

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი



შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

ჯალაბაძე ანი

**არიდების ქცევების (Withdrawal Behaviors) ინდივიდუალური
და ორგანიზაციული პრედიქტორები**

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: პროფესორი იამზე კუტალაძე

თბილისი

2019

ანოტაცია

აღნიშნული კვლევის მიზანია არიდების ქცევების ორგანიზაციული და ინდივიდუალური პრედიქტორების შესწავლა და მათ შორის არსებული, როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი (მოდერაციული და მედიაციური ეფექტები) მიმართებების განსაზღვრა. კვლევის ფარგლებში, ორგანიზაციულ ფაქტორებად განხილულია: ორგანიზაციული სამართლიანობა და მისი ფორმები - დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობა, სოციალური მხარდაჭერა, როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა. ინდივიდუალურ ფაქტორებში ერთიანდება: სოციალური სიზარმაცე, ასაკი და სქესი; ცალკეა გამოყოფილი პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის ცვლადი.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 250-მა დასაქმებულმა (190 - მდედრობითი სქესის წარმომადგენელია, 60 - მამრობითი), ხელმისაწვდომი შერჩევის პრინციპით. კვლევის შედეგების მიხედვით, ორგანიზაციული ფაქტორებიდან ყველაზე მაღალი პრედიქტული ღირებულება აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და მის ორ ფორმას - დისტრიბუციულ და ინტერაქციულ სამართლიანობასა და როლურ გაურკვევლობას. დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა ხსნის როგორც დენადობის, ასევე არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის ვარიაციებს; ორგანიზაციულ სამართლიანობას არსებითი წვლილი შეაქვს მხოლოდ დენადობის განზრახვის ვარიაციების ახსნაში. როლური გაურკვევლობა კი ხსნის დაგვიანებას, დენადობის განზრახვასა და არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის ვარიაციებს.

ასაკსა და სქესს შეუძლია იწინასწარმეტყველოს არიდების ქცევათა გამოვლენის ვარიაციები. სოციალური სიზარმაცის ცვლადს შეუძლია აბსენტიზმის ვარიაციათა ახსნა. ის ასევე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევის გაერთიანებულ ცვლადს შორის

ინტერაქციაში. სოციალური სიზარმაცე მოდერატორის როლს ასრულებს ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაშიც. პროცედურული სამართლიანობა სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორია სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში. ნაწილობრივი მედიაციური ეფექტი გამოვლინდა ორგანიზაციული სამართლიანობისა და არიდების ქცევის გაერთიანებულ ცვლადს შორის კავშირში, სადაც მედიატორის როლს პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის ცვლადი ასრულებს.

Abstract

The main purpose of this study is to examine organizational and individual predictors of withdrawal behaviors and determines their direct and indirect (Moderation and Mediation effects) relationship. The organizational factors discussed in the study are: Organizational justice and its forms – distributive, procedural and interactional justice, social support, role conflict and role ambiguity. Individual factors include: Social loafing, sex and age. There is separated one factor – Person-organizational fit.

The research was carried out among 250 employees (Female – 190; Male-60) with available sample principle. The study results show that the most predictive values have organizational justice and its two forms – distributive and interactional justice and role ambiguity. Distributive and interactional justice predict variations of turnover intention and accumulated variable of withdrawal behavior. Organizational justice is a statistically significant predictor of turnover intention. Role ambiguity predicts variation of lateness, turnover intention and accumulated withdrawal behavior variable.

The study results show that Social loafing is a statistically significant predictor of absenteeism; Sex and age also can explain withdrawal behaviors variation. Social loafing is a statistically significant moderator among the interaction of organizational justice and withdrawal behavior; It also performs moderator role between the relationship of organizational justice and absenteeism variations. Procedural justice is a reliable moderator between the interaction of social loafing and absenteeism. A mediation effect has been demonstrated in the relationship between organizational justice and accumulated withdrawal behavior. This relationship is partial mediated by person-organizational fit.

სარჩევი

ანოტაცია	1
Abstract	3
შესავალი	8
თავი I. ლიტერატურული მიმოხილვა	12
1. არიდების ქცევები სამუშაო ადგილზე	12
1.1 არიდების მოდელი (The Withdrawal Model)	13
1.1.1 არიდების ქცევების ურთიერთმიმართების მოდელები	13
1.1.2 არიდების ქცევების კვლევის ისტორიული საფუძვლები	14
1.2 დაგვიანება	15
1.3 აბსენტიზმი	18
1.3.1 სტირსის და როდესის მოდელი (Steers & Rhodes, 1978)	19
1.4 დენადობა	25
1.4.1 ნებაყოფლობითი დენადობის მოდელი	27
2. ორგანიზაციული სამართლიანობა	30
2.1 ადამსის თანასწორობის თეორია	31
2.2 დისტრიბუციული სამართლიანობა	31
2.3 პროცედურული სამართლიანობა	32
2.3.1 ხმის პრინციპი/ Voice Principle	32
2.4 ინტერაქციული სამართლიანობა	33
2.5 რატომ სამართლიანობა?	34
2.5.1 ინსტრუმენტალური მიდგომა	34
2.5.2 რელატიური ან ჯგუფის ღირებულებითი მიდგომა	35
2.5.3 ეთიკური მიდგომა	35
3. სოციალური მხარდაჭერა	36
3.1 დეფინიცია	36
3.2 სოციალური მხარდაჭერის ფორმები	37
3.3 სოციალური მხარდაჭერის სარგებელი ჯანმრთელობაზე	39
3.4 ორგანიზაციული მხარდაჭერა	40
3.5 სოციალური გაცვლის თეორია	42
3.5.1 რეციპროკულობა	42

3.5.2 სოციალური გაცვლა სამუშაო ადგილზე	43
4. როლური კონფლიქტი.....	45
4.1 როლის თეორია	45
4.2 როლური კონფლიქტი.....	46
4.3 როლური გაურკვეველობა.....	46
4.4 სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი	47
4.5 სამუშაო ადგილზე არსებული კონფლიქტი	49
4.5.1 კონფლიქტის კლასიფიკაცია	50
4.5.2 კონფლიქტის ტიპები	51
5. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა (Person-Organization Fit)	53
6. სოციალური სიზარმაცე	55
6.1 სოციალური სიზარმაცის ხელშემწყობი გარემოებები და მისი აღმოფხვრის გზები	57
6.2 მხედრის ეფექტი.....	60
თავი II. კვლევის დიზაინი: საკვლევო პრობლემა, ჰიპოთეზები, კვლევის მეთოდები.....	62
7. კვლევის კონცეფცია	62
8. საკვლევო პრობლემები.....	64
9. კვლევის ინსტრუმენტები	73
9.1 სოციალური მხარდაჭერის საკვლევო სკალა (Social Support Scale) (Caplan, Cobb, & French, 1975)	73
9.2 როლური კონფლიქტისა და გაურკვეველობის საკვლევო სკალა (Role Conflict and Ambiguity) (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970)	75
9.3 პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის (Person-Organisation Fit) საკვლევო სკალა (Cable & Judge, 1996)	76
9.4 სოციალური სიზარმაცის საკვლევო სკალა (Social Loafing Scale, George, 1992)	77
9.5 ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევო სკალა (Organizational Justice Scale) (ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული ვესრია, თ.ქობულაძის სადოქტორო ნაშრომის ფარგლებში).....	78
9.6 არიდების ქცევების (Withdrawal Behaviors) საკვლევო ინსტრუმენტები	78
9.6.1 დაგვიანების საკვლევო ინსტრუმენტი	79
9.6.2 აბსენტიზმის საკვლევო კითხვარი	80
9.6.3 დენადობის საკვლევო სკალა.....	80
9.6.4 არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადი.....	81
9.7 სამუშაოს შეცვლის სურვილის საკვლევო ინსტრუმენტი	81

თავი III. ემპირიული მონაცემების აღწერა და ანალიზი.....	83
10. კვლევის პროცედურა და შერჩევის აღწერა.....	83
11. აღწერითი სტატისტიკა კვლევაში ჩართულ ცვლადებს შორის არსებული კავშირების პირველადი შეფასება.....	88
12. კვლევაში გამოყენებული ძირითადი სტატისტიკური მოდელები.....	90
12.1 მრავლობითი იერარქიული რეგრესია	90
12.2 მოდერაცია და მედიაცია	90
13. არიდების ქცევები და ორგანიზაციული პრედიქტორები	92
13.1 რეგრესიული ანალიზი	92
13.1.1 დაგვიანება და ორგანიზაციული ფაქტორები	93
13.1.2 აბსენტიზმი და ორგანიზაციული ფაქტორები.....	94
13.1.3 დენადობა და ორგანიზაციული ფაქტორები.....	95
14. არიდების ქცევები და ინდივიდუალური პრედიქტორები	103
15. ცვლადებს შორის არსებული არაპირდაპირი კავშირები.....	108
16. დასკვნა.....	116
16.1 ორგანიზაციულ ცვლადებსა და არიდების ქცევებს შორის არსებული პირდაპირი კავშირები:.....	116
16.2 ინდივიდუალურ ცვლადებსა და არიდების ქცევებს შორის არსებული პირდაპირი კავშირები:.....	120
16.3 ცვლადებს შორის არსებული არაპირდაპირი კავშირები.....	121
სხვა კავშირები	125
17. შეჯამება	125
18. კვლევის პრაქტიკული ღირებულება.....	127
19. კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო კვლევის რეკომენდაციები.....	128
გამოყენებული ლიტერატურა:	130
დანართი N1 პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები.....	144
დანართი N2 დენადობის განზრახვის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები	145
დანართი N3 სოციალური სიზარმაცის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები.....	146
დანართი N4 არიდების ქცევების საზომი ინსტრუმენტის ფაქტორული ანალიზი.....	147
დანართი N5 სოციალური მხარდაჭერის სკალის ფაქტორული ანალიზი.....	148
დანართი N6 როლური კონფლიქტის სკალის ფაქტორული ანალიზი	149

დანართი N7 სოციალური სიზარმაცის სკალის ფაქტორული ანალიზი	150
დანართი N8 კვლევაში გამოყენებულ ცვლადებს შორის არსებული კავშირები	0
დანართი N9 კვლევაში გამოყენებული ინსტრუმენტები.....	0

შესავალი

კონკურენტული და მუდმივად ცვალებადი გარემო ორგანიზაციებს სხვადასხვა გამოწვევებს სთვავობს. ისინიც, თავის მხრივ, ცდილობენ მიჰყვნენ თანამედროვე ტენდენციებს, განვითარდნენ და შეინარჩუნონ მაღალი სტანდარტები.

თანამედროვე ორგანიზაციის გამართულად ფუნქციონირება დამოკიდებულია მასში მომუშავე ადამიანურ რესურსზე. ორგანიზაციები მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოზიდვას ცდილობენ და შემდეგ მათ შენარჩუნებაზე ზრუნავენ. ამისათვის, საკუთარი თანამშრომლების კმაყოფილებისა და პროდუქტიულობის ზრდას უწყობენ ხელს, რაც, მთლიანად ორგანიზაციის შედეგებზე აისახება და მის ეფექტიანობას განაპირობებს. თუმცა, მცდელობის მიუხედავად, ისე ხდება, რომ სხვადასხვა მიზეზის (დასაქმებულთა შრომითი უკმაყოფილება, უსამართლობის აღქმა სამუშაო ადგილზე, როლური კონფლიქტი, ორგანიზაციულ ღირებულებებთან შეუთავსებლობა) გამო დასაქმებულები, თითქოს, გამოეყოფიან თავიანთ სამუშაოს, კარგავენ მოტივაციას, იწყებენ დაგვიანებებსა და გაცდენებს; ამის შედეგად, დასაქმებულთა პროდუქტიულობა კლებულობს, ისინი სამსახურიდან წასვლაზე ფიქრს იწყებენ, საბოლოოდ ტოვებენ სამუშაო ადგილს, ორგანიზაცია კი კვალიფიციური კადრის გარეშე შეიძლება დარჩეს.

დაგვიანება, აბსენტიზმი და კადრების დენადობა არიდების ქცევების (Withdrawal Behaviors) კონსტრუქტის ქვეშ ერთიანდება; მას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს იმ ორგანიზაციულ ფაქტორებს შორის, რაც არა მხოლოდ ორგანიზაციის ფუნქციონირებაზე, არამედ თანამშრომლებსა და მათ პროდუქტიულობაზე (Hulin, 1991; Mobley, 1980; Herzberg, Mausner, Peterson, & Capwell, 1957) ახდენს გავლენას.

არიდების ქცევათა ერთი-ერთი გამომწვევი მიზეზი, დასაქმებულთა აღქმა ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებისა თუ ხელმძღვანელების მხრიდან მიღებული

გადაწყვეტილებების სამართლიანობის/უსამართლობის შესახებ. უსამართლობის აღქმის შემთხვევაში დასაქმებული დემოტივირებულია და მიდრეკილია ნეგატიური სამუშაო ქცევებისაკენ, როგორებიცაა: დაგვიანება, აბსენტიზმი და დენადობა.

ხანგრძლივად ორგანიზაციული უსამართლობის აღქმა მსუბუქი სტრესული გამოცდილებიდან შესაძლოა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებაში გადაიზარდოს (Judge & Colquitt, 2004); ამას კი, როგორ წესი, თან სდევს სამსახურის გაცდენის გაზრდილი ტენდენცია, ე. წ. სამედიცინო აბსენტიზმი (Zhang, McLeod, & Koehoorn, 2006). სტრესთან და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პრობლემებთან საბრძოლველად სოციალური მხარდაჭერის როლი უმნიშვნელოვანესია. მხარდაჭერის არსებობა დასაქმებულს ორგანიზაციულ სტრესორებთან გამკლავებაში ეხმარება და იცავს მათ ჯანმრთელობის პრობლემებით გამოწვეული აბსენტიზმისგან.

ოჯახი, ხელმძღვანელი და თანამშრომლები სოციალური მხარდაჭერის წყაროს წარმოადგენს. მაგრამ ეს არ გამორიცხავს იმ გარემოებას, რომ მათ შესაძლოა დასაქმებულთა მიერ სამუშაოს შესრულებაზე უარყოფითი გავლენა იქონიოს. ოჯახი გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს ადამიანს, რომელიც უნდა შეასრულოს, რათა როლური მოლოდინები გაამართლოს. მრავალფეროვანი როლების შესრულებისას წამოიჭრება სირთულეები, რომელსაც როლური კონფლიქტი ეწოდება. სამუშაო ადგილზე წარმოქმნილი კონფლიქტი სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სახელითაა ცნობილი და ის, როგორც წესი უარყოფითად აისახება სამუშაოს შესრულებაზე. ამავდროულად, ორგანიზაციაში შესაძლოა დავალების შესრულებისა და ინდივიდების პასუხისმგებლობების გაურკვეველობის შემთხვევაში აღმოცენდეს კონფლიქტი როგორც თანამშრომლებს, ასევე დასაქმებულსა და ხელმძღვანელს შორის, რამაც მათი პროდუქტიულობის გაუარესება შეიძლება გამოიწვიოს. როლური კონფლიქტი დაკავშირებულია სამუშაო ადგილზე ყურადღების მოდუნებასთან, აბსენტიზმის, დენადობისა და დაგვიანებების ზრდასთან (Morris, 1997).

სამუშაოსთან დაკავშირებულ ატიტუდებსა და შემდგომში გამოვლენილ ქცევებს მნიშვნელოვნად განაპირობებს პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობაა, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულისა და ორგანიზაციის ღირებულებებისა და მოლოდინების შესაბამისობას. პიროვნებას, რომელიც ორგანიზაციულ ღირებულებებს საკუთარი ღირებულებების მსგავსად აღიქვამს, ამ ორგანიზაციის მიმართ უყალიბდება მიკუთვნებულობის განცდა (Kim et al., 2013), რაც ერთგულების ზრდას იწვევს. შესაბამისად ის თავის მომავალს ამ ორგანიზაციას უკავშირებს და არ ფიქრობს მის დატოვებაზე. კვლევები აჩვენებენ, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობასა და კადრების დენადობას შორის ნეგატიურ მიმართებას (Hoffman & Woehr, 2006). რაც იმის თქმის საფუძველს იძლევა, რომ ორგანიზაციები მაქსიმალურად უნდა ეცადონ, რომ პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას მიაღწიონ.

პიროვნება-ორგანიზაციის მორგების მსგავსად, მეტად მნიშვნელოვანია, დასაქმებულთა მიერ ჯგუფში ურთიერთქმედების ტენდენცია. ჯგუფის ინტერაქციის მოდელების მიხედვით, ჰარმონიულ, ერთ ამოცანაზე ფოკუსირებულ ჯგუფს შეუძლია მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილების მიღება; მაგრამ არსებობს შემთხვევები, როცა საკმაოდ პროდუქტიული ადამიანიც კი ჯგუფში მუშაობისას კარგავს მოტივაციას და მისი პროდუქტიულობა გაცილებით დაბალი ხდება, ვიდრე მარტო მუშაობისას (Ulke & Bilgic, 2011). ეს არის სოციალური სიზარმაცის ფენომენი, რომელმაც ჩვენი ყურადღება მიიქცია. სოციალური სიზარმაცის არიდების ქცევებთან კავშირის შესახებ არაა ბევრი კვლევა ჩატარებული, მაგრამ არსებული კვლევები მიუთითებენ სოციალური სიზარმაცისა და არიდების ქცევათა შორის დადებით მიმართებას (Murphy, Wayne, Liden, & Berrin Erdogan, 2003).

ჩვენთვის საინტერესოა არიდების ქცევების, მისი გამომწვევი ფაქტორებისა და მასთან დაკავშირებული ცვლადების შესწავლა, რომელთა იდენტიფიცირებაც

პირველი ნაბიჯია, ორგანიზაციაში მათი გამოვლენის კონტროლისა და მინიმიზაციის მიმართულებით.

ჩვენი კვლევის მიზანია, შევაფასოთ, როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი (მოდერაციული და მედიაციური) მიმართებები არიდების ქცევებს, ორგანიზაციულ სამართლიანობას, სოციალურ მხარდაჭერას, როლურ კონფლიქტს, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობასა და სოციალურ სიზარმაცეს შორის.

სანამ უშუალოდ კვლევის ნაწილზე გადავალთ, ცალ-ცალკე განვიხილავთ თითოეულ კონსტრუქტს.

თავი I. ლიტერატურული მიმოხილვა

1. არიდების ქცევები სამუშაო ადგილზე

ორგანიზაციები არაერთ კვლევას ატარებენ იმისათვის, რომ უკეთესობისკენ შეცვალონ საკუთარი თანამშრომლების კმაყოფილება და პროდუქტიულობა, მაგრამ, გარკვეული მიზეზებიდან გამომდინარე, დასაქმებულები ფიზიკურად ან ფსიქოლოგიურად მაინც შორდებიან თავიანთ სამუშაოს, ერთვებიან არასამუშაო საუბრებში, უგულებელყოფენ შესასრულებელ ამოცანებს, იმაზე დიდხანს გადიან შესვენებებზე ვიდრე გათვალისწინებულია და ა.შ. (Baldwin, 2006).

არიდების ქცევებს განმარტავენ, როგორც, ქცევათა პატერნს, რომელსაც დასაქმებულები იყენებენ იმ მიზნით, რომ თავი აარიდონ შესასრულებელ ამოცანებს ან წავიდნენ სამსახურიდან (Hanisch, 1995). მისი ორი სახეა ცნობილი: ფიზიკური არიდების ქცევა - რომელიც მოიცავს დაგვიანებას, აბსენტიზმს/გაცდენებსა და კადრების დენადობას და ფსიქოლოგიური - გადაწვა (Burnout), პასიური დამყოლობა, ამოცანების შესასრულებლად მინიმალური ძალისხმევის გაღება, კრეატიულობისა და სამუშაოზე ფიქრის ინტენსივობის ნაკლებობა (Asyikin, 2005)

არიდების ქცევები ნეგატიურ გავლენას ახდენენ დასაქმებულთა მოტივაციასა და მათი სამუშაოს შესრულების ხარისხზე, რაც შემდგომში ორგანიზაციის საერთო ფუნქციონირების გაუარესებით გამოიხატება. ამიტომ, არიდების ქცევების გამომწვევი ფაქტორების ანალიზი ყველა ორგანიზაციისათვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია; აუცილებელია დამსაქმებელმა იცოდეს სამუშაო ჯგუფსა და მის წევრებზე მოქმედი პოტენციური ნეგატიური გავლენის შესახებ და შეიმუშაოს მიდგომები თუ სისტემები რათა აღმოფხვრას ორგანიზაციაში მსგავსი ქცევების გამოვლენა.

1.1 არიდების მოდელი (The Withdrawal Model)

არიდების ქცევების გასაანალიზებლად იყენებენ სხვადასხვა მოდელს. მათ შორისაა არიდების მოდელი (The Withdrawal Model), რომელიც ამტკიცებს ატიტუდების გავლენას ადამიანთა ქცევაზე და ვარაუდობს, რომ დასაქმებულები არიდების ქცევებს მიმართავენ არასასურველი სამსახურისა და სამუშაო ატიტუდების საპასუხოდ (Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2001). ჰულინი (Hulin, 1991) გვთავაზობს ამ მოდელის ყველაზე სრულყოფილ დახასიათებას და ამბობს, რომ არიდების მრავალი გამოვლინება გულისხმობს არასასურველი სამუშაოს მოდიფიცირებისათვის განხორციელებულ ქმედებებს. მეორე მხრივ, ნეგატიური სამუშაო სიტუაციების თავიდან არიდება ამ მოდელის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საფუძვლადმდებარე იდეაა (Hackett & Bycio, 1996).

1.1.2 არიდების ქცევების ურთიერთმიმართების მოდელები

ოთხი მთავარი თეორიული კონსტრუქტი არიდების ქცევის განსხვავებულ ფორმებს შორის კავშირს აღწერს. ესენია: დამოუკიდებელი, Spillover, მაკონპენსირებელი და პროგრესიის მოდელები (Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997; Johns G. , 2003).

დამოუკიდებელი მოდელის მიხედვით არიდების ქცევებს განსხვავებული გამომწვევი მიზეზები და ფუნქციები გააჩნიათ, ამიტომ ისინი არ უკავშირდებიან ერთმანეთს; მოდელის თანახმად, დასაქმებული ირჩევს არიდების იმ ფორმას, რომელიც მას ყველაზე მეტად შეესაბამება (Hulin, 1991).

Spillover მოდელის მიხედვით, არიდების ქცევები პოზიტიურადაა დაკავშირებული ერთმანეთთან, ნათლად განსაზღვრული დროებითი ან თანმიმდევრული ურთიერთობის გარეშე. ამ მოდელის მიხედვით, სავარაუდოა, რომ

დასაქმებული გამოიყენებს არიდების ქცევათა ნაკრებს და არა ერთ კონკრეტულ ქცევას (Beehr & Gupta, 1978).

მაკონპენსირებელი მოდელის მიხედვით არიდების ქცევების სპეციფიკურ ფორმებს მსგავსი გამომწვევი მიზეზები აქვთ; ეს ქცევები ერთმანეთთან ნეგატიურადაა დაკავშირებული, რაც იმას ნიშნავს, რომ როცა მცირდება ერთი ქცევის გამოვლენის ალბათობა, იზრდება მეორე ქცევის განხორციელების ალბათობა (Nicolson & Goodge, 1976).

პროგრესიის მოდელი ყველაზე ხშირად გამოიყენება. ამ მოდელის თანახმად, არიდების ქცევების გამოვლენა პროგრესიით მიმდინარეობს, იწყება შედარებით მსუბუქი ფორმებიდან, როგორცაა დაგვიანებები, გადაინაცვლებს უფრო მძიმე ფორმისკენ - აბსენტიზმი და ბოლოს ჩნდება ყველაზე მძიმე ფორმები, როგორებიცაა წასვლის განზრახვა და სამსახურის დატოვება (დენადობა) (Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997).

1.1.3 არიდების ქცევების კვლევის ისტორიული საფუძვლები

1955-1964 წლების განმავლობაში, შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მიმართულებით, არიდების ქცევასთან დაკავშირებული რამდენიმე საკვანძო პუბლიკაცია გამოქვეყნდა, რომელთა მიხედვით, სამუშაოსა და ორგანიზაციის მიმართ პიროვნების პოზიტიურ ატიტუდებს ბევრი ისეთი ხელსაყრელი შედეგის მოტანა შეუძლია ორგანიზაციებისათვის, როგორცაა, გაზრდილი პროდუქტიულობა, დაგვიანების, გაცდენებისა და დენადობის შემცირებული შემთხვევები და სხვა (Johns, 2001).

ბრეიფილდი და კროკეტი (Brayfield & Crocket, 1955) თავიანთ განხილვებში აღნიშნავენ, რომ ატიტუდებსა და შესრულებულ სამუშაოს შორის სუსტი, თუმცა, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირია. არსებობს კვლევები (Herzberg, Mausner, Peterson, & Capwell, 1957), რაც საპირისპირო მოსაზრებას ადასტურებს და ამბობს, რომ ატიტუდებსა და არიდების ქცევებს შორის ძლიერი კორელაცია არსებობს;

ატიტუდები აბსენტიზმსა და დენადობასთან „ცალსახად დაკავშირებულ“ ცვლადებად განხილული. ვრომი (Vroom, 1964) აღნიშნავს „კონსისტენტურ ნეგატიურ კავშირს“ სამუშაოთი კმაყოფილებასა და დენადობას შორის და „ნაკლებად კონსისტენტურ ნეგატიურ კავშირს“ კმაყოფილებასა და აბსენტიზმს შორის.

