერფექციონიზმის გამოვლენის ფორმის მიხედვით კი მიდგომები შეიძლება იყოს უნიტარული და დიხოტომიური. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტის ავტორთა ნაწილი ამავე დროს იზიარებს დიხოტომიურ მიდგომას, ანუ მათ კონცეფციებში გარკვეული შინაარსის მატარებელი განზომილებები ამავე დროს ორპოლუსიან პარამეტრად არის განხილული - დესტრუქციული vs კონსტრუქციული, ადაპტური vs არაადაპტური, ნორმალური vs პათოლოგიური.

სამეცნიერო დისკუსია ამ მიდგომებს შორის დღემდე მიმდინარეობს. მაგალითისათვის წარმოდგენილია პერფექციონიზმის რამდენიმე მოდელი.

**უნიტარული მიდგომა.** უნიტარული მიდგომის მიხედვით, პერფექციონიზმი ნეგატიური ან პათოლოგიური ფორმის მატარებელი, ერთგანზომილებიანი დესტრუქციული ფენომენია. მაგალითად, ბარნსის მოსაზრებით, პერფექციონისტი მოქმედებს პრინციპით: „ყველაფერი ან არაფერი“ და ასეთ პირობებში მხოლოდ ორი გამოსავალი აქვს - მაღალი სტანდარტის მიღწევა ან სრული კრაზი. პერფექციონისტი მოქმედებს თვითგანადგურების სცენარით, რადგან მისთვის თვითპატივისცემა ძირითადად მისი მიღწევების პარამეტრით განისაზღვრება, რაც თვითდესტრუქციულია; პერფექციონიზმის ჩამოყალიბების ძირითად წინაპირობად ავტორს ბავშვებისა და მშობლების ურთიერთობა მიაჩნია (David Burns, 1980). დანკლი და ბლანკშტეინი ასევე უნიტარულ ხედვას ემხრობიან და შემოიტანეს ტერმინი - „თვითკრიტიკული პერფექციონიზმი“, რითაც ხაზს უსვამენ იმ ფაქტს, რომ პერფექციონისტი გადაჭარბებულად კრიტიკულია საკუთარი თავის მიმართ, რომელსაც ზედმეტად მაღალ, არარეალისტურ მოთხოვნებს უყენებს (Dunkley and Blankstein 2000). პაჩტის უნიტარული მიდგომის მიხედვით, პერფექციონიატების სწრაფვა სრულყოფილებისაკენ სხვადასხვა ფსიქოლოგიური პრობლემით არის გამოწვეული და პერფექციონიზმს განიხილავს, როგორც ერთპარამეტრიან ფსიქოპათოლოგიას; „ნორმალურ“ პერფექციონისტებს უწოდებდა მხოლოდ იმ კლინიკურ პაციენტებს, რომლებმაც შეძლეს ამ პრობლემით ნორმალური ცხოვრების გაგრძელება (Pacht, 1984).

**დიხოტომიური მიდგომა.** მკვლევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი პერფექციონიზმს დიხოტომიურ კონსტრუქტად განიხილავს, რომელის მიხედვით, პერფექციონიზმს ორი განსხვავებული, ერთგვარად დაპირისპირებული თვისებრივი გამოვლენა ახასიათებს. თავისი ხარისხიდან გამომდინარე (დაბალი ან მაღალი ხარისხი), პერფექციონიზმი განიხილება, როგორც „კონსტრუქციული ან დესტრუქციული“, „ნორმალური ან ნევროტული“ (Hamachek, 1978; Hollender, 1965), „ადაპტური ან არაადპტური“ (Rice, Ashby, & Slaney, 1998; Cox, Enns, & Clara, 2002), „პოზიტიური ან ნეგატიური“ (Terry-Short, Owens, Slade and Dewey, 1995), „აქტიური და პასიური პერფექციონიზმი“ (Adkins & Parker, 1996), „ჯანსაღი ან არაჯანსაღი“ (Stumpf & Parker, 2000).

დიხოტომიური მიდგომის პოზიციიდან გამომდინარე, პერფექციონიზმის **ფუნქციური** ასპექტი ხასიათდება მიღწევისაკენ სწრაფვით, საკუთარი თავით კმაყოფილებით, ხოლო პერფექციონიზმის **დისფუნქციური** ასპექტი, პირიქით - მაღალი, მიუღწეველი მიზნების დასახვით, რასაც მოყვება იმედგაცრუება და საკუთარი თავით უკმაყოფილება (Enns & Cox, 2005). ზოგი მკვლევარის მოსაზრებით, ნორმალურ და ნევროტულ პერფექციონიზმს ქმნის არასრულფასოვნების განცდა, რომელსაც ნორმალური პერფექციონისტი უმკლავდება, ნევროტული კი ამას ვერ ახერხებს (Ashby, J. S., & Kottman, T., 1996). სხვა მკვლევართა (Stoeber, J., & Otto, K. 2006) კონცეფციაში ერთმანეთისაგან გამიჯნულია **პერფექციონისტული სწრაფვა** და **პერფექციონისტული შფოთვა**, რომელთაგან პირველი დაკავშირებულია პერფექციონიზმის დადებით ასპექტებთან, ხოლო მეორე - მის უარყოფით მხარესთან. ამ კონცეფციის მიხედვით: (ა) ჯანსაღ (კონსტრუქციულ, პოზიტიურ) პერფექციონიზმს ახასიათებს მაღალი პერფექციონისტული სწრაფვა და დაბალი პერფექციონისტული შფოთვა, (ბ) ნევროტულ (დესტრუქციულ, ნეგატიურ) პერფექციონიზმს ახასიათებს მაღალი ხარისხის პერფექციონისტული სწრაფვა და ასევე მაღალი ხარისხის პერფექციონისტული შფოთვა, ხოლო (გ) არა-პერფექციონისტებს (Nonperfectionism) დაბალი ხარისხის პერფექციონისტული სწრაფვა (Stoeber, J., & Otto, K. 2006).

აღსანიშნავია, რომ უნიტარული მიდგომის მომხრენი არ ეთანხმებიან პერფექციონიზმის ადაპტურ-არადაპტურ, კონსტრუქციულ-დესტრუქციულ თუ სხვა ოპოზიტ კატეგორიებად დაყოფას; მათი მოსაზრებით, ასეთი დაყოფის შემთხვევაში, ადაპტური პერფექციონიზმი საერთოდ არ უნდა ჩაითვალოს პერფექციონიზმის გამოვლინებად და პერფექციონიზმის ე.წ. „ნორმალური გამოვლენა“ უნდა მიეკუთნოს „ნონ-პერფექციონიზმს“ (Nonperfectionism).

დიხოტომიური მიდგომის მომხრეთა მოსაზრებით კი, პერფექციონიზმის აღნიშნული პოზიტიური და ნეგატიური გამოვლინებები არსებით გავლენას ახდენს ინდივიდის სოციალიზაციისა და გარემოსთან ადაპტაციის პროცესზე; ცხადია, ამ პროცესში გასათვალისწინებელია ასევე სხვა პიროვნული მახასიათებლები და სოციალური კონტექსტი. დიხოტომიური მიდგომის ფარგლებში, პერფექციონიზმის ორმაგი ბუნების გამოსავლენად, მრავალი კვლევა ჩატარდა; მიღებული შედეგების თანახმად, ჯანსაღი პერფექციონიზმი (მაღალი ხარისხის პერფექციონისტული სწრაფვა, დაბალი ხარისხის პერფექციონისტული შფოთვით) ასოცირებულია უფრო მაღალ თვითშეფასებასთან, სოციალურ ინტეგრაციასთან, აკადემიურ ადაპტაციასთან, შესაბამისად, ასოცირებულია უფრო დაბალი ხარისხის შფოთვასთან, დეპრესიასა და პროკრასტინაციასთან; ასევე ჯანსაღ პერფექციონისტებს ნაკლებად ახასიათებთ სომატური ჩივილები, ნევროტული პერფექციონიზმის მქონე ინდივიდებისაგან განსხვავებით (Stoeber, J., & Otto, K. 2006) .

კვლევების მიხედვით, პერფექციონისტული სწრაფვა პოზიტიურად არის დაკავშირებული ექტრავერსიასთან, ამტანობასთან, კარგად ყოფნასა და დაბალ ექსტერნალურ ლოკუს-კონტროლთან (John, 1990// Stoeber, J., & Otto, K. 2006). კვლევამ სტუდენტების მონაწილეობით აჩვენა, რომ პერფექციონისტული სწრაფვა დაკავშირებულია ასევე მაღალ აკადემიურ მოსწრებასთან, მაგრამ ამავე დროს მაღალ შფოთვასთან (Enns et al., 2001).

**დონალდ ჰამაჩკის დიხოტომიური კონცეფცია.** დიხოტომიური მიდგომის საფუძველზე, პერფექციონიზმის ორი ფორმა - (1) ჯანსაღი, ანუ კონსტრუქციული და (2)

ნევროტული, იგივე დესტრუქციული პერფექციონიზმი - თავის ნაშრომში სილრმისეულად გააანალიზა დონალდ ჰამაჩეკმა (Hamachek, D. E. 1978). მისი მოსაზრებით, ორივე ფორმისათვის დამახასიათებელია მაღალი სტანდარტებისა და მიზნების დასახვა, მაგრამ მათ შორის არსებით განსხვავებას ქმნის კმაყოფილების, სიამოვნების ხარისხი, რომელსაც განიცდის ადამიანი კონკრეტული აქტივობის განხორციელების პროცესში და შედეგის მიღებით. ჯანსაღი (კონსტრუქციული) პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი გრძნობს კმაყოფილებას დასახული რთული ამოცანების გადაწყვეტის შემდეგ, ხოლო არაჯანსაღი (დესტრუქციული) პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი არასოდეს არის კმაყოფილი, რადგან მიღწეული შედეგი მისთვის არასოდეს არის სრულყოფილი.

ჰამაჩეკის კონცეფციის მიხედვით, ჯანსაღი (კონსტრუქციული) პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი შრომისმოყვარეა, აქტიური, მოტივირებული, აქვს ლიდერობის გამოხატული თვისებები და მაღალი, მაგრამ რეალისტური სტანდარტები; გააჩნია მიზნის მიღწევის კონკრეტული გზები, პოზიტიური თვითშეფასება და პრეტენზიის მაღალი დონე. ის ისახავს ძნელად მისაღწევ, მაგრამ ადეკვატურ მიზნებს და შრომის პროცესი სიამოვნებას ანიჭებს, თუმცა ამ პროცესში გარკვეულწილად შფოთავს კიდეც; მას შეუძლია საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების გააზრება და თავისივე დადგენილი სტანდარტების შეცვლა შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე.

ნევროტული (დესტრუქციული) პერფექციონიზმის მქონე ადამიანისათვის სრულყოფილება იდეაფიქსს წარმოადგენს, რომელსაც თან ახლავს წარუმატებლობისა და შეცდომის დაშვების ძლიერი შიში. ასეთი ადამიანი, გარემოსაგან აღიარებისა და სიყვარული მიღების სურვილით მოქმედებს, ისახავს ისეთ ამოცანას, რომელიც მის შესაძლებლობებს აღემატება. შედეგად, ის მუდმივი შფოთვის მდგომარეობაში იმყოფება და უკმაყოფილო საკუთარი თავით; მას ახასიათებს დეპრესიულობა, სირცხვილისა და დანაშაულის განცდა, რეპუტაციის შენარჩუნების სურვილი, პროკრასტინაცია, კოგნიტური სიხისტე, რიგიდულობა და გაძლიერებული თვითკრიტიკა.

კვლევების მიხედვით, არაადპტურ, დესტრუქციულ პერფექციონისტებს უჭირთ ახალ გარემოსთან შეგუება და სოციალიზაცია, რაც ასევე ნეიროტიციზმისთვისა არის



დამახასიათებელი (Goldberg, 2001// Molnar D. S. 2010); ნეიროტიციზმთან დესტრუქციული პერფექციონიზმის კავშირზე მეტყველებს ასევე იმ კვლევების შედეგები, რომლებმაც გამოავლინა მაღალი ხარისხის პერფექციონისტებისათვის დამახასიათებელი ეჭვიანობა, იმპულსურობა და მოწყვლადობა (Costa & McCrae, 1992). კვლევებით ასევე დადგინდა, რომ არაადაპტური პერფექციონისტები მტკივნეულად განიცდიან კრიტიკას, შეცდომებს (Costa & Mc Crae, 1992); მათზე ნეგატიურ გავლენას ახდენს მშობლების მიერ დადგენილი სტანდარტები, შედეგად, მათ ნაკლები ნდობა აქვთ გარემოს მიმართ, უჭირთ თანამშრომლობა, მოუთმენელობასა და აგრესიას ავლენენ გარშემომყოფთა მიმართ.

**პერფექციონიზმის მრავალგანზომილებიანი მოდელები.** პერფექციონიზმი, როგორც მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტი, განხილულია ჰიუიტისა და ფლეტის, ფროსტის და სხვა მკვლევართა შრომებში.

**ჰიუიტისა და ფლეტის კონცეფციის მიხედვით,** პერფექციონიზმი სამგანზომილებიანი კონსტრუქტია (Gordon L. Flett and Paul L. Hewitt, 1990; Gordon L. Flett and Paul L. Hewitt, 2002); პერფექციონიზმის განზომილებაში იგულისხმება პერფექციონიზმის ვექტორი, მისი მიმართულება: საკუთარ თავზე მიმართული, ანუ თვითორიენტირებული (Self Orientid perfectionism - SOP), სხვებზე მიმართული (Other Orientid Perfectionism - OOP) და სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმი (Social Prescribed perfectionism - SPP). მათი აზრით, პერფექციონიზმის განზომილებები, თუ ის ხარისხობრივად ძალიან მაღალია, სპეციფიკურ ფსიქიკურ დარღვევასთან არის დაკავშირებული.

(1) **თვითორიენტირებული პერფექციონიზმის (SOP)** შემთხვევაში ადამიანი საკუთარ თავს უყენებს მაღალ სტანდარტებსა და ამოცანებს; მაღალი ხარისხის თვითორიენტირებული პერფექციონიზმის შემთხვევაში ადამიანს შეიძლება ახასიათებდეს რეალურ და იდეალურ „მე“-ს შორის განსვლა, შფოთვა, დეპრესია, დაბალი თვითპატივისცემა. კვლევების შედეგად დადგინდა, რომ ასეთ შემთხვევაში ადამიანს შეიძლება ჰქონდეს

კლინიკური დარღვევები, მაგალითად, ნერვიული ანორექსია, ალკოჰოლისადმი მიდრეკილება და მისთ.

(2) **სხვებზე ორიენტირებული პერფექციონიზმის (OOP)** შემთხვევაში ადამიანი გარშემომყოფებისაგან მოითხოვს სრულყოფილებას, მკაცრად და კრიტიკულად აფასებს მათ; ზომიერი OOP-ის შემთხვევაში, ადამიანი შეიძლება იყოს კარგი ლიდერი, რადგან შეუძლია სხვა ადამიანების მოტივირება, მაგრამ მაღალი ხარისხის სხვებზე ორიენტირებული პერფექციონიზმის შემთხვევაში ექმნება პრობლემები ურთიერთობებში და ასევე სოციალიზაციის პროცესში.

(3) **სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი (SPP)** გულისხმობს ადამიანის მიერ წარმოსახულ ისეთ სტანდარტებსა და მიღწევებს, რომლებსაც, მისი აზრით, მისგან მოელიან მისთვის მნიშვნელოვანი ადამიანები; ამის გამო პერფექციონისტი გამუდმებით მაღალი შფოთვის რეჟიმში იმყოფება. მკვლევართა ნაწილის აზრით, მაღალი SPP ძირითადად აღზრდის მეთოდის და მშობლების გავლენის შედეგია. ჰიუიტმა და ფლეტმა შემოიტანეს ასევე **პერფექციონისტული თვითპრეზენტაციის ცნება**, რომელიც გულისხმობს სხვების მხრიდან იდეალურად აღქმისა და მაღალი შეფასების მიღების სურვილს. პერფექციონისტული თვითპრეზენტაციის მიდრეკილების მქონე ადამიანები ისწრაფვიან, რომ საზოგადოებაში წარმოჩინდნენ მაქსიმალურად იდეალურად და არ გამოამჟღავნონ საჯაროდ ხარვეზები, სუსტი მხარეები ან შეცდომები. მათი მამოძრავებელი ძალა არის კრიტიკისა და გაკიცხვის შიში და მისი თავიდან არიდების სურვილი (Hewitt, Flett et.al., 2003).

ამ კონცეფციაზე დაყრდნობით, ავტორებმა შეიმუშავეს პერფექციონიზმის საკვლევო სკალა: Multidimensional Perfectionism Scale - MPS, რომელიც ერთ-ერთ მთავარ ინსტრუმენტს წარმოადგენს თანამედროვე მკვლევართათვის (ეს ინსტრუმენტი გამოყენებული პერფექციონიზმის საკვლევად წარმოდგენილ შრომაში).

**ჰოლენდერმა** ამ სამი განზომილების გარდა აღწერა მეოთხე განზომილება და მას *სამყაროზე მიმართული პერფექციონიზმი* უწოდა, რომელიც გულისხმობს წესრიგის მოთხოვნას მთელ სამყაროში (Hollender, 1978). **სლეინი** პერფექციონიზმის ძირითად

პარამეტრებად შემდეგ ექვს მახასიათებელს მიიჩნევს: მაღალი სტანდარტების დადგენა, მოწესრიგებულობა/ პედანტობა, შფოთვა, პროკრასტინაცია, რეალობის სუბიექტური შეფასება, პრობლემები ინტერპერსონალურ ურთიერთობებში (Slaney, 2002).

ფროსტის ექვსგანზომილებიანი მოდელის მიხედვით, პერფექციონიზმი ექვსი განზომილების სახით ვლინდება: (1) შფოთვა შეცდომების გამო, (2) პირადი სტანდარტები, (3) მშობლების მოლოდინები, (4) მშობლების კრიტიკა, (5) ეჭვი, შფოთვა ქცევის გამო და (6) ორგანიზებულობა (Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. 1990). ამ მოდელის საფუძველზე შემუშავებულია (მკვლევართა მიერ ასევე ფართოდ გამოყენებული) პერფექციონიზმის საკვლევი სკალა: Frost Multidimensional Perfectionism Scale - FMPS.

### პერფექციონიზმის ჩამოყალიბების წინაპირობა

როგორც აღინიშნა, მკვლევართა დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ პერფექციონიზმი ძირითადად ყალიბდება ბავშვობაში, მშობლებთან ინტერაქციის პროცესში. *სოციალური დასწავლის თეორიის* მიხედვით, პერფექციონისტული მისწრაფებები და სცენარი ბავშვობაში ყალიბდება მშობლებთან ისეთი მოდელით ურთიერთობის შედეგად, როდესაც ბავშვები მშობლებს იდეალურ ადამიანებად აღიქვამენ და ისწრაფვიან თავადაც ასეთები გახდნენ (Flett et al., 2002). *სოციალური მოლოდინის თეორიის* თანახმად, პერფექციონისტული ტენდენციები ვითარდება კრიტიკული და მომთხოვნი მშობლების ზეგავლენით (Missildine, 1963); ბავშვები, რომლებიც მუდმივად ცდილობენ დაიმსახურონ მშობლების აღიარება, მოწონება, ისახავენ მაღალ, თუმცა, არაადეკვატურ მიზნებს და ამით კიდევ უფრო მყარდება მათი პერფექციონისტული ტენდენცია (Hollender, 1965). ჰამაჩეკის მიჩნევს, რომ ნევროტული პერფექციონიზმი უყალიბდებათ იმ ბავშვებს, რომლებიც მშობლებისაგან არ იღებენ უპირობო სიყვარულსა და დადებით განმტკიცებას, როდესაც მშობლები არიან კრიტიკულები, მომთხოვნები, უყენებენ ბავშვს მაღალ სტანდარტებს და არ გამოხატავენ მხარდაჭერას. ასეთ გარემოში ბავშვები ცდილობენ აირიდონ კრიტიკა და დადებით თვითშეფასებას მხოლოდ დიდი მიღწევების

საფუძველზე იმყარებენ. პატარა პერფექციონისტი ცდილობს გაამართლოს უფროსების იმედი და დაიმსახუროს აღიარება მათგან (Hamachek D. 1978). ამ მიმართულებით ჩატარდა არაერთი კვლევა და გამოვლინდა დადებითი კორელაცია მშობლებისა და შვილების პერფექციონიზმს შორის (Enns M., Cox B. // Flett G., Hewitt P., 2000; Vieth A., Trull T. 1999).

### **პერფექციონიზმის მიმართება შრომით და პიროვნულ მახასიათებლებთან**

ემპირიულ კვლევებში მრავალმხრივად არის შესწავლილი პერფექციონიზმის მიმართება როგორც პიროვნულ და სოციალურ მახასიათებლებთან, ასევე პროფესიულ ფაქტორებთან.

კვლევების შედეგად გამოვლინდა, რომ პერფექციონიზმის ხარისხი დაკავშირებულია პროფესიული საქმიანობის ტიპთან, კერძოდ, ეს თვისება უფრო მკვეთრად არის გამოხატული ისეთი სახის საქმიანობაში, სადაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სიზუსტე და დეტალებზე კონცენტრაცია (G.Flett 2014). მაგალითად, ფლეტისა და ჰიუიტის კვლევის ფარგლებში დადგინდა, რომ მასწავლებლების შემთხვევაში სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი დადებით კორელაციაშია პროფესიული დისტრესის ინტენსივობასთან და უარყოფით კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან (Flett, Hewitt, Hallett, 1995). ადაპტური პერფექციონიზმის შემთხვევაში, მასწავლებლების პროფესიული გადაწვის მაჩვენებელი სტატისტიკურად უმნიშვნელოა, ხოლო სწავლების ხარისხი გაცილებით მაღალი, ვიდრე არაადაპტური პერფექციონიზმის დროს (Stoeber and Rennert 2005).

კვლევების მიხედვით, პერფექციონიზმის ხარისხი დაკავშირებულია სხვადასხვა შრომით მახასიათებლებთან, მაგალითად, დადებითი კორელაცია დადსტურდა არაადაპტურ პერფექციონიზმსა და პროფესიულ გადაწვას, ემოციურ გამოფიტვას შორის (D'Souza Fiona, Sarah J. Egan, Clare S. Rees; 2011; Tomina J. Schwenke; Mitchelson Jacqueline K., Burns Lawrence R. , 1998), და პირიქით, არაადაპტური სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი უარყოფით კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან (Flett, Hewitt,

Hallett, 1995; Stoeber Joachim, Anna Rambow; 2006). პერფექციონიზმის არაადაპტური ფორმა ასევე უკავშირდება ისეთ ფსიქო-ფიზიოლოგიურ პრობლემებს, როგორცაა: კვებითი აშლილობები, ანორექსია, ალკოჰოლიზმი, დეპრესია, შფოთვა (Sassaroli Sandra , Leonor J Romero Lauro, Giovanni Maria Ruggiero, Massimo C Mauri, Piergiuseppe Vinai, Randy Frost; 2008; Hewitt, P. L., & Flett, G. L. 1991). კვლევების თანახმად, დესტრუქციული პერფექციონიზმი კავშირში სტრესთან, უიმედობასთან, სუიციდურ ფიქრებთან (Flett Gordon L., Paul L. Hewitt, Marnin J. Heisel; O'Connor, R. C. , O'Connor, D. B. , O'Connor, S. M., Smallwood, J. , & Miles, J., 2004), ხოლო სოციალური შფოთვა და ფობია კორელაციაშია სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმთან (Saboonchi F., Lundth L., Ost L., 1999). არაადაპტური, სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი ასევე კორელაციაშია დაბალ თვითშეფასებასა და მაღალ თვით-კრიტიკულობასთან (Flett, Hewitt, Blankstein, & Mosher, 1991; Hemachek, 1978; Hollender, 1965), ხოლო ადაპტური პერფექციონიზმი, გარკვეულ შემთხვევებში, დადებითად აისახება თვითშეფასებასა და თვითპატივისცემაზე (Piro, 1986).

თანამდეროვე მკვლევართა მოსაზრებით, ფსიქიკურ დარღვევებთან დაკავშირებული პერფექციონიზმის და ასევე მაღალი ხარისხის პერფექციონიზმის შემცირება შესაძლებელია გარკვეული ფსიქოლოგიური ინტერვენციის შედეგად. ერთ-ერთ უახლეს კვლევაში წარმოდგენილია ამ საკითხებთან დაკავშირებული ნაშრომების მეტა-ანალიზი, რომლის თანახმად, შესაბამისი მეთოდით მუშაობა (კერძოდ, კოგნიტურ-ბიჰევიორალური მეთოდით) საგრძნობლად ამცირებს პერფექციონიზმის ხარისხს; ასეთი ტიპის ინტერვენცია ასევე იწვევს შფოთვის, დეპრესიის, კვებითი აშლილობისა და ობსესიურ-კომპულსიური დარღვევების ხარისხის შემცირებას (Samantha Lloyd, Ulrike Schmidt, Mizanur Khondoker and Kate Tchanturia, 2020).

განხილული თეორიული მიდგომებისა და კვლევების მიხედვით, პერფექციონიზმი მყარად არის დაკავშირებული ინდივიდის გარკვეულ პიროვნულ მდგომარეობებსა და ფსიქო-სოციალურ აქტივობასთან, ის მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სოციალურ ინტერაქციაში, შესაბამისად, სოციალიზაციის პროცესში.

## 1.4 ასერტიულობა

ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე ქცევის მოდელების გავლენის ანალიზი წარმოდგენილი კვლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია, შესაბამისად, ამ ნაწილში განხილულია ქცევის ძირითადი მოდელები და ასერტიული ქცევის ფენომენი.

### ასერტიულობის კონცეფციის განვითარება

როგორც უკვე აღინიშნა სოციალიზაციის მიმოხილვის ნაწილში, სოციალური ქცევის ძირითადი პატერნები (მათ შორის, ასერტიული, პასიური ან აგრესიული ქცევის სტილი) პირველადი სოციალიზაციის ეტაპზე ყალიბდება (Van Maanen, J., & Schein, E. H., 1979; Grusec, J. E., & Hastings, P. D. 2007). პირველადი სოციალიზაციის ეტაპზე აღზრდის პრინციპების შესაბამისად ხდება ქცევის რომელიმე ტიპის განმტკიცება (Galassi and Galassi, 1977; Alberti and Emmons, 1974; LANGE, A. J., & JAKUBOWSKI, 1976; Hersen et al., 197; Weiss, B., Dodge, K. A., Bates, S. E., & Pettit, G. S., 1992). შემდგომში ზრდასრული ადამიანი ბავშვობაში ჩამოყალიბებული ქცევითი პატერნების საფუძველზე აგებს ინტერპერსონალურ ურთიერთობებს და გადის მეორე ეტაპის სოციალიზაციის პროცესს ახალ ჯგუფებში.

ასერტიული ქცევის ფენომენის და მნიშვნელობის გასაანალიზებლად არსებითია ამ საკითხთან დაკავშირებული თეორიული და პრაქტიკული მიდგომების გადახედვა. ასერტიულობის კვლევა ინტენსიურად გასული საუკუნის შუახანებში დაიწყო და ძირითადად დაკავშირებული იყო კლინიკურ პრაქტიკასთან, მაგრამ დღეს განსაკუთრებით აქტუალურია ასერტიულობის ფენომენის შესწავლა, როგორც ეფექტიანი კომუნიკაციის, მართვისა და წარმატებული პროფესიული საქმიანობის, ასევე ადამიანების უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. ასერტიულობის ფენომენის შესწავლას დიდი ყურადღება ეთმობა ასევე ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის ფარგლებში, განსაკუთრებით მისი პრაქტიკული გამოყენების ასპექტებს.

გასული საუკუნის ორმოცდაათიან წლებში კლინიკური ფსიქოლოგები არასერტიულობას, ანუ საკუთარ თავში დაურწმუნებლობას ზოგიერთი ფსიქიკური დარღვევის მიზეზად მიიჩნევდნენ და ამ დარღვევების დასაძლევად პაციენტებში ასერტიულ ქცევის განვითარებას მიმართავდნენ, სპეციალური ტრენინგების გამოყენებით (Lazarus, 1971; Wolpe, 1990; Salter, 2002;).

60-იან წლებში ასერტიულობის საკითხით დაინტერესდნენ ჰუმანისტური ფსიქოლოგიის წარმომადგენლები, პიროვნული ზრდისა და თვითაქტუალიზაციის თვალსაზრისით, და დაიწყეს ასერტიულობის, მოტივაციის და სხვა პიროვნული მახასიათებლების მიმართების კვლევა. როდესაც ევროპასა და ამერიკაში დაიწყო მასიური სამოქალაქო მოძრაობა სოციალური თანასწორობისათვის, ფსიქოლოგების ნაწილმა დაიწყო ადამიანის უფლებების კონცეფციის შემუშავება, რომელიც ასერტიულობის პარადიგმას ეფუძნებოდა (Jakubowski-Spector, 1973; Jakubowski & Lange, 1978).

XXI საუკუნეში ასერტიულობის მიმართ ინტერესმა კიდევ უფრო იმატა; განვითარდა, როგორც ასერტიულობის უნარის განმავითარებელი პრაქტიკული მიდგომები, ასევე გაძლიერდა ამ საკითხის კვლევა ფსიქოლოგიის იმ დარგებში, რომლებიც მუშაობენ პროფესიული და ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მიმართულებით (Back and Back; 2005; Miller, 2011; Cheney, Christensen, Zorn, and Ganesh, 2010). ამ საკითხზე მომუშავე ფსიქოლოგებს მიაჩნიათ, რომ ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანია თანამშრომლების ურთიერთობა დაფუძნებული იყოს ასერტიული ქცევის მოდელზე, ასერტიულობის უნარს უნდა ფლობდნენ როგორც ლიდერები, მენეჯერები და ორგანიზაციის ხელმძღვანელები (Ames & Flynn, 2007; Ames, 2009), ასევე რიგითი თანამშრომლები (Back & Back, 2005; Cheney, Christensen, Zorn, & Ganesh, 2010). მილერის, დანიელსის და სხვა მკვლევართა მოსაზრებით, ორგანიზაციების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ეფექტიან კომუნიკაციას, (Miller, 2011, Papa, Daniels, & Spiker, 2008), ურთიერთგაგების კლიმატს მენეჯერებსა და დაქვემდებარებულებს შორის, რის მიღწევაც შესაძლებელია ასერტიული ქცევის მოდელის გამოყენებით (Back & Back, 2005, Carnegie,

2009). სპეციალისტების მოსაზრებით, უკუკავშირის, კრიტიკისა და კომენტარის ასერტიულად გამოთქმა და მიღება არსებითია კეთილგანწყობილი ორგანიზაციული კლიმატის შესაქმნელად (Peneva Ivelina, Mavrodiev Stoil, 2013).

იერარქიულ, ვერტიკალურ კომუნიკაციაზე დამყარებული ორგანიზაციების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის, მენეჯერებსა და დაქვემდებარებულებს შორის ურთიერთგაგების კლიმატის შესაქმნელად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ასერტიული ქცევის მოდელის გამოყენებას (Papa, Daniels, & Spiker, 2008, Back & Back, 2005; Carnegie, 2009); თუმცა ასერტიულობა არანაკლებ მნიშვნელოვანია ისეთი ორგანიზაციებისთვისაც, რომლებიც ჰორიზონტალური კომუნიკაციის სისტემას ემყარება, რადგან სწორედ ასერტიულობა არის ორგანიზაციული კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარების ადეკვატური მოდელი. ქცევის ასერტიული მოდელი ეხმარება ერთ ორგანიზაციაში დასაქმებულებს, აღიარონ ყველა თანასწორად, თანაბარი უფლებების მქონედ და იმოქმედონ ამ უფლებების ჩარჩოში.

პრაქტიკოსი ფსიქოლოგების მოსაზრებით, ასერტიულობის უნარის განვითარება შესაძლებელია და ამიტომ მრავალი სპეციალური ტრენინგ-პროგრამა შემუშავდა ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის ფარგლებში; ლიდერებს, ხელმძღვანელებს ასწავლიან, როგორ უნდა გამოთქვან, გამოხატონ შენიშვნა, კომენტარი ვერბალურად თუ არავერბალურად ისე, რომ ამან დაქვემდებარებულებში არ გამოიწვიოს სტრესი ან არ ჩაითვალოს ღირსების შელახვად (Back & Back, 2005).

### ასერტიულობის ცნება

ფსიქოლოგიაში ძირითადად დამკვიდრებულია ასერტიულობის რამდენიმე შემდეგი განმარტება:

*ასერტიულობა არის ადამიანის ქცევის ფორმა, უნარი, გამოხატოს საკუთარი სურვილები, გრძნობები, საჭიროებები და დაიცვას საკუთარი უფლებები ისე, რომ არ შელახოს სხვების გრძნობები და არ დაარღვიოს მათი უფლებები; ეს არის თვითგამოხატვის ფორმა, საკუთარი პოზიციის დაფიქსირება აგრესიის გამოხატვისა და ასევე სხვა*



მნიშვნელოვანი ადამიანების მოსაზრებებთან შეთანხმების გარეშე. ასერტიულობა ეფუძნება ღირსების გრძნობას და ამავე დროს კრიტიკულ აზროვნებასა და ინფორმაციის ანალიზს, რაც ხელს უწყობს კრეატიულობას და ეფექტურ კომუნიკაციას (Robert E. Alberti & Michael L. Emmons. 1970. Manuel J. Smith. 1975).

ასერტიულობა არის პიროვნული სიმწიფის, ზრდის მაჩვენებელი; საკუთარ თავში დარწმუნებულობა, ღირსების გრძნობა და არა აგრესია (Fensterheim and Baer, 1975).

ასერტიულობა არის იმ ქცევათა ნაკრები, რომელსაც ადამიანი ავლენს პიროვნებათშორის ურთიერთობებში და რომელიც გულისხმობს გრძნობების, განწყობების, სურვილების, მოსაზრებებისა და საკუთარი უფლებების მყარად და გულწრფელად გამოხატვას, მაგრამ ამავე დროს სხვების გრძნობების, განწყობების, სურვილების, მოსაზრებების და უფლებების პატივისცემას. ასეთ ქცევას არ ახლავს გადამეტებული შფოთვა ან შიში. ასერტიულობა არის საკუთარი კანონიერი უფლებების დაცვა, სხვების უფლებების დარღვევის გარეშე (Galassi and Galassi, 1977).

ასერტიულობა მნიშვნელოვან პიროვნულ მახასიათებელს წარმოადგენს; ეს არის თვითგამოხატვის პოზიტიური ფორმა, ადამიანის უნარი ხმამაღლა და ღიად გამოხატოს მისთვის მნიშვნელოვანი ფიქრები, გრძნობები და პოზიცია. ასერტიული ადამიანი თავაზიანად და პატივისცემით ექცევა სხვა ადამიანებს, მაგრამ საკუთარი ღირსების დაცვით. ის თანამშრომლობაზეა ორიენტირებული და არა მეტოქეობაზე; მეორე ადამიანს სთავაზობს თანასწორ, თანაბარ ურთიერთობას; დისკუსიის დროს ეყრდნობა არგუმენტებს და არ მიმართავს ზეწოლას ან მანიპულაციას; მის მიერ დასმული კითხვები ღიაა და კონკრეტული, ფარული შინაარსის ან ქვეტექსტის გარეშე, რომელიც სხვების მანიპულაციაზე ორიენტირებული. ასერტიული ადამიანი პირადაპირ ამბობს „არ ვიცი“, თუ რაიმე საკითხი არ იცის; შეუძლია ბრაზის კონტროლი და აქვს ადეკვატური თვითშეფასება (Henry Virkler, 2009; Hammersley Richard, Reid Marie, 2000).

წარმოდგენილი განმარტებებში არ არის ერთმანეთის გამომრიცხავი ელემენტები, არ ეწინააღმდეგება ერთმანეთს და საერთო სულისკვეთებას ეფუძნება. შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ასერტიული ქცევის ძირითადი ელემენტებია:

*პასუხისმგებლობის აღება საკუთარ ქცევაზე, სხვების მიმართ პატივისცემის გამოხატვა, საკუთარი და სხვისი უფლებების პატივისცემა და დაცვა, ეფექტური კომუნიკაცია, თავდაჯერებულობა და პოზიტიური განწყობა, მოსმენისა და მოლაპარაკების უნარი, დისკუსიის დროს არგუმენტირებული მსჯელობა, პიროვნული სიმწიფე და მფოთვის დაბალი ხარისხი, თანამშრომლობაზე ორიენტაცია და კომპრომისის მიღწევის მზაობა. ასერტიული ქცევა მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს კონფლიქტის მოგვარებასა და დესტრუქციული დაპირისპირების თავიდან აცილებას, რაც არ ახასიათებს პასიური ან აგრესიული ქცევის სტრატეგიას.*

მკვლევართა მოსაზრებით, ქცევის ასერტიული ფორმა უფრო ხშირად შესაბამის საპასუხო რეაქციას იწვევს სხვა ადამიანებში და ხელს უწყობს პოზიტიურ კომუნიკაციას, ამიტომ ასერტიული ქცევა და ასერტიულობა, როგორც უნარი, განიხილება ადამიანისათვის მეტად საჭირო ფსიქიკურ ინსტრუმენტად; აქედან გამომდინარე, გამოყენებით ფსიქოლოგიაში მიზანმიმართულად მიმდინარეობს ასერტიულობის კვლევა და ამ უნარის განმავითარებელი ფსიქოკორექციული მეთოდებისა და ტრენინგ-კურსების შემუშავება.

### **ასერტიულობის ძირითადი პრინციპები**

მას შემდეგ, რაც გასულის საუკუნის 60-70-იან წლებში ევროპასა და ამერიკაში დაიწყო მასიური სამოქალაქო მოძრაობა სოციალური თანასწორობისათვის, ფსიქოლოგებმა შეიმუშავეს ადამიანის უფლებების კონცეფცია; მათი მოსაზრებით, სწორედ „ასერტიული ადამიანის“ კონცეფცია გულისხმობს ჰუმანურად და დემოკრატიულად საკუთარი უფლებების დაცვას, სხვების ფუნდამენტური უფლებების დარღვევის გარეშე.

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაშრომი ამ სფეროში ეკუთვნით პატრიცია იაკუბოვსკის, სპექტორსა და ლანგეს. მათ მიერ ასერტიულობა განისაზღვრა, როგორც საკუთარი უფლებების დაცვა სხვისი უფლებების დარღვევის, შელახვის გარეშე

(Jakubowski-Spector, 1973; Jakubowski & Lange, 1978); ასერტიული რეაქცია არის ისეთი ტიპის პასუხი, რომელიც ადგენს საზღვარს ცალკეული ადამიანისა და დანარჩენი ადამიანების უფლებებს შორის, რაც ურთიერთობების სტაბილურობის საფუძველია. მათ შეიმუშავეს ასერტიულობის 11 ძირითადი პრინციპი (Jakubowski & Lange, 1978), რომელთა მიხედვით ყველა ადამიანს აქვს უფლება:

1. იმოქმედოს საკუთარი ღირსებისა და თვით-პატივისცემის დასაცავად ისე, რომ არ შელახოს სხვა ადამიანის ღირსება და უფლებები.
2. მოეპყრონ პატივისცემით, იყოს სხვების თანასწორი.
3. თქვას „არა“, უარი რაიმეზე, დანაშაულის გრძნობის გარეშე; რადგან ადამიანების ცხოვრების დრო და ენერჯია შეზღუდულია და ყველამ თავად უნდა გადაწყვიტოს, რაზე დახარჯოს.
4. გამოხატოს საკუთარი განცდები, მათ შორის უარყოფითი ემოციები, რადგან ემოციებზე ღიად საუბარი შეამცირებს ფარულ დაპირისპირებას.
5. ჰქონდეს საკმარისი დრო დასამშვიდებლად და დასაფიქრებლად, რადგან ფორსირებულად გადაწყვეტილების მიღება იწვევს სტრესს, რაც ხელს უშლის ადამიანს იყოს ეფექტიანი პირად და პროფესიულ ცხოვრებაში.
6. შეიცვალოს აზრი, რადგან ცხოვრება დინამიური და მუდმივად ცვალებადია; აზრის შეცვლა არ არის აუცილებლად დაკავშირებული კონფორმულობასთან ან უპასუხისმგებლობასთან, ის შეიძლება იყოს მოქნილობის მაჩვენებელი ან შეგუების მექანიზმი.
7. ითხოვოს ის, რაც სჭირდება, რადგან გარშემომყოფები ვერბალიზაციის გარეშე ყოველთვის ვერ ხვდებიან, რა უჭირს ან სჭირდება ადამიანს.
8. გააკეთოს იმაზე ნაკლები, ვიდრე გააკეთებდა ძალების სრული მობილიზებით, რადგან თავად უნდა გადაწყვიტოს, რა არის მისთვის პრიორიტეტული; თუმცა ამ უფლების გამოყენება არ უნდა იყოს პასუხისმგებლობისაგან თავის არიდების საბაბი.
9. მოითხოვოს ინფორმაცია, დასვას კითხვა და არ ეშინოდეს, რომ არაკომპეტენტურად მიიჩნევენ.
10. დაუშვას შეცდომა.

11. დადებითად შეაფასოს და უყვარდეს საკუთარი თავი; დაუთმოს დრო საკუთარ თავს, სინდისის ქენჯნის გარეშე; ეს არის არა ეგოიზმი, არამედ ადამიანის უფლება.

მეორე, მსგავსი ნაშრომი ეკუთვნის ასერტიულობის მკვლევარს, მანუელ სმიტს, რომელმაც ასერტიული ქცევის 10 ძირითადი პრინციპი ჩამოაყალიბა და ხატოვნად „ასერტიულობის კანონები“ უწოდა (Manuel J. Smith. 1975). სმიტის ძირითადი პრინციპების თანახმად, ადამიანს აქვს უფლება:

(1) თავად შეაფასოს თავისი ქცევა, აზრები და ემოციები და აიღოს მათზე პასუხისმგებლობა, (2) ყოველთვის არ ახსნას თავისი ქცევა/ არ იმართლოს თავი სხვების წინაშე (3) თავად გადაწყვიტოს, რამდენად უნდა პასუხისმგებლობის აღება სხვა ადამიანების პრობლემებზე, (4) შეიცვალოს აზრი, (5) დაუშვას შეცდომა და აიღოს მასზე პასუხისმგებლობა, (6) თქვას: „არ ვიცი“, (7) აქვს უფლება არ იყო დამოკიდებული სხვა ადამიანების კეთილგანწყობაზე გადაწყვეტილების მიღების დროს, (8) იყოს საკუთარი თავი, და არა ის, რასაც მისგან სხვები მოელიან, (9) თქვას: „არ მაინტერესებს“, (10) თქვას „არა“ ან „დიახ“, როცა მას ეს სწორად მიაჩნია.

ამასთანავე, სმითი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ამ პრინციპების დაცვა უნდა მოხდეს ისე, რომ არ შეილახოს მეორე ადამიანის უფლება და ღირსება; სხვა შემთხვევაში ის აგრესიულ ქცევის სახეს მიიღებს.

ასერტიულობის ე.წ. პრინციპების ეს ორი ნაკრები საერთო ღირებულებებს ეფუძნება და არსებითად ერთმანეთს იმეორებს ან ავსებს, მაგრამ ორივეს განხილვა მნიშვნელოვანია ნაშრომში, რადგან კვლევა ასერტიულობის აღნიშნულ პრინციპებს ემყარება და ასერტიულობის საკვლევად შერჩეული ინსტრუმენტიც ამ პრინციპების გათვალისწინებითა არის აგებული.

**ქცევის სამი მოდელი: პასიური, ასერტიული და აგრესიული**

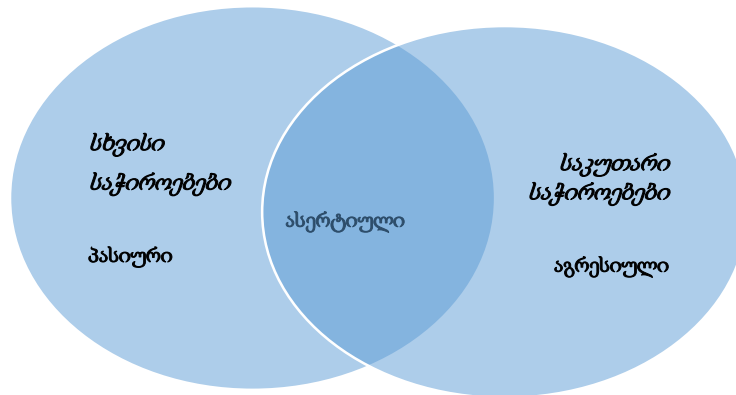
ასერტიული ქცევის გასაანალიზებლად ფსიქოლოგების ნაწილი ქცევის ფორმების ვარიაციას აღწერს კონტინიუმზე: პასიური/დამთმობი/დამყოლი – ასერტიული – შემტევი/აგრესიული“ (Alberti and Emmons. 1975).

**პასიური (დამთმობი, დამყოლი) ქცევის** მოდელის შემთხვევაში ადამიანი ღიად და პირდაპირ არ გამოხატავს საკუთარ სურვილებსა და გრძნობებს; უფრო ხშირად საკუთარ სურვილებს სხვების ინტერესებს არგებს ან სულაც უარს ამბობს მათზე. ერიდება საკუთარი პოზიციის ღიად დაფიქსირებას და უფლებების დაცვას; არ გამოხატავს ნეგატიურ რეაქციას სიტუაციებზე, რომელიც მასში ფრუსტრაციას იწვევს; თუ მაინც კარგავს მოთმინებას, წონასწორობას და ბრახს გამოხატავს, შედეგად უჩნდება სირცხვილის, დანაშაულის, სინდისის ქენჯნის განცდა; შესაბამისად, აქვს მაღალი შფოთვა ან დეპრესიული მდგომარეობა; პიროვნული ზრდა შეფერხებულია, რადგან პასიური ქცევის ადამიანი ძირითადად თავს არიდებს პრობლემების მოგვარებას.

**ასერტიული მოდელის მქონე** ადამიანი თავის სურვილებსა და გრძნობებს პირდაპირ გამოხატავს, მაგრამ ამავე დროს, ანგარიშს უწევს სხვების გრძნობებსა და უფლებებს; მას შეუძლია სხვების მოსმენა, სხვების ინტერესების გაგება და ადეკვატური უკუკავშირის დაბრუნება; ასერტიული ადამიანი აკონტროლებს საკუთარ ქცევასა და გრძნობებს; სხვებს არ ამღევეს მისით მანიპულირებისა და შეურაცხყოფის უფლებას; მისთვის მნიშვნელოვანია, დაცული იყოს ყველას უფლება; მზად არი მოლაპარაკებისა და კომპრომისისათვის, მაგრამ არა საკუთარი სურვილებისა და უფლებების დათმობის ხარჯზე; დისკუსიის/ კამათის დროს არ იყენებს მიმართვის უხემ, აგრესიულ ფორმებს და ამავე დროს მისი მსჯელობა არის არგუმენტირებული (Infante D.A., Rancer A.S. 1996).

**აგრესიული (შემტევი) ქცევის სტილის** მქონე ადამიანი ღიად და პირდაპირ გამოხატავს საკუთარ საჭიროებებსა და ინტერესებს (ასერტიულის მსგავსად), მაგრამ ამას ძირითადად სხვების უფლებების, გრძნობებისა და ღირსების შელახვის ხარჯზე აკეთებს; გადადის შეტევაზე, თუ გარემოსგან არ იღებს იმას, რაც მას სურს; მისთვის დამახასიათებელია იმპულსურობა, სხვების დამცირება, სარკაზმი, კრიტიკა; ცუდი მსმენელია და ცდილობს იყოს დომინანტი (Rakos R. 1990).

ამ კონცეფციის მიხედვით, შეიძლება ითქვას, რომ პასიური ქცევა არის „ასერტიულობის ნაკლებობა“, ხოლო აგრესიული ქცევა არის ერთგვარი „გადამეტებული ასერტიულობა.“ პასიური ქცევის სტილი ორიენტირებულია სხვისი საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე, აგრესიული - ძირითადად საკუთარი სურვილების ასრულებაზე, ხოლო ასერტიული ადამიანი ცდილობს დაიცვას ბალანსი ამ ორ პოზიციას შორის - დაიცვას საკუთარი უფლებები და სურვილები ისე, რომ არ დაირღვეს სხვისი უფლებები. ქცევის ამ სამი მოდელის მიმართება თვალსაჩინოებისათვის ილუსტრირებულია შემდეგი სქემის სახით:



*ილუსტრაცია 2*

### **ასერტიულობა და თავაზიანი / ზრდილობიანი ქცევა**

მნიშვნელოვანია ასერტიულობისა და თავაზიანი, ზრდილობიანი ქცევის ერთმანეთისაგან განსხვავება. მიუხედავდ იმისა, რომ ასერტიულ ადამიანს თავაზიანი ქცევა ახასიათებს, ასერტიულობის მკვლევართა მოსაზრებით, თავაზიანობა არ ნიშნავს ასერტიულობას - ასერტიული ადამიანი არის თავაზიანი, მაგრამ თავაზიანი ადამიანი ყოველთვის არ არის ასერტიული.

ეს საკითხი მრავალი კვლევის თემა გახდა, რომლის შედეგად გამოვლინდა, რომ თავაზიანობას, ასერტიულობასა და გენდერულ როლებს შორის არის გარკვეული კავშირი. კვლევების მიხედვით, ქალები მამაკაცებთან შედარებით უფრო თავაზიანები აღმოჩნდნენ, მაგრამ ქალების თავაზიანობასა და ასერტიულობას შორის უარყოფითი კორელაცია გამოვლინდა. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თავაზიანობა კორელაციაშია თავაზიანი ადამიანების დადებითად აღქმასთან; მკვლევარის აზრით, ეს ფაქტი იმით აიხსნება, რომ თავაზიანობა უფრო ფართო ქცევითი კონცეფციაა, რომელიც სიტუაციის კონტექსტში ფასდება (Pfafman Tessa M., McEwan Bree 2014; Rathus S. A. 1973). ლაკოფის მიხედვით, კაცების შემთხვევაში, თავაზიანი ქცევა დადებით კორელაციაშია ასერტიულობასთან (Lakoff R. T. 1975). თუმცა სხვა კვლევების მიხედვით, მამაკაცები, უფრო მაღალი ხარისხის ასერტიულობისა და უფრო მაღალი აგრესიის გამო, კრიტიკას უფრო ხშირად აგრესიული ქცევით პასუხობენ, ვიდრე ასერტიულობით ან თავაზიანი ქცევით (Bresnahan M. J., Morinaga Shearman S., Lee, S. Y., Ohashi R., Mosher D. 2002).

ამ მონაცემთა საფუძველზე შეიძლება გამოითქვას ვარაუდი, რომ ქალები უფრო თავაზიანი და ნაკლებად ასერტიულები არიან, ვიდრე მამაკაცები, თუმცა ქცევის ასეთი ფორმის ჩამოყალიბებას, მკვლევართა მოსაზრებით, ძირითადად კულტურა და აღზრდა განაპირობებს.

### **დამოკიდებულება კრიტიკის მიმართ**

მკვლევართა მოსაზრებით, კრიტიკისადმი დამოკიდებულება არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც ავლენს ადამიანის ასერტიულობის ხარისხსა და ქცევის ფორმას. ადამიანების დიდი ნაწილი კრიტიკისადმი სენზიტიურია, კრიტიკას ხშირად პირად შეურაცხყოფად იღებს და განიცდის შფოთვას, ფრუსტრაციას, რასაც თან ახლავს პასიური ან აგრესიული რეაქცია, განსაკუთრებით მაშინ, თუ კრიტიკა უსამართლო და უხეში ფორმით არის გამოთქმული. როგორც კვლევები ადასტურებს, ყველაზე კონსტრუქციულ პასუხს კრიტიკაზე ასერტიული რეაქცია წარმოადგენს, მაგრამ უმრავლესობისათვის ეს რთული მისაღწევია (Baron, R. 1990; Serge Piccinin Ph.D., Michael Mccarrey, David Fairweather, Diana Vito & Gretchen Conrad. 1998; Alden, L. & Cappe, R., 1981).

ძლიერი მგრძობელობა კრიტიკისადმი ძირითადად ბავშვობის ისეთი გამოცდილების საფუძველზე ყალიბდება, როცა დაშვებული შეცდომების გამო ბავშვს მშობლები, მასწავლებლები და სხვა უფროსები აკრიტიკებდნენ. ბავშვობის გამოცდილებაზე დაფუძნებულ აგრესიულ ან პასიურ რეაქციას კრიტიკაზე ფსიქოლოგები დასწავლილ ქცევად მიიჩნევენ. ეს მოსაზრება თეორიულად გამოთქვა ენდრიუ სალტერმა (Andrew Salter, 1994) და შემდგომ კვლევებითაც დადასტურდა (Galassi and Galassi, 1977; Alberti and Emmons, 1974; Jakubowski-Spector P. 1973; Hersen et al., 1973); შესაბამისად ფსიქოლოგები მიიჩნევენ, რომ დასწავლილი პასიური და აგრესიული ქცევის შეცვლა შესაძლებელია ასერტიული ქცევის გავარჯიშების გზით (Manuel J. Smitth. 2011; Sue Bishop, 2013). პრაქტიკოს ფსიქოლოგთა მოსაზრებით, კრიტიკის ნებისმიერ ფორმაზე, კონსტრუქციული და სამართლიანია ის, თუ უხეში და უსამართლო, საპასუხო ადეკვატური რეაქცია, გადამეტებული შფოთვისა და შიშის გარეშე, ეფუძნება ასერტიულ ქცევას; შესაბამისად, ფსიქოლოგებმა შეიმუშავეს არაერთი ასერტიული ტექნიკა სხვადასხვა ტიპის კრიტიკაზე საპასუხოდ. კვლევების მიხედვით, ინდივიდებმა, ვინც ასერტიულობის ტრენინგის გავლით აიმაღლა ასერტიულობის ხარისხი, გამოავლინეს მთელი რიგი ასერტიული ქცევები და დამოკიდებულებები რეალურ სოციალურ გარემოში, რაც ადასტურებს, რომ ასერტიულობის უნარის გავარჯიშება /განვითარება შესაძლებელია (Sue Bishop, 2013; Weitlauf J.C., Smith R.E., Cervone D. 2000), გარდა ამისა, ტრენინგის გზით ასერტიული ქცევის დასწავლამ შეამცირა აგრესიის განცდა და გაზარდა თვითშეფასება (Wilson K., Gallois C. 1993//Sheinov V. 2014; Gupta M., Hooda R.C., Kumar J.; 2002).

### **ასერტიულობა და კოგნიტური, პიროვნული, დემოგრაფიული მახასიათებლები**

კვლევების თანახმად, ასერტიულობა გავლენას ახდენს ადამიანის კოგნიტურ მახასიათებლებსა და მიღწევის ხარისხზე. მაგალითად, სკოლის მოსწავლეების შემთხვევაში, ასერტიულობა პოზიტიურ კავშირშია **IQ დონესთან და ადაპტაციასთან** (Cartledge G., Milburn J.F.,1978), სტუდენტების ასერტიულობის ხარისხი დადებით კორელაციაშია სწავლაში **მიღწევის დონესთან** (Bandura A., 1986).



მნიშვნელოვანია მიმართება ასერტიულობასა და ისეთ პიროვნულ მდგომარეობებს შორის, როგორცაა, ფსიქოლოგიური კარგად ყოფნა და თვითპატივისცემა (Maria Sarkova, Olga Orosova, Andrea Madarasova Geckova, Zuzana Katreniakova, Daniel Klein, Wim van den Heuvel, Jitse P. van Dijk. 2013); გარდა ამისა, მაღალი ასერტიულობის შემთხვევაში ადამიანის ღირებულებები, წარმოდგენები და ქცევა ერთმანეთთან თანხმობაშია (Ikiz F.E., 2011), რაც მნიშვნელოვანია ინდივიდის წარმატებული ფსიქო-სოციალური აქტივობისა და სოციალიზაციისათვის.

მკვლევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი მიიჩნევს, რომ ასერტიული ქცევა დამოკიდებულია ასაკსა და სქესზე, თუმცა ერთმნიშვნელოვანი პოზიცია ამ საკითხებთან დაკავშირებით არ არის ჩამოყალიბებულია. კვლევების უმრავლესობის მიხედვით, ასერტიულობის ხარისხი ასაკთან ერთად იმატებს (Onyeizugbo E. U. 2003), თუმცა ზოგიერთი კვლევის მიხედვით, გამოვლინდა ტენდენცია, რომ ასერტიული ქცევისადმი მიდრეკილება ახალგაზრდებს უფრო ახასიათებთ (Onyekwere E., Rubin R. B., Infante D.A. 1991). მსგავსი სურათია სქესის ფაქტორთან დაკავშირებითაც: კვლევების დიდი ნაწილი ადასტურებს, რომ მამაკაცები უფრო ასერტიულები არიან, ვიდრე ქალები (Hersen M., Eisler R.M., Miller P.M. 1973), თუმცა არის განსხვავებული შედეგებიც, რომლებიც არ ადასტურებს განსხვავებას სქესის მიხედვით (Applebaum A.S., 1976; Maccoby E.E., Jacklin C.N. 1974 // Sheinov V. 2014) ან, პირიქით, ზოგიერთ კონკრეტულ სიტუაციაში ქალები უფრო ავლენენ ასერტიულობას (Chandler T.A., Cook B., Dugovics D.A., 1978). მკვლევართა ნაწილი განსხვავებულ შედეგებს ხსნის იმ ფაქტით, რომ ასერტიულობა საკმაოდ რთული კონსტრუქტია და დამოკიდებულია მრავალ კონტექსტუალურ ფაქტორზე; მის გამოვლენაზე გავლენას ახდენს კულტურა, სოციალური ფაქტორები, გენდერულ-როლური ღირებულებები და დისპოზიციური განწყობები. კულტურათა უმრავლესობაში აღზრდის პროცესში გოგონებისა და ბიჭების სოციალური როლები განსხვავებულად დაისწავლება, შედეგად, სოციალიზაციის პროცესში მათ უყალიბდებათ განსხვავებული ქცევის მოდელები, რაც გავლენას ახდენს ასერტიული ქცევის გამოვლენაზე.

კვლევების მიხედვით, მოზარდების შემთხვევაში, ერთმანეთთან დადებითად ასოცირებულია ასერტიულობა და **თვითეფექტურობა**, ხოლო ასერტიულობის მაღალი ხარისხი უარყოფით კორელაციაშია **აგრესიულ ქცევასთან** (Khademi Mofrad, T Mehrabi (2015). შედეგად, გამოითქვა დასკვნა, რომ ასერტიულობისა და თვით-ეფექტურობის ზრდა იწვევს მოზარდებში აგრესიის შემცირებას.

ერთ-ერთ კვლევის ფარგლებში შეისწავლეს ასერტიულობის მოდერაციული როლი სტრესულ სიტუაციაში და სტრესულ რეაქციებთან მიმართებით. დადგინდა, რომ მაღალი ასერტიულობის მქონე ცდის პირების შემთხვევაში სტატისტიკურად გაცილებით დაბალია სტრესთან დაკავშირებული ფიზიოლოგიური და ფსიქოლოგიური რეაქციების ინტენსივობა, ვიდრე დაბალი ასერტიულობის მქონე ცდის პირებში (Tomaka, J., Palacios, R., Schneider, K. T., Colotla, M., Concha, J. B., & Herral, M. M. 1999).

კვლევების მიხედვით, ასერტიულობა დაკავშირებულია **პროფესიის არჩევასა და კარიერულ წინსვლასთან**. ქალებზე ჩატარებული დაკვირვებისა და კვლევების მიხედვით, დაბალი ასერტიულობის მქონე ქალები უფრო ხშირად ირჩევენ ე.წ. ტრადიციულ ქალურ პროფესიებს, ხოლო მაღალი ასერტიულობის მქონე ქალები - არატრადიციულ პროფესიებს და მეტს აღწევენ კარიერაში (Nevill D.O., Shlecker D. I., 1988; Ory J.C, Helfrich L.M., Cook B. & Dugovis D.A., 1978).

1931-1993 წლებში ჩატარებული ლონგიტიდური კვლევებით გამოვლინდა, რომ ასერტიული ქცევის გამოვლენაზე გავლენას ახდენს **სოციალური სტატუსი და სოციალური როლები**. როცა ადამიანის როლი და სტატუსი დადებითად ფასდება სოციუმის მიერ, იზრდება ამ ადამიანის ასერტიულობის ხარისხი და პირიქით, ასერტიულობა მცირდება სტატუსის და როლის მნიშვნელობის შემცირებასთან ერთად. ამ კვლევის თანახმად, სოციალური სტატუსი და როლი უფრო ძლიერი პრედიქტორია, ვიდრე სქესის ფაქტორი. ამით შეიძლება აიხსნას ის ფაქტი, რომ ზოგიერთ კვლევაში ასერტიულობაზე სქესის ეფექტი არ ვლინდება. უნდა აღინიშნოს, რომ ქალების შემთხვევაში სტატუსისა და როლის კავშირი ასერტიულობასთან სტატისტიკურად უფრო ძლიერია, ვიდრე მამაკაცების შემთხვევაში (Twenge, J. M. 2001). აქედან გამომდინარე,

შეიძლება ითქვას, რომ „მამაკაცური ასერტიულობა“ უფრო მყარი კონსტრუქტია, ვიდრე „ქალური“.

ერთ-ერთ კვლევაში კომპლექსურად არის შესწავლილი ასერტიულობის მიმართება დეპრესიასა და ზოგიერთ დემოგრაფიულ პარამეტრთან. კვლევამ გამოავლინა, რომ ასერტიულობის დაბალი ხარისხი კორელაციაშია დეპრესიულ განწყობებთან და მდგომარეობასთან, მამაკაცები უფრო ასერტიულები არიან, ვიდრე ქალები, დაოჯახებულები უფრო ასერტიულები არიან, ვიდრე დასაოჯახებლები და რაც უფრო მაღალია განათლების საფეხური, მით უფრო მაღალია ასერტიულობის ხარისხი (Bushra Mueen, Ms. Maryam Khurshid and Dr. Ishtiaq Hassan, 2006).

განხილული კონცეფციებისა და კვლევების საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ ასერტიული ქცევა მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, ორგანიზაციაში პოზიტიური კლიმატის, თანასწორი და სამართლიანი გარემოს შესაქმნელად, კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარებისათვის; ასერტიული ქცევის სტილი ასევე არსებითია ისეთი აქტივობებისათვის, როგორცაა მიღწევა აკადემიურ და პროფესიულ საქმიანობაში, პროფესიის არჩევა და კარიერული ზრდა. ყველა ეს ფაქტორი დაკავშირებულია ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან; აქედან გამომდინარე, წარმოდგენილი ნაშრომის ფარგლებში გამოთქმული ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ ასერტიულობა არის ორგანიზაციული სოციალიზაციის პრედიქტორი, ლიგიკურია და ეს დაშვება კვლევის ფარგლებში არის გადამოწმებული.

წარმოდგენილ ნაშრომში კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული მახასიათებელია განხილული - შრომით კმაყოფილება. ვინაიდან კვლევის ფარგლებში გამოთქმულია ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ ასერტიულობა გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციაზე, ხოლო შრომით კმაყოფილება არის სოციალიზაციის პროცესის შედეგი, ლოგიკურია ვარაუდი, რომ ასერტიულობასა და შრომით კმაყოფილება შორის არის დადებითი მიმართება. ამ ვარაუდს ასევე განამტკიცებს თვითონ ასერტიული ქცევის კონცეფცია. გარდა ამისა, პოზიტიური კავშირი

ასერტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის დადასტურდა სხვადასხვა ქვეყნებში ჩატარებული არაერთი თანამედროვე კვლევით (Creech E.A., Boyle D K., 2015; Sabrein Moustafa, Elsalam Hamouda, 2018; Clire Rabin, Dvora Zelner, 1992); აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევების მიხედვით, ასერტიულობასა და შრომით გადაწვას შორის ნეგატიური კავშირი გამოვლინდა (Aqsa Butt & Zahid Mahmood Zahid. 2015; Eiko Suzuki, Miyuki Saito, Akira Tagaya, Rieko Mihara, Akiko Maruyama, Tomomi Azuma, Chifumi Sato, 2002), რაც ასევე ამყარებს დაშვებას, რომ ასერტიულობა პოზიტიურად არის ასოცირებული შრომით კმაყოფილებასთან.

## 1.5. ორგანიზაციული მართვის სტილი

ორგანიზაციული მართვის სტილი, წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში წარმოადგენს კონტექსტუალურ ორგანიზაციულ ცვლადს, რომელიც გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების ხარისხზე, ასევე პრედიქტორი ცვლადების სოციალიზაციის დონეზე გავლენის ეფექტზე; შესაბამისად, ამ ნაწილში განხილულია მართვის ცნება და ორგანიზაციული მართვის ძირითადი მოდელები.

### მართვის ცნება

ადამიანთა თითქმის ყველა სახის ჯგუფური აქტივობა მართვის პროცესს გულისხმობს. მართვას გამოყენების ძალიან ფართო სპექტრი აქვს; ის შეიძლება იყოს ორგანიზაციის, პოლიტიკური ძალის, რელიგიური ჯგუფის, სამოქალაქო მოძრაობის ან ნებისმიერი სხვა სოციალური ან პროფესიული ჯგუფური აქტივობის წარმმართველი. დამკვიდრებული განმარტებების მიხედვით:

*მართვა ნიშნავს მიზნის დაგეგმვას, ორგანიზებას, წარმართვას, კოორდინაციასა და კონტროლს (Henri Fayol //Gulshan S. 2011); მართვა არის მიზნის მიღწევა, რაიმე*

დაგეგმილი შედეგის მიღება ადამიანთა ჯგუფის დახმარებით (Mary Parker Follett//Jones, Norman L., 2015).

უნდა აღინიშნოს, რომ სამეცნიერო ლიტერატურაში ტერმინი „მართვა“ და „ლიდერობა“ (ან მართვის სტილი და ლიდერობის სტილი), ხშირად ერთი მნიშვნელობით გამოიყენება და ერთმანეთის ანალოგიურ შინაარსს გულისხმობს. აქვე მაგალითისათვის წარმოდგენილია ლიდერის ცნების განმარტება:

*ლიდერს წარმოადგენს ისეთი სუბიექტი, რომელსაც შეუძლია წარმართოს ადამიანთა ჯგუფი რაიმე მიზნის მისაღწევად, რაიმე ამოცანის შესასრულებლად. ლიდერს არწმუნებს ადამიანთა ჯგუფს გარკვეული მიზნის მიღწევის საჭიროებაში, ახდენს მათ მოტივირებას შესაბამისი მიმართულებით აქტივობისაკენ და პასუხისმგებლობას იღებს ამ მიზნის მიღწევაზე ჯგუფის წინაშე (Bell, Kenton, ed. 2013; Stolley, Kathy S. 2005).*

შეიძლება ითქვას, რომ მართვა არის გარკვეული ინსტრუმენტების ნაკრები, ტაქტიკა, რომლითაც ლიდერი წარმართავს მიზანზე მიმართულ ჯგუფურ აქტივობას. ეს ორი ცნება არსით ახლომდგომი, მსგავსი შინაარსის მატარებელია, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა ლიდერს შეიძლება არ ჰქონდეს ხელმძღვანელის ფორმალურად განსაზღვრული სტატუსი და ყველა ფორმალური სტატუსის მქონე მმართველი თუ ხელმძღვანელი არ არის აუცილებლად ლიდერის ყველა იმ მახასიათებლის მატარებელი, რაც ამ ცნებაში მოიაზრება (Abraham Zaleznik, 2004; Alexander Haslam, Stephen Reiche, 2014; Muh Barid Nizarudin Wajdi, 2017).

### **მართვისა და ლიდერობის ფორმების ისტორიული მიმოხილვა**

მართვისა და ლიდერობის ფენომენი უძველესი დროიდან საზოგადოების ინტერესის საგანია. მართვის პირველი ფორმები ჯერ კიდევ იმ დროს ჩამოყალიბდა, როცა ადამიანებმა მეტ-ნაკლებად სტრუქტურულ ჯგუფებად, თემებად დაიწყეს ცხოვრება. ათასწლეულების მანძილზე ადამიანთა ჯგუფები და საზოგადოება გარკვეული წესრიგით იმართება, შესაბამისად, იქმნებოდა ტექსტები მართვის მეთოდების შესახებ,

რომელსაც თანამედროვე მკვლევრებიც მიმართავენ ხოლმე; ასეთი წყაროა, მაგალითად, ბერძენი ფილოსოფოსის, პლატონის ნაშრომი სახელმწიფოს შესახებ, რომელშიც შრომის განაწილებისა და ასევე ქვეყნის მართვის სხვადასხვა ფორმა არის აღწერილი: მონარქია, არისტოკრატია, ტირანია, დემოკრატია, ოლიგარქია, ოხლოკრატია, პლუტოკრატია და მისთ. (პლატონი. სახელმწიფო. 2003). ასევე მნიშვნელოვანი წყაროა მკვლევართათვის XVI საუკუნის იტალიელი მოაზროვნის, მაკიაველის ნაშრომი „მთავარი“, რომელშიც განხილულია სახელმწიფოს მართვის ფორმები და ლიდერის გარკვეული ტიპოლოგია (ნიკოლო მაკიაველი, მთავარი; 2015).

მართვის შესახებ სისტემური მეცნიერული ნაშრომების შექმნა XIX-XX საუკუნეებიდან დაიწყო, რომელიც ძირითადად ფსიქოლოგებს, ეკონომისტებს და სხვა სოციალურ მეცნიერებათა წარმომადგენლებს ეკუთვნით; მაგალითად, 1914 წელს გამოიცა წიგნი მართვის ფსიქოლოგიის შესახებ (Gilbreth, Lillian Moller, 1914). მეოცე საუკუნეში დასაწყისში და შემდგომ პერიოდში მართვის ფორმების შესახებ მნიშვნელოვანი ნაშრომები შექმნეს მაქს ვებერმა, ლაიკერტმა და სხვა მეცნიერებმა (Бергер М. 2017; Likert, R.,1961; Legge, David; Stanton, Pauline; Smyth, Anne, 2005; Griffin, Ricky W. 2014; Pfeffer J, Sutton RI, March 2006; Manfred F.R. 2003).

თანამედროვე პერიოდში გამოჩნდა კვლევები, რომლებიც ახალ პარადიგმებზე დაყრდნობით იკვლევს ლიდერობის ფენომენს (House & Aditya, 1997). მაგალითად, ჩამოყალიბდა ახალი ტიპის ლიდერის ისეთი ფორმები, როგორცაა ქარიზმატული (Shamir, House, & Arthur, 1993), ტრანსფორმაციული (Bass & Riggio, 2006), შორსმჭვრეტელი (Kouzes & Posner, 2002) და ლიდერობის სხვა სპეციფიკური ცნებები; ასევე განვითარდა ახალი კონცეფციები, რომელიც ფოკუსირებულია ლიდერობის მორალურ ასპექტებზე და, შესაბამისად, გაჩნდა ტერმინები: ეთიკური ლიდერი (Brown, Trevino & Harrison, 2005), „მომსახურე“ ლიდერი (servant leadership) და აუთენტური/ ჭეშმარიტი ლიდერი (Dierendonck & Nuijten, 2011; Neider & Schriesheim, 2011). მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მეცნიერები ასევე იკვლევენ ლიდერობის ე.წ. ჩრდილოვან, ბნელ მხარესაც (Hogan &

Hogan, 2001) და შემოიტანეს ისეთი ცნებები, როგორცაა, ტოქსიკური ლიდერი (Steele, 2011), ლიდერი-მაკონტროლებელი (Tepper, 2000) და დესტრუქციული ლიდერი (Einarsen, Aasland, & Skogstad, 2007).

მართვის ისტორიული და თანამედროვე მოდელების მიმოხილვა მართვის/ლიდერობის ფორმების საკმაოდ ფართო სპექტრს წარმოაჩენს: ავტოკრატიული, დემოკრატიული, ლიბერალური, მაკიაველური, ქარიზმატული, ტრანსფორმაციული, ტრანზაქციური, ანარქიული და მისთ. (Stogdill, 1974; Bass & Bass, 2008). მიუხედავად იმისა, რომ ლიდერობისა და მართვის სტილი დიდ ხანია სოციალურ მეცნიერებათა კვლევის საგანია, ამ ფენომენის გამოვლენის ფორმებისა და პარამეტრების კვლევა ერთ-ერთი პრიორიტეტული საკითხია თანამედროვე მკვლევართათვის.

### ორგანიზაციული მართვა

ორგანიზაციული მართვა, როგორც მართვის გამოვლინების კერძო ფორმა, არის *შრომითი საქმიანობის სახე, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულთა მუშაობის კოორდინაციას დასახული მიზნის მისაღწევად. მართვის არსი გამოიხატება ჰორიზონტალურად დანაწილებული შრომის კოორდინაციაში მართვის პროცესის ვერტიკალური დანაწილების გზით. ყველა ორგანიზაციას აქვს გარკვეული მიზანი და კონკრეტული ამოცანები, რომელთა შესრულების ხარისხი დამოკიდებულია მართვის ეფექტიანობაზე. მართვა წარმოადგენს სწორედ ამ ამოცანების ეფექტიან შესრულებას, დასახული მიზნის მისაღწევად* (Henry Mintzberg. 1971). ორგანიზაციის წარმატება და დასაქმებულთა მდგომარეობა ორგანიზაციაში არსებითად არის დამოკიდებული მართვის ფორმაზე, მაგრამ ამასთანავე გასათვალისწინებელია სხვა ორგანიზაციული და ადამიანური ფაქტორებიც, რომლებიც არანაკლებ გავლენას ახდენენ ორგანიზაციის ფუნქციონირებაზე.

### ორგანიზაციული მართვის სტილი

მართვის სტილი წარმოადგენს გარკვეულ მეთოდს, რომელსაც მენეჯერი, ხელმძღვანელი იყენებს ორგანიზაციის სამართავად. *მართვის სტილი არის ორგანიზაციის „ცხოვრების წესი“, რომელიც მოიცავს კონტროლს, ხელმძღვანელობას და თანამშრომელთა მოტივაციის მეთოდებს, რათა მათ ეფექტიანად შეასრულონ სამუშაო (Robbin, 2003). ეს არის ერთგვარი შემაკავშირებელი საშუალება („წებო/ ცემენტი“), რომელიც ერთიანობაში კრავს ადამიანურ რესურსებსა და სამუშაო პროცესებს; მართვა არის შესრულების ტექნიკა (Schleh, 1977).*

მმართველობითი შრომის თავისებურებას განსაზღვრავს ხელმძღვანელის/ მენეჯერის მიერ შესრულებული როლი. მენეჯმენტის მკვლევრის - მინცბერგის მიხედვით, ხელმძღვანელის/ მენეჯერის როლს განსაზღვრავს ქცევის წესების ის ნაკრები, რომელიც შეესაბამება კონკრეტული ორგანიზაციის სტრუქტურასა და მის შრომით პოზიციას. მინცბერგის მოდელის მიხედვით, მენეჯერები სხვადასხვა პერიოდში, სხვადასხვა ხარისხით ასრულებენ ათი სახის როლს, რომელიც განეკუთვნება შემდეგ სამ კატეგორიას: (1) პიროვნებათაშორისი ურთიერთობის, (2) საინფორმაციო და (3) გადაწყვეტილებების მიმღების როლი. მენეჯერის მიერ ორგანიზაციაში შესრულებული როლები ერთმანეთთანაა დაკავშირებული და ზეგავლენას ახდენს ერთმანეთზე. შესაბამისად, მართვის სტილი გულისხმობს ხელმძღვანელის მიერ შესრულებულ როლებსა და მისი ქცევის თავისებურებას ხელქვეითებთან ურთიერთობაში, ორგანიზაციის მიზნის მისაღწევად მათზე გავლენის მოხდენისა და მათი მოტივირების პროცესში (Henry Mintzberg. 1971).

ხელმძღვანელობის/ მართვის სტილი განაპირობებს ასევე ხელმძღვანელების მიერ გამოყენებული ძალაუფლების ფორმებს, უფლებამოსილებათა დელეგირების ხარისხს, და ასევე ადამიანურ რესურსებსა და დასახული ამოცანების შესრულებაზე ზრუნვის ხარისხს.

მართვის სტილი ეფექტურია, თუ მენეჯერის სტრატეგიას თანმიმდევრული ნაბიჯებით მიჰყავს ორგანიზაცია დასახულ მიზანთან, ოპტიმალური რესურსების დანახარჯით (Field and Dubey, 2001) და ამავე დროს პოზიტიური კორპორატიული იმიჯის შექმნით/ შენარჩუნებით (Khandwalla P., 1995). მართვის სტილიდან გამომდინარე



მენეჯერი შეიძლება იყოს ორიენტირებული მხოლოდ ამოცანის შესრულებაზე, ან ადამიანთა კმაყოფილებაზე, ან ერთდროულად - ამოცანის შესრულებასა და თანამშრომელთა კმაყოფილებაზე. იქიდან გამომდინარე, მიზნის მისაღწევად რა გზას იყენებს მენეჯერი, ჩამოყალიბდა მართვის სტილის სხვადასხვა კონცეფციები.

### ორგანიზაციული მართვის თეორიები და მოდელები

გასული საუკუნის ადრეული პერიოდიდან დაწყებული თეორიული და ემპირიული კვლევების საფუძველზე ჩამოყალიბდა მართვის არაერთი მოდელი, რომლებიც მართვის სტილის ფორმათა რაოდენობისა და ცალკეული ელემენტების მიხედვით ერთმანეთისაგან განსხვავებულია. ნაშრომში წარმოდგენილია რამდენიმე მათგანის მიმოხილვა, თუმცა მეტი ყურადღება ეთმობა კურტ ლევინის მოდელს, ვინაიდან მის მიერ განსაზღვრული მართვის ფორმებს ეფუძნება წარმოდგენილი კვლევის კონცეფცია.

### ლევინის ლიდერობის/ მართვის მოდელი

მართვის თეორიული და კვლევითი მიდგომები განსხვავებულ მოდელებს ეყრდნობა, თუმცა ყველაზე გავრცელებული კურტ ლევინის ლიდერობის სამგანზომილებიანი მოდელია, რომელიც მართვის სამ ფორმას გულისხმობს: დემოკრატიული, ავტორიტარული და ლიბერალური (Lewin, Lippit and White. 1939).

**ავტორიტარული** (ან ავტოკრატიული, დირექტიული, ადმინისტრაციული) მართვის ფორმას ახასიათებს ძალაუფლების მკაფიოდ გამოხატული ცენტრალიზაცია - ყველა საკითხი წყდება ერთპიროვნულად ზედა საფეხურზე; კონტროლის ხარისხი მაქსიმალურია. მართვა ძირითადად ორიენტირებულია მიზნის მიღწევაზე და არა ადამიანურ კარგად ყოფნასა და კეთილდღეობაზე. ამ სტილის ერთგვარი ქვესახეობას წარმოადგენს ე.წ. „ესპლოატატორული“ და „მემწყნარებლური“ მართვის ფორმები. პირველ შემთხვევაში ხელმძღვანელი, მმართველი ერთპიროვნულად იღებს გადაწყვეტილებებს და ასევე პასუხისმგებლობასაც; თანამშრომლებთან კომუნიკაცია

მხოლოდ განკარგულებების გაცემის ფორმით ვლინდება. ასეთ პირობებში დასაქმებულთა შრომითი მოტივაცია ძირითადად შიშზე არის დაფუძნებული. მეორე შემთხვევაში ერთპიროვნული მმართველი ხანდახან მიმართვას თანამშრომლებს მათი მოსაზრების გასაგებად, თუმცა გადაწყვეტილებას მაინც თავად იღებს; ამ შემთხვევაში მოტივაცია ნაკლებად არის დაფუძნებული შიშზე. მიუხედავად ამისა, მთლიანობაში ავტორიტარული მართვის გარემოში თანამშრომლების დამოკიდებულება ხელმძღვანელის მიმართ უარყოფითია, ფსიქოლოგიური კლიმატი ნეგატიური და შექმნილია კონფლიქტური პოტენციალის მატარებელი ატმოსფერო.

**დემოკრატიული** (კოლეგიალურ, მონაწილეობით) მართვის სტილს ახასიათებს მაღალი ხარისხის დეცენტრალიზაცია, თანამშრომელთა მაღალი ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღებაში; პროცესი ორიენტირებულია, როგორც მიზნის მიღწევაზე, ასევე დასაქმებულთა კარგად ყოფნაზე; შექმნილია თანამშრომლობისა და თანასწორობის კეთილგანწყობილი ატმოსფერო. ლევიზისა და სხვა მეცნიერთა კვლევების თანახმად, დემოკრატიული სტილი ყველაზე ეფექტიანია სამუშაოს შესრულების თვალსაზრისით, რადგან თანამშრომლები ჩართული არიან გადაწყვეტილების მიღებაში, კარგად არიან ინფორმირებული მიმდინარე პროცესების შესახებ, გაცნობიერებული აქვთ შესასრულებელი ამოცანა და საკუთარი პასუხისმგებლობა; გარდა ამისა, ხელმძღვანელს აქვს მათი მხარდაჭერა. დემოკრატიული მართვის სტილსაც გამოვლენის ორი ფორმა აქვს: „კონსულტაციური“ და „მონაწილეობითი“. პირველი გულისხმობს ხელმძღვანელის კონსულტაციას თანამშრომლებთან გადასაწყვეტი საკითხის შესახებ, ხოლო მეორე - ინტერაქციის კიდევ უფრო მაღალ ხარისხს და გადასაჭრელი საკითხის შესახებ ერთობლივი გადაწყვეტილების მიღებას.

**ლიბერალური** ტიპის ხელმძღვანელი დასაქმებულებს უქმნის პირობას სამუშაოს შესრულებისათვის, განუსაზღვრავს საქმიანობის საზღვრებს და თვითონ ძირითადად კონსულტანტის, ექსპერტის ფუნქცია აქვს; ის მხოლოდ აფასებს უკვე შესრულებულ სამუშაოს და მინიმალურია ან საერთოდ არ არის სამუშაო პროცესის კონტროლი, თანამშრომლები საკუთარ თავსა და საკუთარ პასუხისმგებლობას არიან მინდობილი. ორგანიზაციაში კეთილგანწყობილი მორალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატია შექმნილი,

თანამშრომლები ზოგადად კმაყოფილები არიან, თუმცა მართვის ეს ფორმა ყველა შემთხვევაში არ არის ეფექტიანი. ლიბერალური მიდგომა ამართლებს, მაგალითად, სამეცნიერო, კვლევითი ტიპის ან შემოქმედებითი საქმიანობის ორგანიზაციებში, სადაც მაღალი კვალიფიკაციის პროფესიონალები მუშაობენ გარკვეულ საკითხებზე; მათთვის ზედმეტი კონტროლი მხოლოდ ხელშემშლელია. მაგრამ, ასეთ ტიპის ორგანიზაციაშიც კი სრულიად უარის თქმა მენეჯმენტზე არ არის მართებული, რადგან ამ ტიპის ადამიანებს ნაკლებად ახასიათებთ ორგანიზებულობა და სჭირდებათ გარკვეული დახმარება ცალკეული ფორმალური ან ორგანიზაციული საკითხების სამართავად. არის ასევე სიტუაციები, სადაც ლიბერალური მართვის სტილი არ არის გააზრებულად გატარებული და არც ადეკვატურია - გარეგნული თავისუფლება მხოლოდ იმის ხარჯზე იქმნება, რომ მენეჯერს არ აქვს მართვის შესაბამისი უნარები და ასევე საჭირო პიროვნული თვისებები, ან აშინებს შესაძლო დამაბულობა და კონფლიქტები დაქირავებულებთან და ამიტომ არ მართავს მათ სამუშაო პროცესს.

კურტ ლევინის მართვის ფორმების (Lewin, Kurt, 1947; Miner, J. B. 2005) აღწერა ორგანიზაციული პარამეტრების მიხედვით თვალსაჩინოებისათვის წარმოდგენილია ცხრილში.

*ცხრილი 2: მართვის ფორმების აღწერა ლევინის მოდელის მიხედვით*

ხელმძღვანელისა და დაქვემდებარებულთა ინტერაქციის პარამეტრები	ავტორიტარული	დემოკრატიული	ლიბერალური
გადაწყვეტილების მიღება	ერთპიროვნული	განხილავს გადაწყვეტილებას თანამშრომლებთან ერთად	ინიციატივას დაქვემდებარებულებს უთმობს
კომუნიკაციის ფორმა	გაცემს ბრძანებას, მიუთითებს	სთავაზობს საკითხის განხილვას, იღებს მათ წინადადებებს	სთხოვს შესრულებას
პასუხისმგებლობის განაწილება	სრულად ხელმძღვანელზეა	სამსახურებრივი პოზიციის შესაბამისად არის გადანაწილებული	მთლიანად დაქვემდებარებულთა ხელშია
ინიციატივების მხარდაჭერა	სრულად იგნორირებულია	წახალისებულია	ინიციატივა სრულად დაქვემდებარებულთა ხელშია

<b>კადრების შერჩევა</b>	ნაკლებად იკრებს გარშემო კვალიფიციურ კადრებს, რადგან მათ მეტოქედ აღიქვამს	აჭყავს საქმის მცოდნე, გამოცდილი თანამშრომლები	ნაკლებად ერთვება ამ საქმეში
<b>ცოდნისადმი დამოკიდებულება</b>	მიაჩნია, რომ თვითონ იცის ყველაფერი, რაც სჭირია	მუდმივად სწავლობს და იმავეს ითხოვს თანამშრომლებისაგან	თვითონაც სწავლობს და ახალისებს თანამშრომლებს ამ მიმართულებით
<b>ურთიერთობის სტილი</b>	მკაცრი, ფორმალური, დისტანციური	მეგობრული, კომუნიკაციური	ხვდება თანამშრომლებს, მხოლოდ მათი ინიციატივით, ამავე დროს აძლევს ფამილარული ურთიერთობის უფლებას
<b>დისციპლინა</b>	მკაცრი, ფორმალური	გონივრული დისციპლინა, ადამიანებისადმი დიფერენცირებული მიდგომა, მათი საჭიროებებიდან გამომდინარე	რბილი
<b>დასჯა/ წახალისება</b>	დასჯა მთავარი მასტიმულირებელი მეთოდია. წახალისება ეხება მხოლოდ რჩეულებს და მხოლოდ სადღესასწაულო დღეებში	მრავალფეროვანი სტიმულებია გამოყენებული	ძირითადად წამახალისებელი სტიმულებია გამოყენებული და იშვიათად დასჯა

ლევინისა და მისი კოლეგების კვლევათა ფარგლებში დადგინდა, რომ ავტორიტარული სტილით მართულ ჯგუფებში დაბალია შრომით კმაყოფილება და შედარებით მაღალია მტრული და კონფლიქტური ტენდენციების გამოვლენის შემთხვევები, ხოლო დემოკრატიული სტილით მართულ ჯგუფში უფრო მეტად ვლინდება შრომით კმაყოფილება და თანამშრომლობისა და გუნდურობის ტენდენციები (Lewin, Lippit and White, 1939).

### ლაიკერტის მოდელი

მართვის თეორიის განვითარებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა ასევე ლაიკერტის კონცეფციამ, რომლის მიხედვით, ლიდერობის ფორმების ვარიაცია უნდა განვიხილოთ ორ უკიდურეს წერტილს შორის: ერთი გულისხმობს მართვის ისეთ ფორმას, რომელიც ორიენტირებულია შრომაზე, ხოლო მეორე - ორიენტაციას ადამიანზე.

ამ პარამეტრებიდან გამომდინარე ლაიკერტი განასხვავებს ოთხი ტიპის მართვის ფორმას:

(1) ექსპლუატატორულ-ავტორიტარული

(2) პატერნისტულ-ავტორიტარული

(3) კონსულტაციურ-დემოკრატიული

(4) მონაწილეობაზე დაფუძნებული დემოკრატია.

ლაიკერტის თეორიის მიხედვით, მართვის პირველი ფორმა მკაცრად სტრუქტურირებულია და ორიენტირებულია მიზნის მიღწევაზე, დავალების შესრულებაზე, ხოლო მეოთხე - ურთიერთობებზე; დანარჩენი ორი ფორმა, ამ ორი პარამეტრის ნაწილობრივ განხორციელებას გულისხმობს. გარდა ამისა, ლაიკერტის მოდელში გათვალისწინებულია ხელმძღვანელისა და დასაქმებულთა ინტერაქციის ოთხი ფორმა: გუნდურობა, კოლეგიალობა, დელეგირება, ერთობლივი კონტროლი.

ლევინის მსგავსად, ლაიკერტიც მიიჩნევს, რომ დემოკრატიული სტილი ყველაზე ეფექტიანია (R. Likert.1961), თუმცა მოგვიანებით ჩატარებული გამოკვლევებით დადგინდა, რომ ლაიკერტის დასკვნა ქმედითია გარკვეულ კონტექსტში და არ არის შედეგიანი ყველა სიტუაციასა და ორგანიზაციაში.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ლევინისა და ლაიკერტის მიდგომამ საფუძველი დაუდო მართვის ისეთი ფორმების ძიებას, რომელიც ორიენტირებულია როგორც შრომის ეფექტიანობაზე, ასევე დასაქმებულთა შრომით კმაყოფილებაზე.

### **დუგლას მაკგრეგორის თეორია**

დუგლას მაკგრეგორმა მართვის თეორიაში მოტივაციის კომპონენტის შემოტანით მნიშვნელოვანი კონცეპტუალური საფუძველი შექმნა მართვის ფორმების ანალიზის საკითხში. მისი კონცეფცია ცნობილია „X და Y თეორიის“ სახელით (Douglas McGregor, 1960). იგი თავის წიგნში აღწერს მართვის სისტემას იმ ორი პოზიციიდან, რომელიც შეიძლება ხელმძღვანელმა დაიკავოს დაქვემდებარებულთა მიმართ. X თეორია აღწერს მართვის ტიპს, რომელიც ავტორიტარულ პრინციპზეა აგებული, Y თეორია კი - დემოკრატიულზე. პირველი, X თეორიის თანახმად, ხელმძღვანელს მიაჩნია, რომ ადამიანს არ უყვარს მუშაობა, არ აქვს შრომის მოტივაცია და მხოლოდ თავის

კეთილდღეობაზე ზრუნავს, სწორედ ამიტომ ის მკაცრი წესრიგით უნდა იყოს მართული; მეორე შემთხვევაში, ხელმძღვანელს მიაჩნია, რომ ადამიანი შრომისმოყვარეა, მოტივირებული და ზრუნავს არა მხოლოდ საკუთარ მოგებაზე, არამედ ორგანიზაციის წარმატებაზეც; შესაბამისად, დაქირავებულთან აქვს თანამშრომლობითი, თანასწორი დამოკიდებულება. ამ თეორიის ავტორის აზრით, დასაქმებულთა მხრიდან შრომის მიმართ რომელი დამოკიდებულება გამოვლინდება, მნიშვნელოვნად არის განპირობებული ხელმძღვანელის მართვის სტილით (Douglas McGregor, 1960). ეს მოსაზრება მიუთითებს, რომ მაკგრეგორიც დემოკრატიულ მართვას ანიჭებს უპირატესობას ორგანიზაციის ეფექტიანობისა და დასაქმებულთა კარგად ყოფნის თვალსაზრისით და ხაზს უსვამს ხელმძღვანელის მიერ არჩეული მართვის ფორმის მნიშვნელობას დასაქმებულთა მოტივირებაში.

მართვის თეორიათა შესახებ უფრო სრული სურათის შესაქმნელად წარმოდგენილია კიდევ რამდენიმე მოდელი, რომელებიც ძირითადად ზემოთ აღწერილი მოდელებისა და პარამეტრების საფუძველზე განვითარდა; განსხვავება მართვის ფორმათა რაოდენობაში, დასახელებასა და ასევე ცალკეულ თვისებრივ მახასიათებლებში ვლინდება.

ერთ-ერთი გავრცელებული მოდელის მიხედვით, მართვის ექვსი ფორმაა განსაზღვრული: მონაწილეობითი (participative), ავტოკრატიული, დემოკრატიული, პატერნალისტური (paternalistic), დამარწმუნებელი (persuasive) და თვითდინებაზე მიშვებული (laissez faire).

**მონაწილეობითი მართვის სტილი** არის მართვის ისეთი პროცესი, როდესაც პასუხისმგებლობა გადაწყვეტილებაზე გადანაწილებულია ყველა თანამშრომელზე მიუხედავად მათი იერარქიული და პოზიციური განსხვავებისა (Locke and Schweiger, 1979), რაც თანასწორს ხდის მენეჯერებსა და მათ დაქვემდებარებაში მყოფთ ინფორმაციის გადამუშავების, გადაწყვეტილების მიღებისა და პრობლემების მოგვარების თვალსაზრისით (Wagner, 1994; Koopman and Wierdsma, 1998).

**ავტოკრატული მართვის სტილის** პირობებში მენეჯერს აქვს მაქსიმალური ძალაუფლება და გადაწყვეტილების მიღების უფლება. კონტროლი არის მაქსიმალური, არ ატარებს კონსულტაციას თანამშრომლებთან, ისინი მხოლოდ შემსრულებლები არიან. ეს სტილი ეფუძნება დაშვებას, რომ რიგით თანამშრომლებს არ აქვთ შესაბამისი უნარები და ცოდნა მიიღონ გადაწყვეტილება. ეს სტილი ორიენტირებულია ამოცანის შესრულებაზე, მიზნის მიღწევაზე და ნაკლებად ადამიანურ ფაქტორზე (Brewer, Selden, and Facer, 2000).

**პატერნალისტური მართვის შემთხვევაში** მენეჯერი იღებს გადაწყვეტილებას, რა არის კარგი ორგანიზაციისათვის და ამავე დროს რიგითი თანამშრომლებისათვის. ეს არის ერთგვარი „მკაცრი მამობრივი“ მართვის ფორმა ძალაუფლებასთან კომბინაციით (Westwood and Chan, 1992). ის ითავსებს მკაცრ დისციპლინას, ავტორიტეტს და „მამობრივ“ კეთილგანწყობას თანამშრომლების მიმართ (Farh and Cheng, 2000). ასეთი მართვის პირობებში თანამშრომლები კეთილგანწყობილი და ლოიალურები არიან ორგანიზაციის მიმართ და მოტივირებულნი არიან, შეასრულონ სამუშაო; თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელობას შორის დადებითი დამოკიდებულებაა.

**დემოკრატიული მართვა** არის მართვის ღია სტილი, იდეები ერთობლივად განიხილება, ყველასთვის მისაწვდომია, წახალისებულია ინიციატივები, ურთიერთობა და საქმის შესრულება უფრო დამყარებულია ნდობაზე და არა კონტროლზე.

**დამარწმუნებელი მართვის სტილის** დროს კონტროლი არაპირდაპირია, მენეჯერი პირდაპირ არ იძლევა განკარგულებებს, ის უხსნის, რატომ უნდა შესრულდეს ესა თუ ის დავალება და როგორ, მაგრამ გადაწყვეტილების მიღების პრეროგატივა მენეჯერს ეკუთვნის, ისევე როგორც ძალაუფლება. მართალია მენეჯერი უხსნის, მაგრამ ეს ერთგვარი ინსტრუქციაა, რა და როგორ შესრულდეს და არა გადაწყვეტილებაში მონაწილეობა, თუმცა მნიშვნელოვანია თანამშრომლების დარწმუნება. ის ჰგავს ავტოკრატულს, მაგრამ მისგან იმით განსხვავდება, რომ რიგითი თანამშრომლების ჩართულობა მაინც ხდება გარკვეული ფორმით. ასეთი მართვის ფორმა ეფექტიანია ისეთ სიტუაციებში, როდესაც რთული დავალებებია გადასაწყვეტი (Brewer, Selden, and Facer, 2000).

**თვითდინებაზე მიშვებული** (Laissez-Faire Management) მართვის ფორმას შეიძლება ასევე ეწოდოს „ჩაურევლობა“; მენეჯერი იძლევა მინიმალურ მითითებებს და აძლევს სრულ თავისუფლებას თანამშრომლებს, რომლებიც თვითონ იღებენ გადაწყვეტილებას, აგვარებენ პრობლემებს და თავად არიან პასუხისმგებელი შედეგზე და არა მენეჯერი. ასეთ მართვის სტილი ეფუძნება დაშვებას, რომ დასაქმებულებმა იციან მიზანი და ამოცანა, არიან პროფესიონალები და საქმეს თვითონ მიხედავენ.

სხვა ექვსპარამეტრიან მართვის მოდელში მართვის ფორმების მეტაფორული დასახელებები გამოყენებული: „პატრიარქი“, „სირაქლემა“, „ინდივიდუალისტი“, „პოლიტიკოსი“, „შუამავალი“ და „გულმოდგინე თახვი“, რომლებიც ძირითადად წინა მოდელის არსს იმეორებს (J. S. Ninomiya, 1988).

ჰაუსი და მიტჩელი აღწერენ მართვის ოთხ ტიპს: (1) მხარდამჭერი, (2) დირექტიული, (3) თანამშრომლობითი, (4) მხოლოდ მიზანზე ორიენტირებული (R. House, T. Mitchell, 1974).

საინტერესოა ასევე მოდელი, რომელშიც ყურადღება მიმართულია მართვის ნეგატიურ ფორმებზე და ცუდი მმართველის შვიდ ტიპს აღწერს: (1) გადამეტებულად კრიტიკული ხელმძღვანელი, (2) გადამეტებული პატერნალისტი ხელმძღვანელი, (3) არათანმიმდევრული, (4) მართვისაგან თავის ამრიდებელი, (5) ზე-ორგანიზებული და (6) მშფოთვარე ხელმძღვანელი (James M. Burns, 2010).

როგორც უკვე აღინიშნა, არ არის ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრული მართვის რომელიმე ერთი კლასიფიკაციის ან რომელიმე მოდელის უპირატესობა ეფექტურობის თვალსაზრისით; გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ ორგანიზაციული მართვის პროცესზე გავლენას ახდენს სხვა ორგანიზაციული და ასევე პიროვნული ფაქტორები. ამ სიტუაციიდან რაციონალური გამოსავალი მკვლევართა ნაწილის მოსაზრებით არის ხელმძღვანელის, ლიდერის მოქნილობა მართვის სხვადასხვა სტილის ელემენტების გამოყენებაში, შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე; შესაბამისად, ჩამოყალიბდა რამდენიმე კონცეფცია, რომელთა თანახმად, მართვის სტილი უნდა განისაზღვროს



მნიშვნელოვანი სიტუაციური ფაქტორების გათვალისწინებით (Fiedler, F. E., 1967; King, B., Streufert, S. and Fiedler, F. E., 1978; Hersey, P. 1985; Blanchard K, Zigarmi P, Zigarmi D. 2013).

მართვის კონცეფციათა სიმრავლე და ერთი შეთანხმებული მოდელის არარსებობა არ ქმნის განუსაზღვრელობას ამ საკითხის კვლევისათვის, რადგან მოდელთა მრავალფეროვნება ძირითადად იმეორებს უკვე კლასიკად ქცეული მოდელების ძირითად პრინციპებს.

### მართვის ფორმებთან დაკავშირებული კვლევები

მართვისა და ლიდერობის სტილი ათწლეულების მანძილზე შესწავლილია სხვადასხვა ცვლადებთან მიმართებით სხვადასხვა კონტექსტში, მათ შორის ორგანიზაციული ასპექტებსა ისეთ პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებით, როგორცაა კომუნიკაბელურობა, დომინანტურობა, ადაპტურობა, პროქტიულობა, პერფექციონიზმი და ა.შ (Zaccaro, Kemp, & Bader 2004). ამ კონტექსტში პიროვნული მახასიათებლების კვლევისათვის ხშირად იყენებენ ხუთფაქტორიან მოდელს - NEO-FFI (Costa & McCrae, 1995), რადგან „დიდი ხუთეული“ მაღალი პროგნოსტული ღირებულებით გამოირჩევა და მაღალი ალბათობით ხსნის ლიდერობის სტილს. მაგალითად, დიდი ხუთეულის მოდელის გამოყენებით დადგინდა, რომ ექსტრავერსია დაკავშირებულია ტრანსფორმაციულ<sup>1</sup> ლიდერობასთან (Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1994); Bono & Judge, 2004; Ployhart, Lim, & Chan, 2001); კვლევებმა ასევე აჩვენა, რომ ტრანსფორმაციული ლიდერობა დადებით კორელაციაშია გამოცდილებისადმი ღიაობასთან (Judge & Bono, 2000), ხოლო ურთიერთობაზე ორიენტირებული ლიდერობა - ემოციურ სტაბილობასთან (Kaiser and Hogan. 2011); ამოცანაზე ორიენტირებული ლიდერობა კავშირშია კეთილსინდისიერებასთან (De Rue. 2011). კვლევებში ხშირად გამოყენებული ბასის *ლიდერობის კითხვარით* დადგინდა, რომ ლიდერობა

---

<sup>1</sup> ტრანსფორმაციული ლიდერი აძლიერებს თანამოაზრეთა მოტივაციას, მორალურ ღირებულებებს და მიზნისაკენ სწრაფვას, სამაგალითო და მისაბამია მათთვის (Bass, B. M. 1990).

დაკავშირებულია ასევე ქცევის მოდელებთან (ასერტიულობასთან), მოტივაციასა და კრეატიულობასთან. (Bass & Riggio, 2006). კვლევების მიხედვით, მენეჯერის ხელმძღვანელის პერფექციონიზმის ხარისხი და განზომილება კავშირშია მის მიერ განხორციელებულ მართვის სტილთან (Robert F. Hurley, James Ryman, 2003), მაგალითად, მენეჯერის პერფექციონიზმის მაღალი ხარისხი უარყოფით კორელაციაშია დაქვემდებარებულთა თავისუფლებისა და უფლებების განხორციელებასთან (Akram Ghadiri, 2014).

მრავალი კვლევა შეისწავლის მართვის სტილის მნიშვნელობას ორგანიზაციულ ფაქტორებთან მიმართებით, რომელთა თანახმად მართვის სტილი გარკვეულ კავშირშია ისეთ ორგანიზაციულ ფაქტორებთან, როგორცაა, ორგანიზაციული სოციალიზაცია, შრომაში ჩართულობა, შრომით კმაყოფილება, შრომის მოტივაცია, შრომის ეფექტიანობა, კონტრპროდუქტული ქცევა, ორგანიზაციული კონფლიქტები და მისთ. (Aysegul Kadi, 2015; José Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, 2018).

კვლევების მიხედვით პოზიტიური კავშირია მართვის სტილსა და შრომით კმაყოფილებას შორის (Nicholson, N., Brown, C. A., & Chadwick-Jones, J. K., 1976; Micheals & Spector, 1982); მაგალითად, მონაწილეობით ტიპის მართვის სტილი პოზიტიურად მოქმედებს დასაქმებულთა შრომის ეფექტიანობასა და შრომით კმაყოფილებაზე (Reza Vahedi, Asghar Asadi. 2013; Spreitzer 1997); პოზიტიური კავშირი გამოვლინდა მონაწილეობით, დამარწმუნებელ და პატერნალისტურ მართვის სტილსა და სამუშაოს შესრულებას შორის, ხოლო ავტოკრატულსა და სამუშაოს შესრულებას შორის უარყოფითი კავშირია (Francis I. Okon & Ekaette Ubong Isong, 2016). დადასტურდა კავშირი ასევე მართვის სტილსა და შრომით მოტივაციას შორის (Gopal R. & Rima Ghose Chowdhury, 2014).

წარმოდგენილი კონცეფციებისა და კვლევების საფუძველზე ცხადი ხდება, რომ მართვის ფორმები დაკავშირებულია მთელ რიგ ორგანიზაციულ და პიროვნულ ფაქტორებთან, შესაბამისად, ღირებულია მისი მიმართების შესწავლა ორგანიზაციულ

სოციალიზაციასთან, წარმოდგენილი კვლევის დიზაინით განსაზღვრულ სხვა ცვლადების ეფექტის გათვალისწინებით.

## 1.6 შრომით კმაყოფილება

შრომით კმაყოფილება კვლევის კონცეფციის ფარგლებში მოაზრებულია, როგორც ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის შედეგი (ამ მიმართების შესახებ უკვე აღნიშნა სოციალიზაციის მიმოხილვის ნაწილში), შესაბამისად, კვლევის მიზანს წარმოადგენს ამ ორი ცვლადის მიმართების შესწავლა, კვლევაში გამოყენებული პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადების ეფექტის გათვალისწინებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ამ ნაწილში წარმოდგენილია შრომით კმაყოფილების არსის, ცნებისა და ძირითადი თეორიული საფუძვლების მოკლე მიმოხილვა.

### შრომით კმაყოფილების ცნება

შრომით კმაყოფილება, თეორიული და პრაქტიკული კვლევების თვალსაზრისით, ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ შესწავლილი ფენომენია ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში, მათ შორის, ქართულ ფსიქოლოგიაში; მიუხედავად ამისა, მისი მნიშვნელობისა და კომპლექსური ბუნებიდან გამომდინარე, ის მკვლევართა მუდმივი ინტერესის საგანია. ამ ფაქტის გათვალისწინებისა და ნაშრომში მისი დანიშნულებიდან გამომდინარე, არსებითია მისი მნიშვნელობის ჩარჩოების განსაზღვრა.

მკვლევართა მოსაზრებით, შრომით კმაყოფილება მრავალგანზომილებიანი ფენომენია. ფსიქოლოგიაში ერთ-ერთი დამკვიდრებული განმარტება ეკუთვნის ლოკს, რომლის თანახმად *შრომით კმაყოფილება არის სასიამოვნო, პოზიტიური განწყობა, გამოწვეული შრომით ან შრომასთან დაკავშირებული გამოცდილების შეფასებით* (Locke, 1976), რომელიც სამი ასპექტით შეიძლება აღიწეროს: (1) შრომით კმაყოფილების

ემოციური (აფექტური) ასპექტი გულისხმობს დასაქმებულის ემოციებს სამუშაოს მიმართ; (2) კოგნიტური (შეფასებითი) ასპექტი უფრო მეტად წარმოადგენს სამუშაოს რაციონალურ შეფასებას, ხოლო (3) ქცევითი კომპონენტი გულისხმობს ქცევის თავისებურებას სამსახურთან მიმართებაში. მაგალითად, დროულად მოსვლა ან აბსენტიზმი, ენთუზიაზმი და ეფექტიანი მუშაობა ან კონტრპროდუქტული ქცევა. (Hulin Charles L., Judge, 2003). უნდა აღინიშნოს, რომ შესაძლოა, შრომით კმაყოფილების ყველა კომპონენტი არ იყოს პოზიტიურად შეფასებული და ერთმანეთთან თანხმობაში, თუმცა ინდივიდი მაინც არ წავიდეს ორგანიზაციიდან. მაგალითად, შეიძლება ერთმანეთს არ შეესაბამებოდეს რომელიმე ქცევითი ასპექტი და აფექტურ-კოგნიტურ კომპონენტი - ინდივიდს არ მოსწონდეს თავისი სამუშაო, მაგრამ დარჩეს ორგანიზაციაში ფინანსური ფაქტორის გამო (Fishbein, 1979; Ajzen, Icek, 2011).

სპექტორის მიხედვით, შრომით კმაყოფილება გვიჩვენებს, რამდენად არის ადამიანი კმაყოფილი სამუშაოთი და რამდენად მოსწონს ის; სამუშაოსადმი დამოკიდებულება შეიძლება შეფასდეს ზოგადად - მთლიანობაში, ან სამუშაოს ცალკეული ასპექტების გათვალისწინებით; სპექტორმა 14 ასეთი ასპექტი განსაზღვრა: პატივისცემა, ურთიერთობა, თანამშრომლები, სამუშაო პირობები, შეღავათები, საქმიანობის ხასიათი, ორგანიზაცია, პიროვნული ზრდა, ორგანიზაციის პოლიტიკა და პროცედურა, კარიერული წინსვლა, აღიარება, უსაფრთხოება და კონტროლი (Spector, P.E., 1997).

სხვა მკვლევართა კონცეფციებში, სპექტორის მსგავსად, შრომით კმაყოფილება ასევე მრავალპარამეტრიან კონსტრუქტად არის განხილული, თუმცა, აქცენტი სხვა ფაქტორებზე კეთდება. მაგალითად, მკვლევართა ნაწილის მოსაზრებით, შრომით კმაყოფილებას განსაზღვრავს შემდეგი სამუშაო მახასიათებლები: (1) ხელფასი, (2) დაწინაურების პესპექტივა, (3) თანამშრომლები, (4) ხელმძღვანელობა და (5) საქმიანობა (Hackman & Oldham, 1980; Campion & Thayer, 1985).

მეცნიერთა მეორე ნაწილი მიიჩნევს, რომ შრომით კმაყოფილების აღსაწერად გარდა სამუშაო მახასიათებლებისა, მნიშვნელოვანია ასევე განწყობების, სოციალური და პიროვნული მახასიათებლების გათვალისწინება (Salancik & Pfeffer, 1977; Weitz, 1952; Weiss, H.M., & Adler S., 1984; Hulin C. L., & Judge, T. A., 2003). მკვლევართა მოსაზრებით, შრომით კმაყოფილება გავლენას ახდენს როგორც ადამიანის სოციალურ ურთიერთობებზე, ასევე მის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე და გლობალურ მდგომარეობაზე, მაგალითად, ცხოვრებით კმაყოფილებასა და ბედნიერებაზე (Michael Argyle, 2013).

საზოგადოდ, ფსიქოლოგები თანხმდებიან, რომ შრომით კმაყოფილება რთული, მარვალგანზომილებიანი კონსტრუქტია და სამეცნიერო დისკუსია, ასევე კვლევები ძირითადად ეხება ამ ფენომენის არსებითი განზომილებების დადგენასა და მათი მნიშვნელობის განსაზღვრას.

### **შრომით კმაყოფილების თეორიები/ მოდელები**

ყველაზე გავრცელებული კლასიფიკაციის მიხედვით, რომელიც ეფუძნება შრომით კმაყოფილების ამხსნელ ფაქტორებს, თეორიები, მიდგომები ძირითადად სამ კატეგორიად შეიძლება დაჯგუფდეს (1) სამუშაო მახასიათებლების, (2) სოციალური მახასიათებლებისა და (3) დისპოზიციური მახასიათებლების მიხედვით.

**სამუშაო მახასიათებლებზე** დაფუძნებული თეორიების მიხედვით, შრომით კმაყოფილება განპირობებულია ორგანიზაციისა და საქმიანობის თავისებურებებით: ანაზღაურება, სამუშაო პირობები, მართვის ფორმა და მისი. (Hackman & Oldham, 1980; Griffin; 1991; Campion & Thayer, 1985); თუმცა ლოკის მოსაზრებით, შრომითი კმაყოფილების ახსნა მხოლოდ ამ ასპექტებით არ არის საკმარისი, რადგან დასაქმებულები ამ ასპექტების მნიშვნელობას სუბიექტურად და სხვადასხვაგვარად აფასებენ (Locke, 1976).

სოციალურ მახასიათებლებზე დაფუძნებული მიდგომის მიხედვით, სამუშაო არის **სოციალური კონსტრუქტი** და მისი ახსნა სამუშაოს მახასიათებლების კონცეფციით, რომელიც მხოლოდ საჭიროების დაკმაყოფილებას ითვალისწინებს, არ არის საკმარისი, რადგან ამ შემთხვევაში იგნორირებულია სოციალური გარემო და სოციალური ინფორმაცია, რომელიც არსებითია შრომით კმაყოფილების ჩამოყალიბებაში (Salancik & Pfeffer, 1977); ეს თვალსაზრისი ძირითადად ეფუძნება ფიშბეინის სოციალური შედარების თეორიას (Fishbein, 1961).

**დისპოზიციური მიდგომა**, შრომით კმაყოფილებას ხსნის განწყობებით. ამ მიდგომის თანახმად, დასაქმებული შეიძლება იყოს კმაყოფილი ან უკმაყოფილო სამუშაოთი, მისი დისპოზიციური დადებითი ან ნეგატიური განწყობებიდან გამომდინარე, სამუშაოს მახასიათებლებისაგან დამოუკიდებლად (Weitz, 1952., Watson & Clark, 1984). ამ პოზიციას ადასტურებს სპექტორის კვლევებიც, რომელთა მიხედვით, შრომით კმაყოფილების ხარისხს ძირითადად განაპირობებს პოზიტიური აფექტურობა და დისპოზიციური ოპტიმიზმი (Jex & Spector, 1996).

მაგალითისათვის წარმოდგენილია რამდენიმე თეორიის მოკლე მიმოხილვა სამივე კატეგორიიდან, რომელთაც ხშირად ეყრდნობიან თანამედროვე კვლევებში.

ჰაკმანისა და ოლდჰამის (Hackman J. R., Oldham G. R., 1975) სამუშაო მახასიათებლებზე დაფუძნებული თეორიის მიხედვით, **სამუშაო მახასიათებლები** განსაზღვრულია სამ კატეგორიად დაჯგუფებული ხუთი მნიშვნელოვანი ფაქტორით, რომლებიც, მათი მოსაზრებით, არსებითია და საკმარისი სამუშაო გარემოს აღსაწერად და დასაქმებულის შრომით კმაყოფილების ხარისხის განსასაზღვრად. პირველი კატეგორია, ანუ **შესასრულებელი დავალების შინაარსი** გულისხმობს შემდეგ მახასიათებლებს: (1) მრავალფეროვნება, (2) სირთულე, (3) მნიშვნელოვნება; მეორე კატეგორია, ანუ **შესრულების პროცესის თავისებურება** გულისხმობს (4) შესრულების ავტონომიას და მესამე კატეგორია ეხება მიღებული შედეგების შესახებ **ინფორმაციის** მიღებას, ანუ (5) უკუკავშირს.

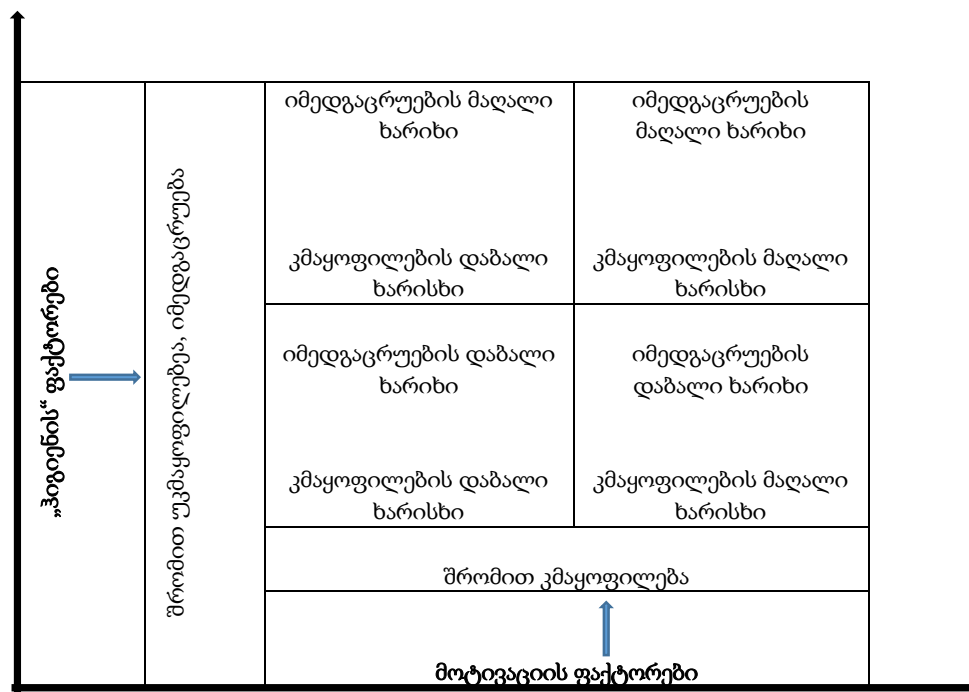
შრომით კმაყოფილების ფენომენის ანალიზის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ასევე **ლოკის აფექტის თეორია** (Edwin A., 1976), რომლის მიხედვით, შრომით კმაყოფილების ხარისხს განსაზღვრავს ადამიანის სურვილსა და რეალობას შორის თანხვედრა/ განსვლის ხარისხი, ანუ რა სურს ადამიანს, რომ ჰქონდეს სამსახურში და რა აქვს რეალურად (Locke, E. A., 1968).

**სოციალური სამართლიანობის თეორიის** თანახმად, დასაქმებულის შრომით კმაყოფილების ხარისხს განსაზღვრავს მისი შეფასებები და წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რამდენად სამართლიანად ექცევიან მას სხვებთან შედარებით; თუ ადამიანი მიიჩნევს, რომ ის იჩაგრება სხვებთან შედარებით, მისი კმაყოფილების ხარისხი იკლებს და პირიქით (Huseman, Hatfield, & Mile, 1987; Adams, J. S., 1965; Schultz, Duane P. Schultz, Sydney Ellen. 2010).

**დისპოზიციური თეორიების** მიხედვით, ადამიანს აქვს თანდაყოლილი დისპოზიციები, რომელიც განსაზღვრავს მის შრომით კმაყოფილების ხარისხს. შრომით კმაყოფილების განცდის სტაბილურობა ეფუძნება თვითშეფასებას, ლოკუს-კონტროლს, ზოგად ეფექტიანობასა (საკუთარი კომპეტენციის რწმენას) და ნეიროტიციზმის ხარისხს, რომლებიც დისპოზიციურ მახასიათებლებად არის მიჩნეული ამ თეორიებში. ამ მიდგომის თანახმად, მაღალი თვითშეფასება და ზოგადი ეფექტიანობა, საკუთარი თვითკონტროლის რწმენა და დაბალი ნეიროტიციზმი ქმნის საფუძველს შრომით კმაყოფილებისათვის. მკვლევართა ნაწილი ამ თეორიის საფუძველზე ხსნის იმ ფაქტს, რომ ადამიანების ნაწილს სტაბილურად აქვს შრომით კმაყოფილების განცდა წლების მანძილზე, პოზიციის ან სამსახურის შეცვლის მიუხედავად (Timothy A. Judge, Edwin A. Locke, and Cathy C. Durham in 1998).

შრომითი კმაყოფილების თეორიებში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს **ჰერცბერგის შრომით კმაყოფილების ორფაქტორიანი მოდელს**. ჰერცბერგი ამოდის იმ დაშვებიდან, რომ შრომით კმაყოფილება და უკმაყოფილება (იმედგაცრუება) ერთმანეთის ორ საპირისპირო პოლუსს კი არ წარმოადგენს ერთ სკალაზე, არამედ ორ განსხვავებულ

განზომილებას, რომლებიც განსხვავებულ ფაქტორებს ეფუძნება. კმაყოფილების წყაროს წარმოადგენს სამუშაოს შინაარსი და შედეგები: თვითონ საქმიანობა, მიღწევის შესაძლებლობა, აღიარება, პასუხისმგებლობა, კარიერული წინსვლა, პროფესიული ზრდა, რასაც ავტორი *მოტივაციის ფაქტორს* უწოდებს. შრომით უკმაყოფილება, იმედგაცრუება კი განპირობებულია შემდეგი ასპექტებით: ორგანიზაციული პოლიტიკა, კონტროლი და შემოწმება, ურთიერთობები, სამუშაო პირობები, ანაზღაურება, სტატუსი, უსაფრთხოება, რასაც ჰერცბერგმა *ჰიგიენური ფაქტორები* უწოდა (Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B., 1959). შესაბამისად, ადამიანის შრომით კმაყოფილებას ამ ფაქტორების კომბინაცია განსაზღვრავს (ილუსტრაცია 3).



ილუსტრაცია 3. ჰერცბერგის შრომით კმაყოფილების ორფაქტორიანი მოდელი

მკვლევართა ნაწილი კრიტიკულად აფასებს ჰერცბერგის თეორიას, რადგან, მათი მოსაზრებისა და კვლევების მიხედვით, ერთი და იგივე ფაქტორს გავლენა აქვს როგორც შრომით კმაყოფილებაზე, ასევე უკმაყოფილებაზე და მათი სრული გამიჯვნა არ არის მართებული; მაგალითად, რთულია ხელფასის მიკუთვნება ორიდან რომელიმე ერთ ფაქტორთან (Lindsay, Marks, Gorlow. 1967). თუმცა ეს ხელს არ უშლის მკვლევართა დიდ



ნაწილს ეფექტიანად გამოიყენონ ჰერცბერგის მიდგომა და მოდელი, რადგან პრაქტიკულ გამოყენებაში შესაძლებელია გაიმიჯნოს შრომის შინაარსი და სამუშაო პირობები. ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კმაყოფილება თავად არის შინაგანად წინააღმდეგობრივი ფენომენი, რომელშიც ერთდროულად შეიძლება მოიაზრებოდეს კმაყოფილება სამუშაოს ერთი რომელიმე პარამეტრით და უკმაყოფილება სხვა პარამეტრით.

### **შრომით კმაყოფილების ემპირიული კვლევა**

შრომით კმაყოფილების შესწავლის მიმართულებით მრავალი კვლევაა ჩატარებული სხვადასხვა კონტექსტის გათვალისწინებით; ნაწილი მათგანი ორიენტირებულია შრომით კმაყოფილების განმსაზღვრელი ფაქტორების დადგენაზე, მეორე ნაწილი კი - შრომით კმაყოფილებისა და ორგანიზაციული, სოციალური, პიროვნული, დემოგრაფიული და სხვა პატამეტრების მიმართების კომპლექსურ შესწავლაზე.

ორგანიზაციული ფაქტორებიდან შრომით კმაყოფილება პოზიტიურ კავშირშია ორგანიზაციულ ერთეულებასა და სამუშაოს შესრულებასთან; შრომით კმაყოფილების მაღალი ხარისხი უზრუნველყოფს შრომის ეფექტურობას და პირიქით, ამიტომ ის მნიშვნელოვანი ფაქტორია არა მარტო დასაქმებულის კარგად ყოფნისათვის, არამედ ორგანიზაციის წარმატებისათვისაც (DeConinck and Bachmann, 1994).

კვლევების მიხედვით, შრომით კმაყოფილება პოზიტიურად არის დაკავშირებული ისეთ ფაქტორებთან, როგორიცაა: **სამუშაოში ჩართულობა, პოზიტიური სამუშაო განწყობა და ღირებულებები, კარიერული წინსვლა, ცხოვრებით კმაყოფილება, ორგანიზაციული კონფლიქტები** (Spector, 1997; Chao et al., 1994; José Luis Calderon-Mafud, Manuel Pando-Moreno, 2018) და უარყოფით კავშირშია **ფრუსტრაციასთან, შფოთვისთან, აგრესიასა და დაძაბულობასთან** (Jackson & Schuler, 1985; Jex & Spector, 1996).

ასევე, კვლევების მიხედვით დადასტურებულია კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და ორგანიზაციის მიერ განხორციელებულ **სწავლებასა შორის**; გარდა ამისა, რაც უფრო

მაღალია დასაქმებულის პროფესიული განვითარების პერსპექტივა ორგანიზაციაში, მით უფრო მაღალია მისი შრომით კმაყოფილება (Robert J. Taormina 1999).

ამის საპირისპიროდ, შრომით კმაყოფილების დაბალი ხარისხი დაკავშირებულია სამსახურიდან წასვლის ტენდენციასთან, **კადრების დენადობასთან**, რის შედეგადაც ორგანიზაცია კარგავს მომზადებულ, კვალიფიციურ კადრებს (Baotham, S., Hongkhuntod, W. and Rattanajun, S. 2010; Gaertner, S. 1999; Hellman, C.M. (1997).

კვლევების თანახმად, დემოგრაფიული ცვლადების ეფექტი ერთმნიშვნელოვნად არ არის განსაზღვრული; კვლევათა ერთი ნაწილის მიხედვით, დემოგრაფიული ცვლადები უმნიშვნელოდ ან საერთოდ არ ზემოქმედებს შრომით კმაყოფილებაზე, მეორე ნაწილის მიხედვით კი - დემოგრაფიული ცვლადები შრომით კმაყოფილებისა და ასევე ორგანიზაციული ერთგულების მნიშვნელოვან პრედიქტორებს წარმოადგენენ. კერძოდ, ზოგიერთი კვლევით დადგინდა გენდერული ნიშნით განსხვავება - ქალების შრომით კმაყოფილების ხარისხი უფრო მაღალია, ვიდრე მამაკაცების, ასევე სტაჟის მატებასთან ერთად შრომით კმაყოფილების განცდა ხდება უფრო სტაბილური (Neelamegam Mallika, 2010; Chirchir R. 2016; Singh Anita, Sanjeev Rinku, 2013; Huang & Gamble, 2015).

მკვლევართა განსაკუთრებული ინტერესის ობიექტებს წარმოადგენს შრომით კმაყოფილების მიმართება **ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ორგანიზაციულ ერთგულებასთან**. მკვლევართა ნაწილის მოსაზრებით, როგორც შრომით კმაყოფილება, ასევე ორგანიზაციული ერთგულება, სოციალიზაციის პროცესის შედეგია. თანამედროვე კვლევების მიხედვით, შრომით კმაყოფილება პოზიტიურ კავშირშია ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და სოციალიზაციის ტაქტიკებთან (Robert J. Taormina, 1999; Zibin Song, Kaye Chon. 2015; Danni Wang, Peter W. Hom, David G. Allen. 2017). შრომით კმაყოფილებისა და სოციალიზაციის მიმართების შესასწავლად ჩატარებულმა კვლევებმა დაადასტურა, რომ მათ შორის არის მჭიდრო კავშირი. მაგალითად, მაღალი პოზიტიური კავშირი გამოვლინდა ჩაოს მიერ განსაზღვრულ სოციალიზაციის ექვსივე პარამეტრსა და შრომით კმაყოფილებას შორის. გარდა ამის, სოციალიზაცია შრომით კმაყოფილების გაცილებით ძლიერი პრედიქტორია, ვიდრე სხვა ცვლადები (Taormina, 1997; Chao, G. T., O'Leary-Kelly,

A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. 1994). ეს კავშირი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან მათზე გავლენის მოხდენა, მათი მართვა შეუძლია მენეჯმენტს სწორი ორგანიზაციული პოლიტიკის გატარებით, ხოლო დემოგრაფიული ფაქტორები (ასაკი, სქესი) არის ობიექტური მოცემულობა, რაც შეიძლება გაითვალისწინოს ორგანიზაციამ, მაგრამ ვერ მოახდენს გავლენას მათზე. როგორც კვლევები ადასტურებს, შრომით კმაყოფილებას ხელს უწყობს პოზიტიური **ორგანიზაციული კლიმატი**, კერძოდ, კეთილგანწყობილი, მეგობრული გარემო, მხარდაჭერა, აკულტურაცია და მისთ., რაც ორგანიზაციის მენეჯმენტზე არის დიდწილად დამოკიდებული.

შრომით კმაყოფილების მყარი პოზიტიური კავშირი სოციალიზაციასთან ქმნის საფუძველს, რათა ეს მიმართება გამოყენებული იყოს, როგორც მნიშვნელოვანი ინფორმაციული წყარო სოციალიზაციის ფენომენის ანალიზისათვის და სოციალიზაციის შესახებ გამოთქმული მოსაზრებების გადასამოწმებელი ინსტრუმენტი; შესაბამისად, ნაშრომის ერთ-ერთ საკვლევ საკითხს წარმოადგენს სოციალიზაციის, როგორც დამოუკიდებელი ცვლადის, პრედიქტული წონის დადგენა შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებით, კვლევის სხვა - ინდივიდუალური (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა) და ორგანიზაციული (მართვის სტილი) - ცვლადების ეფექტის გათვალისწინებით.

## თავი II

# კვლევის დიზაინი: თეორიული ჩარჩო, ჰიპოთეზები და საკვლევო ინსტრუმენტები

უკვე განხილული თეორიებისა და კვლევების საფუძველზე, ნაშრომის II თავში ჩამოყალიბებულია კვლევის თეორიული ჩარჩო, საკვლევო პრობლემები, ჰიპოთეზები და შესაბამისი ცვლადებისა და ინსტრუმენტების აღწერა.

### 2.1 კვლევის თეორიული ჩარჩო

როგორ უკვე აღინიშნა, სოციალიზაციის პროცესი არის ადამიანის არსებობის ფორმა, ხოლო ორგანიზაციული სოციალიზაცია მისი ნაწილი, შესაბამისად, სოციალიზაციის პროცესი გავლენას ახდენს ინდივიდის პიროვნულ, სოციალურ და პროფესიულ აქტივობაზე. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია იმ ფაქტორების შესწავლა, რომელიც გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ხარისხზე და ასევე სოციალიზაციის მნიშვნელობის განსაზღვრა ადამიანის ფსიქო-სოციალურ ცხოვრებაში. შესაბამისად, წარმოდგენილი კვლევის ძირითადი მიზანია ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის ანალიზი და ამ პროცესის ხელშემწყობი და შემაფერხებელი პიროვნული, სოციალური და ორგანიზაციული ფაქტორების კომპლექსური კვლევა.

ნაშრომის წინა ნაწილში უკვე აღინიშნა, რომ დასაქმებულის სოციალიზაციის პროცესი დაკავშირებულია შემდეგ შრომით მახასიათებლებთან: შრომით კმაყოფილება, ორგანიზაციის ერთგულება, სამუშაოს შესრულება, ორგანიზაციული ჩართულობა, დასწავლა, სტრესის მართვა, კადრების დენადობა/დამკვიდრება სამუშაო ადგილზე, წარმოდგენები და დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ, ორგანიზაციაში ინტეგრაცია და სხვა მსგავსი ფაქტორები. კვლევების თანახმად, სოციალიზაციის პროცესის არასწორი მართვა იწვევს პერსონალისა და ასევე ორგანიზაციისათვის გარკვეულ ნეგატიურ

მოვლენებს, მაგალითად, როგორცაა დასაქმებულთა სტრესი, შრომის დაბალი ეფექტურობა, ნეგატიური შრომითი ქცევა (აბსენტიზმი, კონტრპროდუქტულობა), კვალიფიციური კადრების დენადობა (Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000; Feldman, D.C. 1976; Chatman, J. & Caldwell, D. 2015; Buchanan, 1974; Schein, 1978; Robert J. Taormina. 1999; Nelson, 1987; Festinger, 1957; Chatman, J. & Caldwell, D. 2015; Ashforth, Sluss, & Saks, 2007; Spector, P. E., & Fox, S., 2005; გრიშაშვილი, 2016; ყაყიჩაშვილი, 2016).

ორგანიზაციული ფაქტორების გარდა, დასაქმებულის სოციალიზაციის პროცესი ასოცირებულია დასაქმებულისა და ასევე დამსაქმებლის მრავალ პიროვნული მახასიათებელსა და პიროვნულ მდგომარეობასთან, მაგალითად, როგორცაა, ემოციური ინტელექტი, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, რეზილიენტობა, ცხოვრებით კმაყოფილება, სოციუმზე ორიენტაცია, იმედის განცდა, ქცევის მოდელები, კოგნიტური უნარები, ლიდერობის სტილი, ზოგადი ემოციური მდგომარეობა, იმედი, კარგად ყოფნა, მოტივაცია, ღირებულებები, თვითშეფასება, პროკრასტინაცია (Van Maanen, J., & Schein, E. H., 1979; Grusec, J. E., & Hastings, P. D. 2007; Galassi and Galassi, 1977; Alberti and Emmons, 1974; Jakubowski, 1973; Hersen et al., 197; Parke & O'Neill, 1999; ლევიშვილი, 2018; ივანიაშვილი, 2020; გიორგაძე, 2018; ჩოგოვაძე, 2011).

აღნიშნული კვლევები კიდევ ერთხელ მიუთითებს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფენომენის მნიშვნელობასა და ასევე სოციალიზაციის პროცესში პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების ღირებულებაზე. ვინაიდან შრომით კმაყოფილება, როგორც პიროვნების სუბიექტური მდგომარეობა, მკვლევართა ნაწილის მიერ სოციალიზაციის პროცესის შედეგად არის მიჩნეული (Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000; Buchanan, 1974; Schein, 1978; Robert J. Taormina. 1999), ასევე მნიშვნელოვანია ამ ორი ფენომენის მიმართების კვლევა პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების გათვალისწინებით. აქედან გამომდინარე, კვლევის ძირითადი მიზანი - ორგანიზაციული სოციალიზაციის კომპლექსური ანალიზი, ორ ამოცანად ჩამოყალიბდა: (ა) ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესში პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების მნიშვნელობის განსაზღვრა და (2) ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და

შრომით კმაყოფილების მიმართების ანალიზი, პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების კომპლექსურად გათვალისწინების პირობებში.

აღნიშნული ამოცანებიდან გამომდინარე, ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფენომენის კომპლექსური შესწავლისათვის პრედიქტორ ცვლადებად განისაზღვრა დასაქმებულის ისეთი მნიშვნელოვანი პიროვნული მახასიათებლები, როგორცაა **პერფექციონიზმი** და **ასერტიულობა**, ხოლო ორგანიზაციული ფაქტორებიდან - ორგანიზაციის **მართვის სტილი**. შრომით კმაყოფილებისა და სოციალიზაციის დადებითი პოზიტიური კავშირი ფართოდ არის გამოკვლეული და დადასტურებული ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის ფარგლებში და, ცხადია, წარმოდგენილი კვლევის მიზანი არის, არა უკვე ცნობილი მიმართების კიდევ ერთხელ დადასტურება, არამედ ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფენომენის უფრო სიღრმისეული გაანალიზება, კერძოდ, სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების კვლევა პიროვნულ (პერფექციონიზმი და ასერტიულობა) და ორგანიზაციულ (მართვის სტილი) ცვლადებთან ერთიანობაში. ეს საშუალებას მოგვცემს, დავაზუსტოთ სოციალიზაციის პრედიქტული წონა შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებით, სხვა ცვლადებთან ერთობლივი ზემოქმედების პირობებში.

### **კვლევის ძირითად ცნებათა მოკლე მიმოხილვა**

კვლევაში გაანალიზებულია ხუთი ძირითადი ცვლადის ურთიერთმიმართება: ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, ორგანიზაციული მართვის სტილი და შრომით კმაყოფილება; შესაბამისად, ამ ნაწილში წარმოდგენილია მათი მოკლე განმარტება და ის თეორიული მოდელები, რომელსაც ეყრდნობა კვლევის კონცეფცია.

#### **ორგანიზაციული სოციალიზაცია**

ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის ადამიანის ზოგადი სოციალიზაციის პროცესის ნაწილი, მისი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფორმა, ვინაიდან ზრდასრული

ადამიანის ცხოვრების დიდი ნაწილი შრომით საქმიანობასა და შრომით ურთიერთობებს ეთმობა; თუ გავითვალისწინებთ ნაშრომის თეორიულ ნაწილში განხილულ განმარტებებსა და თეორიებს, შეიძლება ერთგვარი შეჯერებული განმარტება ჩამოვაყალიბოთ:

*ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს დინამიკურ პროცესს, რომელიც იწყება რომელიმე ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყების გადაწყვეტილების მიღების მომენტიდან და გრძელდება ამ ორგანიზაციის დატოვებამდე. ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის აქტიური პროცესი, ინდივიდისა და ორგანიზაციის ორმხრივი უწყვეტი ინტერაქცია; ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის ადამიანის პროფესიული და პიროვნული ჩამოყალიბების პროცესი, ორგანიზაციისათვის დამახასიათებელი ცოდნის, ქცევის, ღირებულებებისა და ნორმების გათავისების გზით; ეს არის პროცესი, რომლის შედეგად ხდება ახალი თანამშრომლის ტრანსფორმირება „აუტსაიდერიდან“ ეფექტიან „ინსაიდერად“ (Louis, M.R. 1980; Maria L. Kraimer, 1997; Van Maanen & Schein. 1979; Wanous, 1980; Feldman, 1981; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007).*

სოციალიზაციის პროცესი შემდგარია, თუ დასაქმებული თავს გრძნობს სამუშაო ჯგუფისა და ორგანიზაციის სრულუფლებიან წევრად, რაც, თავის მხრივ, პოზიტიურად აისახება ორგანიზაციისადმი ერთგულებასა და დასაქმებულის საქმიანობის პროდუქტულობაზე (Feldman D. C., 1981); თუ ინდივიდი ვერ ახერხებს სოციალიზაციის პროცესის გავლას, ეს მისთვის ხდება შფოთვისა და სტრესის წყარო.

სოციალიზაციის პროცესი მრავალმხრივ არის განხილული ფსიქოლოგიაში; არაერთი კვლევის ფარგლებში შესწავლილია ახლადდასაქმებულის სოციალიზაციის პროცესის ეტაპები (Feldman, 1976, 1981; Wanous, 1992), სოციალიზაციის ტაქტიკები (Van Maanen and Schein, 1979), ახლადდასაქმებულთა წარმოდგენები სამუშაოს შესახებ (Louis, 1980), ემოციური მდგომარეობა, სტრესი (Nelson, 1987). წარმოდგენილი კვლევა და კვლევის ფარგლებში შემუშავებული კითხვარი ძირითადად ეყრდნობა სოციალიზაციის ეტაპების, პარამეტრებისა და ტაქტიკების მოდელებს (Georgia T. Chao, Anne M. O'Leary-Kelly, Samantha Wolf, Howard J. Klein, Philip D. Gardner. 1994).

სოციალიზაციის მკვლევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი მიიჩნევს, რომ სოციალიზაციის ძირითად მიზანს სწორედ შრომით კმაყოფილებისა და ორგანიზაციული ერთეულების მიღწევა წარმოადგენს, შესაბამისად შრომით კმაყოფილებას მიიჩნევენ სოციალიზაციის შედეგად (Zibin Song, Kaye Chon, Geng Ding, Cao Gu; 2015; Stephen J. Zaccaro and Gregory H. Dobbins, 1989; Buchanan, 1974; Schein, 1978; Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000; Robert J. Taormina. 1999). წარმოდგენილი ნაშრომის ერთ-ერთი ამოცანას ასევე წარმოადგენს **ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების შესწავლა.**

### **პერფექციონიზმი**

ფსიქოლოგები იზიარებენ მოსაზრებას იმის შესახებ, რომ პერფექციონიზმი, როგორც პიროვნული მახასიათებელი, ნიშნავს ადამიანის დაუოკებელ სწრაფვას სრულყოფილებისაკენ, თუმცა პერფექციონიზმის ბუნების შესახებ განსხვავებული მოსაზრებები არსებობს. ყველაზე გავრცელებული განმარტებების მიხედვით:

*პერფექციონიზმი არის ადამიანის სწრაფვა იდეალურობისა და უზადო სრულყოფილებისაკენ, რასაც თან ახლავს კრიტიკული თვითშეფასება და შფოთვა სხვების შეფასების გამო (Flett G. L., Hewitt P. L., 2002). პერფექციონიზმი ნიშნავს საკუთარი თავისადმი ყოველდღიურად უფრო მაღალი დონის მოთხოვნების წაყენებას, ვიდრე ამას რეალობა ითხოვს (Hollender, 1965).*

პერფექციონისტი მიზნად ისახავს მაღალ, მიუწვდომელ მიზნებს, რომელსაც ვერ აღწევს; რაც იწვევს სხვა თანმდევ პრობლემებს: შფოთვა, გარემოსთან ადაპტაციის სირთულე, ფსიქოლოგიური „გადაწვა“, დაბალი თვითშეფასება, დეპრესია, კვებითი აშლილობა, სუიციდური ფიქრები და სხვა მსგავს დარღვევებს. (Tomina J. Schwenke, 2012; Hill Andrew P., Curran Thomas, 2015; O'Connor, R. C., O'Connor, D. B., O'Connor, S. M., Smallwood, J., & Miles, J., 2004 და სხვები).

პერფექციონიზმის ფენომენის შესწავლის საწყის ეტაპზე (გასული საუკუნის დასაწყისი) პერფექციონიზმი ძირითადად განხილული იყო ერთგანზომილებიან, ნეგატიურ, დესტრუქციულ ფსიქიკურ მახასიათებლად, ფსიქიკის არასწორი



რეგულირების, ფსიქოლოგიური პათოლოგიების ინდიკატორად ან კოგნიტურ დისფუნქციად (Фрейд, 2017; Adler, A. 1956. In H. L. Ansbacher, & R. R. Ansbacher; Horney, K., 1950; Reich W. 1949).

შემდგომ ეტაპზე (გასული საუკუნის 60-იანი წლები) ფსიქოლოგებმა შემოიტანეს ნორმალური პერფექციონიზმის ცნება და ერთმანეთისაგან გამიჯნეს პერფექციონიზმის ნორმალური და პათოლოგიური გამოვლენა; დიხოტომიურ კონცეფციებში პერფექციონიზმი ორპოლუსიან პარამეტრად არის განხილული - დესტრუქციული vs კონსტრუქციული, ადაპტური vs არაადაპტური, ნორმალური vs ნევროტული. (Hollender, 1965; Cox, Enns, & Clara, 2002; Hamachek, 1978; Hollender, 1965; Stoeber, J., & Otto, K. 2006; Terry-Short, Owens, Slade, and Dewey, 1995; Stumpf & Parker, 2000). დიხოტომიური მიდგომის მიხედვით, პერფექციონიზმის პოზიტიური და ნეგატიური გამოვლინებები გარკვეულ გავლენას ახდენს ინდივიდის სოციალიზაციისა და გარემოსთან ადაპტაციის პროცესზე.

იმავე პერიოდში ჩამოყალიბდა სხვა კონცეფციებიც, რომელთა ფარგლებშიც პერფექციონიზმი განხილულია რამდენიმე განზომილებიან კონსტრუქტად (P. Hewitt, G. Flett, 1991; Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C, & Rosenblate, R.; 1990; Hamachek, 1978).

**ჰიუიტისა და ფლეტის კონცეფცია** (Gordon L. Flett and Paul L. Hewitt, 2002) პერფექციონიზმს სამგანზომილებიან კონსტრუქტად განიხილავს და აღწერს პერფექციონიზმის სამ მიმართულებას: თვით-ორიენტირებული (Self Orientid perfectionism - SOP), სხვებზე მიმართული (Other Orientid Perfectionism - OOP) და სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმი (Social Prescribed perfectionism - SPP). ავტორთა აზრით, პერფექციონიზმის განზომილებები, თუ ის ხარისხობრივად ძალიან მაღალია, სპეციფიკურ ფსიქიკურ დარღვევასთან არის დაკავშირებული. ამ კონცეფციაზე დაყრდნობით, ავტორებმა შეიმუშავეს პერფექციონიზმის საკვლევი სკალა: Multidimensional Perfectionism Scale - MPS, რომელიც ერთ-ერთ მთავარ ინსტრუმენტს წარმოადგენს თანამედროვე მკვლევართათვის.

წარმოდგენილი შრომა ეყრდნობა პერფექციონიზმის ორ-სახეობას, ანუ იზიარებს პერფექციონიზმის კონსტრუქციული და დესტრუქციული გამოვლენის ფორმებს და ამავე

დროს მის სამგანზომილებიან სტრუქტურას, რომელიც განავითარეს ჰიუიტმა და ფლეტმა (Hewitt, Flett et.al., 2003).

### ასერტიულობა

სამეცნიერო ლიტერატურაში დამკვიდრებული ასერტიულობის დეფინიციებს შეჯერების საფუძველზე, ასერტიული ქცევის ძირითადი ელემენტები შემდეგი სახით შეიძლება განისაზღვროს:

*პასუხისმგებლობის აღება საკუთარ ქცევაზე, სხვების მიმართ პატივისცემა, საკუთარი და სხვისი უფლებების პატივისცემა და დაცვა, ეფექტური კომუნიკაცია, თავდაჯერებულობა და პოზიტიური განწყობა, მოსმენისა და მოლაპარაკების უნარი, დისკუსიის დროს არგუმენტირებული მსჯელობა, პიროვნული სიმწიფე და შფოთვის დაბალი ხარისხი, თანამშრომლობაზე ორიენტაცია და კომპრომისის მიღწევის მზაობა; ასერტიული ქცევა მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს კონფლიქტის მოგვარებასა და დესტრუქციული დაპირისპირების თავიდან აცილებას, რაც არ ახასიათებს პასიური ან აგრესიული ქცევის სტრატეგიას* (Robert E. Alberti & Michael L. Emmons. 2008. Manuel J. Smith. 2011; Fensterheim and Baer, 1975; Galassi and Galassi, 1977).

წარმოდგენილი კვლევა ეყრდნობა ალბერტისა და ემონსის სამგანზომილებიან ასერტიულობის მოდელს და ასევე მანუელ სმიტის „ასერტიულობის პრინციპებს (Manuel J. Smith. 1975), როგორც სამეცნიერო კვლევებსა და პრაქტიკულ ფსიქოლოგიაში ყველზე დამკვიდრებულ მიდგომებს. კვლევაში გამოყენებული, ქართულ ენაზე ადაპტირებული ასერტიულობის კითხვარი მანუელ სმიტის 10 პრინციპის გათვალისწინებით არის შემუშავებული.

ალბერტისა და ემონსის სამგანზომილებიან ასერტიულობის მოდელის მიხედვით, ასერტიული ქცევა, როგორც კონტინიუმი, გულისხმობს ურთიერთობის სტილის ვარიაციას პასიურობიდან აგრესიამდე და, ფაქტიურად, მოიაზრებს სამ ფორმას: **პასიური, ასერტიული და აგრესიული** ქცევა (Alberti and Emmons. 1975).