დროთა განმავლობაში მკვლევრებმა დაიწყეს არიდების ქცევის ფორმების ცალ-ცალკე კვლევა, მათი განმაპირობებელი ფაქტორები შეფასება და შედეგების ანალიზი. განვიხილოთ თითოეული მათგანი:

1.2 დაგვიანება

დაგვიანებას განმარტავენ, როგორც სამსახურში დაწესებულ საწყის დროზე გვიან მისვლის (Adler & Golan, 1981) ან სამუშაო ადგილის დროზე ადრე დატოვების ტენდენციას; ის გვიჩვენებს სამუშაო ადგილზე დროულად მისვლის მოტივაციის ნაკლებობას. დაგვიანება ნახევრად განსაზღვრულია არაატიტუდური (nonattitudinal) ფაქტორებით, როგორებიცაა გარემოს კონდიციები (მაგ: ამინდი, ტრანსპორტირება) და ზოგადი პიროვნული დისპოზიციებითა და ქცევებით (მაგ: სამუშაო ეთიკა, პუნქტუალობა) (Adler & Golan, 1981).

რთულია დაგვიანების ლეგიტიმური მიზეზის მქონე დასაქმებულის იმათგან გარჩევა, რომელთაც არიდების ქცევები ახასიათებთ, რადგან, ხშირ შემთხვევაში, დაგვიანების გასამართლებელი მიზეზები საკმაოდ ჰგავს ერთმანეთს. აქედან გამომდინარე, ძალიან ცოტა კვლევა განიხილავს დაგვიანებას არიდების ქცევების ვალიდურ პრედიქტორად (Asyikin, 2005).

დაგვიანების სამი სპეციფიკური ფორმა გამოიყოფა, რომლებიც პატერნის, სიხშირისა და ხანგრძლივობის მიხედვითაა კატეგორიზებულია ეს ფორმებია: ზრდადი ქრონიკული, სტაბილური პერიოდული და გარდაუვალი დაგვიანება (Blau, 1994).

გარდაუვალი დაგვიანების მიზეზებია ტრანსპორტირების პრობლემები, ავადმყოფობა და უბედური შემთხვევები.

სტაბილური პერიოდული დაგვიანება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტითაა გამოწვეული. ამგვარ ტენდენციას ავლენენ ის ადამიანები, რომლებიც თავიანთი სამუშაოთი კმაყოფილები არ არიან და სამსახურში დროულად მისვლასთან შედარებით სხვა საქმეებს უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ. თუმცა, მარტო უკმაყოფილება არაა დაგვიანების განმაპირობებელი ფაქტორი; მაღალი სამუშაო კმაყოფილების მქონე ადამიანები, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის პირობებში, აგვიანებენ სამსახურში ან აცდენენ მას, რადგან ოჯახი და ოჯახური საქიროებები მათთვის გაცილებით პრიორიტეტულია.

ქრონიკულად ზრდადი დაგვიანების მიზეზია სამუშაოთი კმაყოფილების დაბალი დონე, სამუშაოში ნაკლები ჩართულობა და ორგანიზაციული ერთგულების ნაკლებობა.

დაგვიანებას ორგანიზაციისთვის ბევრი უარყოფითი შედეგის მოტანა შეუძლია. თანამშრომლები, რომლებიც აგვიანებენ ნეგატიურ გავლენას ახდენენ ორგანიზაციულ პროდუქტიულობასა და ეფექტიანობაზე (Blau, 1994; Steers & Rhodes, 1978). როცა დასაქმებული მუშაობს ჯგუფში ან გუნდთან ერთად არიდების ქცევები გადამდები ხდება, შესაბამისად, მორალი და კოლეგების სამუშაო მოტივაცია უარესდება, როცა ხედავენ, რომ ვიღაც აგვიანებს (Jamal, 1984).

მრავალი მახასიათებელია დაკავშირებული დაგვიანებასთან. აბსენტიზმისგან განსხვავებით ის ნაკლებად მძიმე ორგანიზაციულ დარღვევადაა მიჩნეული; ხოლო დენადობისგან განსხვავებით პოზიტიური შედეგი არ აქვს ორგანიზაციისთვის (Dalton & Todor, 1993; Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997).

ჰანიშისა და ჰულინის მიხედვით (Hanisch & Hulin, 1991), დაგვიანება და აბსენტიზმი სამუშაო (Work) ამოცანებთან დაკავშირებულ არიდების ქცევადაა მიჩნეული, ხოლო დენადობა - სამუშაო (Job) არიდების ქცევად (Withdrawal

Behaviors). ეს ავტორები ამტკიცებენ, რომ დაგვიანებასა და გაცდენებს შორის კავშირი უფრო მაღალია, ვიდრე დაგვიანებასა და დენადობას შორის (Hanisch & Hulin, 1991).

დაგვიანების რამდენიმე მიზეზი (მაგ: ჯანმრთელობის პრობლემები) დასაქმებულის კონტროლს მიღმაა და ის ნებაყოფლობით აბსენტიზმს ემსგავსება. ამის საფუძველზე მკვლევრები ვარაუდობენ, რომ დაგვიანებას უფრო ნებაყოფლობით აბსენტიზმთან აქვს კავშირი, ვიდრე უნებურთან (Asyikin, 2005).

იმისათვის, რომ აეხნათ არიდების ქცევებისა და სამუშაო ატიტუდების ბუნება ჰანიშმა და ჰულინმა (Hanisch & Hulin, 1990) აღწერეს ნეგატიური ატიტუდების შესაძლო შედეგები, როგორცაა, სამუშაოთი უკმაყოფილება და ორგანიზაციული ერთგულების დაბალი მაჩვენებელი. ამ მიდგომის მიხედვით, უკმაყოფილო თანამშრომლები აგვიანებენ ან სხვა ტიპის არიდების ქცევას ავლენენ. ამის საპირისპიროდ, ორგანიზაციის ერთგული პირები ნაკლებად აგვიანებენ და მსგავს ქცევებთან კავშირი არ აქვთ. დამოუკიდებელი მოდელის მიხედვით, სამუშაო ატიტუდები და არიდების ქცევები არ არიან კავშირში ერთმანეთთან. ხოლო კომპენსატორული მოდელის მიხედვით, ნეგატიური ატიტუდები შეიძლება შეიცვალოს დაგვიანებისას (Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997).

ერთ-ერთ კვლევაში (Koslowsky, et.al.,1997) დაგვიანება აბსენტიზმს, დენადობას, სამუშაო ატიტუდებს, დემოგრაფიულ მახასიათებლებსა და შესრულებულ სამუშაოს დაუკავშირეს. აბსენტიზმსა და დაგვიანებას შორის უფრო მაღალი კორელაცია აღმოჩნდა $r=0.40$, ვიდრე დაგვიანებასა და დენადობას შორის $r=0.27$. კვლევის მიხედვით, ნებაყოფლობით აბსენტიზმსა და დაგვიანების კავშირი ($r=0.41$) უფრო ნათელი იყო, ვიდრე - უნებური გაცდენებისა და დაგვიანების ($r=0.16$) (Koslowsky, et.al.,1997).

დაგვიანება ყველაზე მეტადაა დაკავშირებული არიდების ქცევებთან (Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997). ზოგიერთ აღმოჩენას აქვს უფრო პრაქტიკული გაგება, მაგ: ადამიანი, რომელიც აგვიანებს აღიქმება სამუშაოს ცუდად

შემსრულებლად (Underperformer) (Talacchi,1960). ასევე, არიდების ქცევებსა და დემოგრაფიულ მახასიათებლებს შორის კავშირის სისუსტე, იმაზე მიუთითებს, რომ მენეჯმენტი, რაღაც ნიშნის მიხედვით ვერ დაჰყოფს ადამიანებს და ვერ იტყვის, კონკრეტულად როგორი ტიპის თანამშრომელი დააგვიანებს უფრო მეტად და რომელი - ნაკლებად.

1.3. აბსენტიზმი

მარტოცჩიო და ჰარისონი (Martocchio & Harrison, 1993) აბსენტიზმს განმარტავენ, როგორც მოცემულ დროსა და სივრცეში პიროვნების ფიზიკურ არარსებობას. ლოგიკურად, ის დასწრების საპირისპიროა.

ხშირად ლიტერატურაში აღნიშნულია, რომ დენადობასა და აბსენტიზმს ერთნაირი წინაპირობები აქვთ, შესაბამისად მათი აღმოფხვრის გზებიც მსგავსია. თუმცა აბსენტიზმი სამი მნიშვნელოვანი ასპექტით განსხვავდება დენადობისგან, კერძოდ (Porter & Steers, 1973): 1) დასაქმებულთათვის დენადობის ნეგატიური შედეგები გაცილებით აღემატება აბსენტიზმით გამოწვეულ ნეგატიურ შედეგებს; 2) აბსენტიზმი სპონტანურია და შედარებით მარტივი გადასაწყვეტია, მაშინ როცა სამსახურიდან წასვლის აქტი სერიოზულ გადაწყვეტილებებთანაა დაკავშირებული; 3) აბსენტიზმი ხშირად დენადობის ჩამნაცვლებელ ფორმას წარმოადგენს, განსაკუთრებით მაშინ, როცა არსებული სამსახურის ალტერნატივა არ არსებობს.

ჩატარებული 22 კვლევიდან, მხოლოდ ექვს კვლევაში დადასტურდა აბსენტიზმსა და დენადობას შორის კავშირი (Porter & Steers, 1973). მუჩინსკის (Muchinsky, 1977) კვლევების თანახმად, ამ ორ ცვლადს შორის კავშირი მხოლოდ ინდივიდუალურ დონეზე არსებობს და არა ჯგუფის დონეზე წარმოებული ანალიზისას.

მობლი (Mobley, 1980) აღნიშნავს, რომ არსებობს სიტუაციები, როცა აბსენტიზმსა და დენადობას შორის არ არსებობს კავშირი. მაგ., 1) როცა დენადობა

წარმოდგენილია დადებით კონტექსტში, როგორც სტრესული და არადამაკმაყოფილებელი სამუშაოსგან თავის დახსნა; 2) როცა აბსენტიზმი წარმოადგენს არასამუშაო როლების შესრულების ვალდებულების ფუნქციას (მაგ: მშობლის როლი); 3) როცა აბსენტიზმი და დენადობა შეზღუდულია, მაგ: აბსენტიზმი კონტროლირებულია ფულადი ჯარიმებით ან არ არსებობს სამუშაოს ალტერნატივა, რის გამოც დასაქმებული გადაწყვეტდა არსებული სამსახურიდან წასვლას; 4) როცა აბსენტიზმი ან დენადობა არის სპონტანური ან იმპულსური; 5) როცა აბსენტიზმს აქვს „დაცვის ღირებულება“; დასაქმებულს იცავს სამუშაო სტრესისგან, რომელმაც წინააღმდეგ შემთხვევაში, ის სამსახურიდან წასვლის გადაწყვეტილებამდე შეიძლება მიიყვანოს.

მიჩნეულია, რომ სამუშაო უკმაყოფილება აბსენტიზმის ერთ-ერთი მიზეზია, მაგრამ რეალურად ამ ორ ცვლადს შორის კავშირი საკმაოდ დაბალია; იშვიათად $r=0.40$ (Locke, 1976). სტირსი და როდესის მიხედვით (Steers & Rhodes, 1978) აბსენტიზმი ორი მნიშვნელოვანი ცვლადის ფუნქციაა. ესენია: დასაქმებულთა სამსახურში ყოფნის (დასწრების) მოტივაცია (Motivation to attend) და დასაქმებულთა სამსახურში ყოფნის უნარი (დასწრების შესაძლებლობა) (Ability to attend).

1.3.1 სტირსის და როდესის მოდელი (Steers & Rhodes, 1978)

სამსახურში ყოფნის მოტივაცია განპირობებულია დასაქმებულთა მიერ სამუშაო სიტუაციაზე „ეფექტური პასუხითა“ და დასწრების სხვადასხვა შინაგანი თუ გარეგანი წნეხით (Locke, 1976; Vroom, 1964; Hackman & Lawler, 1971; Porter & Lawler, Managerial attitudes and performance, 1968).

სტირსის და როდესის მოდელის მიხედვით (Steers & Rhodes, 1978), როცა დასაქმებულს მოსწონს თავისი სამუშაო გარემო და ის საქმე, რასაც აკეთებს, მას ექნება სამსახურში წასვლის მოტივაცია. ლოგიკურია განვიხილოთ სამუშაო

სიტუაციის ცვლადები, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასაქმებულთა მოტივაციაზე. ეს ცვლადებია: *სამუშაოს მოცულობა, სამუშაოს დონე (job level) (დასაქმებულის პოზიცია ორგანიზაციულ იერარქიაში), როლური სტრესი, სამუშაო ჯგუფის ზომა, ლიდერობის სტილი, თანამშრომლებთან ურთიერთობა, დაწინაურების შესაძლებლობა.*

სამუშაოს მოცულობა - აბსენტიზმი უარყოფით კავშირშია სამუშაოს იდენტურობასთან (Hackman & Lawler, 1971), ავტონომიასთან (Baumgartel & Sobol, 1959; Hackman & Oldham, Motivation through the design of work: Test of a theory, 1976; Turner & Lawrence, 1965), განსხვავებულობასთან (Hackman & Oldham, 1976) პასუხისმგებლობის დონესთან (Baumgartel & Sobol, 1959), მიღწევის გრძნობასთან (Waters & Roach, 1971) და სამუშაო გამოწვევებთან (Johns G. , 1978). ოთხმა ინდუსტრიულმა ექსპერიმენტმა აჩვენა, რომ, რაც უფრო მრავალფეროვანია სამუშაო, მით ნაკლებია აბსენტიზმის გამოვლენის ალბათობა (Glaser, 1976).

სამუშაოს დონე (job level) - კვლევების შედეგად დასტურდება (Baumgartel & Sobol, 1959; Waters & Roach, 1971; Hrebiniak & Roteman, 1973), რომ მაღალ პოზიციებზე მყოფი ადამიანები უფრო კმაყოფილები არიან და სამსახურსაც ნაკლებად აცდენენ, ვიდრე დაბალ პოზიციებზე მყოფები. ამ ავტორებმა (Baumgartel & Sobol, 1959; Waters & Roach, 1971; Hrebiniak & Roteman, 1973) ივარაუდეს, რომ მაღალი რანგის პოზიციებისათვის დამახასიათებელი სამუშაო გამოწვევები განაპირობებს სამუშაო კმაყოფილებას, რაც, თავის მხრივ, ამცირებს აბსენტიზმის გამოვლენას.

როლური სტრესი - ჰეჯესმა (Hedges, 1973) აღმოაჩინა, რომ აბსენტიზმის დონის ზრდასთან ერთად იზრდება სტრესის დონეც. კვლევების მიხედვით (Bernadin, 1977; Melbin, 1961; Sinha, 1963) შფოთვა დაკავშირებულია აბსენტიზმთან; ძლიერი შფოთვის დროს ინდივიდებს ნაკლებად სურთ სამსახურში მისვლა და ეძებენ გაცდენის გასამართლებელ მიზეზებს.

სამუშაო ჯგუფის ზომა - სამუშაო ჯგუფის ზრდასთან ერთად აბსენტიზმის გამოვლენის ალბათობაც იზრდება (Baumgartel & Sobol, 1959; Argyle, Gardner, & Cioffi, 1958). ეს მიგნება იხსნება იმით, რომ ჯგუფის ზომის ზრდა იწვევს დაბალ ჯგუფურ შეთანხმებულობას, ამოცანათა მაღალ სპეციალიზაციას და ცუდ კომუნიკაციას (Indik, 1965; Porter, L. W.; Lawler, E. E, 1965). რთულია დასაქმებულთა საჭიროებების დაკმაყოფილება, რის შედეგადაც სამუშაოზე დასწრება ნაკლებად მიმზიდველი ხდება. არსებობს კვლევები (Kerr, Koppelmeier, & Sullivan, 1951; Metzner & Mann, 1953), რომლებიც არ ადასტურებენ ჯგუფის ზომასა და აბსენტიზმს შორის კავშირს.

ლიდერობის სტილი - ყურადღებიანი და გულისხმიერი ლიდერი ხელს უწყობს დასაქმებულთა სამუშაო კმაყოფილების ზრდას, ხოლო სამუშაოზე ორიენტირებული - პირიქით (Stogdill, 1974). ლიდერობის სტილსა და აბსენტიზმს შორის კავშირი მცირეა; ოთხმა კვლევამ (Johns G. , 1978; Metzner & Mann, 1953; Schriesheim & von Glinow, 1980; Smith F. J., 1977). დაადგინა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი უარყოფითი კორელაცია ხელმძღვანელის მართვის სტილით კმაყოფილებასა და აბსენტიზმს შორის.

თანამშრომელები - კვლევების მიხედვით (Metzner & Mann, 1953; Nicholson, Wall, & Lischeron, 1977), თანამშრომელთა შორის არსებული ჰარმონიული ურთიერთობა დაკავშირებულია სამუშაო კმაყოფილებასთან, რაც თავის მხრივ, ამცირებს აბსენტიზმის შემთხვევებს.

დაწინაურების შესაძლებლობა - დაწინაურების შესაძლებლობა სამუშაო კმაყოფილების წინაპირობაა; სამუშაოთი კმაყოფილ ადამიანს კი დასწრების მეტი მოტივაცია გააჩნია (Hackman & Lawler, Employee reactions to job characteristics, 1971).

დასაქმებულთა ღირებულებებისა და სამუშაო მოლოდინების როლი - ადამიანები სამსახურში მიდიან განსხვავებული ღირებულებებითა და მოლოდინებით, რაც დამოკიდებულია მათ პიროვნულ თვისებებსა და მთლიან ფონზე (Background). მაგ: უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანებს უფრო მეტი

ჯილდოს მოლოდინი აქვთ ორგანიზაციისგან, ვიდრე შედარებით დაბალი განათლებისა და გამოცდილების მქონეთ (Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2001).

რეალისტური სამუშაოს აღწერა, რეალისტურ სამუშაო მოლოდინებს ქმნის, რაც მნიშვნელოვნად ამცირებს აბსენტიზმს (Smith, 1972). თუკი დასაქმებულთა თავდაპირველი მოლოდინები არ შეესაბამება რეალურ სამუშაო სიტუაციებს, ისინი იწყებენ გაცდენებს. დასაქმებულთა ღირებულებები და მოლოდინები გავლენას ახდენს სამსახურში სიარულის სურვილსა და შემდგომ დასწრებაზე (Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2001).

გარდა ზემოთჩამოთვლილისა, არსებობს სხვა ფაქტორებიც, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასწრების მოტივაციაზე. ესენია:

ეკონომიკური და სამუშაო ბაზრის მდგომარეობა - მაღალი დაუსაქმებლობის ნიშნულის დროს ყველა ადამიანი ცდილობს შეინარჩუნოს სამსახური. ასეთ პირობებში გათავისუფლების შიში ამცირებს აბსენტიზმის შემთხვევებს (Behrend, 1951). ამის საპირისპიროდ, აბსენტიზმი შეიძლება წარმოადგენდეს პროტესტის გამოხატვის საშუალებას ორგანიზაციის მიერ დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლების საპასუხოდ (Owens, 1966).

დაჯილდოების სისტემა - კვლევები აჩვენებენ (Smith F. J., 1977; Patchen, 1960; Dittrich & Carrell, 1976) ნეგატიურ კავშირს ხელფასით კმაყოფილებას/ხელფასის აღქმულ თანასწორობასა და აბსენტიზმს შორის. აბსენტიზმის შემცირების გამოცდილი საშუალებაა ხელფასის აღება საბონუსე სისტემით (Hackman & Lawler, Employee reactions to job characteristics, 1971).

კვლევები აჩვენებენ (Golwer, 1969; Martin, 1971), რომ ხემისაწვდომი ზეგანაკვეთური სამუშაო ქალებსა და კაცებში პოზიტიურ კავშირშია აბსენტიზმთან. ორმა სხვა კვლევამ არ აჩვენა კავშირი.

აბსენტიზმის შემცირების გამოცდილი საშუალებაა ხელფასის საბონუსე სისტემით აღება (Hackman & Lawler, 1971; Baum & Youngblood, 1975). როცა ადამიანი საბონუსე სისტემით იღებს ხელფასს მოსალოდნელია, რომ უკეთესი დასწრება ექნება მას სამუშაოზე.

კიდევ ერთი მიდგომა, რომელიც ამცირებს აბსენტიზმის რაოდენობას, სადამსჯელო სანქციებია. კვლევების მიხედვით (Baum & Youngblood, 1975; Seatter, 16-29), როცა სამსახურის გაცდენის მიზეზები კონტროლდებოდა დასაქმებულთა გაცდენათა რაოდენობა საგრძნობლად იკლებდა. ამგვარი კონტროლი ამცირებდა მუდმივად გამცდენთა რაოდენობას, მაგრამ საშუალო გაცდენების რიცხვი არ იცვლებოდა.

ერთი პოზიტიური მიდგომა, რომელიც სადამსჯელო ღონისძიებებზე უკეთ მოქმედებს არის ლატარია, რომლის თანახმად, ყოველდღიური დასწრებით დასაქმებულებს შეუძლია მოიგოს პრიზი ან ბონუსი (Hamner & Hamner, 1976).

სამუშაო ჯგუფის ნორმები - თუკი ჯგუფისთვის მნიშვნელოვანია კარგი დასწრება, შესაბამისად მაღალია დასწრების ალბათობაც (Gibbson, 1966). კავშირი იმატებს ჯგუფში თანხმობის მაღალი ხარისხის არსებობისას. სამუშაოს მიმზიდველობის მოდელის თანახმად, მაღალი შეთანხმებულობის მქონე ჯგუფის წევრისთვის დასწრება უფრო მიმზიდველია, ვიდრე აბსენტიზმი.

სამუშაო ეთიკა - დასწრების მოტივაციაზე პიროვნული ღირებულებების სისტემაც ახდენს გავლენას. რამდენიმე კვლევა სამუშაო ეთიკასა და სამუშაოზე დასწრებას შორის ძლიერ პირდაპირ კავშირს აჩვენებს.

ორგანიზაციული ერთგულება სამუშაო ეთიკასთან დაკავშირებული ცნებაა. როცა დასაქმებულს სჯერა, რომ ორგანიზაცია მისი მიღწევები გაზრდას ცდილობს, მას აქვს დასწრების მოტივაცია. ერთგულებასა და დასწრების მოტივაციას შორის

არის კავშირს კვლევები ადასტურებენ (Smith F. J., 1977; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Steers & Rhodes, 1978).

დასწრების შესაძლებლობა - აბსენტიზმის ორი სახეა ცნ (Vroom, 1964)ობილი: ნებაყოფლობითი და უნებლიე. არსებობს ბევრი სიტუაცია, როცა ადამიანს აქვს სამსახურში წასვლის მაღალი მოტივაცია, მაგრამ არ შეუძლია ამის გაკეთება (Herman, 1973).

უნებლიე აბსენტიზმის მიზეზებია: 1) **ავადმყოფობა და უბედური შემთხვევები** - ფიზიკური ტრავმა ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემები (Hedges, 1973); 2) **ოჯახური პასუხისმგებლობა** - როგორც წესი, სამსახურს ქალები უფრო ხშირად აცდენენ, ვიდრე კაცები (Hedges, 1973). მიჩნეულია, რომ სქესი არის აბსენტიზმის ვალიდური პრედიქტორი (Nicolson & Goodge, 1976); 3) **ტრანსპორტი** - აღმოჩენილია კავშირი მგზავრობის დისტანციას, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ხელმისაწვდომობასა და აბსენტიზმს შორის (Isambert-Jamati, 1962).

ჰამერმა და მისმა კოლეგებმა (Hammer et.al., 1980) გაზომეს ამ მოდელში შემავალი ფაქტორები და დაასკვნეს, რომ ატიტუდის ცვლადები უფრო მეტად წინასწარმეტყველებენ ნებაყოფლობით აბსენტიზმს, ვიდრე ინდივიდუალური ან სამუშაო მახასიათებლები. სამუშაოთი კმაყოფილება და ნებაყოფლობითი აბსენტიზმი დადებით კავშირშია, რაც უფრო კმაყოფილია ადამიანი სამუშაოთი, მით უფრო აქვს გაცდენის სურვილი (Mowday, Porter, & Steers, 1982). მათი ჰიპოთეზის თანახმად ნაკლებად კმაყოფილი და ამავდროულად ერთგული თანამშრომლები იძულებულნი არიან დარჩნენ სამსახურში და სცადონ სიტუაციის გაუმჯობესება. მათი მოდელის მიხედვით ერთგულება აბსენტიზმის უკეთესი პრედიქტორია, ვიდრე სამუშაოთი კმაყოფილება.

1.4 დენადობა

კადრების დენადობის შესახებ პირველი კვლევები ბერნაისს (Bernays, 1910) და კრაბს (Crabb, 1912) ეკუთვნით. 1950-იან წლებში ბრეიფილდისა და კროკეტის (Brayfield & Crocket, 1955), ასევე ჰერცბერგისა და მისი კოლეგების (Herzberg, Mausner, Peterson, & Capwell, 1957) კვლევებში გამოჩნდა მიმოხილვა, რომლის საფუძველზეც სამუშაო უკმაყოფილებასა და დენადობას შორის კავშირი დგინდება.

კადრების დენადობა დამოკიდებულია ორ ფაქტორზე: ორგანიზაციის დატოვების აღქმულ სასურველობასა და გადაადგილების სიმარტივეზე (Barnard, 1938). სამსახურიდან წასვლის აღქმულ სასურველობაზე გალენას ახდენს ინდივიდის სამუშაო კმაყოფილება და შესაძლო შიდაორგანიზაციული ტრანსფერი; მეორე მხრივ, გადაადგილების სიმარტივე აღქმული გარეორგანიზაციული ფაქტორებითაა (მაგ., სამუშაო ადგილების სიმრავლე) განპირობებული (March & Simon, 1958).