**პასიური** (დამთმობი, დამყოლი) ქცევის შემთხვევაში ადამიანი ღიად და პირდაპირ არ გამოხატავს საკუთარ სურვილებსა და გრძნობებს; უფრო ხშირად საკუთარ სურვილებს

სხვების ინტერესებს არგებს ან სულაც უარს ამბობს მათზე; ერიდება საკუთარი პოზიციის დაფიქსირებას და უფლებების დაცვას; შესაბამისად, აქვს მაღალი შფოთვა ან დეპრესიული მდგომარეობა, რადგან ძირითადად თავს არიდებს პრობლემების მოგვარებას. **ასერტიული** ქცევის სტილის შემთხვევაში ადამიანი თავის სურვილებსა და გრძნობებს პირდაპირ გამოხატავს, მაგრამ ამავე დროს, ანგარიშს უწევს სხვების გრძნობებს, მოსაზრებებსა და უფლებებს; მას შეუძლია სხვების მოსმენა, სხვების ინტერესების გაგება და ადეკვატური უკუკავშირის დაბრუნება; ასერტიული ადამიანი აკონტროლებს საკუთარ ქცევას და გრძნობებს; არ აძლევს სხვებს მისით მანიპულირებისა და იგნორირების, შეურაცხყოფის უფლებას; მისთვის მნიშვნელოვანია, თანაბრად იყოს დაცული ყველას უფლება; მზადაა მოლაპარაკებისა და კომპრომისისთვის, მაგრამ არა საკუთარი სურვილებისა და უფლებების დათმობის ხარჯზე. ურთიერთობის **აგრესიული** (შემტევი) ქცევის სტილის ადამიანი ღიად და პირდაპირ გამოხატავს საკუთარ საჭიროებებსა და ინტერესებს (ასერტიულის მსგავსად), მაგრამ ამას ძირითადად სხვების უფლებების, გრძნობებისა და ღირსების შელახვის ხარჯზე აკეთებს; მისთვის დამახასიათებელია იმპულსურობა, სხვების დამცირება, სარკაზმი, კრიტიკა; ცუდი მსმენელია და დომინანტი (Rakos, R. 1990).

ასერტიულობის ფენომენის განმარტებები და ამ საკითხთან დაკავშირებული კვლევები ცხადყოფს, რომ ის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია სოციუმთან კომუნიკაციის პროცესში და, შესაბამისად, მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის შესწავლისათვის. ნაშრომის პირველ ნაწილში განხილული კონცეფციებისა და კვლევების საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ ასერტიული ქცევა მნიშვნელოვანი პარამეტრია ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, ორგანიზაციაში პოზიტიური კლიმატის, თანასწორი და სამართლიანი გარემოს შესაქმნელად, კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარებისათვის; ასერტიული ქცევის სტილი მნიშვნელოვანია ისეთი აქტივობებისათვის, როგორცაა: მიღწევები აკადემიურ და პროფესიულ საქმიანობაში, პროფესიის არჩევა და კარიერული ზრდა (Nevill D.O., Shlecker D. I., 1988; Ory J.C, Helfrich L.M., Cook B. & Dugovis D.A., 1978; Bushra Mueen, Ms. Maryam Khurshid and Dr. Ishtiaq Hassan, 2006; Creech E.A., Boyle D K., 2015; Sabrein Moustafa,

Elsalam Hamouda, 2018; Clire Rabin, Dvora Zelner, 1992; Eiko Suzuki, Miyuki Saito, Akira Tagaya, Rieko Mihara, Akiko Maruyama, Tomomi Azuma, Chifumi Sato, 2002).

აღნიშნული ფაქტორები დაკავშირებულია შრომით საქმიანობასა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან. აქედან გამომდინარე, წარმოდგენილი კვლევის დიზაინში ასერტიულობა ორგანიზაციული სოციალიზაციის მნიშვნელოვან პრედიქტორ ცვლადად არის მოაზრებული.

### **ორგანიზაციული მართვის სტილი**

ორგანიზაციული მართვა, როგორც მართვის გამოვლინების კერძო ფორმა, წარმოადგენს შრომითი საქმიანობის სახეს, რომელიც გულისხმობს *დასაქმებულთა მუშაობის კოორდინაციას დასახული მიზნის მისაღწევად. მართვის არსი გამოიხატება ჰორიზონტალურად დანაწილებული შრომის კოორდინაციაში მართვის პროცესის ვერტიკალური დანაწილების გზით* (Mintzberg H. 1971).

მართვის სტილი წარმოადგენს გარკვეულ მეთოდს, რომელსაც მენეჯერი, ხელმძღვანელი იყენებს ორგანიზაციის სამართავად. მართვის სტილი არის ორგანიზაციის „ცხოვრების წესი“, რომელიც მოიცავს კონტროლს, ხელმძღვანელობას და თანამშრომელთა მოტივაციის მეთოდებს, რათა მათ ეფექტიანად შეასრულონ სამუშაო (Robbins, S.P. and Coulter, M., 2008). მართვის სტილი განაპირობებს ასევე ხელმძღვანელის მიერ გამოყენებული ძალაუფლების ფორმებს, უფლებამოსილებათა დელეგირების ხარისხს და ასევე ადამიანურ რესურსებსა და დასახული ამოცანების შესრულებაზე ზრუნვის ხარისხს. მართვის სტილიდან გამომდინარე მენეჯერი შეიძლება იყოს ორიენტირებული მხოლოდ ამოცანის შესრულებაზე, ან ადამიანთა კმაყოფილებაზე, ან ერთდროულად - ორივეზე.

ნაშრომი ძირითადად ეფუძნება **ლევინის მოდელს**, რომელიც მართვის სამ ძირითად ფორმას გულისხმობს: დემოკრატიული, ავტორიტარული და ლიბერალური (Lewin, K., Lippett, R. & White, R.K. 1939)

**ავტორიტარული** მართვის ფორმას ახასიათებს ძალაუფლების მკაფიოდ გამოხატული ცენტრალიზაცია - ყველა საკითხი წყდება ერთპიროვნულად ზედა საფეხურზე; კონტროლის ხარისხი მაქსიმალურია. მართვა ძირითადად ორიენტირებულია მიზნის მიღწევაზე და არა ადამიანურ კარგად ყოფნასა და კეთილდღეობაზე. **დემოკრატიული** მართვის სტილს ახასიათებს მაღალი ხარისხის დეცენტრალიზაცია, თანამშრომელთა მაღალი ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღებაში; მართვის პროცესი ორიენტირებულია, როგორც მიზნის მიღწევაზე, ასევე დასაქმებულთა კარგად ყოფნაზე; შექმნილია თანამშრომლობისა და თანასწორობის კეთილგანწყობილი ატმოსფერო. **ლიბერალური** ტიპის ხელმძღვანელი დასაქმებულებს უქმნის პირობას სამუშაოს შესრულებისათვის, განუსაზღვრავს საქმიანობის საზღვრებს და თვითონ ძირითადად კონსულტანტის, ექსპერტის ფუნქცია აქვს; მინიმალურია ან საერთოდ არ არის სამუშაო პროცესის კონტროლი, თანამშრომლები საკუთარ თავსა და საკუთარ პასუხისმგებლობას არიან მინდობილი. ორგანიზაციაში კეთილგანწყობილი მორალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატია შექმნილი, თანამშრომლები ზოგადად კმაყოფილები არიან, თუმცა მართვის ეს ფორმა ყველა შემთხვევაში არ არის ეფექტიანი (Lewin, Lippit and White, 1939).

ლევინის, ლაიკერტისა და სხვა მეცნიერთა კვლევების თანახმად, სამუშაოს შესრულების თვალსაზრისით დემოკრატიული სტილი ყველაზე ეფექტიანია; ამასთანავე უფრო მაღალია შრომით კმაყოფილება და თანამშრომლობისა და გუნდურობის ტენდენციები, ვიდრე ავტორიტარული სტილით მართულ ჯგუფებში. ავტორიტარული სტილით მართულ ჯგუფებში დაბალია შრომით კმაყოფილება და შედარებით მაღალია მტრული და კონფლიქტური ტენდენციების გამოვლენის შემთხვევები (Lewin, Lippit and White, 1939).

წარმოდგენილი კვლევა, მისი მიზნიდან და კვლევის დიზაინიდან გამომდინარე, ლიდერობისა და მართვის კონცეფციათა მრავალფეროვნებიდან ეყრდნობა ლევინისა და ლაიკერტის მიდგომას, მართვის სტილის განსაზღვრისა და შეფასების თვალსაზრისით. კვლევის კონცეფცია, ამ თეორიათა მსგავსად, ამოდის ორგანიზაციაში დემოკრატიული მართვის ეფექტიანობის უპირატესობის აღიარებიდან, სხვა ფორმებთან შედარებით.

მართვის სტილის კვლევისა და ანალიზისათვის გამოყენებულია ლევინის სამგანზომილებიანი კლასიკური მოდელი, რომელიც მართვის სამ ფორმას გულისხმობს: დემოკრატიული, ავტორიტარული და ლიბერალური; ეს მოდელი ასახავს მართვის ფორმათა ძირითად არსს, რაც სავსებით აკმაყოფილებს კვლევის საჭიროებებს.

### **შრომით კმაყოფილება**

შრომით კმაყოფილება მრავალგანზომილებიანი კონსტრუქტია და ძირითადი თეორიები და კვლევები მიმართულია ამ ფენომენის არსებითი განზომილებების დადგენასა და ანალიზზე. სპექტორის მიხედვით, შრომით კმაყოფილება 14 ასპექტით შეიძლება განსაზღვროს, როგორცაა, მაგალითად: პატივისცემა, ურთიერთობა, პიროვნული ზრდა, ორგანიზაციის პოლიტიკა და მისთ. (Spector, P.E., 1997); სხვა მკვლევართა მოსაზრებით, დასაქმებულის შრომით კმაყოფილებას განსაზღვრავს შემდეგი სამუშაო მახასიათებლები: ხელფასი, დაწინაურების პერსპექტივა, თანამშრომლები, ხელმძღვანელობა და უშუალოდ საქმიანობა (Hackman & Oldham, 1980; Campion & Thayer, 1985); თუმცა, მეცნიერთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ გარდა სამუშაო მახასიათებლებისა, მიშვნელოვანია ასევე განწყობების, სოციალური და პიროვნული თავისებურებების გათვალისწინება (Salancik & Pfeffer, 1977; Weitz, 1952; Weiss, H.M., & Adler S., 1984; Hulin C. L., & Judge, T. A., 2003).

წარმოდგენილი კვლევის კონცეფცია ეყრდნობა ლოკის განმარტებას, რომლის თანახმად, *შრომით კმაყოფილება არის სასიამოვნო, პოზიტიური განწყობა, გამოწვეული შრომით ან შრომასთან დაკავშირებული გამოცდილების შეფასებით* (Locke, 1976), რომელიც სამი ასპექტით შეიძლება აღიწეროს: ემოციური (აფექტური), კოგნიტური (შეფასებითი) და ქცევითი ასპექტი (Hulin Charles L., Judge. 2003)

შრომით კმაყოფილება წარმოდგენილი კვლევის კონცეფციის ფარგლებში მოაზრებულია, როგორც ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის შედეგი; ლოკის მოდელი ადეკვატურია იმისათვის, რომ პასუხი გაეცეს კითხვას - რამდენად განსაზღვრავს ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პიროვნული მახასიათებლები და მართვის სტილი შრომით კმაყოფილების ხარისხს. ამისათვის საკმარისია შრომით

კმაყოფილების ზოგადი შეფასება, მისი ცალკეული პარამეტრების გაზომვის გარეშე; თუმცა, ცალკეული პარამეტრების კვლევა სოციალიზაციასთან მიმართებით თავისთავად მნიშვნელოვანია.

### კვლევის დიზაინი

როგორც უკვე აღინიშნა, წარმოდგენილი კვლევის მიზანს წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის კომპლექსური ანალიზი. კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, ძირითად საკვლევ კონსტრუქტს წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პრედიქტორ ცვლადებად განისაზღვრა დასაქმებულის ისეთი მნიშვნელოვანი პიროვნული მახასიათებლები, როგორცაა **პერფექციონიზმი** და **ასერტიულობა**, ხოლო ორგანიზაციული ფაქტორებიდან - **ორგანიზაციის მართვის სტილი**.

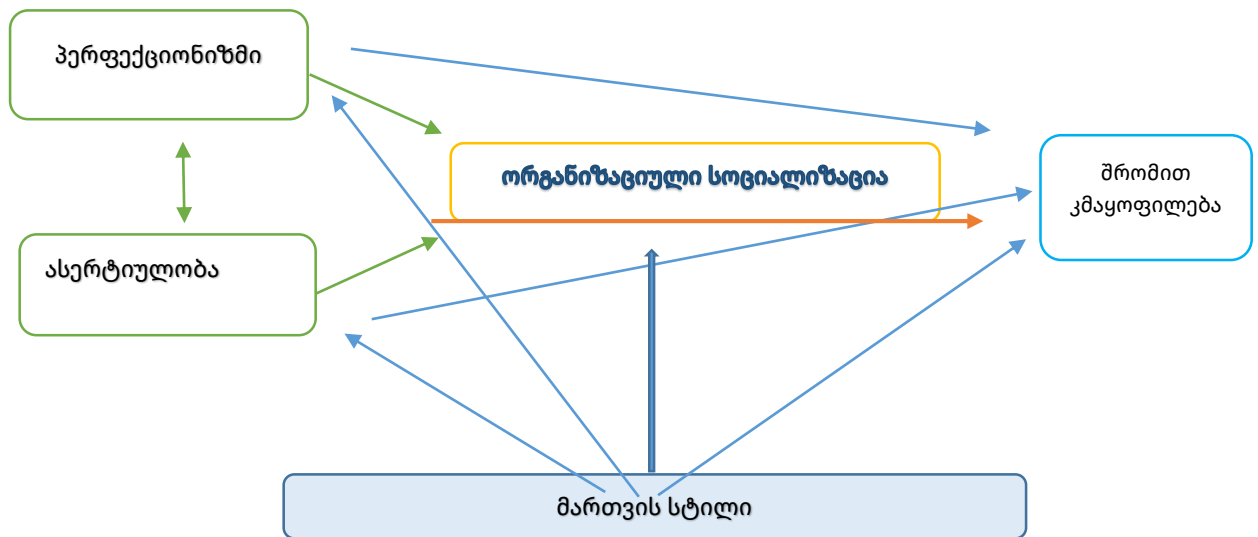
პიროვნული მახასიათებლების - **ასერტიულობისა და პერფექციონიზმის** შერჩევა პრედიქტორ ცვლადებად განპირობებულია მათი მნიშვნელობით შრომითი საქმიანობის პროცესში. ეს ორი მახასიათებელი ასახავს საქმიანი სივრცის ორ მნიშვნელოვან ვექტორს:

1. საქმიანი ურთიერთობები - ასერტიულობა
2. სამუშაოს შესრულებისადმი დამოკიდებულება - პერფექციონიზმი

ორგანიზაციულ კონტექსტში **ასერტიულობა** არის ცვლადი, რომელიც გვიჩვენებს, თანამშრომლებთან რა სახის ურთიერთობებზე არის ორიენტირებული დასაქმებული „დათმობა - ასერტიულობა - შეტევა/აგრესიის“ ვექტორზე; **პერფექციონიზმი** კი გამოავლენს, რამდენად მნიშვნელოვანია დასაქმებულისათვის სამუშაოს შესრულების ხარისხი და მიღებული უკუკავშირი, თუ რამდენად არის აღიარებული (მის წარმოდგენაში) მისი პიროვნული და ინტელექტუალური ღირსებები. ორგანიზაციული მახასიათებელი, **მართვის სტილი**, ამ შემთხვევაში წარმოადგენს კონტექსტუალურ

ცვლადს, რომელიც გავლენას ახდენს როგორც დამოკიდებულ ცვლადსა და პრედიქტორ პიროვნულ ცვლადებზე, ასევე მათ მიმართებაზე.

სოციალიზაციისა და დამოუკიდებელი ცვლადების მიმართება ილუსტრირებულია შემდეგი სქემის სახით (ილუსტრაცია 4):



#### ილუსტრაცია 4.

დამოკიდებული ცვლადი - ორგანიზაციული სოციალიზაცია

პრედიქტორი ცვლადები - პერფექციონიზმი და ასერტიულობა

კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის სტილი

დამატებითი (საკონტროლო) ცვლადები - ორგანიზაციული და სოციალურ-დემოგრაფიული ასპექტები: სამუშაო გამოცდილება, ორგანიზაციის ტიპი (სახელმწიფო სტრუქტურა, კერძო/ბიზნეს სექტორი, არასამთავრობო ორგანიზაცია), ანაზღაურებით კმაყოფილება, სქესი და ასაკი.

სქემაზე ილუსტრირებულია კვლევის ძირითადი დაშვებები და კვლევის მოდელი: პიროვნული მახასიათებლები (პერფექციონიზმი და ასერტიულობა) და



კონტექსტუალური ცვლადი (მართვის სტილი) გავლენას ახდენს სოციალიზაციის პროცესსა და ხარისხზე, რაც თავის მხრივ გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილების დონეზე.

კვლევის კიდევ ერთ ამოცანას წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების კომპლექსური კვლევა; შესაბამისად, ამ კონტექსტში შრომით კმაყოფილება წარმოადგენს დამოკიდებულ ცვლადს და მისი მიმართება სოციალიზაციასთან გაანალიზებულია იმავე პრედიქტორი ცვლადების - პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი - ეფექტის გათვალისწინებით.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევის პრაქტიკულ მიზანსა და ღირებულებას ასევე წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის საკვლევი ინსტრუმენტის (კითხვარის) შემუშავება და ასევე პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის საკვლევი ინსტრუმენტების ქართული ვერსიის დამუშავება და მათი ფსიქომეტრული პარამეტრების განსაზღვრა კონკრეტული შერჩევის ფარგლებში.

## 2.2. საკვლევი პრობლემები და ჰიპოთეზები

როგორც უკვე აღინიშნა, ასერტიულობა და პერფექციონიზმი წარმოადგენს კვლევაში პრედიქტორი ცვლადებია, ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს პროცესს და ამავე დროს შედეგს, რომელსაც აქვს გარკვეული ხარისხი დროის მოცემულ მომენტსა და მოცემულ სოციალურ კონტექსტში, რომელიც მასზე გავლენას ახდენს; ამ შემთხვევაში კონტექსტში იგულისხმება ორგანიზაციული მართვის სტილი. კვლევის ამოცანებიდან და საკვლევი ცვლადების არსიდან გამომდინარე, ჩამოყალიბდა შესაბამისი საკვლევი პრობლემები და ჰიპოთეზები.

**საკვლევი პრობლემა I - პიროვნული მახასიათებლების (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი) პრედიქტული ღირებულება ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონის განსაზღვრაში, მართვის სხვადასხვა სტილის პირობებში**

ძირითად საკვლევ პრობლემას წარმოადგენს სოციალიზაციისა და პიროვნული მახასიათებლების (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი) მიმართების ანალიზი მართვის გარკვეული სტილის პირობებში; კერძოდ, ეს გულისხმობს პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის პრედიქტული წონის განსაზღვრას დამოკიდებული ცვლადთან - სოციალიზაციასთან მიმართებაში, და ასევე ამ მიმართებაზე კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის გავლენის საზღვრების დადგენას.

### საკვლევი საკითხი 1.1 - ორგანიზაციული სოციალიზაცია და პერფექციონიზმი

**ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის** მიმართების ანალიზისათვის მნიშვნელოვანი პასუხი გაეცეს კითხვებს: არის თუ არა მათ შორის კავშირი, რამდენად ახდენს გავლენას პერფექციონიზმი სოციალიზაციის პროცესზე და რა ფორმით?

პერფექციონიზმის მრავალპარამეტრიანი მიდგომიდან გამომდინარე, კვლევაში გათვალისწინებულია პერფექციონიზმის ორი მახასიათებელი: ფორმა და განზომილება.

I. პერფექციონიზმის ფორმა, ანუ იგივე იგივე ხარისხი (სიძლიერე) განაპირობებს მის კონსტრუქციულ თუ დესტრუქციულ ხასიათს/ ადაპტურ თუ არადაპტურ ბუნებას.

II. პერფექციონიზმის განზომილება ასახავს პერფექციონიზმის ვექტორს, ანუ საით არის ის მიმართული: (1) საკუთარ თავზე ორიენტირებული (SOP-Self Oriented perfectionism), (2) სხვებზე ორიენტირებული (OOP-Other Oriented Perfectionism) და (3) სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი (SPP- Social Prescribed perfectionism).

პერფექციონიზმის მრავალგანზომილებიანი მოდელიდან გამომდინარე, თუ ცნობილია პერფექციონიზმის ხარისხი და განზომილება, შეიძლება გარკვეული ალბათობით ვარაუდის გამოთქმა, თუ როგორი იქნება მისი გავლენა სოციალიზაციის პროცესზე, ინდივიდის ქცევის სტრატეგია ორგანიზაციაში და ასევე მისი შრომის ეფექტურობა.

**პერფექციონიზმის სამი დონე (ფორმა).** პერფექციონიზმის რაოდენობრივი მაჩვენებლის ზრდა არ გულისხმობს მისი თვისებრივი მაჩვენებლის შესაბამის პროპორციულმა ტემპს; გარკვეული რაოდენობრივი მაჩვენებელი გულისხმობს ამ ცვლადის განსხვავებულ თვისებრივ გამოვლენას. პერფექციონიზმის ფორმა განისაზღვრება მისი სიმლიერის ხარისხიდან გამომდინარე და მისი სამი რაოდენობრივი დონე გულისხმობს პერფექციონიზმის სამ ფორმას:

(1) დაბალი ხარისხის პერფექციონიზმი (Nonperfectionism)

(2) საშუალო დონის პერფექციონიზმი გულისხმობს მის გამოვლენას კონსტრუქციული ფორმით.

(3) მაღალი ხარისხის პერფექციონიზმი გულისხმობს პერფექციონიზმის დესტრუქციული ხასიათის გამოვლენას.

**პერფექციონიზმის სამი განზომილება/ მიმართულება.** პერფექციონიზმის მეორე პარამეტრი - განზომილება, გულისხმობს პერფექციონიზმის მიმართულებას: საკუთარ თავზე ორიენტირებული, სხვებზე ორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი (ინდივიდის წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რას ფიქრობენ მასზე სხვა ადამიანები და რა მოლოდინები აქვთ მის მიმართ).

პერფექციონიზმის თეორიული მოდელებისა და კვლევების მიხედვით, ორივე ფორმის პერფექციონიზმისათვის - ჯანსაღი, ანუ კონსტრუქციული და ნევროტული, იგივე დესტრუქციული პერფექციონიზმი (Hamachek, D. E. 1978) - დამახასიათებელია მაღალი სტანდარტებისა და მიზნების დასახვა, მაგრამ ჯანსაღი (კონსტრუქციული) პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი განიცდის კმაყოფილებას რთული ამოცანების გადაწყვეტის შემდეგ, ხოლო არაჯანსაღი (დესტრუქციული) პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი განიცდის შფოთვას, რადგან მიღწეული შედეგი მისთვის არასოდეს არის საკმარისად სრულყოფილი (Enns & Cox, 2005); კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი აქტიურია, მოტივირებული, აქვს გამოხატული ლიდერის თვისებები, პოზიტიური თვითშეფასება და პრეტენზიის მაღალი დონე, ხოლო დესტრუქციული

პერფექციონიზმის მქონე ადამიანისათვის სრულყოფილება იდეაფიქსს წარმოადგენს, რასაც იწვევს წარუმატებლობის ძლიერი შიში, შესაბამისად, არაადპტურ პერფექციონისტებს უჭირთ ახალ გარემოსთან ინტეგრაცია და სოციალიზირება (Goldberg, 2001).

კვლევების მიხედვით, მაღალი ხარისხის სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი დადებით კორელაციაშია პროფესიული დისტრესთან და უარყოფით კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან (Flett, Hewitt, Hallett, 1995; Mitchelson & Burns, 1998); სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი კორელაციაშია ასევე დაბალ თვითშეფასებასა და მაღალ თვითკრიტიკულობასთან (Flett, Hewitt, Blankstein, & Mosher, 1991; Hamachek, 1978; Hollender, 1965), ხოლო ადაპტური პერფექციონიზმი, გარკვეულ შემთხვევებში, დადებითად აისახება თვითშეფასებასა და თვითპატივისცემაზე (Piro, 1986). პერფექციონიზმის მკვლევართა ნაშრომებში ასევე აღნიშნულია, რომ პერფექციონიზმი შესაძლოა დაკავშირებული იყოს ისეთ ნეგატიურ პიროვნულ მდგომარეობებთან, როგორცაა: დეპრესია, შფოთვა, იმედგაცრუება, დანაშაულისა და შიშის განცდა, პროკრასტინაცია (Hamachek D. 1978; Hollender M. 1965; Enns M., Cox B. // Flett G., Hewitt P. 2000; Donaldson D., Spirito A., Farnett E., 2000), ასევე უიმედობასა და სუიციდურ ფიქრებთან (O'Connor, R. C. , O'Connor, D. B. , O'Connor, S. M., Smallwood, J. , & Miles, J., 2004), ცხოვრებით კმაყოფილების დაბალ ხარისხთან (Ashby, et al., 2006). სოციალური შფოთვა და სოციალური ფობია კორელაციაშია სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმთან (Blankstein K., Flett G., Hewitt P., 1993; Saboonchi F., Lundth L., Ost L., 1999), რაც პრაქტიკულად შეუძლებელს ხდის სოციალიზაციის პროცესის ნორმალურად წარმართვას.

აღნიშნული კვლევების საფუძველზე, პერფექციონიზმის ხარისხის, იგივე ფორმისა და განზომილებების კომბინაციის გათვალისწინებით შეგვიძლია ინდივიდის შესაძლო ქცევის გარკვეული ალბათობით პროგნოზირება, მაგალითად:

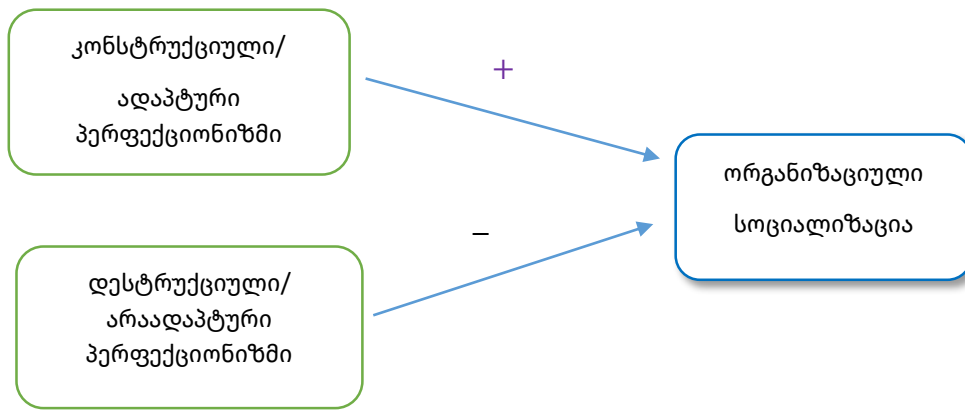
(1) თვითორიენტირებული პერფექციონიზმი, თუ ის „ჯანსაღია“, ადაპტური, ანუ ნორმის ფარგლებში ჯდება, შეიძლება ინდივიდისათვის იყოს მამოტივირებელი ძალა და დადებითად აისახოს მისი მიზნებისა და კარიერის სწორად დაგეგმვაში; თუმცა მისი მაღალი, არაადაპტური ფორმა ხელშემშლელი გახდება, ზედმეტად მაღალი, არარეალისტური მიზნების დასახვის გამო.

(2) სხვებზე ორიენტირებული პერფექციონისტი, საშუალო, კონსტრუქციული მაჩვენებლის შემთხვევაში, შეიძლება იყოს ენთუზიასტი თანამშრომელი ან კარგი ლიდერი, მაგრამ მაღალი პერფექციონიზმის პირობებში, თანამშრომლების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები გახდება არარეალური, რაც გამოიწვევს დამაბულობას ურთიერთობაში და კონფლიქტებს.

(3) სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი, მისი ადაპტური გამოვლენის შემთხვევაში, შრომის ეფექტიანობის ხელშემწყობია, რადგან ასეთი ადამიანი ეცდება კარგად შეასრულოს სამუშაო, რათა მიიღოს აღიარება, მაგრამ თუ ეს მაჩვენებელი ნორმის ფარგლებს გაცდება და პერფექციონისტი ვერ დააკმაყოფილებს მის მიერვე წარმოსახულ მაღალ მიზნებს, რასაც მისი აზრით, მისთვის მნიშვნელოვანი ადამიანები მოელიან მისგან, ის იქნება დეზორიენტირებული და დაბალეფექტიანი (Flett, Hewitt, Blankstein, & Mosher, 1991; Hemachek, 1978; Hollender, 1965; Pirot, 1986; Blankstein K., Flett G., Hewitt P., 1993; Saboonchi F., Lundth L., Ost L., 1999; Mitchelson & Burns, 1998; Stoeber & Rennert, 2008; Tashman et al., 2010).

აღნიშნული მიდგომიდან გამომდინარე, ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და პერფექციონიზმის მიმართებასთან დაკავშირებით ჩამოყალიბდა ორი ჰიპოთეზა.

**H1. კონსტრუქციულ პერფექციონიზმი ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის ხელშემწყობი ფაქტორია, დესტრუქციული, ანუ მაღალი ხარისხის პერფექციონიზმი კი პირიქით - აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს და ასოცირებულია სოციალიზაციის დაბალ ხარისხთან (ილუსტრაცია 5).**



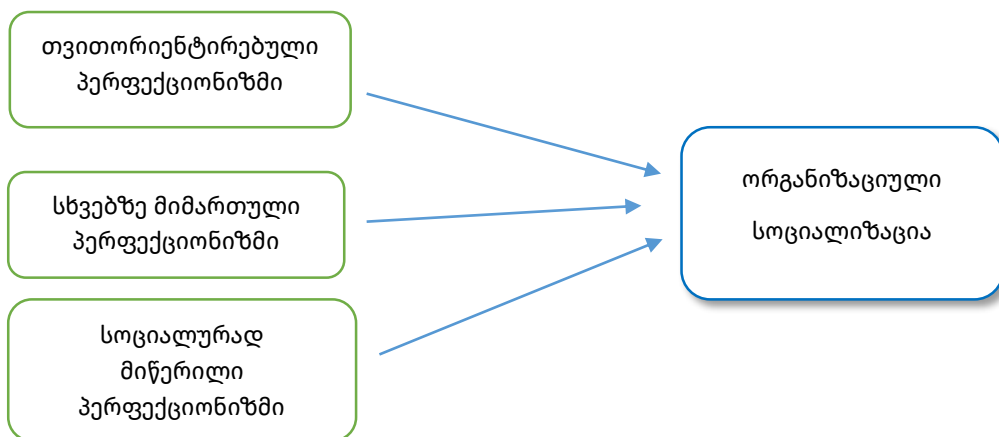
ილუსტრაცია 5. ჰიპოთეზა H1.

დამოკიდებული ცვლადი – ორგანიზაციული სოციალიზაცია

პრედიქტორი ცვლადი - პერფექციონიზმი: კონსტრუქციული/ დესტრუქციული

საკონტროლო ცვლადები – სოციალურ-დემოგრაფიული მახასიათებლები: სქესი, ასაკი, განათლება, სტაჟი, ორგანიზაციის ტიპი, ანაზღაურებით კმაყოფილება.

H2. პერფექციონიზმის განზომილებებს (თვითორიენტირებული, სხვაზე ორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი) განსხვავებული წონა აქვს სოციალიზაციის მაჩვენებლის ვარიაციის თვალსაზრისით, კერძოდ, თვითორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი განზომილებები მეტ გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ხარისხზე, ვიდრე სხვაზე ორიენტირებული პერფექციონიზმი (ილუსტრაცია 6).



ილუსტრაცია 6. ჰიპოთეზა H2.

დამოკიდებული ცვლადი – ორგანიზაციული სოციალიზაცია

პრედიქტორი ცვლადი - თვითორიენტირებული, სხვებზე ორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი

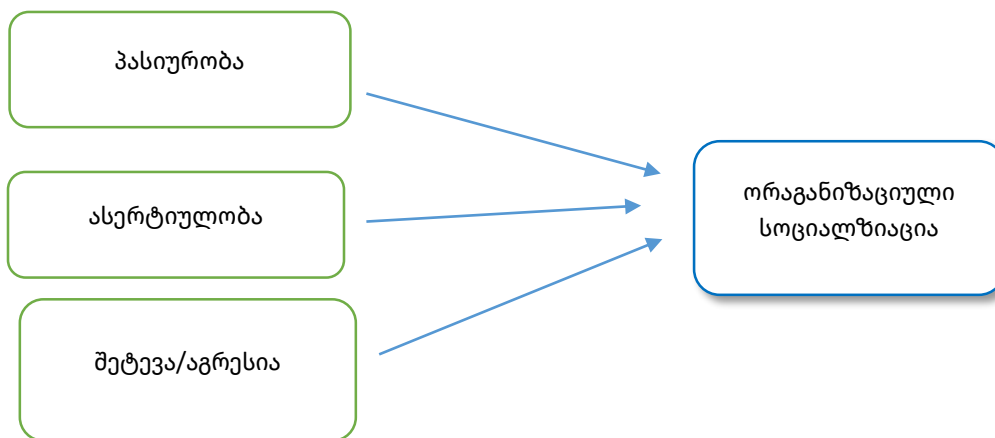
## საკვლევი საკითხი 1.2. - ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ასერტიულობა

ძირითადი განმარტების თანახმად, ასერტიულობა არის ადამიანის უნარი ადეკვატურად და ეფექტიანად იმოქმედოს სოციალურ გარემოში, ანუ დაიცვას თავისი მოთხოვნები და სურვილები ისე, რომ არ შელახოს სხვისი უფლებები, ღირსება და ემოციები. ასერტიული ადამიანი მზად არის თანამშრომლობისა და თანასწორი ურთიერთობისათვის; აქედან გამომდინარე, ის წარმოადგენს სოციალიზაციის ხელშემწყობ პიროვნულ მახასიათებელს. მკვლევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი აღნიშნავს, რომ ასერტიულობა ხელს უწყობს ინდივიდის სოციალურ ადაპტაციას და სოციალიზაციას, ხოლო მისი დაბალი ხარისხი იწვევს სოციალურ დეზადაპტაციას (Lazarus, 1971); კვლევების თანახმად, ორგანიზაციის ეფექტური ფუნქციონირებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ეფექტიან კომუნიკაციას, (Miller, 2011, Papa, Daniels, & Spiker, 2008), ურთიერთგაგების კლიმატს, რის მიღწევაც შესაძლებელია სწორედ ასერტიული ქცევის მოდელის გამოყენებით (Back & Back, 2005, Carnegie, 2009); ასერტიულობა დადებით კავშირშია ფსიქოლოგიურ კარგად-ყოფნასა და თვითპატივისცემასთან (Maria Sarkova, Olga Orosova, Andrea Madarasova Geckova, Zuzana Katreniakova, Daniel Klein, Wim van den Heuvel, Jitse P. van Dijk. 2013); მაღალი ასერტიულობის შემთხვევაში ადამიანის ღირებულებები, წარმოდგენები და ქცევა ერთმანეთთან თანხმოებაშია (Ikiz F.E., 2011), რაც სოციალიზაციის საფუძველს წარმოადგენს. კვლევებით ასევე დადგინდა, რომ ასერტიულობა, როგორც სოციალური უნარი, პოზიტიურ გავლენას ახდენს ადამიანის კოგნიტურ მახასიათებლებსა და მიღწევის ხარისხზე; ასერტიულობა დაკავშირებულია ასევე პროფესიის არჩევასა და კარიერულ წინსვლასთან (Nevill D.O., Shlecker D. I., 1988; Ory J.C, Helfrich L.M., Cook B. & Dugovis D.A., 1978), ორგანიზაციულ მართვასთან (Ames, D. R., & Flynn, F. J. 2007; Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., & Ganesh, S. 2010; Edwards, C. 2005; Papa, M., Daniels, T., & Spiker, B. (2008), სოციალურ სტატუსსა და სოციალურ როლებთან (Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Stucke, T. S. 2001; Twenge, J. M. 2001), რაც ასევე მნიშვნელოვანია სოციალიზაციის პროცესისათვის.

განხილული თეორიული მიდგომებისა და კვლევების თანახმად, ასერტიული ქცევა მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, ორგანიზაციაში პოზიტიური კლიმატის, თანასწორი და სამართლიანი გარემოს შესაქმნელად, კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარებისათვის, შესაბამისად ის ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხელშემწყობი ფაქტორი უნდა იყოს.

კვლევაში ასერტიული ქცევის მოდელი განხილულია, როგორც კონტინიუმი „პასიურობა-განრიდების“ ქცევიდან „შემტევ-აგრესიულ“ ქცევამდე; ასერტიული ქცევა პირობითად ამ კონტინიუმის შუა ნაწილში მოიაზრება (Alberti and Emmons. 1975; Jakubowski & Lange, 1978). შესაბამისად, კვლევაში გათვალისწინებულია მისი გამოვლენის სამი ფორმა: (1) დათმობა/ განრიდება, (2) ასერტიული ქცევა და (3) შეტევა/ აგრესია. ამ კონსტრუქტის თანახმად, ჰიპოთეზა შემდეგი სახით ჩამოყალიბდა (ილუსტრაცია 7):

**H 3. ასერტიულობა ხელს უწყობს სოციალიზაციას, ხოლო მისი „სიმცირე“ (პასიურობა) ან „ზედმეტი“ ხარისხი, რომელიც აგრესიის ფორმას იღებს - აფერხებს მას.**



*ილუსტრაცია 7. ჰიპოთეზა H 3.*

*დამოკიდებული ცვლადი - ორგანიზაციული სოციალიზაცია*

*პრედიქტორი ცვლადი - პასიური, ასერტიული, აგრესიული ქცევა*



### საკვლევი საკითხი 1.3. ორგანიზაციული სოციალიზაცია და მართვის სტილი

ამ ცვლადების მიმართების ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია პასუხი გაეცეს კითხვებს: რამდენად ახდენს მართვის სტილი გავლენას სოციალიზაციის პროცესზე და რა ფორმით ვლინდება ეს გავლენა.

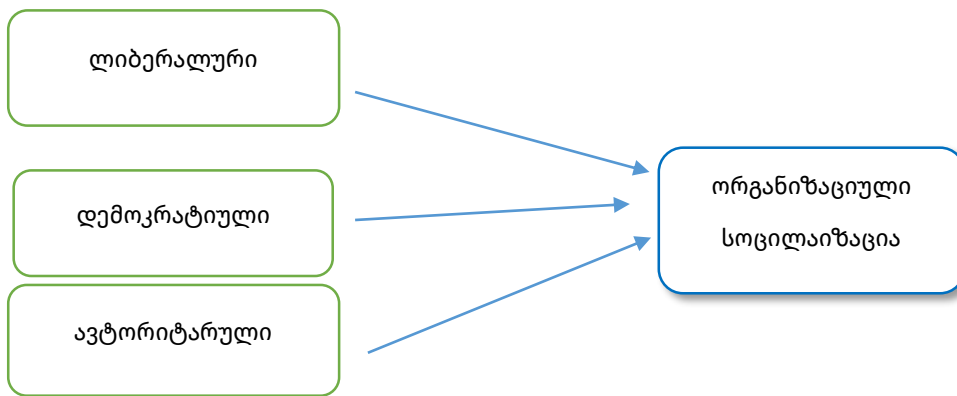
მართვის სტილის საკვლევად გამოყენებულია კონსტრუქტი, რომელიც გულისხმობს მისი გამოვლენის სამ ფორმას: ლიბერალური, დემოკრატიული და ავტორიტარული (Lewin, Lippit and White. 1939). მართვის სტილის კონცეფციიდან გამომდინარე და კვლევების მიხედვით, მართვის სტილი კავშირშია ისეთ ორგანიზაციულ პროცესებთან, როგორცაა, ორგანიზაციული სოციალიზაცია, შრომითი მოტივაცია, შრომით კმაყოფილება, შრომის ეფექტიანობა, კონტროლდუქტული ქცევა, ორგანიზაციული კონფლიქტები; ასევე გავლენას ახდენს გარკვეული პიროვნული ნიშნების გამოვლენაზე.

მართვის მკვლევართა მოსაზრებით, კერძოდ, ლევინისა და ლაიკერტის კვლევების მიხედვით, დემოკრატიული სტილით მართულ ჯგუფში უფრო მეტად ვლინდება თანამშრომლობისა და გუნდურობის ტენდენციები და შრომით კმაყოფილება, ხოლო ავტორიტარული სტილით მართულ ჯგუფებში დაბალია შრომით კმაყოფილება და შედარებით მაღალია მტრული და კონფლიქტური ტენდენციების გამოვლენის შემთხვევები (Lewin, Lippit and White, 1939). კვლევებით ასევე დადგენილია, რომ მენეჯერის, ხელმძღვანელის პერფექციონიზმის ხარისხი და განზომილება კავშირშია მის მიერ განხორციელებულ მართვის სტილთან (Robert F. Hurley, James Ryman, 2003); გარდა ამისა, მენეჯერის პერფექციონიზმის მაღალი ხარისხი უარყოფით კორელაციაშია დაქვემდებარებულთა თავისუფლებისა და უფლებების გამოვლენასთან (Akram Ghadiri, 2014), რაც ორგანიზაციული სოციალიზაციის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

აღნიშნული კვლევებისა და მართვის თეორიის საფუძველზე, ლოგიკურია ვარაუდის გამოთქმა, რომ ორგანიზაციის მართვის სტილი გავლენას ახდენს დასაქმებულთა სოციალიზაციის პროცესზე; კერძოდ: დემოკრატიული მართვის ფორმა, რომელიც გულისხმობს თანაბარ მონაწილეობას და თანასწორობას (რაც არსებითია სოციალიზაციის პროცესისათვის), ხელს უწყობს სოციალიზაციის პროცესს;

ავტორიტარული მართვის მკაცრად ფორმალიზებული წესები და სუბორდინაცია, რომელიც გამორიცხავს გადაწყვეტილების მიღებაში ჩართულობასა და თანაბარ მონაწილეობას, აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს; ლიბერალური სტილი, თავისუფლების მაღალი ხარისხიდან გამომდინარე, ასევე უნდა იყოს სოციალიზაციის ხელშემწყობი ფაქტორი. შესაბამისად, ჰიპოთეზა შემდეგი სახით ჩამოყალიბდა (ილუსტრაცია 8):

**H4. მართვის სტილი გავლენას ახდენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესზე - დემოკრატიული და ლიბერალური მართვის პირობებში სოციალიზაციის ხარისხი უფრო მაღალია, ვიდრე ავტორიტარული მართვის პირობებში.**



*ილუსტრაცია 8. ჰიპოთეზა H4.*

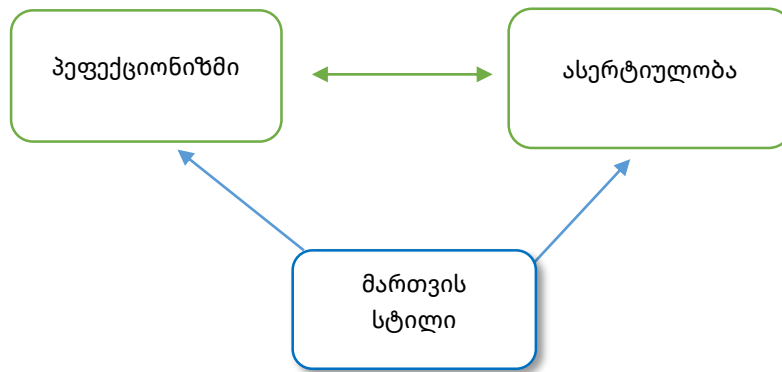
*პრედიქტორი ცვლადი - მართვის სტილი*

*დამოკიდებული ცვლადი - ორგანიზაციული სოციალიზაცია*

#### საკვლევი საკითხი 1.4. მართვის სტილის გავლენა პიროვნული ცვლადებისა და ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართებაზე

იმისათვის, რომ დადგინდეს რამდენად და როგორ ზემოქმედებს კონტექსტუალური ცვლადი, მართვის სტილი, პიროვნული ცვლადებისა (პერფექციონიზმი და ასერტიულობა) და სოციალიზაციის მიმართებაზე, თავდაპირველად უნდა განისაზღვროს, როგორია მართვის სტილის მიმართება

პიროვნულ ცვლადებთან და რამდენად ახდენს ის გავლენას ამ ცვლადების ვარიაციაზე (ილუსტრაცია 9).

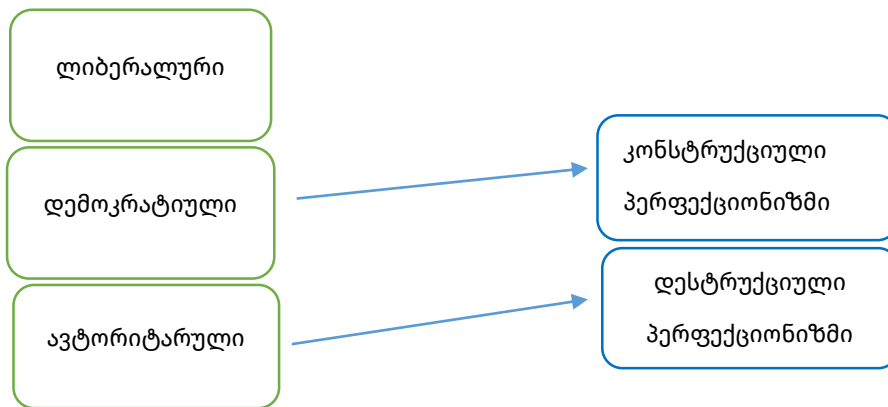


*ილუსტრაცია 9. მართვის სტილის მიმართება პიროვნულ ცვლადებთან*

განხილული კვლევებისა და თეორიების თანახმად, დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს პიროვნულ თვითგამოხატვასა და თავისუფლებას, შესაბამისად, ლოგიკურია ვარაუდი, რომ დემოკრატიული მართვის პირობებში იმატებს კონსტრუქციული პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის ხარისხი; ეს გარემოება თავის მხრივ ხელშემწყობი უნდა იყოს სოციალიზაციის პროცესისათვის; ავტორიტარული მართვის სტილი კი, მისი არსიდან გამომდინარე, ქმნის წინაპირობას დესტრუქციული პერფექციონიზმისა და აგრესიული განწყობების ჩამოყალიბებისათვის, რაც, სავარაუდოდ, აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს.

როგორც აღინიშნა, ასერტიულობა საქმიანობაში წარმატების მიღწევის მნიშვნელოვანი ფაქტორია, განსაკუთრებით ხელმძღვანელის, მენეჯერის პოზიციაზე (Henman L. 2006); გარდა ამისა, პოზიტიური ურთიერთობის დონე ხელმძღვანელსა და დაქვემდებარებულებს შორის არსებითად არის დამოკიდებული ხელმძღვანელის ასერტიულობის ხარისხზე (Zhangw Z., Wang M., Fleenor J.W. 2011). ამ ლოგიკური ჩარჩოს და თანამედროვე კვლევების შედეგების გათვალისწინებით ჩამოყალიბდა შემდეგი ორი ჰიპოთეზა (ილუსტრაცია 10):

H5. დემოკრატიული მართვის პირობებში მაღალია კონსტრუქციული პერფექციონიზმის გამოვლენის ალბათობა, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს სოციალიზაციის პროცესს. ავტორიტარული მართვის ფონზე, პირიქით, იზრდება დესტრუქციული პერფექციონიზმის ხარისხი, რადგან მკაცრი მოთხოვნების და კონკურენციის პირობებში პერფექციონისტი უფრო მეტად ისწრაფვის იყოს ყველაზე უკეთესი, რაც ხელს უშლის გარემოსთან ჯანსაღ ურთიერთობას და, შესაბამისად, სოციალიზაციის პროცესს.

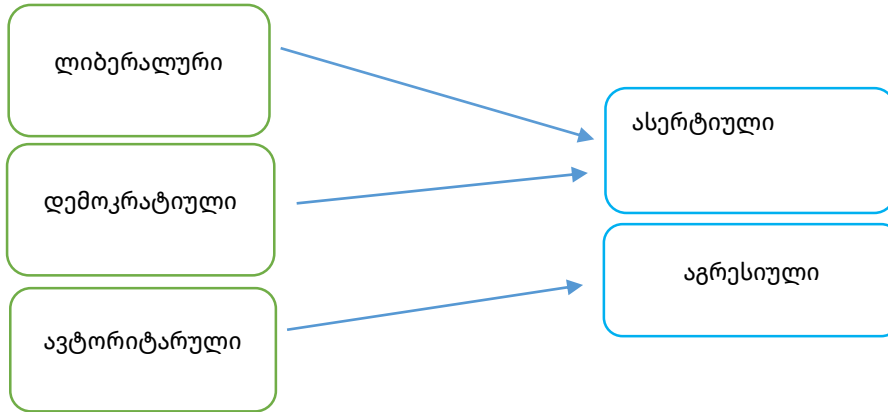


*ილუსტრაცია 10. ჰიპოთეზა H 5.*

*პრედიქტორი ცვლადი - მართვის სტილის ფორმები*

*დამოკიდებული ცვლადი – პერფექციონიზმის ფორმები*

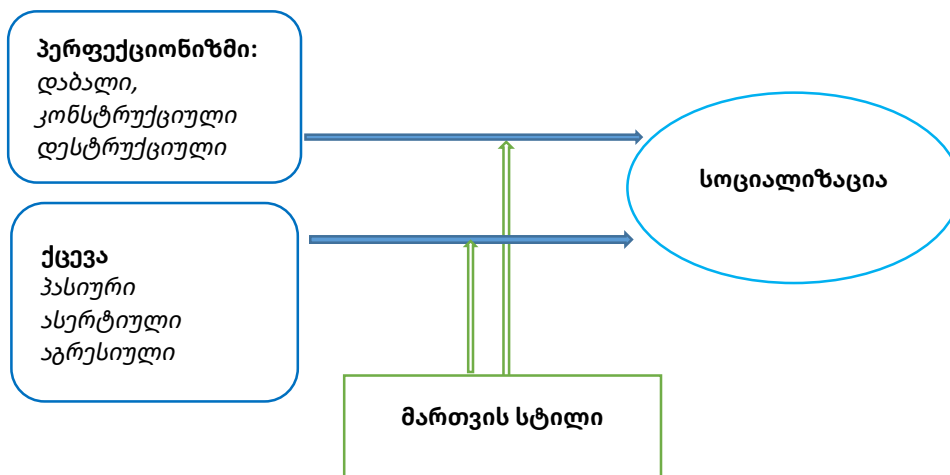
H6. დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს ასერტიულობის გამოვლენას, რადგან ორივე ცვლადი თავისი არსით ეფუძნება ადამიანის კონსტრუქციული თვითგამოხატვის თავისუფლებას, რაც თავის მხრივ პოზიტიურ ფონს უქმნის სოციალიზაციის პროცესს; ავტორიტარული მართვის სტილი, რომელიც გარკვეულ შეზღუდვებსა და ფორმალიზებულ იერარქიას გულისხმობს, ხელს უწყობს პასიურ და /ან აგრესიული ქცევის გამოვლენის ტენდენციას, რაც აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს. ლიბერალური მართვის სტილი სავარაუდოდ ფონს ქმნის ასერტიული / პასიური ქცევისათვის (ილუსტრაცია 11).



*ილუსტრაცია 11. ჰიპოთეზა H6.*

*პრედიქტორი ცვლადი - ლიბერალური, დემოკრატიული და ავტორიტარული მართვის სტილი დამოკიდებული ცვლადი – ასერტიულობა*

გამოთქმული დაშვებების საფუძველზე, რომელთა მიხედვით პერფექციონიზმი და ასერტიულობა გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ხარისხზე, მართვის სტილი კი თავის მხრივ გავლენას ახდენს პერფექციონიზმსა და ასერტიულობაზე, ლოგიკურია ვარაუდი, რომ მართვის სტილი, როგორც კონტექსტუალური ცვლადი, გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადები მიმართებაზე (ილუსტრაცია 12).



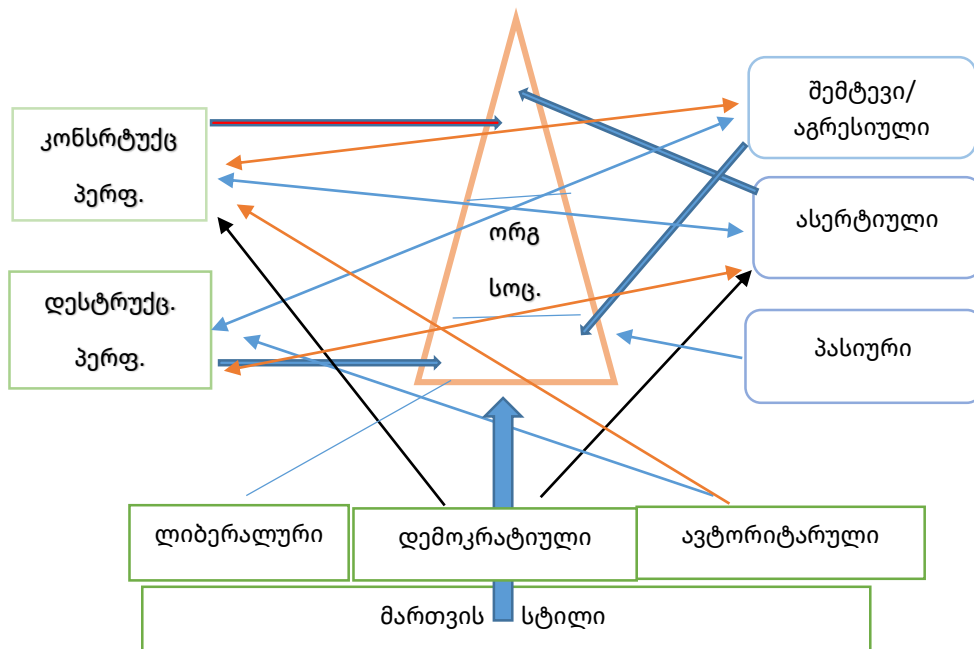
*ილუსტრაცია 12. - მართვის სტილის გავლენა სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე.*

*პრედიქტორი ცვლადი - პერფექციონიზმი, ასერტიულობა დამოკიდებული ცვლადი – ორგანიზაციული სოციალიზაცია კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის სტილი*

აღნიშნული დაშვებებიდან გამომდინარე, ჰიპოთეზა შემდეგი სახით ჩამოყალიბდა:

H7. მართვის სტილი გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე: დემოკრატიული მართვის პირობებში ორგანიზაციული სოციალიზაციის მაღალი ხარისხი უფრო მეტად არის ასოცირებული კონსტრუქციულ პერფექციონიზმთან და ასერტიულობასთან, ხოლო ავტორიტარულ გარემოში ძლიერდება დაბალი ხარისხის სოციალიზაციის კავშირი დესტრუქციულ პერფექციონიზმსა და აგრესიულ/პასიურ ქცევასთან.

ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზები შეჯამებული სახით ილუსტრირებულია სქემაზე, რომელზეც პირამიდა სიმბოლურად გამოხატავს სოციალიზაციის ზრდად ხარისხს ფუძიდან წვერისაკენ; ისრები ასახავს საკვლევი ცვლადების მახასიათებლების ურთიერთმიმართებას და ასევე მათ მიმართებას სოციალიზაციის დაბალ / მაღალ ხარისხთან (ილუსტრაცია 13).



ილუსტრაცია 13. ცვლადების ურთიერთმიმართება (წითელი ისრებით მონიშნულია უარყოფითი მიმართებები, ხოლო მუქი ისრებით - დადებითი).

## საკვლევი პრობლემა II - შრომით კმაყოფილებისა და სოციალიზაციის მიმართების ანალიზი, პიროვნულ მახასიათებლებისა (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი) და მართვის სტილის ეფექტის გათვალისწინებით

მეორე საკვლევი პრობლემას წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების კომპლექსური ანალიზი, კვლევაში ჩართული ცვლადების გათვალისწინებით.

როგორც უკვე აღინიშნა, ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის პროცესი, რომელიც იწყება დასაქმების პირველი დღიდან და გრძელდება სამსახურის დატოვების დღემდე. განზოგადებული განმარტებით, ორგანიზაციული სოციალიზაცია გულისხმობს ორგანიზაციის ღირებულებებისა და კულტურის მიღებისა და გაშინაგნების უწყვეტ პროცესს; ამ პროცესის შედეგად ორგანიზაციაში ახლადმოსული თანამშრომელი უცხო ადამიანიდან, „აუთსაიდერიდან“ იქცევა გუნდის წევრად (Feldman, 1976, 2012).

შრომით კმაყოფილება არის დასაქმებულის პოზიტიური განწყობა, რომელიც გამოწვეულია შრომით ან შრომის შეფასებით (Locke. 1976). თანამედროვე კვლევების მიხედვით, შრომით კმაყოფილება დადებით კავშირშია ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან (Robert J. Taormina, 1999) და ორგანიზაციული სოციალიზაციის ტაქტიკებთან (Zibin Song, Kaye Chon. 2015; Danni Wang, Peter W. Hom, David G. Allen. 2017), ასევე სხვა ისეთ ფაქტორებთან, როგორცაა, სამუშაოში ჩართულობა, პოზიტიური სამუშაო განწყობა, ღირებულებები (Spector, 1997) და უარყოფით კავშირშია ფრუსტრაციასთან, შფოთვისთან, აგრესიასა და დამაბულობასთან (Jackson & Schuler, 1985; Jex & Spector, 1996; Spector & Jex, 1998). ჩაოსა და ტაორმინას კვლევების მიხედვით, სოციალიზაციის პროცესი ექვსგანზომილებიანი ფენომენია და ყველა მათგანი პოზიტიურად არის ასოცირებული შრომით კმაყოფილებსთან (Chao et al., 1994; Taormina, 1994). შრომით კმაყოფილება კავშირშია ასევე შრომით გამოცდილებასთან, სტაჟის მატებასთან ერთად იზრდება/ სტაბილური ხდება შრომით კმაყოფილება (Anderson, Ones, Kephir, & Chockalingam, 2001).

მიუხედავდ იმისა, რომ მრავალი კვლევა ადასტურებს სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების დადებით კავშირს, მკვლევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი მიიჩნევს, რომ ეს საკითხი კიდევ მოითხოვს კვლევას, რადგან ორივე ცვლადი რთული სტრუქტურის მქონე კონსტრუქტია. გარდა ამისა ორივე ცვლადი - სოციალიზაცია და შრომით კმაყოფილებაც, დამოკიდებულია არაერთ სხვა ორგანიზაციულ და პიროვნულ ცვლადზე, ამიტომ ამ ორი ფენომენის მიმართება აქტუალურ საკვლევ საკითხად რჩება ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში.

წარმოდგენილი კვლევის მიზანს წარმოადგენს სოციალიზაციის და შრომით კმაყოფილების მიმართების კვლევა პიროვნული და ორგანიზაციული ფაქტორების ერთობლიობის გათვალისწინებით (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი). წარმოდგენილ ნაშრომში, ორგანიზაციული სოციალიზაცია განხილულია, როგორც პროცესი, ხოლო შრომითი კმაყოფილება ამ პროცესის და ასევე სხვა მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული და პიროვნული ფაქტორების ინტერაქციის შედეგი. ამ თეორიული საკითხების გათვალისწინებით მოცემული საკვლევ პრობლემის ფარგლებში წამოიჭრა რამდენიმე საკვლევ კითხვა:

- (1) როგორია ორგანიზაციული სოციალიზაციის პრედიქტული ღირებულება შრომით კმაყოფილების ვარიაციის თვალსაზრისით?
- (2) რამდენად ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილების ხარისხზე იგივე პიროვნული ცვლადები (პერფექციონიზმი და ასერტიულობა), რომელებიც გაანალიზებულია სოციალიზაციასთან მიმართებით და როგორია მათი გავლენის ეფექტი მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია - შრომით კმაყოფილება.
- (3) რამდენად ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილების ხარისხზე კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის სტილი და ასევე, როგორია მისი ეფექტი მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია - შრომით კმაყოფილება.

დაშვება იმის შესახებ, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაცია დადებით კავშირშია შრომით კმაყოფილებასთან და როგორც პროცესი, გარკვეულწილად განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილების ხარისხს, ქმნის საფუძველს შემდეგი დაშვებისათვის:



პრედიქტორი ცვლადების მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან იმავე სახისაა, როგორც ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ამ ცვლადებს შორის. შესაბამისად, შეჯამებული სახით შეიძლება ითქვას, რომ სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილების ხარისხზე, როგორც ახლომდგომ, ძლიერი კავშირის მქონე მახასიათებლებზე მსგავსი ეფექტი აქვს შემდეგ ცვლადებს: პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი.

ვინაიდან პერფექციონიზმის მაღალი ხარისხი, ანუ დესტრუქციული პერფექციონიზმი გულისხმობს მაღალ, არარეალურ მიზნებს, რომლებსაც დასახავს ინდივიდი, მაგრამ ვერ აღწევს და შეუსრულებელი მიზნების გამო განიცდის იმედგაცრუებას, საკუთარი თავით უკმაყოფილებას, შფოთვას, ლოგიკურია, რომ ასეთი პიროვნული მდგომარეობა შეამცირებს, როგორც შრომით კმაყოფილების ხარისხს, ასევე შექმნის ნეგატიურ ფონს სოციალიზაციის პროცესისათვის.

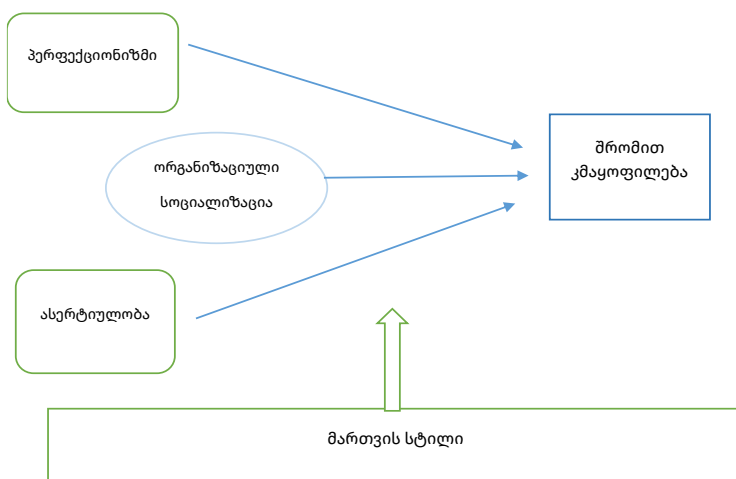
ასერტიულობა გულისხმობს ორგანიზაციულ გარემოში ინდივიდის თვითგამოხატვის ჯანსაღ ფორმას, პარიტეტისა და სამართლიანობის განცდას, ცხადია, ქცევის ასეთი ფორმის განხორციელების შესაძლებლობა განამტკიცებს შრომით კმაყოფილების განცდას. ამის საპირისპიროდ, აგრესიული და პასიური ქცევა არ აძლევს ინდივიდს შინაგანი პიროვნული კმაყოფილების განცდას, ხელს უშლის მისი სოციალიზაციის პროცესს და, შესაბამისად, მას ვერ ექნება შრომით კმაყოფილების მაღალი ხარისხი. გარდა ამისა, პოზიტიური კავშირი ასერტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის დადასტურდა სხვადასხვა ქვეყანაში ჩატარებული არაერთი თანამედროვე კვლევით (Creech E.A., Boyle D K., 2015; Sabrein Moustafa, Elsalam Hamouda, 2018; Clire Rabin, Dvora Zelner, 1992); აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევების მიხედვით, ასერტიულობასა და შრომით გადაწვას შორის ნეგატიური კავშირი გამოვლინდა (Aqsa Butt & Zahid Mahmood Zahid. 2015; Eiko Suzuki, Miyuki Saito, Akira Tagaya, Rieko Mihara, Akiko Maruyama, Tomomi Azuma, Chifumi Sato, 2002), რაც ასევე ამყარებს დაშვებას, რომ ასერტიულობა ასოცირებულია შრომით კმაყოფილებასთან.

ამ დაშვებათა ჩარჩოში, სოციალიზაცია და მასთან ერთად პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი წარმოადგენენ პრედიქტორ ცვლადებს, ხოლო შრომით

კმაყოფილება დამოკიდებულ ცვლადს (ილუსტრაცია 14). სოციალიზაციის კონსტრუქტის თავისებურებიდან გამომდინარე, ლოგიკურია დაშვება, რომ ამ შემთხვევაში ის ყველაზე წონადი დამოუკიდებელი ცვლადია, რომელიც გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილების ხარისხზე; შესაბამისად, ჰიპოთეზები შემდეგი სახით ჩამოყალიბდა:

**H8.** სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ძლიერი პოზიტიური კავშირის საფუძველზე სავარაუდოა, რომ შრომით კმაყოფილების ხარისხზე (ორგანიზაციული სოციალიზაციის მსგავსად) პრედიქტორი ცვლადების გავლენა შემდეგი სახისაა: კონსტრუქციულ პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს შრომით კმაყოფილების ზრდას, ხოლო დესტრუქციული პერფექციონიზმი, აგრესია/ პასიურობა და მართვის ავტორიტარული /ლიბერალური სტილი ამცირებს შრომით კმაყოფილებას.

**H9.** ორგანიზაციული სოციალიზაცია, როგორც შრომით კმაყოფილებასთან მაღალი ხარისხით დაკავშირებული ცვლადი, არსებითად განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილების ხარისხს, ხოლო სხვა ცვლადების - პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი - პრედიქტული წონა შედარებით მცირეა.



*ილუსტრაცია 14. შრომით კმაყოფილებისა და დამოუკიდებელი ცვლადების მიმართება*  
 პრედიქტორი ცვლადი - ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა  
 დამოკიდებელი ცვლადი – შრომით კმაყოფილება  
 კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის სტილი

კვლევის ფარგლებში ასევე გათვალისწინებულია საკვლევი ცვლადის მიმართების სტატისტიკური ანალიზი დამატებით, სოციალურ და დემოგრაფიულ პარამეტრებთან: ანაზღაურებით კმაყოფილება, ორგანიზაციის ტიპი, სტაჟი, განათლება, სქესი, ასაკი. კვლევის ფარგლებში ძირითად ჰიპოთეზებთან ერთად გამოითქვა რამდენიმე დაშვება, რომელთა თანახმად აღნიშნული პარამეტრები გარკვეულ გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების ვარიაციაზე.

### 2.3 კვლევის ინსტრუმენტები

ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე, ორგანიზაციაში პერსონალის სოციალიზაციის პროცესის ხელშემწყობი და შემაფერხებელი პიროვნული და სოციალური, ორგანიზაციული ფაქტორების კომპლექსური კვლევისათვის შერჩეულია შემდეგი ხუთი ინსტრუმენტი:

1. ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარი (კვლევის ფარგლებში შემუშავებული)
2. ჰიუითისა და ფლეთის მრავალგანზომილებიან პერფექციონიზმის სკალა (MPS – Multidimensional Perfectionism Scale, Paul L Hewitt Gordon L. Flett, 2015)
3. ასერტიულობის ტესტი (How Assertive are you. Donald A. Cadogan, 1990)
4. მართვის სტილის ზახაროვას კითხვარი (B.П. Захарова и А. Л. Журавлева), ლაიკერტის მოდელის საფუძველზე შემუშავებული (Rensis Likert. 1961. New patterns of management)
5. მინესოტას შრომით კმაყოფილების კითხვარი - MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ, Short Form. 1977)

აღნიშნული საკვლევი ინსტრუმენტები 2010-2018 წლებში გამოყენებული იყო და მათი სტატისტიკური პარამეტრები გაანალიზებულია 12 სამაგისტრო ნაშრომში, სხვადასხვა კვლევით დიზაინში (ორი ათასამდე რესპონდენტის მონაწილეობით), სადოქტორო ნაშრომის ავტორის ხელმძღვანელობით. ამ პერიოდში ჩატარდა საკვლევი ინსტრუმენტების (სოციალიზაციის, MPS-ის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის კითხვარების) ფსიქომეტრული ანალიზი. შრომითი კმაყოფილების საკვლევადა

გამოყენებულია ქართულ პოპულაციაზე უკვე ადაპტირებული MSQ ვერსია. ამ სამაგისტრო კვლევებს ჰქონდა ერთგვარი საპილოტე კვლევის ფუნქცია ინსტრუმენტების შემოწმების თვალსაზრისით. სამაგისტრო კვლევებში ინსტრუმენტების ვალიდობის დასადგენად შემოწმდა მათი მიმართება სხვა ისეთ ნიშნელოვან ცვლადებთან, როგორცაა: თვითშეფასება, ემოციური ინტელექტი, რეზილიენცობა, ცხოვრების საზრისი, ცხოვრებით კმაყოფილება, იმედი, ორგანიზაციული დისკრიმინაცია და კონტროლდუქტული ქცევა, ანაზღაურება, სოციუმზე ორიენტაცია, მიღწევაზე ორიენტაცია, ექსტრავერსია, სიმორცხვე, აგრესია, ნეიროტიციზმი, პასიურობა და მისთ.

სადოქტორო ნაშრომი წარმოადგენს ამ კვლევების ერთგვარი ჯაჭვის დასკვნით ნაწილს და საკვლევი ინსტრუმენტების ფსქიომეტრული პარამეტრების გადამოწმებას, წარმოდგენილ საკვლევ ჩარჩოში. შესაბამისად, შედეგების ანალიზის ნაწილში მოყვანილია სამაგისტრო კვლევებში მიღებული შედეგებიც, ანალოგიურ მონაცემებთან შედარების თვალსაზრისით.

წარმოდგენილ ნაშრომში მონაცემთა დამუშავებისა და ანალიზისათვის გამოყენებულია IBM SPSS Statistics 23 პროგრამის აღწერითი (ცენტრალური ტენდენციის საზომები, სტანდარტული დევიაცია, კროსტაბულაცია) და ანალიზური სტატისტიკის მეთოდები: დისპერსული, სიხშირული, რეგრესული და ფაქტორული ანალიზი.

### **ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარი**

ორგანიზაციული სოციალიზაციის საკვლევად გამოყენებულია კვლევის ფარგლებში შემუშავებული კითხვარი, რაც ნაშრომის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა. ორგანიზაციული სოციალიზაცია არის ინდივიდის ისეთი მენტალური და ემოციური მდგომარეობა, როდესაც დასაქმებული შინაგანად ეთანხმება ორგანიზაციაში დამკვიდრებულ საქმიან ურთიერთობებს, ნორმებსა და ღირებულებებს და თავს გრძნობს ორგანიზაციული გუნდის ნაწილად. დასაქმებულის ასეთ ფსიქიკურ მდგომარეობას, ანუ სოციალიზაციის ხარისხს კი ქმნის გარკვეულ ფაქტორთა ერთობლიობა, რომელიც განხილულია პირველ თავში წარმოდგენილ თეორიებში. შესაბამისად, კითხვარის შექმნის პროცესში გათვალისწინებული იყო ის ძირითადი ასპექტები, რაც განაპირობებს

სოციალიზაციის პროცესსა და ხარისხს. კითხვარის შექმნის პროცესი შემდეგი ძირითადი ეტაპებისაგან შედგებოდა:

- თეორიული მასალის შესწავლის შემდეგ, ორგანიზაციული სოციალიზაციის კონცეპტისა და თეორიული წანამდღვრების საფუძველზე, შეიქმნა იმ ინდიკატორების ჩამონათვალი, რომელიც არსებითია სოციალიზაციის პროცესისათვის. ასეთ ინდიკატორებად მიჩნეულია შემდეგი სახის სამუშაო ასპექტები: ორგანიზაციის ღირებულებებისა და ეთიკური ნორმების, ორგანიზაციის ისტორიისა და ენის ცოდნა და მიმღებლობა, საქმიანი და არაფორმალური ურთიერთობები ხელმძღვანელობასთან და თანამშრომლებთან, კომუნიკაციის ფორმები და უკუკავშირი, დამოკიდებულება საქმიანობის მიმართ, რესურსების ხელმისაწვდომობა, პიროვნული და საქმიანი მხარდაჭერა, მართვის ფორმა და კონფლიქტების მოგვარების შესაძლებლობა, აღიარება და პატივისცემა, თანასწორობა და დისკრიმინაცია, გუნდურობის განცდა. კითხვარის შექმნისას კონცეპტუალურად არის გათვალისწინებული სოციალიზაციის ე.წ. ეტაპების, პარამეტრებისა და ტაქტიკების მოდელეებში განხილული ძირითადი ელემენტები (D. C. Feldman, 1981; Georgia T. Chao, Anne M. O'Leary-Kelly, Samantha Wolf, Howard J. Klein, Philip D. Gardner, 1994; Van Maanen & Schein, 1979). ამასთანავე გათვალისწინებულია საქმიანი ასპექტებისადმი ინდივიდის დამოკიდებულების ემოციური, კოგნიტური და ქცევითი კომპონენტი.

- გარდა ამისა, ჩატარდა ათი ინტერვიუ განსხვავებულ სფეროში დასაქმებულ სხვადასხვა ასაკის რესპონდენტთან. მათ უპასუხეს კითხვებს, როგორი იყო მუშაობის დაწყებისას ორგანიზაციასთან, კოლეგებთან შეგუების პროცესი, რამდენად გრძნობენ თავს ორგანიზაციის წევრად, რამდენად მოსწონთ დღეს ის ორგანიზაცია, სადაც არიან დასაქმებული და რა ფაქტორები/ პარამეტრები განსაზღვრავს მათ მიერ ორგანიზაციის დადებით ან უარყოფით შეფასებას. მიღებული თვისებრივი მონაცემები დამუშავდა სიხშირული მაჩვენებლით და შედგა მნიშვნელოვანი სამუშაო ასპექტების ჩამონათვალი. თვისებრივი კვლევით მიღებული მახასიათებლების სიამ ფაქტობრივად გაიმეორა სოციალიზაციის კონცეპტის თეორიულ წანამდღვრების საფუძველზე შექმნილი

მახასიათებლების ჩამონათვალი; ამ ჩამონათვალის საფუძველზე შემუშავდა დებულებები.

- შემდეგ ეტაპზე შეფასდა კითხვარის შინაარსობრივი ვალიდობა სფეროს ექსპერტების მიერ. ექსპერტების კომენტარების თვისებრივი ანალიზის საფუძველზე მოხდა დებულებების შესაბამისი კორექტირება.

- ჩატარდა საპილოტე კვლევები სამაგისტრო კვლევის ფარგლებში (წარმოდგენილი ნაშრომის ავტორის ხელმძღვანელობით). მონაცემები დამუშავდა სტატისტიკურად - დებულებათა ფსიქომეტრული ანალიზის ფარგლებში შეფასდა დებულებების დისკრიმინაციული ღირებულება, გაანალიზებულია დებულებებს შორის კორელაცია და ფაქტორული ანალიზის მონაცემები; ანალიზის შემდეგ მოხდა შესაბამისი დებულებების კორექცია. მაგალითად, რევერსული კითხვები და კითხვები, რომლებსაც სანდოობის დაბალი დონე ჰქონდა, კითხვარიდან ამოღებულია ან შეიცვალა ფორმულირება.

მთლიანობაში, სოციალიზაციის კითხვარის სტატისტიკური პარამეტრები სხვადასხვა წლებში შემოწმდა რვა სამაგისტრო ნაშრომში, დაახლოებით 1500 რესპონდენტის მონაწილეობით (სადოქტორო ნაშრომის ავტორის ხელმძღვანელობით) და საბოლოოდ სადოქტორო კვლევაში. კითხვარმა განიცადა ცალკეული კორექტივები და საბოლოოდ დარჩა 30 დებულება, რომელიც ფასდება ლაიკერტის ტიპის ხუთსაფეხურიან სკალაზე: 1-კატეგორიულად არ ვეთანხმები <...> 5- სრულიად ვეთანხმები. დადგენილი პარამეტრები აკმაყოფილებს სანდოობისა და ვალიდობის მოთხოვნებს (დანართი F1).

### **ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები**

ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები შემოწმდა რამდენიმე სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით: შიდაშეთანხმებულობა (Cronbach's Alpha), კორელაციური, რეგრესული და ფაქტორული ანალიზი.

**შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი.** საკვლევი ინსტრუმენტების სანდოობის<sup>2</sup> დასადგენად გამოყენებულია შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი - კრონბახის ალფა (Cronbach's Alpha) და დისკრიმინაციის ინდექსი. ნაშრომის ფარგლებში შემუშავებული სოციალიზაციის კითხვარის შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი  $\alpha=0,92$  ( $N=420$ ); სოციალიზაციის კითხვარის საშუალო მაჩვენებელი  $M=106,8$ , სტანდარტული გადახრა  $SD=17,9$ ,  $Min=67$  და  $Max=145$  ( $N=420$ ).

ყოველი დებულებისათვის ასევე შემოწმდა მისი ეფექტი შიდაშეთანხმებულობასა (Cronbach's Alpha) და საშუალო მაჩვენებელზე ( $M$ ). ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებელი  $\alpha=0,92$ , ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში  $\alpha$  იცვლება  $0,902-0,910$  დიაპაზონში; მთლიანი კითხვარის საშუალო მაჩვენებელია  $M=106,8$ , ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში კითხვარის საშუალო  $M$  იცვლება  $102,78-103,70$  დიაპაზონში, რაც ნიშნავს, რომ არცერთი დავალების ამოღება არ იწვევს ტესტის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებლისა ( $\alpha$ ) და ტესტის საშუალო მაჩვენებლის ( $M$ ) მატებას, რაც მიუთითებს, რომ ყველა დავალების მაჩვენებელი სტატისტიკურად სანდოა (დანართი A, ცხრილი A1).

**დისკრიმინაციის ინდექსი.** დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით შესრულდა კორელაციური ანალიზი სოციალიზაციის ფინალურ ქულასა და კითხვარის დებულებებს შორის და ასევე დავალებათა ინტერკორელაცია. სანდო დადებითი კორელაცია გამოვლინდა სოციალიზაციის ფინალურ მაჩვენებელსა და კითხვარის ყველა დებულებას შორის (ცხრილი 3); დისკრიმინაციის ინდექსი ცვალებადობს  $r=0,229-0,769$  დიაპაზონში ( $p<0,001$ ), შესაბამისად, აკმაყოფილებს

---

<sup>2</sup> ტესტის სანდოობა, ვალიდობასთან ერთად, საკვლევი ინსტრუმენტის მნიშვნელოვანია მახასიათებელია. სანდოობა აჩვენებს, რამდენად კონსისტენტურია, მყარია ინსტრუმენტის მაჩვენებლები მისი განმეორების შემთხვევაში (იმ მახასიათებლის გაზომვის თვალსაზრისით, რისთვისაც არის შემუშავებული). ფსიქოლოგიური ტესტის სანდოობის ხარისხის დასადგენად გამოიყენება შემდეგი სტატისტიკური მეთოდები: Cohen's kappa coefficient ( $\kappa$ ), Parallel-form reliability, split-half reliability, test-retest reliability, Cronbach's alpha. <https://select-statistics.co.uk/blog/assessing-questionnaire-reliability/>

დადგენილ სტატისტიკურ სტანდარტს, რომლის თანახმად  $r$  მეტი უნდა იყოს 0.20-ზე.<sup>3</sup> დებულებათა შორის ინტერკორელაციური ანალიზის მონაცემებიც ძირითადად სტატისტიკურად სანდოა, დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად<sup>4</sup>, მაღალია 0.15 ერთეულზე და  $p < 0.01$  (დანართი A, ცხრილი A-2,3).

ცხრილი 3. სოციალიზაციის კითხვარის დებულებათა დისკრიმინაციის ინდექსი

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
სოციალიზაცია	.604**	.558**	.554**	.615**	.522**	.448**	.582**	.371**	.570**	.564**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
სოციალიზაცია	.549**	.537**	.602**	.616**	.429**	.453**	.229**	.611**	.662**	.457**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
სოციალიზაცია	.489**	.679**	.588**	.666**	.576**	.628**	.556**	.437**	.689**	.764**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

**სოციალიზაციის კითხვარის ფაქტორული ანალიზი.** ფაქტორული ანალიზის (Factor Anlisy, Varimax) მონაცემთა მიხედვით, შერჩევა ადეკვატურია და დებულებებს სანდო მაჩვენებელი აქვს: კაიზერ-მეიერ-ოლკინის შერჩევის ადეკვატურობის (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) მაჩვენებელი  $KMO=0.919$ ,  $Df=435$ ,  $Sig.=0.000$  (დანართი A, ცხრილი A4).

ფაქტორული ანალიზის მეთოდით გამოვლინდა 4 ფაქტორი (დანართი A, ცხრილი A5). ამ ოთხ ფაქტორში ძირითადად ის შრომითი ასპექტები გაერთიანდა, რომლებიც

<sup>3</sup>დისკრიმინაციის მაჩვენებელი სანდოა, თუ ფინალურ ქულისა და ცალკეული დავალების კორელაცია 0,20 ერთეულის ტოლია ან მეტი. Cristobal et al. 2007.

<sup>4</sup> დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსი სანდოა, თუ დავალებათა ინტერკორელაციის მაჩვენებელი არის 0.15-0.50 ერთეულის ფარგლებში. Trochim, William. Web Center for Social Research Methods: Types of Reliability. 2018. <http://www.socialresearchmethods.net/kb/relytypes.php>



თემატურად მსგავს კატეგორიას განეკუთვნება. ერთად დაჯგუფებული დებულებების შინაარსიდან გამომდინარე ეს ფაქტორები ასახავს შემდეგ ასპექტებს:

I - გუნდურობა, ორგანიზაციული ღირებულებები, მხარდაჭერა (10 დებულება)

II - თანამშრომლებთან ურთიერთობების სოციალური და ემოციური ასპექტები (8 დებულება)

IV - სამართლიანობა, თანასწორობა, მონაწილეობა (8 დებულება)

III - საკუთარი საქმიანობის შეფასება და დამოკიდებულება შრომისადმი (4 დებულება)

მსგავსი ასპექტების ერთ ფაქტორში გაერთიანება მიუთითებს, რომ ინსტრუმენტის ერთეულები ადეკვატურად არის ფორმულირებული, გააჩნიათ შინაარსობრივი შეთანხმებულობა და, შესაბამისად, სოციალიზაციის დონის დასადგენად მნიშვნელოვანი წონა. ოთხივე ფაქტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მთლიან შედეგზე და ვარიაციის მაჩვენებელს ხსნის 47.66% ალბათობით (დანართი A. ცხრილი A4).

**ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსი.** ფაქტორებისა და სოციალიზაციის ფინალური ქულის კორელაციური ანალიზი ადასტურებს მაღალ სანდო კავშირს სოციალიზაციის მაჩვენებელსა და ფაქტორებს შორის (ყველა შემთხვევისათვის  $p < 0.00$ ); სოციალიზაციის ფინალურ ქულასა და პირველი ფაქტორს შორის (გუნდურობა, ორგანიზაციული ღირებულებები, მხარდაჭერა) კორელაცია ყველაზე მაღალია,  $r = 0.567$ , მეორე ფაქტორის (თანამშრომლებთან ურთიერთობების სოციალური და ემოციური ასპექტი) შემთხვევაში  $r = 0.557$ , მესამე ფაქტორისათვის (სამართლიანობა, თანასწორობა, მონაწილეობა)  $r = 0.496$  და მეოთხე ფაქტორის (საკუთარი საქმიანობის შეფასება და დამოკიდებულება შრომისადმი) შემთხვევაში  $r = 0.347$  (ცხრილი 4).

*ცხრილი 4. ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსი, კორელაციური მატრიცა*

Correlations					
		ფაქტორი 1	ფაქტორი 2	ფაქტორი 3	ფაქტორი 4
სოციალიზაცია	Pearson Correlation	.567**	.557**	.496**	.347**
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

**ფაქტორების რეგრესული ანალიზი.** სოციალიზაციის ხარისხის ვარიაციაში ფაქტორების წონის დასადგენად კვლევაში ასევე გამოყენებულია მრავლობითი წრფივი რეგრესული ანალიზის მეთოდი, რომელმაც ბუნებრივია გაიმეორა და დაადასტურა დისკრიმინაციის ინდექსის მაჩვენებლები. რეგრესული ანალიზის მონაცემების მიხედვით, ოთხივე ფაქტორი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს, კერძოდ, პირველი ფაქტორის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება ასოცირდება სოციალიზაციის მაჩვენებლის საშუალოდ  $\beta=0.567$  სტანდარტული ერთეულით ზრდასთან, მეორე ფაქტორის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხის საშუალოდ  $\beta=0.557$  ერთეულით გაზრდას, მესამე -  $\beta=0.496$  ერთეულით და მეოთხე ფაქტორი საშუალოდ  $\beta=0.347$  ერთეულით ცვლის სოციალიზაციის ხარისხს (ცხრილი 5). ფაქტორების წვლილი სოციალიზაციის ქულათა ვარიაციის ახსნაში ასეთია: Sig.=0.000,  $R^2=0.99$ ,  $\Delta R^2$ [R squared change]=0.99 (ცხრილი 6). ამ მონაცემების მიხედვით, სოციალიზაციის ვარიაციაზე დაახლებით თანაბრად ახდენს გავლენას ოთხივე ფაქტორი.

*ცხრილი 5. ფაქტორების რეგრესული კოეფიციენტები*

Coefficients <sup>a</sup>					
	არასტანდარტიზირებული კოეფიციენტი		სტანდარტიზ. კოეფიციენტი	T	Sig.
	B	სტანდარტ. შეცდომა	Beta		
დამოკიდებული ცვლადი	106.803	.038		2847.077	.000
I ფაქტორის რეგრეს. კოეფიციენტი	10.147	.038	.567	270.178	.000
II ფაქტორის რეგრეს. კოეფიციენტი	9.973	.038	.557	265.533	.000
III ფაქტორის რეგრეს. კოეფიციენტი	8.887	.038	.496	236.617	.000
IV ფაქტორის რეგრეს. კოეფიციენტი	6.221	.038	.347	165.650	.000
დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია					

*ცხრილი 6. სოციალიზაციის ფაქტორული ანალიზის პარამეტრები*

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.999 <sup>a</sup>	.998	.998	.76904	.998	56732.843	4	415	.000
a. Predictors: (Constant), ფაქტორი1,2,3,4									
b. Dependent Variable: სოციალიზაცია									

**შეჯამება:** ფაქტორული, რეგრესული და კორელაციური ანალიზის მონაცემების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის ფარგლებში შემუშავებული ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარი არის სანდო, სტრუქტურულად გამართული ინსტრუმენტი, რომელიც აკმაყოფილებს ძირითად ფსიქომეტრულ სტანდარტებს.

### **ჰიუითისა და ფლეთის მრავალგანზომილებიანი პერფექციონიზმის სკალა (MPS)**

წარმოდგენილი კვლევა ეფუძნება პერფექციონიზმის დიხოტომიურ მიდგომას და მის მრავალგანზომილებიან მოდელს, შესაბამისად, შერჩეულია ისეთი ინსტრუმენტი, რომელიც ასახავს პერფექციონიზმის თვისებრივ მრავალმხრივობას, კერძოდ, პერფექციონიზმის საკვლევად გამოყენებულია ჰიუითისა და ფლეთის მრავალგანზომილებიანი პერფექციონიზმის სკალა (MPS – Multidimensional Perfectionism Scale; Hewitt & Flett, 199), რომელიც მოიცავს 45 კითხვას. MPS ზომავს პერფექციონიზმის ხარისხს, რომლის საფუძველზე შესაძლებელია სამი დონის დადგენა და, შესაბამისად, პერფექციონიზმის სამი ფორმის, ტიპის გამოვლენა:

- (1) დაბალი პერფექციონიზმი (Nonperfectionism)
- (2) საშუალო, ანუ კონსტრუქციული პერფექციონიზმი
- (3) მაღალი, ანუ დესტრუქციული პერფექციონიზმი.

ინსტრუმენტის სამი ქვესკალა (15 დებულება თითოეულ სკალაში) საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს პერფექციონიზმის სამი განზომილება, ანუ „მიმართულება“:

- (1) თვითორიენტირებული, ანუ საკუთარ თავზე მიმართული პერფექციონიზმი (SOP)
- (2) სხვებზე ორიენტირებული (OOP)
- (3) სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი (SPP)

ქვესკალების კითხვები შერეულად არის გადანაწილებული კითხვარში; პასუხების შეფასება ხდება ლაიკერტის შვიდსაფეხურიან სკალაზე: 1-სრულიად არ ვეთანხმები <....> 7-სრულიად ვეთანხმები.

ინსტრუმენტის ქართულ ენაზე ადაპტირების პროცესი მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

- ორიგინალი კითხვარის თარგმანი და უკუთარგმანი.
- კითხვარის დებულებების აზრობრივი და სტილისტური რედაქტირება.
- ინსტრუმენტის განხილვა ექსპერტების მიერ და შესაბამისი ცვლილებების შეტანა დებულებებში.
- საპილოტე კვლევა. პირველი საპილოტე კვლევა ჩატარდა 2015 წელს, სამაგისტრო ნაშრომის ფარგლებში, 298 რესპონდენტის მონაწილეობით (მანგოშვილი, 2015).
- მონაცემების ფსიქომეტრული ანალიზი და შესაბამისი კორექტივების შეტანა კითხვარში.

### **MPS კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები**

მთლიანობაში პერფექციზმის სკალის ფსიქომეტრული პარამეტრები, დაწყებული 2015 წლიდან, შეფასდა ხუთ სამაგისტრო ნაშრომში (ჯამში დაახლოებით ათასამდე რესპონდენტის მონაცემთა ბაზაზე); ამ მასალის ანალიზის საფუძველზე ჩამოყალიბდა ტესტის ბოლო ქართულენოვანი ვერსია, რომელიც გამოყენებულია სადოქტორო ნაშრომში (დანართი F2).

სადოქტორო შრომის ფარგლებში MPS კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრების შესამოწმებლად, შეფასდა დებულებათა დისკრიმინაციული ღირებულება, შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი, ასევე ჩატარდა რეგრესული და ფაქტორული ანალიზი (SPSS, Factor Analysis, Varimax).

**შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი.** MPS კითხვარის შინაგანი შეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელი  $\alpha=0,86$  ( $N=420$ ) და აკმაყოფილებს ტესტისათვის წაყენებულ სტანდარტს; კითხვარის საშუალო მაჩვენებელი  $M=204,4$ , სტანდარტული გადახრა  $SD=24.49$ , მინიმუმი  $Min=106$  და მაქსიმუმი  $Max=290$ .

ყოველი დებულებისათვის ასევე შემოწმდა მისი ეფექტი შიდაშეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელზე. MPS კითხვარის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებელი  $\alpha=0,86$ ; ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში  $\alpha$  იცვლება 0.85-0.86 დიაპაზონში; მთლიანი კითხვარის საშუალო მაჩვენებელია  $M=204.4$ , ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში კითხვარის საშუალო -  $M$  იცვლება 199.1-200.8 დიაპაზონში. არცერთი დავალების ამოღება არ იწვევს ტესტის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებლისა და ტესტის საშუალო მაჩვენებლის მატებას, რაც მიუთითებს, რომ დავალებები სტატისტიკურად სანდოა და, შესაბამისად, პერფექციონიზმის სკალა (დანართი B, ცხრილი B-1).

**დისკრიმინაციის ინდექსი.** დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით გაკეთდა კორელაციური ანალიზი პერფექციონიზმის ფინალურ ქულას და კითხვარის დებულებებს შორის (ცხრილი 7). სამი დავალების გარდა, დანარჩენ შემთხვევაში კორელაცია მეტია 0.20, რაც მიუთითებს, რომ დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსი ძირითადად სანდოა.

*ცხრილი 7. კორელაცია კითხვარის ფინალურ მაჩვენებელსა და დებულებებს შორის*

პერფექც.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Pearson Correlation	.237**	.395**	.279**	.092**	.456**	.474**	.429**	.309**	.092**	.222**	.128**	.431**	.356**	.420**	.496**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000

პერფექც.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Pearson Correlation	.380**	.454**	.424**	.416**	.515**	.414**	.215**	.388**	.410**	.478**	.465**	.270**	.450**	.161**	.420**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

პერფექც.	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Pearson Correlation	.511**	.418**	.411**	.421**	.581**	.264**	.321**	.384**	.593**	.406**	.483**	.340**	.389**	.402**	.249**
Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

### პერფექციონიზმის ქვესკალების ფსიქომეტრული პარამეტრები

როგორც უკვე აღინიშნა, პერფექციონიზმი შეიძლება აღიწეროს ორი პარამეტრით - ხარისხი (იგივე ფორმა/ტიპი) და განზომილება (მიმართულება); MPS კითხვარით სწორედ ამ პარამეტრების დიაგნოსტიკა არის შესაძლებელი.

ინსტრუმენტის სანდოობის სრული ანალიზისათვის შემოწმდა ასევე MPS კითხვარის ქვესკალების ფსიქომეტრული მაჩვენებლები. ცხრილში N8 წარმოდგენილია პერფექციონიზმის საკვლევი ინსტრუმენტის ქვესკალების (თვითორიენტირებული, სხვაზე ორიენტირებული, სოციალურად მიწერილი) ფსიქომეტრული პარამეტრები.

ცხრილი 8. MPS ქვესკალების ფსიქომეტრული მაჩვენებლები

	SOP	OOP	SOP
Cronbach's Alpha	0.80	0.80	0.74
Mean	71.0798	69.4932	63.8634
Std. Deviation	11.22323	9.10896	10.34995
Minimum	29.00	34.00	36.00
Maximum	102.00	97.00	96.00

სკალების დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით გაკეთდა კორელაციური ანალიზი პერფექციონიზმის ფინალურ ქულას და ქვესკალებს შორის და ასევე სკალების ინტერკორელაცია. სანდო დადებითი კორელაცია გამოვლინდა პერფექციონიზმის ფინალურ მაჩვენებელსა და სამივე სკალას შორის (ცხრილი 9); სკალების დისკრიმინაციის ინდექსის ვარიაციის დიაპაზონია  $r=0.317-0.855$  ( $p<0.01$ ). ყველა შემთხვევისათვის კორელაცია მეტია 0.20, რაც მიუთითებს დისკრიმინაციის ინდექსის სანდოობაზე.

ცხრილი 9. კორელაცია კითხვარის ფინალურ მაჩვენებელსა და დებულებებს შორის

		SOP	OOP	SPP
პერფექციონიზმი	Pearson Correlation	.789**	.746**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420

**პერფექციონიზმის კითხვარის ფაქტორული ანალიზი.** ფაქტორული ანალიზის (Factor Analysis, Varimax) მონაცემების მიხედვით, შერჩევა ადეკვატურია და დებულებებს სანდო მაჩვენებელი აქვს: კაიზერ-მეიერ-ოლკინის შერჩევის ადეკვატურობის (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) მაჩვენებელი  $KMO=0.844$ ,  $Df=990$ ,  $Chi-Square=8613.506$ ,  $Sig.=0.000$ . ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოვლენილი სამი ფაქტორი ძირითადად ასახავს MPS კითხვარის ქვესკალებს - SOP, OOR, SOP, მაგრამ არის მცირე რაოდენობრივი და, შესაბამისად, შინაარსობრივი სხვაობა. ინსტრუმენტის ორიგინალურ ვერსიაში სკალებში თანაბრად არის განაწილებული 15-15 კითხვა, ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოვლენილ ფაქტორებში კი მცირე სხვაობით გადანაწილდა კითხვები: პირველ ფაქტორში 17, მეორეში-16 და მესამეში -12. ერთი კატეგორიის ასპექტების სტატისტიკური მაჩვენებლით საერთო ფაქტორში გაერთიანება მიუთითებს, რომ დებულებები ადეკვატურად არის ფორმულირებული, გააჩნიათ შიდაშეთანხმებულობა და, შესაბამისად, პერფექციონიზმის დონის დასადგენად მნიშვნელოვანი წონა. სამივე ფაქტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მთლიან შედეგზე და ვარიაციის მაჩვენებელს ხსნის 38.303%-ით (დანართი B. ცხრილი B2).

**ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსი.** ფაქტორებისა და პერფექციონიზმის ფინალური ქულის კორელაციური ანალიზი ადასტურებს სანდო კავშირს პერფექციონიზმის მაჩვენებელსა და ფაქტორებს შორის (ყველა შემთხვევისათვის  $p<0.00$ );

		ფაქტორი 1	ფაქტორი 2	ფაქტორი 3
პერფექციონიზმი	Pearson Correlation	.647**	.562**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420

## ასერტიულობის საკვლევი ინსტრუმენტი

ასერტიულობის სამგანზომილებიანი მოდელისა (Alberti and Emmons. 1975) და სმითის ასერტიულობის პრინციპების/ უფლებების (Manuel J. Smith. 1975) გათვალისწინებით, ასერტიულობის საკვლევად გამოყენებულია კადოგანის ტესტი (How Assertive are you. Donald A. Cadogan, 1990), რომელიც ათი დავალებისაგან შედგება. ყოველ დავალებაში მოცემულია სიტუაცია და სამი შესაძლო პასუხი, რომელიც შეესაბამება პასიური, ასერტიული ან აგრესიულ-შემტევი ფორმის რეაქციას. ყოველი სიტუაცია მოითხოვს გადაწყვეტილების მიღებას და სამიდან მხოლოდ ერთი შესაბამისი ქცევის/ რეაქციის არჩევას. პრაქტიკულად რესპონდენტი აფასებს ქცევის 30 ფორმას, რომელთაგან 10 შეესაბამება პასიურ, 10 ასერტიულ და 10 აგრესიულ ქცევას. შესაძლებელი იყო სხვა ინსტრუმენტის გამოყენება, რომლითაც ეს 30 ან მათი ანალოგიური დებულებები შეფასდებოდა ლაიკერტის სკალაზე, მაგრამ რესპონდენტის მკაცრად განსაზღვრული არჩევანის წინაშე დაყენება, საშუალებას იძლევა უფრო მკაფიოდ გამოიკვეთოს მისი ქცევის მოდელი.

ტესტის სტანდარტიზაციამ გაიარა შემდეგი ეტაპები:

- დასაწყისში ითარგმნა ტესტის მასალა ქართულად და შესრულდა ტესტის უკუთარგმანი.
- შემდეგ ეტაპზე მოხდა ტესტის დავალებების აზრობრივი და ლექსიკური რედაქტირება.
- ტესტი განიხილეს ექსპერტებმა და შევიდა შესაბამისი ცვლილებები. ტესტის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მეტი ყურადღება დაეთმო დავალებაში წარმოდგენილი სიტუაციების ქართულ კულტურასთან შესაბამისობას.
- საპილოტე კვლევა. ასერტიულობის ინსტრუმენტი გამოყენებულია და გაანალიზებული სამ სამაგისტრო ნაშრომში 2016-2019 წლებში (კასრელიშვილი, 2016; ლაბარტყავა, 2017; ივანიაშვილი, 2019). კვლევების საფუძველზე მოხდა ტესტის სტატისტიკურ მონაცემთა ანალიზი და გაკეთდა შესაბამისი კორექტივები. ტესტის ორიგინალურმა ვერსიამ განიცადა ცვლილება, ზოგიერთი დავალება შეიცვალა ქართულ



რეალობაზე მორგების მიზნით, მაგრამ სმიტის მიერ შემუშავებული ასერტიულობის 10 პრინციპის დაცვით (დანართი F3).

პერფექციონიზმის მსგავსად, ასერტიულობის შემთხვევაშიც, რაოდენობრივი მაჩვენებლის ზრდა არ ნიშნავს მახასიათებლის ხარისხის პირდაპირი მნიშვნელობით მატებას; რაოდენობრივი ცვლილება გულისხმობს ცვლადის თვისებრივ ცვლილებას, რომელიც გარკვეულ თვისებრივ განზომილებას ასახავს სკალაზე: „პასიურობა/განრიდება – ასერტიულობა – შეტევა/აგრესია“. შესაბამისად, ასერტიულობის ტესტის გამოყენებით ხდება ქცევის სამი ტიპის დიაგნოსტიკა: (1) პასიური ქცევა, (2) ასერტიული ქცევა და (3) შემტევი/აგრესიული ქცევა.

### ასერტიულობის ტესტის ფსიქომეტრული პარამეტრები

კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრების დასადგენად, შეფასდა ტესტის შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი, დებულებების დისკრიმინაციული ღირებულება, ასევე ჩატარდა ფაქტორული ანალიზი (SPSS, Factor Analysis, Varimax).

**შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი.** წარმოდგენილ ნაშრომში ასერტიულობის ტესტის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებელი სხვა ინსტრუმენტების მაჩვენებელთან შედარებით დაბალია - 0.703, მაგრამ მონაცემთა ანალიზისათვის დადგენილ სტანდარტს აკმაყოფილებს (Hulin, Netemeyer, and Cudeck, 2001). ტესტის სანდობის შედარებით დაბალი მაჩვენებელი გამოწვეულია დავალებების მცირე რაოდენობით და არა ინსტრუმენტის არასანდობით, რადგან კითხვარის სტატისტიკური პარამეტრები აკმაყოფილებს სტანდარტს (დავალებების სიმცირის საპასუხოდ, ტესტის შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი სპირმენ-ბრაუნის კოეფიციენტით არის დათვლილი; დანართი C, ცხრილი C1). ასერტიულობის ტესტის საშუალო  $M=17.69$ , სტანდარტული გადახრა  $SD=2.5$ , მინიმუმი  $Min=11$ , მაქსიმუმი  $Max=27$ .

ყოველი დავალებისათვის ასევე შემოწმდა მისი ეფექტი შიდაშეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელზე. ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებელი ( $\alpha=0,703$ ) იცვლება 0.626-0.649 დიაპაზონში; მთლიანი კითხვარის საშუალო მაჩვენებელია  $M=17.69$ , ცალკეული დებულების ამოღების

შემთხვევაში კითხვარის საშუალო (M) იცვლება 15.86-15.97 დიაპაზონში. ვინაიდან, არცერთი დავალების ამოღება არ იწვევს ტესტის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებლისა და ტესტის საშუალო მაჩვენებლის მატებას, დავალებები სტატისტიკურად სანდოა და შესაბამისად, სანდოა ასერტიულობის საკვლევი ინსტრუმენტი (დანართი C, ცხრილი C2).

დავალბათა დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით გაკეთდა კორელაციური ანალიზი ასერტიულობის ფინალურ ქულასა და კითხვარის დავალებებს შორის. სანდო დადებითი კორელაცია გამოვლინდა ასერტიულობის ფინალურ მაჩვენებელსა და კითხვარის ყველა დებულებას შორის (ცხრილი 10); დისკრიმინაციის ინდექსის ვარიაციის დიაპაზონია  $r=0.460-0.492$  ( $p<0.001$ ), შესაბამისად, აკმაყოფილებს დადგენილ სტატისტიკურ სტანდარტს, რომლის თანახმად,  $r$  მეტი უნდა იყოს 0.20-ზე.

ცხრილი 10. დისკრიმინაციის ინდექსი

დავალბები		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ასერტიუ- ლობა	Pearson	.466**	.504**	.548**	.486**	.517**	.543**	.472**	.492**	.460**	.504**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

ასერტიულობის ტესტის ფაქტორული ანალიზი. ფაქტორული ანალიზის (Factor Anlisy, Varimax) მონაცემების მიხედვით, შერჩევა ადეკვატურია და დებულებებს სანდო მაჩვენებელი აქვს: კაიზერ-მეიერ-ოლკინის შერჩევის ადეკვატურობის (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) მაჩვენებელი  $KMO=0.721$ ,  $Df=45$ ,  $Chi-Square=426.165$ ,  $Sig.=0.000$  (დანართი C, C). სამივე ფაქტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მთლიან შედეგზე და ვარიაციის მაჩვენებელს ხსნის 47.848 %-ით (დანართი B. ცხრილი B3).

ანალიზის შედეგად გამოვლინდა სამი ფაქტორი (ცხრილი 11); პირველ ფაქტორში, რომელსაც პირობითად შეიძლება ვუწოდოთ „თვითგამოხატვის უფლება“, გაერთიანდა 4 დავალბა, რომელიც მოიცავს ასერტიულობის შემდეგ სახის ასპექტებს: მოსაზრებისა და გრძნობების ღიად გამოხატვის უფლება, შეცდომის დაშვებისა და დახმარების თხოვნის უფლება. მეორე ფაქტორში, რომელსაც პირობითად შეიძლება ვუწოდოთ „არას თქმის

უფლება“, გაერთიანდა 3 დავალება, რომელიც მოიცავს ასერტიულობის შემდეგ სახის ასპექტებს: „არ მაინტერესებს“, „არ მინდა“. მესამე ფაქტორში, რომელსაც პირობითად შეიძლება ვუწოდოთ „საკუთარი ინტერესებისა და ღირსების დაცვა“, გაერთიანდა სამი შესაბამისი შინაარსის დავალება.

ცხრილი 11. ასერტიულობის ფაქტორები

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component		
	1	2	3
3	.720	.214	.003
5	.705	-.129	.303
1	.494	.269	-.083
6	.455	.348	.134
4	.021	.742	.060
2	.235	.654	-.017
10	.164	.512	.209
9	.067	.030	.796
7	-.132	.344	.630
8	.336	-.007	.538
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 6 iterations.			

ასერტიულობის ფაქტორთა დისკრიმინაციის ინდექსი. ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით შესრულდა კორელაციური ანალიზი პერფექციონიზმის ფინალურ ქულასა და ფაქტორებს შორის. სანდო დადებითი კორელაცია გამოვლინდა პერფექციონიზმის ფინალურ მაჩვენებელსა და სამივე სკალას შორის; დისკრიმინაციის ინდექსი ვარიაციის დიაპაზონია  $r=0.523-0.612$  ( $p<0.000$ ). მიღებული შედეგი მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის ინდექსი სტატისტიკურად სანდოა (ცხრილი 12).

ცხრილი 12. დისკრიმინაციის ინდექსი

ფაქტორები		1	2	3
ასერტიულობა	Pearson Correlation	.612**	.589**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420

სტატისტიკური ანალიზის მონაცემთა თანახმად, ასერტიულობის საკვლევი ინსტრუმენტი სტატისტიკურად გამართულია და სანდო.

### მართვის სტილის საკვლევი ინსტრუმენტი

წარმოდგენილი კვლევა ეყრდნობა ლევინის მართვის სტილის ე.წ. კლასიკურ თეორიას (Lewin. 1939), რომელიც მართვის/ლიდერობის სამ სტილს გულისხმობს: ავტორიტარული, დემოკრატიული და ლიბერალური.

**ავტორიტარული** სტილი არის მკაცრი, მომთხოვნი, ერთპიროვნული მართვის ფორმა, ძლიერი კონტროლით და დისციპლინით; შედეგზე ორიენტირებული, ნაკლებად ან არ ითვალისწინებს სოციალურ-ფსიქოლოგიურ ფაქტორებს. **დემოკრატიული** სტილი ეყრდნობა კოლეგიალობას, ნდობას, დაქვემდებარებულთა ინფორმირებას, ინიციატივისა და კრეატიულობის მხარდაჭერას, თვითდისციპლინასა და პასუხისმგებლობას, წახალისებას, ღიაობას; შედეგის მიღწევის გარდა, ასევე ორიენტირებულია მისი მიღწევის მეთოდების ერთობლივ გააზრებაზე. **ლიბერალური** სტილი გულისხმობს დაბალი ხარისხის დისციპლინასა და კონტროლს, ხელმძღვანელის პასიურობას და პროცესების თვითდინებაზე მიშვებას.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, საჭირო იყო ისეთი ინსტრუმენტის შერჩევა, რომელის საშუალებითაც რესპონდენტი შეაფასებდა თავისი მენეჯერის/ხელმძღვანელის მართვის სტილს; ამასთანავე, ინსტრუმენტი დაფუძნებული უნდა ყოფილიყო სამგანზომილებიან მართვის (ლევინის) მოდელზე. მოძიებული და მისაწვდომი ინსტრუმენტების უმრავლესობა მიმართულია თვითონ რესპონდენტის ლიდერობის უნარის, ან მისი ლიდერობის ტიპის დოაგნოსტირებაზე, ან ეფუძნება სამზე მეტი

განზომილების მქონე მოდელს. აქედან გამომდინარე, კვლევაში გამოყენებულია რუსი ფსიქოლოგების მიერ (В.П. Захарова и А.Л. Журавлева) შემუშავებული კითხვარი, რომელიც ეფუძნება ლიდერობის სამგანზომილებიან კონცეფციას და ლაიკერტის მოდელის პრინციპებს. დებულებები ჩართულია 16 სიტუაციურ ფორმატში (ჯამში 48 დებულება), რომლებსაც მართვის სამი სტილის შესაბამისი სამი არჩევითი პასუხი ერთვის. ამ ინსტრუმენტით რესპონდენტი აფასებს თავისი ხელმძღვანელის მართვის სტილს სამგანზომილებიანი მოდელით. წარმოდგენილი კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, უფრო მიზანშეწონილია ე.წ. *სიტუაციურ ფორმატზე* აგებული ტესტის გამოყენება, რადგან ეს ფორმა საშუალებას იძლევა, მკაფიოდ განისაზღვროს, როგორ აფასებს რესპონდენტი თავისი მენეჯერის/ უფროსის მართვის სტილს.

პირველ ეტაპზე მომზადდა ინსტრუმენტის ქართული ვერსია. შემდეგ ეტაპზე მოხდა ექსპერტული განხილვა და ტესტის შესაბამისი აზრობრივი და სტილისტური რედაქტირება.

კვლევაში გამოყენებული ტესტი შედგება 16 დავალებისაგან, რომლებშიც ხელმძღვანელის ქცევის სამი ვარიანტია წარმოდგენილი, ავტორიტარული, დემოკრატიული და ლიბერალური მართვის ფორმების შესაბამისად. რესპონდენტის ამოცანაა, შეაფასოს, ქცევის რომელ მოდელს შეესაბამება მისი ხელმძღვანელის ქცევა (დანართი F4).

მართვის სტილის საკვლევი ინსტრუმენტი (პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის მსგავსად) არ წარმოადგენს წრფივ სიდიდეს და მისი რიცხობრივი მაჩვენებლის ცვლილება გულისხმობს ცვლადის თვისებრივ ცვლილებას. არჩეული პასუხების კატეგორიათა რაოდენობის მიხედვით დგინდება, მართვის რომელ ტიპს მიაკუთვნებს რესპონდენტი იმ ორგანიზაციის მართვის სტილს, რომელშიც ის მუშაობს: (1) ლიბერალურს, (2) დემოკრატიულს თუ (3) ავტორიტარულს.

## მართვის სტილის საკვლევი ინსტრუმენტის ფსიქომეტრული პარამეტრები

კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრების შესამოწმებლად, შეფასდა დებულებათა შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი და დისკრიმინაციული ღირებულება, ასევე ჩატარდა ფაქტორული ანალიზი (Factor Analysis, Varimax).

**შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი.** კვლევაში გამოყენებული მართვის სტილის ინსტრუმენტის შინაგანი შეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელი  $\alpha=0,87$  (N=420); კითხვარის საშუალო მაჩვენებელი  $M=32,6$ , სტანდარტული გადახრა  $SD=5.57$ , მინიმუმი  $Min=17.00$  და მაქსიმუმი  $Max=42.00$ .

ყოველი დავალებისათვის ასევე შემოწმდა მისი ეფექტი შიდაშეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელზე. შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებელი ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში იცვლება  $\alpha=0.864-0.871$  დიაპაზონში; ცალკეული დებულების ამოღების შემთხვევაში კითხვარის საშუალო იცვლება  $M=30.48-30.72$  დიაპაზონში. ვინაიდან არცერთი დავალების ამოღება არ იწვევს ტესტის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებლისა და ტესტის საშუალო მაჩვენებლის მატებას - დავალებები სტატისტიკურად სანდოა და, შესაბამისად, სანდოა ასერტიულობის საკვლევი ინსტრუმენტი (დანართი D, ცხრილი D 1).

**დისკრიმინაციის ინდექსი.** დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით გაკეთდა კორელაციური ანალიზი მართვის სტილის ფინალურ ქულას და კითხვარის დებულებებს შორის და ასევე დავალებათა ინტერკორელაცია (დანართი D, ცხრილი D2). მიღებული მონაცემების მიხედვით, დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსი სტატისტიკურად სანდოა (ცხრილი 13).

*ცხრილი 13. მართვის სტილის კითხვარის დისკრიმინაციის ინდექსი*

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
P.corr.	.605**	.633**	.605**	.600**	.555**	.516**	.577**	.647**	.625**	.556**	.527**	.573**	.644**	.647**	.572**	.578**
Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

მართვის სტილის კითხვარის ფაქტორული ანალიზი. ფაქტორული ანალიზის (Factor Anlisy, Varimax) მონაცემების მიხედვით, შერჩევა ადეკვატურია და დებულებებს სანდო მაჩვენებელი აქვს: კაიზერ-მეიერ-ოლკინის შერჩევის ადეკვატურობის (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) მაჩვენებელი  $KMO=0.915$ ,  $Df=120$ ,  $Chi-Square=1915.514$ ,  $Sig.=0.000$ . სამივე ფაქტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მთლიან შედეგზე და ვარიაციის მაჩვენებელს ხსნის 50.32%-ით (დანართი D, ცხრილი D3).

ანალიზის შედეგად გამოვლინდა სამი ფაქტორი: პირველ ფაქტორში გაერთიანდა 7 დავალება, რომელიც ეხება შემდეგი სახის სამუშაო ასპექტებს: კომუნიკაციის ფორმა თანამშრომლებთან, სუბორდინაცია, ინიციატივებისა და სიახლისადმი დამოკიდებულება, საქმეზე/ურთიერთობებზე ორიენტაცია და მისთ. მეორე ფაქტორში გაერთიანდა 4 დავალება, რომლებიც ასახავს საქმიანი ურთიერთობის შემდეგ ასპექტებს: საქმიანი ინტერაქცია და გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობა, მენეჯერის კომპეტენცია. მესამე ფაქტორში გაერთიანდა 5 დავალება, შემდეგი ასპექტებით: ფსიქო-სოციალური ურთიერთობები, პასუხისმგებლობა, სამართლიანობა და წესრიგი.

დავალებები გარკვეული შინაარსობრივი კავშირის საფუძველზე არის გადანაწილებული ფაქტორულ ჯგუფებში, რაც ასევე მიუთითებს დავალებათა შიდაშეთანხმებულობაზე (დანართი D. ცხრილი D4).

ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსი. ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით გაკეთდა კორელაციური ანალიზი მართვის სტილის ფინალურ ქულასა და ფაქტორებს შორის. სანდო დადებითი კორელაცია გამოვლინდა ფინალურ მაჩვენებელსა და სამივე ფაქტორს შორის (ცხრილი 14); დისკრიმინაციის ინდექსი ვარიაციის დიაპაზონია  $r=0.555-0.571$  ( $p<0.000$ ). მიღებული შედეგი მიუთითებს, რომ ფაქტორების დისკრიმინაციის ინდექსი სანდოა.

ცხრილი 14. მართვის სტილის კითხვარის ფაქტორთა დისკრიმინაციის ინდექსი

		ფაქტორი 1	ფაქტორი 2	ფაქტორი 3
მართვა	Pearson Correlation	.604**	.571**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

სტატისტიკური ანალიზის მონაცემებიდან გამომდინარე, მართვის სტილის ინსტრუმენტი სტატისტიკურად გამართულია და სანდო.

### მინესოტას შრომითი შრომით კმაყოფილების კითხვარი (MSQ)

კვლევა ეფუძნება ლოკის განმარტებას, რომლის თანახმად, შრომით კმაყოფილება არის დასაქმებულის პოზიტიური განწყობა შრომითი საქმიანობის მიმართ (Locke. 1976). კვლევის ამოცანიდან და თეორიული საფუძვლებიდან გამომდინარე, *მინესოტას შრომითი კმაყოფილების კითხვარის* ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული მოკლე ვერსია (Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Short Form. 1977) შრომით კმაყოფილების საკვლევად ადეკვატურ ინსტრუმენტს წარმოადგენს. კითხვარი მოიცავს 20 დებულებას, რომლებიც ფასდება ლაიკერტის ხუთსაფეხურიან სკალაზე, სრული უარყოფიდან სრულ თანხმობამდე (1-დან 5-მდე). MSQ ფართოდ არის გამოყენებული ქართულ ფსიქოლოგიურ კვლევებში და მისი სანდოობა და ვალიდობა დადგენილია (დანართი F5).

### MSQ-ის ფსიქომეტრული პარამეტრები

MSQ კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრების შესამოწმებლად, შეფასდა დებულებების შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი და დისკრიმინაციული ღირებულება, რათა ცხადი იყოს ამ ინსტრუმენტის სანდოობა წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში.

**შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი.** კვლევაში გამოყენებული MSQ ინსტრუმენტის შინაგანი შეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელი  $\alpha=0,907$  (N=420) და აკმაყოფილებს ტესტისათვის წაყენებულ სტანდარტს; კითხვარის საშუალო მაჩვენებელი  $M=64.15$ , სტანდარტული გადახრა  $SD=14.13$ , მინიმუმი  $Min=28$  და მაქსიმუმი  $Max=96$ .

ყოველი დავალებისათვის ასევე შემოწმდა მისი ეფექტი შიდაშეთანხმებულობის (Cronbach's Alpha) მაჩვენებელზე. დებულების ამოღების შემთხვევაში შრომით



კმაყოფილების კითხვარის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებელი  $\alpha$  იცვლება 0.898-0.906 დიაპაზონში; კითხვარის საშუალო (M) იცვლება 60.06-61.02 დიაპაზონში (Sig.=0.000). ვინაიდან არცერთი დავალების ამოღება არ იწვევს ტესტის შიდაშეთანხმებულობის მაჩვენებლისა და ტესტის საშუალო მაჩვენებლის მატებას, ტესტის დავალებები სტატისტიკურად სანდოა და, შესაბამისად, სანდოა შრომით კმაყოფილების საკვლევ ინსტრუმენტი (დანართი E, ცხრილი E-1).

**დისკრიმინაციის ინდექსი.** დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსის შემოწმების მიზნით შესრულდა კორელაციური ანალიზი MSQ ფინალურ ქულასა და კითხვარის დებულებებს შორის (ცხრილი 15) და ასევე დავალებათა ინტერკორელაცია (დანართი E, ცხრილი E-2, 3). სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, დავალებათა დისკრიმინაციის ინდექსი სტატისტიკურად სანდოა, შესაბამისად, სანდოა დავალებათა დისკრიმინაციის მაჩვენებელი.

*ცხრილი 15. დისკრიმინაციის ინდექსი*

დებულებები		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
შრომითი კმაყოფილება	Pearson Correlation	.481**	.597**	.574**	.571**	.644**	.600**	.586**	.572**	.653**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

დებულებები		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
შრომითი კმაყოფილება	Pearson Correlation	.672**	.620**	.472**	.597**	.622**	.703**	.693**	.756**	.628**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

ფსიქომეტრული მონაცემების საფუძველზე, შესაძლებელია ითქვას, რომ მართვის სტილის საკვლევ ინსტრუმენტი სტატისტიკურად გამართულია და სანდო.

### საკვლევ ინსტრუმენტების შეფასება

ჩატარებული სტატისტიკური ანალიზის მონაცემთა მიხედვით, საკვლევ ინსტრუმენტების სტატისტიკური პარამეტრები წარმოდგენილი კვლევის ფარგლებში სანდოა და მათი გამოყენება ძირითადი ჰიპოთეზების შესამოწმებლად მიზანშეწონილია.

თვალსაჩინოებისათვის ცხრილში (N16) წარმოდგენილია საკვლევი ინსტრუმენტების ფსიქომეტრული მაჩვენებლები.

*ცხრილი 16. საკვლევი ინსტრუმენტების ფსიქომეტრული პარამეტრები*

	სოციალიზაცია	MPS	ასერტიულობა	მართვის სტილი	MSQ
Cronbach's Alpha	0.92	0.86	0.703	0.87	0.907
M	106.80	204.4	17.69	32.6	64.15
SD	17.90	24.49	2.5	5.57	64.15
Min.	67.00	106.00	11.00	17.00	28.00
Max.	145.00	290.00	27.00	42.00	96.00

## თავი III

### შერჩევის სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები

ნაშრომის ამ ნაწილში წარმოდგენილია კვლევის პროცედურა და შერჩევის აღწერა რაოდენობრივი და სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრების გათვალისწინებით.

#### 1.1 შერჩევის აღწერა

როგორც აღინიშნა, საკვლევი ინსტრუმენტების ფსიქომეტრული პარამეტრების შემოწმების მიზნით კვლევა ეტაპობრივად ტარდებოდა რამდენიმე წლის მანძილზე სამაგისტრო შრომების ფარგლებში და ჯამში ორი ათასამდე რესპონდენტი მოიცვა. აღნიშნული კვლევები ჩატარდა სხვადასხვა დიზაინით, წარმოდგენილ შრომაში განხილული ცალკეული ცვლადების სხვა ცვლადებთან კომბინაციაში. სრული სახით, კომპლექსურად, ხუთივე აღწერილი საკვლევი ინსტრუმენტი გამოყენებულია მხოლოდ დასკვნით, სადოქტორო კვლევაში.

კვლევა, რომელსაც ეყრდნობა სადოქტორო ნაშრომი, ჩატარდა თბილისში, 420 რესპონდენტზე; რესპონდენტების შერჩევა მოხდა ხელმისაწვდომობის პრინციპით. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, გამოკითხვაში მონაწილეობდნენ მხოლოდ დასაქმებული რესპონდენტები. კითხვარების საერთო რაოდენობის დაახლოებით ნახევარი რესპონდენტებმა შეავსეს პირისპირ გამოკითხვის მეთოდით, დანარჩენი შეივსო ელექტრონული ფორმატით. კითხვარი მიეწოდებოდათ რამდენიმე ბლოკად და თითოეულ ბლოკს ახლდა შესაბამისი ინსტრუქცია. სრული საკვლევი ინსტრუმენტი მოიცავდა შემდეგ ბლოკებს: (1) დემოგრაფიულ-ორგანიზაციული მახასიათებლები, (2) სოციალიზაციის, (3) პერფექციონიზმის, (4) ასერტიულობის, (5) მართვის სტილისა და (6) შრომით კმაყოფილების კითხვარები. მთლიან საკვლევ ინსტრუმენტზე სამუშაოდ რესპონდენტს საშუალოდ ერთი საათი სჭირდებოდა. დემოგრაფიულ-ორგანიზაციულ

ბლოკში გათვალისწინებულია რესპონდენტების შემდეგი მახასიათებლები: სქესი, ასაკი, სამუშაო გამოცდილება (სტაჟი), ანაზღაურებით კმაყოფილება, ორგანიზაციის ტიპი.

**სქესი და ასაკი.** რესპონდენტებს რაოდენობრივი მონაცემები პროპორციულად არ ასახავს თბილისის პოპულაციის დასაქმებულთა თანაფარდობას, ამიტომ მოხდა მონაცემთა შეწონვა (Phil Chan. 2013) საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით. შესაბამისად, კვლევის მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზი ეყრდნობა თბილისის პოპულაციასთან შეწონილ მონაცემთა ბაზას. შეწონილი მონაცემების მიხედვით, რესპონდენტების 54.6% მამაკაცია, ხოლო 45.4% ქალი. სქესისა და ასაკის მიხედვით რესპონდენტების შეფარდება წარმოდგენილია ცხრილში N17.

*ცხრილი 17. დასაქმებულ რესპონდენტთა განაწილება სქესისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით (პოპულაცია, შერჩევა, შეწონილი მონაცემები)*

ასაკი	თბილისის პოპულაცია 2014 წ. აღწერა		პოპულაცია %		შერჩევა N		შერჩევა %		შერჩევა. შეწონილი მონაცემები		შეწონილი მონაცემები %-	
	ქალი	კაცი	ქალი %	კაცი %	ქალი	კაცი	ქალი %	კაცი %	ქალი	კაცი	ქალი %	კაცი %
18-24	360	809	3.9 %	8.1%	34	18	11.5	14.4	22	33	5.2	7.8
25-34	1225	1857	13.4%	18.7%	95	31	32.2	24.8	62	57	14.7	13.5
35-44	1579	1853	17.2%	18.6%	100	40	33.8	32.0	65	73	15.4	17.3
45-54	2198	2099	24.0%	21.1%	42	26	14.2	20.8	27	48	6.4	11.4
55-80	3796	3326	41.5%	33.4%	24	10	8.1	8.0	16	18	3.8	4.3
დასაქმებული სულ	9158	9944	100%	100%	295	125	100%	100%	191	229	45.6%	54.6%
	პოპულაციის მოცულობა - 19102				შერჩევის მოცულობა - 420							

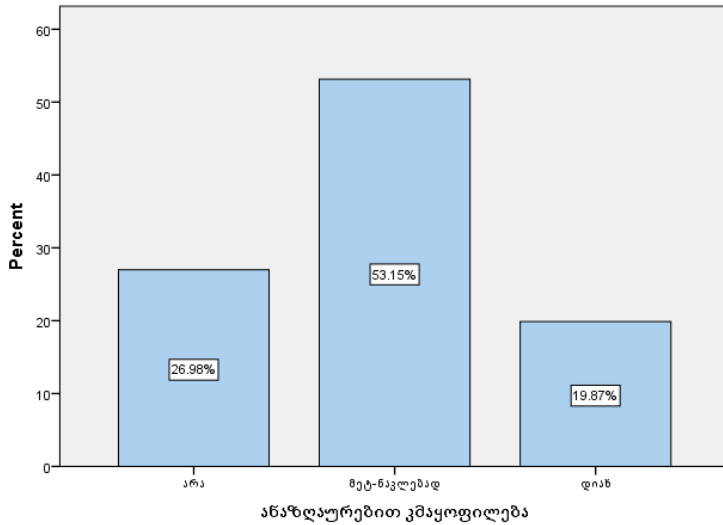
**დასაქმება.** რესპონდენტები წარმოადგენენ სხვადასხვა პროფესიულ სფეროს: განათლების, საბანკო, სამედიცინო და სამართლებრივ სისტემას, სახელმწიფო და ძალოვან სტრუქტურებს, სავაჭრო და სააფთიაქო ქსელებს და არასამთავრობო ორგანიზაციებს. დასაქმების სფეროს შესახებ მონაცემები გაერთიანებულია ორგანიზაციათა სამ კატეგორიაში: სახელმწიფო სტრუქტურაში დასაქმებულია

რესპონდენტთა 37.61%, კერძო/ კომერციულ სტრუქტურებში - 49.19% და არასამთავრობო ორგანიზაციებში - 13.20% რესპონდენტი.

**განათლება.** რესპონდენტების უმრავლესობას (86.2%) უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული, გამოკითხულთა შედარებით მცირე ნაწილია წარმოდგენილი საშუალო (5.7%) და პროფესიული განათლებით (8.1%).

**სამუშაო გამოცდილება.** გამოკითხვის მომენტში სამუშაო გამოცდილების მიხედვით, რესპონდენტების მონაცემები შემდეგნაირად გადანაწილდა: ერთ წლამდე სამუშაო გამოცდილება - 7.3%, ორ წლამდე - 11.8%, სამი-ხუთი წელი 24.2%, 5-10 წელი - 24.10% და ათ წელზე მეტი - 32.6%.

**ანაზღაურება.** კვლევების საფუძველზე ცნობილია, რომ ფინანსური საკითხი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პარამეტრია, რომელიც გავლენას ახდენს გარკვეულ ორგანიზაციულ ფაქტორებსა და დასაქმებულთა განწყობებზე. ამიტომ კვლევის ფარგლებში, კითხვების სოციალურ-დემოგრაფიულ ბლოკში, რესპონდენტებმა უპასუხეს კითხვას, თუ რამდენად შეესაბამება მათი ანაზღაურება მათ მიერ დახარჯულ დროსა და გაწეულ შრომას. რესპონდენტებს არ მოეთხოვებოდათ დაესახელებინათ თავიანთი შემოსავლის ოდენობა, მათ უნდა გამოეხატათ თავისი სუბიექტური დამოკიდებულება შემოსავლის მიმართ. ეს კითხვა ადგენს იმას, თუ რამდენად სამართლიანად მიიჩნევენ ისინი ორგანიზაციის მიერ მათთვის დადგენილ ანაზღაურებას (დისტრიბუციული სამართლიანობა). ამ თვალსაზრისით, შეიძლება ერთი და იგივე შემოსავლის მქონე რესპონდენტს სხვადასხვა დამოკიდებულება ჰქონდეს ამა თუ იმ კონკრეტული თანხის მიმართ: ნაწილი მას დახარჯული დროისა და შრომის ადეკვატურად მიიჩნევდეს და სხვები - არა. სტატისტიკური მონაცემებით, გამოკითხულთა მხოლოდ მცირე ნაწილი მიიჩნევს ანაზღაურებას თავისი შრომის შესაბამისად (19.9%), ძირითადი ნაწილი მეტ-ნაკლებად კმაყოფილი (53.15%) ან უკმაყოფილოა (19.87) მიღებული ანაზღაურებით, გაწეულ შრომასთან მიმართებაში (ილუსტრაცია 15).



ილუსტრაცია 15.

### 3.2 სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრების მიმართება საკვლევ ცვლადებთან

კვლევის ფარგლებში გაანალიზებულია ორგანიზაციულ-დემოგრაფიული (სქესი, ასაკი, სამუშაო გამოცდილება, ანაზღაურებით კმაყოფილება, ორგანიზაციის ტიპი) პარამეტრების მიმართება კვლევის ძირითად კონსტრუქტებთან: ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი, შრომით კმაყოფილება. ამ მიმართებათა ანალიზისათვის გამოყენებულია: კორელაციური ანალიზი, ასევე დამოუკიდებელ შერჩევათა T-კრიტერიუმი (Independent-samples T-Test) და ცალმხრივი დისპერსული ანალიზი (One-Way ANOVA, General Linear Model-Univariate); ჯგუფთა შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნების შესაფასებლად გამოყენებულია Post-hoc ტესტი: ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (Tukey's Honestly Significant Difference (HSD) test). ტუკის სხვაობის კრიტერიუმი განისაზღვრა კოენის ე.წ. ეფექტის ზომის (Effect size – ES) პარამეტრების მიხედვით, რომლის თანახმად, 0.01 მიიჩნევა მცირე ზომის, 0.06 - საშუალო ზომის, ხოლო 0.14 დიდი ზომის ეფექტად (Cohen J., 1988; Lee A. Becker, 2000).

## სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები და სოციალიზაცია

მონაცემთა ანალიზის შედეგად, სანდო სტატისტიკური კავშირი გამოვლინდა ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და შემდეგ ცვლადებს შორის: *ანაზღაურებით კმაყოფილება, განათლება, ორგანიზაციის ტიპი*; არ გამოვლინდა სოციალიზაციის სტატისტიკურად სანდო კავშირი შემდეგ დამატებით ცვლადებთან მიმართებაში: *სქესი, ასაკი და სტაჟი*.

**ანაზღაურებით კმაყოფილება და ორგანიზაციული სოციალიზაცია.** როგორც აღინიშნა, კვლევის ფარგლებში დადგინდა რესპონდენტების დამოკიდებულება ანაზღაურების მიმართ. სტატისტიკური მონაცემებით, გამოკითხულთა მხოლოდ 19.9% არის კმაყოფილი იმ ანაზღაურებით, რასაც იღებს გაწეულ შრომაში, 53.1% მეტ-ნაკლებად, ხოლო 27.0% უკმაყოფილოა.

მიმართება ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ანაზღაურებით კმაყოფილებას შორის თავდაპირველად შემოწმდა კორელაციული ანალიზით. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით დადასტურდა სანდო დადებითი მიმართება სოციალიზაციის ხარისხსა და ანაზღაურებით კმაყოფილებას შორის  $r=0,248^*$  ( $p<0.01$ ).

შემდეგ ეტაპზე ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონეზე **ანაზღაურებით კმაყოფილების** გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია One-way ANOVA. სტატისტიკური მონაცემების თანახმად (ცხრილი 18), ანაზღაურებას აქვს ეფექტი  $p < 0.05$  დონეზე [ $F(2, 417) = 13.6, p = 0.000$ ]. შემდგომში (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა, რომ სოციალიზაციის მაჩვენებელი, ანაზღაურებისადმი დამოკიდებულების სამივე ჯგუფში (უკმაყოფილება, მეტ-ნაკლებად კმაყოფილება და კმაყოფილება), სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან: უკმაყოფილების პირობებში სოციალიზაციის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია ( $M=100.47$ ;  $SD=19.6$ ), მეტ-ნაკლებად კმაყოფილების შემთხვევაში სოციალიზაციის ხარისხი შედარებით მეტია ( $M=107.36$ ;  $SD=16.6$ ) და ყველაზე მაღალია ანაზღაურებით კმაყოფილების შემთხვევაში ( $M=114.12$ ;  $SD=15.9$ ); ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტის ზომა საშუალოა ( $\text{Eta squared}=0,6$ ).

ცხრილი 18

სოციალიზაცია				
Tukey HSD <sup>a,b,c</sup>				
ანაზღაურება	N	Subset		
		1	2	3
უკმაყოფილო	151	100.4702		
მეტ-ნაკლებად კმაყ.	285		107.3614	
კმაყოფილი	109			114.1284
Sig.		1.000	1.000	1.000
Alpha = .05.				

დისპერსული ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დასკვნის გამოტანა, რომ ანაზღაურებით კმაყოფილება პოზიტიურ გავლენას ახდენს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე (ცხრილი 19).

ცხრილი 19

Multiple Comparisons						
ორგანიზაციული სოციალიზაცია						
Tukey HSD						
(I)	(J) ანაზღაურებ	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
ანაზღაურება		Difference (I-J)				Lower Bound
უკმაყოფილო	მეტ-ნაკლებად	-6.8912*	1.69085	.000	-10.8650	-2.9174
	კმაყოფილი	-13.6582*	2.11133	.000	-18.6202	-8.6963
მეტ-ნაკლებად	უკმაყოფილო	6.8912*	1.69085	.000	2.9174	10.8650
	კმაყოფილი	-6.7670*	1.89184	.001	-11.2132	-2.3209
კმაყოფილი	უკმაყოფილო	13.6582*	2.11133	.000	8.6963	18.6202
	მეტ-ნაკლებად	6.7670*	1.89184	.001	2.3209	11.2132
Based on observed means.						
The error term is Mean Square(Error) = 282.191.						
*. The mean difference is significant at the .05 level.						

ამ საკითხთან დაკავშირებით ანალოგიურად სტატისტიკურად სანდო შედეგებია მიღებული 2017-2018 წლებში ჩატარებულ კვლევებში (ლაბარტყავა, 2017; მოსიძე, 2017; ლეკიშვილი, 2018).



შესაბამისად, შეგვიძლია დავუშვათ, რომ ორგანიზაციულ სოციალიზაცია და ანაზღაურებით კმაყოფილება ერთმანეთთან დადებითად არის ასოცირებული. სავარაუდოდ, დაბალი ანაზღაურება არის ერთ-ერთი ფაქტორი, რომელიც ნეგატიურ გავლენას ახდენს სოციალიზაციის დონეზე, მაგრამ შეგვიძლია ასევე ვივარაუდოთ, რომ ზოგადად სოციალიზაციის დაბალი დონე შეიძლება იწვევდეს ანაზღაურების შრომასთან შეუსაბამისობის განცდას.

**განათლება და ორგანიზაციული სოციალიზაცია.** განათლების საფეხური ასევე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პარამეტრია, რომელიც გავლენას ახდენს სუბიექტის ფსიქო-სოციალურ აქტივობაზე. კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების უმრავლესობას (86.2%) უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული, საშუალო და პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტების რიცხვი გაცილებით მცირეა (ცხრილი 20), მიუხედავად ამისა გამოვლინდა კავშირი განათლებასა და სოციალიზაციას შორის.

*ცხრილი 20. რესპონდენტების პროცენტული განაწილება განათლების მიხედვით.*

განათლება	რაოდენობა	პროცენტი
საშუალო	24	5.7%
უმაღლესი	362	86.2%
პროფესიული	34	8.1%
სულ	420	100.0%

მიმართება განათლების დონესა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციას შორის თავდაპირველად შემოწმდა კორელაციური ანალიზით. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით დადასტურდა დადებითი მიმართება სოციალიზაციის ხარისხსა და განათლებას შორის  $r=0,141^{**}$  ( $p<0.01$ ,  $\text{Eta squared}=0.61$ ).

შემდეგ ეტაპზე ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონეზე განათლების გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია One-way ANOVA. სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, განათლებას აქვს ეფექტი  $p < 0.01$  დონეზე [ $F(2, 417) = 16.82$ ,  $p = 0.000$ ]. შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა,

რომ სოციალიზაციის მაჩვენებელი განათლების დონის თვალსაზრისით სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან: ყველაზე მაღალი სოციალიზაციის ხარისხით გამოირჩევიან უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტები ( $M=108.54$ ,  $SD=18.04$ ), შედარებით დაბალია სოციალიზაციის მაჩვენებელი პროფესიული განათლების შემთხვევაში ( $M=103.80$ ,  $SD=11.80$ ) და საშუალო განათლების შემთხვევაში ყველაზე დაბალი ( $M=90.09$ ,  $SD=12.13$ ). დისპერსული ანალიზის მიხედვით, უმაღლესი და პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტები ერთ ჯგუფს ქმნიან და მათი მაჩვენებელი სტატისტიკურად განსხვავებულია საშუალო (სასკოლო) განათლების მაჩვენებლისაგან. ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი არის საშუალო ( $\text{Eta Squared}=0.075$ ). პროფესიულ და უმაღლესი განათლების მაჩვენებლებს შორის არ დადასტურდა სანდო განსხვავება, თუმცა რიცხოვრივი მაჩვენებლით სოციალიზაციის ხარისხი უმაღლესი განათლების შემთხვევაში მეტია (ცხრილი 21).

*ცხრილი 21. სოციალიზაციისა და განათლების მიმართება*

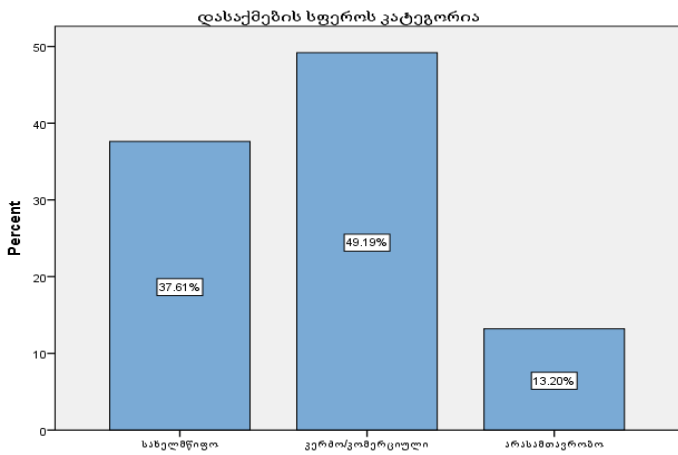
სოციალიზაცია			
Tukey B <sup>a,b</sup>			
განათლება	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
საშუალო	30	90.0906	
პროფესიული	33		103.8089
უმაღლესი	355		108.5449
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა = 46.424.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

ამრიგად, დისპერსული ანალიზის საფუძველზე, სტატისტიკურად სანდო მონაცემებზე დაყრდნობით (ცხრილი 22), შეიძლება დასკვნის გამოტანა, რომ განათლება გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის დონეზე, კერძოდ, განათლების საფეხურის მატება იწვევს სოციალიზაციის ხარისხის მატებას.

ცხრილი 22.

ANOVA							
სოციალიზაცია							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	(Combined)	10031.498	2	5015.749	16.810	.000	
	Linear Term	Unweighted	3044.813	1	3044.813	10.204	.002
		Weighted	2670.706	1	2670.706	8.950	.003
		Deviation	7360.792	1	7360.792	24.669	.000
Within Groups		124427.154	417	298.386			
Total		134458.652	419				

ორგანიზაციის ტიპი და სოციალიზაცია. როგორც აღინიშნა, კვლევაში დაფიქსირებულია გამოკითხულთა დასაქმების სფერო, რომლებიც გაერთიანებულია სამ ძირითად კატეგორიაში: სახელმწიფო სტრუქტურა, კომერციული/კერძო სექტორი და არასამთავრობო ორგანიზაცია. ილუსტრაციაზე (18) წარმოდგენილია რესპონდენტების პროცენტული განაწილება ორგანიზაციის კატეგორიის მიხედვით.



ილუსტრაცია 18. რესპონდენტების განაწილება ორგანიზაციის კატეგორიის მიხედვით

მიმართება ორგანიზაციის კატეგორიასა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციას შორის პირველ ეტაპზე შემოწმდა კორელაციური ანალიზით. პირსონის კორელაციის

კოეფიციენტით დადასტურდა სანდო დადებითი მიმართება სოციალიზაციის ხარისხსა და ორგანიზაციის ტიპს შორის  $r=0,178^{**}$  ( $p<0.01$ ,  $\text{Eta squared}=0.75$ ).

შემდეგ ეტაპზე სოციალიზაციის ხარისხზე ორგანიზაციის ტიპის გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია One-way ANOVA (ცხრილი 23). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, ორგანიზაციის კატეგორიას აქვს ეფექტი  $p < 0.01$  დონეზე [ $F(2, 417) = 12.76, p = 0.000$ ]. შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა, რომ სოციალიზაციის მაჩვენებელი ორგანიზაციის კატეგორიის თვალსაზრისით სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან: სოციალიზაციის დონე უფრო მაღალია არასამთავრობო ორგანიზაციებში ( $M=117.6$ ), ვიდრე კერძო ( $M=104.5$ ) და სახელმწიფო სტრუქტურებში ( $M=105.9$ ). ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა სახელმწიფო და კომერციული სტრუქტურები და ეს ორი ჯგუფი მნიშვნელოვნად განსხვავდება არასამთავრობო ორგანიზაციების მაჩვენებლისაგან. ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი არის საშუალო ( $\text{Eta Squared} = 0.058$ ).

ცხრილი 23. ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ორგანიზაციის კატეგორია

სოციალიზაცია			
Tukey B <sup>a,b</sup>			
ორგანიზაციის ტიპი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
კერძო/ კომერციული	206	104.5386	
სახელმწიფო	158	105.9454	
არასამთავრობო	55		117.6907
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
გამოყენებულია ჰარმონიკული საშუალო შერჩევითი - 102.761			
b. ჯგუფის ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჰარმონიკული საშუალო ჯგუფისათვის.			

დისპერსული ანალიზის სტატისტიკურად სანდო მონაცემების თანახმად (ცხრილი 24), დასაქმების ადგილი, მისი მახასიათებლებიდან გამომდინარე, გავლენას ახდენს

ორგანიზაციულ სოციალიზაციის დონეზე, კერძოდ, არასამთავრობო ორგანიზაციაში შექმნილი გარემო უფრო ხელსაყრელ პირობებს ქმნის სოციალიზაციის პროცესისათვის.

*ცხრილი 24.*

ANOVA							
სოციალიზაცია							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	(Combined)	7750.648	2	3875.324	12.754	.000	
	Linear Term	Unweighted	5663.727	1	5663.727	18.640	.000
		Weighted	2900.917	1	2900.917	9.547	.002
		Deviation	4849.731	1	4849.731	15.961	.000
Within Groups		126708.005	417	303.856			
Total		134458.65	419				

*ანალოგიური მიმართება დადასტურდა 2013-2018 წლებში ჩატარებულ კვლევებში. სანდო სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, სოციალიზაციის ხარისხი ყველაზე მაღალია არასამთავრობო ორგანიზაციებში (დათუაშვილი, 2013; ლაბარტყავა, 2017; მოსიძე, 2017; ლეკიშვილი, 2018). სავარაუდოდ, არასამთავრობო ორგანიზაციებში უფრო მეტად ერთიანდებიან საერთო მიზნებისა და ღირებულებების მქონე ადამიანები, რაც აძლიერებს დასაქმებულთა სოციალიზაციის ხარისხს.*

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ კვლევაში გამოყენებული ორგანიზაციული, სოციალური თუ დემოგრაფიული პარამეტრებიდან, სოციალიზაციაზე გავლენის თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი ეფექტი აქვს ანაზღაურებას, განათლებასა და ორგანიზაციის ტიპს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სქესის, ასაკისა და სტაჟის მიხედვით არ დაფიქსირდა სტატისტიკურად სანდო მიმართებები, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ რიცხოვრივი მაჩვენებლების მიხედვით ვლინდება ტენდენცია, რომ სამუშაო გამოცდილებისა და ასაკის მატებასთან ერთად მატულობს სოციალიზაციის ხარისხის მაჩვენებელი. ეს საკითხი მოითხოვს შემდგომ კვლევას უფრო ფართო და მრავალფეროვანი მოცულობის მქონე შერჩევაზე.

## სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები და პერფექციონიზმი

პერფექციონიზმის ხარისხზე ორგანიზაციულ-დემოგრაფიული პარამეტრების გავლენის სტატისტიკურმა ანალიზმა მხოლოდ სქესთან დაადასტურა მნიშვნელოვანი მიმართება, სხვა შემთხვევებში ჯგუფთა შორის განსხვავება სტატისტიკური სანდო არ არის.

**სქესი და პერფექციონიზმი.** პერფექციონიზმის ხარისხზე სქესის გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია დამოუკიდებელ შერჩევათა T-კრიტერიუმი (T-test). ჯგუფებს შორის დაფიქსირდა განსხვავება პერფექციონიზმის ხარისხის მაჩვენებლის მიხედვით: მამაკაცების პერფექციონიზმის მაჩვენებელი უფრო მაღალია ( $M=207.96$ ,  $SD=25.20$ ), ვიდრე ქალების ( $M=200.19$ ,  $SD=22.97$ ). სტატისტიკური პარამეტრების თანახმად, განსხვავება სტატისტიკურად სანდოა, ეფექტის ზომა მცირე [ $t(418) = 3.27$ ,  $p=001$ ],  $Eta\ squared=0.025$ ]. ამ მონაცემთა საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ პერფექციონიზმი მამაკაცებში მეტად არის გამოხატული, ვიდრე ქალებში (ცხრილი 25).