ვრუმმა (Vroom, 1964) განიხილა ეს საკითხი და სამუშაო კმაყოფილებასა და დენადობას შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კორელაცია აღმოაჩინა. სამსახურის დატოვება ვრუმის მიხედვით არის ორი განსხვავებული ძალისხმევის - დარჩენისა და სამსახურის დატოვების ფუნქცია. დარჩენა სამუშაო კმაყოფილების დონეს ასახავს. სამსახურის დატოვებაზე კი გავლენას ახდენს ისეთი ფაქტორი, როგორცაა მიღწევის მოტივაცია; როცა ადამიანს უნდა კარიერულად განვითარდეს, ხოლო ორგანიზაცია არ აძლევს ამის შესაძლებლობას, ის სამსახურიდან წასვლის გადაწყვეტილებას იღებს.

სჩუჰი (Schuh, 1967) ფოკუსირებული იყო დენადობის პიროვნულ და პროფესიულ საზომებსა და ბიოგრაფიულ ინფორმაციაზე. მან აღმოაჩინა, რომ დენადობასა და ინტელექტის, უნარებისა და პიროვნების ტესტებს შორის არ არსებობს კონსისტენტური კავშირი.

იკვლიეს ეკონომიკური ფაქტორები და დენადობა (Stoikov & Raimon, 1968); როცა ქვეყანაში ბიზნესის მხრივ კარგი მდგომარეობაა, მონეტარულ ჯილდოებს მნიშვნელოვანი ეფექტი აქვს დენადობაზე.

დენადობაზე გავლენის მომხდენი ფაქტორები ოთხ კატეგორიად შეიძლება დაჯგუფდეს: ორგანიზაცია (ხელფასი და დაწინაურების შესაძლებლობა), სამუშაო გარემო (სამუშაო ჯგუფების ზომა, ხელმძღვანელის მართვის სტილი, თანამშრომელთა ურთიერთობები), სამუშაო, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული (სამუშაო მოთხოვნათა ბუნება) და ინდივიდუალური ფაქტორები (ასაკი, სტაჟი) (Porter & Steers, 1973).

1977 წელს ფორესტმა (Forrest, Cummings, & Johnson, 1977) გამოაქვეყნა სტატია, რომელიც დენადობის გაგების ეკონომიკურ და ჩართულ ფსიქოლოგიურ ცვლადებს გვთავაზობს. მოდელის მიხედვით ეს ორი ფაქტორი მნიშვნელოვნად განაპირობებს სამუშაოს მიმზიდველობას და ორგანიზაციის წევრად ყოფნის სურვილს.

1977 წელს მობლიმ (Mobley, 1977) შეიმუშავა მოდელი, რომელითაც შეისწავლიდა სამუშაო კმაყოფილების გავლენას დენადობაზე. ლიტერატურაზე დაყრდნობით, მან ივარაუდა, რომ უკმაყოფილება სამსახურის დატოვების შესახებ ფიქრს, სხვა სამსახურის ძიების განზრახვას, სამუშაოს დატოვების განზრახვასა და საბოლოოდ ამ სამსახურის დატოვებას განაპირობებდა. ამ მოდელის მიხედვით, წასვლის განზრახვა დენადობის განმაპირობებელი ფაქტორი იყო.

შემდგომი კვლევების შედეგად, მობლიმ და მისმა კოლეგებმა (Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979) აღმოაჩინეს დამატებითი ფაქტორები, რაც დენადობას განაპირობს. ესენია: ასაკი, სტაჟი, ზოგადი კმაყოფილება, სამუშაოს შინაარსი, დარჩენის განზრახვა და ორგანიზაციული ერთგულება.

მუჩინსკიმ და ტატლიმ (Muchinsky & Tuttle, 1979) დენადობის გამომწვევი მიზეზები განიხილეს. მათ დენადობის ყველაზე ხშირად გამოვლენილი

პრედიქტორები ხუთ კატეგორიად დააჯგუფეს: 1) ატიტუდების ფაქტორები; 2) ბიოგრაფიული ფაქტორები 3) სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორები; 4) პიროვნული ფაქტორები; 5) ტესტის ქულებთან დაკავშირებული ფაქტორები.

თავიანთ კვლევაში მათ (Muchinsky & Tuttle, 1979) დენადობის მეთოდოლოგიისა და ინტერპრეტაციისას დაშვებული შეცდომები განიხილეს. ერთ-ერთი ამგვარი ინტერპრეტაციის თანახმად, დენადობა ყოველთვის ცუდი შედეგების მომტანია, რაც საღ აზრს მოკლებულია, რადგან არსებობს მაგალითები იმასთან დაკავშირებით, რომ დენადობას გარკვეულ შემთხვევაში სარგებლის მოტანა შეუძლია, როგორც ინდივიდისთვის, ასევე ორგანიზაციისათვისაც (Porter & Steers, 1973; Jeswald, 1974).

1.4.1 ნებაყოფლობითი დენადობის მოდელი

ნებაყოფლობითი დენადობის მოდელი სტირსმა და მოვდეიმ (Steers & Mowday, 1981) შეიმუშავეს. იგი შედგება სამი ნაწილისგან: 1) სამუშაო მოლოდინები და ატიტუდები; 2) სამუშაო ატიტუდები და წასვლის განზრახვა; 3) ხელმისაწვდომი ალტერნატივები და დენადობა.

სამუშაო მოლოდინები და ღირებულებები

სამსახურის დაწყებისას ყველა ადამიანს აქვს გარკვეული მოლოდინები, რომლებიც მოიცავენ რწმენებს სამუშაოს ბუნების, დაჯილდოვების სისტემის, ინტერაქციისა და ინტერპერსონალური ურთიერთობების შესახებ. პიროვნების მოლოდინებს სამი ფაქტორი განაპირობებს: 1) **ინდივიდუალური მახასიათებლები** (განათლება, ასაკი, სტაჟი, ოჯახური პასუხისმგებლობა, სამუშაო ეთიკა, ოჯახში არსებული შემოსავალი, წინა სამუშაო გამოცდილება და პიროვნული თვისებები) (Federico, Federico, & Lundquist, 1976; Hines, 1973). ამ მახასიათებლებიდან გამომდინარე დასაქმებულები ცნობიერად თუ არაცნობიერად წყვეტენ, რას უნდა

ელოდნენ სამუშაოსგან: რა უნდა ჰქონდეთ წესით, რა უნდათ რომ ჰქონდეთ და რა შეუძლიათ გააკეთონ სასურველის გარეშე.

2) მუშაობის დაიწყებამდე მნიშვნელოვანია, რომ პიროვნებას **სამუშაოს შესახებ ინფორმაცია** ჰქონდეს, რაც მას შეუქმნის რეალურ მოლოდინებს და იმედგაცრუებას თავიდან აარიდებს. სამუშაოს შესახებ სრული ინფორმაციის ქონა კარიერული პროგრესისთვისაც (Wanous, 1977) კარგია.

3) სამუშაო მოლოდინების მესამე მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელია **ალტერნატიული სამუშაოს ხელმისაწვდომობა** (Pfeffer & Lawler, 1980). თუკი არსებობს ალტერნატიული სამუშაო, რომელიც შეესაბამება ადამიანის საჭიროებებს, უკმაყოფილო თანამშრომელი ამჟამინდელი სამსახურის დატოვების გადაწყვეტილებას მარტივად მიიღებს.

რამდენიმე კვლევა აჩვენებს (Marsh & Mannari, 1977; Spencer & Steers, 1981), რომ სამუშაოს შესრულება სამუშაო ატიტუდებზე ახდენს გავლენას, რაც განაპირობებს ნებაყოფლობით დენადობას. სხვა კვლევების (Martin, Price, & Mueller, 1981) მიხედვით, სამუშაოს შესრულებას დენადობასთან არ აქვს კავშირი. სპენსერის და სტირსის კვლევაში (Spencer & Steers, 1981) შესრულებასა და ატუტუდი-დენადობას შორის საშუალო კავშირი გამოვლინდა. სამუშაო კმაყოფილება კავშირში იყო დენადობასთან ცუდი შესრულების დროს, მაგრამ არა კარგ შემსრულებლებთან.

ატიტუდებს შეუძლიათ გავლენის მოხდენა, როგორც ორგანიზაციულ გამოცდილებაზე, ასევე სამუშაოს შესრულებაზე. დასაქმებულთა მიერ სამუშაოსადმი არსებული ცუდი დამოკიდებულება მენეჯერებს სანქციების შემოღებას აიძულებს. ამ მდგომარეობის გათვალისწინებით, დასაქმებულები სიტუაციის შეცვლას ცდილობენ. ისინი უკეთესი შეთავაზების მიღების მიზნით უფრო მეტად არიან მოტივირებულები ან საკუთარი სამუშაოს რესრტუქტურირებას ცდილობენ. სამუშაო გარემო, კი თავის მხრივ უნდა იყოს ხელშემწყობი, რათა დასაქმებულს

დარჩენისათვის შესაბამისი პირობები შეუქმნას (Anderson, Ones, Sinangil, & Viswesvaran, 2001).

სამუშაო ატიტუდები და წასვლის განზრახვა

მოდელის მეორე ნაწილი სამუშაო ატიტუდებსა და სამუშაოზე დარჩენის/სამუშაოდან წასვლის განზრახვას შორის კავშირს შეისწავლის. სამსახურიდან წასვლის განზრახვა განპირობებულია: 1) დასაქმებულის აფექტური პასუხითა და 2) დარჩენასა და სამსახურის დატოვებაზე მოქმედი არასამუშაო გავლენებით.

ფიშბეინის მიხედვით (Fishbein, 1967) აფექტური პასუხი ქცევით განზრახვაზე ახდენს გავლენას; ეს განზრახვები კი ქცევას მართავენ. ამ შემთხვევაში, როცა სამუშაო კმაყოფილება და ორგანიზაციული ერთგულება მცირდება, სამუშაოს დატოვების განზრახვა (Mobley, 1977) იზრდება. რაც ყოველთვის უგულებელყოფილია ესაა, სამსახურში დარჩენისა და მისი დატოვების განზრახვის არასამუშაო ფაქტორები (სამომავლო კარიერაზე ზრუნვა, სხვა გეოგრაფიულ არეალში მცხოვრები ოჯახი, ალტერნატიული სამუშაოს მწირი რესურსი და ა.შ.) (Dubin et al., 1975, Schneider & Dachler, 1978). ამ არასამუშაო გავლენებს ფიშბეინმა სუბიექტური ნორმატიული რწმენები უწოდა (Fishbein, 1967).

მოდელის მესამე ნაწილი **სამსახურის დატოვების განზრახვასა და დენადობას** შორის არსებულ კავშირზეა ფოკუსირებული. სამსახურიდან წასვლის განზრახვამ დენადობაზე ორი საშუალებით შეიძლება მოახდინოს გავლენა: 1) ის დენადობას პირდაპირ იწვევს, ალტერნატიული სამუშაოს არარსებობის პირობებშიც (იმ იმედით, რომ სოციალური კეთილდღეობის სისტემა, როგორც უმუშევრებს, დაეხმარება); 2) განზრახვა არაპირდაპირ იწვევს დენადობას, დასაქმებული იწყებს შესაბამისი სამუშაოს ალტერნატივის ძიებას (March & Simon, 1958).

ზემოთ განხილულიდან გამომდინარე, ვხედავთ, არიდების ქცევების გავლენის მნიშვნელობას ორგანიზაციის ფუნქციონირებისათვის. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ამ საკითხის შესახებ კვლევების გაგრძელება, გამომწვევი მიზეზებისა და მათთან დაკავშირებული ფაქტორების აღმოჩენა და შეფასება.

კვლევების მიხედვით, არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობას დასაქმებულთა მიერ ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების უსამართლოდ აღქმა ზრდის (Aghaei, Moshiri, & Shahrbanian, 2012); (Kaur, Mohindru, & Dr. Pankaj, 2013). შესაბამისად, ორგანიზაციული სამართლიანობა განიხილება არიდების ქცევების ერთ-ერთ პრედიქტორად.

2. ორგანიზაციული სამართლიანობა

ორგანიზაციული სამართლიანობა შეიძლება განვმარტოთ, როგორც ორგანიზაციაში რესურსების განაწილების სამართლიანობის აღქმა. (Greenberg, 1987). კერძოდ, ის მოიცავს ორგანიზაციაში მიმდინარე ფორმალური პროცესების, სამუშაო პროცედურების, ხელმძღვანელთა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების, სამუშაოზე თანამშრომელთა შორის არსებული ურთიერთობების, დაჯილდოვების, კომპენსაციის სისტემისა და კარიერული გადაწყვეტილებების შესახებ დასაქმებულთა აღქმებს (Baldwin, 2006).

როგორც წესი, დასაქმებულთა აღქმა სამუშაოს სამართლიანობა/უსამართლობის შესახებ მათ შემდგომ ქცევებზე (მაგ: სამუშაოდან წასვლის განზრახვა, სამუშაოთი კმაყოფილება, სამუშაოსადმი ერთგულება და მასში ჩართულობა) ახდენს გავლენას. შესაბამისად, სამართლიანობის აღქმას სამუშაოს შესრულებაზე პოზიტიური ეფექტი აქვს, თანამშრომელთა შორის ნდობას აყალიბებს, გუნდურ მუშაობას აუმჯობესებს, დასაქმებულთა ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევას ზრდის და დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონფლიქტებს ამცირებს (Yean & Yusof, 2016).

2.1 ადამსის თანასწორობის თეორია

ადამსის თანასწორობის თეორიის (Adams, 1963) მიხედვით, როცა დასაქმებულები სამართლიან მოპყრობას გრძნობენ, ისინი უფრო მოტივირებულნი არიან და ეს მოტივაცია პოზიტიურ სამუშაო ქცევებად და ატიტუდებად გარდაიქმნება; შესაბამისად პროდუქტიულობა იზრდება და პირიქით, როცა დასაქმებული უსამართლობას გრძნობს დემოტივირებულია და ნეგატიური სამუშაო ქცევებისაკენაა მიდრეკილი. დასაქმებულები სამართლიანობას მათ მიერ მიღებული შედეგის (output) (ანაზღაურება, აღიარება, პიროვნული განვითარება, კმაყოფილება და უსაფრთხოება) თანამშრომლების შედეგებთან შედარებით ზომავენ; ყოველთვის მოსალოდნელია, რომ მათ ექნებათ მოსაზრება იმის შესახებ, რომ ჯილდოები ხელმძღვანელების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაზეა დამოკიდებული და ამას ვერ გააკონტროლებენ. თანასწორობის თეორიის მიხედვით, დასაქმებული უკმაყოფილებას გრძნობს თუკი მისი საქმეში „შენატანი“, შესრულებისათვის მიღებულ ჯილდოებს აღემატება. უკმაყოფილება კი ერთგულების დაბალ დონესა და გაცდენების რაოდენობის ზრდაში გამოიხატება (Yean & Yusof, 2016).

არსებობს სამი ტიპის ორგანიზაციული სამართლიანობა: დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული.

2.2 დისტრიბუციული სამართლიანობა

დისტრიბუციული სამართლიანობა განიმარტება, როგორც ორგანიზაციის ფარგლებში რესურსების განაწილებასთან დაკავშირებული სამართლიანობა (Colquitt, 2001). ეს არის აღქმული სამართლიანობა, რომელიც სამუშაო შედეგების, ხელფასის, ჯილდოებისა და აღიარების შეფასებიდან მომდინარეობს. ის ადამსის თანასწორობის თეორიას ეფუძნება და სამართლიანობის უძველეს ფორმას წარმოადგენს (Baldwin, 2006).

ადამიანები შედეგების სამართლიანობას სხვათა შედეგებთან შედარების საფუძველზე აფასებენ. თუ ისინი მიღებულ ჯილდოებს შორის უთანასწორობას აღმოაჩენენ, ეს უსამართლობის განცდას გამოიწვევს. ამ დროს, ადამიანები „უთანასწორობის დისტრესს“ განიცდიან და ძალისხმევას სამართლიანობის აღდგენისკენ მიმართავენ. ისინი ძალისხმევას ამცირებენ, რაც მოტივაციისა და პროდუქტიულობის შემცირებას იწვევს ან თავიანთი თანამშრომლების მსგავს კომპენსაციას ითხოვენ (Colquitt, 2001).

2.3 პროცედურული სამართლიანობა

პროცედურული სამართლიანობა კონკრეტული შედეგების მიღების დროს მიმდინარე გადაწყვეტილების პროცესებზე ფოკუსირებულია. ის ორგანიზაციაში მიმდინარე გადაწყვეტილების მიღების პროცესების სამართლიანობის ან უსამართლობის შესახებ ინდივიდების აღქმას წარმოადგენს. მას შეუძლია დისტრიბუციული სამართლიანობის გადაწონა (Greenberg, 1994). რადგან ორგანიზაცია ფორმალურ წესებსა და მარეგულირებელ მექანიზმებს რესურსების გასანაწილებლად და ინდივიდების ქცევების გასაკონტროლებლად თვითონვე აყალიბებს, მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა მცირედი ცვლილებების შემთხვევაშიც კი დასაქმებულთა ინფორმირება, რადგან ეს მათ თავიდან აარიდებს პროცედურული უსამართლობის განცდას და აღქმას იმის შესახებ, რომ შეუძლებელია შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ სამართლიანი შედეგის (ჯილდოს ან სანქციის) მიღება (Baldwin, 2006).

2.3.1 ხმის პრინციპი/ Voice Principle

დასაქმებულთა წარმოდგენები პროცედურული სამართლიანობის შესახებ, სავარაუდოდ, გაიზრდება თუ მათ ექნებათ ინფორმაციის წარდგენისა და „ხმის ამოდების“ შესაძლებლობა. ეს პრინციპი შეიძლება გამოყენოთ ყოველდღიურ სამუშაო სიტუაციებში, ფორმალურ მენეჯერულ პრაქტიკასა და ერთჯერად

პროცედურებში, როგორცაა დისციპლინარული მოსმენა. ფსიქოლოგების აზრით, „ხმის“ დახმარებით დასაქმებული თანამშრომლებს მოსმენისაკენ „მოუწოდებს“, როგორც ჯგუფის სრულფასოვანი წევრი, ორგანიზაციაში მიმდინარე სხვადასხვა პროცესების შესახებ, საკუთარ აზრს აფიქსირებს (Storey, 2000).

2.4 ინტერაქციული სამართლიანობა

ინტერაქციული სამართლიანობა ორგანიზაციული, პროცესებისა და გადაწყვეტილების მიღების დროს, ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ მოპყრობის აღქმაზე აკეთებს აქცენტს. ის სამართლიანობის სამი ასპექტიდან ყველაზე მგრძობიარეა, რადგან ადამიანთა შორის უშუალო ურთიერთობებს უსვამს ხაზს; ამიტომ სამართლიანობის უფრო მნიშვნელოვანი და თვალშისაცემი ფორმაა, ვიდრე რესურსების განაწილება და პროცედურების სტრუქტურული მახასიათებლები (Baldwin, 2006). ბაიესი და მოაგი (Bies & Moag, 1986) ინტერაქციული სამართლიანობის მთავარ ასპექტებს გამოჰყოფენ, რომლებიც ზრდიან ადამიანთა წარმოდგენებს ორგანიზაციული სამართლიანობის შესახებ: 1) სიმართლე - ზუსტი და რეალური ინფორმაციის მიწოდება და მისი წარმოდგენა „ღია“ მანერით; 2) პატივისცემა - დასაქმებულებს უნდა მოექცნენ ღირსეულად, ყოველგვარი შეურაცხმყოფელი ქცევების გარეშე; 3) მორალის დაცვა - განცხადებები და შეკითხვები შეუფერებელი არ უნდა იყოს და არ უნდა შეიცავდეს სტერეოტიპულ ელემენტებს, როგორებიცაა სექსიზმი და რასიზმი; 4) გამართლება - როცა აღქმულია უსამართლობა, განმარტება ან ბოდიშის მოხდა ამცირებს ან აღმოფხვრის გაბრაზებას.

2.5 რატომ სამართლიანობა?

ბევრ მკვლევარს აქვს შესწავლილი რატომ არის სამართლიანობის თემა მნიშვნელოვანი (Colquitt, Greenberg & Scott, 2005; Cropanzano et al., 2001; Folger, 1998; Gillespie & Greenberg, 2005). ნევროლოგიური კვლევების მიხედვით, სამართლიანობა ადამიანის ტვინის ფუნქციონირების განუყოფელი ნაწილია (Sanfey et al., 2003). არსებობს ორგანიზაციული სამართლიანობის რამდენიმე მიდგომა:

2.5.1 ინსტრუმენტალური მიდგომა

ორგანიზაციული სამართლიანობის ადრეულ კვლევებს ინსტრუმენტალური მიდგომა განაპირობებდა. ადამიანები ორგანიზაციულ სამართლიანობაზე იმიტომ ზრუნავდნენ, რომ სამართლიანი წესები და რეგულაციები მათ სარგებლის მიღების მეტ შანსს აძლევდა და მიზნების მიღწევაში ეხმარებოდა (Tyler & Smith, 1998). „კონტროლის მოდელის“ მიხედვით, სამართლიანობა ადამიანებს ორგანიზაციული შედეგების წინასწარმეტყველებისა და გააკონტროლების საშუალებას აძლევს (Folger, 1977). ამ მიდგომის მიხედვით, თუკი მენეჯმენტის გადაწყვეტილება დასაქმებულთა სასარგებლოდ არ არის მიღებული, სამართლიანობის რწმენა მათ, სამომავლო სარგებლის იმედს უსახავს.

ხალხს უნდა სამართლიანობა, რადგან ის მათ მიზნების მიღწევაში დაეხმარებათ. ამოცანის შესრულებისათვის მიღებული ჯილდოები დასაქმებულებს ახარებთ (Weiss, Suckow, & Cropanzano, 1999) და ისინი საკუთარი შესრულებით ამაყობენ (Krehbiel & Cropanzano, 2000).

2.5.2 რელატიური ან ჯგუფის ღირებულებითი მიდგომა

ადამიანი სოციალური ცხოველია და მისი სურვილია იყოს მნიშვნელოვანი, სხვების მიერ მიღებული და აღიარებული. ჯგუფის ღირებულებათა მოდელის მიხედვით, „მოპყრობა“ გვიჩვენებს იმას, რომ ჩვენ პატივს გვცემენ დიდ ჯგუფში. ლაინდმა და ტაილერმა ახსნეს ეს, როგორც აქცენტი იდენტობაზე, როგორცაა საკუთარი ღირსების გრძნობა, თვითშეფასება და სხვების მიერ მიღება, რომელიც ვლინდება სამართლიანი მოპყრობით (Moliner, et. al.,2013).

2.5.3 ეთიკური მიდგომა

ფოლგერი (Folger, 1998) ამტკიცებდა, რომ სამართლიანობა მნიშვნელოვანია, რადგან ადამიანები მას ურთიერთობებისათვის მორალურ გზად განიხილავენ. დიდია ალბათობა იმისა, რომ არაეთიკური და მანიპულატორული ქმედებები ადამიანთა შურისძიებას გამოიწვევს. ადამიანები კი ეცდებიან სამართლიანობის აღდგენას, თუკი ისინი ფიქრობენ, რომ უკეთეს მოპყრობას იმსახურებენ (Brockner, 1990).

სამართლიანობის სხვადასხვა მოტივი არსებობს, რაც შემდგომ მის განზომილებებს ხსნის. ზოგიერთი მკვლევარი ამტკიცებს, რომ მიკუთვნებულობაა მთავარი მოტივია, თუმცა სხვებს მიაჩნიათ, რომ ეს - უსაფრთხოებაა. სამართლიანობის განცდა დასაქმებულს ეხმარება ენდოს ჯგუფს ან ავტორიტეტს, საბოლოო ჯამში კი ადამიანებს თავიდან არიდებს გაურკვევლობას (Colquitt, 2001).

უსამართლობის აღქმით გამოწვეული უარყოფითი შედეგები, შესაძლოა იმ მხარდაჭერით განეიტრალებდეს, რომელსაც დასაქმებული გარშემომყოფთაგან იღებს. შესაბამისად, სოციალური მხარდაჭერას შეუძლია დენადობის განზრახვისა და

სამუშაო ადგილზე აბსენტიზმის შემცირება (Knippenberg, Dick, & Tavares, 2007); (Cropanzano & Mitchell, 2005); (Undén, 2007).

3. სოციალური მხარდაჭერა

3.1 დეფინიცია

სოციალური მხარდაჭერა ეს არის „ვერბალური და არავერბალური კომუნიკაცია მიმღებსა და მიმწოდებელს შორის, რომელიც ამცირებს სიტუაციასთან, საკუთარ თავთან, სხვა ადამიანებთან არსებულ ურთიერთობებთან დაკავშირებულ გაურკვევლობას და ფუნქციონირებს პიროვნების მიერ საკუთარ გამოცდილებაზე აღქმის კონტროლის გაძლიერებისათვის“ (Albrecht & Adelman, 1987, p.19). ამ განმარტებაში სოციალური მხარდაჭერის საკვანძო მახასიათებლებია: **კომუნიკაცია**, **გაურკვევლობის შემცირება** და **კონტროლის გაძლიერება**. განმარტების მიხედვით სოციალური მხარდაჭერა ნებისმიერი სახის კომუნიკაციაა, რომელიც ეხმარება პიროვნებებს იგრძნონ და აკონტროლონ კონკრეტული სიტუაცია. მაგ., მედდა სისხლის ანალიზის ასაღებად მისულ პაციენტს დეტალურად უხსნის პროცედურას: სისხლის რა რაოდენობას აიღებს, პაციენტი რა დონის ტკივილს იგრძნობს, ასევე უხსნის მას შესაძლო შედეგების მნიშვნელობას და იმ საფეხურებს, რაც შედეგების გაგებას მოჰყვება. მიწოდებული ინფორმაცია პაციენტებს კონკრეტული სიტუაციის კონტროლში ეხმარება.

ეს განმარტება შეზღუდულია იმ ფაქტორს გათვალისწინებით, რომ მიმართულია მხარდამჭერ კომუნიკაციაზე, რომლის მიზანი განუსაზღვრელობის შემცირებაა და ამით უგულებელყოფს სხვა სახის მხარდამჭერ კომუნიკაციას.