ცხრილი 25. პერფექციონიზმისა და სქესის მიმართება

პერფექციონიზმი							
	Mean	N	Std. Deviation	Sum	Minimum	Maximum	Range
M	207.9680	229	25.20288	47684.46	106.00	290.00	184.00
F	200.1966	191	22.97752	38234.15	106.00	281.00	175.00
Total	204.4365	420	24.49684	85918.61	106.00	290.00	184.00

2016-17 წელს ჩატარებულ სამაგისტრო კვლევებში ასევე დადასტურდა სტატისტიკურად სანდო განსხვავება სქესის მიხედვით; ამ მონაცემებით, მამაკაცი რესპონდენტების პერფექციონიზმის საშუალო მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე ქალების (გრიშაშვილი, 2017; ნადირაშვილი, 2017; ლაბარტყავა, 2018). პერფექციონიზმის უცხოელ მკვლევართა ნაშრომებში ასევე აღნიშნულია, რომ მამაკაცები უფრო მაღალი პერფექციონიზმით ხასიათდებიან, ვიდრე ქალები (Paul L. Hewitt, Gordon L. Flett. 1991).

## ასერტიულობა და დემოგრაფიული პარამეტრები: ასაკი და სქესი

წარმოდგენილ კვლევაში, არ დადასტურდა ასერტიულობის სტატისტიკურად სანდო კავშირი არცერთ დემოგრაფიულ პარამეტრთან, მაგრამ ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ასერტიულობის მკვლევართა მონაცემებით, ასაკი და სქესი მნიშვნელოვანი პარამეტრია ასერტიულობის ფენომენის შესწავლის თვალსაზრისით.

**ასაკი.** მიუხედავად ამ ორი პარამეტრის მნიშვნელოვნების აღიარებისა და კვლევათა სიმრავლისა, ერთმნიშვნელოვანი პასუხი ამ მიმართების შესახებ არ არის მიღებული. კვლევების უმრავლესობის მიხედვით, ასერტიულობის ხარისხი ასაკთან ერთად იმატებს (Onyeizugbo E. U. 2003), თუმცა ზოგიერთი კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა ტენდენცია, რომლის მიხედვით, ასერტიული ქცევისადმი მიდრეკილება ახალგაზრდებს უფრო ახასიათებთ (Onyekwere E., Rubin R. B., Infante D.A. 1991).

**სქესი.** მსგავსი სურათია სქესის ფაქტორთან დაკავშირებით: კვლევების ნაწილი ადასტურებს, რომ მამაკაცები უფრო ასერტიულები არიან, ვიდრე ქალები (Hersen M., Eisler R.M., Miller P.M. 1973. ; Ory J.C, Helfrich L.M. 1978), თუმცა არის განსხვავებული შედეგებიც, რომლებიც არ ადასტურებს განსხვავებას სქესის მიხედვით (Arigbabu A. A., Oladipo S. E.,Owolabi-Gabriel M. A. 2011) ან, პირიქით, ზოგიერთ კონკრეტულ სიტუაციაში ქალები მეტ ასერტიულობას ავლენენ (Chandler T.A., Cook B., Dugovics D.A. 1978).

მკვლევართა ნაწილი ამ ფაქტს იმით ხსნის, რომ ასერტიულობა საკმაოდ რთული კონსტრუქტია და მრავალ კონტექსტუალურ ფაქტორზეა დამოკიდებული; მის გამოვლენაზე გავლენას ახდენს კულტურა, გენდერულ-როლური ღირებულებები და სხვა ცვლადები, მაგალითად, აღზრდა. კულტურათა უმრავლესობაში აღზრდის პროცესში გოგონებისა და ბიჭების სოციალური როლები მკვეთრად არის გამიჯნული, რაც იწვევს ისეთი ტიპის სოციალიზაციას, რომელიც ქმნის გენდერულ განსხვავებას ასერტიული ქცევის გამოვლენაში; კულტურის გავლენა გენდერულ როლებზე ვლინდება ორგანიზაციაშიც. გელერის და ჰობფოლის კვლევის მიხედვით, მამაკაცები უფრო ნეგატიურად არიან განწყობილი ასერტიული ქალი თანამშრომლების მიმართ, ვიდრე ასერტიული მამაკაცი თანამშრომლების მიმართ. აღნიშნული ფაქტორების და კიდევ სხვა

სოციალურ-როლური ფაქტორების გათვალისწინების შედეგად, ქალები აკონტროლებენ თავიანთ ასერტიულობას და სავარაუდოდ ნაკლებად ავლენენ მას ორგანიზაციაში (Geller P.A., Hobfoll S.E. 1993).

მსგავსი მონაცემების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ განსხვავება „ქალურ“ და „მამაკაცურ“ ასერტიულობას შორის არსებობს, თუმცა ის დამოკიდებულია კონკრეტულ კონტექსტულ ფაქტორებზე, რაც გავლენას ახდენს ასერტიულობის „სუფთა“ სახით გამოვლენაზე.



## თავი IV

### ჰიპოთეზების ანალიზი და შეფასება

როგორც უკვე აღინიშნა, კვლევის მიზანს წარმოადგენს სოციალიზაციის პროცესის კომპლექსური შესწავლა პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადების გათვალისწინებით (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი); ასევე სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების ანალიზი, იმავე პრედიქტორი ცვლადების გათვალისწინებით. კვლევის ფარგლებში ჩამოყალიბდა ორი საკვლევი პრობლემა, ამ საკვლევი პრობლემების შესაბამისი ცხრა ჰიპოთეზა და მათთან დაკავშირებული რამდენიმე დაშვება. მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზის მიხედვით, ჰიპოთეზები ძირითადად დადასტურდა, თუმცა სამი ჰიპოთეზის შემთხვევაში შედეგები მხოლოდ ნაწილობრივ პასუხობს გამოთქმულ საკვლევ კითხვებს და ტენდენციის სახით ვლინდება.

#### 4.1 პიროვნული მახასიათებლების - ასერტიულობა და პერფექციონიზმი - პრედიქტული ღირებულება სოციალიზაციის დონის განსაზღვრაში, მართვის სხვადასხვა სტილის პირობებში (საკვლევი პრობლემა I)

ძირითად საკვლევ პრობლემას (პრობლემა I) წარმოადგენს სოციალიზაციისა და პიროვნული მახასიათებლების - ასერტიულობა, პერფექციონიზმი - მიმართების ანალიზი მართვის გარკვეული სტილის პირობებში; კერძოდ, ეს გულისხმობს პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის პრედიქტული წონის განსაზღვრას დამოკიდებული ცვლადთან - სოციალიზაციასთან მიმართებაში, და ასევე ამ მიმართებაზე კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის გავლენის საზღვრების დადგენას.

ამ პრობლემის შესწავლა რამდენიმე ეტაპად განხორციელდა შესაბამისი საკვლევი საკითხების ფარგლებში: თავდაპირველად განისაზღვრა პიროვნული ცვლადების გავლენის ეფექტი სოციალიზაციის პროცესზე, შემდგომ მართვის სტილის მიმართება სოციალიზაციასთან და ბოლო ეტაპზე - პიროვნული ცვლადებისა და სოციალიზაციის მიმართების ხარისხზე კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის, გავლენის ეფექტი. ამ პრობლემის ფარგლებში გამოთქმული შვიდი ჰიპოთეზიდან ოთხი დადასტურდა (H - 1, 2, 5, 7), ხოლო სამი (H - 3, 4, 6) - ნაწილობრივ, ანუ ცალკეულ კომპონენტებში ტენდენციის სახით დაფიქსირდა.

როგორც უკვე აღინიშნა (ინსტრუმენტების აღწერის ნაწილში), პრედიქტორი ცვლადების (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი) რაოდენობრივი მაჩვენებლის ზრდა არ გულისხმობს მათი თვისებრივი ხარისხის პროპორციულ მატებას; სამივე ინსტრუმენტის შემთხვევაში გარკვეული რაოდენობრივი მაჩვენებელი გულისხმობს ცვლადის გარკვეულ თვისებრივ გამოვლენას. ამ სპეციფიკიდან გამომდინარე, საკვლევი ინსტრუმენტების რაოდენობრივი მაჩვენებლები რანჟირებულია სამ დონედ. პირველ ეტაპზე, პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილისათვის შეიქმნა წარმოებული ინდექსები, კერძოდ, სკალის მაჩვენებლები გადაყვანილია ნორმირებულ Z ქულებში და მიენიჭა სამი რანგი:

(1) დაბალი ( $z < -1$ ), (2) საშუალო ( $-1 < z < 1$ ) და (3) მაღალი ( $z > 1$ ). ეს სამი რანგი/დონე შეესაბამება საკვლევი ცვლადების თვისებრივი გამოვლენის სამ ფორმას.

პერფექციონიზმის შემთხვევაში: (1) დაბალი მაჩვენებელი გულისხმობს პერფექციონიზმის დაბალ ხარისხს - „არა-პერფექციონიზმ“, (2) საშუალო მაჩვენებელი გულისხმობს კონსტრუქციულ პერფექციონიზმს, ხოლო (3) მაღალი მაჩვენებელი - დესტრუქციული პერფექციონიზმს.

ასერტიულობის შემთხვევაში სამი რანგი გულისხმობს სამი ტიპის ქცევას:

(1) დაბალი მაჩვენებელი - დათმობას, განრიდებას, (2) საშუალო - ასერტიულ ქცევას და (3) მაღალი მაჩვენებელი - აგრესიული, შემტევი ხასიათის ქცევას.

მართვის სტილის შემთხვევაში სამი რანგი გულისხმობს სამი ტიპის მართვის ფორმას: (1) დაბალი მაჩვენებელი - ლიბერალურს, (2) საშუალო მაჩვენებელი - დემოკრატიულს და (3) მაღალი მაჩვენებელი - ავტორიტარული მართვის ფორმას.

აღნიშნული სპეციფიკიდან გამომდინარე, ამ ცვლადების სოციალიზაციასთან მიმართების საკვლევად უფრო მიზანშეწონილია დისპერსული და რეგრესული ანალიზის გამოყენება, სხვა მიმართებების საკვლევად კი ასევე გამოყენებულია კორელაციური ანალიზი.

## ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება

### (საკვლევი საკითხი 1)

პირველ საკითხთან დაკავშირებით - ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება - გამოითქვა ორი ჰიპოთეზა და ორივე მათგანი დადასტურდა.

H1. კონსტრუქციულ პერფექციონიზმი ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესის ხელშემწყობი ფაქტორია და ეს ორი ცვლადი დადებითად არის ასოცირებული ერთმანეთთან, დესტრუქციულ პერფექციონიზმი კი პირიქით - აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს და ასოცირებულია სოციალიზაციის დაბალ ხარისხთან.

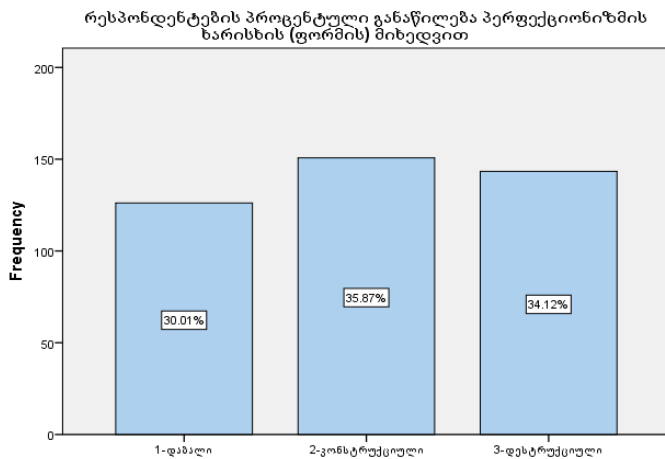
H2. პერფექციონიზმის განზომილებებს (თვითორიენტირებული, სხვაზე ორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი) განსხვავებული წონა აქვს სოციალიზაციის მაჩვენებლის ვარიაციის თვალსაზრისით, კერძოდ, თვითორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი განზომილებები მეტ გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ხარისხზე, ვიდრე სხვაზე ორიენტირებული პერფექციონიზმი.

სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის ფორმა. პირველი ჰიპოთეზის შესამოწმებლად, პერფექციონიზმის ზემოთ აღნიშნული სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაანალიზებულია სოციალიზაციის მიმართება პერფექციონიზმის სამ დონესთან, ანუ ფორმასთან:

1. დაბალი - „ნონ-პერფექციონიზმი“

2. საშუალო - კონსტრუქციული პერფექციონიზმი
3. მაღალი - დესტრუქციული პერფექციონიზმი.

რესპონდენტების პროცენტული განაწილება პერფექციონიზმის ხარისხის, ანუ ფორმის მიხედვით წარმოდგენილია გრაფიკულად (ილუსტრაცია 15).



ილუსტრაცია 19. რესპონდენტების პროცენტული განაწილება პერფექციონიზმის ხარისხის მიხედვით

პრედიქტორი ცვლადის სტრუქტურული თავისებურებიდან გამომდინარე, ანალიზისათვის გამოყენებულია დისპერსული (One-Way Anova) ანალიზი, კერძოდ, ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონეზე პერფექციონიზმის გავლენის ეფექტის დასადგენად გამოყენებულია ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (Tukey’s Honestly Significant Difference (HSD) test). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პერფექციონიზმის ეფექტი ვლინდება  $p < 0.05$  დონეზე  $[F(2, 417) = 34.59, \text{Sig.} = 0.000]$ . შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ჯგუფებს შორის: სოციალიზაციის მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია კონსტრუქციული (ანუ საშუალო) პერფექციონიზმის შემთხვევაში ( $M = 112.2, SD = 17.23$ ) და უფრო დაბალია დესტრუქციული პერფექციონიზმის შემთხვევაში ( $M = 97.45, SD = 19.12$ ); უნდა აღინიშნოს, რომ შედარებით მაღალია

სოციალიზაცია ასევე პერფექციონიზმის დაბალი ხარისხის შემთხვევაში ( $M=110.9$ ,  $SD=12.249$ ). დაბალი და კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა ჯგუფთაშორის მნიშვნელოვანი სხვაობა და ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა, მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება დესტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებელი (ცხრილი 26). ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი მაღალია<sup>5</sup> ( $\text{Eta squared}=0,142$ ).

ცხრილი 26

ორგანიზაციული სოციალიზაცია			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
პერფექციონიზმი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
3-დესტრუქციული	143	97.4560	
1-დაბალი	126		110.9350
2-კონსტრუქციული	150		112.2384
Sig.		1.000	.790
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა= 139.304.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

დისპერსული ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია გაკეთდეს დასკვნა, რომ სოციალიზაციის დონეზე გავლენას ახდენს პერფექციონიზმის ხარისხი, ანუ მისი კონსტრუქციული ან დესტრუქციული გამოვლენის ფორმა: კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, როგორც მოტივატორი სხვა პროცესებთან ერთად ხელს უწყობს ინდივიდის პოზიტიური სოციალური უნარების გამოვლენას, ხოლო დესტრუქციული აფერხებს მას (ცხრილი 27). შესაბამისად, მართებულია ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა ( $H_1$ ).

<sup>5</sup> კოენის ეფექტის ზომის (Effect size – ES) პარამეტრების მიხედვით, 0.01 მიიჩნევა მცირე ზომის, 0.06 - საშუალო, ხოლო 0.14 დიდი ზომის ეფექტად. Cohen J., 1988; Lee A. Becker, 2000).

საპილოტე კვლევებშიც ასევე დაფიქსირდა უარყოფითი მიმართება პერფექციონიზმის მაღალ მაჩვენებელს, ანუ დესტრუქციულ პერფექციონიზმსა და სოციალიზაციას შორის (მაგალითად, გრიშაშვილი, 2016; ლეკიშვილი, 2018).

**ცხრილი 27**

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: ორგანიზაციული სოციალიზაცია						
Tukey HSD						
(I) პერფექციონიზმი	(J) პერფექციონიზმი	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1- დაბალი	2	-1.30338	2.00680	.793	-6.0236	3.4168
	3	13.47901*	2.03005	.000	8.7041	18.2539
2-კონსტრუქციული	1	1.30338	2.00680	.793	-3.4168	6.0236
	3	14.78239*	1.93991	.000	10.2195	19.3453
3-დესტრუქციული	1	-13.47901*	2.03005	.000	-18.2539	-8.7041
	2	-14.78239*	1.93991	.000	-19.3453	-10.2195

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის განზომილებები (ქვესკალები). მეორე ჰიპოთეზა (H2) ეხება ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართებას პერფექციონიზმის განზომილებებთან (ქვესკალებთან): საკუთარ თავზე ორიენტირებული (SOP), სხვაზე ორიენტირებული (OOP) და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი (SPP). ამ მიმართების შესახებ გამოითქვა ვარაუდი, რომ პერფექციონიზმის განზომილებებს განსხვავებული წონა აქვს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხის ფორმირებაში. იმის დასადგენად, თუ როგორია პერფექციონიზმის ქვესკალების წვლილი სოციალიზაციის ქულათა ვარიაციაში, კვლევაში გამოყენებულია მრავლობითი წრფივი რეგრესული ანალიზის მეთოდი. სტატისტიკური მონაცემის თანახმად, სოციალიზაციის ვარიაციაზე მეტ გავლენას ახდენს სოციალურად მიწერილი და თვითორიენტირებული პერფექციონიზმი, ვიდრე სხვებზე მიმართული პერფექციონიზმი (ცხრილი 28). უფრო კონკრეტულად, თვითორიენტირებული პერფექციონიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება ასოცირდება სოციალიზაციის საშუალოდ  $\beta=0.421$  სტანდარტული ერთეულით შემცირებასთან, სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმის ერთი

სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხის საშუალოდ  $\beta=0.337$  სტანდარტული ერთეულით მატებას და სხვებზე მიმართული პერფექციონიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება ასოცირდება სოციალიზაციის საშუალოდ  $\beta=0.235$  სტანდარტული ერთეულით კლებასთან. პერფექციონიზმის განზომილებების წვლილი სოციალიზაციის ქულათა ვარიაციის ახსნაში ასეთია:  $r^2=0.294$ ,  $\Delta R^2$ [R squared change]=0.289,  $\Delta F$  [F change]=57.73 ( $p<0.001$ ).

ამ მონაცემებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია დასკვნის გამოტანა: პერფექციონიზმის განზომილებებს (SOP, OOP, SPP) განსხვავებული წონა აქვს სოციალიზაციის მაჩვენებლის ვარიაციაში: უფრო მაღალი წონა აქვს თვითორიენტირებულ და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმის განზომილებას (სხვების შეფასებისადმი მაღალ სენზიტიურობას), ვიდრე სხვებზე მიმართულ პერფექციონიზმს (სხვებისათვის მაღალი სტანდარტების დაწესებას).

ცხრილი 28

კოეფიციენტები						
		არასტანდარტიზ. კოეფიციენტი		სტანდარტიზ. კოეფიციენტი	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
პერფექციონიზმი	(Constant)	159.642	Std. Error		25.547	.000
	SOP - თვითორიენტირებული	-.671	6.249	-.421	-9.109	.000
	OOP- სხვებზე მიმართული	.462	.074	.235	4.957	.000
	SPP - სოციალურად მიწერილი	-.583	.093	-.337	-6.472	.000

დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია

სტატისტიკური მონაცემების ანალიზმა დაადასტურა, რომ გამოთქმული ჰიპოთეზები (H1 და H2) მართებულია: სოციალიზაციის პროცესისათვის შემაფერხებელია მაღალი ხარისხის, ანუ დესტრუქციული პერფექციონიზმი და ამ პროცესში მეტი წონა აქვს პერფექციონიზმის სოციალურად მიწერილ და თვითორიენტირებულ განზომილებებს.

პერფექციონიზმის თეორიული მოდელებისა და კვლევების მიხედვით, მიღებული შედეგი ლოგიკურია. კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი აქტიურია, მოტივირებული, მიღწევაზე ორიენტირებული, აქვს ლიდერის თვისებები და პოზიტიური თვითშეფასება, რაც სოციალიზაციის პროცესისათვის ხელშემწყობი ფაქტორებია; დესტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანისათვის სრულყოფილება იდეაფიქსს წარმოადგენს, რომელსაც თან წარუმატებლობის ძლიერი შიში ახლავს, შესაბამისად, არაადპტურ პერფექციონისტებს უჭირთ ახალ გარემოსთან შეგუება, რაც თავის მხრივ აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს (Hamachek, D. E. 1978; Pirot, 1986; Enns & Cox, 2005; Goldberg, 2001). რაც შეეხება პერფექციონიზმის განზომილებებს, კვლევების მიხედვით, მაღალი ხარისხის სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი დადებით კორელაციაშია პროფესიული დისტრესთან; დაბალ თვითშეფასებასა და მაღალ თვითკრიტიკულობასთან (Flett, Hewitt, Blankstein, & Mosher, 1991, ასევე სოციალურ შფოთვისა და სოციალურ ფობიასთან (Blankstein K., Flett G., Hewitt P., 1993; Saboonchi F., Lundth L., Ost L., 1999), რაც აფერხებს სოციალიზაციის პროცესის ნორმალურად წარმართვას.

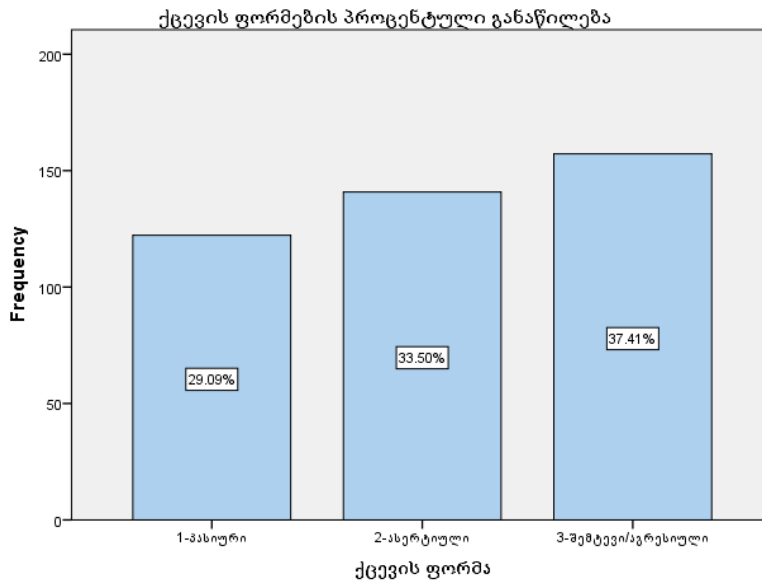
### ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ასერტიულობა (საკვლევი საკითხი 2)

ვინაიდან ასერტიულობა გულისხმობს სოციალური კომპეტენციისა და გარემოსთან ადეკვატური კომუნიკაციის უნარს, ლოგიკურია ასერტიულობის განხილვა სოციალიზაციის ხელშემწყობ პიროვნული ფაქტორად; აგრესიული ქცევა, პირიქით, გულისხმობს კონფლიქტურ ურთიერთობას გარემოსთან, სხვების მოთხოვნილებებისა და ღირსების იგნორირებას, შესაბამისად, ქცევის ეს მოდელი სოციალიზაციის შემაფერხებელ ფაქტორად უნდა ჩაითვალოს.

როგორც აღინიშნა, ასერტიულობის სამი სტატისტიკური დონე სამ თვისებრივად განსხვავებულ ქცევას გულისხმობს: (1) დაბალი მაჩვენებელი - პასიურობას, დათმობას, (2) საშუალო მაჩვენებელი, უშუალოდ ასერტიულობას და (3) მაღალი მაჩვენებელი, „გადამეტებული“ ასერტიულობა - აგრესიულ, თავხედურ, შემტევი ხასიათის ქცევას.



ქცევის ფორმის მიხედვით რესპონდენტთა პროცენტული განაწილება თვალსაჩინოდ აჩვენებს, რომ ასერტიული ქცევა ახასიათებს დაახლოებით მესამედს, დიდ ნაწილს უფრო მეტად ახასიათებს აგრესიული ან პასიურ ქცევის ფორმა/ტენდენცია საქმიან ურთიერთობებში (ილუსტრაცია 20).



ილუსტრაცია 20. რესპონდენტების პროცენტული მაჩვენებელი ქცევის ფორმის მიხედვით

ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე ასერტიულობის გავლენის ეფექტის დასადგენად გამოყენებულია დისპერსული ანალიზი. სანდო სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პერფექციონიზმის ეფექტი ვლინდება  $p < 0.01$  დონეზე [ $F(2, 417) = 18.73$ ,  $Sig. = 0.000$ ]. Tukey HSD ტესტის გამოყენებით დადგინდა ჯგუფებს შორის განსხვავება: ასერტიული ქცევის შემთხვევაში სოციალიზაციის დონე ყველაზე მაღალია ( $M = 111.08$ ,  $DS = 13.47$ ), სოციალიზაციის ხარისხი მცირდება პასიური ( $M = 98.88$ ,  $SD = 20.8$ ) და აგრესიული ქცევის სტილის შემთხვევაში ( $M = 109.83$ ,  $SD = 17.01$ ). ასერტიული და აგრესიული ქცევის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა მნიშვნელოვანი სხვაობა და ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა, თუმცა ასერტიულობის რიცხოვრივი მაჩვენებელი უფრო მაღალია (ცხრილი 29 და 30). მათგან სტატისტიკურად

მნიშვნელოვნად განსხვავდება პასიური ქცევის მაჩვენებელი: სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია, ეფექტის ზომა - საშუალო (Eta Squared=0.082).

*ცხრილი 29*

ორგანიზაციული სოციალიზაცია			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
ქცევის ფორმა	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1-პასიური	122	98.8897	
3-აგრესიული	157		109.1194
2-ასერტიული	140		111.0881
Sig.		1.000	.607
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა= 138.615.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

*ცხრილი 30*

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: სოციალიზაცია						
Tukey HSD						
(I) ქცევის ფორმა	(J) ქცევის ფორმა	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1 პასიური	2 ასერტიული	-12.19845 <sup>*</sup>	2.12633	.000	-17.1998	-7.1971
	3 აგრესიული	-10.22975 <sup>*</sup>	2.07414	.000	-15.1084	-5.3511
2 ასერტიული	1 პასიური	12.19845 <sup>*</sup>	2.12633	.000	7.1971	17.1998
	3 აგრესიული	1.96870	1.99577	.586	-2.7256	6.6630
3 აგრესიული	1 პასიური	10.22975 <sup>*</sup>	2.07414	.000	5.3511	15.1084
	2 ასერტიული	-1.96870	1.99577	.586	-6.6630	2.7256

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

დისპერსული ანალიზის თანახმად, ქცევის მოდელი გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ხარისხზე, თუმცა ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა (H3) ნაწილობრივ, კერძოდ, მხოლოდ ასერტიული ქცევის ფორმასთან მიმართებით დადასტურდა; სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, ასერტიული ქცევის გამოვლენა კავშირშია სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან. აგრესიის შესახებ

გამოთქმული დაშვება (აგრესიის შემთხვევაში სოციალიზაციის ხარისხი დაბალია, აგრესიული ქცევა აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს) ერთმნიშვნელოვნად არ დადასტურდა - მიუხედავად იმისა, სოციალიზაციის რაოდენობრივი მაჩვენებელი აგრესიის შემთხვევაში უფრო დაბალი, ვიდრე ასერტიულობის შემთხვევაში, ის ასერტიულ ქცევასთან გაერთიანდა ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში. შესაძლოა, მათ შორის განსხვავება არ გამოვლინდა ქცევის მოდელის მიხედვით დაყოფილი ქვეჯგუფების სიმცირის გამო, ან მიანიშნებს ტენდენციას, რომ ზოგადად სოციალურად აქტიური ადამიანები უფრო სოციალიზირებულები არიან, ვიდრე პასიურები. პასიურობის შემთხვევაში სოციალიზაციის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია და სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება დანარჩენი ორი ჯგუფისაგან. პასიურობის კავშირი სოციალიზაციის დაბალ მაჩვენებელთან შეიძლება აიხსნას იმით, რომ პასიური ქცევა გულისხმობს დაბალ ინტერაქციას გარემოსთან, რის გარეშეც სოციალიზაციის პროცესი სრულყოფილი ვერ იქნება. ასეთ შემთხვევაში ინდივიდს, სავარაუდოდ, არ აქვს ღიად გამოხატული პრობლემები ან კონფლიქტები გარემოსთან, რადგან მისი ქცევის სტრატეგია დათმობაზეა აგებული. ის მორგებულია გარემოს და გარეგნულად შეიძლება ადაპტირებულადაც გამოიყურებოდეს. მიუხედავად ამისა, სავარაუდოდ, მას შინაგანად არ აქვს განცდა, რომ გუნდის თანასწორი წევრია. სავარაუდოდ, იშვიათია მისი მხრიდან საკუთარი უფლებებისა და სურვილების ღიად გამოხატვის, თვითრეალიზაციის ქცევა, რაც მნიშვნელოვანია სოციალიზაციის პროცესისათვის.

მიღებული არაერთმნიშვნელოვანი შედეგებიდან გამომდინარე - ასერტიული და აგრესიული ქცევის ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანება და ამავე დროს აგრესიის შემთხვევაში სოციალიზაციის რაოდენობრივი მაჩვენებლის კლების ტენდენცია მიუთითებს, რომ ეს საკითხი მოითხოვს შემდგომ კვლევას ასერტიულობის ეფექტის დაზუსტების თვალსაზრისით.

ასერტიული ქცევის კავშირი ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან თანხმობაშია ასერტიულობის კონცეფციასა და სხვა თანამედროვე კვლევების შედეგებთან, რომელთა მიხედვით, ასერტიული ქცევა არსებითია ორგანიზაციაში პოზიტიური კლიმატის, თანასწორი და სამართლიანი გარემოს შესაქმნელად, კონფლიქტების პრევენციისა და

მოგვარებისათვის. კვლევების მიხედვით, ორგანიზაციების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ეფექტიან კომუნიკაციას (Miller, 2011, Papa, Daniels, & Spiker, 2008, Reva, 2003), ურთიერთგაგების კლიმატს, რასაც ძირითადად ასერტიული ქცევის მოდელი განაპირობებს (Back & Back, 2005, Carnegie, 2009); Alberti and Emmons. 1975; Jakubowski & Lange, 1978; Manuel J. Smith. 1975). მკვლევართა მნიშვნელოვანი ნაწილი აღნიშნავს, რომ ასერტიულობა ხელს უწყობს ინდივიდის სოციალურ ადაპტაციას და სოციალიზაციას, ხოლო მისი დაბალი ხარისხი იწვევს სოციალურ დეზადაპტაციას (Lazarus, 1971); მაღალი ასერტიულობის მქონე ინდივიდების შემთხვევაში სტატისტიკურად გაცილებით დაბალია სტრესის ხარისხი, ვიდრე დაბალი ასერტიულობის მქონე ცდის პირებში (Tomaka, Joe, Palacios, Rebecca, Schneider, Kimberly T., Colotla, Maria, Concha, Jeannie B., Herral, Mary M., 1999). მაღალი ასერტიულობის შემთხვევაში ადამიანის ღირებულებები, წარმოდგენები და ქცევა ერთმანეთთან თანხმოებაშია (Ikiz F.E., 2011), რაც სოციალიზაციის საფუძველს წარმოადგენს.

### **პიროვნული ცვლადების პრედიქტული ღირებულება (რეგრესული ანალიზი)**

სოციალიზაციის პროცესზე პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის გავლენის ხარისხის დასადგენად კვლევაში ასევე გამოყენებულია მრავლობითი წრფივი რეგრესული ანალიზის მეთოდი. რეგრესული ანალიზის მონაცემების მიხედვით, ორივე პრედიქტორი ცვლდი ახდენს გავლენას სოციალიზაციის ვარიაციაზე, თუმცა სხვადასხვა ხარისხით, კერძოდ, პერფექციონიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება ასოცირდება სოციალიზაციის საშუალოდ  $\beta=0.294$  სტანდარტული ერთეულით კლებასთან, ხოლო ასერტიულობის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხის საშუალოდ  $\beta=0.195$  სტანდარტული ერთეულით გაზრდას (ცხრილი 31). პერფექციონიზმის განზომილებების წვლილი სოციალიზაციის ქულათა ვარიაციის ახსნაში ასეთია: Sig.=.000,  $r^2=0.134$ ,  $\Delta R^2$ [R squared change]=0.13,  $\Delta F$ [F change]=32.20.

ცხრილი 31. პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის პრედიქტული წონა

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
პრედიქტორი ცვლადები	(Constant)	111.270	3.181		34.985	.000
	პერფექციონიზმი	-6.581	1.022	-.294	-6.438	.000
	ასერტიულობა	4.303	1.008	.195	4.270	.000
დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია						

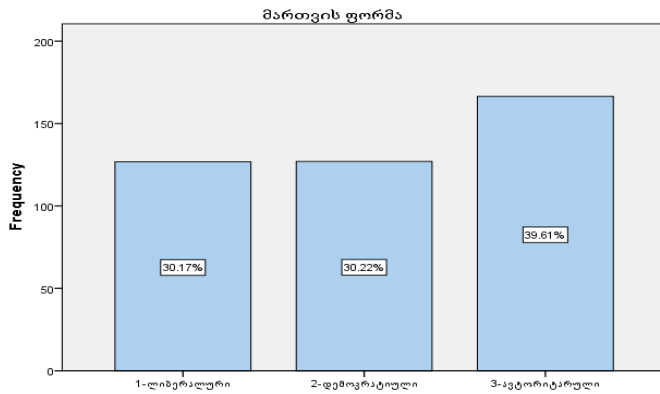
რეგრესული ანალიზის შედეგები ასევე ადასტურებს საკვლევი საკითხის ფარგლებში გამოთქმული ჰიპოთეზების მართებულობას იმის შესახებ, რომ პიროვნული მახასიათებლები - პერფექციონიზმი და ასერტიულობა, გარკვეული ხარისხით გავლენას ახდენს სოციალიზაციის დონეზე, თუმცა მესამე (H3) - ასერტიულობის შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზა, როგორც უკვე აღინიშნა, ერთმნიშვნელოვანად არ დადასტურდა და შემდგომი კვლევის საგანია.

### ორგანიზაციული სოციალიზაცია და მართვის სტილი (საკვლევი საკითხი 3)

სოციალიზაციისა და ორგანიზაციული მართვის სტილის მიმართების შესახებ გამოითქვა დაშვება, რომლის მიხედვით, დემოკრატიული და ლიბერალური მართვის გარემო ხელს უწყობს სოციალიზაციას, შესაბამისად, სოციალიზაციის ხარისხი უფრო მაღალია, ვიდრე ავტორიტარული მართვის პირობებში (H 4).

თვითონ ამ ცვლადების არსიდან გამომდინარე ლოგიკურია ამ ვარაუდის გამოთქმა, რადგან დემოკრატიული მართვის ფორმა გულისხმობს თანაბარ მონაწილეობას და თანასწორობას, რაც არსებითია სოციალიზაციის პროცესისათვის და რასაც ავტორიტარული მართვის ფორმა გამორიცხავს. ლიბერალური სტილი, თავისუფლების მაღალი ხარისხიდან გამომდინარე, ასევე უნდა იყოს სოციალიზაციის ხელშემწყობი ფაქტორი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობა

დამსაქმებელი ორგანიზაციის/ უშუალო მენეჯერის მართვის ფორმას აფასებს ავტორიტარულ მართვად, თუმცა, ლიბერალური და დემოკრატიული ფორმაც სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად არის წარმოდგენილი (ილუსტრაცია 21).



*ილუსტრაცია 21. ორგანიზაციის მართვის ფორმა*

ორგანიზაციული სოციალიზაციის დონეზე მართვის სტილის გავლენის ეფექტის დასადგენად გამოყენებულია დისპერსული ანალიზი. შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა, რომ სოციალიზაციის მაჩვენებელი ორგანიზაციული მართვის ფორმებთან მიმართებაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისაგან. სტატისტიკურად სანდო მონაცემების  $[F(2, 417)=7.1, p=0.001]$  მიხედვით, სოციალიზაციის დონე ყველაზე მაღალია დემოკრატიული მართვის შემთხვევაში ( $M=111.49, SD=13.63$ ), სოციალიზაციის ხარისხი მცირდება ლიბერალური ( $M=103.32, SD=15.34$ ) და ავტორიტარული მართვის შემთხვევაში ( $M=105.87, SD=21.56$ ). ლიბერალური და ავტორიტარული მართვის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა მნიშვნელოვანი სხვაობა და ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა, რომელიც ასოცირდება სოციალიზაციის დაბალ ხარისხთან (ცხრილი 32). მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება დემოკრატიული მართვის ფორმის მაჩვენებელი: სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია, ეფექტის ზომა - მცირე ( $\text{Eta Squared}=0.033$ ). დემოკრატიული და ავტორიტარული მართვის სტილის მაჩვენებელი ასახავს ჰიპოთეზაში გამოთქმულ

მოსაზრებას, ხოლო ლიბერალური მართვის შემთხვევაში გამოთქმული დაშვებისაგან განსხვავებული შედეგია მიღებული.

ცხრილი 32

სოციალიზაცია			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
მართვის ფორმები	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1 ლიბერალური	126	103.3200	
3 ავტორიტარული	166	105.8769	
2 დემოკრატიული	126		111.4953
Sig.		.453	1.000
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა= 137.817.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

დისპერსული ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია დასკვნის გამოტანა, რომლის თანახმად, მართვის ფორმა გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ხარისხზე: დემოკრატიული მართვა პოზიტიურ ფონს წარმოადგენს სოციალიზაციის პროცესისათვის, ხოლო ავტორიტარული და ლიბერალური მართვის გარემო არ არის სოციალიზაციის პროცესის ხელშემწყობი (ცხრილი 33). სავარუდოდ, ლიბერალური მართვის გარემო, რომელშიც სუსტია მართვის სტრუქტურა და გუნდური პასუხისმგებლობა, არ უწყობს ხელს სოციალიზაციას, რომელიც, ამის საპირისპიროდ, ერთობლივ გადაწყვეტილებებს, მონაწილეობასა და პასუხისმგებლობის მაღალ ხარისხს ეფუძნება. შესაბამისად, უნდა აღინიშნოს, რომ ჰიპოთეზა H4 ნაწილობრივ დადასტურდა.

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: სოციალიზაცია						
Tukey HSD						
(I) მართვა	(J) მართვა	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1- ლიბერალური	2-დემოკრატიული	-8.17533 <sup>*</sup>	2.21653	.001	-13.3889	-2.9618
	3-ავტორიტარული	-2.55686	2.08106	.437	-7.4518	2.3380
2-დემოკრატიული	1- ლიბერალური	8.17533 <sup>*</sup>	2.21653	.001	2.9618	13.3889
	3-ავტორიტარული	5.61846 <sup>*</sup>	2.08006	.020	.7259	10.5110
3-ავტორიტარული	1- ლიბერალური	2.55686	2.08106	.437	-2.3380	7.4518
	2-დემოკრატიული	-5.61846 <sup>*</sup>	2.08006	.020	-10.5110	-.7259

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

მიღებული შედეგი - დემოკრატიული მართვის ფორმის პოზიტიური კავშირი სოციალიზაციის პროცესთან, თანხმობაშია დემოკრატიული მართვის კონცეფციასთან და ამ საკითხთან დაკავშირებულ კვლევების შედეგებთან. თვითონ მართვის სტილის კონცეფციიდან გამომდინარე, იგულისხმება, რომ მართვის სტილი გარკვეულ კავშირშია ისეთ ორგანიზაციულ ფაქტორებთან, როგორცაა, ორგანიზაციული სოციალიზაცია, შრომითი მოტივაცია, შრომით კმაყოფილება, შრომის ეფექტიანობა, კონტროლდუქტული ქცევა, ორგანიზაციული კონფლიქტები. ლევინისა და ლაიკერტის კვლევების მიხედვით, დემოკრატიული სტილით მართულ ჯგუფში უფრო მეტად ვლინდება თანამშრომლობისა და გუნდურობის ტენდენციები და შრომით კმაყოფილება, ხოლო ავტორიტარული სტილით მართულ ჯგუფებში დაბალია ამ ფაქტორების მაჩვენებლები და შედარებით მაღალია მტრული და კონფლიქტური განწყობების გამოვლენის შემთხვევები, ხოლო (Lewin, Lippit and White, 1939).

### მართვის სტილის მიმართება პიროვნულ ცვლადებთან

ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პრედიქტორი ცვლადების მიმართების ანალიზის საფუძველზე დადასტურდა, რომ სამივე მათგანი ახდენს გარკვეულ გავლენას სოციალიზაციის პროცესზე (H1-H4). მიღებული შედეგები ქმნის საფუძველს ანალიზის



შემდგომი ეტაპისათვის, რომელიც გულისხმობს პიროვნული ცვლადებისა და სოციალიზაციის მიმართებაზე კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის გავლენის განსაზღვრას. ამ საკითხის გასარკვევად, მნიშვნელოვანია თავდაპირველად მართვის სტილისა და პიროვნული ცვლადების მიმართების ანალიზი.

საზოგადოდ, დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს პიროვნულ თვითგამოხატვასა და თავისუფლებას, შესაბამისად, ლოგიკურია ვარაუდი, რომ დემოკრატიული მართვის პირობებში მეტად არის მოსალოდნელი კონსტრუქციული პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის გამოვლენა, რაც თავის მხრივ ხელშემწყობია სოციალიზაციის პროცესისათვის; ავტორიტარული მართვის სტილი კი, მისი არსიდან გამომდინარე, ქმნის წინაპირობას დესტრუქციული პერფექციონიზმისა და აგრესიული განწყობების ჩამოყალიბებისათვის, რაც სავარაუდოდ აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს. ამ ლოგიკური ჩარჩოს გათვალისწინებით ჩამოყალიბდა სამი ჰიპოთეზა (H5, H6, H7), რომელთაგან ორი სრულად დადასტურდა და ერთი ნაწილობრივ (H6). ამ საკითხის შესახებ გამოთქმული დაშვებები შემდეგი სახისაა:

დემოკრატიული მართვის პირობებში მაღალია კონსტრუქციული პერფექციონიზმის გამოვლენის ალბათობა, რაც თავის მხრივ ხელს უწყობს სოციალიზაციის პროცესს. ავტორიტარული მართვის ფონზე, პირიქით, იზრდება დესტრუქციული პერფექციონიზმის ხარისხი, რადგან მკაცრი მოთხოვნების და კონკურენციის პირობებში პერფექციონისტი უფრო მეტად ისწრაფვის იყოს ყველაზე უკეთესი, რაც ხელს უშლის გარემოსთან ჯანსაღ ურთიერთობას და, შესაბამისად, სოციალიზაციის პროცესს. რაოდენობრივი გამოხატულების თვალსაზრისით ეს ნიშნავს, რომ ავტორიტარული მართვის პირობებში პერფექციონიზმის მაჩვენებელი უფრო მაღალია (ვლინდება დესტრუქციული პერფექციონიზმი) და დემოკრატიული მართვის შემთხვევაში კი უფრო მეტად ვლინდება საშუალო ხარისხის, ანუ კონსტრუქციული პერფექციონიზმი (H5).

დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს ასერტიულობის გამოვლენას, რადგან ორივე ცვლადი თავისი არსით ეფუძნება ადამიანის კონსტრუქციული თვითგამოხატვის თავისუფლებას, რაც თავის მხრივ პოზიტიურ ფონს უქმნის სოციალიზაციის პროცესს;

ავტორიტარული მართვის სტილი, რომელიც გარკვეულ შეზღუდვებსა და სიმკაცრეს გულისხმობს, ხელს უწყობს პასიურ და /ან აგრესიული ქცევის გამოვლენის ტენდენციას. ლიბერალური მართვის სტილი სავარაუდოდ ფონს ქმნის ასერტიული / პასიური ქცევისათვის (H6).

გამოთქმული დაშვებების საფუძველზე, რომელთა მიხედვით პერფექციონიზმი და ასერტიულობა გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ხარისხზე და მართვის სტილი თავის მხრივ გავლენას ახდენს პერფექციონიზმსა და ასერტიულობაზე, ლოგიკურია დაშვება: მართვის სტილი, როგორც კონტექსტუალური ცვლადი, გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე (H7).

ამ ჰიპოთეზების შემოწმების მიზნით, თავდაპირველად განისაზღვრა მიმართებები მართვის სტილსა და პიროვნულ ცვლადებს შორის. როგორც აღინიშნა, სამივე ცვლადის შემთხვევაში (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი), მათი თავისებურებიდან გამომდინარე, განისაზღვრა სამი სტატისტიკური დონე, რომელსაც შეესაბამება ცვლადის თვისებრივი გამოვლენის სამი ფორმა. თეორიული დაშვებით, ფორმების ეს სამეულები ერთმანეთთან გარკვეულ შესაბამისობაში უნდა იყოს.

**პერფექციონიზმი და მართვის სტილი:** კონსტრუქციული პერფექციონიზმი თავისი არსით შეესაბამება დემოკრატიული მართვის სტილს, დაბალი პერფექციონიზმი - ლიბერალურ და/ან დემოკრატიული მართვას, და დესტრუქციული პერფექციონიზმი კი ავტორიტარული მართვის სტილს.

**ასერტიულობა და მართვის სტილი:** ასერტიულობა შეესაბამება დემოკრატიული მართვის სტილს, ხოლო აგრესიული ქცევა - ავტორიტარული მართვის სტილს.

ამ დაშვებების შესამოწმებლად გამოყენებულია დისპერსული და რეგრესული ანალიზი, ასევე კროსტაბულაციის მეთოდი.

## მართვის სტილი და პერფექციონიზმი

პერფექციონიზმის ხარისხზე მართვის სტილის გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია One-way ANOVA. სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, მართვას აქვს ეფექტი  $p < 0.05$  დონეზე  $[F(2, 417) = 10.52; p = 0.01]$ . შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა, რომ პერფექციონიზმის მაჩვენებელი მართვის ჯგუფების მიხედვით ერთმანეთისაგან სტატისტიკურად განსხვავდება: დემოკრატიული ( $M = 197.80; SD = 15.3$ ) და ლიბერალური ( $M = 199.63; SD = 31.7$ ) მართვის გარემოში პერფექციონიზმის მაჩვენებელი უფრო დაბალია, ვიდრე ავტორიტარული მართვის ( $M = 209.49; SD = 21.14$ ) პირობებში (ცხრილი 34). ლიბერალური და დემოკრატიული მართვის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა მნიშვნელოვანი სხვაობა და ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა; მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ავტორიტარული მართვის ფორმის რაოდენობრივი მაჩვენებელი: სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია, ეფექტის ზომა - დაბალი ( $Eta Squared = 0.048$ ).

ცხრილი 34

პერფექციონიზმი			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
მართვის სილი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1- დემოკრატიული	143	197.8042	
2. ლიბერალური	128	199.6328	
3 - ავტორიტარული	149		209.4966
Sig.		.791	1.000
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა = 139.425.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

დისპერსული ანალიზის მონაცემების თანახმად, გამოთქმული ჰიპოთეზა (H5) მართებულია, ანუ მართვის ფორმა გავლენას ახდენს პერფექციონიზმის ხარისხზე: დემოკრატიული და ასევე ლიბერალური მართვა პოზიტიურ ფონს წარმოადგენს საშუალო ხარისხის, ანუ კონსტრუქციული პერფექციონიზმის გამოვლენისათვის, ხოლო ავტორიტარული მართვის გარემოში პერფექციონიზმის ხარისხი მატულობს (ცხრილი

35). სავარაუდოდ, ინდივიდი, რომელსაც ისედაც აქვს მიღწევის მაღალი დონე, ამბიციები და ამავე დროს ავტორიტარული გარემო უყენებს მას მკაცრ მოთხოვნებს, აყენებს მაღალი კონკურენციის, შეჯიბრის პირობებში, კიდევ უფრო ამკაცრებს საკუთარი თავისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს. ამ შემთხვევაში, პერფექციონიზმი მისთვის არის თვითდამკვიდრების ერთგვარი გზა. ლიბერალური მართვა, დემოკრატიულის მსგავსად, სტატისტიკურად ასოცირებულია კონსტრუქციულ პერფექციონიზმთან. სავარაუდოდ, ლიბერალური მართვის პირობებში, პერფექციონისტი არ განიცდის ზეწოლას გარემოსაგან და ამიტომ მისი პერფექციონიზმის ხარისხი ზომიერია, თუმცა, მისთვის ამ პირობებშიც აქტუალურია, რომ იყოს საუკეთესო.

ცხრილი 35

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: B_პერფექციონიზმი						
Tukey HSD						
(I) მართვის სტილი	(J) მართვის სტილი	Mean Difference (I-)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-ლიბერალური	2-დემოკრატიული	8.43728*	3.03467	.016	1.2994	15.5752
	3-ავტორიტარული	-1.62762	2.84920	.836	-8.3293	5.0740
2-დემოკრატიული	1-ლიბერალური	-8.43728*	3.03467	.016	-15.5752	-1.2994
	3-ავტორიტარული	-10.06490*	2.84783	.001	-16.7633	-3.3665
3-ავტორიტარული	1-ლიბერალური	1.62762	2.84920	.836	-5.0740	8.3293
	2-დემოკრატიული	10.06490*	2.84783	.001	3.3665	16.7633

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**პერფექციონიზმისა და მართვის ფორმის მიმართების ანალიზი კროსტაბულაციის მეთოდის გამოყენებით**

მართვის ცალკეული ფორმისათვის (ჯგუფისათვის) პერფექციონიზმის ხარისხის დასადგენად და მონაცემთა დასაზუსტებლად, გამოყენებულია კროსტაბულაციის, სიხშირეთა განაწილების სტატისტიკური სანდოობის შეფასების მეთოდი (Chi-Square). სანდო სტატისტიკური მონაცემების თანახმად (Pearson Chi-Square=17.64<sup>a</sup>; df=4; Sig.=0,001), დემოკრატიული მართვის პირობებში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია კონსტრუქციული (საშუალო) პერფექციონიზმისა (14.0%) და დაბალი პერფექციონიზმის

(9.8%) პროცენტული მაჩვენებელი, დესტრუქციული პერფექციონიზმისათვის კი რაოდენობრივი მაჩვენებელი გაცილებით მცირეა (6.4%). ავტორიტარული მართვის პირობებში პირიქით - დესტრუქციული პერფექციონიზმის პროცენტული მაჩვენებელი სტატისტიკურად გაცილებით მნიშვნელოვანია (16,9%), ვიდრე კონსტრუქციული (12.9%) და დაბალი პერფექციონიზმის (10.03%) მქონე რესპონდენტების რიცხვი (ცხრილი 36). ლიბერალური მართვის ფონზე პერფექციონიზმის სხვადასხვა ხარისხის მქონე რესპონდენტები დაახლოებით თანაბრად გადანაწილდნენ (10.2%, 9.0% და 10.7%). სავარაუდოდ, ლიბერალური გარემო, ნაკლებად სტრუქტურირებული წესებისა და თავისუფლების მაღალი ხარისხით, თანაბარ სივრცეს ქმნის პერფექციონიზმის ყველა ფორმის გამოვლენისათვის.

**ცხრილი 36**

მართვისა და პერფექციონიზმის პროცენტული შეფარდება					
% of Total					
		Percentile Group of პერფექციონიზმი			Total
		1 დაბალი	2 კონსტრუქც.	3 დეასტრუქც.	
Percentile Group of მართვის სტილი	1-ლიბერალური	10.2%	9.0%	10.7%	30.0%
	2-დემოკრატიული	9.8%	14.0%	6.4%	30.2%
	3-ავტორიტარული	10.0%	12.9%	16.9%	39.8%
Total		30.0%	36.0%	34.0%	100.0%

დისპერსული ანალიზისა და კროსტაბულციის მეთოდით მიღებული სტატისტიკური მონაცემები ადასტურებს, რომ მართვის სტილი გავლენას ახდენს პერფექციონიზმის გამოვლენაზე, კერძოდ, ავტორიტარული მართვის სტილი უფრო მეტად ხელს უწყობს დესტრუქციული, ხოლო დემოკრატიული მართვის მოდელი - კონსტრუქციული პერფექციონიზმის გამოვლენას; ლიბერალური სტილი თანაბარ შესაძლებლობას უტოვებს პიროვნული ნიშნების გამოვლენას. შესაბამისად, ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა (H5) მართებულია.

**მართვის სტილი და ასერტიულობა**

ასერტიულობისა და მართვის სტილს შორის მიმართება შემოწმდა დისპერსული ანალიზისა და კროსტაბულაციის მეთოდის გამოყენებით.

ასერტიულობის ხარისხზე მართვის სტილის გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია One-way ANOVA. სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, მართვას აქვს ეფექტი  $p < 0.05$  დონეზე  $[F(2, 417) = 12.41, p = 0.00]$ . შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა, რომ ასერტიულობის მაჩვენებელი, მართვის სტილის მიხედვით, სტატისტიკურად განსხვავდება ერთმანეთისაგან: ლიბერალური მართვის შემთხვევაში ასერტიულობის სკალის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია ( $M = 16.81$ ;  $SD = 3.15$ ), დემოკრატიული მართვის შემთხვევაში უფრო მაღალია ( $M = 17.82$ ;  $SD = 2.11$ ) და ავტორიტარული მართვის ფონზე ყველაზე მაღალია ( $M = 18.25$ ;  $SD = 2.16$ ). მიუხედავად რიცხობრივი სხვაობისა, დემოკრატიული და ავტორიტარული მართვის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა მნიშვნელოვანი სტატისტიკური სხვაობა და ერთ ჯგუფში გაერთიანდა (ცხრილი 37); მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება ლიბერალური მართვის ფორმის მაჩვენებელი: სხვაობა სტატისტიკურად არსებითია, ეფექტის ზომა - დაბალი ( $\text{Eta Squared} = 0.056$ ).

ცხრილი 37

ასერტიულობა			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
მართვის სტილი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1-ლიბერალური	126	16.8102	
2-დემოკრატიული	126		17.8224
3-ავტორიტარული	166		18.2599
Sig.		1.000	.313
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა = 137.817.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

დისპერსული ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ მართვის ფორმა გავლენას ახდენს ქცევის ფორმაზე: დემოკრატიული მართვა პოზიტიურ ფონს

წარმოადგენს ასერტიული ქცევისათვის, ხოლო ლიბერალური მართვის პირობებში ასერტიულობის ხარისხი მცირდება და პასიური ქცევის სახისაა (ცხრილი 37). მართალია, აგრესიული ქცევა სტატისტიკურად ასერტიული ქცევის ტიპთან ერთ ჯგუფში გაერთიანდა, მაგრამ ასერტიულობის სკალის მაჩვენებლის ზრდის ტენდენცია ავტორიტარული მართვის პირობებში, სავარაუდოდ, მიანიშნებს ამ ორი ფენომენის (ავტორიტარულობა და აგრესიულობა) ერთმანეთთან ასოცირებაზე. შესაძლოა, მართვის ნიშნით გამოყოფილი ჯგუფების მოცულობა მცირეა ამ მიმართების მკაფიოდ დასაფიქსირებლად. შესაბამისად, სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, უნდა აღინიშნოს, რომ ჰიპოთეზა (H6) მხოლოდ ნაწილობრივ დადასტურდა - დემოკრატიული მართვის შესახებ გამოთქმული ვარაუდი მართებულია, ხოლო ავტორიტარულის შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზა მხოლოდ ტენდენციის ფორმით დაფიქსირდა.

**ასერტიულობისა და მართვის ფორმის მიმართების ანალიზი სიხშირეთა განაწილების სტატისტიკური სანდოობის შეფასების მეთოდის გამოყენებით**

ამ საკითხში მეტი კონკრეტულობის შესატანად, ასერტიულობისა და მართვის სტილის მიმართება შემოწმდა ასევე კროსტაბულაციისა და სიხშირეთა განაწილების სტატისტიკური სანდოობის შეფასების (Chi-Square) მეთოდით. სტატისტიკურად სანდო პარამეტრების მიხედვით (Chi-Square=173.08<sup>a</sup>; df=4; Sig.=0.000), დემოკრატიული მართვის პირობებში ასერტიულ ქცევას გაცილებით მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი (18.6%) აქვს, ვიდრე დათმობ ან შემტევ/ აგრესიულ ქცევას (4.0% და 7.6%). ავტორიტარული მართვის შემთხვევაში უფრო მაღალია დათმობის (23.1%) პროცენტული მაჩვენებელი, ვიდრე აგრესიული (9.3%) და ასერტიული ქცევის (7.1%) მაჩვენებელი. საინტერესოა, რომ ლიბერალური მართვის გარემოში პასიურობა/ დათმობა მინიმალურია და აგრესიული განწყობები (20.7%) ყველაზე მკაფიოდ არის გამოხატული (ცხრილი 38).

*ცხრილი 38*

% of Total		
	Percentile Group of ასერტიულობა	Total

		1	2	3	
		დათმობა	ასერტიულობა	აგრესია	
Percentile Group of მართვის სტილი	1-ლიბერალური	1.9%	7.6%	20.7%	30.2%
	2-დემოკრატიული	4.0%	18.6%	7.6%	30.2%
	3-ავტორიტარული	23.1%	7.1%	9.3%	39.5%
Total		29.0%	33.3%	37.6%	100.0%

დისპერსული ანალიზისა და კროსტაბულაციის მეთოდით მიღებული შედეგების კომპლექსური ანალიზი ადასტურებს რომ, მართვის სტილი გავლენას ახდენს დასაქმებულის ქცევის ფორმაზე. გამოვლინდა ტენდენცია, რომლის მიხედვით დემოკრატიული მართვის მოდელი უფრო მეტად ქმნის ფონს დასაქმებულის პოტენციური ასერტიული ქცევის ექსპლიციტური გამოვლენისათვის, ხოლო ავტორიტარული და ლიბერალური მართვის სტილი, პირიქით, უბიძგებს ინდივიდს პასიური ადაპტაციისაკენ ან ხელს უწყობს აგრესიული ტენდენციების „პროვოცირებას“. თუმცა, ჰიპოთეზა (H6) ერთმნიშვნელოვანი სტატისტიკურად მიმართებებით არ არის დაფიქსირებული და მოითხოვს შემდგომ უფრო მასშტაბურ კვლევასა და დეტალურ ანალიზს.

### კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის გავლენა სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე

მას შემდეგ, რაც სტატისტიკურად დადგინდა, რომ პერფექციონიზმსა და ასერტიულობას გააჩნია გარკვეული პრედიქტული ღირებულება ორგანიზაციული სოციალიზაციის ვარიაციის თვალსაზრისით (H1-H3) და მართვის სტილი გავლენას ახდენს როგორც სოციალიზაციაზე (H4), ასევე პიროვნულ ცვლადებზე (H5, H6), შემდეგ ეტაპზე შესაძლებელია შემოწმდეს, როგორია მართვის სტილის, როგორც კონტექსტუალური ცვლადის გავლენა სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე, ანუ როგორ იცვლება სხვადასხვა მართვის სტილის პირობებში:

- (ა) პერფექციონიზმის ეფექტი სოციალიზაციაზე
- (ბ) ასერტიულობის ეფექტი სოციალიზაციაზე



მართვის სტილის გავლენის ეფექტის დასადგენად გამოყენებულია მრავლობითი იერარქიული რეგრესიის მოდელი. მონაცემების მიხედვით, რეგრესიის პირველ და მეორე მოდელს შორის (ანუ კონტექსტუალური ცვლადის გარეშე და მისი ჩართვის შემთხვევაში) განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია. ორივე მოდელის შემთხვევაში მონაცემებია სანდოა,  $p < 0.001$ . პირველი და მეორე მოდელის მონაცემების შედარება ადასტურებს, რომ სოციალიზაციის მაჩვენებლის ვარიაციაზე პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის ზეგავლენის წონა მატულობს მართვის სტილის ჩართვის შემთხვევაში, კერძოდ: თუ პირველ მოდელის შემთხვევაში პერფექციონიზმი ერთი ერთეულით მატება იწვევს სოციალიზაციის საშუალოდ  $\beta = -0.294$  სტანდარტული ერთეულით კლებას, კონტექსტუალური ცვლადის გავლენით, ეს ცვლილება გაიზარდა -  $\beta = -0.305$ -მდე, ხოლო ასერტიულობის შემთხვევაში -  $\beta = 0.195$ -დან  $\beta = 0.306$ -მდე. თვითონ მართვის სტილის უშუალო გავლენის ეფექტი სოციალიზაციაზე, პიროვნული ცვლადებთან შედარებით, მცირეა - მისი ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება იწვევს სოციალიზაციის საშუალოდ  $\beta = 0.226$  სტანდარტული ერთეულით ვარიაციას (ცხრილი 39).

ცხრილი 39

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	111.270	3.181		34.985	.000	105.019	117.522			
	პერფექციონიზმი	-6.581	1.022	-.294	-6.438	.000	-8.590	-4.571	-.310	-.301	-.293
	ასერტიულობა	4.303	1.008	.195	4.270	.000	2.322	6.284	.218	.205	.195
2	(Constant)	96.486	4.592		21.011	.000	87.459	105.512			
	პერფექციონიზმი	-6.831	1.002	-.305	-6.815	.000	-8.801	-4.861	-.310	-.317	-.304
	ასერტიულობა	6.758	1.135	.306	5.956	.000	4.528	8.988	.218	.280	.266
	მართვის სტილი	4.861	1.110	.226	4.380	.000	2.679	7.043	.046	.210	.195

a. დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია

სტატისტიკური პარამეტრების განსხვავება იერარქიული რეგრესული ანალიზის პირველ (მართვის ფაქტორის გათვალისწინების გარეშე) და მეორე მოდელს შორის

(მართვის გათვალისწინების შემთხვევაში) წარმოდგენილია ცხრილში N40. პირველი მოდელის მიხედვით, დამოუკიდებელი ცვლადები ხსნის დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 13%-ს (Adjusted R Square=0.130), მეორე მოდელის მიხედვით - 16.6%-ს (Adjusted R Square=0.166). შესაბამისად, უნდა აღინიშნოს, რომ კონტექსტუალური ცვლადის - მართვის სტილის გათვალისწინების შემთხვევაში დამოკიდებული ცვლადის - სოციალიზაციის ვარიაციის ახსნის ხარისხი იმატებს.

*ცხრილი 40*

Model Summary <sup>c</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.130	16.70762	.134	32.205	2	417	.000
2	.415 <sup>b</sup>	.172	.166	16.35505	.038	19.184	1	416	.000

a. პრედიქტორები: (Constant), ასერტიულობა, პერფექციონიზმი  
b. პრედიქტორი: (Constant), ასერტიულობა, პერფექციონიზმი, მართვის სტილი  
c. დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია

მიღებული შედეგების თანახმად, კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის სტილი გავლენას ახდენს როგორც დამოკიდებულ, ასევე დამოუკიდებელ ცვლადებზე და ასევე სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე; კერძოდ, მისი გავლენით იზრდება სოციალიზაციაზე პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის ზემოქმედების ეფექტი. შესაბამისად, ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზა მართებულია (H 7).

**მართვის სტილის გავლენის ანალიზი სიხშირეთა განაწილების სტატისტიკური სანდოობის შეფასების (Chi-Square) მეთოდით**

მას შემდეგ, რაც რეგრესული ანალიზით დადასტურდა, რომ მართვის სტილის ზეგავლენით იმატებს: (ა) პერფექციონიზმის ეფექტი სოციალიზაციაზე და (ბ) ასერტიულობის ეფექტი სოციალიზაციაზე, კროსტაბულაციისა და სიხშირეთა განაწილების სტატისტიკური სანდოობის შეფასების მეთოდის (Chi-Square) გამოყენებით ჩატარდა უფრო დეტალური ანალიზი, მართვის ცალკეული სტილის ფონზე,

პერფექციონიზმისა და სოციალიზაციის, ასევე ასერტიულობისა და სოციალიზაციის მიმართების შესაფასებლად.

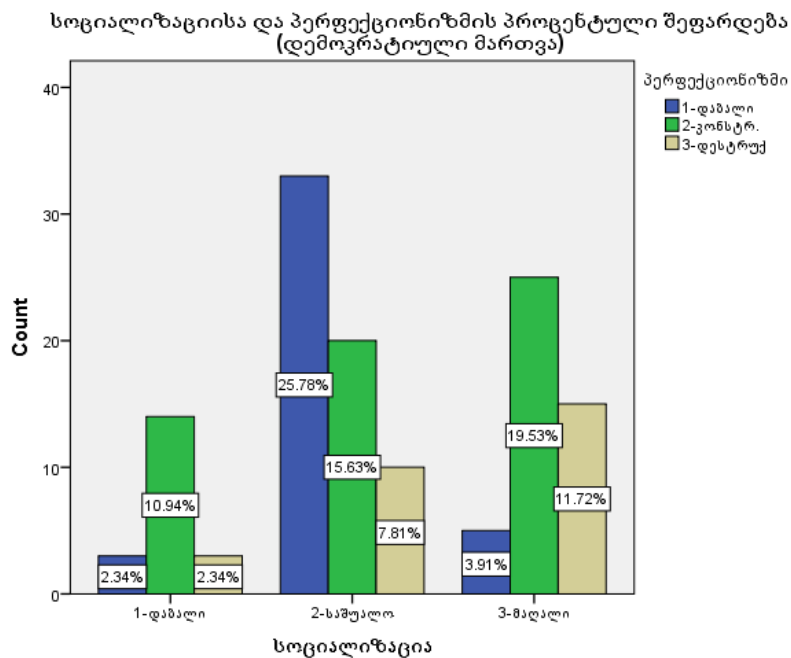
**სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება დემოკრატიული მართვის ფონზე**

კროსტაბულაციის ცხრილის მონაცემების მიხედვით (ცხრილი 41), დემოკრატიული მართვის ფონზე დომინირებს კონსტრუქციული (46.1%) და ასევე, შედარებით დაბალი მაჩვენებლით, „ნონ-პერფექციონიზმის“ (nonperfectionism) პროცენტული მაჩვენებელი (32%), ხოლო დესტრუქციული პერფექციონიზმი 21.9%-ით არის წარმოდგენილი. სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული შეფარდება მიუთითებს, რომ დემოკრატიული მართვის პირობებში *სოციალიზაცია ყველაზე ძლიერად კონსტრუქციულ პერფექციონიზმთან ასოცირდება და ნაკლებად დესტრუქციულ პერფექციონიზმთან და „ნონ-პერფექციონიზმთან“*. განსხვავება სტატისტიკურად სანდოა: Chi-Squar=26.4; Df =4; Asymptotic Significance<0.001.

*ცხრილი 41. სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული თანაფარდობა დემოკრატიული მართვის ფონზე*

სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული თანაფარდობა დემოკრატიული მართვის ფონზე					
% of Total					
		Percentile Group of პერფექციონიზმი			Total
		1 დაბალი	2 კონსტრუქციული	3 დესტრუქციული	
Percentile Group of სოციალიზაცია	1-დაბალი	2.3%	10.9%	2.3%	15.6%
	2-საშუალო	25.8%	15.6%	7.8%	49.2%
	3-მაღალი	3.9%	19.5%	11.7%	35.2%
Total		<b>32.0%</b>	<b>46.1%</b>	<b>21.9%</b>	100.0%

მიღებული მონაცემების მიხედვით, დემოკრატიულ ორგანიზაციულ გარემოში კონსტრუქციული პერფექციონიზმი სოციალიზაციის უფრო ტიპური და ეფექტური გზაა. მონაცემები თვალსაჩინოებისათვის წარმოდგენილია გრაფიკული სახით (ილუსტრაცია 22).



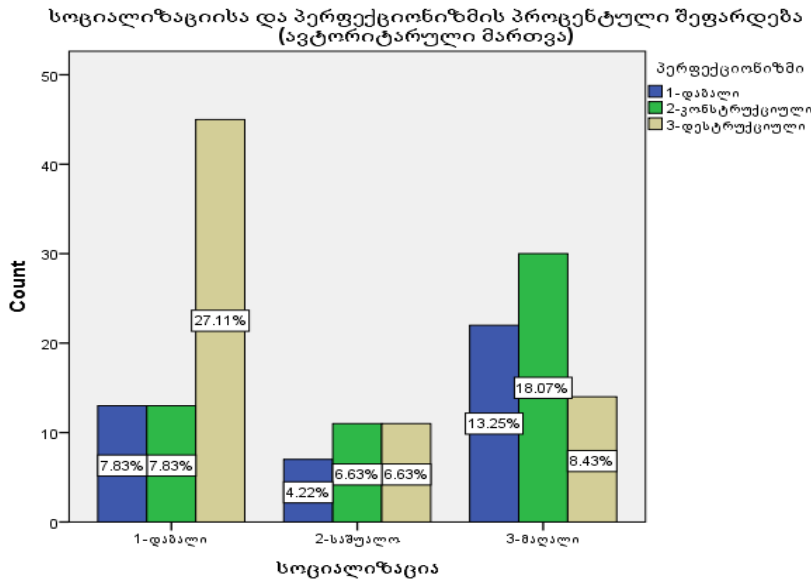
ილუსტრაცია 22. სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება დემოკრატიული მართვის ფონზე

სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება ავტორიტარული მართვის ფონზე წარმოდგენილია ცხრილში N44. სიხშირეთა განაწილების სანდოობა სტატისტიკურად არსებითია ამ შემთხვევაშიც (Chi-Squar=25.7, Df=4; Asymptotic Significance <0.001). წარმოდგენილი მონაცემების მიხედვით, ავტორიტარული მართვის ფონზე უფრო მეტად დომინირებს დესტრუქციული (42.2%) პერფექციონიზმის მაჩვენებელი, ვიდრე კონსტრუქციული (32.5%) და დაბალი პერფექციონიზმის (25.3%) მაჩვენებლები. შედარებისათვის, დემოკრატიული მართვის ფონზე დესტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებელი ავტორიტარული მაჩვენებლის (42.2%) ნახევარს შეადგენს - 21.9 % (იხ. ზემოთ ცხრილი 41). სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული შეფარდება აჩვენებს, რომ ავტორიტარული მართვის ფონზე დესტრუქციული პერფექციონიზმი ძირითადად ასოცირებულია დაბალი ხარისხის სოციალიზაციასთან (27.1%) და გაცილებით მცირედ სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან (ცხრილი 42).

ცხრილი 42

სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული შეფარდება ავტორიტარული მართვის ფონზე					
% of Total					
		Percentile Group of პერფექციონიზმი			Total
		1 დაბალი	2 კონსტრუქც	3 დესტრუქც	
Percentile Group of სოციალიზაცია	1-დაბალი	7.8%	7.8%	27.1%	42.8%
	2-საშუალო	4.2%	6.6%	6.6%	17.5%
	3-მაღალი	13.3%	18.1%	8.4%	39.8%
Total		25.3%	32.5%	42.2%	100.0%

შედეგად შეიძლება ითქვას, რომ ავტორიტარული მართვის გარემოში უფრო მეტად ხდება დესტრუქციულ პერფექციონიზმის ექსპლიციტური გამოვლენა (ილუსტრაცია 23).



ილუსტრაცია 23. სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება ავტორიტარული მართვის ფონზე

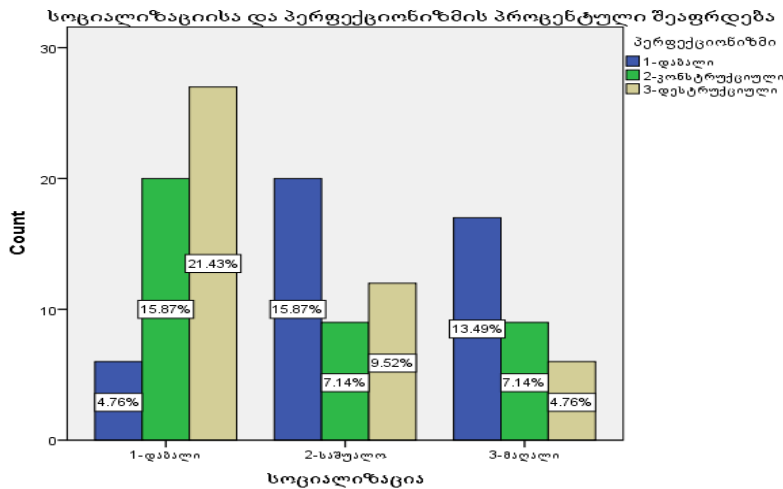
სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული მიმართება ლიბერალური მართვის ფონზე წარმოდგენილია ცხრილში N43; სიხშირეთა განაწილების სანდოობა სტატისტიკურად არსებითია (Chi-Squar=22.5; Df=4; Asymptotic Significance <0.001).