კიბოს ეროვნული ინსტიტუტის მიხედვით, სოციალური მხარდაჭერა ეს არის „ოჯახი, მეგობრების, მეზობლებისა და საზოგადოების ქსელი, რომლებიც

საჭიროების შემთხვევაში ფსიქოლოგიური, ფიზიკური თუ ფინანსური დახმარებისათვის“ (Mattson & Hall, 2011) არიან მზად.

გოთლაიები (Gottlieb, 2000) სოციალურ მხარდაჭერას განმარტავს, როგორც „ინტერაქციის პროცესს, რომელიც, აქტუალური ან აღქმული, ფიზიკური ან ფსიქოსოციალური რესურსების მეშვეობით, დაძლევის უნარს (Coping), შეფასებას, მიკუთვნებულობასა და კომპეტენციას აუმჯობესებს.

სოციალური მხარდაჭერის საფუძველზე ადამიანს სჯერა, რომ უყვართ, ზრუნავენ მასზე, აფასებენ და ის ვილაცისთვის ღირებულია, ეკუთვნის გარკვეულ საკომუნიკაციო ქსელს და ორმხრივი ვალდებულებები აქვს.

სოციალური მხარდაჭერის დეფინიციაში უნდა მოიაზრებოდეს როგორც აქტუალური, ისე აღქმული მხარდაჭერა. *აქტუალური მხარდაჭერა* არის ის, რასაც ადამიანს ეუბნებიან, რასაც აძლევენ და რასაც მისთვის აკეთებენ. *აღქმული მხარდაჭერა* არის რწმენა იმის შესახებ, რომ სოციალური მხარდაჭერა ხელმისაწვდომია.

მაკკოველისა და სეროვიჩის (Mcdowell & Serovich, 2007) მიერ ჩატარებული კვლევით დადგინდა, რომ აღქმული მხარდაჭერა პოზიტიურ მენტალურ ჯანმრთელობას წინასწარმეტყველებდა, მაშინ, როცა აქტუალურ მხარდაჭერას მინიმალური გავლენა ჰქონდა.

3.2 სოციალური მხარდაჭერის ფორმები

ჩაეფერი, კოენი და ლაზარუსი (Schaefer, Coyne, & Lazarus, 1981) სოციალური მხარდაჭერის ხუთ ფორმას აღწერენ: ემოციური მხარდაჭერა, შეფასებით გამოხატული მხარდაჭერა, ქსელის მხარდაჭერა, ინფორმაციული მხარდაჭერა და მატერიალური მხარდაჭერა.

ემოციური მხარდაჭერა არის კომუნიკაცია, რომელიც ადამიანის ემოციურ და აფექტურ საჭიროებებს აკმაყოფილებს. ეს არის ზრუნვისა და ინტერესის გამოხატვა, რაც ინდივიდების განწყობის ამაღლებას ემსახურება.

შეფასებით გამოხატული მხარდაჭერა აძლიერებს ინდივიდის თვითშეფასებას ან რწმენას იმის შესახებ, რომ ის გაუმკლავდება მის წინაშე არსებულ დაბრკოლებებს. საკუთარი ძლიერი მხარეების შეხსენება პიროვნებას უფრო თავდაჯერებულს ხდის, რაც სტრესის შემცირებას უწყობს ხელს.

სოციალური მხარდაჭერის ზემოთ განხილული ფორმებისგან განსხვავებით ქსელური მხარდაჭერა არც ემოციებზე და არც მე-ს კონცეპტზე არაა ფოკუსირებული, მაგრამ აღნიშნავს კომუნიკაციას, რომელიც ადასტურებს ინდივიდების მიკუთვნებულობას ქსელთან ან ახსენებს ადამიანს, რომ მოცემულ სიტუაციაში არ არის მარტო. ამ ურთიერთობების ქსელში არსებული პირები ერთმანეთს სხვადასხვა სახის დახმარებას სთავაზობენ.

ინფორმაციული მხარდაჭერა არის კომუნიკაციის ტიპი, რომელიც ადამიანს საჭირო ინფორმაციით უზრუნველყოფს. რაიმე გამოწვევის დროს, არსებული ალტერნატივების შესახებ ინფორმაციის არარსებობა სტრესსა და იმედგაცრუებას იწვევს. ამიტომ ამ დროს სწორი ინფორმაციის დროულად მიწოდება ადამიანს სირთულეებთან გამკლავებაში ეხმარება.

მატერიალური მხარდაჭერა გულისხმობს ვინმესთვის ფიზიკურ მხარდაჭერას. ეს არის მატერიალური საქონელით ან ქმედებებით დახმარება. მატერიალური მხარდაჭერა ხშირად არავერბალური კომუნიკაციის სახეა, არის შემთხვევები, როცა „ქმედებები სიტყვებზე ხმამაღალია“ (Schriesheim & von Glinow, 1980).

ჩნდება კითხვა, რომელი ტიპის სოციალური მხარდაჭერაა საუკეთესო? ოპტიმალური შესატყვისობის თეორიის მიხედვით, საუკეთესო მხარდაჭერის ფორმა ისაა, რომელიც შეესატყვისება ინდივიდის საჭიროებებს. ეს მოდელი სიმარტივის

გამოა გაკრიტიკებული, ინდივიდის საჭიროებების იდენტიფიკაციის საფუძველზე გვთავაზობს მხარდაჭერის ფორმას. ადამიანი რთული არსებაა და მას მრავალჯერადი მოთხოვნები გააჩნია. ერთი და იგივე სახის დახმარებამ შეიძლება შეასრულოს მრავალჯერადი დახმარების როლი.

3.3 სოციალური მხარდაჭერის სარგებელი ჯანმრთელობაზე

სოციალური მხარდაჭერა არა მარტო იმაში გვეხმარება, რომ თავი ვიგრძნოთ კარგად და გავუმკლავდეთ გამოწვევებს, არამედ აუმჯობესებს ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობას და მთლიან კეთილდღეობას. სოციალურ მხარდაჭერას აკავშირებენ (Wang, Wu, & Liu, 2003) ისეთ ფაქტორებთან, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური თავსებადობა, ეფექტიანობის გაუმჯობესება, გამაღიზიანებელ მოვლენებთან გამკლავება, დაავადებებისადმი წინააღმდეგობის გაწევა, გამოჯანმრთელება, სიკვდილიანობის შემცირება.

იკვლიეს სოციალური მხარდაჭერა ბარძაყის მოტეხილობის მქონე მოხუცებში და აღმოაჩინეს, რომ ის ადამიანები, რომელთათვისაც ხელმისაწვდომი იყო სოციალური კონტაქტი და მხარდაჭერა, ხუთი წლით დიდხანს ცხოვრობდნენ. ჩნდება კითხვა, რატომ არის სოციალური მხარდაჭერა ფიზიკური ჯანმრთელობისათვის სასარგებლო. მარტივი განმარტება ისაა, რომ უკეთესი მენტალური და ემოციური ჯანმრთელობა დაკავშირებულია უკეთეს ფიზიკურ ჯანმრთელობასთან.

სტრესისგან დამცავი ჰიპოთეზის მიხედვით, სტრესი ბევრ ნეგატიურ ეფექტთანაა დაკავშირებული; სოციალური მხარდაჭერა ადამიანს სტრესთან გამკლავებაში (Callaghan & Morrissey, 1993) ეხმარება. კოჰენის მიერ ჩატარებული კვლევის (Cohen, 1977) შედეგებმა ცხადყო, რომ ინდივიდები, რომლებსაც მაღალი სოციალური მხარდაჭერა ჰქონდათ, უფრო ჯანმრთელობი იყვნენ. ამავე კვლევის

ფარგლებში (Cohen, 1977) დადგინდა, რომ ხარისხის სოციალური მხარდაჭერის არსებობა გავლენას ახდენს ცხოვრების ხარისხსა და თვითაქტუალიზაციაზე.

3.4 ორგანიზაციული მხარდაჭერა

კარასეკმა და თეორელმა (Karasek & Theorell, 1990) სამუშაოზე მხარდაჭერა განმარტეს, როგორც „სამსახურში თანამშრომლებთან და ხელმძღვანელთან ხელმისაწვდომი სოციალური ინტერაქცია“. ამ შეხედულების მიხედვით, დასაქმებულსა და მის ხელმძღვანელს შორის ინტერაქცია პირდაპირ განსაზღვრავს დასაქმებულთა ატიტუდებს და მათ ქცევებს სამუშაო ადგილზე.

აღმოჩნდა, რომ კეთილდღეობა ისეთ ორგანიზაციულ შედეგებზე ახდენს გავლენას, როგორებიცაა დასაქმებულთა პროდუქტიულობა, გადაწყვეტილების მიღების უნარი და დასწრების მოტივაცია (Cropanzano & Mitchell, 2005). ბოლოდროინდელი კვლევები აჩვენებენ, რომ ადამიანები, რომლებიც განიცდიან სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტრესს კეთილდღეობის დაბალი დონით ხასიათდებიან (Chou, 2005).

სოციალური მხარდაჭერა მიმღებებსა და გამცემებს შორის არსებულ მრავალფეროვან ქცევას წარმოადგენს, რომელსაც ინდივიდის ფსიქოლოგიური ან ქცევითი ფუნქციონირების გაზრდა შეუძლია. სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერის არსებობა სტრესის პრევენციისათვის არსებითად მნიშვნელოვანია.

ხელმძღვანელები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ სამუშაო გარემოს სტრუქტურირების, ინფორმაციით უზრუნველყოფის, თანამშრომელთა უკუკავშირისა და დასაქმებულთათვის შესაფერისი ჯილდოების შემუშავებაში. დასაქმებულსა და მის ხელმძღვანელს შორის ინტერაქცია, სამუშაო ადგილზე, დასაქმებულთა ატიტუდებსა და ქცევებს პირდაპირ განსაზღვრავს.

ხელმძღვანელების შესახებ წარმოდგენები მათ მიერ დასაქმებულთა კეთილდღეობისა და ზრუნვისათვის გაღებული წვლილის მიხედვით ყალიბდება. მათი მხარდაჭერა კი ნდობასთან, პატივისცემასთან, მეგობრობასა და ყურადღებასთანაა ასოცირებული.

თანამშრომლებსაც შეუძლიათ სოციალური მხარდაჭერის ინსტრუმენტალურ და ემოციურ ნაწილში წვლილის შეტანა (House, 1981). ისინი სამუშაო ადგილზე მნიშვნელოვან რესურსს წარმოადგენენ (Hobfoll, 1988), რადგან შეუძლიათ სამუშაოსთან დაკავშირებული პრობლემების მოსმენა და მათ მოგვარებაში დახმარება, თანამშრომელთა გამხნეება და საერთო სამსახურებრივ პრობლემებზე საუბარი (Iverson, 1996).

ორგანიზაციის მხარდაჭერის თეორიის მიხედვით, სოციო-ემოციური მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად და საკუთარი სარგებლის შესაფასებლად დასაქმებულები იყენებენ ზოგად აღქმას, იმის შესახებ, თუ რამდენად აფასებს ორგანიზაცია საერთო საქმეში მათ მიერ შეტანილ წვლილსა და რამდენად ზრუნავს მათ კეთილდღეობაზე. ამ მოდელის მიხედვით, დასაქმებულები ორგანიზაციებს ადამიანების თვისებებს ანიჭებენ, რითიც აღქმული სოციალური მხარდაჭერის განვითარებას უწყობენ ხელს.

აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა (POS) შეიძლება გაიზარდოს დასაქმებულთა რწმენით იმის შესახებ, რომ ორგანიზაცია მათ ეხმარება თავიანთი მიზნების მიღწევაში და მუშაობისათვის შესაძლების ჯილდოებს სთავაზობს. მისი ქცევითი სარგებელი ისაა, რომ მცირდება არიდების ქცევების (აბსენტიზმი და დენადობა) გამოვლენა (Eizenberg, et.al., 1986).

3.5 სოციალური გაცვლის თეორია

სოციალური გაცვლის თეორია (SET) იმ მნიშვნელოვან პარადიგმებს შორისაა, რომელიც გვეხმარება სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა ქცევების გაგებაში. მისი საფუძვლები 1920-იან წლებში აღმოაჩინეს ისეთ დისციპლინებში, როგორებიცაა ანთროპოლოგია (Malinowski, 1922), სოციოლოგია და სოციალური ფსიქოლოგია (Gouldner, 1960). თეორეტიკოსები თანხმდებიან, რომ სოციალური გაცვლა გულისხმობს, ინტერაქციათა სერიას, რომლებიც ვალდებულებებს ქმნიან. მისი განმარტებითი ღირებულება ისეთ განსხვავებულ სფეროებში ჩნდება, როგორებიცაა სოციალური ძალაუფლება, კავშირები, ორგანიზაციული სამართლიანობა, ფსიქოლოგიური კონტრაქტი და ლიდერობა.

3.5.1 რეციპროკულობა

სოციალური გაცვლის ერთ-ერთი ნორმაა რეციპროკულობა. სამუშაო კონტექსტში, საერთო საქმის შედეგები პარტნიორთა ერთობლივ ძალისხმევაზეა დამოკიდებული. სოციალური ფსიქოლოგების კვლევების მიხედვით (Clark & Mills, 1979; Murstein, Cerreto, & MacDonald, 1977), ადამიანები რეციპროკულობის ხარისხის მიხედვით განსხვავდებიან. გაცვლითი ორიენტაციის მქონე პირები ყურადღებით აკვირდებიან ვალდებულებებს, დაბალი მაჩვენებლების მქონეთათვის არ აქვს მნიშვნელობა გაცვლა იქნება თუ არა ორმხრივი. თეორიის მიხედვით, თუკი ადამიანი მუშაობს გულმოდგინედ და არ იშურებს ძალისხმევას იმისათვის, რომ კარგად შეასრულოს თავისი სამუშაო, ხოლო ორგანიზაციისგან იგივეს ვერ ხედავს (აღიქვამს, რომ ორგანიზაცია ნაკლებად უჭერს მხარს, უსამართლოა ჯილდოებისა თუ სხვა სარგებლის განაწილების დროს) ის ძალისხმევის შემცირებას ეცდება (Cropanzano & Mitchell, 2005); ეიზენბერგის (Eisenberg, 1986) მიხედვით, ეს არის გაცვლის კათარზისული მიდგომა.

ეიზენბერგმა და მისმა კოლეგებმა (Eisenberg et al., 1986) კვლევის შედეგად დაასკვნეს, რომ მაღალი გაცვლითი მოთხოვნილებების მქონე ადამიანების აღქმულ ორგანიზაციული მხარდაჭერასა და აბსენტიზმის გამოვლინებებს შორის ძლიერი უარყოფითი კავშირი არსებობს.

3.5.2 სოციალური გაცვლა სამუშაო ადგილზე

როდესაც მკვლევრები საუბრობენ კავშირზე ისინი გულისხმობენ ინტერაქციაში მყოფ ორ პარტნიორს, იქნება ეს ადამიანი თუ ინსტიტუტი (Cropanzano & Mitchell, 2005). სამუშაო ადგილზე დასაქმებულებს განსხვავებული გაცვლითი ურთიერთობები აქვთ თანამშრომლებთან (Liden, Sparrowe, & Wayne, 1997), ხელმძღვანელებთან (Moorman, Blakely, & Niehoff, 1998), ორგანიზაციებთან (Cox, 1999), მომხმარებელთან (Sheth, 1996), მომწოდებლებთან (Perrone, Zaheer, & McEvily, 2003). ამ საკითხთან დაკავშირებით არგუმენტები ძლიერია, თუმცა თეორიები ორაზროვანია. მკვლევრები გვთავაზობენ რამდენიმე მოდელს:

1 მოდელი: აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა - დამსაქმებელი, რომელიც ხედავს მხარდამჭერ დასაქმებულს, ისიც იმავე ქესტით პასუხობს (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). როცა აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა (POS) მაღალია, დასაქმებული მეტად ერთვება ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევებში, გამოირჩევა კარგი შესრულებითა და მცირდება აბსენტიზმის რაოდენობაც (Eisenberg, et.al., 1986). შესაბამისად მკვლევრები POS-ს განიხილავენ, როგორც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის სოციალური გაცვლის „ხარისხს“. ლიდერი-წევრს შორის გაცვლა (LMX) განიხილება, როგორც გაცვლა ინდივიდსა და ხელმძღვანელს შორის. =აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა ორგანიზაციულ ერთგულებას, დენადობის განზრახვასა და ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევას წინასწარმეტყველებს; ხოლო ლიდერი-წევრს შორის გაცვლა სამუშაოს შესრულებას (Wayne, Shore, & Liden, 1997)

II მოდელი: ერთგულება - ორგანიზაციული ერთგულება და აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა მსგავსი კონსტრუქტებია (Shore & Wayne, 1993). სოციალური გაცვლის თეორიტიკოსების მიხედვით დასაქმებულები მიდრეკილნი არიან თავიანთი ერთგულება დამსაქმებელს მხარდაჭერაში გაუცვალონ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერა ორგანიზაციულ ერთგულებას აძლიერებს, რაც სამსახურიდან წასვლის განზრახვაზე უარყოფითად მოქმედებს (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

III მოდელი: გუნდის მხარდაჭერა - გუნდის აღქმული მხარდაჭერა გუნდისადმი ერთგულებასთან, ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევასთან და კარგ შესრულებასთანაა დაკავშირებული (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). გუნდის მხარდაჭერა გუნდის ერთგულებისა და გუნდიდან წასვლის განზრახვის ვალიდური პრედიქტორია (Bishop et al., 2000). ასევე, გუნდის მხარდაჭერა გუნდის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხს აუმჯობესებს.

IV მოდელი: ხელმძღვანელის მხარდაჭერა - ხელმძღვანელის მხარდაჭერა ორგანიზაციული მხარდაჭერის შედეგია. ეს კავშირი ხელმძღვანელს სტატუსის ზრდასთან ერთად მატულობს. ხელმძღვანელის მხარდაჭერა განაპირობებს სამუშაოზე დარჩენის განზრახვას.

V მოდელი: ნდობა - ხელმძღვანელისადმი ნდობა უკავშირდება პროცედურულ სამართლიანობასა და ორგანიზაციულ სამოქალაქო ქცევას. ხოლო ორგანიზაციისა და ხელმძღვანელის ნდობა დაკავშირებულია ორგანიზაციულ სამართლიანობასთან (დისტრიბუციული, პროცედურული, ინტერაქციული), სამუშაო კმაყოფილებასთან, ორგანიზაციულ ერთგულებასა და დენადობასთან (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002).

სოციალური მხარდაჭერის ერთ-ერთი ფორმა ოჯახის, თანამშრომელთა და ხელმძღვანელებისგან მიღებული მხარდაჭერაა რომელმაც, როგორც წესი დადებითი ეფექტი უნდა იქონიოს პიროვნებისა და სამუშაოს შორის არსებულ ურთიერთობებზე, თუმცა პირიქითაც ხდება, როცა ადამიანი რამდენიმე როლის

შესრულებას ვერ ართმევს თავს და აქვს გაურკვეველი წარმოდგენები საკუთარი პასუხისმგებლობების სესახებ წარმოიქმნება როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა.

4. როლური კონფლიქტი

4.1 როლის თეორია

ინდივიდებს შორის მუდმივი ინტერაქცია სოციალიზაციის სახელითაა ცნობილი. ამ ინტერაქციის პროცესში ადამიანი კონკრეტული კონტექსტისათვის საჭირო როლს, პოზიციას, სტატუსს ან პასუხისმგებლობას იძენს (Monnot, 2008).

სოციალურ ფსიქოლოგიაში როლის თეორიის შესწავლა 1930-იან წლებში დაიწყო. 1950-1960 წლებიდან ამ კონსტრუქტს ორგანიზაციულ ფსიქოლოგებმა აქტიურად განიხილეს. პირველი მკვლევრები იყვნენ კანი, ვულფი და ქუინი (Kahn, Wolfe & Quinn), რომელთაც მუშაობის პროცესში დასაქმებულთა ორგანიზაციული დამაბულობა იკვლიეს (Palomino & Frezatti, 2015).

კანის და კატზის (Katz & Kahn, 1970), ფიშერისა (Fisher, 2001) და ფიჩერის (Fichter, 2011) მიხედვით, ორი სახის ორგანიზაციული დამაბულობა, ლიტერატურაში ყველაზე ხშირადაა ხაზგასმული, არის როლური კონფლიქტი და როლური დამაბულობა, რომლებიც ინტერპერსონალური, ორგანიზაციული და პიროვნული ფაქტორებისგან შეიძლება წარმოიშვას.

კინგების მიხედვით (King & King, 1990) ხელმძღვანელი დასაქმებულს შესაბამისი როლის შესრულებლისათვის საჭირო მოთხოვნების პირდაპირი ან არაპირდაპირი კომუნიკაციის საშუალებით აწვდის. მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, თუ რამდენად ცხადაა მოთხოვნები და შემსრულებლის

ფუნქციები განსაზღვრული; სიცხადის ნაკლებობა როლური კონფლიქტისა და როლურ გაურკვეველობა წინაპირობა შეიძლება გახდეს (Montgomery, 2011).

4.2 როლური კონფლიქტი

როლური კონფლიქტი ერთდროულად ორი ან რამდენიმე როლური მოთხოვნის არსებობისას იჩენს თავს, ისე, რომ ადამიანს ერთი მოთხოვნის შესრულებაც კი უჭირს (Katz & Kahn, 1970).

მონტგომერის მიხედვით (Montgomery, 2011) როლური კონფლიქტი იჩენს თავს, მაშინ, როცა დასაქმებული: 1) აღიქვამს, რომ ორი სხვადასხვა ხელმძღვანელი მას განსხვავებული მოთხოვნების საფუძველზე აფასებს და 2) აცნობიერებს, რომ მისი უნარები ახალი ფაქტორების საფუძველზე შეიძლება შეაფასონ.

ტარანტის და სობოს მიხედვით (Tarrant & Sabo, 2010), კონფლიქტი მაშინ ჩნდება, როცა, ახალი როლის, ასევე ახალ ტექნოლოგიებთან და ტექნიკასთან დაკავშირებული რეგულაციების შესასრულებლად ახალი უნარ-ჩვევების არსებობაა საჭირო.

4.3 როლური გაურკვეველობა

როლური გაურკვეველობა იჩენს თავს მაშინ, როცა ადამიანმა არ იცის რაზეა პასუხისმგებელი. პოზიციის ფარგლებში არსებული მოლოდინების, მოსალოდნელი ქცევებისა და პასუხისმგებლობის ნაკლებობა როლურ გაურკვეველობას ქმნის (Lee T. P., 2010).

ფიშერის მიხედვით (Fisher, 2001) როლური გაურკვეველობა მაშინ ჩნდება, როცა დასაქმებულს მის მიერ შესასრულებელი მოვალეობების შესახებ ინფორმაცია არ აქვს. იმისათვის, რომ მან როლური გაურკვეველობა თავიდან აირიდოს, ინფორმირებული

უნდა იყოს: 1) როლის შესრულების შესაბამისი მოლოდინების, მოქმედების ვადის, მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ; 2) სამუშაოს ეფექტურად შესასრულებლად საჭირო გზების შესახებ; 3) მოვალეობების შესრულების ან შეუსრულებლობის შემთხვევაში მოსალოდნელი შედეგების; 4) კომპენსაციებისა და დასჯის ბუნების და 5) დაწინაურების შესაძლებლობების შესახებ.

4.4 სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი

სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი გრინჰაუსმა და ბეუტელმა (Greenhause, Bedeian, & Mossholder, 1987) აღწერეს, როგორც კონფლიქტი, რომელიც რამდენიმე როლის ერთმანეთთან შეჯახებისგან წარმოიშობა. ორივე როლი ადამიანისგან გარკვეულ ძალისხმევას გაღებას მოითხოვს; რთულია ჩაერთო სხვა როლში, როცა უკვე ასრულებ ერთ როლს.

სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის თემით სხვადასხვა მკვლევარი (Higgins, et. Al., 1992; Frone, et. Al., 1997) დაინტერესდა, ისინი სწავლობდნენ მათ გამომწვევ მიზეზებსა და შემდგომ მათ შედეგებს, როგორც ინდივიდების, ისე ორგანიზაციისათვის. როგორც აღმოჩნდა, კონფლიქტი ამბაფრებს ადამიანების ჯანმრთელობის რისკს, ამცირებს ოჯახის ვალდებულებებში ჩართულობას, სამუშაოს შესრულების დონესა და სამუშაო კმაყოფილებას (Higgins, et. Al, 1992).

კალიათი და ბროთი (Kalliath & Brough, 2008) აღნიშნავენ, რომ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს ნეგატიური გავლენა აქვს ჯანმრთელობასა და სამუშაოს შესრულებაზე. სხვადასხვა მკვლევრის მიხედვით (Higgins, et. Al, 1992; Boles et. al., 1997; Allen et. Al., 2000). სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ზრდა სამუშაოს, ცხოვრების, ქორწინებისა და ცხოვრებით კმაყოფილების დონის კლებასა და სტრესის დონის ამაღლებას იწვევს (Frone, et. Al., 1992). ადამიანი, რომელიც სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტშია ჩართული, არაპროდუქტიული ხდება. არსებობს იმის ალბათობაც,

რომ დასაქმებულები დაძაბულობის ან სამუშაოთი გადაწვის გამო სამსახურს გააცდენენ (Cooper, et. al., 2001).

მკვლევრები ცდილობენ აღმოაჩინონ გზები, რომლებიც შეამცირებენ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს. განვითარებულ ქვეყნებში, როგორებიცაა აშშ, იაპონია და დიდი ბრიტანეთი, სტატისტიკამ აჩვენა, რომ ის დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობისათვის გახანგრძლივებულ დროს იყენებდნენ, სამუშაო-ცხოვრების ბალანსის შესაძლებლობით კმაყოფილები იყვნენ (Burke & Kot, 2009). მაღალიზიაში ჩატარებული კვლევის შედეგად აღმოაჩინეს, რომ დასაქმებული ქალები, დაუსაქმებლებთან შედარებით, უფრო მეტად განიცდიან სტრესს, რადგან მათ არ აქვთ ყოველდღიური ინტერაქცია ოჯახთან და მათთან საკმარის დროს ვერ ატარებენ.