მონაცემების მიხედვით, ლიბერალური მართვის ფონზე პერფექციონიზმის სამივე ფორმა დაახლოებით თანაბრად შეიძლება იყოს გამოხატული (34.1%, 30.2% და 35.7%).

ცხრილი 43

სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული შეფარდება ლიბერალური მართვის ფონზე					
% of Total					
		Percentile Group of პერფექციონიზმი			Total
		1 დაბალი	2 კონსტრუქც	3 დესტრუქც	
Percentile Group of სოციალიზაცია	1-დაბალი	4.8%	15.9%	21.4%	42.1%
	2-საშუალო	15.9%	7.1%	9.5%	32.5%
	3-მაღალი	13.5%	7.1%	4.8%	25.4%
Total		34.1%	30.2%	35.7%	100.0%

მონაცემები თვალსაჩინოებისათვის წარმოდგენილია ასევე გრაფიკული სახით ილუსტრაციაზე 24.



ილუსტრაცია 24. სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის პროცენტული შეფარდება ლიბერალური მართვის ფონზე

კროსტაბულაციის სამივე ცხრილის მონაცემების შეჯერების საფუძველზე, თვალსაჩინო ხდება ტენდენცია: დემოკრატიული მართვის ფონზე სოციალიზაცია უფრო მეტად არის ასოცირებული კონსტრუქციულ პერფექციონიზმთან (46.1%), ხოლო ავტორიტარულის შემთხვევაში პირიქით - დესტრუქციულ პერფექციონიზმთან (42.2%).

ლიბერალური მართვის შემთხვევაში დაახლოებით თანაბარი პროპორციით განაწილდა პერფექციონიზმის ფორმები, თუმცა სოციალიზაციის მაღალი ხარისხი ჯამურად უფრო მეტად ასოცირებულია დაბალ და კონსტრუქციულ პერფექციონიზმთან, ვიდრე დესტრუქციულთან (ცხრილი 44).

*ცხრილი 44*

მართვა	დაბალი პერფექციონიზმი	კონსტრუქციული პერფექციონიზმი	დესტრუქციული პერფექციონიზმი
დემოკრატიული	32.0%	46.1%	21.9%
ავტორიტარული	25.3%	32.5%	42.2%
ლიბერალური	34.1%	30.2%	35.7%

მიღებული შედეგები ადასტურებს გამოთქმულ ჰიპოთეზას (H7), რომლის მიხედვით, *მართვის ფორმა გარკვეულ ზეგავლენას ახდენს პერფექციონიზმისა და სოციალიზაციის მიმართებაზე.*

### სოციალიზაციისა და ასერტიულობის მიმართება მართვის სამი სტილის ფონზე

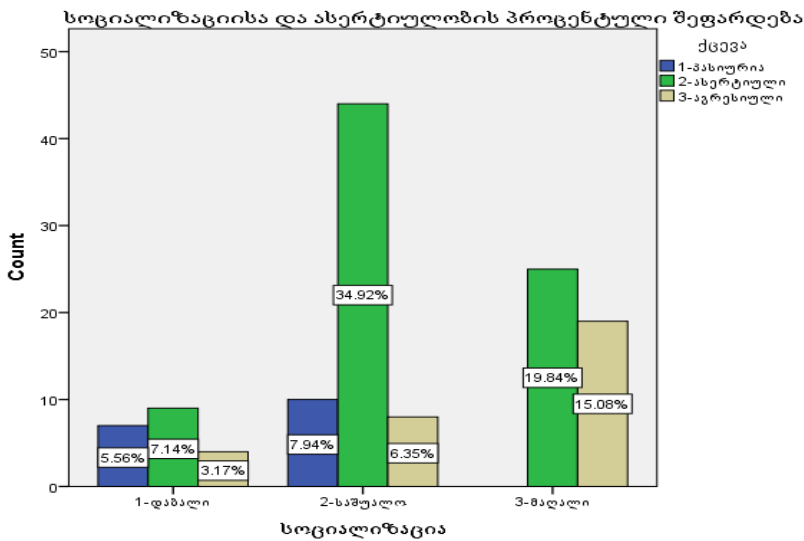
ანალოგიური მეთოდით შემოწმდა სოციალიზაციისა და ასერტიულობის მიმართება მართვის სამი სტილის ფონზე.

სოციალიზაციისა და ასერტიულობის ფორმების თანაფარდობა დემოკრატიული მართვის ფონზე წარმოდგენილია ცხრილში N45; სიხშირეთა განაწილების სანდოობა სტატისტიკურად არსებითია ( $\chi^2=26.4$ ;  $Df=4$ ; Asymptotic Significance $<0.001$ ). ამ მონაცემების მიხედვით, დემოკრატიული მართვის ფონზე უფრო დომინირებს ასერტიულობის (61.9%) მაჩვენებელი, ვიდრე აგრესიისა (24.6%) და პასიურობის (13.5%); სოციალიზაციის მაღალი დონე ყველაზე მეტად ასოცირებულია ასერტიულ ქცევასთან (19.8%), მაგრამ მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი აქვს მაღალი სოციალიზაციისა და აგრესიის თანაკვეთასაც (15.1%); სოციალიზაციის საშულო ხარისხი ძირითადად ასოცირებულია ასერტიულ ქცევასთან (34.9%).

ცხრილი 45

სოციალიზაციისა და ასერტიულობის პროცენტული შეფარდება დემოკრატიული მართვის ფონზე					
% of Total					
		Percentile Group of ასერტიულობა			Total
		1 პასიური	2 ასერტიული	3 აგრესიული	
Percentile Group of სოციალიზაცია	1-დაბალი	5.6%	7.1%	3.2%	15.9%
	2-საშუალო	7.9%	34.9%	6.3%	49.2%
	3-მაღალი	0.0%	19.8%	15.1%	34.9%
Total		13.5%	61.9%	24.6%	100.0%

მიღებული მონაცემების მიხედვით, დემოკრატიული მართვის გარემოში ასერტიულობა სოციალიზაციის ყველზე ტიპური გზაა, მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ აგრესიული ქცევაც მკაფიოდ არის გამოხატული გარემოსთან ადაპტაციის პროცესში. კროსტაბულაციის მონაცემები თვალსაჩინოებისათვის წარმოდგენილია გრაფიკული სახით (ილუსტრაცია 25).



ილუსტრაცია 25. სოციალიზაციისა და ასერტიულობის თანაფარდობა დემოკრატიული მართვის ფონზე

სოციალიზაციისა და ასერტიულობის პროცენტული თანაფარდობა ავტორიტარული მართვის ფონზე წარმოდგენილია ცხრილში N46; სიხშირეთა განაწილების სანდოობა

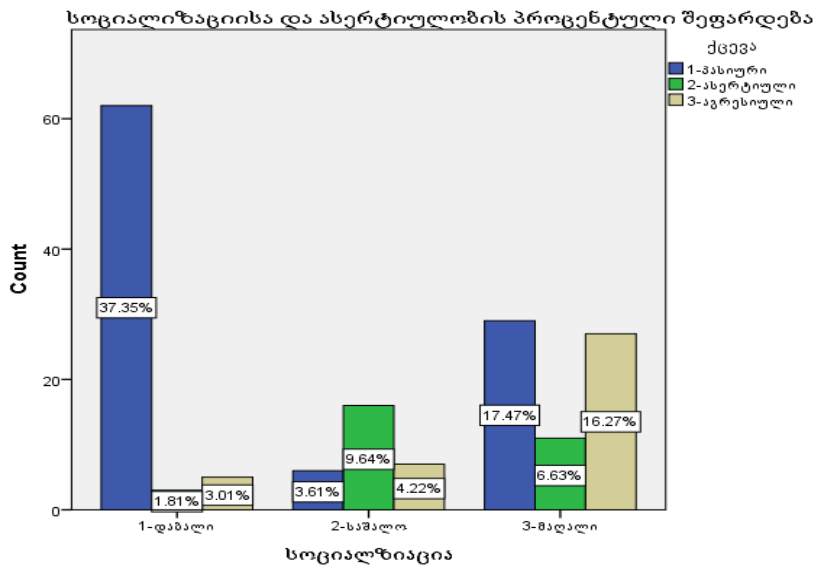


სტატისტიკურად არსებითია (Chi-Squar=6.15; Df=4; Asymptotic Significance<0.001). სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, ავტორიტარული მართვის ფონზე პროპორციულად უფრო მაღალია პასიურობის (58.4%) და აგრესიის (23.5%) მაჩვენებელი, ვიდრე ასერტიულობის (18.1%). სოციალიზაციის მაღალი დონე თითქმის თანაბრად ასოცირებული პასიურობასა (17.5%) და აგრესიასთან (16.3%), ხოლო სოციალიზაციის დაბალი ხარისხი თითქმის მთლიანად არის ასოცირებული პასიურობასთან (37.3%). თუ შევადარებთ ავტორიტარული მართვის ფონზე დაფიქსირებულ ასერტიულობის მაჩვენებელს (18.1%) და დემოკრატიული მართვის ფონზე დაფიქსირებულ ასერტიულობის მაღალ ხარისხს (61,9%), თვალსაჩინო ხდება, რომ **დემოკრატიულ გარემოსათვის უფრო მეტად დამახასიათებელია ასერტიული ქცევა. ავტორიტარულ გარემო კი უფრო მეტად ასოცირებულია პასიური და აგრესიული ქცევის ფორმებთან.** სავარაუდოდ, ავტორიტარული მართვის გარემოში, დასაქმებული ნაკლებად მიმართავს ასერტიულო ქცევის სტრატეგიას, ის, ან პასიურად ეგუება დადგენილ ნორმებს, ან უჩნდება აგრესიული ქცევის ტენდენცია და ამ გზით ცდილობს გარემოში დამკვიდრებას, ადაპტირებას.

ცხრილი 46

სოციალიზაციისა და ასერტიულობის პროცენტული შეფარდება ავტორიტარული მართვის ფონზე					
% of Total					
		Percentile Group of ZD_Asert_Total			Total
		1	2	3	
		პასიური	ასერტიული	აგრესიული	
Percentile Group of სოციალიზაცია	1-დაბალი	37.3%	1.8%	3.0%	42.2%
	2-საშუალო	3.6%	9.6%	4.2%	17.5%
	3-მაღალი	17.5%	6.6%	16.3%	40.4%
Total		<b>58.4%</b>	18.1%	<b>23.5%</b>	100.0%

კროსტაბულაციის მონაცემები თვალსაჩინოებისათვის წარმოდგენილია გრაფიკული სახით (ილუსტრაცია 26).



ილუსტრაცია 26. სოციალიზაციისა და ასერტიულობის თანაფარდობა ავტორიტარული მართვის ფონზე

ლიბერალური მართვის ფონზე სოციალიზაციისა და ასერტიულობის მიმართება ანალოგიურად შემოწმდა კროსტაბულაციის მეთოდით, მაგრამ მონაცემებს შორის სხვაობა სტატისტიკურად სანდო არ აღმოჩნდა.

კროსტაბულაციის ცხრილების მონაცემების შეჯერების საფუძველზე თვალსაჩინოა ტენდენცია - დემოკრატიული მართვის შემთხვევაში სოციალიზაცია უფრო მეტად ასოცირებულია ასერტიულობასთან, ხოლო ხოლო ავტორიტარული მართვის გარემოში - უფრო პასიური და აგრესიული ქცევასთან. ლიბერალური მართვის შემთხვევაში მონაცემები არ არის სტატისტიკურად სანდო, შესაბამისად, არ არის წარმოდგენილი ცხრილში N47.

მიღებული შედეგები თანხვედრაშია გამოთქმულ ჰიპოთეზებთან და ადასტურებს, რომ მართვის ფორმა გავლენას ახდენს ასერტიულობის და სოციალიზაციის მიმართებაზე, კერძოდ, დემოკრატიული გარემოში სოციალიზაციის პროცესისათვის ყველაზე მეტად დამახასიათებელია ასერტიული ქცევა (61.9%), ხოლო ავტორიტარული გარემოსათვის პასიური (58.4%) და შედარებით ნაკლებად აგრესიულ ქცევა (23.5%).

ცხრილი 47. სოციალიზაციისა და ასერტიულობის პროცენტული შეფარდება მართვის სამი ფორმის ფონზე

მართვა	პასიურობა	ასერტიულობა	აგრესია
დემოკრატიული	13.5%	61.9%	24.6%
ავტორიტარული	58.4%	18.1%	23.5%
ლიბერალური	-	-	-

**შეჯამება.** რეგრესული ანალიზისა და კროსტაბულაციის მეთოდის გამოყენებით დადგინდა, რომ მართვის სტილი გავლენას ახდენს პიროვნული მახასიათებლებისა და ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართებაზე; კერძოდ, გამოვლინდა ტენდენცია, რომლის თანახმად, დემოკრატიული მართვის ფონზე იზრდება ორგანიზაციულ სოციალიზაციაზე კონსტრუქციული პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის გავლენის ეფექტი, ხოლო ავტორიტარული მართვის დროს - დესტრუქციული პერფექციონიზმისა და აგრესიული ქცევის ეფექტი. ლიბერალური მართვის შემთხვევაში ასერტიულობის ეფექტი მკაფიოდ არ გამოიკვეთა. მთლიანობაში ეს საკითხი მოითხოვს შემდგომ კვლევას და რესპონდენტთა უფრო დიდი შერჩევას, რადგან საკვლევი შერჩევის დაყოფა სამ ჯგუფად ასერტიულობის ან პერფექციონიზმის მიხედვით, ამცირებს ქვეჯგუფებში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ტენდენციების დაფიქსირების შესაძლებლობას.

#### 4.2 ორგანიზაციული ფაქტორის - ანაზღაურებთ კმაყოფილების ეფექტი

როგორც სტატისტიკური ანალიზით დადგინდა, ორგანიზაციული ფაქტორი - მართვის სტილი გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და პრედიქტორი ცვლადების მიმართებაზე. კვლევაში გამოყენებულია კიდევ ერთი ორგანიზაციული ფაქტორი - ანაზღაურების შესაბამისობა გაწეულ შრომასთან. დემოგრაფიულ-ორგანიზაციული მონაცემების შეფასების ნაწილში, დისპერსული ანალიზით უკვე განისაზღვრა, რომ ანაზღაურებით კმაყოფილების ფაქტორი გავლენას ახდენს ორგანიზაციული

სოციალიზაციის დონეზე. ამიტომ მნიშვნელოვანია სოციალიზაციაზე მისი გავლენის ეფექტის დაზუსტება მეორე ორგანიზაციული ფაქტორის - მართვის სტილისა და ასევე პიროვნულ ცვლადების ერთობლიობის გათვალისწინებით. მრავლობითი იერარქიული რეგრესული ანალიზით შემოწმდა ანაზღაურების შესაბამისობის ეფექტი პრედიქტორ ცვლადებთან კომბინაციაში. ამ შემთხვევაში განისაზღვრა ოთხი განსხვავებული კატეგორიის ფაქტორის მიმართება სოციალიზაციასთან: პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი და ანაზღაურებით კმაყოფილება.

სანდო სტატისტიკური მაჩვენებლების მიხედვით ( $Sig=0.000$  ყველა ცვლადისათვის), ოთხივე აღნიშნული ფაქტორი გავლენას ახდენს სოციალიზაციის ხარისხზე. ამ შემთხვევაში ყველაზე მაღალი წონა აქვს პიროვნულ მახასიათებლებს - ასერტიულობასა ( $0.396$ ) და პერფექციონიზმს ( $0.305$ ), შემდეგ მართვის სტილს ( $0.226$ ) და ბოლოს - ანაზღაურების შესაბამისობას შრომასთან. ანაზღაურების უშუალო გავლენის ეფექტი სოციალიზაციაზე შედარებით მცირეა - მისი ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება ასოცირებულია სოციალიზაციის ხარისხის საშუალოდ  $\beta=0.216$  სტანდარტული ერთეულით მატებასთან (ცხრილი 48). მართალია, ანაზღაურების ფაქტორის ეფექტი შედარებით მცირეა, მაგრამ მისი გათვალისწინება აზუსტებს დანარჩენი ცვლადების წონას/ ეფექტს სოციალიზაციასთან მიმართებით. იერარქიული ანალიზის პირველი (ანაზღაურების ფაქტორის გარეშე) და მეორე მოდელის (ანაზღაურების ფაქტორის გათვალისწინების შემთხვევაში) სტატისტიკური პარამეტრების შედარება ცხადყოფს, რომ ანაზღაურების ფაქტორი გავლენას ახდენს პრედიქტორ ცვლადებზე, კერძოდ, შედარებით მცირდება მათი გავლენის ეფექტი სოციალიზაციაზე (ცხრილი 48).

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	96.486	4.592		21.011	.000	87.459	105.512			
	პერფექციონიზმი	-6.831	1.002	-.305	-6.815	.000	-8.801	-4.861	-.310	-.317	-.304
	ასერტიულობა	6.758	1.135	.306	5.956	.000	4.528	8.988	.218	.280	.266
	მართვის სტილი	4.861	1.110	.226	4.380	.000	2.679	7.043	.046	.210	.195
2	(Constant)	84.006	5.185		16.203	.000	73.815	94.198			
	პერფექციონიზმი	-6.336	.983	-.283	-6.449	.000	-8.268	-4.405	-.310	-.302	-.280
	ასერტიულობა	6.229	1.112	.283	5.604	.000	4.044	8.414	.218	.265	.244
	მართვის სტილი	5.645	1.094	.262	5.158	.000	3.494	7.796	.046	.245	.224
	ანაზღაურება	5.667	1.188	.216	4.771	.000	3.332	8.001	.248	.228	.207

a. დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია

მთლიანობაში, პირველი მოდელის მიხედვით, დამოუკიდებელი ცვლადების ერთობლიობა ხსნის დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 16.6%-ს (Adjusted R Square=0.166), მეორე მოდელის მიხედვით კი - 20.7 % -ს (Adjusted R Square=0.166). პრედიქტორი ცვლადების ერთობლიობაში ანაზღაურებით კმაყოფილების პარამეტრის გათვალისწინების შემთხვევაში დამოკიდებული ცვლადის - ორგანიზაციული სოციალიზაციის ვარიაციის ახსნის ხარისხი მატულობს (ცხრილი 49). ეს ფაქტი მიუთითებს, რომ ცვლადების ერთობლიობის კომპლექსური ანალიზი აზუსტებს ყოველი მათგანის პრედიქტულ წონას.

Model Summary <sup>c</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.415 <sup>a</sup>	.172	.166	16.35505	.172	28.801	3	416	.000
2	.464 <sup>b</sup>	.215	.207	15.94352	.043	22.767	1	415	.000
a. პრედიქტორები: (Constant), მართვა, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა									
b. პრედიქტორები: (Constant), მართვა, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, ანაზღაურება									
c. დამოკიდებული ცვლადი: სოციალიზაცია									

წარმოდგენილი მონაცემების საფუძველზე, უნდა აღინიშნოს, რომ ანაზღაურების ფაქტორი მნიშვნელოვანი ინდიკატორია როგორც სოციალიზაციის, ასევე პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადების ვარიაციის პროგნოზირებისათვის სოციალიზაციასთან მიმართებაში, ანაზღაურებისადმი დამოკიდებულება გარკვეულ გავლენას ახდენს პრედიქტორი ცვლადების პროგნოსტულ ღირებულებაზე. შესაბამისად, სავარაუდოა, რომ ანაზღაურების ფაქტორი ახდენს გარკვეულ (მცირე) გავლენას პერფექციონიზმისა და ასერტიულობის გამოვლენის ხარისხზე და ცვლის სოციალიზაციაზე მათი ზემოქმედების ეფექტს.

**საკვლევი პრობლემა 1 - შეჯამება.** ჩატარებული ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია ითქვას, რომ სოციალიზაციასა და პრედიქტორი ცვლადების მიმართების შესახებ დაშვებული საკვლევი ჰიპოთეზები ძირითადად დადასტურდა: პერფექციონიზმი და ასერტიულობა ახდენს გავლენას სოციალიზაციის პროცესზე, ხოლო მართვის სტილი, როგორც კონტექსტუალური ცვლადი, გარკვეულ გავლენას ახდენს პიროვნული ცვლადებისა და სოციალიზაციის მიმართებაზე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ჰიპოთეზები, რომელიც ეხება ასერტიულობისა და მართვის სტილის მიმართებას ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან, მხოლოდ ნაწილობრივ დადასტურდა და შემდგომ კვლევას საჭიროებს.

მნიშვნელოვანია ასევე აღინიშნოს, რომ ანაზღაურებით კმაყოფილება, როგორც ერთ-ერთი შრომითი მახასიათებელი, ასევე ახდენს გავლენას საკვლევ მიმართებებზე. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სტატისტიკური ანალიზის მიხედვით, კვლევაში გამოყენებული პიროვნულ ცვლადები უფრო მყარ პარამეტრებს წარმოადგენს და მეტი პრედიქტული წონა გააჩნიათ, ვიდრე ორგანიზაციულ ცვლადებს - მართვის სტილსა და ანაზღაურებით კმაყოფილებას.

#### 4.3 ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების ანალიზი, პიროვნული (ასერტიულობა, პერფექციონიზმი) და ორგანიზაციული ფაქტორების (მართვის სტილის) ეფექტის გათვალისწინებით (საკვლევ პრობლემა II)

ნაშრომის ამ ნაწილში განხილულია მეორე საკვლევ პრობლემის ფარგლებში გამოთქმული ჰიპოთეზები, რომლებიც ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართებას ეხება და გაანალიზებულია ამ მიმართებაზე პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადების გავლენის საზღვრები.

#### ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება

წარმოდგენილი კვლევის მეორე მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების კომპლექსური ანალიზი, კვლევაში ჩართული პრედიქტორი ცვლადების გათვალისწინებით. ორივე ფენომენი მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ორგანიზაციის წარმატებული ფუნქციონირებისათვის, ამიტომ ორივე აქტუალურ საკვლევ საკითხად რჩება თანამედროვე ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში.

კვლევის ფარგლებში გამოთქმული ვარაუდის თანახმად, ორგანიზაციული სოციალიზაცია გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილების ხარისხზე და ამასთანავე,

შრომით კმაყოფილება წარმოადგენს სოციალიზაციის შედეგს; ამ დაშვების შესამოწმებლად შესრულდა როგორც ამ ორი ცვლადის პირდაპირი კავშირის ანალიზი, ასევე გამოყენებულია ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პრედიქტორი ცვლადების მიმართების ანალიზის ანალოგიური ჩარჩო, ანუ მიმართება „სოციალიზაცია-შრომით კმაყოფილება“ გაანალიზებულია იმავე პრედიქტორი ცვლადების - პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი - ერთობლიობის გათვალისწინებით. ამ თეორიული ჩარჩოს ფარგლებში ჩამოყალიბდა რამდენიმე საკვლევი კითხვა:

(1) როგორია ორგანიზაციული სოციალიზაციის პრედიქტული ღირებულება შრომით კმაყოფილების ვარიაციის თვალსაზრისით?

(2) რამდენად ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილების ხარისხზე იგივე პიროვნული ცვლადები (პერფექციონიზმი და ასერტიულობა), რომელებიც გაანალიზებულია სოციალიზაციასთან მიმართებაში და როგორია მათი გავლენის ეფექტი მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია - შრომით კმაყოფილება?

(3) რამდენად ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილების ხარისხზე კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის სტილი და ასევე, როგორია მისი ეფექტი მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია - შრომით კმაყოფილება?

ამ დაშვებათა ჩარჩოში სოციალიზაცია და მასთან ერთად პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი წარმოადგენენ პრედიქტორ ცვლადებს, ხოლო შრომით კმაყოფილება - დამოკიდებულ ცვლადს. სოციალიზაციის კონსტრუქტის თავისებურებიდან გამომდინარე, უნდა დავუშვათ, რომ ამ შემთხვევაში ის ყველაზე წონადი დამოუკიდებელი ცვლადია, რომელიც გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილების ხარისხზე; შესაბამისად, ჰიპოთეზები შემდეგი სახით ჩამოყალიბდა:

**H8.** სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილებას შორის ძლიერი პოზიტიური კავშირის საფუძველზე სავარაუდოა, რომ შრომით კმაყოფილების დონეზე (ორგანიზაციული სოციალიზაციის მსგავსად) პრედიქტორი ცვლადების გავლენა შემდეგი სახისაა: კონსტრუქციულ პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს შრომით კმაყოფილების ზრდას, ხოლო დესტრუქციული პერფექციონიზმი,



აგრესია/ პასიურობა და მართვის ავტორიტარული /ლიბერალური სტილი ამცირებს შრომით კმაყოფილებას.

H9. ორგანიზაციული სოციალიზაცია, როგორც შრომით კმაყოფილებასთან მაღალი ხარისხით დაკავშირებული ცვლადი, არსებითად განსაზღვრავს შრომით კმაყოფილების ხარისხს; კვლევაში წარმოდგენილი სხვა ცვლადების (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი) პრედიქტული წონა შედარებით მცირეა.

გამოთქმული ჰიპოთეზები შემოწმდა სტატისტიკური მეთოდებით: კორელაციური, დისპერსული და რეგრესული ანალიზი.

### პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადების პრედიქტული ღირებულება შრომით კმაყოფილების დონის განსაზღვრაში

პირველ ეტაპზე კორელაციის მეთოდით შემოწმდა მიმართება სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილებას შორის; როგორც მოსალოდნელი იყო, კორელაცია საკმაოდ მაღალია:  $r=0,782$  ( $p < 0.01$ ). 2010-2018 წლებში ჩატარებულ კვლევებში ასევე დადასტურდა სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილებას შორის ძლიერი პოზიტიური კავშირი; მაგალითისათვის:  $r=0.72$  (ჩოგოვაძე ე. 2011),  $r=0.62$  (სინჯიაშვილ ნ. 2015),  $r=0.78$  (ლაბარტყავა ნ. 2017).

ვინაიდან საკვლევი შერჩევისათვის დადასტურდა კავშირი სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილებას შორის, შემდეგ ეტაპზე შემოწმდა პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან, ბოლო ეტაპზე კი ამ საკვლევი პრობლემის ძირითადი დაშვება, რომლის თანახმად, პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორთა ერთობლიობაში შრომით კმაყოფილების მაჩვენებლის ვარიაციას არსებითად განსაზღვრავს ორგანიზაციული სოციალიზაცია.

### შრომით კმაყოფილება და პერფექციონიზმი

პრედიქტორი ცვლადის სტრუქტურული თავისებურებიდან გამომდინარე, ანალიზისათვის გამოყენებულია დისპერსული ანალიზი (One-Way Anova). შრომით კმაყოფილების ხარისხზე პერფექციონიზმის გავლენის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (Tukey's Honestly Significant Difference (HSD) test). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პერფექციონიზმის ეფექტი ვლინდება  $p < 0.05$  დონეზე [F (2, 417) = 15.64, Sig. = 0.000]. შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ჯგუფებს შორის: შრომით კმაყოფილების მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია დესტრუქციული პერფექციონიზმის შემთხვევაში (M=59.01, SD=15.06), შედარებით მაღალია კონსტრუქციული (M=67.32, SD=14.5) და ასევე პერფექციონიზმის დაბალი ხარისხის შემთხვევაში (M=66.21, SD=10.59). დაბალი და კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებლებს შორის არ დაფიქსირდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა და ერთ სტატისტიკურ ჯგუფში გაერთიანდა, მათგან სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდება დესტრუქციული პერფექციონიზმი (ცხრილი 50). შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ დესტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე რესპონდენტების შრომითი კმაყოფილების ხარისხი უფრო დაბალია, ვიდრე კონსტრუქციული და დაბალი პერფექციონიზმის მქონე რესპონდენტთა მაჩვენებელი. ჯგუფთაშორის სხვაობის ეფექტი საშუალოა (Eta squared=0,07).

ცხრილი 50

შრომით კმაყოფილება			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
Percentile Group of პერფექციონიზმი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
3- დესტრუქციული	143	59.0135	
1- დაბალი	126		66.2147
2-კონსტრუქციული	150		67.3278
Sig.		1.000	.775

წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები

a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა= 139.304.

b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.

დისპერსული ანალიზის მონაცემთა თანახმად, შრომით კმაყოფილების დონეზე გავლენას ახდენს პერფექციონიზმის ხარისხი, ანუ მისი კონსტრუქციული ან დესტრუქციული გამოვლენის ფორმა: კონსტრუქციული (და ასევე დაბალი) პერფექციონიზმი ხელს უწყობს ინდივიდის შრომით კმაყოფილებას, ხოლო დესტრუქციული ამცირებს (ცხრილი 51). შესაბამისად, მართებულია ამ საკითხზე გამოთქმული დაშვება. მიღებული მონაცემები ასევე ადასტურებს იმ დაშვებას, რომ შრომით კმაყოფილებისა და პერფექციონიზმის მიმართება ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართების ანალოგიურია.

ცხრილი 51

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: ორგანიზაციული სოციალიზაცია						
Tukey HSD						
(I) პერფექციონიზმი	(J) პერფექციონიზმი	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1- დაბალი	2-კონსტრუქციული	-1.11313	1.64922	.778	-4.9923	2.7660
	3-დესტრუქციული	7.20117*	1.66833	.000	3.2771	11.1253
2-კონსტრუქციული	1- დაბალი	1.11313	1.64922	.778	-2.7660	4.9923
	3-დესტრუქციული	8.31430*	1.59425	.000	4.5644	12.0642
3-დესტრუქციული	1- დაბალი	-7.20117*	1.66833	.000	-11.1253	-3.2771
	2-კონსტრუქციული	-8.31430*	1.59425	.000	-12.0642	-4.5644

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

დადებითი კავშირი ამ ორ ცვლადს შორის ასევე დადასტურდა 2015 წლის კვლევაში (მანგოშვილი თ. 2015), რომლის მიხედვით, შრომით კმაყოფილებასა და კონსტრუქციული პერფექციონიზმის ზოგად მაჩვენებლს შორის კორელაცია  $r=0.306$  ( $p<0.01$ ), თვითორიენტირებულ კონსტრუქციულ პერფექციონიზმსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კორელაცია  $r=0.406$  ( $p <0.01$ ).

სხვა თანამედროვე კვლევების მიხედვით ასევე დასტურდება, რომ დესტრუქციულ პერფექციონიზმისა და შრომით კმაყოფილებას შორის უარყოფითი კავშირია. მაგალითად, ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, შრომით კმაყოფილებასა და პერფექციონიზმის სამივე განზომილების (SOP, OOP, SPP) დესტრუქციულ მაჩვენებელს

შორის უარყოფითი კორელაცია გამოვლინდა (Abdolhamid Nosrat Zehi, Mohammad Reza Saravani. 2014)

დადასტურებული მიმართება ლოგიკურია პერფექციონიზმისა და შრომით კმაყოფილების ცნებების არსიდან გამომდინარე; დესტრუქციული პერფექციონიზმი გულისხმობს ძნელად შესასრულებელ, არაადეკვატურად რთული მიზნების დასახვას, რომლებსაც ინდივიდი ვერ აღწევს, რაც იწვევს დაბალ თვითშეფასებასა და შფოთვას და, შესაბამისად, შრომით კმაყოფილების ხარისხის შემცირებას.

### შრომით კმაყოფილება და ასერტიულობა

ამ შემთხვევაშიც, პრედიქტორი ცვლადის სტრუქტურული თავისებურებიდან გამომდინარე, ანალიზისათვის გამოყენებულია დისპერსული ანალიზი (One-Way Anova). შრომით კმაყოფილების ხარისხზე ასერტიულობის ეფექტის დასაზუსტებლად გამოყენებულია ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (ცხრილი 52). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, პერფექციონიზმის ეფექტი ვლინდება  $p < 0.05$  დონეზე  $[F(2, 417) = 18.27, \text{Sig.} = 0.000]$ . შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება სამივე ჯგუფს შორის: შრომით კმაყოფილების მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია ასერტიული ქცევის შემთხვევაში ( $M = 69.10, SD = 11.57$ ), და შედარებით დაბალია აგრესიული ( $M = 63.73, SD = 13.82$ ) და ასევე პასიური ქცევის ( $M = 58.99, SD = 15.30$ ) შემთხვევაში. ჯგუფთაშორის სხვაობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, ეფექტი საშუალო ( $\text{Eta squared} = 0.08$ ).

ცხრილი 52

შრომით კმაყოფილება				
Tukey HSD <sup>a,b</sup>				
Percentile Group of ასერტიულობა	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
1-პასიური	122	58.9921		
3- აგრესიული	157		63.7371	
2 - ასერტიული	140			69.1096
Sig.		1.000	1.000	1.000
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები				
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა = 138.615.				
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.				

დისპერსული ანალიზის მონაცემების თანახმად, შრომით კმაყოფილების დონეზე გავლენას ახდენს ასერტიულობის ხარისხი: რაც უფრო ასერტიულია დასაქმებული, მით უფრო მაღალია მისი შრომით კმაყოფილების მაჩვენებელი (ცხრილი 53). შესაბამისად, მართებულია ამ საკითხზე გამოთქმული ვარაუდი: ასერტიულობა ხელს უწყობს შრომით კმაყოფილების ხარისხის ზრდას.

ცხრილი 53

Multiple Comparisons						
დამოკიდებული ცვლადი: შრომით კმაყოფილება						
Tukey HSD						
(I) Percentile Group of ასერტიულობა	(J) Percentile Group of ZD_Asert_Total	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-პასიური	2-ასერტიული	-10.11752*	1.67969	.000	-14.0683	-6.1667
	3-აგრესიული	-4.74507*	1.63847	.011	-8.5989	-.8912
2-ასერტიული	1-პასიური	10.11752*	1.67969	.000	6.1667	14.0683
	3-აგრესიული	5.37245*	1.57655	.002	1.6642	9.0807
3-აგრესიული	1-პასიური	4.74507*	1.63847	.011	.8912	8.5989
	2-ასერტიული	-5.37245*	1.57655	.002	-9.0807	-1.6642

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ამ შემთხვევაშიც ასერტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის დადასტურებული კავშირი ლოგიკურია ამ ცნებების არსიდან გამომდინარე; ვინაიდან ასერტიულობა გულისხმობს სოციუმში ინდივიდის თვითგამოხატვის ადეკვატურ ფორმას, საკუთარი სურვილებისა და უფლებების დაცვას, ცხადია, ქცევის ასეთი ფორმის განხორციელების შესაძლებლობა გააძლიერებს შრომით კმაყოფილებას.

უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ქცევის სტრატეგიების მიმართების ანალოგიური ანალიზის ფარგლებში, აგრესიული ქცევის შემთხვევაში, განსხვავება არ დადასტურდა სტატისტიკურად და მხოლოდ რაოდენობრივი ტენდენციის სახით დაფიქსირდა (იხ. ზემოთ ცხრილი 29); შრომით კმაყოფილების შემთხვევაში კი -სტატისტიკურად სანდო განსხვავება გამოვლინდა. რადგან სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ძლიერი პოზიტიური კავშირია, მიღებული სტატისტიკური მაჩვენებელი ამყარებს წინა შემთხვევაში დაფიქსირებულ

ტენდენციას და ვარაუდს, რომ სოციალიზაციასა და ქცევის სტრატეგიებს შორის ანალოგიური კავშირია, თუმცა, ეს ვარაუდი მოითხოვს ემპირიულ დადასტურებას.

### შრომით კმაყოფილება და მართვის სტილი

შრომით კმაყოფილების ხარისხზე მართვის სტილის ეფექტის დასადგენად ასევე გამოყენებულია ტუკის ნამდვილად მნიშვნელოვანი სხვაობის კრიტერიუმი (ცხრილი 54). სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, მართვის სტილის ეფექტი ვლინდება  $p < 0.05$  დონეზე [F (2, 417) = 9.29, Sig. = 0.000]. შემდგომმა (Post hoc) ანალიზმა Tukey HSD ტესტის გამოყენებით გამოავლინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ჯგუფებს შორის: შრომით კმაყოფილების მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია დემოკრატიული მართვის შემთხვევაში (M=68.10, SD=11.99) და შედარებით დაბალია ლიბერალური (M=60.63, SD=12.52) და ავტორიტარული მართვის (M=63.82, SD=15.98) ფონზე. ჯგუფთა შორის სხვაობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, ეფექტი საშუალო (Eta squared=0,08).

ცხრილი 54

შრომით კმაყოფილება			
Tukey HSD <sup>a,b</sup>			
მართვის სტილი	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1--ლიბერალური	126	60.6323	
3 --ავტორიტარული	166	63.8296	
2--დემოკრატიული	126		68.1045
Sig.		.136	1.000
წარმოდგენილია ჰომოგენური ქვეჯგუფების საშუალოები			
a. გამოყენებულია ჰარმონიული საშუალო, შერჩევა= 137.817.			
b. ჯგუფების ზომა არათანაბარია. გამოყენებულია ჯგუფის მოცულობის ჰარმონიული საშუალო მაჩვენებელი.			

დისპერსული ანალიზის მიხედვით, შრომით კმაყოფილების დონეზე გავლენას ახდენს მართვის ფორმა: დემოკრატიული მართვის გარემოში შრომით კმაყოფილების მაჩვენებელი იმატებს, მართვის სხვა ფორმის პირობებში კი მცირდება (ცხრილი 55). შესაბამისად, მართებულია ამ საკითხზე გამოთქმული ვარაუდი. ანალოგიური მიმართება

დაფიქსირდა შრომით კმაყოფილებასა და დემოკრატიულ მართვის ფორმას შორის 2017 წელს ჩატარებულ კვლევაშიც (ლაბარტყავა ნ. 2017).

ცხრილი 55.

Multiple Comparisons						
დამოკიდებული ცვლადი: შრომით კმაყოფილება						
Tukey HSD						
(I) Percentile Group of მართვის სტილი	(J) Percentile Group of მართვის სტილი	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-ლიბერალური	2-დემოკრატიული	-7.47216 <sup>*</sup>	1.74064	.000	-11.5663	-3.3780
	3-ავტორიტარული	-3.19721	1.63425	.124	-7.0412	.6467
2-დემოკრატიული	1-ლიბერალური	7.47216 <sup>*</sup>	1.74064	.000	3.3780	11.5663
	3-ავტორიტარული	4.27495 <sup>*</sup>	1.63346	.025	.4329	8.1170
3-ავტორიტარული	1-ლიბერალური	3.19721	1.63425	.124	-.6467	7.0412
	2-დემოკრატიული	-4.27495 <sup>*</sup>	1.63346	.025	-8.1170	-.4329

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

მიღებული შედეგი ლოგიკურია მართვის სტილისა და შრომით კმაყოფილების ცნებათა არსიდან გამომდინარე; დემოკრატიული მართვის ფორმა გულისხმობს მონაწილეობასა და თანასწორობას, რაც არსებითია ორგანიზაციაში დასაქმებულის კარგად ყოფნისათვის, და, შესაბამისად, შრომის პროცესით კმაყოფილებისათვისაც. ამის საპირისპიროდ, ავტორიტარული მართვის ფორმა, რომელიც მცირე ადგილს ტოვებს თვითგამოხატვის თავისუფლებისა და მონაწილეობისათვის, არ აძლევს დასაქმებულს პიროვნული კმაყოფილების განცდას, შესაბამისად, აფერხებს მისი სოციალიზაციის პროცესსა და ასევე შრომით კმაყოფილებას. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კმაყოფილებასა და მართვის სტილს შორის დაფიქსირებული მიმართება სოციალიზაციასა და მართვის სტილს შორის დაფიქსირებული მიმართების ანალოგიურია, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მაღალი ხარისხით ასოცირებაზე.

კვლევების მიხედვით, მართვის სტილსა და შრომით კმაყოფილებას შორის პოზიტიური მიმართება ფიქსირდება (Micheals & Spector, 1982; Awamleh, R., & Al-Dmour, H. 2004; Ali Mohammad Mosadegh Rad, Mohammad Hossein Yarmohammadian, 2006; Lok, P., & Crawford, J. 2004; Saleem, H., 2015); მაგალითად, მონაწილეობითი ტიპის მართვის

სტილი (რომელიც გულისხმობს დემოკრატიული მართვის ელემენტებს) და ასევე ტრანსფორმაციული მართვის სტილი პოზიტიურად მოქმედებს დასაქმებულთა შრომის ეფექტიანობასა და შრომით კმაყოფილებაზე (Reza Vahedi, Asghar Asadi. 2013; Spreitzer 1997; Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M., 2015); პოზიტიური კავშირი გამოვლინდა მონაწილეობით, დამარწმუნებელ და პატერნალისტურ მართვის სტილსა და სამუშაოს შესრულებას შორის, ხოლო ავტოკრატულსა და სამუშაოს შესრულებას შორის უარყოფითი კავშირია (Francis I. Okon & Ekaette Ubong Isong, 2016). დადასტურებულია კავშირი ასევე მართვის სტილსა და შრომით მოტივაციას შორის (R. Gopal & Rima Ghose Chowdhury, 2014).

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ ჰიპოთეზა H8 მართებულია: დასაქმებულის შრომით კმაყოფილების ხარისხი, ორგანიზაციული სოციალიზაციის ანალოგიურად, გარკვეულწილად განპირობებულია პიროვნული და ორგანიზაციული მახასიათებლებით, კერძოდ, პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და ორგანიზაციის მართვის ფორმით.

#### **ცვლადების - ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი - პრედიქტული წონა შრომით კმაყოფილების ხარისხის ვარიაციაში**

მას შემდეგ, რაც სტატისტიკურად დადგინდა, რომ სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილებას შორის არის მაღალი დადებითი კორელაცია და პერფექციონიზმს, ასერტიულობასა და მართვის სტილს გააჩნია გარკვეული გავლენა შრომით კმაყოფილების ვარიაციაზე (H8), შემდეგ ეტაპზე შემოწმდა ამ ცვლადების პრედიქტული წონა. გამოთქმული ჰიპოთეზის მიხედვით, სოციალიზაცია ყველაზე წონადი პრედიქტორია კვლევაში წარმოდგენილ ცვლადებს შორის.

აღნიშნული მიმართებებისა და სოციალიზაციის ეფექტის დასადგენად გამოყენებულია მრავლობითი იერარქიული რეგრესიის მოდელი. რეგრესული ანალიზის



I მოდელის მიხედვით (ცხრილი 56), სამივე პრედიქტორი ცვლადი - პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი - ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილების ვარიაციაზე; კერძოდ, პერფექციონიზმი ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება იწვევს შრომითი კმაყოფილების საშუალოდ  $\beta=-0.191$  ერთეულით შემცირებას, ასერტიულობის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება იწვევს დამოკიდებული ცვლადის საშუალოდ  $\beta=0.246$  ერთეულით მატებას, ხოლო მართვის სტილის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება საშუალოდ  $\beta=0.206$  ერთეულით ცვლის შრომით კმაყოფილებას. შედარებისათვის უნდა აღინიშნოს, რომ იგივე პრედიქტორი ცვლადების ეფექტი ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ვარიაციაზე უფრო მაღალია; პირველი პრობლემის ფარგლებში ჩატარებული ანალოგიური ანალიზის მონაცემებით, პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება იწვევს ორგანიზაციული სოციალიზაციის მაჩვენებლის 0.305, 0.306 და 0.226 ერთეულით შეცვლას. ეს მონაცემები მიუთითებს, რომ კვლევაში გამოყენებული პიროვნული ცვლადები უფრო მაღალი ხარისხით არის დაკავშირებული ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან, ვიდრე შრომით კმაყოფილებასთან.

რეგრესიის მეორე მოდელში, ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფაქტორის გათვალისწინების შედეგად, არსებითად იცვლება სამივე პრედიქტორი ცვლადის მნიშვნელობა: მათი წონა მინიმალურად მცირდება და სტატისტიკურად არ არის სანდო. მხოლოდ სოციალიზაციას აქვს სანდო სტატისტიკური მნიშვნელობა და საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელი: ორგანიზაციული სოციალიზაციის ერთი სტანდარტული ერთეულით ცვლილება იწვევს შრომით კმაყოფილების საშუალოდ  $\beta=0.745$  სტანდარტული ერთეულით მატებას.

ცხრილი 56. შრომით კმაყოფილების პრედიქტორი ცვლადების რეგრესული ანალიზი

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.308	.079		3.916	.000					
	Percentile Group of პერფექციონიზმი	-.070	.017	-.191	-4.059	.000	-.192	-.195	-.190	.991	1.010
	Percentile Group of ასერტიულობა	.088	.019	.246	4.551	.000	.158	.218	.213	.751	1.331
	Percentile Group of მართვა	.073	.019	.206	3.816	.000	.067	.184	.178	.750	1.333
2	(Constant)	.015	.057		.262	.793					
	Percentile Group of პერფექციონიზმი	-.011	.012	-.030	-.894	.372	-.192	-.044	-.029	.939	1.065
	Percentile Group of ასერტიულობა	-.011	.014	-.032	-.794	.428	.158	-.039	-.026	.668	1.496
	Percentile Group of მართვა	.004	.014	.011	.273	.785	.067	.013	.009	.707	1.415
	Percentile Group of სოციალიზაცია	.263	.013	.745	20.873	.000	.744	.716	.683	.841	1.190

a. დამოკიდებული ცვლადი: შრომით კმაყოფილება

პირველი მოდელის მიხედვით (ცხრილი 57), დამოუკიდებელი ცვლადები ხსნის დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 8.3%-ს (Adjusted R Square=0.089), მეორე მოდელის მიხედვით კი - 55%-ს (Adjusted R Square=0.551). უნდა აღინიშნოს, რომ სოციალიზაციის გათვალისწინების შემთხვევაში დამოკიდებული ცვლადის - შრომით კმაყოფილების ვარიაციის ახსნის ხარისხი მნიშვნელოვნად იმატებს, და პრაქტიკულად ამხსნელ ცვლადს წარმოადგენს ორგანიზაციული სოციალიზაცია.

ცხრილი 57

Model Summary <sup>c</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.299 <sup>a</sup>	.089	.083	.28022	.089	13.598	3	416	.000
2	.745 <sup>b</sup>	.556	.551	.19599	.466	435.674	1	415	.000

a. პრედიქტორები: (Constant), Percentile Group of მართვა, Percentile Group of პერფექციონიზმი, Percentile Group of ასერტიულობა

a. პრედიქტორები: (Constant), Percentile Group of მართვა, Percentile Group of პერფექციონიზმი, Percentile Group of ასერტიულობა, Percentile Group of სოციალიზაცია

c. Dependent Variable: შრომით კმაყოფილება

იერარქიული რეგრესული ანალიზის შედეგები ადასტურებს დაშვებულ ჰიპოთეზების (H8 და H9) მართებულობას: კვლევაში გამოყენებული ყველა პრედიქტორი ცვლადი ახდენს გარკვეულ გავლენას შრომით კმაყოფილების ვარიაციაზე, მაგრამ ამ ცვლადებიდან შრომით კმაყოფილების ვარიაციას ძირითადად ორგანიზაციული სოციალიზაცია განსაზღვრავს, რაც ეთანხმება ანალოგიური კვლევების შედეგებს და დაშვებას, რომლის მიხედვით, შრომით კმაყოფილება ორგანიზაციული სოციალიზაციის შედეგია (Robert J. Taormina, 1999; Zibin Song, Kaye Chon. 2015; Danni Wang, Peter W. Hom, David G. Allen. 2017; Chao et al., 1994; Taormina, 1994).

### პრედიქტორი ცვლადების მნიშვნელობის განსაზღვრა ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის მეთოდის გამოყენებით

მას შემდეგ, რაც იერარქიული რეგრესული ანალიზით გამოვლინდა, რომ სხვა საკვლევ ცვლადებთან ერთობლიობაში სოციალიზაციას გააჩნია გადამწყვეტი წონა შრომით კმაყოფილების ფორმირების პროცესში, პრედიქტორი ცვლადების გავლენის ხარისხი სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართებაზე ასევე გადამოწმდა ნაწილობრივი კორელაციის (Partial correlation) მეთოდის გამოყენებით.<sup>6</sup>

**პერფექციონიზმის გავლენა მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია-შრომით კმაყოფილება.** ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის მონაცემების მიხედვით, პერფექციონიზმს ძალზედ მცირე გავლენა აქვს სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების პოზიტიურ კავშირზე: მისი გავლენით კორელაციის მაჩვენებელი  $r=0.782$  უმნიშვნელოდ შემცირდა  $r=0.772$  ერთეულამდე (ცხრილი 58).

---

<sup>6</sup> ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზი აჩვენებს, რამდენად მყარია ორი ცვლადის კავშირი და რამდენად ექვემდებარება ეს კავშირი ცვლილებას მესამე ცვლადის გავლენით.

ცხრილი 58. ნაწილობრივი კორელაცია

Correlations					
Control Variables			სოციალიზაცია	შრომით კმაყოფილება	Percentile Group of პერფექციონიზმი
-none <sup>a</sup>	სოციალიზაცია	Correlation	1.000	<b>.782</b>	-.310
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	418	418
	შრომით კმაყოფილება	Correlation	.782	1.000	-.210
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	418	0	418
	Percentile Group of პერფექციონიზმი	Correlation	-.310	-.210	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	418	418	0
Percentile Group of პერფექციონიზმი	სოციალიზაცია	Correlation	1.000	<b>.772</b>	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	417	
	შრომით კმაყოფილება	Correlation	.772	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	417	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

ასერტიულობის გავლენა მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია-შრომით კმაყოფილება. ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის მონაცემების მიხედვით, ასერტიულობის გავლენა პრაქტიკულად უმნიშვნელოა: მისი გავლენით სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების კორელაციის მაჩვენებელი  $r=0.782$  მხოლოდ 0.001 ერთეულით შემცირდა  $r= 0.772$  ერთეულამდე (ცხრილი 59).

ცხრილი 59

Correlations					
Control Variables			სოციალიზაცია	შრომით კმაყოფილება	Percentile Group of ასერტიულობა
-none <sup>a</sup>	სოციალიზაცია	Correlation	1.000	<b>.782</b>	.218
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	418	418
	შრომით კმაყოფილება	Correlation	.782	1.000	.117
		Significance (2-tailed)	.000	.	.016
		Df	418	0	418
	Percentile Group of ასერტიულობა	Correlation	.218	.117	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.016	.
		Df	418	418	0
Percentile Group of ასერტიულობა	სოციალიზაცია	Correlation	1.000	<b>.781</b>	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	417	
	შრომით კმაყოფილება	Correlation	.781	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	417	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

მართვის სტილის გავლენა მიმართებაზე: ორგანიზაციული სოციალიზაცია-შრომით კმაყოფილება. ნაწილობრივი კორელაციური ანალიზის მონაცემების მიხედვით, მართვის სტილი არ ახდენს გავლენას სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართებაზე, კორელაციის მაჩვენებელი  $r=0.782$  უცვლელი დარჩა.

ნაწილობრივმა კორელაციურმა ანალიზმა ასევე დაადასტურა, ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და შრომით კმაყოფილებას შორის არსებულ მაღალი ხარისხის პოზიტიურ კავშირზე უმნიშვნელოდ ახდენს გავლენას ისეთი პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადები, როგორცაა პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი.

#### 4.4 შრომით კმაყოფილებისა და ანაზღაურებით კმაყოფილების მიმართება

ანაზღაურებით კმაყოფილება კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული ფაქტორია, რომელიც გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილების ხარისხზე. ამ ორ ცვლადს შორის პირდაპირი ან არაპირდაპირდაპირი კავშირი დადასტურებულია მრავალ კვლევაში (Robert J. Taormina, 1999; Judge Timothy A., Piccolo Ronald F., Nathan P. Podsakoff, Bruce Louis Rich, 2010; Shahzad Muhammad, Muhammad Shahzad Chaudhry, Hazoor Muhammad Sabir, Nawaz Kalyar, 2011). ანაზღაურების მნიშვნელობაზე მიუთითებს ასევე ის ფაქტი, რომ დასაქმებულის ქცევითი ასპექტი და აფექტურ-კოგნიტურ კომპონენტები შეიძლება ყოველთვის არ ემთხვეოდეს ერთმანეთს; მაგალითად, ინდივიდს შესაძლოა არ მოსწონდეს თავისი სამუშაო, მაგრამ მაინც კმაყოფილი იყოს თავის სამსახურით და დარჩეს ორგანიზაციაში ფინანსური საკითხის გამო (Fishbein, 1979). ამიტომ ორგანიზაციული სოციალიზაციის ანალოგიურად, ანაზღაურების ფაქტორის პრედიქტული წონაც შემოწმდა შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებით. გარდა ამისა, ამ ცვლადების კავშირის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართების ანალიზისათვის.

საკვლევი ცვლადების მიმართების დასადგენად გამოყენებულია კორელაციური და რეგრესული ანალიზი. კორელაციური ანალიზის მიხედვით, შრომით კმაყოფილებასა და ანაზღაურებას შორის დადგინდა დადებითი კორელაცია,  $r=0.234$  ( $p < 0.01$ ).

შემდეგ ეტაპზე იერარქიული რეგრესული ანალიზით კიდევ ერთხელ კომპლექსურად შემოწმდა დამოუკიდებელი ცვლადების - პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი - პრედიქტული წონა, ამჯერად ანაზღაურების პარამეტრის გათვალისწინებით. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სოციალიზაციასთან შედარებით, პრედიქტორი ცვლადების წონა (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი) შრომით კმაყოფილების ვარიაციაში უფრო დაბალია; ანაზღაურების ფაქტორის ჩართვით ამ მოდელში, პიროვნული ცვლადების პრედიქტული წონა კიდევ უფრო შემცირდა (ცხრილი 60); ანალიზის მეორე მოდელის მონაცემებით, ამ ოთხი დამოუკიდებელი ცვლადიდან, ანაზღაურებით კმაყოფილების პრედიქტული წონა ( $\beta=0.223$ ) ყველაზე მაღალია, დანარჩენ ცვლადებთან შედარებით: მართვის სტილის ( $\beta=0.202$ ), პერფექციონიზმის ( $\beta=-0.176$ ) და ასერტიულობის ( $\beta=0.186$ ). შესაბამისად, უნდა ვივარაუდოთ, რომ სოციალიზაციისაგან განსხვავებით, შრომით კმაყოფილება უფრო მეტად არის დამოკიდებული გარეგან ფაქტორზე - ანაზღაურებასა და მართვის სტილზე, ვიდრე პიროვნულ მახასიათებლებზე. სოციალიზაციის შემთხვევაში ანაზღაურებას უფრო ნაკლები წონა აქვს (0,216), ვიდრე დანარჩენ ცვლადებს (შედარებისათვის იხ. ზემოთ ცხრილი 48), რაც ნიშნავს რომ *სოციალიზაცია უფრო მეტად არის ასოცირებული პიროვნულ ფაქტორებთან (კერძოდ, პერფექციონიზმსა და ასერტიულობასთან), ხოლო შრომით კმაყოფილება - ორგანიზაციულ ფაქტორებთან.*

ცხრილი 60

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.619	.219		7.381	.000	1.188	2.050			
	Percentile Group of პერფექციონიზმი	-.201	.048	-.199	-4.208	.000	-.296	-.107	-.201	-.202	-.198
	Percentile Group of ასერტიულობა	.211	.054	.211	3.885	.000	.104	.317	.145	.187	.183
	Percentile Group of მართვა	.160	.053	.164	3.024	.003	.056	.265	.042	.147	.142
2	(Constant)	1.036	.248		4.178	.000	.548	1.523			
	Percentile Group of პერფექციონიზმი	-.178	.047	-.176	-3.796	.000	-.271	-.086	-.201	-.183	-.174
	Percentile Group of ასერტიულობა	.186	.053	.186	3.495	.001	.081	.290	.145	.169	.161
	Percentile Group of მართვა	.197	.052	.202	3.764	.000	.094	.300	.042	.182	.173
	ანაზღაურება	.265	.057	.223	4.664	.000	.153	.377	.236	.223	.214

a. დამოკიდებული ცვლადი: Percentile Group of შრომით კმაყოფილება

რეგრესული ანალიზის პირველი მოდელის მიხედვით (ცხრილი 61), დამოუკიდებელი ცვლადები ხსნის შრომით კმაყოფილების ვარიაციის 9%-ს (Adjusted R Square=0.077), მეორე მოდელის მიხედვით - 12%-ს (Adjusted R Square=0.123).

ცხრილი 61

Model Summary <sup>c</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.278 <sup>a</sup>	.077	.071	.781	.077	11.653	3	416	.000
2	.351 <sup>b</sup>	.123	.115	.763	.046	21.750	1	415	.000

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ შრომით კმაყოფილებისა და დამოუკიდებელი ცვლადების შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზები (H8 და H9)

მართებულია და მიღებული შედეგების საფუძველზე შეიძლება შემდეგი დასკვნების გამოტანა:

- შრომით კმაყოფილების ხარისხზე, ორგანიზაციული სოციალიზაციის ანალოგიურად, გავლენას ახდენენ პრედიქტორი ცვლადები, კერძოდ, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს შრომით კმაყოფილების ზრდას, ხოლო დესტრუქციული პერფექციონიზმი, აგრესია/პასიურობა და მართვის ავტორიტარული /ლიბერალური სტილი ამცირებს შრომით კმაყოფილების ხარისხს.
- შრომით კმაყოფილების ვარიაციაში მეტი წონა აქვს ორგანიზაციულ მახასიათებლებს, ხოლო ორგანიზაციული სოციალიზაციის ვარიაციაში - პიროვნულ მახასიათებლებს.
- ცვლადების ერთობლიობაში შრომით კმაყოფილების ხარისხს ძირითადად განსაზღვრავს ორგანიზაციული სოციალიზაცია, ხოლო დანარჩენი ცვლადების (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი) პრედიქტული წონა უმნიშვნელოა.



## 4.5 საკვლევი კითხვებისა და ჰიპოთეზების შეჯამება

წარმოდგენილი სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ ძირითად საკვლევ კითხვებზე პასუხი მიღებულია, ჰიპოთეზების დიდი ნაწილი მართებული აღმოჩნდა, ხოლო ის ჰიპოთეზები, რომლებიც სტატისტიკურად ნაწილობრივ დადასტურდა, ტენდენციის სახით ასახავს ჰიპოთეზის ფარგლებში გამოთქმულ დაშვებებს (ცხრილი 62). მიღებული შედეგების საფუძველზე შესაძლებელია შემდეგი დასკვნების გამოტანა:

- ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე გავლენას ახდენს კვლევაში გამოყენებული პიროვნული და ორგანიზაციული ცვლადები, კერძოდ პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის სტილი. გარდა ამისა, მართვის სტილი გავლენას ახდენს პიროვნული ცვლადების პრედიქტულ წონაზე სოციალიზაციის ვარიაციის ახსნის თვალსაზრისით.

- ორგანიზაციაში პერსონალის მაღალი ხარისხის სოციალიზაციის არსებობის შემთხვევაში, მაღალი ალბათობით დასაშვებია, რომ პერსონალის მნიშვნელოვანი ნაწილი ავლენს ასერტიულ ქცევას და თუ ახასიათებთ პერფექციონიზმი - ძირითადად ნორმის ფარგლებში.

- პრედიქტორი ცვლადებისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება ერთგვარად „იმეორებს“ იმავე ტიპის მიმართებებს პრედიქტორ ცვლადებთან, რაც გამოვლინდა სოციალიზაციის შემთხვევაში, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კმაყოფილების ხარისხი, ცვლადების ერთობლიობაში, დიდწილად დამოკიდებულია ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარისხზე; შესაბამისად, თუ პერსონალის სოციალიზაციის დონე მაღალია, მაღალი ალბათობით სავარაუდოა, რომ მაღალი იქნება ასევე შრომით კმაყოფილება, თუნდაც არ გვქონდეს ინფორმაცია პერფექციონიზმის და ასერტიულობის ან ორგანიზაციული მართვის სტილის ფორმისა და ხარისხის შესახებ.

ცხრილი 62. ჰიპოთეზების შემოწმების შედეგი

ჰიპოთეზა	პრედიქტორი / დამოუკიდებელი ცვლადი	კონტექსტუალური / გამაშუალებელი ცვლადი	დამოკიდებული ცვლადი	შედეგის სტატისტიკური მნიშვნელობა
H-1	პერფექციონიზმი		ორგანიზაციული სოციალიზაცია	+
H-2	პერფექციონიზმის განზომილებები		ორგანიზაციული სოციალიზაცია	+
H-3	ასერტიულობა		ორგანიზაციული სოციალიზაცია	+/-
H-4	მართვის სტილი		ორგანიზაციული სოციალიზაცია	+/-
H-5	მართვის სტილი		პერფექციონიზმი	+
H-6	მართვის სტილი		ასერტიულობა	+/-
H2-7	პეფრფექციონიზმი ასერტიულობა	მართვის სტილი	ორგანიზაციული სოციალიზაცია	+
H-8	პეფრფექციონიზმი ასერტიულობა	მართვის სტილი	შრომით კმაყოფილება	+
H-9	ორგანიზაც. სოც. პეფრფექციონიზმი ასერტიულობა მართვის სტილი		შრომით კმაყოფილება	+
სიმბოლური აღნიშვნა	„+“ - ჰიპოთეზა დადასტურდა „-“ - ჰიპოთეზა არ დადასტურდა „+/-“ - ჰიპოთეზა ნაწილობრივ დადასტურდა			

## 4.6 სოციალიზაციის მიმართება პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორებთან

(2010-2019 წლების კვლევების მონაცემთა მიხედვით)

წარმოდგენილი კვლევის შედეგები და ორგანიზაციული სოციალიზაციის შესახებ თეორიული და ემპირიული მასალის მიმოხილვა ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესი დაკავშირებულია მთელ რიგ პიროვნულ და სოციალურ მახასიათებლებთან. ორგანიზაციული სოციალიზაციის კომპლექსური სურათის წარმოსაჩენად, ასევე მნიშვნელოვანია იმ ემპირიული მონაცემების განხილვა, რომელიც ე.წ. ფართო კვლევის ფარგლებში, ანუ 2010-2019 წლებში შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომებში, პირობითად - საპილოტე კვლევებში დადასტურდა. ამ ნაშრომებში გამოკვლეულია სადოქტორო კვლევაში გამოყენებული ცვლადების მიმართება სხვა ისეთ ცვლადებთან, რომელიც ასევე მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული სოციალიზაციის ანალიზისათვის. სადოქტორო ნაშრომის ყველა საკვლევი ინსტრუმენტი გამოყენებულია სამ ან მეტ სამაგისტრო კვლევაში. ამ კვლევებმა ხელი შეუწყო საკვლევი ინსტრუმენტების (სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი) სტატისტიკურად გამართვას და ასევე გამოავლინა საკვლევი ცვლადების მიმართება სხვა ისეთ მახასიათებლებთან, რაც სოციალიზაციის პროცესთან დაკავშირებით უფრო სრულ სურათს იძლევა.

**ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართება ცვლადებთან - ცხოვრების საზრისი, რეზილიენტობა და ორგანიზაციისადმი ნდობა.** ბოლო წლებში ორგანიზაციულ კონტექსტში ფსიქოლოგები მნიშვნელოვან როლს ანიჭებენ პიროვნების რეზილიენტობას. კვლევების თანახმად, პიროვნების რეზილიენტობა გავლენას ახდენს ინდივიდის ისეთ მახასიათებლებზე, როგორცაა ორგანიზაციული სოციალიზაცია, ორგანიზაციული პასუხისმგებლობა (Shin, Taylor & Seo, 2012; Youssef & Luthans, 2007), სამუშაოთი კმაყოფილება, (Ramlall, 2009; Vohra & Goel, 2009), პროდუქტიულობა და სამუშაოს

შესრულების ეფექტურობა (Luthans, Youssef & Rawski, 2011), თვითშეფასება (Ramlall, 2009), სამსახურში კეთილდღეობა (Wilson & Ferch, 2005; Youssef & Luthans, 2007), მოტივაცია (Youssef & Luthans, 2012). 2018 წელს ჩატარებული კვლევის ფარგლებში შესწავლილია ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართება რეზილიენტობასა და ცხოვრების საზრისთან. დადგინდა დადებითი კორელაცია, სანდო მაჩვენებლით, ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ცხოვრების საზრისს შორის ( $r=0.405^{**}$ ,  $Sig.=0,000$ ) და ასევე ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და რეზილიენტობას შორის ( $r=0.399^{**}$ ,  $Sig.=0,000$ ); ამავე კვლევის ფარგლებში ასევე დადასტურდა დადებითი კორელაცია ( $r=0.827^{**}$ ,  $Sig.=0,000$ ) ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ორგანიზაციისადმი ნდობას შორის (გიორგაძე, 2018).

მიღებული შედეგები თვალსაჩინოს ხდის ლოგიკურ დაშვებას, რომ ისეთი გლობალური პიროვნული მახასიათებლები, როგორცაა ცხოვრების საზრისი და რეზილიენტობა, ხელს უწყობს ინდივიდის სოციალიზაციას ზოგადად და, შესაბამისად, ორგანიზაციულ სოციალიზაციას.

**სოციალიზაციისა და პერფექციონიზმის მიმართება ემოციურ ინტელექტთან.** 2018 წელს ჩატარებულ კვლევაში (ლეკიშვილი, 2018) გამოვლინდა პოზიტიური კავშირი ( $r=0.336^{**}$ ) ემოციურ ინტელექტსა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციას შორის, ხოლო ემოციურ ინტელექტსა და სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმს შორის - უარყოფითი ( $r=-0.150^{*}$ ), რაც ლოგიკურ კავშირშია სადოქტორო ნაშრომის შედეგებთან.

**სოციალიზაცია და ლირის პიროვნული ტიპოლოგია.** 2010 წელს ჩატარებულ კვლევაში შესწავლილია ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართება პიროვნულ მახასიათებლებთან (ღაღანიძე, 2010). პიროვნული მახასიათებლების საკვლევად გამოყენებული იყო ლირის პიროვნული ტიპოლოგია (T. Liri, G. Leforge, R. Sazek. 1954), რომელიც რვა პიროვნულ მახასიათებელს ადგენს. კვლევამ გამოავლინა დადებითი სანდო კორელაცია სოციალიზაციასა და შემდეგ პიროვნულ მახასიათებლებს შორის: “თანამშრომლობითი-მეგობრული” ( $r=0,95^{**}$ ) და „პასუხისმგებლიანი-ალტრუისტი“

( $r=0,72^{**}$ ), რაც ლოგიკურ თანხმობაშია სოციალიზაციის კონსტრუქტთან. ხოლო ისეთ პიროვნულ მახასიათებლებთან, რომელიც თავისი არსით წინააღმდეგობაშია სოციალიზაციასთან, კავშირი არ დადასტურდა, მაგალითად, როგორცაა: “დამოუკიდებელი-დომინანტური”, „ხისტი-აგრესიული” და „ექვიანი-სკეპტიკური”.

**სოციალიზაცია და FPI ტიპოლოგია.** ერთ-ერთ კვლევაში შესწავლილია ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართება პიროვნულ მახასიათებლებთან ფრაიბურგის პიროვნების საკვლევ კითხვარის (FPI) გამოყენებით (ჩოგოვაძე, 2011). სტატისტიკურად სანდო დადებითი მიმართება დადგინდა სოციალიზაციასა და FPI-ის შემდეგ სკალებს შორის: ცხოვრებით კმაყოფილება, სოციუმზე ორიენტაცია და ექსტრავერსია; უარყოფითი მიმართება დადგინდა სოციალიზაციასა და FPI -ის შემდეგ სკალებს შორის: სხეულებრივი ჩივილები, აგრესია, აგზნებადობა და ნეიროტიციზმი. ეს შედეგებიც ლოგიკურ თანხმობაშია ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფენომენის არსთან.

**სოციალიზაციისა და თვითშეფასების მიმართების კვლევა უილსონის პროექციული მეთოდის გამოყენებით.** 2013 წელს ჩატარებულ კვლევაში (მიმისტარიშვილი, 2012) შესწავლილია სოციალიზაციის მიმართება თვითშეფასებასთან, უილსონის პროექციული მეთოდის გამოყენებით (Pip Wilson. Big Book of Blob Feelings). ტესტი გულისხმობს საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას ადამიანის ნახატი ფიგურებიდან რომელიმესთან. ფიგურები სიმბოლურად გარკვეულ პიროვნულ ნიშნებს გულისხმობს. გამოვლინდა პოზიტიური კავშირი ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და იმ ფიგურებს შორის, რომლებიც ხასიათდებიან შემდეგი პიროვნული ნიშნებით: მხიარული, ლაღი, ოპტიმისტი, მიზანსწრაფული, კეთილი, მეგობრული, სხვების დახმარებაზე ორიენტირებული, ლიდერი, თავდაჯერებული. სოციალიზაცია უარყოფით სანდო კორელაციაშია უილსონის ტესტის იმ ფიგურებთან, რომლებიც ხასიათდებიან შემდეგი ნიშნებით: სიმორცხვე, ჩაკეტილობა, პესიმიზმი, გულგრილობა, შიში, პასიურობა.

**ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართება ორგანიზაციულ დისკრიმინაციასა და კონტრპროდუქტულ ქცევასთან.** 2017 წლის კვლევაში გაანალიზებულია ორგანიზაციული სოციალიზაციის მიმართება ორგანიზაციულ დისკრიმინაციასა და კონტრპროდუქტულ ქცევასთან. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ორგანიზაციულ სოციალიზაციასა და ორგანიზაციულ დისკრიმინაციას შორის არის უარყოფითი კორელაცია. შედეგად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ: რაც უფრო მაღალია ინდივიდის ორგანიზაციული სოციალიზაციის მაჩვენებელი, მით ნაკლებად შეიძლება გახდეს ის დისკრიმინაციის ობიექტი და, შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია ორგანიზაციაში თანამშრომლების სოციალიზაცია, მით უფრო ნაკლებად არის მოსალოდნელი ზოგადად ორგანიზაციაში დისკრიმინაციის ფაქტები. იმავე კვლევაში გამოვლინდა, რომ სოციალიზაციასა და კონტრპროდუქტულ ქცევას შორის არის უარყოფითი კორელაცია, შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია სოციალიზაციის მაჩვენებელი ორგანიზაციაში, მით უფრო დაბალია კონტრპროდუქტული ქცევის განხორციელების ალბათობა (მოსიძე, 2017).

**ასერტიულობა და ორგანიზაციული დისკრიმინაცია.** სამაგისტრო კვლევის ფარგლებში, რომელიც იკვლევდა ასერტიულობასა და ორგანიზაციულ დისკრიმინაციას შორის მიმართებას, დადგინდა, რომ დისკრიმინაციის პროცენტული მაჩვენებელი უფრო მაღალია დაბალი ასერტიულობის მქონე რესპონდენტების შემთხვევაში. გარდა ამისა, გამოვლინდა ასერტიულობის კავშირი ტოლერანტობასთან ( $r=0.585^{**}$ ), რაც მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა ასერტიული ქცევა ორგანიზაციაში ქმნის ტოლერანტულ გარემოს (კასრელიშვილი ნ., 2016). ეს შედეგები ადასტურებს წარმოდგენილი კვლევის შედეგებს, რომელის მიხედვით, ასერტიულობა არის სოციალიზაციის ხელშემწყობი პიროვნული მახასიათებელი.

**პერფექციონიზმი და სტრესი.** 2016 წელს შესრულებულ კვლევაში (გრიშაშვილი, 2016) შესწავლილია მიმართება პერფექციონიზმსა და ორგანიზაციულ სტრესს შორის. დადგინდა სტატისტიკურად სანდო დადებითი კავშირი დესტრუქციული პერფექციონიზმის მაჩვენებელსა და შრომითი დატვირთვით გამოწვეულ სტრესს შორის, ასევე თვითორიენტირებულ (SOP) პერფექციონიზმსა და შრომითი დატვირთვით

გამოწვეულ სტრესსა და სხვებზე ორიენტირებულ პერფექციონიზმსა (OOP) და შრომით სტრესს შორის.

მთლიანობაში, განხილული კვლევების მონაცემთა განზოგადების საფუძველზე შესაძლებელია ზოგადი სურათის შექმნა, რომლის მიხედვით, ორგანიზაციული სოციალიზაცია გარკვეული ფორმით დაკავშირებული შემდეგ პიროვნულ და ორგანიზაციულ მახასიათებლებთან: პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი, ანაზღაურებით და შრომით კმაყოფილება, ორგანიზაციის ტიპი, თვითშეფასება, ემოციური ინტელექტი, რეზილიენტობა, ცხოვრების საზრისი, ცხოვრებით კმაყოფილება, იმედის განცდა, ორგანიზაციული დისკრიმინაცია, ორგანიზაციული ნდობა, სოციუმზე ორიენტაცია, კონტრპროდუქტული ქცევა, მიღწევაზე ორიენტაცია, ექსტრავერსია, სიმორცხვე, აგრესია, აგზნებადობა, ნეიროტიციზმი, პესიმიზმი, გულგრილობა, შიში, პასიურობა. გარდა ამისა, სამეცნიერო ლიტერატურისა და კვლევების მიმოხილვის საფუძველზე შესაძლებელი ითქვას, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაცია დაკავშირებულია შემდეგ ორგანიზაციულ მახასიათებლებთან: შრომის პროდუქტულობა, შესრულების ეფექტიანობა, ორგანიზაციული ერთგულება, აბსენტიზმი, სამუშაოს შესრულება, ორგანიზაციული ჩართულობა, კადრების დენადობა, ორგანიზაციული სტრესის მართვა, ორგანიზაციული სამართლიანობა და ერთგულება.