სოციალური ზეწოლა საერთო კულტურის პრაქტიკაში ერთიანდება და ოჯახში ქალის როლს უსვამს ხაზს; ამ მიდგომის მიხედვით, კაცები ოჯახური მოვალეობების გაზიარების ნაცვლად „განზე დგანან“ (Hochschild, 1997). ქალები ოჯახზე პასუხისმგებლები არიან და შესაბამის კარიერას ირჩევენ, რათა ოჯახისათვის მეტი დრო დარჩეთ (Bolger et al., 1989). ოჯახი მათთვის ტრადიციულ როლს წარმოადგენს, ამიტომ მასთან დაკავშირებული საქმეების მოგვარებას ნაკლებად აღიქვამენ, როგორც ტვირთს (Major, 1993).

სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი განსაზღვრავს: სამუშაოთი და ცხოვრებით უკმაყოფილებას (Kossek & Ozeki, 1998), სამუშაოში ნაკლებ ჩართულობას (Kossek & Ozeki, 1998), გაურკვევლობას, აბსენტიზმსა და დაგვიანებებს, ოჯახური ცხოვრებით უკმაყოფილებას (Kossek & Ozeki, 1998), ამოცანის შესასრულებლად ძალისხმევის ნაკლებობას, ფიზიკური ჯანმრთელობის ჩვილებსა და ძილის გაუარესებას (Frone, 2003) .

ორგანიზაციული კულტურა გვთავაზობს კონსტრუქტს, რომელსაც შეუძლია სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის დაძლევა. ესაა სამუშაო-ოჯახის კულტურა, რომელიც განხილულია, როგორც „გაზიარებული რწმენები, მოსაზრებები და ღირებულებები

იმის შესახებ, რომ ორგანიზაცია აფასებს დასაქმებულის სამუშაოსა და ოჯახის ინტეგრაციას“ (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999) .

არსებობენ საოჯახო-მეგობრულ ორგანიზაციები, რომლებიც დასაქმებულებს თავიანთი ოჯახური პასუხისმგებლობების შესრულებაში ეხმარებიან. ორგანიზაციებში მხარდაჭერის აღქმის, ერთგულებისა და მიკუთვნებულობის განცდა მაღალი მაჩვენებლები, კარიერის ამავე კომპანიაში გაგრძელების სურვილს განაპირობებს (Allen, 2001).

ბუნებრივია, დასაქმებულები ასეთ ორგანიზაციებში უკეთ გრძნობენ თავს, უფრო პროდუქტიულებიც არიან და სამუშაოს შესრულების ხარისხიც ერთიორად იზრდება. არც ის ფაქტია გასაკვირი, რომ ამგვარ სიტუაციაში, დასაქმებულებს მისი და ორგანიზაციის ღირებულებათა შესაბამისობის განცდაც გაუჩნდეთ. პიროვნება-ორგანიზაციის ღირებულებათა თავსებადობა, არიდების ქცევათა პროგნოზირებისათვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

4.5 სამუშაო ადგილზე არსებული კონფლიქტი

კონფლიქტები ადამიანის ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია, ის შეიძლება წარმოიქმნას, როგორც ოჯახში, ასევე სამსახურში. სამუშაო ადგილზე ჯგუფურ მუშაობისას კონფლიქტი აუცილებელია, რადგან ის ხელი უწყობს ინოვაციურ აზროვნებას და ჯგუფის საქმიანობის სწორი მიმართულებით განვითარებას (Robbins, et al., 2003).

ინტექრაქტივისტული ხედვის მიხედვით კონფლიქტი წარმოადგენს არა მარტო დადებით ძალას, არამედ ჯგუფის ეფექტური მუშაობისთვის აუცილებელიცაა. კონფლიქტების მოგვარება ნიშნავს ისეთი პროცედურების განხორციელებას, რომლებიც ხელს უწყობს ინდივიდუალური პროდუქტიულობის გაუმჯობესებას ან

ინოვაციური სისტემების დანერგვას (Robbins, et al., 2003); მაგრამ ყველა კონფლიქტი არ არის კარგი. გამოიყო კონფლიქტის რამოდენიმე ტიპი:

- ამოცანების კონფლიქტი, დაკავშირებულია სამუშაოს შინაარსსა და მიზნებზე;
- ურთიერთობების კონფლიქტი, რომელიც ფოკუსირებულია ინტერპერსონალურ ურთიერთობებზე;
- პროცესის კონფლიქტი, რომელიც ეხება სამუშაოს შესრულებას (Robbins, 2005).

ინტერაქტივისტების აზრით, კონფლიქტი შეიძლება განისაზღვროს, როგორც დისფუნქციური ან ფუნქციონალური. კონფლიქტი ყველა ორგანიზაციაში არსებული ბუნებრივი ფენომენია. კონფლიქტის დაბალი დონე არ იქნება საზიანო ყოველდღიური ოპერაციებისათვის, რადგან არსებული პრობლემების გაცნობიერებით ხელს შეუწყობს სწორ ფუნქციონირებას. ამდენად, კონფლიქტი შეიძლება დადებითი იყოს სამუშაო გარემოში; მაგრამ კრიტიკული კონფლიქტის არასასურველი დონე ორგანიზაციისთვის შეიძლება საზიანო და დისფუნქციური აღმოჩნდეს (Leung, 2010).

4.5.1 კონფლიქტის კლასიფიკაცია

მკვლევარები კონფლიქტის განსხვავებულ კლასიფიცირებას გვთავაზობენ. პირველი კლასიფიკაცია ურთიერთობა, დავალება და პროცესის კონფლიქტა (Dirks & Parks, 2003).

ა) **ურთიერთობების კონფლიქტი** - არსებობს მაშინ, როდესაც ჯგუფის წევრებს შორის ხდება ინტერპერსონალური უთანხმოება, პიროვნული კამათი, დაძაბულობა, მტრობა და გაღიზიანება (Jehn, 1995). კონფლიქტის ეს ტიპი იწვევს ნეგატიურ ინდივიდუალურ ემოციებს, როგორცაა ბრაზი, უნდობლობა ან უკმაყოფილება, ფრუსტრაცია, დაძაბულობა და ჯგუფის სხვა წევრებისგან უარყოფის შიში (Jehn, 1995).

ბ) **დავალების კონფლიქტი** - ეს არის შეუთანხმებლობა დავალების შინაარსსა და სამუშაო მიზნებზე, როგორცაა რესურსებისა და პროცედურების განაწილება და ფაქტების ინტერპრეტაცია (Jehn, 1995). დავალების კონფლიქტი მოიცავს განსხვავებულ ხედვების, იდეებსა და აზრებს. ურთიერთობების კონფლიქტისგან განსხვავებით, დავალების კონფლიქტი არ არის ისეთივე გადამწყვეტი. ის ასოცირდება რამდენიმე სარგებელთან, როგორცაა დისკუსიის გამოყენების გაუმჯობესება გუნდთან (Jehn, et al., 1999), რომელიც ფოკუსირებულია იდეებსა და ინოვაციაზე (Amason, 1996; Anderson & West, 1996) და უზრუნველყოფს სერვისის გაუმჯობესებას (Tjosvold, et al., 1992).

გარდა ამისა, კვლევებმა აჩვენა, რომ დავალების კონფლიქტი ასოცირდება რამდენიმე საზიანო შედეგთან, როგორცაა სამუშაოთი უკმაყოფილება, ჯგუფური მუშაობის ნაკლებობა (Kabanoff, 1991; Jehn, et al., 1999) და გაზრდილი აგრესია (Jehn, et al., 1999).

გ) **პროცესის კონფლიქტი** - დავალების შესრულების, ინდივიდების პასუხისმგებლობებისა და დელეგირების გაურკვევლობისას წარმოქმნილი უთანხმოებაა (Jehn & Mannix, 2001). პროცესის კონფლიქტი შესაძლოა ასოცირდებოდეს დაბალ მორალთან, შემცირებულ პროდუქტიულობასთან და ჯგუფის მიერ სამუშაოს შესრულების დაბალ ხარისხთან (Jehn, et al., 1999).

კლასიფიკაციის სხვა ფორმებია: 1) ინტერპერსონალური კონფლიქტი; 2) ინტრაჯგუფური კონფლიქტი; 3) დეპარტამენტებს შორის არსებული კონფლიქტი; 4) ინტერორგანიზაციური კონფლიქტი.

4.5.2 კონფლიქტის ტიპები

კონფლიქტი კარგია თუ ცუდი დამოკიდებულია კონფლიქტის ტიპზე. კერძოდ, საჭიროა ფუნქციონალური და დისფუნქციური კონფლიქტების განსხვავება

ფუნქციონალური/კონსტრუქციული კონფლიქტი: გარკვეული კონფლიქტები ხელს უწყობს ჯგუფის მიზნებს და აუმჯობესებს მათ საქმიანობას; ეს არის კონფლიქტის ფუნქციური, კონსტრუქციული ფორმები. რობინი (Robbin, 2001) განსაზღვრავს ფუნქციონალურ კონფლიქტს, რომელიც მხარს უჭერს ჯგუფის მიზნებს და აუმჯობესებს მათ საქმიანობას. თუ კონფლიქტს მივყავართ ჯგუფებს შორის ნორმალურ კონკურენციამდე და ისინი მუშაობენ უფრო ნაყოფიერად და ქმნიან მეტს, ეს სასარგებლოა ჯგუფისთვის და დაწესებულებისათვის. იგი განიხილება როგორც ორი იდეას, მიზანსა და მხარეებს შორის კონფრონტაცია, რაც აუმჯობესებს თანამშრომლებისა და ორგანიზაციულ საქმიანობას. კონსტრუქციული კონფლიქტის ერთ-ერთი მთავარი უპირატესობა ის არის, რომ ის საშუალებას აძლევს მასში ჩართულ წევრებს მოახდინონ პრობლემების იდენტიფიცირება და დაინახონ შესაძლებლობები. გარდა ამისა, მას შეუძლია გააჩინოს ახალი იდეები (Kinicki & Kreithner, 2008).

დისფუნქციური/დესტრუქციული კონფლიქტი: არსებობს კონფლიქტი, რომელიც აფერხებს ჯგუფურ შესრულებას; ესენია კონფლიქტის დისფუნქციური ან დესტრუქციული ფორმები (Kinicki & Kreithner, 2008). კონფლიქტი ორგანიზაციებში გარდაუვალი და სასურველიც კია, მაგრამ როდესაც მას ეფექტურად ვერ უმკლავდებიან, კონფლიქტმა შეიძლება დაანგროს ურთიერთობები და ამგვარად, ხელი შეუშალოს იდეების, ინფორმაციის და რესურსების გაცვლას ჯგუფსა და დეპარტამენტებს შორის. დისფუნქციური კონფლიქტი ხელს უშლის ორგანიზაციის ფუნქციონირებას და ხელს უწყობს დასაქმებულთა პროდუქტიულობის შემცირებას. ამგვარი კონფლიქტი ხასიათდება კონკურენტული ინდივიდუალური ინტერესებით (Kinicki & Kreithner, 2008).

5. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა (Person-Organization Fit)

დღეს ორგანიზაციები კონკურენტულ გარემოში ფუნქციონირებენ. ყველა მათგანის ძირითად ხარჯებს შრომის ანაზღაურება, კადრების მოძიება-შერჩევა და თანამშრომელთა კარიერული განვითარებისათვის განხორციელებული ღონისძიებები წარმოადგენს; სასარგებლოა ნებისმიერი გზა, რომელიც დასაქმებულს ამ ხარჯების შემცირებაში დაეხმარება. დასაქმებულთა პროდუქტიულობის ზრდა და კადრების დენადობის შემცირება ერთ-ერთი საუკეთესო სტრატეგიაა (Sutarjo, 2011).

რობინსის და ჯაჯის (Robbins & Judge, 2006) მიხედვით, თანამედროვე ორგანიზაცია ცვალებად და დინამიურ გარემოს ქმნის და ცვლილებებისადმი მზაობის მქონე თანამშრომლებს მოითხოვს; აქედან გამომდინარე, დასაქმებულების პიროვნული მახასიათებლების ორგანიზაციულ კულტურასთან შესაბამისობა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე სამუშაო მახასიათებლებთან. მკვლევრები მიიჩნევენ, რომ პიროვნებისა და ორგანიზაციის თავსებადობა უფრო და უფრო მნიშვნელოვანი ხდება (Behling, 1998; Borman, Motowidlo, & Schmitt, 1993; Kristof A. , 1996; Montgomery, 1996).

შერჩევის პროცესი ორმხრვად მიმდინარეობს; არა მარტო დასაქმებულები არჩევენ შესაბამის კანდიდატს, არამედ აპლიკანტებიც ეძებენ შესაბამის ორგანიზაციას. ისინი იმ ორგანიზაციებს ანიჭებენ უპირატესობას, რომელშიც, მათი აზრით, საუკეთესოდ გამოავლენენ საკუთარ უნარ-ჩვევებსა და კომპეტენციებს და რომლის გარემოც ყველაზე უკეთ შეესაბამება მათ პიროვნულ მახასიათებლებს (Abzari, Kabiripour, & Saeidi, 2015).

პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა განიმარტება, როგორც „დასაქმებულისა და ორგანიზაციის ღირებულებებისა და მოლოდინების თავსებადობა. ის მიიღწევა, როცა: 1) ერთ-ერთი მათგანს ცდილობს უზრუნველყოს მეორის საჭიროებები; 2) როცა მათი ღირებულებები და ძირითადი მახასიათებლები

მსგავსია ან 3) როცა ორივე პუნქტი დამაკმაყოფილებელია“ ტერმინი პიროვნება-ორგანიზაციის შესაბამისობა (person-organisation fit) ეფუძნება ორ დაშვებას: ადამიანის ქცევა არის პიროვნებისა და გარემოს ურთიერთქმედების შედეგი და ადამიანი და გარემო უნდა იყოს ერთმანეთთან თავსებადი (Kristof A. , 1996). პიროვნებას, რომელიც ორგანიზაციულ ღირებულებებს საკუთარი ღირებულებების მსგავსად აღიქვამს, ამ ორგანიზაციის მიმართ მიკუთვნებულობის განცდა უყალიბდება (Kim et al., 2013), რაც ერთგულების ზრდას იწვევს.

პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა ჩნდება, მაშინ, როცა ორგანიზაცია ასრულებს დასაქმებულის მოთხოვნებს და როცა დასაქმებული ორგანიზაციული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად შესაბამის უნარებს აჩვენებს (Kristof A. , 1996).

მკვლევრები აღნიშნავენ, რომ პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა წარმოადგენს სამუშაო ძალის შენარჩუნების გასაღებს, რაც კონკურენტულ ბიზნეს გარემოში საკმაოდ ფასეულია (Kristof, 1996). ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პიროვნება-ორგანიზაციის მორგების ხარისხი.

პიროვნება და ორგანიზაცია სხვადასხვა განზომილებით უნდა ერგებოდნენ ერთმანეთს, იქნება ეს ერთი შეხედვითა თუ ცნობიერი და არაცნობიერი ფსიქოლოგიური პროცესებს მიხედვით (James, 1999). ზოგიერთი ადამიანი შეიძლება უფრო მოერგოს ორგანიზაციას ვიდრე სხვები; მთლიანობაში კი დასაქმებულებმა უნდა იპოვონ ორგანიზაციული სტანდარტი, რაც მათ სამსახურის შენარჩუნებაში დაეხმარებათ. გუნდისა და ორგანიზაციის აქტივობების შესაბამისობისას იზრდება შესრულების ხარისხი და წინააღმდეგობის გაწევის ტენდენცია მცირდება. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა კადრების დენადობასთან აჩვენებს კავშირს (Robbins & Judge, 2006).

ვაიანენის, დე პატერის და ვან დაიკის მიხედვით (Van Vianen, De Pater, & Van Dijk, 2007), თავსებადობა ასოცირებულია ადამიანის პიროვნულ თვისებებთან, მიზნებთან და ღირებულებებთან. პიროვნების ღირებულებები არის მნიშვნელოვანი

ატრიბუტები, რომლებიც აყალიბებენ ორგანიზაციასთან მის თავსებადობას. სამუშაო კონტექსტში ფასეულობები სამუშაო ღირებულებებთანაა გაიგივებული. ინსტრუმენტალური სამუშაო ღირებულებები უკავშირდება სასურველ მიზნებს, სამუშაო სარგებელს, სამუშაო უსაფრთხოებასა და წარმატებას. კოგნიტური სამუშაო ღირებულებები დაკავშირებულია სათანადო ქცევების შესახებ რწმენათა სისტემასთან და ადამიანის ჰორიზონტის გაფართოებას, საზოგადოების წვლილსა და მნიშვნელოვან საქმეს ეხება. აფექტური ღირებულება დაკავშირებულია გრძნობებთან და ემოციებთან და ადამიანის ბედნიერებას, კარგ ურთიერთობებსა და სამუშაო ადგილზე მეგობრობას ეხება (Van Vianen, De Pater, & Van Dijk, 2007).

კრისტოფმა (Kristof A. , 1996) წარმოადგინა პიროვნება-ორგანიზაციას შორის ურთიერთობის მოდელი, რომლის მიხედვითაც პიროვნულ და ორგანიზაციულ მახასიათებლებს შორისაა კავშირი. ორგანიზაციული მახასიათებლებიდან გამოიყოფა კულტურა, ღირებულებები, მიზნები, ნორმები და კლიმატი; პიროვნულიდან - ღირებულებები, მიზნები, პიროვნული მახასიათებლები და ატიტუდები.

პიროვნებისა და ორგანიზაციის თავსებადობის პირობებშიც კი, შეიძლება გამოჩნდეს რაიმე ფაქტორი, რამაც სამუშაო ადგილზე არასასურველი ქცევების გამოვლენა განაპირობოს. ერთ-ერთი ასეთი ფაქტორი სოციალური სიზარმაცეა; არიდების ქცევებთან მიმართებით მისი დადებითი ეფექტი კვლევებით დასტურდება (Murphy, Wayne, Liden , & Berrin Erdogan, 2003).

6. სოციალური სიზარმაცე

ნათქვამია, რომ „ბევრი ხელი საქმეს აადვილებს“ (Latane, Williams, & Harkins, 1979). ეს გამოთქმა საინტერესოა ორი მზეზის გამო: პირველი არის ის, რომ ჯგუფში

მუშაობისას ადამიანს მარტივად შეუძლია მიაღწიოს დასახულ მიზანს. მაგრამ ხდება ისეც რომ, როცა სამუშაოში ბევრი ადამიანია ჩართული, ისინი ხშირად არ მუშაობენ ისე კარგად, როგორც ეს რეალურად შეუძლიათ. ჯგუფის ინტერაქციის მოდელების მიხედვით, ჰარმონიულ, ერთ ამოცანაზე ფოკუსირებულ ჯგუფს შეუძლია მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილების მიღება. მაგრამ არსებობს შემთხვევები, როცა საკმაოდ პროდუქტიული ადამიანიც კი ჯგუფში მუშაობისას კარგავს მოტივაციას და მისი პროდუქტიულობა გაცილებით დაბალი ხდება (Ulke & Bilgic, 2011).

ტერმინი „სოციალური სიზარმაცე“ აღნიშნავს ტენდენციას, როცა ადამიანი ჯგუფში მუშაობისას შედარებით ნაკლებ ძალისხმევას დებს, ვიდრე მაშინ, როცა ინდივიდუალურად აკეთებს ამას. ფენომენის კვლევა 1913 წლიდან დაიწყო და ფრანგი სასოფლო-სამურნეო ინჟინერის, მაქსიმილიან რინგელმანის სახელთანაა დაკავშირებული (მას რინგელმანის ეფექტს უწოდებენ) (Kravitz and Martin, 1986; Ringelmann, 1913).

რინგელმანის ეფექტი საინტერესოა იმ თვალსაზრისით, რომ ის არღვევს საერთო სტერეოტიპს და სოციალური ფსიქოლოგიის თეორიას. სტერეოტიპის თანახმად, როცა ადამიანს აქვს ჯგუფის წევრობის განცდა ის სამუშაოს შესასრულებლად ძალისხმევას ზრდის; ჯგუფის მორალი და შეჭიდულობა აძლიერებს პიროვნების ენთუზიაზმს, რომ ის ჯგუფთან ერთად ნებისმიერ მიზანს მიაღწევს. სოციალური ფსიქოლოგიის თეორიის მიხედვით, კარგად შემუშავებული ამოცანები, სხვათა არსებობა, იქნება ეს თანამშრომელი თუ სხვა ვინმე, ხელს უწყობს ამოცანათა შესრულებას (Simms & Nicols, 2014).

1977 წელს ჩატარდა კვლევა (Petty, Harkins, Williams, & Latane, 1977), რომელიც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ კოგნიტურ ამოცანებზე მუშაობისას ადამიანები ისევე არიან მიდრეკილები სოციალური სიზარმაცისკენ, როგორც ფიზიკური აქტივობების დროს.

საინტერესოა, სად და როდის იჩენს თავს სოციალური სიზარმაცე? რადგან ჯგუფები ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია, როგორ შეიძლება თავიდან ავირიდოთ ეს ეფექტი? ყოველივე ზემოთ თქმულის გაანალიზებით დაასკვნეს, რომ სოციალური სიზარმაცე არის „სოციალური დაავადების სახე. მას აქვს ნეგატიური შედეგები ინდივიდების, სოციალური ინსტიტუტებისა და საზოგადოებისათვის“ (Latane et al., 1979).

6.1 სოციალური სიზარმაცის ხელშემწყობი გარემოებები და მისი აღმოფხვრის გზები

დასტურდება, რომ სამუშაოს შესრულებაში ინდივიდუალური ძალისხმევის შეფასება ამცირებს სოციალური სიზარმაცის ტენდენციას და ზრდის ჯგუფის წევრთა პროდუქტიულობას. მეორე მხრივ, ინდივიდუალურად მუშაობისას გაღებული ძალისხმევის შეუფასებლობა ამცირებს დასაქმებულთა პროდუქტიულობას და ისინი სიზარმაცის ტენდენციას ავლენენ.

ჯგუფისათვის საინტერესო და რთული ამოცანების მიწოდების შემთხვევაშიც იგივე შედეგს ვიღებთ. რთულ ამოცანას ჯგუფში მომუშავე ადამიანები ისევე გულმოდგინედ ასრულებენ, როგორც ამას ინდივიდუალურად გააკეთებდნენ; ხოლო მარტივი დავალებები ინდივიდუალურად უკეთ სრულდება (Harkins & Petty, 1982). ამიტომ ხელმძღვანელებმა ჯერ კარგად უნდა შეაფასონ შესასრულებელი ამოცანის სირთულე და მხოლოდ ამის შემდეგ გადაწყვიტონ ვის დაავალონ მისი შესრულება, ჯგუფს თუ კონკრეტულ პიროვნებას.

სოციალური სიზარმაცის აღმოფხვრის ნაცადი გზაა ადამიანისათვის თავისი უნიკალური წვლილის ჩვენება. როცა ადამიანს სჯერა, რომ მას შეუძლია ისეთი რამის გაკეთება, რაც ჯგუფის არცერთ სხვა წევრს არ ძალუძს, ის მეტი მონდომებით გააკეთებს საქმეს (Harkins & Szymanski, 1988).

ჯორჯმა აღმოაჩინა (George, 1995) რომ ამოცანათა სიცხადე და მასში შინაგანი ჩართულობა ნეგატიურად უკავშირდება სოციალურ სიზარმაცეს. სამუშაოში ჩართულობა იზრდება სამუშაოს გამრავალფეროვნებითა და ანგარიშვლადებულების ზრდით.

ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით (Hoeksema-van Orden, 1998), აღმოჩნდა, რომ ადამიანი, რომელსაც აქვს ძილის ნაკლებობა და გადაღლილია, მეტადაა მიდრეკილი სიზარმაცისკენ. ასევე აღმოჩნდა, რომ მარტივი დავალების შესრულებისას, გადაღლილი ადამიანები, უფრო ავლენენ სოციალური სიზარმაცეს, ვიდრე რთული დავალებას შესრულებისას.

ჯორჯმა აღმოაჩინა (George, 1995), რომ ამოცანათა ხილვადობა და ამოცანებში შინაგანი ჩართულობა ნეგატიურად უკავშირდება სოციალურ სიზარმაცეს. სამუშაოში ჩართულობა იზრდებოდა სამუშაოს გამრავალფეროვნებითა და ანგარიშვლადებულების ზრდით.

კვლევების შედეგად დგინდება, რომ შემთხვევითი ჯილდოები სოციალურ სიზარმაცეზე ნეგატიურად მოქმედებს, ასევე შემთხვევითი დასჯაც არაა სოციალური სიზარმაცის აღმომფხვრელი. ჯორჯი (George, 1995) სთავაზობს ხელმძღვანელებს, რომ სანამ უსაყვედურებენ თანამშრომლებს კარგად დაფიქრდნენ; გრძელვადიანი ეფექტისთვის დასჯა არ არის ისეთივე ეფექტიანი საშუალება, როგორც სასურელი ქცევისთვის დაჯილდოება იქნებოდა.

ზოგიერთი ავტორის მიხედვით, სოციალური სიზარმაცეს დადებითი ეფექტიც გააჩნია, ის შეიძლება კარგი მექანიზმი აღმოჩნდეს სამუშაო ჯგუფში არსებული სტრესის შესამცირებლად (Jackson & Williams, 1985).

კვლევების შედეგად დადგინდა, რომ ამოცანათა დამოუკიდებლობა დადებით კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან (Harkins & Petty, 1982), ხოლო სიცხადე და დისტრიბუციული სამართლიანობა ნეგატიურად უკავშირდება მას (George, 1992;

George, 1995). დადგინდა, რომ ჯგუფის ზომა დადებით კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან; ხოლო შეჭიდულ ჯგუფსა და სოციალურ სიზარმაცეს შორის ნეგატიური კავშირია (Ingham et al., 1974; Karau & Williams, 1993).