## თავი V

### ძირითადი შედეგები და დასკვნები

ამ ნაწილში წარმოდგენილია ჰიპოთეზების შეფასება, მიღებული შედეგების შეჯამება, ძირითადი მიგნებები და დასკვნები.

#### ჰიპოთეზების შეფასება და ძირითადი შედეგები

თეორიული ანალიზისა და განხილული კვლევების მიხედვით, სოციალიზაცია მრავალგანზომილებიან, გარკვეულ პიროვნულ და ორგანიზაციულ ფაქტორებთან დაკავშირებულ ფენომენს წარმოადგენს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევაში წარმოდგენილი ვარაუდები ძირითადად მართებულია, ცხრა ჰიპოთეზიდან ექვსი დადასტურდა, სამი კი ტენდენციის სახით გამოვლინდა. ჰიპოთეზების ანალიზმა, **პირველი საკვლევი პრობლემის** ფარგლებში წარმოაჩინა, რომ ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესი გარკვეული ხარისხით დამოკიდებულია პიროვნულ ცვლადებზე - პერფექციონიზმსა და ასერტიულობაზე, ხოლო კონტექსტუალური ცვლადი, ორგანიზაციის მართვის ფორმა, გავლენას ახდენს ამ ცვლადებზე და ასევე მათი ურთიერთმიმართების ხარისხზე. **მეორე საკვლევი პრობლემის** ფარგლებში დადგინდა, რომ შრომით კმაყოფილების ხარისხზე, სოციალიზაციის მსგავსად, გავლენას ახდენს იგივე პრქდიქტორი ცვლადები (პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და მართვის ფორმა), თუმცა, არსებითად ის მაინც ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესით არის განპირობებული.

#### ორგანიზაციული სოციალიზაცია და პიროვნული ცვლადები

**ორგანიზაციული სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის ფორმა.** პერფექციონიზმის ფორმას განაპირობებს მისი ხარისხი: საშუალო ხარისხის პერფექციონიზმი მისი გამოვლენის კონსტრუქციულ ფორმას გულისხმობს, ხოლო მაღალი ხარისხი -



დესტრუქციულს. საკვლევი ჰიპოთეზის (H1) მიხედვით, პერფექციონიზმის ფორმასა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციას შორის არის გარკვეული სახის მიმართება: კონსტრუქციული პერფექციონიზმი უფრო მეტად დაკავშირებულია სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან, ხოლო დესტრუქციული - სოციალიზაციის დაბალ ხარისხთან. ეს დაშვება დადასტურდა: სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი უფრო მეტად ასოცირებულია სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან და შესაბამისად, ხელს უწყობს მას, ხოლო დესტრუქციული - აფერხებს. სავარაუდოდ, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, როგორც მიღწევაზე ორიენტირებული მოტივატორი, ხელს უწყობს ინდივიდის პოზიტიური სოციალური უნარების გამოვლენას, ხოლო დესტრუქციული, რომელიც არარეალისტური მიზნების დასახვას გულისხმობს - აფერხებს მას.

**სოციალიზაცია და პერფექციონიზმის განზომილებები.** პერფექციონიზმის განზომილება გულისხმობს პერფექციონიზმის ვექტორს, რომლის მიხედვით განისაზღვრება სამი განზომილება: თვითორიენტირებული, სხვებზე ორიენტირებული და სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი. საკვლევი ჰიპოთეზის (H2) მიხედვით, სოციალიზაციის მაჩვენებლის ვარიაციის ახსნაში უფრო მაღალი წონა აქვს საკუთარ თავზე ორიენტირებულ და სოციალურად მიწერილ პერფექციონიზმს, ვიდრე სხვაზე ორიენტირებულ პერფექციონიზმს. ეს დაშვება სტატისტიკურად დადასტურდა; სავარაუდოდ, პერფექციონისტისათვის უფრო მნიშვნელოვანია თვითშეფასება (თვითორიენტირებული პერფექციონიზმი) და გარემოსაგან მიღებული აღიარება (სოციალურად მიწერილი პერფექციონიზმი), ვიდრე გარშემომყოფთა მიღწევები და მათი „სრულყოფილება“. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ პერფექციონისტი ახლობელ, მნიშვნელოვან ადამიანებსაც მაღალ სტანდარტებს უყენებს.

პერფექციონიზმის თეორიული მოდელებისა და კვლევების მიხედვით, მიღებული შედეგი ლოგიკურია. კონსტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანი აქტიურია, მოტივირებული, მიღწევაზე ორიენტირებული, აქვს ლიდერის თვისებები და პოზიტიური თვითშეფასება, რაც სოციალიზაციის პროცესისათვის ხელშემწყობი ფაქტორებია; დესტრუქციული პერფექციონიზმის მქონე ადამიანის სწრაფვას

სრულყოფილებისაკენ თან ახლავს, წარუმატებლობის ძლიერი შიში, შფოთვა, ადაპტაციის სირთულე, რაც აფერხებს სოციალიზაციის პროცესს (Hamachek, D. E. 1978; Pirot, 1986; Enns & Cox, 2005; Clark Malissa A., Lelchook Ariel M., Taylor Marcie L., 2007). პერფექციონიზმის განზომილებებთან დაკავშირებით მიღებული შედეგები ასევე თანხმობაში თანამედროვე კვლევების შედეგებთან; მაგალითად, მაღალი SPP დადებით კორელაციაშია პროფესიული დისტრესთან; დაბალ თვითშეფასებასა და მაღალ თვითკრიტიკულობასთან, ასევე სოციალურ შფოთვასა და სოციალურ ფობიასთან (Flett, Hewitt, Blankstein, & Eng, 1993; Saboonchi F., Lundth L., Ost L., 1999), რაც პრაქტიკულად გამორიცხავს სოციალიზაციის ეფექტიან პროცესს.

**ორგანიზაციული სოციალიზაცია და ასერტიულობა.** ვინაიდან ასერტიულობა გულისხმობს სოციალური კომპეტენციის უნარს, საკვლევი ჰიპოთეზის (H3) ფარგლებში გამოითქვა ვარაუდი, რომ ასერტიული ქცევა ასოცირებულია სოციალიზაციის მაღალ ხარისხთან, ხოლო აგრესიული ქცევა - სოციალიზაციის დაბალ ხარისხთან, ანუ ასერტიულობა მიჩნეულია სოციალიზაციის ხელშემწყობ, ხოლო აგრესიული და პასიური ქცევა - შემაფერხებელ პირობად. ეს ვარაუდი მხოლოდ ნაწილობრივ დადასტურდა: დადებითი კავშირი დადასტურდა ასერტიულობასა და სოციალიზაციის მაღალ ხარისხს შორის, თუმცა აგრესიულ ქცევასა და სოციალიზაციის დაბალ ხარისხს შორის არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო კავშირი. ამასთან, თვალსაჩინოა ტენდენცია, რომ ასერტიულობა უფრო მაღალი ხარისხით არის დაკავშირებული სოციალიზაციის მაღალ დონესთან, ვიდრე აგრესიულობა (ეს ტენდენცია უფრო მკაფიოდ იკვეთება კროსტაბულაციური ანალიზით). სავარაუდოდ, სტატისტიკურად სანდო განსხვავება ქცევის მოდელის მიხედვით დაყოფილი ქვეჯგუფების მოცულობის სიმცირის გამო არ დაფიქსირდა.

პასიური ქცევის შემთხვევაში სოციალიზაციის დაბალი მაჩვენებელი შეიძლება აიხსნას იმით, რომ ინდივიდის ინტერქცია გარემოსთან აგებულია დათმობაზე, საკუთარ უფლებებზე უარის თქმაზე, სხვების სურვილების სასარგებლოდ; მიუხედავად იმისა, რომ ასეთ ინდივიდს ნაკლებად აქვს ღიად გამოხატული პრობლემები გარემოსთან და შეიძლება სოციუმში ადაპტირებულადაც გამოიყურებოდეს, სავარაუდოდ, შინაგანად არ

აქვს განცდა, რომ გუნდის თანასწორი წევრია, რაც არსებითია სოციალიზაციის პროცესისათვის.

არაერთმნიშვნელოვანი სტატისტიკური შედეგების გამო, ეს საკითხი მოითხოვს შემდგომ სიღრმისეულ კვლევას. მიუხედავად ამისა, მიღებული შედეგების საფუძველზე ზოგადად შეიძლება დასკვნის გამოტანა, რომ ქცევის სტარატეგია გავლენას ახდენს სოციალიზაციის პროცესზე. მიღებული შედეგი თანხმობაშია ასერტიულობის კონცეფციასა და სხვა თანამედროვე კვლევების შედეგებთან, რომელთა მიხედვით, ასერტიული ქცევა არსებითია როგორც დასაქმებულის სოციალიზირების, ასევე ორგანიზაციაში პოზიტიური კლიმატის, თანასწორი და სამართლიანი გარემოს შესაქმნელად, ასევე კონფლიქტების პრევენციისა და მოგვარებისათვის (Lazarus, 1971; Miller, 2011, Papa, Daniels, & Spiker, 2008; Back & Back, 2005; Alberti and Emmons. 1975; Jakubowski & Lange, 1978; Manuel J. Smith. 1975); მაღალი ასერტიულობის შემთხვევაში ადამიანის ღირებულებები, წარმოდგენები და ქცევა ერთმანეთთან თანხმობაშია (Ikiz F.E., 2011), რაც სოციალიზაციისათვის მნიშვნელოვან ფაქტორებს წარმოადგენს.

**პიროვნული ცვლადების პრედიქტული ღირებულება.** პიროვნული ცვლადების როლის შესახებ გამოთქმული სამი ჰიპოთეზის სტატისტიკურ ანალიზს შეჯამების საფუძველზე, შესაძლებელია დასკვნის გამოტანა, რომ ორივე პიროვნული მახასიათებელი - პერფექციონიზმი და ასერტიულობა, გარკვეული ხარისხით ახდენს გავლენას სოციალიზაციის პროცესზე. გარდა ამისა, კვლევის ფარგლებში დადასტურდა, რომ პერფექციონიზმის პრედიქტული წონა გარკვეულწილად აღემატება ასერტიულობის წონას.

#### **მართვის სტილის გავლენა სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე**

**მართვის სტილი და ორგანიზაციული სოციალიზაცია.** კვლევის ფარგლებში გამოითქვა ვარაუდი (H4), რომ ორგანიზაციული მართვის სტილი გავლენას ახდენს სოციალიზაციის პროცესსა და ხარისხზე, კერძოდ: დემოკრატიული მართვის პირობებში სოციალიზაციის ხარისხი უფრო მაღალია, ვიდრე ავტორიტარული და ლიბერალური მართვის

შემთხვევაში; ამასთანავე სოციალიზაციის ხარისხი უფრო მაღალია ლიბერალური მართვის გარემოში, ვიდრე ავტორიტარული მართვის პირობებში. ეს ჰიპოთეზა კვლევაში ნაწილობრივ დადასტურდა: დემოკრატიულ მართვასა სოციალიზაციის ხარისხს შორის სტატისტიკურად სანდო დადებითი კავშირი გამოვლინდა, მაგრამ ლიბერალური და ავტორიტარული მართვის სტილის შესახებ გამოთქმული დაშვებები სტატისტიკურად არ დადასტურდა (მხოლოდ ტენდენციის სახით დაფიქსირდა).

სტატისტიკური მონაცემებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ კონტექსტუალური ცვლადი - მართვის ფორმა მთლიანობაში გავლენას ახდენს სოციალიზაციის პროცესზე; ასევე შეიძლება ითქვას, რომ დემოკრატიული მართვის სტილი ხელს უწყობს სოციალიზაციის პროცესს, თუმცა ავტორიტარული და ლიბერალური გარემოს სოციალიზაციაზე ზეგავლენის საკითხი მოითხოვს შემდგომ უფრო სიღრმისეულ და მასშტაბურ კვლევას, რათა დადგინდეს ავტორიტარული და ლიბერალური მართვის ფორმების ზემოქმედების საზღვრები და ხასიათი.

მიღებული შედეგი - დემოკრატიული მართვის პოზიტიური კავშირი სოციალიზაციის პროცესთან - თანხმობაშია მართვის სტილის კონცეფციასა და ანალოგიური კვლევების შედეგებთან, რომელთა მიხედვით მართვის სტილი ასოცირებულია ისეთ მნიშვნელოვან ორგანიზაციულ ფაქტორებთან, როგორცაა, ორგანიზაციული სოციალიზაცია, შრომითი მოტივაცია, შრომით კმაყოფილება, შრომის ეფექტიანობა, კონტრპროდუქტული ქცევა, ორგანიზაციული კონფლიქტები (Wagner, 1994; Koopman and Wierdsma, 1998); დემოკრატიული სტილით მართულ ჯგუფში უფრო მეტად ვლინდება თანამშრომლობისა და გუნდურობის ტენდენციები, შრომით კმაყოფილება, ხოლო ავტორიტარული სტილით მართულ ჯგუფებში დაბალია ამ ფაქტორების მაჩვენებლები და შედარებით მაღალია მტრული და კონფლიქტური განწყობების გამოვლენის ალბათობა (Lewin, Lippit and White, 1939; R. Likert, 1961). აღნიშნული ფაქტორების კავშირი ორგანიზაციული სოციალიზაციის პროცესთან კიდევ ერთხელ ადასტურებს მართვის სტილის მნიშვნელობას ამ პროცესში (Calderon-Mafud José Luis, Pando-Moreno Manuel; 2018).

**მართვის სტილისა და პერფექციონიზმის** მიმართების შესახებ გამოთქმული ჰიპოთეზის თანახმად (H5), დემოკრატიული მართვის პირობებში მაღალია კონსტრუქციული პერფექციონიზმის გამოვლენის ალბათობა, ავტორიტარული მართვის ფონზე, პირიქით - დესტრუქციული პერფექციონიზმის. ეს ვარაუდი სტატისტიკურად დადასტურდა; პერფექციონიზმის ხარისხი მნიშვნელოვნად მაღალი აღმოჩნდა ავტორიტარული მართვის ფონზე, ვიდრე დემოკრატიული და ლიბერალური მართვის შემთხვევაში. სავარაუდოდ, მაღალი მოთხოვნებისა და მაღალი კონკურენციის პირობებში პერფექციონისტი კიდევ უფრო მეტად ისწრაფვის იყოს საუკეთესო, ისახავს უფრო რთულ მიზნებს, რაც ხელს უშლის გარემოსთან პოზიტიური ემოციური კომუნიკაციის დამყარებაში, ეს კი შედეგად აფერხებს ორგანიზაციაში მისი სოციალიზაციის პროცესს.

მიღებული შედეგი ლოგიკურ თანხმობაშია პერფექციონიზმისა და მართვის სტილის ფენომენის არსთან და შესაბამის კვლევებთან. მართვისა და ლიდერობის სტილი ათწლეულების მანძილზე შესწავლილია სხვადასხვა ცვლადებთან მიმართებაში სხვადასხვა კონტექსტში, მათ შორის ისეთ პიროვნულ მახასიათებლებთან და ორგანიზაციული ასპექტებთან მიმართებით, როგორცაა პერფექციონიზმი (Zaccaro, Kemp, & Bader 2004), ასერტიულობა, კომუნიკაბელურობა, დომინანტურობა, ადაპტურობა, პროქატიულობა. კვლევებით დადგინდა, რომ მენეჯერის, ხელმძღვანელის პერფექციონიზმის ხარისხი და განზომილება კავშირშია მის მიერ განხორციელებულ მართვის სტილთან (Robert F. Hurley, James Ryman, 2003); მაგალითად, მენეჯერის პერფექციონიზმის მაღალი ხარისხი უარყოფით კორელაციაშია დაქვემდებარებულთა თავისუფლებისა და უფლებების გამოხატვასთან და დაკავშირებულია ავტორიტარული მართვის სტილთან (Akram Ghadiri, 2014).

**მართვის სტილი და ასერტიულობა.** ამ საკითხზე გამოთქმული ჰიპოთეზის (H6) თანახმად, დემოკრატიული მართვა ხელს უწყობს ასერტიული ქცევის გამოვლენის ალბათობას, ხოლო ავტორიტარული - პასიურ და აგრესიული ქცევის ტენდენციას. აღნიშნული ვარაუდები სტატისტიკურად მხოლოდ ნაწილობრივ დადასტურდა -

მხოლოდ ასერტიული ქცევა არის სტატისტიკურად სანდო მონაცემებით დაკავშირებულია დემოკრატიულ მართვასთან, ხოლო ავტორიტარული და ლიბერალური მართვის შემთხვევაში არ გამოვლინდა ერთმნიშვნელოვანი მიმართება. ასერტიული ქცევის პოზიტიური კავშირი დემოკრატიული მართვის სტილთან ლოგიკურია ამ ცვლადების არსიდან გამომდინარე, ვინაიდან ორივე ფენომენი ეფუძნება ადამიანის კონსტრუქციული თვითგამოხატვის თავისუფლებასა და თანასწორობას. კვლევის მიხედვითაც დასტურდება ლიდერობის კავშირი ქცევის მოდელებთან (Bass & Riggio, 2006).

**მართვის სტილის გავლენა სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე.** კვლევაში ასევე გამოითქვა ჰიპოთეზა, რომ კონტექსტუალური ორგანიზაციული ცვლადი - მართვის სტილი გავლენას ახდენს სოციალიზაციისა და პიროვნული ცვლადების მიმართებაზე (H7). ეს ჰიპოთეზა ზოგადად დადასტურდა და შეიძლება ითქვას, რომ მართვის სტილის გავლენით გარკვეულწილად იმატებს პიროვნული ცვლადების პრედიქტული წონა ორგანიზაციულ სოციალიზაციის ვარიაციის პროგნოზირებაში. უფრო კონკრეტულად შეიძლება ითქვას, რომ დემოკრატიულ გარემოში კონსტრუქციული პერფექციონიზმი და ასერტიულობა სოციალიზაციის უფრო ტიპური და ეფექტური გზაა, ავტორიტარულ გარემოში კი უფრო მაღალია დესტრუქციული გზით თვითდამკვიდრების ტენდენცია. ლიბერალური მართვის შემთხვევაში არ არის მკაფიოდ გამოხატული ინდივიდის ქცევის სტრატეგია.

ამ არაერთმნიშვნელოვანი შედეგებიდან გამომდინარე, კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, რომ მართვის სტილი, პერფექციონიზმი და ასერტიულობა რთული კონსტრუქტებს წარმოადგენს და სოციალიზაციის პროცესში მათი მნიშვნელობისა და ურთიერთმიმართების დასადგენად საჭიროა შემდგომი, უფრო მეტად კონკრეტულ ამოცანაზე კონცენტრირებული და მასშტაბური კვლევების ჩატარება. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ წარმოდგენილი კვლევით ცალსახად დასტურდება ასერტიულობის, კონსტრუქციული პერფექციონიზმისა და დემოკრატიული მართვის პოზიტიური კავშირი ორგანიზაციული სოციალიზაციის მაღალი ხარისხთან.

მიღებული შედეგი ლოგიკურ თანხმობაშია პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის ფენომენის არსთან და შესაბამის კვლევებთან, რომელთა შესახებ უკვე აღინიშნა ნაშრომის თეორიულ ნაწილში (მაგ. Akram Ghadiri, 2014; Sheinov V.2014; Pachter, B., & Magee, S. 2001; Papa, M., Daniels, T., & Spiker, B. 2008; Back, K., & Back, K. 2005).

ამ მიგნებების საფუძველზე, მაღალი ალბათობით დასაშვებია, რომ ორგანიზაციაში პერსონალის მაღალი ხარისხის სოციალიზაციის შემთხვევაში, პერსონალის მნიშვნელოვანი ნაწილი ავლენს ასერტიული ქცევის ტენდენციას და თუ ახასიათებს პერფექციონიზმი, ის სავარაუდოდ ნორმის ფარგლებში, ანუ კონსტრუქციული ფორმით ვლინდება.

### **ორგანიზაციული სოციალიზაცია და შრომით კმაყოფილება**

ნაშრომში ასევე კომპლექსურად არის გაანალიზებული ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების მიმართება (მეორე საკვლევი პრობლემის ფარგლებში). შრომით კმაყოფილება წარმოდგენილ კვლევაში განხილულია, როგორც სოციალიზაციის პროცესის ერთგვარი შედეგი; შესაბამისად, სოციალიზაცია პრედიქტორი ცვლადია შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებით და არსებითად განაპირობებს მის ვარიაციას. როგორც მოსალოდნელი იყო, ამ ორ ცვლადს შორის დადასტურდა საკმაოდ მაღალი კორელაცია; ძლიერი პოზიტიური კავშირი ამ ცვლადებს შორის დადასტურებულია საქართველოსა და უცხოეთში ჩატარებული თანამედროვე კვლევების ფარგლებში (Schein, 1978; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000; Gregory A. Cranmer, Zachary W. Goldman & Melanie Booth-Butterfield, 2016; ჩოგოვაძე, 2011; სინჯიაშვილი, 2015, ლაბარტყავა, 2017). რადგან კავშირი ამ ორ ცვლადს შორის მაღალია, შესაბამისად, შემდეგ ეტაპზე გაანალიზებულია შრომით კმაყოფილების მიმართება იმავე ცვლადებთან, რომლებიც შესწავლილია სოციალიზაციის პროცესთან მიმართებით.

შრომით კმაყოფილების ხარისხზე, ორგანიზაციული სოციალიზაციის ანალოგიურად, გარკვეული ხარისხით და ფორმით გავლენას ახდენს პრედიქტორი ცვლადები, კერძოდ, კონსტრუქციული პერფექციონიზმი, ასერტიულობა და

დემოკრატიული მართვის სტილი ასოცირებულია შრომით კმაყოფილების მაღალ ხარისხთან, ხოლო დესტრუქციული პერფექციონიზმი და მართვის ავტორიტარული /ლიბერალური სტილი - შრომით კმაყოფილების ხარისხის შემცირებასთან (H8).

**შრომით კმაყოფილება და პერფექციონიზმი.** პერფექციონიზმისა და შრომით კმაყოფილების კავშირი ლოგიკურად გამომდინარეობს ამ ორი ფენომენის თავისებურებიდან; ვინაიდან კონსტრუქციული პერფექციონისტი უფრო ადეკვატურ მიზნებს ისახავს, მოტივირებულია, მიღწევაზე ორიენტირებული და მიზნის მიღწევით განიცდის დადებით ემოციებს, შესაბამისად, ექნება შრომით კმაყოფილების უფრო მაღალი ხარისხი, ვიდრე დესტრუქციულ პერფექციონისტს. ეს მიმართება გარკვეული სახით დასტურდება ასევე სხვადასხვა კვლევებით (Abdolhamid Nosrat Zehi, Abdolhamid NosratZehi, Mohammad Reza Saravani, 2015; Hemachek, 1978; Hollender, 1965; Flett, Hewitt, Hallett, 1995; Mitchelson & Burns,1998; მანგოშვილი თ., 2015).

**შრომით კმაყოფილება და ასერტიულობა.** ასერტიულობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის დადასტურებული დადებითი კავშირი ასევე ლოგიკურია ამ ცნებების არსიდან გამომდინარე; რადგან ასერტიულობა გულისხმობს სოციუმში ინდივიდის თვითგამოხატვის ადეკვატურ ფორმას, საკუთარი სურვილებისა და უფლებების განხორციელებას, ცხადია, ასეთი შესაძლებლობა გააძლიერებს მის შრომით კმაყოფილებას. ამას ადასტურებს ასევე ამ საკითხთან დაკავშირებული კვლევები (Nevill D.O., Shlecker D. I., 1988; Clire Rabin, Dvora Zelner, 1992).

**შრომით კმაყოფილება და მართვის სტილი.** მიღებული შედეგი ლოგიკურია ასევე მართვის სტილისა და შრომით კმაყოფილების ცნებათა არსიდან გამომდინარე; დემოკრატიული მართვის ფორმა გულისხმობს მონაწილეობასა და თანასწორობას, რაც არსებითია ორგანიზაციაში დასაქმებულის ზოგადად კარგად ყოფნისათვის, და, შესაბამისად, შრომის პროცესით კმაყოფილებისათვის. ამის საპირისპიროდ, ავტორიტარული მართვის ფორმა, რომელიც მცირე ადგილს ტოვებს თვითგამოხატვის თავისუფლებისა და მონაწილეობისათვის, არ აძლევს დასაქმებულს პიროვნული კმაყოფილების განცდას, ხელს უშლის მისი სოციალიზაციის პროცესსა და ასევე შრომით



კმაყოფილებას. ამასვე ადასტურებს თანამედროვე კვლევების შედეგები (Hira Bilal, Sadaf Nazir, Ramla Baig. 2013; Kerckhoff Alan C., Kristina Jaskyte, 1972; Reza Vahedi, Asghar Asadi. 2013; R. Gopal & Rima Ghose Chowdhury, 2014; ლაბარტყავა, 2017).

**ორგანიზაციული სოციალიზაციის პრედიქტული მნიშვნელობა.** მიუხედავად აღნიშნული დადებითი კავშირისა, შრომით კმაყოფილებასა და განხილულ ცვლადებს შორის, როდესაც პრედიქტორი ცვლადების ერთობლიობაში გათვალისწინებულია ორგანიზაციული სოციალიზაციის ფაქტორი, მაშინ ის ხდება შრომით კმაყოფილების ვარიაციის ძირითადი მსაზღვრელი (H9). სტატისტიკური ანალიზის მოდელში სოციალიზაციის ჩართვის შემთხვევაში შრომით კმაყოფილების ვარიაციის ახსნის მაჩვენებელი მკვეთრად (8.3%-დან 55%-მდე) იზრდება, ძირითადად ორგანიზაციული სოციალიზაციის ხარჯზე. ეს შედეგი თანხმობაშია თეორიულ ნაწილში განხილულ მიდგომასთან, რომლის მიხედვით, შრომით კმაყოფილების დონე ძირითადად განისაზღვრება სოციალიზაციის ხარისხით და ერთგვარად მის შედეგს წარმოადგენს (Andrea E.C. Griffin, Andrienne Colella, 2000; Schein, 1978; Robert J. Taormina, 1999; Zibin Song, Kaye Chon. 2015; Danni Wang, Peter W. Hom, David G. Allen. 2017). შესაბამისად, თუ პერსონალის სოციალიზაციის დონე მაღალია, გარკვეული ალბათობით შესაძლებელია, რომ მაღალი იქნება ასევე ამ პერსონალის შრომით კმაყოფილება, თუნდაც არ იყოს ცნობილი დეტალური ინფორმაცია პერფექციონიზმის და ასერტიულობის ან ორგანიზაციული მართვის ფორმისა და ხარისხის შესახებ, რომლებიც ასევე ახდენენ გავლენას შრომით კმაყოფილებაზე.

მნიშვნელოვანია ასევე აღინიშნოს, რომ წარმოდგენილ კვლევაში მიღებული შედეგების მიხედვით, შრომით კმაყოფილების ვარიაციაში მეტი წონა აქვს ორგანიზაციულ მახასიათებლებს, ხოლო ორგანიზაციული სოციალიზაციის ვარიაციაში - პიროვნულ მახასიათებლებს.

## ორგანიზაციული სოციალიზაცია და სოციალურ-დემოგრაფიული პარამეტრები

კვლევაში გათვალისწინებული ორგანიზაციული, სოციალური თუ დემოგრაფიული პარამეტრებიდან, ორგანიზაციული სოციალიზაციაზე გავლენის თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი ეფექტი აქვს ანაზღაურებას, განათლებასა და ორგანიზაციის ტიპს. სოციალიზაციის დონე პოზიტიურად არის ასოცირებული განათლების დონესთან და ასევე ანაზღაურებით კმაყოფილების ხარისხთან. გარდა ამისა, სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, სოციალიზაციის ხარისხი უფრო მაღალია არასამთავრობო ორგანიზაციებში, ვიდრე სახელმწიფო სტრუქტურებსა და კერძო/ბიზნეს ორგანიზაციებში. ასეთივე მიმართებები დადასტურდა 2013-2019 წლებში ჩატარებულ სამაგისტრო კვლევებში (დათუაშვილი, 2013; ლაბარტყავა, 2017; მოსიძე, 2017; ლეკიშვილი, 2018). სავარაუდოდ, არასამთავრობო ორგანიზაციებში უფრო მეტად ერთიანდებიან საერთო მიზნებისა და ღირებულებების მქონე ადამიანები, რაც აძლიერებს დასაქმებულთა სოციალიზაციის ხარისხს.

სქესის, ასაკისა და სტაჟის მიხედვით არ დაფიქსირდა სტატისტიკურად სანდო მიმართებები, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ რიცხოვრივი მაჩვენებლების მიხედვით ვლინდება ტენდენცია, რომლის მიხედვით, სამუშაო გამოცდილებისა და ასაკის მატებასთან ერთად მატულობს სოციალიზაციის ხარისხის მაჩვენებელი. ეს საკითხი მოითხოვს შემდგომ კვლევას უფრო ფართო და მრავალფეროვანი მოცულობის მქონე შერჩევაზე.

**შეჯამება:** კვლევის შედეგად, ძირითად კითხვებზე პასუხი მიღებულია, ჰიპოთეზების დიდი ნაწილი მართებული აღმოჩნდა, ხოლო ის ჰიპოთეზები, რომლებიც სტატისტიკურად ნაწილობრივ დადასტურდა (სოციალიზაციის მიმართება ასერტიულობასა და მართვის სტილთან) და ცალკეული პარამეტრები მხოლოდ ტენდენციის სახით ასახავს კვლევაში გამოთქმულ დაშვებებს, სამომავლო კვლევის საგანია.

*ნაშრომის ფარგლებში შესრულებული თეორიული და ემპირიული მონაცემების ანალიზის თანახმად: ორგანიზაციული სოციალიზაცია წარმოადგენს მრავალპარამეტრიან*

კონსტრუქტს, რომელიც დაკავშირებულია მთელ რიგ ინდივიდუალურ და სოციალურ ფაქტორებთან. დასაქმებულთა სოციალიზაციის დონე გარკვეული ხარისხით ასოცირებულია შემდეგ პიროვნულ და სოციალურ ცვლადებთან: პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი, განათლების საფეხური, ანაზღაურებით და შრომით კმაყოფილება, ორგანიზაციის ტიპი; და ასევე ისეთ მახასიათებლებთან (სამაგისტრო შრომებზე დაყრდნობით), როგორცაა: რეზილიენტობა, ცხოვრების საზრისი, იმედი, ცხოვრებით კმაყოფილება, ემოციური ინტელექტი, ორგანიზაციული დისკრიმინაცია, კონტრპროდუქტული ქცევა, სოციუმზე ორიენტაცია, მიღწევაზე ორიენტაცია, თვითშეფასება, ექსტრავერსია, სიმორცხვე, აგრესია, აგზნებადობა, ნეიროტიციზმი, პესიმიზმი, გულგრილობა, შიში, პასიურობა.

გარდა აღნიშნულისა, ნაშრომის თეორიულ ნაწილში განხილული თეორიებისა და კვლევების თანახმად, სოციალიზაცია დაკავშირებულია ასევე შემდეგ ფაქტორებთან: შრომის პროდუქტულობა, შესრულების ეფექტიანობა, ორგანიზაციული ერთგულება, აბსენტიზმი, სამუშაოს შესრულება, ორგანიზაციული ჩართულობა, კადრების დენადეობა/დამკვიდრება სამუშაო ადგილზე, ორგანიზაციული სტრესის მართვა, ორგანიზაციული სამართლიანობა და ერთგულება.

## კვლევის თეორიული და პრაქტიკული ღირებულება, რეკომენდაციები

წარმოდგენილ კვლევაში კომპლექსურადაა გაანალიზებული ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირების ისეთი მნიშვნელოვანი ფაქტორები, როგორცაა ორგანიზაციული სოციალიზაცია, პერფექციონიზმი, ასერტიულობა, მართვის სტილი და მათი ურთიერთმიმართება; ასევე ამ ცვლადების მიმართება ისეთ მნიშვნელოვან ორგანიზაციულ ასპექტებთან, როგორცაა - შრომით კმაყოფილება და ანაზღაურებით კმაყოფილება. ამ ცვლადების ურთიერთმიმართების და ასევე სხვა ცვლადებთან მათი მიმართების შესწავლის მიზნით არაერთი კვლევაა ჩატარებული ქართველ და უცხოელ მკვლევართა მიერ (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007; Feldman, D.C. 1976; 2015;

Buchanan, 1974; Schein, 1978; Robert J. Taormina. 1999; Nelson, 1987; Festinger, 1957; Chatman, J. & Caldwell, D. 2015; Spector, P. E., & Fox, S., 2005; Wanous, 1992; Maanen & Schein, 1979; Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, J. Richard Hackman, 1975; გრიშაშვილი, 2016; ყაყიჩაშვილი, 2016; გიორგაძე, 2018 და სხვანი); თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ წარმოდგენილი დიზაინით ჩატარებული კომპლექსური კვლევა - ხუთი ცვლადის მიმართების თანადროულად გათვალისწინებით, ერთგვარ სიახლეს წარმოადგენს აკადემიური თვალსაზრისით. კვლევის მნიშვნელოვანი შედეგია ასევე ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარის შემუშავება და პერფექციონიზმის, ასერტიულობისა და მართვის სტილის საკვლევი ინსტრუმენტების ქართულ ვერსიებად ადაპტირება.

### **რეკომენდაციები**

გარდა აღნიშნულისა, კვლევამ კიდევ ერთხელ წარმოაჩინა ორგანიზაციული სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების, და ასევე მათთან დაკავშირებული პიროვნული და სოციალური ფაქტორების მნიშვნელობა ორგანიზაციული მენეჯმენტისათვის. მიღებული შედეგების პრაქტიკული რეკომენდაციების სახით ჩამოყალიბება დაეხმარება ორგანიზაციის სფეროში მომუშავე სპეციალისტებს ორგანიზაციის მართვის ეფექტიანი მიდგომების შემუშავებაში. რეკომენდაციები კონკრეტული ორგანიზაციისათვის მისი სპეციფიკიდან /თავისებურებიდან გამომდინარე უნდა ჩამოყალიბდეს, თუმცა მიღებული შედეგების საფუძველზე შესაძლებელია რამდენიმე ზოგადი პრინციპის შეთავაზება. ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისა და დასაქმებულთა კარგად ყოფნისათვის:

- ორგანიზაციის მენეჯმენტმა ყურადღება უნდა მიაქციოს და იზრუნოს თანამშრომელთა სოციალიზაციის ხარისხზე, რისთვისაც უნდა ჰქონდეს შემუშავებული შესაბამისი ტაქტიკები და განსაზღვროს შესაბამისი ადამიანური და ასევე ფინანსური რესურსი; სოციალიზაციის პროცესის ხელშესაწყობად და გუნდურობის ასამაღლებლად მენეჯმენტმა ასევე უნდა დაგეგმოს აქტივობები საქმიანობისაგან თავისუფალ დროს.

- ორგანიზაციამ უნდა იზრუნოს ახალი თანამშრომლის არა მარტო პროფესიულ ადაპტაციაზე, არამედ ასევე უნდა უზრუნველყოს ინტეგრაციის პროცესი, რომელიც მას „გუნდის წევრად“ აგრძნობინებს თავს, რისთვისაც შემუშავებული უნდა იყოს შესაბამისი მეთოდები (მაგალითად, გამოიყენოს კოუჩინგის მეთოდი). სოციალიზაციის პროცესი ხელს უწყობს დასაქმებულთა შრომით კმაყოფილებას, რაც თავის მხრივ კიდევ უფრო გაზრდის შრომის ეფექტიანობას, თანამშრომელთა კარგად ყოფნას და შეამცირებს კვალიფიციური კადრების დენადობას, კონტრპროდუქტულ ქცევას და სხვა ნეგატიურ შრომით ქცევას.

- ორგანიზაციამ უნდა შეაფასოს თავისი მართვის სტრატეგია და დემოკრატიული პრინციპების სიმცირის შემთხვევაში, ჩართოს მენეჯმენტში დემოკრატიული მართვის ელემენტები. თუ ორგანიზაცია წარმატებულია და ამას ავტორიტარული მართვის გზით აღწევს, პერიოდულად მაინც უნდა მიმართოს დემოკრატიული მართვის პრინციპებს, მისცეს რიგით თანამშრომლებს ორგანიზაციული გადაწყვეტილების პროცესში მონაწილეობის საშუალება. ასეთი მიდგომა შექმნის ხელსაყრელ გარემოს სოციალიზაციისა და შრომით კმაყოფილების ხარისხის ზრდისათვის, რაც ორმხრივი სარგებელია, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომითი წარმატების თვალსაზრისით. ამ მიზნით, მაგალითად, ორგანიზაციის ყველა რგოლის თანამშრომელს პერიოდულად უნდა მიეცეს თუნდაც მცირე მნიშვნელობის ორგანიზაციული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობის საშუალება, რათა იგრძნოს თავი ორგანიზაციის ნაწილად და მიიღოს აღიარება და პატივისცემა.

- მენეჯმენტისათვის მნიშვნელოვანია, გააანალიზოს პერსონალთან კომუნიკაციის მოქმედი სტრატეგიები და გამოიყენოს ასერტიული ფორმის კომუნიკაცია და უკუკავშირი, მისი ნაკლებობის შემთხვევაში; გარდა ამისა, გარკვეული პერიოდულობით დაუბრუნოს პოზიტიური უკუკავშირი დასაქმებულებს. ეს გააძლიერებს პოზიტიურ შრომით გარემოსა და შექმნის კეთილგანწყობილ ორგანიზაციულ კლიმატს.

- ორგანიზაციამ უნდა წახალისოს ინიციატივები, ხოლო პრობლემური სიტუაციების მოგვარების ან სამუშაო პროცესში სიახლის შემოტანის შემთხვევაში, დაინტერესდეს თანამშრომელთა მოსაზრებით და მოისმინოს მათი პოზიცია, იდეები.

- მენეჯმენტმა უნდა გაითვალისწინოს პერსონალის პიროვნული თავისებურებები და შესაბამისი გარემოს შექმნით, აქციოს ისინი შრომის პროცესის ხელშემწყობ რესურსად. მაგალითად, პერფექციონიზმის მნიშვნელოვანი ხარისხის მქონე თანამშრომელს განუსაზღვროს შედარებით მაღალი, მაგრამ ადეკვატური ამოცანები და დავალების შესრულების შემდეგ დაუბრუნოს პოზიტიური უკუკავშირი. მენეჯმენტმა არ უნდა დაუშვას რომელიმე თანამშრომლის მარგინალიზაცია დაშვებული შეცდომის ან რაიმე პიროვნული მახასიათებლის გამო.
- მენეჯმენტმა სამუშაო პროცესის მართვაში არ უნდა მიმართოს მხოლოდ დასჯის მექანიზმებს (მაგ. საყვედური, ხელფასის დაკლება), არამედ უნდა დააბალანსოს ის გარკვეული სახის წახალისების მორალური და მატერიალური მექანიზმებით.

### კვლევის შეზღუდვები

მიუხედავად იმისა, რომ გამოთქმული ჰიპოთეზები ძირითადად დადასტურდა, კვლევა გარკვეული შეზღუდვებით ხასიათდება: (1) კვლევა ჩატარებულია ხელმისაწვდომობის პრინციპით, მხოლოდ თბილისის ფარგლებში და შედარებით მცირე მასშტაბით (N=420), რაც ამცირებს რეპრეზენტატიულობის ხარისხს და არ იძლევა შედეგების ფართოდ განზოგადების საფუძველს; (2) რესპონდენტების კატეგორიზაცია ზოგიერთი პარამეტრის მიხედვით არ იძლევა ანალიზისათვის სტატისტიკურად სანდო საჭირო მოცულობის ქვეჯგუფებს; (3) კვლევაში გამოყენებული კონსტრუქტებისა და საკვლევი საკითხების კომპლექსურობის გამო კვლევამ ვერ გასცა დეტალური პასუხი ცალკეულ საკვლევ საკითხებს, შესაბამისად, სასურველია მომავალ კვლევებში ამ საკითხების უფრო მასშტაბური კვლევა; (4) საკვლევ ინსტრუმენტებთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ ასერტიულობის ტესტის სანდოობის ხარისხი შედარებით დაბალი აღმოჩნდა (0.703), ვიდრე სხვა ინსტრუმენტების; ეს ფაქტი გასათვალისწინებელია და შესაძლებელია ამ ინსტრუმენტის განვითარება ამ თვალსაზრისით.

## გამოყენებული ლიტერატურა

- გიორგაძე, ს. (2018). სამაგისტრო ნაშრომი: ცხოვრების საზრისის მიმართება პიროვნების რეზილიენტობასა და ორგანიზაციულ მახასიათებლებთან (ორგანიზაციული სოციალიზაციასთან და ორგანიზაციისადმი ნდობასთან). თბილისი, თსუ.
- გრიშაშვილი, მ. (2016). პერფექციონიზმის მიმართება პროფესიულ სტრესსა და თვითშეფასებასთან. თსუ, თბილისი.
- დათუნაშვილი, ლ. (2013). მართვის სტილის მიმართება ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან. თსუ, თბილისი.
- კასრელიშვილი, ნ. (2016). ასერტიულობისა და ტოლერანტობის მიმართება ორგანიზაციული დისკრიმინაციის ფორმებთან. თბილისი, თსუ.
- კუტალაძე, ი. (2011). ადამიანური რესურსის მენეჯმენტი.
- ლაბარტყავა, ნ. (2017). პერფექციონიზმისა და სოციალიზაციის მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან, მართვის სხვადასხვა სტილის ფონზე. თსუ, თბილისი.
- ლეკიშვილი, ა. (2018). სამაგისტრო ნაშრომი: მიმართება სოციალიზაციას, ემოციურ ინტელექტსა და პერფექციონიზმის შორის. თბილისი, თსუ.
- მაკიაველი (2015). მთავარი.
- მანგოშვილი, თ. (2015). სამაგისტრო ნაშრომი: პერფექციონიზმის მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან და ორგანიზაციულ სტრესთან. თსუ. თბილისი.
- მოსიძე, ს. (2017). დისკრიმინაციის გავლენა კონტრპროდუქტიულ ქცევასა და ორგანიზაციულ სოციალიზაციაზე. თსუ, თბილისი.
- ნადირაშვილი, ნ. (2016). პერფექციონიზმი და კონფლიქტურ სიტუაციაში ქცევის სტრატეგია განსხვავებულ პროფესიულ ჯგუფებში. თსუ, თბილისი.
- პლატონი. (2003). სახელმწიფო.
- სინჯიაშვილი, ნ. (2015). შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელი პიროვნული და სოციალური ფაქტორები. თსუ, თბილისი.
- ღაღანიძე, ს. (2010). ორგანიზაციული კლიმატისა და პიროვნული მახასიათებლების მნიშვნელობა სოციალიზაციის პორცესში. თსუ, თბილისი.
- ყაყიჩაშვილი, ი. (2016). სამაგისტრო ნაშრომი: კონტრპროდუქტიულ სამუშაო ქცევაზე მოქმედი შრომითი სტრესორები და პიროვნული მახასიათებლები. თბილისი, თსუ.
- ჩოგოვაძე, ე. (2011). სამაგისტრო ნაშრომი: პიროვნული მახასიათებლებისა და შრომითი კმაყოფილების მიმართება ორგანიზაციულ სოციალიზაციასთან. თბილისი, თსუ.
- ჩუბინიძე, ნ. (2018). ემოციური ინტელექტის, პერფექციონიზმისა და თვითშეფასების გავლენა მასწავლებლის „პროფესიულ ქცევაზე“. თბილისი, თსუ.
- ძიმისტარიშვილი, მ. (2012). სოციალიზაციისათვის მნიშვნელოვანი პიროვნული მახასიათებლების დადგენა კითხვარისა და პროექციული მეთოდის გამოყენებით. თბილისი, თსუ.

- Abdolhamid Nosrat Zehi1, Mohammad Reza Saravani (2014). RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS THE SARAVAN'S SECONDARY SCHOOLS. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231– 6345.
- Abrantes P. (2013). Opening the black box of socialization: Emotions, practices and (biographical) identities. *International Journal of Sociology and Anthropology* 5(9).
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental*
- Adler, A. (1956). The neurotic disposition. In H. L. Ansbacher, & R. R. Ansbacher (Eds.), *The individual psychology of Alfred Adler* (pp. 239-262). New York: Harper.
- Ajzen, Icek (2011). Job satisfaction, effort, and performance: A reasonedaction perspective, *Contemporary Economics*, ISSN 1897-9254, Vol. 5.
- Akram Ghadiri (2014). The relationship between perfectionism of managers and Empowerment staff of physical education offices in Tehran
- Alberti Robert E. & Emmons Michael L., *Stand Up, Speak Out, Talk Back!* 1975
- Alberti Robert E. and Michael L. (1970). *Your Perfect Right: A Guide to Assertive Behavior*
- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (2008). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships* (9th ed.). Atascadero, CA: Impact Publishers.
- Alberti, Robert E. & Emmons, Michael L. (2001). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships*.
- Alden, L., & Cappe, R. (1988). Characteristics predicting social functioning and treatment response in clients impaired by extreme shyness: Age of onset and the public/private shyness distinction. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 20(1), 40–49.
- Alexander Haslam, Stephen Reiche (2014). *Psychology of Leadership*.
- Ali Mohammad Mosadegh Rad, Mohammad Hossein Yarmohammadian (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction.
- Ames, D. R. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111-133.
- Ames, D. R., & Flynn, F. J. (2007). What breaks a leader: The curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 307-324.
- Anderson A, Ones Deniz S, Handan Kepir Sinangil, Chockalingam Viswesvaran (2001). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 1: Personnel Psychology*.
- Andrea E. C. Griffin, Adrienne Colella, Stricanth Goparaju. (2000). Newcomer and organizational socialization tactics: An interactionist perspective” Texas A & M University, College Station, TX, USA
- Ansbacher, H.L., & Ansbacher, R. R. (Eds.). (1956). *The individual psychology of Alfred Adler: a systematic presentation in selections from his writings*. Basic Books.
- Applebaum A.S. Rathus Assertiveness Schedule: Sex Differences and Correlation with Social Desirability. *Behav. Ther.* 1976. 7: P 699-700.



- Aqsa Butt & Zahid Mahmood Zahid. Effect of Assertiveness Skills on Job Burnout. 2015
- Argyle M. (2013). *The Psychology of Happiness*.
- Arigbabu A. A., Oladipo S. E.,Owolabi-Gabriel M. A. Gender, marital status and religious affiliation as factors of assertiveness among Nigerian education majors *International Journal of Psychology and Counselling* Vol. 3(2). 20-23, February 2011.
- Ashby, J. S., & Kottman, T. (1996). Inferiority as a distinction between normal and neurotic perfectionism. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 52(3), 237–245.
- Ashforth et al., Socialization in Organizational Contexts, In book: *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2007, Volume 22*
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3)
- Awamleh, R., & Al-Dmour, H. (2004). The impact of transformational leadership on job satisfaction and self-perceived performance of banking employees: The case of Jordan. *International Business and Economics Research Journal* 3(11), 29-41.
- Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership. Why gender and culture matters. *American Psychologist*,
- Aysegul Kadi (2015). Investigating Teachers' Organizational Socialization Levels and Perceptions about Leadership Styles of Their Principals
- Aysegul Kadi (2015). Investigating Teachers' Organizational Socialization Levels and Perceptions about Leadership Styles of Their Principals.
- Back, K., & Back, K. (2005). *Assertiveness at work: A practical guide to handling awkward situations* (3rd ed.). Columbus, OH: McGraw-Hill Company
- Bandura A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognition Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baotham, S., Hongkhuntod, W. and Rattanajun, S. (2010), "The effects of job satisfaction and organizational commitment on voluntary turnover intentions of Thai Employees in the new university", *Review of Business Research*, Vol. 10 No. 1, pp. 73-82.
- Baron, R. (1990). Countering the effects of destructive criticism: The relative efficacy of four interventions. *Journal of Applied Psychology* 75: 235–245.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stodgill's handbook of leadership. Theory, research and managerial applications*. New York, NY: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, (Winter): 19-31.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research and managerial applications*. New York, NY: The Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker; Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. 2007  
Behavior, Job Design, and Organizational Arrangements and Their Job Satisfaction and Commitment, 2008
- Bell, Kenton, ed. (2019). Agent of socialization. In Open Education Sociology Dictionary. Retrieved October 16, 2020
- Bell, Kenton, ed. 2019. Agent of socialization. In Open Education Sociology Dictionary. Bishop Sue, Develop Your Assertiveness, 2013
- Berger P., Luckmann T. 1966, The Social Construction of Reality
- Blanchard K, Zigarmi P, Zigarmi D. Leadership and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness Through Situational Leadership II. William Morrow, 2013.
- Blanchard, K., Zigarmi, P. and Zigarmi, D., 2013. Leadership And The One Minute Manager: Increasing Effectiveness Through Situational Leadership. 2nd ed. New York: William Morrow.
- Blankstein K., Flett G., Hewitt P., Eng A. Self-reported fears of perfectionists: an examination with the fear survey schedule // Personality and Individual Differences. 1993. V. 15. P. 323-328
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 910-910. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.901.
- Bourdieu P. 1984. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste.
- Bousman, Lindsay, " The Fine Line of Perfectionism: Is It a Strength or a Weakness in the Workplace?" (2007). Theses, Dissertations, and Student Research: Department of Psychology
- Bower, S.A. & Bower, G.H. Asserting Yourself: A Practical Guide for Positive Change. 1991
- Branfman, T., & Bergler, E. (1955). Psychology of perfectionism. *American Imago*, 12(9), 9-15.
- Branham L. (2000). Keeping the people who keep you in business: 24 ways to hang on to your most valuable talent. A Division of American Management Association 135 West 50th Street New York
- Bresnahan, M. J., Morinaga Shearman, S., Lee, S. Y., Ohashi, R., & Mosher, D. (2002). Personal and cultural differences in responding to criticism in three countries. *Asian Journal of Social Psychology*, 5(2), 93-105.
- Brewer, G.A., Selden, S.C. and Facer, R.L. (2000) Individual Conceptions of Public Service Motivation. *British Journal of Political Science*
- Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2006). The three faces of self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Self-esteem: Issues and answers* (pp. 4-9). New York: Psychology Press.
- Cadogan Donald A., The Quest for Self: The Psychology of Individual Identity, 2019
- Cadogan Donald A., How Assertive are you. 1990
- Calderon-Mafud José Luis and Pando-Moreno Manuel (2018). Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers; *Psychology*, Vol.9.
- Campion, M. A., & Thayer, P. W. (1985). Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design. *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 29-43.

- Carnegie, D. (2009). *The five essential people skills: How to assert yourself, listen to others, and resolve conflicts*. New York: Firesidebook.
- Carson, Charles (2018). "A historical view of Douglas McGregor's Theory Y". *Journal of Management Decision*. 43 (3): 450–460.
- Cartledge G., Milburn J.F. (1978). The case for teaching social skills in the classroom // *Review of Educational Research*. № 1. P. 133—156.
- Chandler T.A., Cook B., Dugovics D.A. (1978). Sex Differences in Selfreported Assertiveness. *Psychological Reports*.
- Chao Georgia T. , Anne M. O'Leary-Kelly, Samantha Wolf, Howard J. Klein, Philip D. Gardner. (1994). *Organizational Socialization: Its Content and Consequences.*
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology* 79(5).
- Chatman, J. & Caldwell, D. (2015). *Leading organizations: The challenge of developing a strategically effective organizational culture without succumbing to the negative effects of power.*
- Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., & Ganesh, S. (2010). *Organizational communication in an age of globalization: Issues, reflections, practices*. Long Grove, IL: Waveland Press Inc.
- Chinoy, Ely (1961) *Society: An Introduction to Sociology*, New York: Random House.
- Chirchir R. (2016). *Demographic Factors and Job Satisfaction: A Case of Teachers in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya.*
- Clark Malissa A., Lelchok Ariel M., Taylor Marcie L. (2007). *Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism.*
- Clausen John A. *Socialization and society*. 1968
- Clausen John Adam; *Socialization and society*, Little, Brown and Company; 1968.
- Clire Rabin, Dvora Zelner, 1992, *The Role of Assertiveness in Clarifying Roles and Strengthening Job Satisfaction of Social Workers in Multidisciplinary Mental Health Settings*
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York, NY: Routledge Academic [Google Scholar]
- Conger, R. D., & Dogan, S. J. (2007). Social Class and Socialization in Families. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (p. 433–460). The Guilford Press.
- Corsaro W.A., 2000. *Early childhood education, children's peer cultures, and the future of childhood*
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facet: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples. *Psychological Assessment*, 14, 365-373.

- Creech E.A., Boyle D K., 1985, Job satisfaction: the assertiveness factor.
- Davita Silfen Glasberg, Deric Shannon (2011). *Political Sociology: Oppression, Resistance and the State California*: Pine Forge Press, an Imprint of SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks.
- Debra L. Nelson, James Campbell Quick (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work?
- DeConinck, J. B. and D. P. Bachmann (1994). 'Organizational commitment and turnover implications of marketing managers.' *Journal of Applied Business Research* 10(3), 87–95.
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: an analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19-34.
- Derecskei Anita, How do leadership styles influence the creativity of employees? 2016
- DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52.
- Disca Tiberiu Crisogen (2015). *Types of Socialization and Their Importance in Understanding the Phenomena of Socialization*. University of Oradea.
- Dodge K.A., Harnish J.D., Lochman J.E., Bates J.E., Pettit G.S. Reactive and proactive aggression in school children and psychiatrically impaired chronically assaultive youth. 1997.
- Donaldson D., Spirito A., Farnett E. (2000). The role of perfectionism and depressive cognitions in understanding the hopelessness experienced by adolescent suicide attempters // *Child Psychiatry and Human development*. V. 31. № 2. P. 99-111.
- Douglas McGregor revisited: managing the human side of the enterprise, Gary Heil, Warren Bennis, and Deborah C Stephens New York: John Wiley, 2000
- Douglas McGregor *The human side of enterprise* New York : McGraw-Hill, 1960
- D'Souza Fiona, Sarah J Egan, Clare S Rees; *The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists*, 2011
- Dunkley and Blankstein (2000). Self-Critical Perfectionism, Coping, Hassles, and Current Distress: A Structural Equation Modeling Approach.
- Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 1201-1245). New York: John Wiley & Sons.
- Duranti Alessandro, Ochs Elinor, Schieffelin Bambi B. (2012). *The Handbook of Language Socialization*. Blackwell Publishing Limited.
- Eaves et al., (2008). Comparing the Biological and Cultural Inheritance of Personality and Social Attitudes in the Virginia 30,000 Study of Twins and Their Relatives. *Twin Research* 2(2):62-80.
- Edwards, C. (2005). *Classroom discipline and management*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Edwin A. Locke's Range of Affect Theory. 1976
- Einarsen, S. Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

- ELIAS D. (2014). Why Does the Apple Fall Far from the Tree? How Early Political Socialization Prompts Parent-Child Dissimilarity
- Elias, N. (1991). *The Society of Individuals*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace: The case of “re-inventing itself company”. *Human Resource Development Quarterly* 16(3).
- Emile Durkheim on Morality and Society. University of Chicago Press, 2007.
- Enns, M. W., & Cox, B. J. (1999). Perfectionism and depression symptomseverity in major depressive disorder. *Behaviour Research and Therapy*, 37, 783–794.
- Enns, M. W., & Cox, B. J. (2002). The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis. In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research and practice* (pp. 33–62). Washington, DC: American Psychological Association.
- Enns, M. W., Cox, B. J., & Clara, I. P. (2005). Perfectionism and Neuroticism: A Longitudinal Study of Specific Vulnerability and Diathesis-Stress Models. *Cognitive Therapy and Research*, 29(4), 463–478.
- Erik Homburger Erikson (1950). *Childhood and Society*.
- Eugene R. Oetting, Joseph F. Donnermeyer, Joseph E. Trimble & Fred Beauvais (2009). *Primary Socialization Theory: Culture, Ethnicity, and Cultural Identification*.
- Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2000). Paternalistic leadership in Chinese organizations: A cultural analysis. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 13, 127-80.
- Fayol H. (2015). *The Manager*.
- Feldman, D.C. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior* 51(2):234-279
- Feldman, D.C. (1981). The Multiple Socialization of Organization Members, *The Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 2 (Apr., 1981), pp. 309-318 (10 pages). Published By: Academy of Management.
- Fensterheim Herbert, Baer Jean L. (1975). *Don't Say Yes when You Want to Say No*.
- Festinger, L. 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fiedler, F. E. (1967) *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E. (1971). Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness: a review of empirical findings. *Psychological Bulletin*, 76(2).
- Field, S. & Dubey, S. (2001). ‘Leadership styles and Job satisfaction among Human Services workers’. *The Indian Journal of social works*, 48 (1).
- Fisbein M. (1961). An investigation of the relationships between beliefs about an object and the attitude toward that object. University of California, Los Angeles . Tech. Rep. No. 6, Contract Nonr-233 (54).
- Fishbein, M. (1979). A theory of reasoned action: Some applications and implications. *Nebraska Symposium on Motivation*, 27, 65–116.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational Socialisation: An Integrative Review. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.

- Fjellvang T. (2011). Socialization Values, Cultural–Religious Zones and Modernization Theory. *European Sociological Review*, Volume 27, Issue 2, April 2011.
- Flett G. L. and Hewitt P. L. (2002) *Perfectionism. Theory, Research and Treatment*. American Psychological Association: Washington, DC, ISBN 1557988420
- Flett G., Hewitt P., Blankstein K., O'Brien S. Perfectionism and learned re-resourcefulness in depression and self-esteem // *Personality and Individual differences*. 1991. V. 12. № 2.
- Flett Gordon L., Paul L. Hewitt, C. Jayne Hallett, *Perfectionism and Job Stress in Teachers*, 1995
- Flett Gordon L., Paul L. Hewitt, Marnin J. Heisel; *The Destructiveness of Perfectionism Revisited: Implications for the Assessment of Suicide Risk and the Prevention of Suicide*. 2014
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Derosa, T. (1996). Dimensions of perfectionism, psychosocial adjustment, and social skills. *Personality and Individual Differences*, 20, 143–150.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Endler, N. S., & Tassone, C. (1995). Perfectionism and components of state and trait anxiety. *Current Psychology*, 13, 326–350.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R., & Gray, L. (1998). Psychological distress and the frequency of perfectionistic thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1363–1381.
- Flett, G. L., Sawatzky, D. L., & Hewitt, P. L. (1995). Dimensions of perfectionism and goal commitment: A further comparison of two perfectionism measures. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*.
- Flett, Hewitt, Blankstein, & Eng, *Dimensions of perfectionism and irrational fears: An examination with the fear survey schedule*, 1993
- Follet Mary P. t., *Creating Democracy, Transforming Management*, Tonn, Joan C., New Haven: Yale University Press, 2003.
- Francis I. Okon & Ekaette Ubong Isong (2016). *MANAGEMENT STYLES AND EMPLOYEES' PERFORMANCE IN SMALL SCALE BUSINESS ENTERPRISES IN AKWA IBOM STATE, NIGERIA*. Department of Vocational Education, University Of Uyo.
- Freud, S. (1905). *Three Essays on the Theory of Sexuality* (1905). The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume VII (1901-1905)
- Frost, R O, Marten, P., Lahart, C, & Rosenblate, R (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*.
- Frost, R. A., et al. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 15, 245-261).
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, Vol. 9 No. 4, pp. 479-493.
- Galassi M.D. and Galassi J.P., (1977). *Assert Yourself -- How to be Your Own Person*. (New York: Human Sciences Press.
- Galassi, J. P., & Galassi, M. D. (1975). Relationship between assertiveness and aggressiveness. *Psychological Reports*, 36, 352–354.
- Galassi, M. D. & Galassi, J. P. (1978). *Assertion: A critical review*. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice* 1: 16–29.

- Galassi, M. D., & Galassi, J. P. *Assert yourself! How to be your own person*. New York: Human Sciences Press, 1977.
- Gareth R. Jones (2017). *Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations*.
- Geller P.A., Hobfoll S.E. Gender differences in preferences to offer social support to assertive men and women. *Sex Roles*, 1993. 28 (7-8). P 419-432.
- Genner S., Süß D. (2017). *Socialization as Media Effect*. In book: *The International Encyclopedia of Media Effects*.
- Gerstner C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82, 827-844.
- Giddng Franklin Henry, *The Theory of Sociology*, Andesite Press, 2017
- Gilbreth, Lillian M. (1914). *The Psychology of Management: the Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste*. New York: Sturgis and Walton.
- Goldberg, L. R (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Gopal R.& Rima Ghose Chowdhury (2014). *LEADERSHIP STYLES AND EMPLOYEE MOTIVATION*.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 year: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6(2), 219-247.
- Granovetter M, 1985, *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*
- Gregory A. Cranmer, Zachary W. Goldman & Melanie Booth-Butterfield (2016). *The Mediated Relationship Between Received Support and Job Satisfaction: An Initial Application of Socialization Resources Theory*.
- Griffin, Ricky W. (2014). *Custom Management: Principles and Practices*, International Edition, 11th Edition. Cengage Learning UK.
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2007), *Handbook of Socialization*, Second Edition: Theory and Research
- Gulshan S.S., *Management: Principles and Practices*. 2011
- Gupta M., Hooda R.C., Kumar J. (2002). Effect of different techniques of assertiveness training on students self-concept // *Recent Researches in Education and Psychology*. № 7.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*, (Addison-Wesley, Reading, MA).
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., III. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259–286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hackman, J.R.; Oldham, G.R. (2007). "How job characteristics theory happened". In Smith, Ken G.; Hitt, Michael A. (eds.). *Great Minds in Management: The process of theory development*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Hamachek D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism // *Psychology*. 1978. V. 15.

- Hammersley Richard, Reid Marie (2000). *Communicating Successfully in Groups: A Practical Guide for the Workplace*.
- Handel, G., Cahill, S. E., & Elkin, F. (2007). *Children and society: The sociology of children and childhood socialization*. New York: Oxford Press.
- Hartup, W. W. (1979). The social worlds of childhood. *American Psychologist*, 34(10), 944–950
- Haueter J. A., Macan, T.H. Winterc J. (2001). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. Anheuser-Busch Companies, Inc., 825 S. Hanley Road, 2W, St. Louis, MO 63105, USA b Department of Psychology, University of Missouri–St. Louis, 8001 Natural Bridge Road, St. Louis, MO 63121-4499, USA c Allstate Insurance Company, 321 Middlefield Road, Menlo Park, CA 94025, USA
- Hellman, C.M. (1997), “Job satisfaction and intent to leave”, *The Journal of Social Psychology*, Vol. 137 No. 6, pp. 677-689.
- Henman L. F2 leadership [Electronic resource] // Retrieved. 2006. Vol. 22, June.
- Henry Mintzberg. *MANAGERIAL WORK: ANALYSIS FROM OBSERVATION*”. 1971
- Hermes, S. (1998). *Assertiveness workbook: Practical skills for positive communication*. Beaverton, Oregon: Hazelden Publishing
- Hersen et al., (1974); An experimental analysis of generalization in assertive training.
- Hersen R., Eisler R.M., Miller P.M. (1973). *Development of Assertive Responses: Clinical, measurement and research considerations*.
- Hersey, P. (1985). *The situational leader*. New York, NY: Warner Books. ISBN 978-0446513425
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior. Leading human resources*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herskovits, M.J. (1948). *Man and his Works: The Science of Cultural Anthropology* . New York: Knopf.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- HEUCHERT J.W.P., WAYNE D. PARKER, HEINRICH STUMPF, *The Five-Factor Model of Personality in South African College Students*, 2000
- Hewitt P. (2000), *Perfectionism: Theory, research and treatment*. Washington DC. American Psychological Association.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(1), 98–101.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1993). Dimensions of perfectionism, daily stress, and depression: A test of the specific vulnerability hypothesis. *Journal of Abnormal Psychology*, 102(1).
- Hill Andrew P., Curran Thomas, *Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis*, 2015, *Personality and Social Psychology Review* 20(3)
- Hira Bilal, Sadaf Nazir, Ramla Baig, *MANAGER S LEADERSHIP STYLES AND EMPLOYEE S JOB SATISFACTION*, 2013
- Hogan, R. & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 40-51.
- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6, 94-103.



- Hollender, M. H. (1978). Perfectionism, a Neglected Personality Trait. *Journal of Clinical Psychiatry*, 39, 384-394.
- Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth*. New York: Norton and Company
- House, R. J., and Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Contemporary Business*, 3, 81-98.
- House, R. J., & Aditya, R.N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management*, 23(3), 409-473. doi: 10.1177/014920639702300306.
- Huang & Gamble (2015). Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector.
- Hulin Charles L., Judge Timothy A. Job Attitudes, in book: *Handbook of Psychology*. 2003  
Human resource management review
- Hurley Robert F., James Ryman, 2003, Role of Perfectionism at Workplace, 2011 *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*
- Huseman, R.; Hatfield, J.; Miles, E. (1987). "A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct". *Academy of Management Review*. 12 (2): 232–234.
- Ikiz, F. E. (2011). Self-perceptions about properties affecting assertiveness of trainee counselors. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 39(2), 199-206.
- Infante, D.A. and Rancer, A.S. (1996) Argumentativeness and Verbal Aggressiveness: A Review of Recent Theory and Research. *Communication Yearbook*, 19, 319-352.
- Inglehart R. F. (2008). Changing Values among Western Publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, Vol. 31, Nos. 1–2, 130 – 146
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78.
- Jakubowski, P., & Lange, A. (1976). *Responsible assertive behavior: Cognitive, behavioral procedures for trainers*. Champaign, Illinois: Research Press.
- Jakubowski, P., & Lange, A. (1978). *The assertive option: Your rights and responsibilities*. Champaign, Illinois: Research Press.
- Jakubowski-Spector (1973). *An Introduction to Assertive Training Procedures for Women*.
- Jakubowski-Spector, P. (1973). Facilitating the growth of women through assertive training. *The Counseling Psychologist*, 4(1), 175-86.
- Jennifer H. Gao (Macao Polytechnic Institute, Macao, China)
- Jex, S. M., & Spector, P. E. (1996). The impact of negative affectivity on stressor-strain relations: A replication and extension. *Work and Stress*, 10, 36-45
- Jiseon Shin, M. Susan Taylor and Myeong-Gu Seo (2012). Resources for Change: the Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employees' Attitudes and Behaviors toward Organizational Change.
- John J. Macionis, Linda Marie Gerber (2011). *Sociology*. Pearson Education Canada.
- Jones, A. P., James, L. R., & Bruni, J. R. (1975). Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 146-149.

- Jones, G. R. (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: An interactionist perspective. *Academy of Management Review*, 8(3), 464-474.
- Jones, G.R. (1986) Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Judge Timothy A., Piccolo Ronald F., Nathan P. Podsakoff, Bruce Louis Rich (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior* 77(2):157-167
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751-765.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(5).
- Kaiser, R. B., & Hogan, J. (2011). Personality, leader behavior, and overdoing it. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 63(4), 219-242.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779-794.
- Keller, H., & Otto, H. (2009). The cultural socialization of emotion regulation during infancy. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(6), 996-1011.
- Kelman HC. Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*. 1958; 2 (1) :51-60.
- Kerckhoff Alan C., Kristina Jaskyte (1972). Assessing Changes in Employees' Perceptions of Leadership.
- Kern Jeffrey M., Predicting the impact of assertive, empathic-assertive, and nonassertive behavior: The assertiveness of the assertee, 1982.
- Khademi Mofrad, T Mehrabi (2015). The role of self-efficacy and assertiveness in aggression among high-school students in Isfahan. *J Med Life*. 2015; 8(Spec Iss 4): 225-231.
- Khandawalla P N. (1995) *Management Styles H/C Paperback*. McGraw-Hill Education.
- Khandwalla P N. (1995). "Effective Management Styles: An Indian Study," IIMA Working Papers WP1995-03-01\_01317, Indian Institute of Management Ahmedabad, Research and Publication Department.
- King, B., Streufert, S. and Fiedler, F. E. (1978). *Managerial Control and Organizational Democracy*, Washington, DC: V. H. Winston and Sons
- Koopman and Wierdsma, *Participative management*, 1998
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2003). *The leadership challenge*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lakoff Robin (2009) *Language and Woman's Place*. Source: *Language in Society*, Vol. 2, No. 1 (Apr., 1973), pp. 45-80 Published by: Cambridge University Press
- Lakoff, R. T. (1975). *Language and Woman's Place*. *Language in Society*, 2:45-80
- LANGE, A. J., & JAKUBOWSKI, P. "Responsible Assertive Behavior". 1976

- Lange, A. J., Jakubowski, P., & McGovern, T. V. (1976). *Responsible assertive behavior: Cognitive/behavioral procedures for trainers*. Champaign, Ill: Research Press.
- Lazarus, A. A. (1971). *Behavior therapy and beyond*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, A. A. (1973). On assertive behavior: A brief note. *Behavior Therapy*, 4(5), 697-699. doi:10.1016/S0005-7894(73)80161-3
- Lee A. Becker Effect Size (ES) 2000
- Legge, David; Stanton, Pauline; Smyth, Anne (October 2005). "Learning management (and managing your own learning)". In Harris, Mary G. (ed.). *Managing Health Services: Concepts and Practice*. Marrickville, NSW: Elsevier Australia (published 2006).
- Levine Kenneth J., Hoffner Cynthia A. (2006). Adolescents' Conceptions of Work: What Is Learned From Different Sources During Anticipatory Socialization?
- Lewin, K. Lippitt, R. & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates," *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Lewin, K.; Lippitt, R.; White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology* 10: 271-301.
- Lewin, Kurt (June 1947). "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change". *Human Relations*. 1: 5-41.
- Likert Renis (1955). *Developing patterns in management*.
- Likert Rensis (1961). *New patterns of management*
- Lindsay, C. A., Marks, E., & Gorlow, L. (1967). The Herzberg Theory: A critique and reformulation. *Journal of Applied Psychology*, 51(4, Pt.1), 330-339.
- Lloyd, S., Schmidt, U., Khondoker, M., & Tchanturia, K. (2015). Can Psychological Interventions Reduce Perfectionism? A Systematic Review and Meta-analysis. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 43(6), 705-731. <https://doi.org/10.1017/S1352465814000162>
- Lloyd, Sam R. (2001). *Developing Positive Assertiveness: Practical Techniques for Personal Success*.
- Locke, E. A. (1968). "Toward a theory of task motivation and incentives". *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Whiting, R. J. (1974). Sources of satisfaction and dissatisfaction among solid waste management employees. *Journal of Applied Psychology*, 59, 145-156.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Lord, R. G., & Emrich, C. G. (2000). Thinking outside the box by looking inside the box: Extending the cognitive revolution in leadership research. *Leadership Quarterly*, 11(4), 551-579.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly* 25, 226-251.
- Louis, M.R. (1980). "Career Transitions: Variations and Commonalities." *Academy of Management Review* 5.

- Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, J. Richard Hackman, *Behavior in Organizations*, McGraw-Hill, 1975/.
- Maanen John Van and Edgar H. Schein "Toward a Theory of Organizational Socialization" Massachusetts Institute of Technology . 2001;
- Maccoby E.E., Jacklin C.N. *The Psychology of Sex Differences*. Standford, C.A: Standford University Press, 1974.
- Manfred F.R. Kets de Vries: "The Dark Side of Leadership" – *Business Strategy Review* 14(3), Autumn p. 26 (2003).
- Manuel J. (1975) *Assertiveness Therapy*
- Manuel J. Smith. *When I Say No, I Feel Guilty*. 1975.
- Maria L. Kraimer University of Illinois – Chicago "Organizational Goals and values: A socialization model" volume 7, number 4, 1997
- Marsick & M. Volpe (Eds.). *Informal Learning on the Job* (pp. 1-9). *Advances in Developing Human Resources* 3. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mayer John D. & Catherine M. Beltz, *Socialization, Society's "Emotional Contract," and Emotional Intelligence*, 2009
- McLeod Jack M. (2000). *Media and civic socialization of youth*. School of Journalism and Mass Communication, Mass Communications Research Center, University of Wisconsin-Madison, Madison, Wisconsin, USA.
- Mead George H. *The Genesis of Self and Social Control*, 1925
- Mead George H. *The Social Self*, 1913
- Mead George H., *The mechanism of social consciousness*. *Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods* 9 (15):401-406 (1912). *The Mechanism of Social Consciousness*, 1912;
- Mead George Herbert. *The Individual and the Social Self: Unpublished Works with an Introduction*, by David L. Miller, Chicago and London: University of Chicago Press, 1982.
- Melvin L. Kohn, Norman A. Scotch, Ira D. Glick (1979). *The Effects of Social Class on Parental Values and Practices*
- Melvin L. Kohn, Norman A. Scotch, Ira D. Glick (1979). *The Effects of Social Class on Parental Values and Practices*
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). *Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model*. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53–59.
- Miller, K. (2011). *Organizational communication: Approaches and processes* (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Miner, J. B. (2002). *Organizational Behavior: Foundations, Theories, and Analyses*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Armonk: M.E. Sharpe.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Short Form. 1977
- Minnesota Satisfaction Questionnaire. 1967.
- Mintzberg H. *Managerial Work: Analysis from Observation*. *Management Science*, Vol. 18, No.2, Application Series. (Oct., 1971), pp. B97-B110.