სოციალურ სიზარმაცეზე ისეთი მახასიათებლები ახდენენ გავლენას, როგორებიცაა სქესი (Karau & Williams, 1993) და კულტურა (Klehe & Anderson, 2007). როგორც აღმოჩნდა, ინდივიდუალისტური კულტურის წარმომადგენლები სიზარმაცისკენ უფრო არიან მიდრეკილები, ვიდრე - კოლექტივისტურის. ამის მიზეზად ძალაუფლების დისტანცია ჩათვალეს (ძალაუფლების მაღალი მიღწევის მქონე ადამიანებსათვის უფრო მეტადაა დამახასიათებელი სოციალური სიზარმაცე) (Klehe & Anderson, 2007); რაც შეეხება სქესს, დადგინდა, რომ კაცები უფრო მეტად არიან მიდრეკილი სოციალური სიზარმაცისკენ, ვიდრე ქალები (Kerr N. L., 1983).

აღმოჩნდა, რომ კეთილსინდისიერება და ორგანიზაციული სამოქალაქო ქცევა ნეგატიურ კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან (Tan & Tan, 2008). გამომდინარე იქიდან, რომ პიროვნული ფაქტორებიც ახდენენ გავლენას სოციალურ სიზარმაცეზე, დამსაქმებელმა ეს ფაქტორი უნდა გაითვალისწინოს თანამშრომელთა შერჩევისა და დაქირავების დროს.

ერთმანეთს შეადარეს არსებული და ახლადშექმნილი ჯგუფები; სოციალური სიზარმაცე გაანალიზდა, როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ჯგუფის ანალიზის დონეზე. ინდივიდუალურ დონეზე ოთხი ჰიპოთეზა იყო შემოთავაზებული: 1) მონაწილეთა აღქმები დავალებათა დამოუკიდებლობის შესახებ პოზიტიურ კავშირში იყო სოციალურ სიზარმაცესთან; 2) ამოცანათა სიცხადის შესახებ აღქმა ნეგატიურადაა დაკავშირებული სოციალურ სიზარმაცესთან; 3) აღქმები სამართლიანობისა და სამართლიანი ანაზღაურების შესახებ (დისტრიბუციული სამართლიანობა) ნეგატიურ კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან; 4) სამართლიანი პროცედურების შესახებ (პროცედურული სამართლიანობა) აღქმებიც უარყოფით კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან (Liden, Wayne, Jaworski, & Bennett, 2004).

კვლევის შედეგად (Harkins & Petty, 1982) დადგინდა, რომ ამოცანათა დამოუკიდებლობა დადებით კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან, მაშინ, როცა სიცხადე და დისტრიბუციული სამართლიანობა ნეგატიურადაა მათთან დაკავშირებული. პროცედურულ სამართლიანობას გავლენა არ აქვს ინდივიდის სიზარმაცეზე (George, 1995). ჯგუფის დონეზე ჩატარებული ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ ჯგუფის ზომა სოციალურ სიზარმაცესთან დადებით კავშირშია; შეჭიდულ ჯგუფსა და სოციალურ სიზარმაცეს შორის კი ნეგატიური კორელაცია ვლინდება (Harkins & Petty, 1982).

6.2 მხედრის ეფექტი

სოციალური სიზარმაცის ფენომენის განხილვისას, მნიშვნელოვანია იმის ცოდნა, თუ როგორ მოქმედებს თანამშრომლის სიზარმაცე ჯგუფის სხვა წევრებზე. კერიმ (Kerr N. L., 1983) გამოავლინა „მხედრის ეფექტი“- ტენდენცია, როცა ჯგუფის ერთი წევრი ზარმაცობს, თანასწორობის აღსადგენად, სხვა წევრებიც ამცირებენ სამუშაო ძალისხმევას. აღმოჩნდა, რომ მხედრის ეფექტი მაშინ ჩნდება, როცა კომპეტენტური ადამიანი ზარმაცობს (Kerr N. L., 1983). საპირისპირო ეფექტი აღმოაჩინეს 1991 წელს; (Karau & Williams, 1991), როცა ჯგუფის წევრები ხედავდნენ, რომ მათი პარტნიორი ზარმაცობდა, ისინი თავის თავზე იღებენ პასუხისმგებლობას და ზარმაცს „ტვირთად ატარებდნენ“. ეს ფაქტი სოციალური კომპენსაციის სახელითაა ცნობილი.

როცა ერთი პარტნიორი ძალიან უღრმავდება ამოცანას სხვები „თავისუფლად არიან“, რადგან სჯერათ, რომ ის აუცილებლად კარგად შეასრულებს საქმეს და ჯგუფს წარმატების მიღწევაში დაეხმარება. ამ ფაქტის გამოვლენის ალბათობა კომპეტენტური ჯგუფის წევრის არსებობისას ერთიორად იზრდება (Kerr N. L., 1983).

„ზარმაცი“ ადამიანები როგორც წესი ერთგებიან არიდების ქცევებში, იყენებენ ხანგრძლივ შესვენებებს, არასამუშაო საუბარში კარგავენ დროს და შესასრულებელ ამოცანებს უგულებელყოფენ. ედერის და ეიზენბერგის (Eder & Eisenberg, 2008) კვლევების მიხედვით, აღქმული ორგანიზაციული მხარდაჭერის შემცირება სამუშაო ჯგუფებისა და ინდივიდების არიდების ქცევებთან იყო დაკავშირებული. ამის საპირისპიროდ, როცა დასაქმებულები გრძნობენ, რომ ორგანიზაციისათვის ღირებულები არიან, მათი წვლილი მნიშვნელოვანია და ორგანიზაცია ზრუნავს მათ კეთილდღეობაზე, არიდების ქცევების გამოვლენაც მცირდება (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

თავი II. კვლევის დიზაინი: საკვლევი პრობლემა, ჰიპოთეზები, კვლევის მეთოდები

7. კვლევის კონცეფცია

ლიტერატურაში განხილული თეორიებიდან და მოდელებიდან, რამდენიმე მათგანი გამოვყავით, რომელთა საფუძველზეც ჩამოვყალიბეთ საკვლევი ჰიპოთეზები. ეს თეორიებია:

პროგრესის მოდელის მიხედვით, ეს ქცევები იერარქიულად შეიძლება დალაგდეს; ჯერ ვლინდება შედარებით მსუბუქი ფორმები, როგორცაა დაგვიანებები, გადაინაცვლებს უფრო მძიმე ფორმისკენ - აბსენტიზმი და ბოლოს ვლინდება ყველაზე მძიმე ფორმები, როგორებიცაა წასვლის განზრახვა და სამსახურის დატოვება (დენადობა) (Koslowsky, Sagie, Krausz, & Singer, 1997). არიდების მოდელის მიხედვით, მათი გამომწვევი მიზეზებიც შეიძლება განსხვავდებოდნენ ერთმანეთისაგან.

ადამის თანასწორობის თეორიის (Adams, 1963) მიხედვით, როცა დასაქმებულები გრძნობენ სამართლიან მოპყრობას ისინი უფრო მოტივირებულნი არიან და ეს მოტივაცია გარდაიქმნება პოზიტიურ სამუშაო ქცევებად და ატიტუდებად, შესაბამისად იზრდება პროდუქტიულობა და პირიქით, როცა ადამიანი უსამართლობას გრძნობს დემოტივირებულია და მიდრეკილია ნეგატიური სამუშაო ქცევებისაკენ (მათ შორის გაცდენები, დაგვიანებები, დენადობა) (Yean & Yusof, 2016).

სტრესსა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პრობლემებთან გასამკლავებლად ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი სოციალური მხარდაჭერაა. „სოციალური მხარდაჭერა წარმოადგენს არაფორმალურ სოციალურ ქსელს, რომელიც ინდივიდებს ემოციური მხარდაჭერით ან თანაგრძნობით, პრაქტიკული დახმარებით, ინფორმაციული მხარდაჭერით და/ან დაფასებით უზრუნველყოფს”

(Etzion, 1984). სოციალური მხარდაჭერა ეხმარება ადამიანს ორგანიზაციულ სტრესორებთან გამკლავებაში და იცავს მათ სამედიცინო აბსენტიზმისაგან.

სოციალური მხარდაჭერა ორგანიზაციულ კონტექსტში ორგანიზაციული მხარდაჭერის კონსტრუქტის ანალოგიურ შინაარსს ატარებს და ისეთივე პოზიტიური გავლენა აქვს შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე, როგორც ამ უკანასკნელს (Karasek & Theorell, 1990; Iverson, 1996). ეს პოზიტიური გავლენებია: შრომით კმაყოფილება, შრომის მაღალი მოტივაცია, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების გაზრდილი მაჩვენებელი და ა. შ. (Mehrddad & Chegini, 2016). სოციალური გაცვლის თეორიას თუ გადავხედავთ და მას ორგანიზაციულ კონტექსტში განვიხილავთ, შევამჩნევთ შემდეგ ტენდენციას: როცა დასაქმებული ხედავს, რომ მხარს უჭერენ სამსახურში, მას რელევანტური სამუშაო ქცევების განხორციელების ტენდენცია უჩნდება, რაც პირველ რიგში, სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისთვის მეტი ძალისხმევის მობილიზებას გულისხმობს. ხოლო, ორგანიზაციული მხარდაჭერის უქონლობის შემთხვევაში, გადააფასებს მიღებულ სარგებელსა და საქმეში ჩადებულ ძალისხმევას (Cropanzano & Mitchell, 2005); თუკი ჩათვლის რომ „შენატანი“ (მის მიერ სამუშაოს შესასრულებლად დახარჯული რესურსი) მეტია, ეცდება შეამციროს ის, რაც გამოიხატება ეფექტიანობის დაქვეითებაში, დემოტივაციაში, გაცდენებისა და დაგვიანებების ზრდაში.

ოჯახი, სოციალური მხარდაჭერის ერთ-ერთი წყაროა, მაგრამ ეს არ გამორიცხავს იმ გარემოებას, რომ მან შესაძლოა უარყოფითი გავლენა იქონიოს დასაქმებულთა სამუშაო ქცევებზე. ოჯახი ადამიანს გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს, რომელიც უნდა შეასრულოს, რათა როლური მოლოდინები გაამართლოს და არ გაირიყოს საზოგადოებისგან. მრავალფაროვანი როლების შესრულებისას წამოიჭრება სირთულეები, რომელსაც როლური კონფლიქტი ეწოდება (Katz & Kahn, 1970). როგორც წესი როლური კონფლიქტი უარყოფითად აისახება სამუშაოზე. მაგ., როცა დასაქმებულის ოჯახის წევრი ცუდადაა/გასაჭირშია ადამიანს არ შეუძლია

სამსახურზე კონცენტრირება და ის ცდილობს განერიდოს სამუშაო პროცესს (Barnett, 2002; Boles, Johnston, & Hair, 1998).

პიროვნებასა და ორგანიზაციას შორის თავსებადობის თეორიის მიხედვით, როცა დასაქმებული ორგანიზაციულ ღირებულებებს საკუთარი ღირებულებების მსგავსად აღიქვამს, მას ორგანიზაციის მიმართ მიკუთვნებულობის განცდა უყალიბდება (Kim et al., 2013), რაც ერთგულების ზრდას იწვევს. შესაბამისად, ის თავის მომავალს ამ ორგანიზაციას უკავშირებს. საპირისპირო შემთხვევაში, შრომითი ღირებულებათა შეუსაბამობა კავშირშია ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების აღქმულ უსამართლობასთან (Damar & Çelkin, 2017), რამაც შესაძლოა არიდების ქცევების გამოვლენისაკენ უბიძგებს (Sokhanvar, Hasanpoor, Hajihashemi, & Kakemam, 2016).

სოციალური სიზარმაცის ფენომენი ჯგუფის ურთერთქმედებაზე უარყოფითად აისახება და არიდების ქცევებს იწვევს, რის გამოც ჯგუფის ეფექტიანობა მნიშვნელოვნად კლებულობს (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

8. საკვლევი პრობლემები

იქიდან გამომდინარე, რომ ჩვენი თემის მიზანია არიდების ქცევების ორგანიზაციული და ინდივიდუალური პრედიქტორების შესწავლა, საჭიროდ მივიჩნიეთ, საწყის ეტაპზე, მათი პრედიქტული ღირებულების შესაფასებლად, ისინი გაგვემიჯნა ერთმანეთისგან. ორგანიზაციულ ფაქტორებში დავაჯგუფეთ სოციალური მხარდაჭერის ორი კომპონენტი (ხელმძღვანელისა და თანამშრომელთა მხარდაჭერა, რომელსაც კვლევის ფარგლებში ორგანიზაციულ მხარდაჭერად განვიხილავთ), ორგანიზაციული სამართლიანობა, როლური კონფლიქტი და

როლური გაურკვევლობა. ხოლო პიროვნულ ფაქტორში მოვიაზრეთ სოციალური სიზარმაცე (აქვე განვიხილავთ ინდივიდუალური დონის კიდევ რამდენიმე ფაქტორს - სქესს, ასაკსა და სტაჟს); ცვლადის სპეციფიკიდან გამომდინარე ცალკე გამოვყავით პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა. დაგვიანების, აბსენტიზმისა და დენადობის სკალების გაერთიანებით შევქმენით არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადი. ნაშრომში ნაცადია ორგანიზაციული და პიროვნული ფაქტორების, როგორც პრედიქტორი ცვლადების, ერთიან მოდელში შეფასებაც. კვლევის ფარგლებში ასევე, გათვალისწინებულია მედიაციური და მოდერაციული კავშირების შემოწმება. კვლევის ფარგლებში ჩამოყალიბდა შემდეგი საკვლევი პრობლემები და ჰიპოთეზები:

საკვლევი პრობლემა 1. არიდების ქცევების ორგანიზაციული პრედიქტორები

ძირითადი კვლევითი კითხვაა: რა ორგანიზაციული ფაქტორები იწვევენ არიდების ქცევებს (დაგვიანება, გაცდენები, დენადობა). კვლევაში ორგანიზაციული ფაქტორებიდან შემოტანილი გვაქვს სოციალურ მხარდაჭერა, როლური კონფლიქტი, როლური გაურკვევლობა და ორგანიზაციული სამართლიანობა (დისტრიბუციული, პროცედურული, ინტერაქციული). მოცემული საკვლევი პრობლემის ფარგლებში შევისწავლით არიდების ქცევების თითოეული ფორმისა და არიდების ქცევის აკუმულირებული ცვლადის კავშირს ორგანიზაციულ ფაქტორებთან, რომელშიც მოვიაზრებთ სოციალურ მხარდაჭერას (კერძოდ, თანამშრომლებისა და ხელმძღვანელის მხარდაჭერა), როლურ კონფლიქტსა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას. ასევე შევაფასებთ იმას, თუ რამდენად შეუძლია სოციალურ მხარდაჭერას, როლურ კონფლიქტსა და ორგანიზაციულ სამართლიანობას დაგვიანების, გაცდენებისა და დენადობის განზრახვების ვარიაციების ახსნა. ამ საკვლევი პრობლემის ფარგლებში ჩამოვაყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზები:

H1. სოციალური მხარდაჭერის ნაკლებობა უარყოფითად აისახება არიდების ქცევის გაერთიანებულ ცვლადისა და მისი სამივე ფორმის (დაგვიანება, გაცდენები, დენადობა) გამოვლენაზე. ეს იმას ნიშნავს, რომ, როდესაც თანამშრომელი ორგანიზაციულ გარემოს ნაკლებად მხარდამჭერად აღიქვამს, არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობა იზრდება. მეტიც, ვვარაუდობთ, რომ კავშირი დაგვიანებასა და სოციალურ მხარდაჭერას შორის უფრო ნაკლები ინტენსივობის იქნება, ვიდრე დანარჩენ ორ ფორმასა და მხარდაჭერას შორის.

H2. როლურ კონფლიქტს, როლურ გაურკვევლობასა და არიდების ქცევებს შორის დადებითი მიმართებაა. ეს იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული, რომელსაც სამუშაოზე როლური კონფლიქტის მაღალი მაჩვენებლები აქვს, უფრო მეტადაა მიდრეკილი არიდების ქცევების (დაგვიანება, გაცდენები, დენადობა) გამოვლენისკენ.

H3. არიდების ქცევებსა და ორგანიზაციული სამართლიანობას შორის უარყოფითი მიმართებაა. რაც იმას ნიშნავს, რომ, როდესაც თანამშრომლის მხრიდან ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესები უსამართლოდ აღიქმება, იზრდება მის მიერ არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობა.

H3.1. ინტერაქციულ და დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევებს შორის უარყოფითი მიმართებაა; ასევე ინტერაქციულ და დისტრიბუციულ სამართლიანობასა და დენადობას შორის კავშირი უფრო მაღალი იქნება. ეს იმას ნიშნავს, რომ რაც უფრო ნაკლებია ინტერაქციული და დისტრიბუციული სამართლიანობის აღქმა სამუშაო ადგილზე, მით უფრო მეტად ავლენენ ისინი არიდების ქცევებს, განსაკუთრებით კი დენადობას.

H3.2. პროცედურული სამართლიანობა უარყოფით კავშირშია არიდების ქცევებთან; ამასთან კავშირი აბსენტიზმსა და დაგვიანებას შორის უფრო ძლიერია,

ვიდრე დენადობასა და არიდების ქცევის აკუმულირებულ ცვლადთან. ეს იმას ნიშნავს, რომ რაც უფრო ნაკლებია პროცედურული სამართლიანობის აღქმა, მით უფრო იზრდება არიდების ქცევების, განსაკუთრებით კი დაგვიანებისა და აბსენტიზმის გამოვლენის ალბათობა.

საკვლევი პრობლემა 2. არიდების ქცევების (დაგვიანება, აბსენტიზმი, დენადობა) ინდივიდუალური პრედიქტორები (სოციალური სიზარმაცე, სქესი, ასაკი)

მოცემული საკვლევი პრობლემის ფარგლებში შევისწავლით არიდების ქცევების თითოეული ფორმის კავშირს ინდივიდებთან დაკავშირებულ ცვლადებთან. ინდივიდუალურ ფაქტორებში ვაერთიანებთ სოციალურ სიზარმაცეს, სქესსა და ასაკს. შევაფასებთ იმას, თუ რამდენად შეუძლია თითოეულ ამ ფაქტორს დაგვიანების, გაცდენებისა და დენადობის განზრახვების ვარიაციების ახსნა. მოცემული საკვლევი პრობლემის ფარგლებში ჩამოვყალიბებთ შემდეგი ჰიპოთეზები:

H4. არიდების ქცევას, ასევე მის ცალკეულ კომპონენტებსა და სოციალურ სიზარმაცეს შორის დადებითი მიმართებაა. ეს იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული, რომელსაც სოციალური სიზარმაცის მაღალი მაჩვენებელი აქვს, უფრო მეტადაა მიდრეკილი არიდების ქცევების (დაგვიანება, გაცდენები, დენადობა) გამოვლენისკენ.

H5. არიდების ქცევების გამოვლენის პირობებში არსებობს სქესთაშორისი სხვაობები. არიდების ქცევებს უფრო კაცები უფრო მეტად ავლენენ, ვიდრე ქალები.

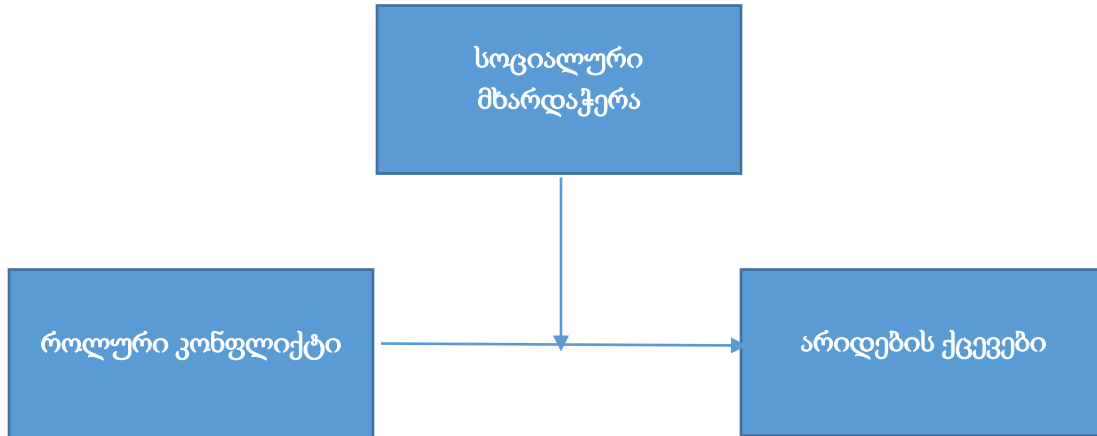
H6. არიდების ქცევებსა და ასაკს შორის უარყოფითი მიმართებაა. ასაკის მატებასთან ერთად მცირდება არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობა.

საკვლევი პრობლემა 3. არიდების ქცევებისა (დაგვიანება, აბსენტიზმი, დენადობა) და პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას შორის მიმართება.

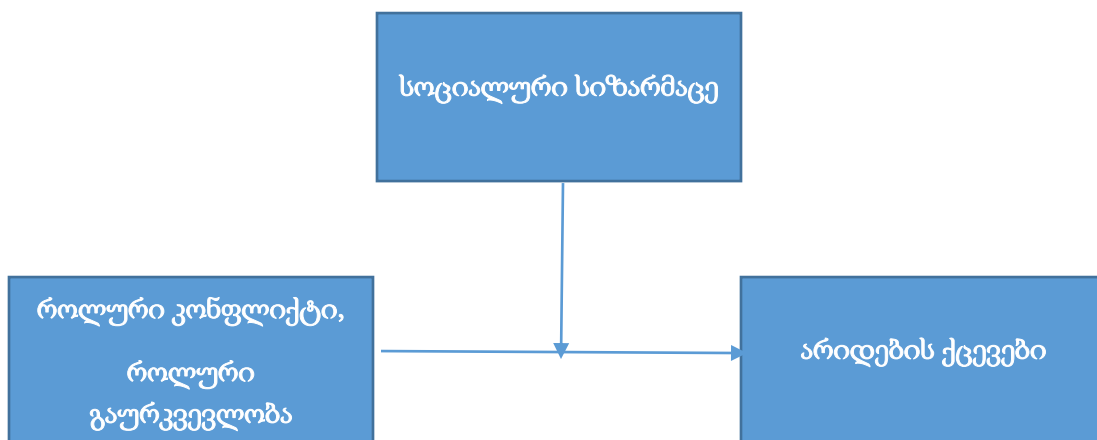
ამ საკვლევი პრობლემის ფარგლებში შევისწავლით არიდების ქცევების თითოეული ფორმის კავშირს პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობასთან და შევაფასებთ იმას, თუ რამდენად შეუძლია პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას დაგვიანების, გაცდენებისა და დენადობის განზრახვების ვარიაციების ახსნა. საკვლევი პრობლემის ფარგლებში ჩამოყალიბდა შემდეგი ჰიპოთეზა:

H7. არიდების ქცევებისა და პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის მაღალი ხარისხი პოზიტიურად აისახება არიდების ქცევების, განსაკუთრებით კი დენადობის, მაჩვენებელზე. რაც იმას ნიშნავს, რომ თუ დასაქმებული ჩათვლის, რომ მისი და ორგანიზაციის ღირებულებები ერთმანეთს ემთხვევა, ნაკლებად იფიქრებს სამსახურიდან წასვლაზე და არიდების სხვა ქცევებზე, როგორებიცაა დაგვიანება და გაცდენები.

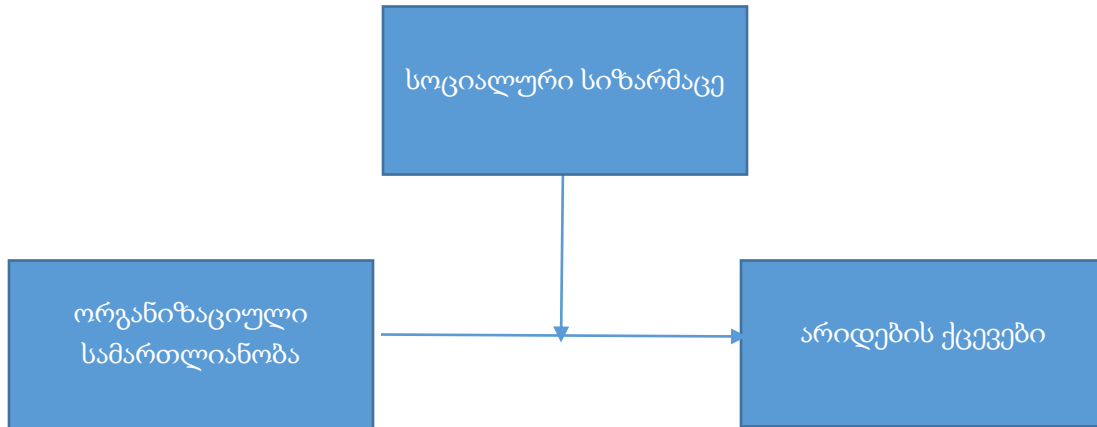
H8. სოციალური მხარდაჭერა მოდერატორი ცვლადია როლურ კონფლიქტსა და გარიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში. ეს იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულს, რომელსაც როლური კონფლიქტის მაღალი მაჩვენებელი აქვს, სოციალური მხარდაჭერის არსებობის შემთხვევაში, ნაკლებად ექნება არიდების ქცევების განხორციელების განზრახვა, ანუ სოციალური მხარდაჭერა ამცირებს როლური კონფლიქტის ნეგატიურ შედეგებს გარიდების ქცევებზე.



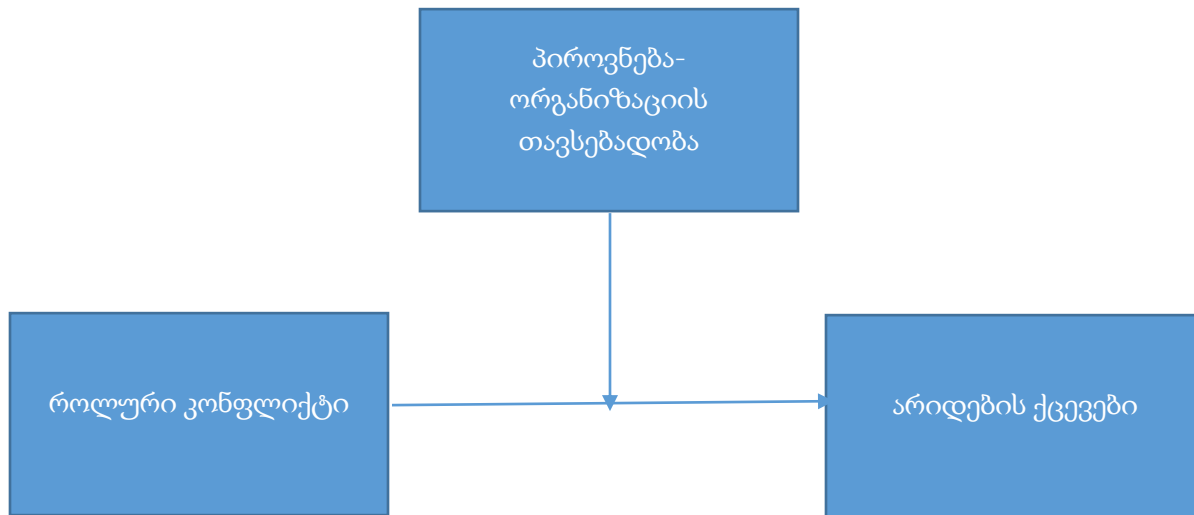
H9. სოციალური სიზარმაცე მოდერატორი ცვლადია როლურ კონფლიქტსა და გარიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში. სიზარმაცე (ჯგუფში მუშაობისას ძალისხმევის დაზოგვა) აკონპენსირებს სამუშაო როლით გამოწვეულ წნეხს, რაც თავის მხრივ დადებითად აისახება გარიდების ქცევებზე (ისინი იწყებენ კლებას).



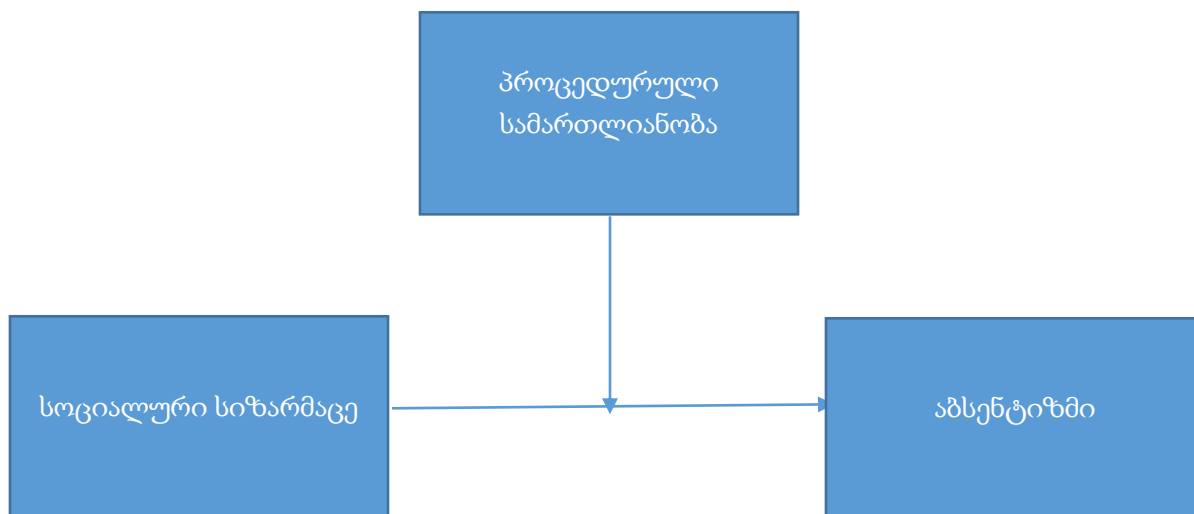
H10. სოციალური სიზარმაცე მოდერატორი ცვლადია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში. ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმის პირობებში სოციალური სიზარმაცის არსებობა ზრდის არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობას.



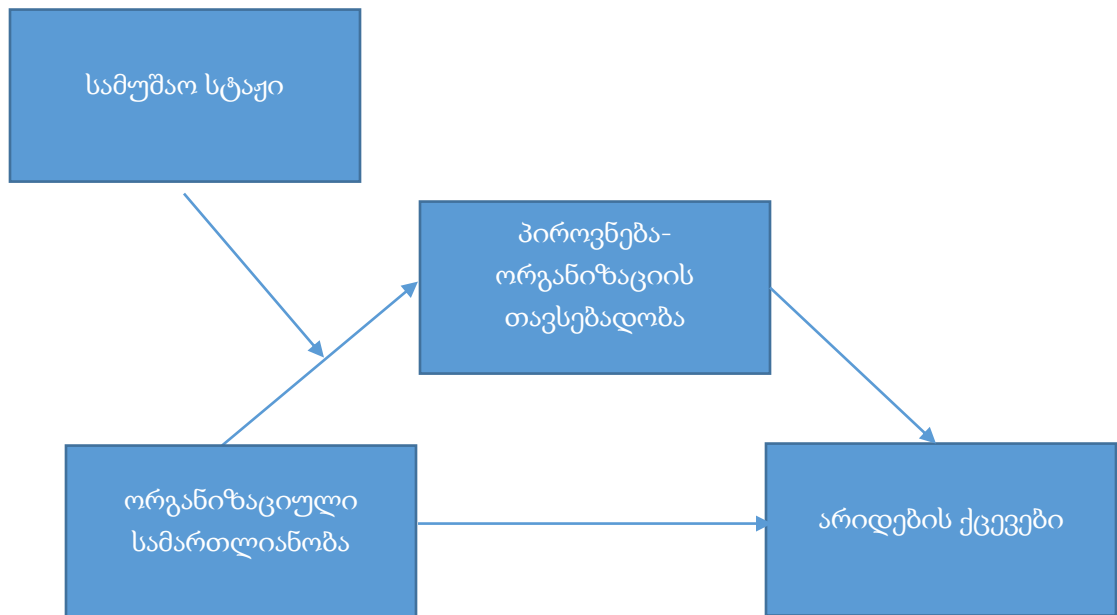
H11. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა მოდერატორი ცვლადია როლურ კონფლიქტსა და გარიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში. ეს იმას ნიშნავს, რომ პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის მაღალი ხარისხის არსებობის შემთხვევაში როლური კონფლიქტისა და გაურკვევლობის ნეგატიური გავლენა გარიდების განზრახვებზე, მცირდება.



H12. პროცედურული სამართლიანობა მოდერატორი ცვლადია სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში. სოციალური სიზარმაცის არსებობისას სამუშაო ადგილზე განხორციელებული პროცედურების სამართლიანობის აღქმის პირობებში მცირდება არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობას.



H13. ორგანიზაციული სამართლიანობა მედიატორის როლს ასრულებს პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობასა და გარიდების ქცევებს შორის კავშირში, ხოლო თავსებადობასა და სამართლიანობას შორის ინტერაქციაში, თავისმხრივ, მოდერატორი ცვლადია სამუშაო სტაჟი. ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლები, რომლებიც თვლიან, რომ მათი და ორგანიზაციული ღირებულებები თავსებადია, იმ შემთხვევაში, თუ ამ ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივი სტაჟი აქვთ, ორგანიზაციას მეტად სამართლიანად აღიქვამენ. ორგანიზაციის სამართლიანად აღქმა კი, თავისმხრივ, არიდების ქცევების ნაკლებ მაჩვენებელთან ასოცირდება.



9. კვლევის ინსტრუმენტები

ზემოთ აღნიშნული ჰიპოთეზების შესამოწმებლად კვლევაში გამოყენებულია შემდეგი ინსტრუმენტები: 1) სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი სკალა (Social Support Scale) (Caplan, Cobb, & French, 1975); 2) როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის საკვლევი სკალა (Role Conflict and Role Ambiguity Scale, Rizzo, House & Lirtzman, 1970); 3) ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი კითხვარი (Organizational Justice Scale, Niehoff & Moorman, 1993)¹, 4) სოციალური სიზარმაცის საკვლევი სკალა (Social Loafing Scale, George, 1992); 5) პიროვნება-ორგანიზაციის მორგების (Person-Organisation Fit) საკვლევი სკალა (Perceived P-O Fit Scale, Cable & Judge, 1996); 6) კვლევის ფარგლებში შევიმუშავეთ არიდების ქცევების (Withdrawal Behaviors) საკვლევი ინსტრუმენტი, კერძოდ: დასაქმებულთა მიერ აღქმული დაგვიანების, აბსენტიზმისა და დენადობის საკვლევი კითხვარები და სკალები (რომლებიც მოიცავენ კითხვებს სხვადასხვა ავტორის მიერ შემუშავებული ინსტრუმენტებიდან); 7) სამუშაოს შეცვლის სურვილის საკვლევი ერთი კითხვა, რომელიც აფასებს დასაქმებულის მიერ სამსახურის დატოვების განზრახვას.

ქვემოთ თითოეული ინსტრუმენტის მოკლე აღწერას შემოგთავაზებთ:

9.1 სოციალური მხარდაჭერის საკვლევი სკალა (Social Support Scale) (Caplan, Cobb, & French, 1975)

აღწერა: აღნიშნული საზომი ინსტრუმენტი შექმნილია კაპლანისა და მისი კოლეგების მიერ (Caplan, Cobb, & French, 1975). ის მოიცავს სამ სუბსკალას, რომლებიც აღწერენ ინდივიდის აღქმებს 1) თანამშრომლების, 2) ხელმძღვანელების, 3) მეუღლის, მეგობრებისა და ოჯახის წევრების/ნათესავების მხრიდან მიღებული სოციალური მხარდაჭერის შესახებ. სკალა დებულებას აერთიანებს, რაც აფასებს იმას,

¹ ადაპტირებული თამარ ქობულაძის მიერ სადოქტორო კვლევის ფარგლებში

თუ რამდენად ცდილობს, მხარდაჭერის მოცემული სამი წყარო, პიროვნებისათვის სამუშაოს გაადვილებას, რამდენად მარტივია მათთან საუბარი, რამდენად შეიძლება მათზე დაყრდნობა და რამდენად არიან ისინი მზად, რომ მოუსმინონ რესპონდენტს. მხარდაჭერის ზემოთ აღნიშნული ტიპები, წარმოადგენენ ემოციურ (საუბრის სიმარტივე და პრობლემების მოსმენისთვის მზაობა) და ინსტრუმენტალურ (საქმის გამარტივება და ნდობა) სოციალურ მხარდაჭერას. ინსტრუმენტი ფართოდ გამოიყენება და მიჩნეულია სამუშაოზე სოციალური მხარდაჭერის შეფასების ვალიდურ საზომად.

სანდოობა: ხელმძღვანელის მხარდაჭერის სუბსკალაზე ალფა კოეფიციენტი ვარირებს 0.81-დან 0.91-მდე (Lee & Ashforth, 1993). თანამშრომლების სუბსკალისთვის ალფა კოეფიციენტი იყო 0.79 (Repetti & Cosmas, 1993). ლიმმა (Lim, 1996) თანამშრომლებისა და ხელმძღვანელების სუბსკალეებზე მიღებული ქულები გააერთიანა სამუშაოზე დაფუძნებულ მხარდაჭერის საზომში.

ვალიდობა: ხელმძღვანელებისა და თანამშრომელთა მხარდაჭერა პოზიტიურ კავშირშია მთლიან სამუშაო კმაყოფილებასა და ჯგუფის თანხმობასთან (Repetti & Cosmas, 1993). ლიმმა (Lim, 1996) აღმოაჩინა, რომ სამუშაოზე დაფუძნებული მხარდაჭერა ნეგატიურადაა დაკავშირებული საფრთხისშემცველ სამუშაოსთან, სამუშაო უკმაყოფილებასთან და სამუშაოსთან შეუსაბამო ქცევებთან. სჩეკმა, კინიკიმ და დევიმ (Scheck, Kinicki, & Davy, 1995) აღმოაჩინეს, რომ ინსტრუმენტული და ემოციური მხარდაჭერის საზომების კომბინაცია ერთ საზომად ვალიდურ მონაცემებს იძლევა.

დებულებები: დებულებები ფასდება ლაიკერტის 5 ბალიან სკალაზე, სადაც 0 ნიშნავს „საერთოდ არ მყავს ასეთი ადამიანი“, 1 – „საერთოდ არა“; 2 – „მცირედით“; 3- „გარკვეულწილად“; 4 – „ძალიან“.

9.2 როლური კონფლიქტისა და გაურკვევლობის საკვლევი სკალა (Role Conflict and Ambiguity) (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970)

აღწერა: 1970 წელს რიზოს, ჰაუსისა და ლირტზმანის მიერ (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970) მიერ შექმნილი როლური კონფლიქტისა და გაურკვევლობის საკვლევი სკალა, ამ ცვლადების შეფასების ერთ-ერთი პირველი საზომია. ორგანიზაციაში პოზიციის შესაბამის როლურ მოთხოვნებთან და მოლოდინებთან დაკავშირებული ინფორმაციის ნაკლებობა განიმარტება, როგორც როლური გაურკვევლობა. როლური კონფლიქტი განისაზღვრება, როგორც კონდიცია, როცა დასაქმებულს აქვს როლები, რაც არ მოდის თავსებადობაში, ხელმძღვანელის ან თანამშრომელთა მიერ განმარტებულ როლებთან. ინსტრუმენტი მოიცავს ინტერ და ინტრაროლურ კონფლიქტს და გაურკვევლობას, რომელიც გამოწვეულია როლის სიცხადის, მისი პროგნოზირებადობისა და ნდობის ნაკლებობით.

სანდოობა: როლური კონფლიქტის სუბსკალებისთვის ალფა კოეფიციენტი ვარირებს 0.71-დან 0.87-მდე და როლური გაურკვევლობისათვის 0.71-დან 0.95-მდე (Adkins, 1995) (Bauer & Green, 1994).

ვალიდობა: როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის საზომები ინტენსიურად გამოიყენება ორგანიზაციულ კვლევებში, ზოგიერთი მკვლევარი ყურადღებას ამახვილებს შინაარსობრივ ვალიდობაზე, სიტყვების ფორმულირების მგრძნობელობასა და საზომების ფაქტორულ სტრუქტურაზე (Smith, Tisak, & Schmieder, 1993). ნეთემეიერმა და მისმა კოლეგებმა (Netemeyer, McMurrian, & Boles, 1996) შეაფასეს ალტერნატიული სტრუქტურული მოდელი და აჩვენეს, რომ როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა არის განსხვავებული ცვლადები. ჰარისმა და ბლადენმა აღმოაჩინეს, რომ როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა ემპირიულად განსხვავდება როლური გადატვირთვის, სამუშაო უკმაყოფილებისა და სამუშაო დატვირთვისაგან (Harris & Bladen, 1994).

როლურ კონფლიქტს აქვს პირდაპირი ეფექტი სამუშაო დატვირთვისა და სამუშაო კმაყოფილებაზე, ხოლო როლური გაურკვევლობის მსგავსი კავშირი აღნიშნულ ცვლადებთან არ არის დასაბუთებული. არც როლური კონფლიქტი და არც როლური გაურკვევლობა პირდაპირ არ ახდენს გავლენას სამუშაოს დატოვების ტენდენციაზე. ფრაიდის მიხედვით (Fried, Ben-David, Tiegs, Avital, & Yeverehyahu, 1998), ორივე, როგორც როლური კონფლიქტი, ისე როლური გაურკვევლობა უარყოფითადაა დაკავშირებული სამუშაოს შერულებასთან. უილიამმა, პოსაკოფმა და ჰაბერმა (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996) აღმოაჩინეს, რომ როლური კონფლიქტი განასხვავებდა უნივერსიტეტის ადმინისტრატორებს როლური სტრესის სხვადასხვა დონის მიხედვით.

დებულებები: დებულებები ფასდება ლაიკერტის შვიდ ბალიან სკალაზე, სადაც 1 შეესაბამება პასუხს „სრულიად არ ვეთანხმები“, 7 კი – „სრულიად ვეთანხმები“.

9.3 პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის (Person-Organisation Fit) საკვლევი სკალა (Cable & Judge, 1996)

აღწერა: პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის საკვლევი კითხვარი შეიმუშავეს ქეიბლიმ და ჯაჯმა (Cable & Judge, 1996). ის სამი დებულებისგან შედგება და აფასებს დასაქმებულის აღქმას მისი და ორგანიზაციის თავსებადობის/მორგების შესახებ.

სანდოობა: ალფა კოეფიციენტი 0.87-ია (Cable & Judge, 1996).

ვალიდობა: პიროვნება-ორგანიზაციის შორის თავსებადობის აღქმული დონე დადებითადაა დაკავშირებული პიროვნება-სამუშაოს (Person-Job Fit), სამუშაო კმაყოფილებასთან, ორგანიზაციულ ერთგულებასთან (Cable & Judge, 1996).

დებულებები: დებულებები ფასდება ლაიკერტის 5 ბალიან სკალაზე, სადაც 1 ნიშნავს პასუხს „საერთოდ არა“, 5 კი – „სრულიად“.

9.4 სოციალური სიზარმაცის საკვლევი სკალა (Social Loafing Scale, George, 1992)

აღწერა: სოციალური სიზარმაცის საკვლევი სკალა შეიმუშავა ჯორჯმა (George, 1992). ის ზომავს ფენომენს, რომელიც თავს იჩენს მაშინ, როცა ადამიანი ჯგუფში მუშაობისას ნაკლებ ძალისხმევას დებს, ვიდრე ამას ინდივიდუალურად გააკეთებდა. ჯორჯის სკალა 10 დებულებისგან შედგება. მოცემულ კვლევაში ვიყენებთ ტანების, (Tan & Tan, 2008) სტარკისა და მისი კოლეგების (Stark, Duffy, & Shaw, 2007) მიერ ადაპტირებული ოთხ დებულებიან ვერსიას. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, იმისათვის, რომ უფრო ცხადი გაგვებადა სოციალური სიზარმაცის ფენომენი, სკალას დავუმატეთ ჩვენ მიერ შემუშავებული ორი დებულება.

სანდოობა: ადაპტირებული საზომის კრონბახის ალფა კოეფიციენტი 0.85-ია.

ვალიდობა: აღქმები სამართლიანობისა და სამართლიანი ანაზღაურების შესახებ (დისტრიბუციული სამართლიანობა) ნეგატიურ კავშირშია სოციალურ სიზარმაცესთან (Liden, Wayne, Jaworski, & Bennett, 2004). კეთილსინდისიერება და თანხმობისათვის მზაობა გუნდის შესრულებას წინასწარმეტყველებს, როცა გუნდში მაღალია თანხმობისათვის მზაობა და კეთილსინდისიერება, გუნდის წევრები აკონპენსირებენ სოციალურ სიზარმაცეს (Schippers, 2014)α.

დებულებები: დებულებები ფასდება ლაიკერტის ხუთ ბალიან სკალაზე, სადაც 1 შეესაბამება პასუხს „საერთოდ არ ვეთანხმები“, 5 კი – „სრულიად ვეთანხმები“.

9.5 ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი სკალა (Organizational Justice Scale) (ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული ვესრია, თ.ქობულაძის სადოქტორო ნაშრომის ფარგლებში)

აღწერა: ორგანიზაციული სამართლიანობის საკვლევი სკალა შექმნეს ნეიჰოფმა და მურმენმა (Niehoff & Moorman, 1993), რათა გაეზომათ დასაქმებულების აღქმები ორგანიზაციაში მიმდინარე სამართლიანი პროცესების შესახებ. სკალა მოიცავს დისტრიბუციული, პროცედურული და ინტერაქციული სამართლიანობის სუბსკალებს. დისტრიბუციული სამართლიანობა იზომება 5 დებულებით, პროცედურული სამართლიანობა - 6 დებულებით, ხოლო ინტერაქციული სამართლიანობა - 9 დებულებით.

სანდობა: ქართულ პოპულაციაზე (N=537) ჩატარებული კვლევის მიხედვით დისტრიბუციული სამართლიანობის სკალის სანდობის მაჩვენებელი (კრონბახის ალფა კოეფიციენტი) 0.818-ია, პროცედურული სამართლიანობის $\alpha = 0.88$, ხოლო ინტერაქციული სამართლიანობის სანდობის მაჩვენებელია $\alpha = 0.934$. მთლიანად ორგანიზაციული სამართლიანობის ინსტრუმენტის სანდობის კოეფიციენტი 0.949.

ვალიდობა: ორგანიზაციული სამართლიანობის მაჩვენებელი, უარყოფით კავშირშია სამუშაო სტრესთან. სამუშაო როლებით გამოწვეული სტრესი უარყოფით კორელაციაშია სამართლიანობის სამივე განზომილებასთან, ხოლო პიროვნული დამაბულობასა და სამართლიანობის სამივე განზომილებას შორის უარყოფითი კავშირებია დადასტურებული (ქობულაძე, 2017).

დებულებები: დებულებები ფასდება ლაიკერტის 5 ბალიან სკალაზე, სადაც 1 შეესაბამება პასუხს „საერთოდ არ ვეთანხმები“, 5 კი – „სრულიად ვეთანხმები“.

9.6 არიდების ქცევების (Withdrawal Behaviors) საკვლევი ინსტრუმენტები

9.6.1 დაგვიანების საკვლევი ინსტრუმენტი

აღწერა: კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, შევიმუშავეთ დაგვიანების საკვლევი ინსტრუმენტი, რომლისთვისაც გამოვიყენეთ ფოუსტისა და მისი კოლეგების მიერ შექმნილი დაგვიანების საზომი სკალა (Foust, Elicker, & Levy, 2006), რომელიც შეისწავლის დასაქმებულთა ატიტუდებს სამუშაოზე დაგვიანების შესახებ. აღნიშნული სკალა მოიცავს ცხრა შეკითხვას, რომლიდანაც ჩვენს კითხვარში ოთხი მათგანია შეტანილი.

დაგვიანების ახლადშექმნილი სკალა სულ ექვსი დებულებისგან შედგება, შესაბამისად, ორი მათგანი ჩვენ მიერაა შემუშავებული; დებულებების მოფიქრებისას ვეცადეთ ისინი რესპონდენტებისთვის მარტივი და გასაგები ენით ყოფილიყო ფორმულირებული.

კვლევაში დაგვიანების გასაზომად ორი ტიპის შეკითხვებია გამოყენებული. პირველი აღნიშნავს დაგვიანებების რეალურ რაოდენობას, ხანგრძლივობასა და მიზეზს, რომელსაც რესპონდენტებმა უნდა უპასუხონ ბოლო 1 თვის განმავლობაში მომხდარი დაგვიანების ინციდენტების გახსენებისა და არჩევითპასუხიან დავალებაში ერთი პასუხის მონიშვნის საფუძველზე. ეს ფორმატი მოიცავს, ჩვენ მიერ მოფიქრებულ, დაგვიანების საკვლევ სამ შეკითხვას, რომელიც, კვლევის ერთიან ინსტრუმენტში დემოგრაფიულ ბლოკთან ერთადაა წარმოდგენილი; ხოლო საკვლევი ინსტრუმენტის მეორე ნაწილი, რომელიც დაგვიანების შესახებ დასაქმებულთა ატიტუდებზეა ორიენტირებული, მოიცავს ექვს დებულებას რომელიც ფასდება ლაიკერტის 5 ბალიან სკალაზე, სადაც 1 შეესაბამება პასუხს „საერთოდ არ ვეთანხმები“, 5 კი – „სრულიად ვეთანხმები“.

ეს დებულებები წარმოადგენს დასაქმებული რესპონდენტების აღქმებს სამსახურში დაგვიანების შესახებ.

სანდობა: ფოუსტისა და მისი კოლეგების მიერ შექმნილი დაგვიანების საზომი სკალის სანდობის კოეფიციენტი $\alpha=0.84$ -ია (Foust, Elicker, & Levy, 2006).

ვალიდობა: ინსტრუმენტის ორიგინალი ვერსია კარგად წინასწარმეტყველებს დაგვიანების სიხშირესა ($r=0.25$, $p < 0.01$) და ხანგრძლივობას ($r= 0.24$; $p < 0.01$), ზოგად სამუშაო დამოკიდებულებებსა და კეთილსინდისიერებას.

9.6.2 აბსენტიზმის საკვლევი კითხვარი

აღწერა: აბსენტიზმის საკვლევად შევიმუშავეთ სამი შეკითხვა, აქედან ორი მათგანი ზომავს რეალური აბსენტიზმის (ერთი ზომავს უნებლიე გაცდენებს (მაგ: გამოწვეულს ჯანმრთელობის პრობლემებით) და ნებაყოფლობით გაცდენების (როცა ადამიანს არ უნდა სამსახურში მისვლა) დონეს, სადაც რესპონდენტებმა უნდა გაიხსენონ ბოლო 1 თვის განმავლობაში გაცდენილი დღეების რაოდენობა ერთ შემთხვევაში ჯანმრთელობის პრობლემების გამო, მეორე შემთხვევაში უბრალოდ, სამსახურში არ მისვლის სურვილით. შეკითხვებით ფასდება ნებაყოფლობითი და უნებლიე გაცდენები. ხოლო მესამე შეკითხვა - დებულებაა, რომელიც წარმოადგენს დასაქმებულთა ატიტუდებს აბსენტიზმის შესახებ. ის ფასდება ლაიკერტის 5 ბალიან სკალაზე 1 შეესაბამება პასუხს „საერთოდ არ ვეთანხმები“, 5 კი – „სრულიად ვეთანხმები“.