- Missildine, W. H. (1963). *Your Inner Child of the Past*. New York: Simon & Schuster.
- Misumi, J., & Peterson, M. F. (1985). The performance-maintenance (PM) theory of leadership: review of Japanese research program. *Administrative Science Quarterly*, 30, 198-223.
- Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25(3), 477-485.
- Mojtaba Pirooz. *Multiple Relationships between Self-esteem, Assertiveness and Selfefficacy Among Female Students with Parents Perfectionism in Shahrekord Guidance Schools*. 2015
- Molnar D. S. (2010). *THE LIGHT AND DARK SIDES OF PERFECTIONISM Implications for Health and Well-Being*. Department of Psychology Faculty of Social Sciences BROCK UNIVERSITY St. Catharines.
- Moreland, R. L., Levine, J. M., & McMinn, J. G. (2001). Self-Categorization and Work Group Socialization. In M. A. Hogg & D. J. Terry, *Social Identity Processes in Organizational Contexts*. Philadelphia, PA: Psychology Press. Ostroff
- Mortimer, J. T., & Simmons, R. G. (1978). Adult socialization. *Annual Review of Sociology*, 4, 421-454.
- Muh Barid Nizarudin Wajdi, *The Differences Between Management And Leadership*, 2017
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The Authentic Leadership Inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22, 1146-1164.
- Nelson Debra L. *Organizational socialization: A stress perspective*. 1987.
- Neundorf A., Smets K. (2017). Political Socialization and the Making of Citizens . *Political Science, Political Behavior*.
- Nauta Margaret M. (2010) *The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology* Illinois State University.
- Neundorf A., Smets K. (2017). Political Socialization and the Making of Citizens . *Political Science, Political Behavior*.
- Neelamegam Mallika (2010). Job satisfaction and demographic variables - is there any link? *Perspectives of Innovations Economics and Business* 6(3).
- Nevill D.O., Shlecker D. I. *The relation of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage untraditional/nontraditional career activities*, 1988.
- Nicholson, N., Brown, C. A., & Chadwick-Jones, J. K. (1976). Absence from work and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61, 728-737.
- Nicki Lisa Cole (2020). *What Is Socialization All About?*
- Niedenthal and Brauer, 2012 (2012). Social Functionality of Human Emotion. *Annual Review of Psychology* 63(1):259-85
- Ninomiya J. S. (1998). *Wagon Masters and Lesser Managers*. Harvard Business Review Case Services.
- Noga Liron, *An Examination Of Perfectionism And It's Relationship To Self-Esteem, Social Anxiety And Conflict Mode*; University Of Alberta; Edmonton, Alberta, Spring 1993

- Nounopoulos, Alexander (2013). MULTIDIMENSIONAL PERFECTIONISM AND SOCIAL CONNECTIVITY AMONG YOUTH: FINDINGS AND IMPLICATIONS.
- O'Connor, R. C., O'Connor, D. B., O'Connor, S. M., Smallwood, J., & Miles, J. (2004). Hopelessness, stress, and perfectionism: The moderating effects of future thinking. *Cognition and Emotion*, 18(8), 1099–1120.
- Onyeizugbo E. U. (2003). Effects of Gender, Age, and Education on Assertiveness in a Nigerian Sample. in a Nigerian sample. *Psychology of Women Quarterly*, 27. P12–16.
- Onyekwere E., Rubin R. B., Infante D.A. Interpersonal perception and communication satisfaction as a function of argumentativeness and ego-involvement. *Communication Quarterly*, 1991. Winter 39(1). P 35-47.
- Ory J.C, Helfrich L.M. A Study of Individual Characteristics and Career Aspiration. In Chandler T.A, Cook, B. & Dugovis, D.A. (1978). Sex Differences in Self-reported Assertiveness. *Psychol., Rep.*, 43: P 395-402.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45(4), 849–874.
- Pachter, B., & Magee, S. (2001). *The power of positive confrontation: The skills you need to know to handle conflicts at work, at home and in life*. Boston, MA: Da Capo Press.
- Papa, M., Daniels, T., & Spiker, B. (2008). *Organizational communication: Perspectives and trends*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Parke & O'Neill, 1999, Parents' Aggressive Influences and Children's Aggressive Problem Solutions with Peers
- Parsons Talcott, he Theory of Social and Economic Organizations", 1947
- Paterson, Randy J. *The Assertiveness Workbook: How to Express Your Ideas and Stand Up for Yourself at Work and in Relationships*. 2000
- Patience A. Afulani, Joseph Asunka (2015). Socialization, Adaptation, Transnationalism, and the Reproductive Behavior of Sub-Saharan African Migrants in France. *Population Research and Policy Review* 34(4). Follow journal
- Patience A. Afulani, Joseph Asunka (2015). Socialization, Adaptation, Transnationalism, and the Pellerin, L. A. (2005). Applying Baumrind's parenting typology to high schools: toward a middle-range theory of authoritative socialization. *Social Science Research*, 34(2), 283–303. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.02.003>
- Peneva Ivelina, Stoil Mavrodieva, A Historical Approach to Assertiveness, 2013
- Peneva Ivelina, Mavrodiev Stoil (2013). A Historical Approach to Assertiveness.
- Pfafman Tessa M., McEwan Bree (2014). *Polite Women at Work: Negotiating Professional Identity Through Strategic Assertiveness*
- Pfeffer Jeffrey, Sutton Robert I. (2006). *Evidence-Based Management*
- Pfeiffer R., (2010). *Relationships: Assertiveness Skills*.
- Phil Chan. 2013. Weightin cases. <https://www.youtube.com/watch?v=nLqSInvehew>
- Phinney Jean S., Rotherham M . J. (1987). *Children's Ethnic Socialization : Pluralism and Development*. Thousand Oaks, United States.
- Phinney, J. S. (1990). Ethnic identity in adolescents and adults: Review of research. *Psychological Bulletin*, 108(3), 499–514. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.499>

- Piccinin P. Michael Mccarrey, Michael Mccarrey, David Fairweather, Diana Vito & Gretchen Conrad (1998). Impact of situational legitimacy and assertiveness-related anxiety/discomfort on motivation and ability to generate effective criticism responses. *Current Psychology* volume 17, pages75–92(1998)
- Pirot, M. (1986). The pathological thought and dynamics of the perfectionist. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 42(1), 51–58.
- Ployhart, R. E., Holtz, B. C., & Bliese, P. D. (2002). Longitudinal data analysis: Applications of random coefficient modelling of leadership research. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 455-486.
- Ployhart, R. E., Lim, B. C., & Chan, K. Y. (2001). Exploring relations between typical and maximum performance ratings and the five factor model of personality. *Personnel Psychology*, 54(4), 809-843.
- Porter L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill.: Irwin. Published By: Cambridge University Press.
- Quarles, R. (1994). An examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanisms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 6(2), 176–194.
- Rakos, R. (1990). *Assertive behaviour: Theory, research and training*. New York: Routledge.
- Rathus Spencer A. (1973) A 30-item schedule for assessing assertive behavior
- Reich W (1949). *Character Analysis*. New York: Orgone Institute Press.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278–287.
- Reza Vahedi, Asghar Asadi. (2013). Relationship between Management Styles and Performance of the Managers and Staff of Tax Administration Office of Tehran.
- Ricardo Blaug, Amy Kenyon, Rohit Lekhi (2007). *Stress at Work (A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners)*; © The Work Foundation.
- Robbins, S.P. and Coulter, M., (2008) *PRINCIPLES OF MANAGEMENT*.
- Robbins, S.P. *Organisational behavior*, 2003
- Roberta M. Berns. *What about Socialization?* 2014.
- ROY F. BAUMEISTER; *The Self in Social Psychology* - Psychology Press, 1999; 492 pages.
- Saboonchi F., Lundth L., Ost L. Perfectionism and self-consciousness in social phobia and panic disorder with agoraphobia // *Behavior research and Therapy*. 1999. V. 37. № 9.
- Sabrein Moustafa Abd Elsalam Hamouda; Nermin Mohamed Eid; Hoda Abd- Alla Saleh. *The Relationship between Assertiveness and Job satisfaction among Nursing Personnel at Benha University Hospital*.
- Sabrein Moustafa, Elsalam Hamouda, 2018, *The Relationship between Assertiveness and Job satisfaction among Nursing Personnel at Benha University Hospital*
- Saks et al., 2007, *Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model*.
- Salancik Gerald R. and Pfeffer Jeffrey, *An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes*, *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, No. 3 (Sep., 1977), pp. 427-456 (30 pages)

- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
- Salter, A. (2002). *Conditioned reflex therapy: The classic book on assertiveness that began behavior therapy*. Gretna, LA: Wellness Institute.
- Sapru, R.K. (2010). *Administrative Theories and Management Thought*. PHI Learning, pp. 160–163. ISBN 8120335619
- Sarkova M., Olga Orosova, Andrea Madarasova Geckova, Zuzana Katreniakova, Daniel Klein, Wim van den Heuvel, Jitse P. van Dijk. 2013, Associations between assertiveness, psychological well-being, and self-esteem in adolescents
- Sassaroli Sandra, Leonor J Romero Lauro, Giovanni Maria Ruggiero, Massimo C. Mauri, Piergiuseppe Vinai, Randy Frost (2008). Perfectionism in depression, obsessive-compulsive disorder and eating disorders.
- Schein Edgar H., *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, 1978
- Schein Edgar H., *The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme*, 1971 Research Article
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.
- Schleh .E.C. (1977). ‘A Matter of Management Styles’, *Management Review*, 8
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773.
- Schultz, Duane P. Schultz, Sydney Ellen (2010). *Psychology and work today : an introduction to industrial and organizational psychology (10th ed.)*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Schwenke, Tomina J. (2012). *The Relationships between Perfectionism, Stress, Coping Resources, and Burnout among Sign Language Interpreters*. Dissertation, Georgia State University.
- Shahzad Muhammad, Muhammad Shahzad Chaudhry, Hazoor Muhammad Sabir, Nawaz Kalyar (2011). *EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN SALARY SATISFACTION AND JOB SATISFACTION: A COMPARISON OF PUBLIC AND PRIVATE SECTOR ORGANIZATIONS*.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: a self-concept based theory. *Organizational Science*, 4,(4), 577-594.
- Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. (2011). A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 575-590.
- Sheinov V., *Assertive behavior: advantages and perception*, 2014
- Singh Anita, Sanjeev Rinku (2013). *Impact of Demographic variables on Job Satisfaction*.
- Slaney R. *A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect / R. Slaney, K. Rice, J. Ashby // Flett G.L., Hewitt P.L. (eds). Assos., 2002. P. 63-89.*
- Smith Manuel J. (1975). *When I Say No, I Feel Guilty*.
- Smith, P. B., Misumi, J., Tayeb, M., Peterson, M., & Bond, M. (1989). On the generality of leadership style measures across cultures. *Journal of Occupational Psychology*, 62(2).
- Spector, P. E. (1997). *The role of frustration in antisocial behavior at work*.



- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (p. 151–174). American Psychological Association.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 46.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679–704.
- Steele, J. P. (2011). Antecedents and consequences of toxic leadership in the U.S. Army: A two-year review and recommended solutions. (Technical report 2011-3). Fort Leavenworth, KS: Center for Army Leadership.
- Stogdill, R.M. (1974).
- Stephen J. Zaccaro and Gregory H. Dobbins (1989). Contrasting Group and Organizational Commitment: Evidence for Differences Among Multilevel Attachments, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 10, No. 3 (Jul., 1989).
- Steve M. Jex, *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*, Copyright © 2002 by John Wiley & Sons, New York
- Stockard, Jean (2006). *Gender Socialization*. Springer, Boston, MA
- Stoeber J. (2018). *The psychology of perfectionism: An introduction*
- Stoeber Joachim, Anna Rambow; *Perfectionism in adolescent school students: Relations with motivation, achievement, and well-being*. 2006
- Stoeber Joachim, Stoeber Franziska S., *Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life*, 2008.
- Stoeber, J. (2012). Perfectionism and performance. In S. M. Murphy (Ed.), *Oxford handbook of sport and performance psychology* (pp. 294-306). New York: Oxford University Press.
- Stoeber, J., & Childs, J. H. (2010). The assessment of self-oriented and socially prescribed perfectionism: Subscales make a difference. *Journal of Personality Assessment*, 92, 577-585.
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295-319.
- Stoeber, J., Hoyle, A., & Last, F. (2013). The Consequences of Perfectionism Scale: Factorial structure and relationships with perfectionism, performance perfectionism, affect, and depressive symptoms. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 46, 178-191.
- Stoeber, J., Kobori, O., & Brown, A. (2014). Examining mutual suppression effects in the assessment of perfectionism cognitions: Evidence supporting multidimensional assessment. *Assessment*, 21, 647-660.
- Stoeber, J., Kobori, O., & Tanno, Y. (2010). The Multidimensional Perfectionism Cognitions Inventory–English (MPCI-E): Reliability, validity, and relationships with positive and negative affect. *Journal of Personality Assessment*, 92, 16-25.

- Stogdill, R. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Stumpf Heinrich ; Wayne D. Parker; A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics. 2000
- Suzuki Eiko, Saito Miyuki, Akira Tagaya, Rieko Mihara, Akiko Maruyama, Tomomi Azuma, Chifumi Sato (2002). Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers.
- Talcott Parsons et al., *Family, Socialization and Interaction Process*. London: Routledge & Kegan Paul, 1956.
- Talcott Parsons, Robert Freed Bales. *Socialization and Interaction Process*. 2002. The international Librery of Socilogy.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1958). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review*, 36(2), 95-101.
- Taormina Robert J. Predicting employee commitment and satisfaction: the relative effects of socialization and demographics.1999.
- Taormina Robert J. Social and personality correlates of gambling attitudes and behavior among Chinese residents of Macau. First Published December 17, 2009 Research Article.
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145.
- Tarde Gabriel (1969), *On Communication and Social Influence*. Selected Papers. Edited by Terry N. Clark, Chicago, University of Chicago Press.
- Tashman Lauren S.,Gershon Tenenbaum &Robert Eklund (2010). The effect of perceived stress on the relationship between perfectionism and burnout in coaches.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. doi: 10.2307/1556375.
- Terry-Short, L. A., Glynn Owens, R., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18(5), 663–668.
- Tomaka, J., Palacios, R., Schneider, K. T., Colotla, M., Concha, J. B., & Herrald, M. M. (1999). Assertiveness predicts threat and challenge reactions to potential stress among women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(6), 1008–1021.
- Tomina J. Schwenke; *The Relationships between Perfectionism, Stress, Coping Resources, and Burnout among Sign Language Interpreters*, 2012
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282.
- Tracy, L. (1987). Consideration and initiating structure: are they basic dimensions of leader behavior? *Social Behavior and Personality*, 15(1), 21-33.
- Turner Jonathan H. and Stets Jan E. *Sociological Theories of Human Emotions*
- Twenge, J. M. (2001). Changes in womens assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931–1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1).

- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Stucke, T. S. (2001). If you can't join them, beat them: Effects of social exclusion on aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1058–1069.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26.
- Van Maanen, J. and E. H. Schein (1979). "Toward of Theory of Organizational Socialization." *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-264.
- Vieth A., Trull T. Family patterns of perfectionism: an examination of college students and their parents // *J-l of Personality Assessment*. 1999. V. 72.
- Virkler Henry, *Speaking the Truth with Love* (2009) p. 48 Vol. 44, No. 4 (OCTOBER 2014), pp. 827-852 (26 pages).
- Wagner (1994) *Participation's Effects on Performance and Satisfaction: A Reconsideration of Research Evidence*
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373–385
- Wang Danni , Hom Peter W., Allen David G. (2017). Coping with newcomer “Hangover”: How socialization tactics affect declining job satisfaction during early employment. *Rutgers Business School, Management & Global Business*
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation and Socialization of Newcomers* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.
- Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95–105.
- Wanous, John P. Arnon E. Reichers «New employee orientation programs» The Ohio State University ,Columbus, OH, USA volume 10, number 4, 2000. *Human resource management review*.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science* 16 (4), 409-421.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). The role of organizational behavior in occupational health psychology: A view as we approach the millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 5–10.
- Weiss, B., Dodge, K. A., Bates, S. E., & Pettit, G. S. (1992). Some consequences of early harsh discipline: Child aggression and a maladaptive social information processing style. *Child Development*, 63, 1321-1335.
- Weiss, H.M., & Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, (vol. 6, pp. 1-50).
- Weitlauf, J. C., Smith, R. E., & Cervone, D. (2000). Generalization effects of coping-skills training: Influence of self-defense training on women's efficacy beliefs, assertiveness, and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 625–633.
- Weitz, J. (1952). A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 5., 201-205.

- Wentzel, K. R. (2015). Socialization in school settings. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (p. 251–275). The Guilford Press.
- Westwood, R. I. and Chan, A. 1992. 'Headship and leadership', in R. I. Westwood (ed.), *Organizational Behaviour: A SoutheastAsian Perspective*: 123–39. Hong Kong: Longman Group.
- Wilson K., Gallois C. *Assertion and Its Social Context*. Elmsford, NY: Pergamon Press, 1993.
- Wolpe, J. (1990). Pergamon general psychology series, 1. *The practice of behavior therapy* (4th ed.). Pergamon Press.
- Wrong Dennis H. *The Oversocialized Conception of Man in Modern Sociology*. *American Sociological Review*, Vol. 26, No. 2 (Apr., 1961), pp. 183-193.
- Yang, B. (2003). *Toward a holistic theory of knowledge and adult learning*. *Human Resource Development Review*, 2.
- Young E.A ,Clopton J.R ,& Bleckley M. K. 2004. *Parental perfectionism and children's self-esteem*. Department of Psychology, Texas Tech University.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). *Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience*. *Journal of Management*.
- Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). *A hierarchical taxonomy of leadership behavior: integrating half-century behavior research*. *Journal of Leadership and Organizational psychology*.
- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004). *Leaders traits and attributes*. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R.J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (pp. 101-124). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., & Śliwińska, M., (1998). Zalniznik, A. (May-June, 1977) *Managers & leaders: Are they different?* *Harvard business review*.
- Zhangw Z., Wang M., Fleenor J.W. *Effects of participative leadership: The moderating role of cultural values*. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2011
- Zhen Zhang, Mo Wang and John W. Fleenor, *Effects of participative leadership: the moderating role of cultural values*, 2017
- Zibin Song, Kaye Chon, Geng Ding, Cao Gu; *Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators*; 2015
- Вебер М. (2017). *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: В 4 т. Т. 2*. М.: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Захарова В.П., Журавлева А. Л., *Стиль руководства*, <https://sites.google.com/site/test300m/srk>
- Ильин Е. П. (2008). *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. Питер.
- Ильин Е. П. (2011). *Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень*. Питер.
- Кононенко О. И. (2014). *ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ИЗУЧЕНИЯ ПЕРФЕКЦИОНИЗМА ЛИЧНОСТИ В ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ*.
- Розум С.И. (2006) *Психология социализации и социальной адаптации человека*. Речь.
- Фрейд, Зигмунд (1914). *Введение в нарциссизм*.
- Фрейд, Зигмунд (2017). *Три очерка по теории сексуальности*. Том 7. Восточно-Европейский Институт Психоанализа.

# დანართები

## დანართი A.

ცხრილი A1. ორგანიზაციული სოციალიზაციის კითხვარის დებულებათა ფსიქომეტრიული პარამეტრები

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	103.28	299.868	.566	.528	.920
2	103.18	300.223	.515	.433	.921
3	103.63	298.183	.505	.423	.921
4	103.20	298.648	.577	.421	.920
5	103.33	301.661	.476	.414	.921
6	103.09	304.279	.397	.324	.922
7	103.48	298.092	.537	.446	.920
8	103.19	307.105	.315	.334	.924
9	103.57	298.037	.524	.358	.921
10	103.51	299.839	.520	.391	.921
11	103.15	298.226	.499	.345	.921
12	102.88	302.248	.495	.388	.921
13	103.14	300.251	.565	.439	.920
14	103.17	298.321	.577	.415	.920
15	102.91	305.481	.420	.294	.922
16	103.50	304.185	.403	.409	.922
17	102.82	312.660	.240	.247	.924
18	103.41	297.967	.571	.434	.920
19	103.18	296.992	.627	.519	.919
20	103.46	303.427	.405	.428	.922
21	103.65	301.876	.438	.359	.922
22	103.02	297.512	.647	.562	.919
23	103.19	299.376	.547	.438	.920
24	103.25	295.130	.629	.598	.919
25	103.45	300.325	.535	.405	.920
26	103.32	296.606	.588	.467	.920
27	103.06	304.195	.521	.409	.921
28	102.93	306.297	.392	.269	.922
29	103.16	295.306	.655	.527	.919
30	103.18	291.691	.736	.709	.918

ცხრილი A2. სოციალიზაციის კითხვარის დებულებების ინტერკორელაცია (1-15 დებულება)

დებულებების კორელაცია															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	.357"	1													
3	.343"	.322"	1												
4	.349"	.249"	.200"	1											
5	.455"	.218"	.226"	.340"	1										
6	.114	.066	.043	.271"	.193"	1									
7	.419"	.334"	.325"	.336"	.359"	.153"	1								
8	.105	.395"	.165"	.075	.155"	.009	.216"	1							
9	.382"	.218"	.259"	.370"	.204"	.188"	.333"	.140"	1						
10	.225"	.165"	.286"	.358"	.161"	.312"	.268"	.007	.323"	1					
11	.307"	.219"	.263"	.263"	.221"	.215"	.335"	.042	.207"	.293"	1				
12	.214"	.270"	.131"	.253"	.124	.158"	.245"	.135"	.284"	.213"	.239"	1			
13	.208"	.218"	.395"	.224"	.136"	.257"	.328"	.202"	.260"	.340"	.386"	.268"	1		
14	.335"	.271"	.269"	.436"	.296"	.222"	.295"	.184"	.376"	.310"	.261"	.186"	.217"	1	
15	.273"	.328"	.257"	.238"	.193"	-.002	.191"	.315"	.190"	.121	.112	.243"	.198"	.227"	1

ცხრილი A 3. სოციალიზაციის კითხვარის დებულებების ინტერკორელაცია (16-30 დებულება)

დებულებების კორელაცია															
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
16	1														
17	.095	1													
18	.105	.068	1												
19	.159"	.099	.388"	1											
20	.386"	.167"	.138"	.084	1										
21	.102	.105	.299"	.249"	.219"	1									
22	.158"	.063	.355"	.446"	.139"	.208"	1								
23	.334"	.036	.215"	.248"	.388"	.198"	.332"	1							
24	.144"	.096	.410"	.541"	.033	.262"	.530"	.324"	1						
25	.413"	.084	.239"	.245"	.369"	.263"	.285"	.346"	.227"	1					
26	.162"	.095	.328"	.391"	.214"	.328"	.321"	.334"	.484"	.338"	1				
27	.097	.209"	.316"	.424"	.127"	.210"	.262"	.235"	.356"	.255"	.358"	1			
28	-.014	.180"	.198"	.263"	.062	.145"	.250"	.103	.236"	.068	.221"	.271"	1		
29	.242"	.095	.243"	.375"	.275"	.295"	.433"	.323"	.459"	.381"	.486"	.397"	.145"	1	
30	.083	.095	.440"	.502"	.078	.291"	.454"	.391"	.594"	.302"	.564"	.525"	.390"	.490"	1

ცხრილი A4. სოციალიზაციის კითხვარის ფაქტორული ანალიზის პარამეტრები

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.620	32.068	32.068	9.620	32.068	32.068	4.358	14.526	14.526
2	1.797	5.989	38.057	1.797	5.989	38.057	4.146	13.819	28.345
3	1.533	5.109	43.166	1.533	5.109	43.166	3.509	11.696	40.041
4	1.349	4.497	47.663	1.349	4.497	47.663	2.287	7.622	47.663
5	1.210	4.033	51.696						
6	1.065	3.551	55.248						
7	.969	3.231	58.479						
8	.949	3.162	61.641						
9	.878	2.925	64.566						
10	.781	2.605	67.171						
11	.757	2.523	69.694						
12	.720	2.401	72.095						
13	.698	2.327	74.422						
14	.670	2.234	76.656						
15	.621	2.071	78.726						
16	.612	2.041	80.767						
17	.586	1.952	82.719						
18	.570	1.900	84.619						
19	.528	1.759	86.379						
20	.494	1.645	88.024						
21	.468	1.558	89.583						
22	.443	1.475	91.058						
23	.420	1.402	92.459						
24	.411	1.369	93.829						
25	.372	1.241	95.070						
26	.361	1.205	96.275						
27	.325	1.084	97.358						
28	.322	1.073	98.431						
29	.255	.850	99.282						
30	.216	.718	100.000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

ცხრილი A5. სოციალიზაციის კითხვარის ფაქტორები

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>				
	Component			
	1	2	3	4
24. ჩემი თანამშრომლების შესახებ შემიძლია ვთქვა - „ჩვენ ერთი გუნდი ვართ“.	.702	.360	.104	.049
22. მზად ვარ, გადავიდე სამუშაოდ სხვაგან, თუ შედარებით მაღალ ანაზღაურებას შემომთავაზებენ.	.668	.287	.244	.071
19. მზად ვარ დავეხმარო თანამშრომლებს საქმეში, როცა მათ ჩემი მხარდაჭერა სჭირდებათ.	.656	.354	.113	.112
26. კარგად ვიცნობ ორგანიზაციის ისტორიას.	.603	.055	.205	-.123
13. მუშაობის დაწყებისთანავე, ადვილად და მალე ჩავერთე „ორგანიზაციულ ცხოვრებაში“.	.562	.108	.225	.330
12. ამ ორგანიზაციაში მუშაობის პერიოდში მნიშვნელოვანი გამოცდილება შევიძინე.	.562	.036	.198	.304
29. ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის მიზნით, ორგანიზაცია სხვადასხვა სახის ღონისძიებებს მიმართავს ხოლმე.	.468	.304	.405	.184
6. ჩემთვის ცნობილია და მისაღებია ორგანიზაციის პოლიტიკა, რომლითაც ის წარმატების მიღწევას ცდილობს.	.425	.340	.268	.191
27. როცა მჭირდება რაიმე ინფორმაცია ან მასალა საქმიანობასთან დაკავშირებით, ორგანიზაცია დროულად მაწვდის.	.396	.378	.005	.352
11. როდესაც ახალდაწყებული მქონდა მუშაობა, კოლეგები მეხმარებოდნენ ჩემი სამუშაოს ათვისებაში.	.315	.306	.297	.132
1. ორგანიზაციაში დამკვიდრებული ეთიკური ნორმები / ტრადიციები / ღირებულებები ძირითადად შეესაბამება ჩემს შეხედულებებს.	.211	.663	.189	.084
5. თუ ჩნდება რაიმე პრობლემა საქმესთან დაკავშირებით, მას ძირითადად დიდი სტრესისა და კონფლიქტის გარეშე ვაგვარებ.	.084	.658	.173	.042
7. ორგანიზაციაში დამკვიდრებული „კომუნიკაციის ენა“/ „საქმიანი ლექსიკა“/ „ორგანიზაციული ჟარგონი“ ჩემთვის გასაგები და მისაღებია.	.289	.649	-.005	.156
30. მომწონს ამ ორგანიზაციაში მუშაობა.	.573	.576	.095	.221
18. თანამშრომელთა ურთიერთობა ძირითადად აგებულია კონკურენციზე, მეტოქეობაზე.	.300	.557	.176	.119
21. ორგანიზაციაში დამკვიდრებული ატმოსფერო, მართვის პრინციპები მეხმარება თანამშრომლებთან დადებითი ურთიერთობის დამყარებაში.	.061	.490	.338	.001
3. თანამშრომლებთან სიამოვნებით ვსაუბრობ ხოლმე მათთვის ან ჩემთვის საინტერესო საკითხების შესახებ, რომელიც უშუალოდ არ ეხება ჩვენს საქმიანობას.	.159	.484	.146	.347
28. თანამშრომლებთან ჩემი ურთიერთობა ძირითადად ურთიერთგაგებასა და მხარდაჭერას ემყარება.	.257	.368	-.073	.321
20. თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელობას შორის ურთიერთობა თანასწორობისა და თანამშრომლობის პრინციპს ემყარება.	-.006	.047	.755	.159
16. ორგანიზაცია ითვალისწინებს ხოლმე ჩემს მოსაზრებებს, იდეებს/ საჭიროებებს.	.151	-.061	.727	.109
25. მაქვს ხოლმე შესაძლებლობა, მივიღო მონაწილეობა ორგანიზაციული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.	.213	.178	.601	.179
23. ხელმძღვანელობა ობიექტურად აფასებს ჩემს მიერ შესრულებულ სამუშაოს.	.346	.178	.549	.080
4. განსხვავებულ იდეოლოგიურ/ რელიგიურ/პოლიტიკურ თუ სხვა შეხედულებათა გამო თანამშრომლებს შორის ურთიერთობა ხშირად იძაბება ხოლმე.	.252	.337	.522	.081
14. ხანდახან უსამართლო შენიშვნებს ვიღებ ხელმძღვანელებისაგან / კოლეგებისაგან.	.181	.386	.512	.148
10. ჩემთვის მისაღებია ჩემი უშუალო ხელმძღვანელის / მენეჯერის ურთიერთობის ფორმა დაქვემდებარებულებთან.	.426	.257	.428	-.112
9. ზოგიერთი თანამშრომელი ხანდახან იჩაგრება, განიცდის დისკრიმინაციას რაიმე პიროვნული ან სოციალური მახასიათებლის გამო.	.296	.332	.367	.089
8. ვცდილობ, კარგად ვიმუშაო, რომ კოლეგების პატივისცემა/ აღიარება დავიმსახურო.	-.079	.171	.145	.701
15. ჩემთვის გასაგებია და მისაღებია ჩემზე დაკისრებული მოვალეობები.	.113	.191	.193	.584
2. ჩემთვის მისაღებია თანამშრომლებს შორის დამკვიდრებული საქმიანი ურთიერთობები.	.062	.415	.217	.537
17. ჩემზე დაკისრებულ საქმეს ყოველთვის პასუხისმგებლობით ვეკიდები.	.334	-.238	.065	.524
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 8 iterations.				



## დანართი B

*ცხრილი B1. პერფექციონიზმის კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები*

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	199.31	585.753	.182	.866
2	199.90	572.523	.340	.863
3	199.62	581.571	.221	.865
4	199.82	595.582	.030	.869
5	200.77	568.952	.406	.861
6	199.92	563.345	.417	.861
7	199.27	573.212	.382	.862
8	198.77	584.660	.267	.864
9	199.56	595.873	.037	.868
10	199.47	587.788	.171	.866
11	199.10	593.936	.079	.867
12	199.12	575.684	.388	.862
13	200.86	577.220	.304	.863
14	198.98	575.624	.376	.862
15	199.39	565.997	.448	.861
16	199.78	574.744	.327	.863
17	199.63	568.136	.401	.862
18	199.49	574.169	.378	.862
19	199.81	573.325	.366	.862
20	200.43	560.808	.462	.860
21	200.22	570.769	.359	.862
22	200.64	588.154	.164	.866
23	201.18	576.946	.342	.863
24	200.03	572.865	.359	.862
25	200.21	568.497	.430	.861
26	200.12	568.832	.416	.861
27	199.56	585.219	.223	.865
28	199.62	570.184	.401	.862
29	199.22	592.018	.112	.866
30	200.08	572.440	.370	.862
31	200.80	565.441	.465	.860
32	199.27	576.818	.376	.862
33	200.49	574.764	.364	.862
34	199.90	569.019	.364	.862
35	200.30	555.324	.533	.859
36	200.40	583.395	.207	.865
37	199.26	581.835	.273	.864
38	200.39	568.602	.317	.864
39	200.74	559.701	.553	.859
40	200.07	562.548	.455	.860
41	200.61	566.551	.433	.861
42	199.49	579.709	.290	.864
43	199.82	577.552	.344	.863
44	200.20	573.410	.350	.863
45	199.60	586.776	.201	.865

ცხრილი B2. პერფექციონიზმის ფაქტორული ანალიზის სტატისტიკური პარამეტრები

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.972	17.716	17.716	7.972	17.716	17.716
2	6.082	13.516	31.233	6.082	13.516	31.233
3	3.181	7.070	38.303	3.181	7.070	38.303
4	2.045	4.544	42.846			
5	1.681	3.736	46.582			
6	1.649	3.665	50.247			
7	1.455	3.234	53.482			
8	1.333	2.962	56.444			
9	1.256	2.792	59.236			
10	1.094	2.430	61.666			
11	1.047	2.327	63.993			
12	.952	2.115	66.109			
13	.909	2.020	68.129			
14	.829	1.841	69.970			
15	.785	1.745	71.715			
16	.777	1.727	73.442			
17	.727	1.616	75.058			
18	.719	1.597	76.655			
19	.664	1.475	78.130			
20	.617	1.372	79.502			
21	.608	1.352	80.854			
22	.568	1.261	82.116			
23	.555	1.233	83.348			
24	.533	1.185	84.534			
25	.511	1.135	85.669			
26	.487	1.083	86.752			
27	.479	1.065	87.817			
28	.460	1.023	88.840			
29	.437	.970	89.810			
30	.418	.928	90.738			
31	.404	.899	91.637			
32	.394	.875	92.512			
33	.361	.802	93.314			
34	.335	.744	94.058			
35	.317	.705	94.763			
36	.309	.686	95.448			
37	.301	.668	96.116			
38	.277	.615	96.732			
39	.273	.606	97.338			
40	.250	.556	97.894			
41	.248	.550	98.444			
42	.224	.498	98.942			
43	.192	.426	99.368			
44	.155	.345	99.713			
45	.129	.287	100.000			

## დანართი C

*ცხრილი C1. ასერტიულობის შიდაშეთანხმებულობის პარამეტრები*

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.493
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.450
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Total N of Items			10
Correlation Between Forms			.542
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.703
	Unequal Length		.703
Guttman Split-Half Coefficient			.702
a. დავალებები: 7, 10, 8, 3, 6.			
b. დავალებები: 5, 9, 1, 4, 2.			

*ცხრილი C 2. ასერტიულობა - ფსიქომეტრული პარამეტრები*

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	15.97	5.559	.277	.126	.649
2	15.86	5.561	.347	.187	.635
3	15.92	5.422	.393	.229	.626
4	15.95	5.566	.317	.158	.640
5	15.96	5.422	.339	.190	.636
6	15.93	5.393	.378	.156	.628
7	15.92	5.500	.271	.122	.651
8	15.88	5.505	.312	.151	.641
9	15.91	5.662	.296	.157	.644
10	15.91	5.489	.330	.138	.638

*ცხრილი C 3. ასერტიულობის კითხვარის ფაქტორული ანალიზის პარამეტრები*

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.512	25.120	25.120	2.512	25.120	25.120	1.684	16.842	16.842
2	1.190	11.904	37.023	1.190	11.904	37.023	1.615	16.153	32.996
3	1.082	10.824	47.848	1.082	10.824	47.848	1.485	14.852	47.848
4	.997	9.974	57.821						
5	.886	8.860	66.681						
6	.807	8.074	74.755						
7	.699	6.991	81.747						
8	.668	6.682	88.429						
9	.631	6.305	94.734						
10	.527	5.266	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## დანართი D

*ცხრილი D1. მართვის სტილის კითხვარის ფსიქომეტრული პარამეტრები*

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	30.72	27.601	.534	.328	.866
2	30.68	27.851	.575	.364	.865
3	30.52	27.037	.520	.325	.866
4	30.55	27.406	.524	.331	.866
5	30.48	27.610	.470	.300	.869
6	30.75	27.897	.427	.287	.871
7	30.66	27.722	.502	.309	.867
8	30.52	26.599	.566	.385	.864
9	30.73	27.426	.556	.409	.865
10	30.54	27.520	.468	.317	.869
11	30.56	27.984	.444	.248	.870
12	30.83	28.453	.516	.292	.867
13	30.71	27.008	.571	.364	.864
14	30.70	27.487	.584	.447	.864
15	30.68	27.716	.495	.321	.867
16	30.70	27.713	.503	.362	.867

ცხრილი D2- მართვის სტილის კითხვარის დავალებათა ინტერკორელაცია

Correlations <sup>a</sup>																		
		მართვა	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16
მართვა	Pearson Correlation	1	.605**	.633**	.605**	.600**	.555**	.516**	.577**	.647**	.625**	.556**	.527**	.573**	.644**	.647**	.572**	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
1	Pearson Correlation	.605**	1	.300**	.277**	.318**	.346**	.292**	.355**	.319**	.409**	.220**	.243**	.342**	.339**	.420**	.309**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
2	Pearson Correlation	.633**	.300**	1	.348**	.404**	.222**	.325**	.354**	.395**	.398**	.314**	.329**	.316**	.349**	.372**	.368**	.292**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
3	Pearson Correlation	.605**	.277**	.348**	1	.324**	.302**	.126**	.320**	.435**	.314**	.367**	.313**	.300**	.329**	.288**	.288**	.281**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
4	Pearson Correlation	.600**	.318**	.404**	.324**	1	.334**	.225**	.338**	.370**	.288**	.397**	.271**	.291**	.267**	.250**	.330**	.242**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
5	Pearson Correlation	.555**	.346**	.222**	.302**	.334**	1	.172**	.173**	.364**	.236**	.333**	.320**	.318**	.302**	.241**	.194**	.324**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
6	Pearson Correlation	.516**	.292**	.325**	.126**	.225**	.172**	1	.259**	.216**	.413**	.125**	.142**	.311**	.349**	.351**	.258**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.004	.000	.000	.000	.000	.000
7	Pearson Correlation	.577**	.355**	.354**	.320**	.338**	.173**	.259**	1	.231**	.327**	.235**	.310**	.251**	.352**	.383**	.342**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
8	Pearson Correlation	.647**	.319**	.395**	.435**	.370**	.364**	.216**	.231**	1	.258**	.432**	.322**	.302**	.348**	.345**	.304**	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
9	Pearson Correlation	.625**	.409**	.398**	.314**	.288**	.236**	.413**	.327**	.258**	1	.179**	.225**	.351**	.402**	.491**	.406**	.296**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
10	Pearson Correlation	.556**	.220**	.314**	.367**	.397**	.333**	.125**	.235**	.432**	.179**	1	.330**	.295**	.241**	.220**	.201**	.263**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
11	Pearson Correlation	.527**	.243**	.329**	.313**	.271**	.320**	.142**	.310**	.322**	.225**	.330**	1	.186**	.272**	.251**	.246**	.194**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
12	Pearson Correlation	.573**	.342**	.316**	.300**	.291**	.318**	.311**	.251**	.302**	.351**	.295**	.186**	1	.337**	.358**	.276**	.366**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
13	Pearson Correlation	.644**	.339**	.349**	.329**	.267**	.302**	.349**	.352**	.348**	.402**	.241**	.272**	.337**	1	.418**	.426**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
14	Pearson Correlation	.647**	.420**	.372**	.288**	.250**	.241**	.351**	.383**	.345**	.491**	.220**	.251**	.358**	.418**	1	.330**	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
15	Pearson Correlation	.572**	.309**	.368**	.288**	.330**	.194**	.258**	.342**	.304**	.406**	.201**	.246**	.276**	.426**	.330**	1	.159**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001
16	Pearson Correlation	.578**	.284**	.292**	.281**	.242**	.324**	.351**	.269**	.344**	.296**	.263**	.194**	.366**	.345**	.494**	.159**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	

ცხრილი D3 - მართვის სტილის კითხვარის ფაქტორული ანალიზის პარამეტრები

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.633	35.208	35.208	5.633	35.208	35.208	2.782	17.390	17.390
2	1.373	8.579	43.787	1.373	8.579	43.787	2.719	16.994	34.384
3	1.046	6.540	50.327	1.046	6.540	50.327	2.551	15.943	50.327
4	.811	5.072	55.399						
5	.806	5.035	60.434						
6	.765	4.782	65.216						
7	.733	4.582	69.798						
8	.660	4.123	73.921						
9	.649	4.055	77.976						
10	.592	3.703	81.679						
11	.574	3.589	85.268						
12	.555	3.466	88.734						
13	.506	3.163	91.897						
14	.468	2.927	94.825						
15	.443	2.770	97.595						
16	.385	2.405	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ცხრილი D4. მართვის სტილი - ფაქტორული ანალიზი

Rotated Component Matrix*			
დავალეები	Component		
	1	2	3
10	.746	.096	.085
8	.652	.267	.180
5	.612	.371	-.059
3	.584	.136	.311
11	.541	-.002	.352
4	.540	.107	.387
16	.293	.741	-.041
14	.136	.653	.360
6	-.066	.632	.318
12	.311	.577	.128
1	.241	.462	.357
15	.154	.124	.730
7	.202	.183	.628
9	.046	.504	.560
2	.352	.226	.551
13	.215	.441	.467

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## დანართი E

*ცხრილი E1. შრომით კმაყოფილების კითხვარის (MSQ) ფსიქომეტრული პარამეტრები*

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	61.02	186.428	.419	.905
2	60.70	181.964	.541	.902
3	60.89	182.245	.515	.903
4	60.81	182.031	.511	.903
5	60.93	178.256	.585	.901
6	60.92	180.068	.539	.903
7	61.02	181.374	.527	.903
8	60.86	180.621	.505	.904
9	60.79	179.408	.601	.901
10	60.91	188.212	.378	.906
11	60.87	179.189	.623	.900
12	61.14	179.716	.562	.902
13	61.06	186.188	.407	.906
14	61.29	180.730	.537	.903
15	61.07	180.674	.567	.902
16	60.90	178.705	.659	.900
17	60.88	178.570	.647	.900
18	60.85	175.516	.715	.898
19	61.06	180.675	.575	.902
20	60.91	183.796	.454	.905



ცხრილი E2 - MSQ დავალებათა ინტერკორელაცია (1-10)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Pearson Correlation	1	.361**	.298**	.367**	.165**	.171**	.318**	.370**	.347**	.226**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
2	Pearson Correlation	.361**	1	.442**	.397**	.255**	.317**	.339**	.367**	.423**	.200**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
3	Pearson Correlation	.298**	.442**	1	.396**	.168**	.260**	.330**	.286**	.346**	.290**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
4	Pearson Correlation	.367**	.397**	.396**	1	.268**	.353**	.249**	.364**	.462**	.222**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
5	Pearson Correlation	.165**	.255**	.168**	.268**	1	.366**	.373**	.356**	.428**	.233**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
6	Pearson Correlation	.171**	.317**	.260**	.353**	.366**	1	.293**	.360**	.415**	.200**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
7	Pearson Correlation	.318**	.339**	.330**	.249**	.373**	.293**	1	.277**	.393**	.055
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.260
8	Pearson Correlation	.370**	.367**	.286**	.364**	.356**	.360**	.277**	1	.303**	.187**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
9	Pearson Correlation	.347**	.423**	.346**	.462**	.428**	.415**	.393**	.303**	1	.254**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
10	Pearson Correlation	.226**	.200**	.290**	.222**	.233**	.200**	.055	.187**	.254**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.260	.000	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=420

ცხრილი E4 - MSQ დავალებათა ინტერკორელაცია (11-20)

Correlations <sup>b</sup>											
		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11	Pearson Correlation	1	.438**	.242**	.420**	.462**	.563**	.534**	.476**	.345**	.269**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
12	Pearson Correlation	.438**	1	.303**	.361**	.426**	.478**	.355**	.537**	.379**	.245**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
13	Pearson Correlation	.242**	.303**	1	.235**	.240**	.275**	.274**	.262**	.204**	.253**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
14	Pearson Correlation	.420**	.361**	.235**	1	.456**	.422**	.415**	.455**	.485**	.255**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
15	Pearson Correlation	.462**	.426**	.240**	.456**	1	.609**	.399**	.419**	.495**	.231**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
16	Pearson Correlation	.563**	.478**	.275**	.422**	.609**	1	.504**	.486**	.411**	.286**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
17	Pearson Correlation	.534**	.355**	.274**	.415**	.399**	.504**	1	.496**	.406**	.254**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
18	Pearson Correlation	.476**	.537**	.262**	.455**	.419**	.486**	.496**	1	.530**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
19	Pearson Correlation	.345**	.379**	.204**	.485**	.495**	.411**	.406**	.530**	1	.338**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
20	Pearson Correlation	.269**	.245**	.253**	.255**	.231**	.286**	.254**	.284**	.338**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=420

## დანართი F. კვლევის ინსტრუმენტები

### F1. სოციალიზაციის კითხვარი

გთხოვთ, გაეცნოთ წარმოდგენილ სამუშაო ასპექტებს და შეაფასოთ, რამდენად შეესაბამება თითოეული მათგანი თქვენს მდგომარეობას ორგანიზაციაში, რომელშიც ამჟამად მუშაობთ.

შესაბამისი პასუხი მონიშნეთ შესაბამის გრაფაში „x“ ნიშნით 5-ქულიან სკალაზე:

1-არ ვეთანხმები <...> 5-სრულიად ვეთანხმები.

	დებულებები	არ ვეთანხმები 1	2	3	4	სრულიად ვეთანხმები 5
1	ორგანიზაციაში დამკვიდრებული ეთიკური ნორმები / ტრადიციები / ღირებულებები ძირითადად შეესაბამება ჩემს შეხედულებებს.					
2	ჩემთვის მისაღებია თანამშრომლებს შორის დამკვიდრებული საქმიანი ურთიერთობები.					
3	თანამშრომლებთან სიამოვნებით ვსაუბრობ ხოლმე მათთვის ან ჩემთვის საინტერესო საკითხების შესახებ, რომელიც უშუალოდ არ ეხება ჩვენს საქმიანობას.					
4	განსხვავებულ იდეოლოგიურ/რელიგიურ/პოლიტიკურ თუ სხვა შეხედულებათა გამო თანამშრომლებს შორის ურთიერთობა ხშირად იძაბება ხოლმე.					
5	თუ ჩნდება რაიმე პრობლემა საქმესთან დაკავშირებით, მას ძირითადად დიდი სტრესისა და კონფლიქტის გარეშე ვაგვარებ.					
6	ჩემთვის ცნობილია და მისაღებია ორგანიზაციის პოლიტიკა, რომლითაც ის წარმატების მიღწევას ცდილობს.					
7	ორგანიზაციაში დამკვიდრებული „კომუნიკაციის ენა“/ „საქმიანი ლექსიკა“/ „ორგანიზაციული ჟარგონი“ ჩემთვის გასაგები და მისაღებია.					
8	ვცდილობ, კარგად ვიმუშაო, რომ კოლეგების პატივისცემა/ აღიარება დავიმსახურო.					
9	ზოგიერთი თანამშრომელი ხანდახან იჩაგრება, განიცდის დისკრიმინაციას რაიმე პიროვნული ან სოციალური მახასიათებლის გამო.					

10	ჩემთვის მისაღებია ჩემი უშუალო ხელმძღვანელის / მენეჯერის ურთიერთობის ფორმა დაქვემდებარებულებთან.					
11	როდესაც ახალდაწყებული მქონდა მუშაობა, კოლეგები მეხმარებოდნენ ჩემი სამუშაოს ათვისებაში.					
12	ამ ორგანიზაციაში მუშაობის პერიოდში მნიშვნელოვანი გამოცდილება შევიძინე.					
13	მუშაობის დაწყებისთანავე, ადვილად და მალე ჩავერთე „ორგანიზაციულ ცხოვრებაში“.					
14	ხანდახან უსამართლო შენიშვნებს ვიღებ ხელმძღვანელებისაგან / კოლეგებისაგან.					
15	ჩემთვის გასაგებია და მისაღები ჩემზე დაკისრებული მოვალეობები.					
16	ორგანიზაცია ითვალისწინებს ხოლმე ჩემს მოსაზრებებს, იდეებს/ საჭიროებებს.					
17	ჩემზე დაკისრებულ საქმეს ყოველთვის პასუხისმგებლობით ვეკიდები.					
18	თანამშრომელთა ურთიერთობა ძირითადად აგებულია კონკურენციაზე, მეტოქეობაზე.					
19	მზად ვარ დავეხმარო თანამშრომლებს საქმეში, როცა მათ ჩემი მხარდაჭერა სჭირდებათ.					
20	თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელობას შორის ურთიერთობა თანასწორობისა და თანამშრომლობის პრინციპს ემყარება.					
21	ორგანიზაციაში დამკვიდრებული ატმოსფერო, ორგანიზაციის მართვის პრინციპები მეხმარება თანამშრომლებთან დადებითი ურთიერთობების დამყარებაში.					
22	მზად ვარ, გადავიდე სამუშაოდ სხვაგან, თუ შედარებით მაღალ ანაზღაურებას შემომთავაზებენ.					
23	ხელმძღვანელობა ობიექტურად აფასებს ჩემს მიერ შესრულებულ სამუშაოს.					
24	ჩემი თანამშრომლების შესახებ შემიძლია ვთქვა - „ჩვენ ერთი გუნდი ვართ“.					
25	მაქვს ხოლმე შესაძლებლობა, მივიღო მონაწილეობა ორგანიზაციული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.					
26	კარგად ვიცნობ ორგანიზაციის ისტორიას.					
27	როცა მჭირდება რაიმე ინფორმაცია ან მასალა საქმიანობასთან დაკავშირებით, ორგანიზაცია დროულად მაწვდის.					

28	თანამშრომლებთან ჩემი ურთიერთობა ძირითადად ურთიერთგაგებასა და მხარდაჭერას ემყარება.					
29	ახალი თანამშრომლების ადაპტაციის მიზნით, ორგანიზაცია სხვადასხვა ღონისძიებებს მიმართავს ხოლმე.					
30	მომწონს ამ ორგანიზაციაში მუშაობა.					

**F2. პერფექციონიზმის სკალა (MPS)**

გთხოვთ, გაეცნოთ წარმოდგენილ პიროვნულ მახასიათებლებს და მიუთითოთ, რამდენად შეგესაბამებათ თითოეული მათგანი. თქვენი პასუხი მონიშნეთ შესაბამის გრაფაში „x“ ნიშნით.

		სრულად არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	ნეიტრალური	ვრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ვეთანხმები	სრულად ვეთანხმები
1.	ვერ ვისვენებ, სანამ საქმეს ბოლომდე არ მივიყვან.							
2.	არ ვაკრიტიკებ ადამიანებს, რომლებიც ადვილად ნებდებიან.							
3.	ჩემთვის არა აქვს მნიშვნელობა, ჩემი ახლობლები წარმატებულები არიან თუ არა.							
4.	იშვიათად ვაკრიტიკებ მეგობრებს, რომლებიც „მეორე ადგილს“ ჯერდებიან.							
5.	ჩემთვის რთულია სხვისი მოლოდინების გამართლება.							
6.	ჩემი ერთი-ერთი მიზანია, ვიყო სრულყოფილი ყველა საქმეში.							
7.	ყველაფერი რასაც სხვები აკეთებენ, მაღალი ხარისხით უნდა შესრულდეს.							
8.	სამუშაოს შესრულებისას სრულყოფილებას არასდროს ვისახავ მიზნად.							

9.	ჩემს გარშემო მყოფებს მიაჩნიათ, რომ არ მაქვს შეცდომის დაშვების უფლება.							
10.	ჩემთვის არ აქვს მნიშვნელობა, თუ ჩემი ახლობელი საქმის შესასრულებლად თავისი შესაძლებლობების მაქსიმუმს არ იყენებს.							
11.	რაც უფრო კარგად ვაკეთებ საქმეს, მით უფრო მეტს მოელიან ჩემგან.							
12.	იშვიათად მაქვს სრულყოფილების მოთხოვნილება.							
13.	თუ რაიმეს უმაღლეს ხარისხზე ვერ ვასრულებ, გარშემომყოფები მას ცუდად შესრულებულ საქმედ მიიჩნევენ.							
14.	ვცდილობ, რამდენადაც შემძლია, იმდენად სრულყოფილი ვიყო.							
15.	ჩემთვის მნიშვნელოვანია, რასაც ხელს მოვკიდებ, ყველაფერში სრულყოფილი ვიყო.							
16.	ჩემთვის მნიშვნელოვანი ადამიანების მიმართ მაღალი მოთხოვნები მაქვს.							
17.	მივისწრაფი, საუკეთესო ვიყო ყველაფერში, რასაც ვაკეთებ.							
18.	ჩემი გარშემომყოფებს მოლოდინი აქვთ, რომ ყველაფერში, რასაც ვაკეთებ, წარმატებული უნდა ვიყო.							
19.	არ მაქვს ძალიან მაღალი სტანდარტები ახლობლების მიმართ.							
20.	საკუთარი თავისგან მხოლოდ სრულყოფილებას ვითხოვ.							
21.	იმ შემთხვევაშიც კი, თუ არ ვიქნები სრულყოფილი ყველაფერში, სხვა ადამიანებს მაინც მოვეწონები.							
22.	არ მალეღვებს, თუ ადამიანები არ ცდილობენ, იყვნენ უკეთესები.							
23.	თუ საქმე ჩემს შესრულებულ სამუშაოს ეხება, მიჭირს შეცდომების დანახვა.							
24.	ბევრს არ ვითხოვ ჩემი მეგობრებისგან.							
25.	წარმატებისათვის ბევრს ვშრომობ, რათა მოვიპოვო სხვების კეთილგანწყობა.							
26.	როცა ვინმეს ვთხოვ რაიმეს გაკეთებას, მოველი, რომ ის უნაკლოდ იქნება შესრულებული.							
27.	მაწუხებს, როცა ჩემი ახლობლები შეცდომებს უშვებენ.							

28.	მიზნების დასახვისას მაქსიმალისტი ვარ.							
29.	ჩემთვის მნიშვნელოვანი ადამიანები ყოველთვის მხარში უნდა მედგნენ.							
30.	გარშემომყოფები მაშინაც კი დადებითად მაფასებენ, როცა წარმატებას ვერ ვაღწევ.							
31.	ვგრძნობ, რომ ხალხი ზედმეტად მომთხოვნია ჩემს მიმართ.							
32.	საქმის კეთებისას ყოველთვის მაქსიმალურად უნდა გამოვიყენო ჩემი შესაძლებლობები.							
33.	შეიძლება არ აღნიშნავენ ხოლმე, მაგრამ გარშემომყოფები იმედგაცრუებულები არიან ჩემი წარუმატებლობის შემთხვევაში.							
34.	მე არ ვარ ვალდებული, ვიყო საუკეთესო ყველაფერში, რასაც ვაკეთებ.							
35.	ჩემი ოჯახი ჩემგან სრულყოფილებას ელის.							
36.	არ ვისახავ ჩემთვის რთულად მისაღწევ მიზნებს.							
37.	ჩემს მშობლებს არ ჰქონდათ მოლოდინი, რომ ცხოვრებაში ყველაფერში წარმატებული ვიქნებოდი.							
38.	პატივს ვცემ ჩვეულებრივ, „საშუალო“ ადამიანებს.							
39.	გარშემომყოფები ჩემგან მხოლოდ სრულყოფილებას მოელოან.							
40.	საკუთარ თავს ძალიან მაღალ სტანდარტებს ვუწესებ.							
41.	ადამიანები უფრო მეტს ელიან ჩემგან, ვიდრე მე რეალურად შემიძლია.							
42.	სამსახურში ყოველთვის წარმატებული უნდა ვიყო.							
43.	არ ვანიჭებ დიდ მნიშვნელობას, თუ ჩემი მეგობარი არ აკეთებს თავის მაქსიმუმს.							
44.	გარშემომყოფები კომპეტენტურად მთვლიან იმ შემთხვევაშიც კი, როცა შეცდომას ვუშვებ.							
45.	იშვიათად ვითხოვ ადამიანებისაგან საქმის სრულყოფილად შესრულებას.							

**F3. ასერტიულობის საკვლევი კითხვარი**

ქვემოთ მოცემულია საქმიანი სიტუაციები და ქცევის სამი ვარიანტი.

გაეცანით ყოველ მათგანს და მონიშნეთ სამიდან მხოლოდ ერთი პასუხი, რომელიც შეესაბამება თქვენს ქცევას მსგავს სიტუაციაში.

თუ ასეთი რამ თქვენს გამოცდილებაში არ ყოფილა, წარმოიდგინეთ ეს სიტუაცია და თქვენი შესაძლო ქცევა.

1	<b>სამსახურში ხელმძღვანელის (მენეჯერის/ დირექტორის) თანდასწრებით მსჯელობთ ორგანიზაციული საკითხების მოგვარებაზე. თქვენ უმრავლესობისაგან განსხვავებული აზრი გაქვთ. როგორ მოიქცევით?</b>
a	დავეთანხმები უმრავლესობის გადაწყვეტილებას, ჩემი აზრის გამოთქმის გარეშე.
b	ღიად გამოვთქვამ ჩემ აზრს და დავასაბუთებ არგუმენტებით.
c	პირდაპირ ვიტყვი ჩემს აზრს და არ მოვერიდები მიუღებელი მოსაზრების შესახებ კრიტიკული კომენტარის გამოთქმას.
2	<b>როცა თქვენთვის მნიშვნელოვანი ადამიანი გთხოვთ რაიმეს გაკეთებას, რისი გაკეთებაც არ გსურთ, როგორ იქცევით?</b>
a	უფრო ხშირად ვეთანხმები, რადგან მერიდება უარის თქმა; არ მინდა იმ ადამიანის იმედების გაცრუება.
b	უარს ვეუბნები და ვუხსნი მას, რატომ არ მინდა ამის გაკეთება და ვთავაზობ ერთად მოვძებნოთ გამოსავალი, რომ ჩემი უარის გამო მისი საქმე არ გაფუჭდეს.
c	უარს ვეუბნები, და ამის გამო დანაშაულის განცდა არ მიჩნდება.
3	<b>თქვენ დაუშვით შეცდომა, რომელის მსგავსი სხვა თანამშრომლებსაც დაუშვიათ. როგორ მოიქცევით?</b>
a	ბოდიშს მოვუხდის კოლეგებს და შევპირდები, რომ ყველაფერს მე თვითონ გამოვასწორებ.
b	ვეტყვი კოლეგებს ჩემი შეცდომის შესახებ და დახმარებას ვთხოვ.
c	არ შევიმჩნევ, რადგან სხვებიც უშვებენ მსგავს შეცდომებს.
4	<b>თქვენი კოლეგა ხანგრძლივად გესაუბრებათ ისეთ საკითხზე, რომელიც თქვენ საერთოდ არ გაინტერესებთ. როგორ მოიქცევით?</b>
a	არ შევიმჩნევ, რომ არ მაინტერესებს; ზრდილობის გამო მოვუსმენ.
b	ავუხსნი, რომ ეს საკითხი ჩემთვის არ არის მნიშვნელოვანი და ამიტომ არ მსურს ამ თემაზე საუბარი.
c	პირდაპირ ვეტყვი, რომ ეს საკითხი არ მაინტერესებს.



5	<b>თქვენი კოლეგა, რომელიც ძალიან კეთილგანწყობილია თქვენს მიმართ, აზრს გამოთქვამს თქვენთვის მნიშვნელოვან საკითხზე; თქვენ ფიქრობთ, რომ ის ცდება. როგორ მოიქცევით?</b>
a	დავეთანხმები მის მოსაზრებას, რადგან ის კეთილგანწყობილია ჩემს მიმართ და არ მინდა გავანაწყენო.
b	გამოვხატავ ჩემს განსხვავებულ პოზიციას და ავუხსნი, რატომ ვფიქრობ ასე.
c	პირდაპირ ვეტყვი, რომ არ ვეთანხმები მის მოსაზრებას და მივუთითებ, რატომ არის მისი აზრი მცდარი.
6	<b>ზოგიერთ საკითხში კარგად ვერ ერკვევით და კოლეგების დახმარება გჭირდებათ, მაგრამ შიშობთ, რომ ეს თქვენს იმიჯზე/ კარიერაზე ცუდად იმოქმედებს; თუმცა არის ისეთი საკითხებიც, რაშიც კოლეგებზე მეტად ხართ ინფორმირებული. როგორ მოიქცევით?</b>
a	ვეცდები, მე თვითონ გავერკვე ამ საკითხებში.
b	რომელიმე კოლეგას ვთხოვ დამეხმაროს, რომ უკეთ გავერკვიო.
c	არ შევიმჩნევ, რომ კარგად ვერ ვერკვევი რომელიმე საკითხში და ვეცდები, ჩემი ძლიერი მხარე და/ან კოლეგების სუსტი მხარე წარმოვაჩინო.
7	<b>თქვენი მოსაზრებით, ერთი თქვენი კოლეგა არ გამოხატავს სათანადო პატივისცემას თქვენს მიმართ, ხანდახან უხეშად გექცევით. როგორ მოიქცევით?</b>
a	ვეცდები, საერთოდ არ მქონდეს ან ნაკლები შეხება მქონდეს მასთან.
b	დაველაპარაკები და ვეცდები გავარკვიო მისი ქცევის მიზეზი; ამასთანავე ავუხსნი, რომ მისი დამოკიდებულება ჩემს გრძნობებს შეურაცხყოფს.
c	ისეთივე ქცევით ვუპასუხებ; არავის მივცემ უფლებას, უხეშად ან პატივისცემის გარეშე მომექცეს.
8	<b>ორგანიზაციაში თანამშრომლებთან კარგი ურთიერთობა გაქვთ. ერთ დღეს შენიშნეთ, რომ თქვენი ერთი კოლეგის დაუდევრობის გამო თქვენ სხვებზე მეტი საქმის გაკეთება გიწევთ. როგორ მოიქცევით?</b>
a	არ შევიმჩნევ, რომ არ გავაფუჭო ურთიერთობები.
b	დაველაპარაკები კოლეგას და ავუხსნი, რა პრობლემა შემიქმნა მისმა დაუდევრობამ; ამასთანავე ვთხოვ, თავად გამოსასწოროს მდგომარეობა.
c	პრინციპულად მოვთხოვ კოლეგას, თვითონ შეასრულოს მისი უპასუხისმგებლობის გამო წარმოქმნილი დამატებითი სამუშაო.
9	<b>თქვენ დგახართ რიგში მომსახურების მოლოდინში. მოულოდნელად ვიღაც ურიგოდ დგება წინ. როგორ მოიქცევით?</b>
a	ნებას მივცემ ჩემზე ადრე მოემსახურონ, რადგან უკვე დაიკავა წინა ადგილი რიგში.

b	ზრდილობიანად მივუთითებ, რომ რიგში ვდგავართ და ვაჩვენებ, სად არის რიგის ბოლო.
c	არ მივცემ უფლებას წინ ჩადგეს, მაშინვე დავაბრუნებ რიგის ბოლოში.
10	თქვენი კოლეგა გესაუბრებათ თავის პრობლემებზე და დახმარებას გთხოვთ, თქვენ კი მნიშვნელოვანი საქმე გაქვთ დასამთავრებელი. როგორ მიქცევით?
a	მოვუსმენ და ვეცდები დავეხმარო, ჩემს სამუშაოს კი მოგვიანებით დავასრულებ.
b	ავუხსნი, რომ ჩემთვის მნიშვნელოვანია სამუშაოს დამთავრება და შევთავაზებ, შემდეგ ვისაუბროთ.
c	პირდაპირ ვეტყვი, რომ ახლა მისთვის არ მცალია.

#### **F4. მართვის სტილის საკვლევი კითხვარი**

*ქვემოთ წარმოდგენილია სამეულებად დაჯგუფებული დებულებები, რომელიც ასახავს ორგანიზაციაში მენეჯერის/ ხელმძღვანელის/ უფროსის ქცევას.*

*ყოველი სამეულიდან მონიშნეთ მხოლოდ ერთი პასუხი, რომელიც, თქვენი აზრით, ყველაზე მეტად ასახავს თქვენი მენეჯერის/ ხელმძღვანელის/ უფროსის ქცევას.*

1	<i>როგორც წესი, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	მოითხოვს, რომ ყველა გადაწყვეტილების შესახებ მას მოახსენონ, თუნდაც ეს უმნიშვნელო საკითხს ეხებოდეს.
b	ცდილობს, ყველა საკითხი გუნდურად, თანამშრომლებთან ერთად გადაწყვიტოს; დამოუკიდებლად გადაწყვეტილებებს მხოლოდ გადაუდებელ და ოპერატიულ საკითხებთან დაკავშირებით იღებს.
c	ქმნის გარემოს, სადაც ზოგიერთ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებას ხელქვეითები მისი მონაწილეობის გარეშე იღებენ.
2	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	იძლევა ბრძანებებს, მითითებებს და არასდროს მიმართავს ხელქვეითებს თხოვნის ფორმით.
b	ისეთი ფორმით გასცემს განკარგულებას, რომ სიამოვნებით ასრულებ მის დავალებას.
c	ვერ ახერხებს მბრძანებლობას.

<b>3</b>	<b>ორგანიზაციის ხელმძღვანელის/ უფროსისათვის:</b>
a	მნიშვნელოვანია, რომ მისი უშუალო ხელქვეითები / მოადგილეები კვალიფიციური სპეციალისტები იყვნენ.
b	არ არის მნიშვნელოვანი, ვინ მუშაობს მის მოადგილედ/ თანაშემწედ.
c	მთავარია, რომ ხელქვეითებმა შეპასუხების გარეშე შეასრულონ მისი დავალებები.
<b>4</b>	<b>ორგანიზაციის ხელმძღვანელი/ უფროსი:</b>
a	დაინტერესებულია მხოლოდ წარმატებით, საქმის კარგად შესრულებით და არა ორგანიზაციაში დასაქმებულთა ურთიერთდამოკიდებულებით და მათი გუნება-განწყობით.
b	არ ერევა სამუშაო პროცესში და არც თანამშრომელთა ურთიერთობებში.
c	ცდილობს, საქმის შესრულების პროცესში შექმნას დადებითი ატმოსფერო თანამშრომლებს შორის, ზრუნავს მათ კარგად ყოფნაზე.
<b>5</b>	<b>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</b>
a	ინტერესით ეცნობა და წახალისებს დაქვემდებარებულთა ინიციატივებს.
b	არ ითვალისწინებს დაქვემდებარებულთა ინიციატივებს.
c	ინიციატივების გამოთქმა და განხორციელება დაქვემდებარებულთა ხელშია სრულად.
<b>6</b>	<b>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</b>
a	კრიტიკულ კომენტარებზე არ ბრაზობს, პირიქით - ითვალისწინებს.
b	არ იღებს კრიტიკას და არ დაუშვებს მისი მოსაზრების მიმართ კრიტიკულ გამოთქმებს.
c	ისმენს კრიტიკულ მოსაზრებებს, გეგმავს მიიღოს შესაბამისი ზომები, მაგრამ შემდეგ არაფერს ცვლის.
<b>7</b>	<b>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</b>
a	ცდილობს, აირიდოს დიდი პასუხისმგებლობა.
b	პასუხისმგებლობას ინაწილებს თავის ხელქვეითებთან ერთად.
c	ერთპიროვნულად იღებს ან აუქმებს გადაწყვეტილებებს.
<b>8</b>	<b>ორგანიზაციის ხელმძღვანელი/ უფროსი:</b>
a	რეგულარულად თათბირობს ხელქვეითებთან, განსაკუთრებით გამოცდილ თანამშრომლებთან.
b	ხელქვეითებისაგან იღებს არა მარტო რჩევას, არამედ მითითების მიცემაც შეუძლიათ მისთვის თანამშრომლებს.
c	არ დაუშვებს, რომ ხელქვეითებმა მისცენ რჩევა ან საწინააღმდეგო აზრი გამოთქვან.

9	<i>ორგანიზაციის ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	ძირითადად ეთათბირება მოადგილეებს, მაგრამ არა რიგით თანამშრომლებს.
b	რეგულარულად ესაუბრება თანამშრომლებს ორგანიზაციაში არსებულ მდგომარეობაზე, იმ საკითხებზე, რომელთა გადაჭრაც მოუწევთ.
c	ზოგჯერ იძულებულია, რომ დაარწმუნოს, დაითანხმოს ხელქვეითები რაიმე სამუშაოს შესრულებაზე.
10	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	ხელქვეითების მიმართ ყოველთვის თავაზიანი და კეთილგანწყობილია.
b	ხელქვეითების მიმართ ძირითადად ნეიტრალურ დამოკიდებულებას ავლენს.
c	ხელქვეითებთან არის მკაცრი და ხანდახან უტაქტო.
11	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	კრიტიკულ სიტუაციაში ვერ ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობას.
b	კრიტიკულ სიტუაციაში, როგორც წესი, გადადის მართვის უფრო მკაცრ ფორმაზე.
c	კრიტიკული სიტუაციებში არ ცვლის მართვის ფორმას.
12	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	თვითონ წყვეტს ისეთ საკითხებსაც კი, რაშიც კარგად ვერ ერკვევა.
b	არ მალავს, თუ რამე არ იცის და დახმარებისათვის გამოცდილ თანამშრომლებს მიმართავს.
c	ზოგჯერ ვერ ახერხებს დამოუკიდებლად მოქმედებას და თანამშრომლებისაგან ელოდება წახალისებას, მხარდაჭერას.
13	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი თანამშრომლების მიმართ:</i>
a	არ არის მომთხოვნი.
b	მომთხოვნი, მაგრამ სამართლიანი.
c	პერიოდულად ზედმეტად მკაცრია.
14	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	სამუშაოს შედეგების შემოწმებისას ყოველთვის აღნიშნავს თანამშრომლის დადებით მხარეს, აქებს მას.
b	ძალიან მკაცრად აკონტროლებს სამუშაო პროცესს.
c	იშვიათად აკონტროლებს სამუშაო პროცესს.
15	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	დასჯისა და საყვედურების გარეშე ინარჩუნებს წესრიგს.
b	ხშირად აძლევს თანამშრომლებს გაფრთხილებას, საყვედურს.

c	ვერ ამყარებს წესრიგს, დისციპლინას.
16	<i>ჩემი მენეჯერი/ ხელმძღვანელი/ უფროსი:</i>
a	ქმნის ისეთ გარემოს, რომელშიც ხელქვეითებს თავაულებლად, დაძაბულად უწევთ მუშაობა.
b	ქმნის ისეთ გარემოს, ატმოსფეროს, რომ მუშაობა საინტერესო ხდება.
c	ქმნის ისეთ გარემოს, რომელშიც დასაქმებულები საკუთარ თავს არიან სრულად მინდობილი.

**F5. მინესოტას შრომით კმაყოფილების კითხვარი (MSQ)**

გთხოვთ, ყურადღებით გაეცნოთ მოცემულ დებულებებს და შეაფასოთ, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით იმ ასპექტების მიხედვით, რომელიც წარმოდგენილია დებულებებში.

თქვენი პასუხი მონიშნეთ „x“ ნიშნით შესაბამის გრაფაში.

#	სამუშაო ასპექტები	ძალიან უკმაყოფილო	უკმაყოფილო	არც კმაყოფილი, არც უკმაყოფილო	კმაყოფილი	ძალიან კმაყოფილი
1	შესაძლებლობა, ყოველთვის რაიმე საქმით ვიყო დაკავებული.					
2	საქმეზე დამოუკიდებლად მუშაობის შესაძლებლობა.					
3	ერთმანეთისგან განსხვავებული, მრავალფეროვანი საქმეების კეთების შესაძლებლობა.					
4	იყო მნიშვნელოვანი ჯგუფისთვის (იმ ადამიანებისათვის, ვისთანაც მუშაობ).					
5	როგორ მართავს ჩემი უფროსი/ მენეჯერი დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებს.					
6	ხელმძღვანელის კომპეტენცია გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.					

7	ისეთი სამუშაოს, საქმეების კეთების შესაძლებლობა, რაც არ ეწინააღმდეგება ჩემს შეხედულებებს.					
8	უსაფრთხოების, დაცულობის განცდა, რომელსაც მაძლევს ჩემი სამუშაო.					
9	სხვა ადამიანებისთვის რაიმეს გაკეთების შესაძლებლობა.					
10	შესაძლებლობა, მითითება მივცე თანამშრომლებს, რა უნდა გააკეთონ.					
11	ისეთი სამუშაოს შესრულება, სადაც გამოვიყენებ ჩემს უნარებს.					
12	ორგანიზაციის პოლიტიკის პრაქტიკაში გატარება, დანერგვა.					
13	ჩემი ხელფასის შესატყვისობა შესრულებული სამუშაოს მოცულობასთან.					
14	პროფესიული განვითარების, წინსვლის პერსპექტივა.					
15	დამოუკიდებლობა სამუშაოსთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.					
16	სამუშაოს შესასრულებლად ჩემი (ან ჩემს მიერ შერჩეული) მეთოდების გამოყენების შესაძლებლობა.					
17	სამუშაო პირობები.					
18	თანამშრომლების ერთმანეთთან ურთიერთობა.					
19	თანამშრომლების ურთიერთობა.					
20	მიღწევის განცდა, რომელიც მეუფლება ჩემი შორმისაგან.					