9.6.3 დენადობის საკვლევი სკალა

დენადობის შესასწავლად გამოვიყენეთ როდტის დენადობის განზრახვის საკვლევი 15-დებულებიანი სკალა - Turnover Intention Scale (TIS) (Roodt, 2004). კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე შევამცირეთ სკალის დებულებათა რიცხვი და საჭიროდ ჩავთვალეთ მათი მოდიფიცირება.

ახლადშექმნილი სკალა მოიცავს 6 დებულებას, რაც ლაიკერტის 5 ბალიან სკალაზე ფასდება. 1 შეესაბამება პასუხს „საერთოდ არ ვეთანხმები“, 5 კი – „სრულიად ვეთანხმები“.

სანდობა: ორიგინალი ვერსიის სანდობის კოეფიციენტი 0.91-ია.

ვალიდობა: დენადობის განზრახვა დაკავშირებულია სამუშაოზე დაფუძნებულ იდენტობასთან, პიროვნულ გაუცხოებასთან, სამუშაოში ჩართულობის სამ განზომილებასთან (სიმტკიცე, ერთგულება და შერწყმა) და გადაწვის (Burnout) (ემოციური გამოფიტვა, დეპერსონალიზაცია და შემცირებული პიროვნული მიღწევები) (Bakker & Demerouti, 2006).

9.6.4 არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადი

კვლევის ფარგლებში, დაგვიანების, აბსენტიზისა და დენადობის სკალები გავაერთიანეთ და შევქმენით არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადი. საკვლევმა ინსტრუმენტმა გაიარა ადაპტაციის საწყისი საფეხურები, კერძოდ შემოწმდა მათი სანდობა (იხ.ცხრილი N2) და გაანალიზდა ფაქტორული ანალიზის² მიხედვით.

9.7 სამუშაოს შეცვლის სურვილის საკვლევი ინსტრუმენტი

ამჟამინდელი სამუშაოს დატოვების სურვილს მართალია დენადობაც აფასებს, მაგრამ, უკეთ რომ გამოგვეკვეთა მიზეზი თუ რა შემთხვევაში დატოვებდა

² იხ. დანართი N4

დასაქმებული სამუშაო ადგილს, დავამატეთ ერთი შეკითხვა სამი არჩევითი პასუხით.

„რა შემთხვევაში დატოვებდით ამჟამინდელ სამსახურს?“

- 1) პირველივე შესაძლებლობის შემთხვევაში
- 2) უკეთესი შემოთავაზების შემთხვევაში
- 3) არ ვაპირებ სამსახურის შეცვლას“

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, ჰიპოთეზების შესამოწმებლად, საჭირო იყო გვეკვლია როგორც საჯარო ისე კერძო და არასამთავრობო ორგანიზაციებში მომუშავე სხვადასხვა ასაკობრივი კატეგორიის, განათლების დონის, ოჯახური სტატუსისა და განსხვავებული პოზიციის მქონე (მენეჯერული/არამენეჯერული) პირების ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმის დონე, აღქმული სოციალური მხარდაჭერა, სოციალური სიზარმაცე, როლური კონფლიქტისა და გაურკვევლობის ხარისხი, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა და აღქმული თუ არსებული არიდების ქცევები (Withdrawal Biheviors).

თავი III. ემპირიული მონაცემების აღწერა და ანალიზი

10. კვლევის პროცედურა და შერჩევის აღწერა

კვლევაში გამოყენებულია გამოკითხვის მეთოდი. საკვლევი ინსტრუმენტი ჯამში 84 დებულებისგან შემდგარ 9 საკვლევ სკალას აერთიანებს (დემოგრაფიული ბლოკის ჩათვლით). საკვლევი ინსტრუმენტების სანდოობა წარმოდგენილია, შემდეგი ცხრილებით (ცხრილი N1- N3). შემოწმდა სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები და დაბალი დისკრიმინაციული მაჩვენებლის მქონე კითხვები ამოღებულია სკალებიდან³

ცხრილი N1. სოციალური მხარდაჭერისა და მისი სუბსკალების სანდოობა

	<i>კრონზახის ალფა კოეფიციენტი</i>	<i>დებულებების რაოდენობა</i>
<i>სოციალური მხარდაჭერის სკალა</i>	.849	12
<i>ხელმძღვანელის მხარდაჭერის სუბსკალა</i>	.847	4
<i>თანამშრომელთა მხარდაჭერის სუბსკალა</i>	.838	4
<i>ოჯახისა და მეგობრების მხარდაჭერის სუბსკალა</i>	.810	4

³ იხ.დანართი N1-3

სოციალური მხარდაჭერის სკალას ჩაუტარდა ფაქტორული ანალიზი (იხ.დანართი N5), რომლის საფუძველზე დადგინდა გამოიყო 3 ფაქტორი, პირველი ფაქტორი - დაგვიანება შედგება 6 დებულებისაგან და ეს დებულებები 21%-ით ხსნიდა ამ ფაქტორს. აბსენტიზმის 1 დებულებაა გამოყენებული და ის ამ ფაქტორის ვარიაციის 16%-ს ხსნის; დენადობის 5 კითხვა დენადობის განზრახვის ფაქტორის 14 %-ს ხსნის.

ცხრილი N2. არიდების ქცევისა და მისი ცალკეული კომპონენტების სანდოობა⁴

	<i>კრონზახის ალფა კოეფიციენტი</i>	<i>დებულებების რაოდენობა</i>
<i>არიდების ქცევების საკვლევი სკალა</i>	<i>.740</i>	<i>12</i>
<i>დაგვიანების საზომი სკალა</i>	<i>.733</i>	<i>6</i>
<i>დენადობის საზომი სკალა</i>	<i>.735</i>	<i>5</i>

⁴ კითხვების ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგად რამდენიმე მათგანი ამოვიღეთ კითხვარიდან.

ცხრილი N3. როლური კონფლიქტის, როლური გაურკვევლობის, სოციალური სიზარმაცის, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის საკვლევი სკალების სანდოობა

	<i>კრონზახის ალფა კოეფიციენტი</i>	<i>დებულებების რაოდენობა</i>
<i>როლური კონფლიქტის საკვლევი სკალა</i>	<i>.728</i>	<i>8</i>
<i>როლური გაურკვევლობის საკვლევი სკალა</i>	<i>.805</i>	<i>6</i>
<i>სოციალური სიზარმაცის საზომი სკალა</i>	<i>.757</i>	<i>5</i>
<i>პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის საკვლევი სკალა</i>	<i>.797</i>	<i>2</i>

არიდების ქცევების სკალებს ჩაუტარდათ ფაქტორული ანალიზი (იხ.დანართი N4), რომლის საფუძველზე დადგინდა გამოიყო ოთხი ფაქტორი, მეოთხე ფაქტორი აღმოჩნდა დენადობის განზრახვის მე-5 კითხვა, რომელიც მისი დაბალი დისკრიმინაციული ღირებულების გამო ამოვიღეთ სკალიდან. პირველი ფაქტორი - დაგვიანება შედგება 6 დებულებისაგან და ეს დებულებები 21%-ით ხსნიდა ამ ფაქტორს. აბსენტიზმის 1 დებულებას გამოყენებული და ის ამ ფაქტორის ვარიაციის 16%-ს ხსნის; დენადობის 5 კითხვა დენადობის განზრახვის ფაქტორის 14 %-ს ხსნის.

როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის სკალის ფაქტორული ანალიზისას გამოიყო სამი ფაქტორი: როლური გაურკვევლობის (რომელთა დებულებები ფაქტორის 23%-ს ხსნიდა) და როლური კონფლიქტიდან (სამუშაო დავალებების შესრულებასთან (ხსნიდა ფაქტორის 19%-ს) და პასუხისმგებლობასთან (ხსნის ფაქტორის 10%-ს) დაკავშირებული კონფლიქტი.

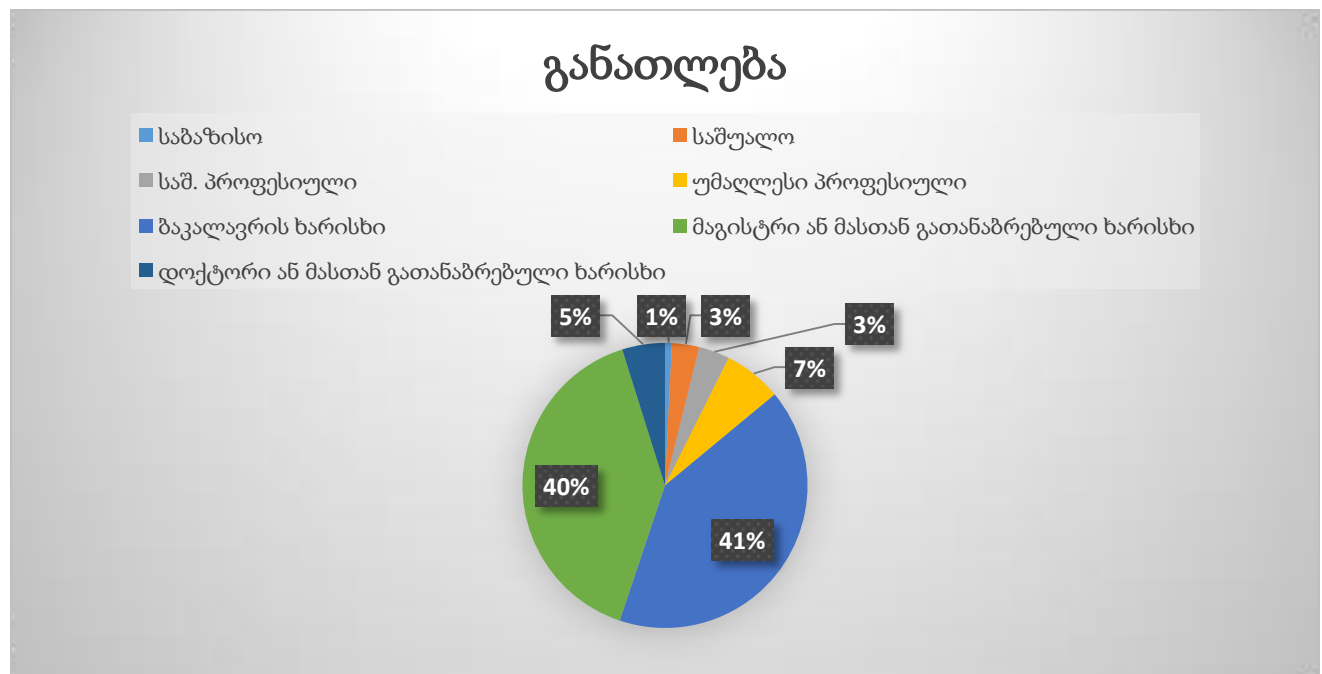
სოციალური სიზარმაცის სკალის ფაქტორული ანალიზისას დებულებები ორ ფაქტორად დაიყვნენ (იხ. დანართი N7).

მონაცემები შეგროვდა, როგორც ელექტრონული კითხვარებით (Google Form), ისე ქალაქი-ფანქრის მეთოდით. კვლევაში მონაწილეობა 250-მა, დასაქმებულმა, რესპონდენტმა (აქედან 190 მდედრობითი სქესის წარმომადგენელია, 60 - მამრობითი) მიიღო ხელმისაწვდომი შერჩევის პრინციპით.

მათგან 57,6 % საჯარო სექტორში იყო დასაქმებული, 42,4% - კერძოში, ხოლო დანარჩენი 5% - არასამთავრობოში. დასაქმებულთა 76% არამენეჯერული პოზიციაზე მუშაობდა, რესპონდენტთა 24% მენეჯერული პოზიციის წარმომადგენელი იყო.

მიღებული განათლების მიხედვით რესპონდენტები გადანაწილდნენ შემდეგი პროცენტული რაოდენობის მიხედვით: ბაკალავრის ხარისხი - 42,4%; მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი - 41,2%; უმაღლესი პროფესიული - 6,8%; საშუალო პროფესიული - 3,6%; საშუალო - 3,2%; დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი - 2%; საბაზისო - 0,8%

ილუსტრაცია N1. განათლების მიხედვით რესპონდენტთა განაწილება



მთლიანი სამუშაო სტაჟის მიხედვით შემდეგნაირად გადანაწილდნენ: ერთ წლამდე - 10,4%; 1-2 წელი - 20,8% ; 3-5 წელი - 21,6%; 6-10 წელი - 12%; 10 წელზე მეტი - 35,2%.

მოქმედ სამსახურში სამუშაო სტაჟის მიხედვით შემდეგნაირად გადანაწილდნენ: ერთ წლამდე - 34,4%; 1-2 წელი - 22,4% ; 3-5 წელი - 18%; 6-10 წელი - 8%; 10 წელზე მეტი - 17,2%.

შევაფასეთ დაგვიანების რეალურ მაჩვენებლებსა და დაგვიანების აღქმების საზომ სკალაზე მიღებულ შედეგებს შორის კავშირები. აღმოჩნდა, რომ ის დასაქმებულები, რომლებიც ბოლო ერთი თვის განმავლობაში ერთხელ მაინც აგვიანებდნენ სამსახურში დაგვიანების აღქმათა სკალაზე უფრო მაღალ მაჩვენებლებს ჰქონდათ ($M=14.84$; $SD=4.958$; $N=105$), ვიდრე მათ, ვინც ბოლო 1 თვის განმავლობაში არ დაუგვიანიათ ($M=11.58$; $SD=4.204$; $N=145$). ეს იმას ნიშნავს, რომ ვინც მიდრეკილია დაგვიანებისაკენ ის შესაბამისად ტოლერანტულია დაგვიანების მიმართ და მას ნაკლებად სერიოზულ პრობლემად აღიქვამს. საშუალოებს შორის განხვავებების მაგნიტუდა არის ($\text{Eta squared}=0.11$); განსხვავებები სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა დისპერსიული ანალიზის შემთხვევაშიც ($F(1,248)=31.438$, $P<0.05$; $\text{Eta squared}=0.005$).

შევაფასეთ წასვლის განზრახვასა და არიდების ქცევებს შორის კავშირი. ჯგუფებს შორის განსხვავებები სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა დისპერსიული ანალიზის შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ($F(2; 247)=27.739$; $p<0.05$).

ცხრილი N4. წასვლის განზრახვის სურვილის შედეგად გამოყოფილი ჯგუფების მონაცემები

წასვლის განზრახვა	N	M	SD
I ჯგუფი: მაღალი დონე	22	36.09	8.251
II ჯგუფი: საშუალო	177	31.24	7.008
III ჯგუფი: დაბალი დონე	51	24.29	6.466

11. აღწერითი სტატისტიკა კვლევაში ჩართულ ცვლადებს შორის არსებული კავშირების პირველადი შეფასება

კორელაციური ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მთლიანად არიდების ქცევის ცვლადი და მისი ცალკეული ფორმები სტატისტიკურად მნიშვნელოვან კავშირში არიან ორგანიზაციული სამართლიანობის სამივე ფორმასთან, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობასთან; ხემძღვანელის მხარდაჭერასთან. რამდენიმე ცვლადს შორის არ გამოვლინდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი, ესენია: თანამშრომელთა მხარდაჭერა და აბსენტიზმი ($r = -.123$; $p > 0.05$), ოჯახის/მეგობრების მხარდაჭერა და აბსენტიზმი ($r = 0.05$; $p > 0.05$), ოჯახის/მეგობრების მხარდაჭერა და დენადობა ($r = -.103$; $p > 0.05$), სოციალური სიზარმაცე და დენადობას ($r = -.092$; $p > 0.05$), სოციალურ სიზარმაცესა და დაგვიანებასა ($r = .047$; $p > 0.05$); სოციალურ სიზარმაცესა და მთლიან არიდების ქცევის კონსტრუქტს შორის ($r = .007$; $p > 0.05$); როლურ კონფლიქტსა და დაგვიანებას შორის ($r = -.019$; $p > 0.05$).

კვლევის ფარგლებში შეფასდა სხვა ცვლადებს შორის არსებული კორელაციები.⁵

⁵ იხ. დანართი #

ცხრილი N5. არიდების ქცევათა კორელაციური კავშირი სხვა ცვლადებთან

	დაგვიანება	აბსენტიზმი	დენადობა	არიდების ქცევები
1. დაგვიანება		.134*	.233**	.775**
2. აბსენტიზმი	.134*		.265**	.423**
3. დენადობა	-.362**	.265*		.764**
4. არიდების ქცევები	.775**	.423**	.764**	
5. ხელმძღვანელის მხარდაჭერა	-.233**	-.218**	-.362**	-.394**
6. თანამშრომელთა მხარდაჭერა	-.158*	-.123	-.304*	-.296**
7. ოჯახის/მეგობრების მხარდაჭერა	-.133*	.005	-.103	-.141*
8. სოციალური მხარდაჭერა მთლიანად	-.235**	-.154*	-.345**	-.374**
9. როლური კონფლიქტი	-.019	.283**	.162*	.134*
10. როლური გაურკვეველობა	-.364**	.085	.381**	.461**
11. ორგანიზაციული სამართლიანობა	-.331**	-.195**	-.563**	-.566**
12. დისტრიბუციული სამართლიანობა	-.268**	-.200**	-.475**	-.477**
13. პროცედურული სამართლიანობა	-.300**	-.186**	-.496**	-.507**
14. ინტერაქციული სამართლიანობა	-.331**	-.195**	-.542**	-.554**
15. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა	-.285**	-.162*	-.419**	-.488**
16. სოციალური სიზარმაცე	-.092	.181**	.047	.004

შენიშვნა: **P<0.01; *p<0.05

12. კვლევაში გამოყენებული ძირითადი სტატისტიკური მოდელები

12.1 მრავლობითი იერარქიული რეგრესია

მრავლობითი იერარქიული რეგრესიის მოდელის მიხედვით დამოუკიდებელი ცვლადები მოდელში ადგილს იკავებენ მკვლევრის მიზნებიდან გამომდინარე. მოდელის მიხედვით, ცვლადების ან ცვლადთა ჯგუფების პრედიქტული ღირებულების შეფასება ხდება სხვა არსებული ცვლადების გაკონტროლების პირობებში. მოდელი ასევე ამოწმებს ყველა დამოუკიდებელი ცვლადის (როგორც გაკონტროლებულის, ისე მოდელში არსებული პრედიქტორის) ერთობლივ წვლილს დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციების ახსნაში. აგრეთვე, მოდელი საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ თითოეული დამოუკიდებელი ცვლადის პრედიქტული ღირებულება.

12.2 მოდერაცია და მედიაცია

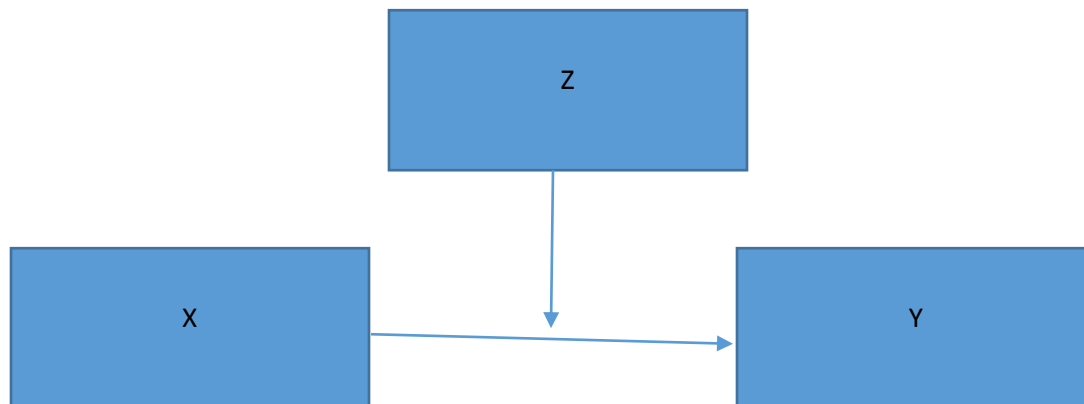
ცვლადებს შორის არაპირდაპირი კავშირების შესასწავლად გამოვიყენეთ მედიაციური და მოდერაციული ანალიზი.

მარტივი მედიაციური მოდელი მოიცავს პრედიქტორ X ცვლადს, რომელიც გავლენას ახდენს დამოკიდებულ Y ცვლადზე შუამავალი M ცვლადის გავლენით (Hayes, 2013).



მედიაციური ეფექტი დასტურდება მაშინ, როცა დამოუკიდებელი ცვლადი კავშირშია მედიატორ ცვლადთან და განაპირობებს მის გამოვლენათა ვარიაციებს; როცა, თავის მხრივ, მედიატორი ცვლადი მოქმედებს დამოკიდებულ ცვლადზე და იწვევს მის ცვლილებას; როცა მედიატორი ცვლადი და დამოუკიდებელი ცვლადი ერთობლივად განაპირობებენ დამოკიდებულ ცვლადის ვარიაციებს და მედიატორი ცვლადის გაკონტროლების შემთხვევაში დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადს შორის კავშირი აღარ არის სტატისტიკურად არსებითი. არსებობს ორი ტიპის მედიაცია სრული (როცა მედიატორი ცვლადის გავლენით დამოუკიდებელი ცვლადის გავლენა დამოკიდებულ ცვლადზე მთლიანად აღმოიფხვრება) და ნაწილობრივი (როცა დამოუკიდებელი ცვლადის გავლენა რჩება დამოკიდებულ ცვლადზე, თუმცა მაინც მცირდება) (Baron & Kenny, 1986).

მოდერაცია - მოდერატორი (Z) არის ცვლადი, რომელიც დამოუკიდებელ (X) ცვლადთან ინტერაქციის საფუძველზე დამოკიდებულ (Y) ცვლადზე ახდენს გავლენას (Hayes, 2013). მოდერაციულ მოდელში Z არ არის პრედიქტორი ცვლადი; მედიაციური მოდელისაგან განსხვავებით მას არ შეუძლია დამოკიდებულის ცვლადის ვარიაციების ახსნა; დამოუკიდებულ ცვლადთან ინტერაქციის საფუძველზე მიღებული ინტერაქციის ცვლადის საშუალებით შესაძლებელია განვსაზღვროთ ცვლადის მოდერატორული ეფექტი (Hayes, 2013).



მედიაციური და მოდერაციული ეფექტების შესამოწმებლად გამოვიყენეთ ენდრიუ ჰეისის (Hayes, 2019) მიერ შემუშავებული პროგრამა PROCESS, რომლის რეგრესიის ბლოკში დაყენების შემდეგ SPSS-ს შეუძლია მოდერაციული, მედიაციური და კომბინაციური კავშირების შესწავლა სხვადასხვა მოდელის საფუძველზე.

13. არიდების ქცევები და ორგანიზაციული პრედიქტორები

13.1 რეგრესიული ანალიზი

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ორგანიზაციულ ცვლადებს (როლური კონფლიქტი, როლური გაურკვევლობა, ორგანიზაციული სამართლიანობა, სოციალური მხარდაჭერა) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს არიდების ქცევების (დაგვიანება, აბსენტიზმი, დენადობა) ვარიაციების ახსნაში. დასკვნა ეყრდნობა შემდეგ სტატისტიკურ ანალიზს:

გამოვიყენეთ მრავლობითი იერარქიული რეგრესიის მოდელი (Hierarchical multiple regression), რომლის საფუძველზეც შევაფასეთ გარკვეული ცვლადების კონტროლის პირობებში, როგორც მთლიანად მოდელის, ისე მოდელში შემავალი თითოეული ცვლადის წვლილი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის ახსნაში. მათ მიერ შეტანილი საერთო წვლილის შესაფასებლად საბოლოო მოდელში ყველა ორგანიზაციული პრედიქტორი გავაერთიანეთ.

აღმოჩნდა, რომ ორგანიზაციული ფაქტორები (როლური კონფლიქტი, როლური გაურკვევლობა, ორგანიზაციული სამართლიანობა და სოციალური მხარდაჭერა) ერთად არიდების ქცევათა ვარიაციის 38%-ს ხსნის ($R^2 = 0.38$; $F(8,241) = 21.302$; $P < 0.05$); დაგვიანების ვარიაციის 17.5%-ს ($R^2 = 0.175$; $F(8,241) = 6.406$; $P < 0.05$);

ახსენტიზმის ვარიაციის 14.3%-ს ($R^2 = 0.143$; $F(8,241) = 5.035$; $P < 0.05$) და დენადობის ვარიაციის 34.7%-ს ($R^2 = 0.347$; $F(8,241) = 16.039$; $P < 0.05$) ხსნის.

სოციალური მხარდაჭერის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და როლური კონფლიქტით არიდების ქცევათა ვარიაციის დამატებით 29.2% (ΔR^2 (R square change) = 0.292; $\Delta F(5, 241)$ (F change) = 22.818; $P < 0.05$) აიხსნა.

ორგანიზაციული სამართლიანობის გაკონტროლების შემდეგ როლური კონფლიქტით, როლური გაურკვევლობითა და სოციალური მხარდაჭერით არიდების ქცევების ვარიაციის დამატებით - 4.9% ($\Delta R^2 = 0.049$; $\Delta F(5, 241)$ (F change) = 3.790; $P < 0.05$); ხოლო როლური კონფლიქტის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და სოციალურ მხარდაჭერით არიდების ქცევათა 15,6% ($\Delta R^2 = 0.156$; $\Delta F(5, 241) = 12.169$; $P < 0.05$) აიხსნა.

მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სამი ცვლადი გამოვლინდა: დისტრიბუციული სამართლიანობა ($\beta = -0.185$; $P < 0.05$); ინტერაქციული სამართლიანობა ($\beta = -0.374$; $P < 0.05$) და როლური გაურკვევლობა ($\beta = 0.226$; $P < 0.05$), რაც იმას ნიშნავს, რომ მათ დამოუკიდებლადაც შეუძლიათ ახსნან არიდების ქცევათა გამოვლენის ვარიაციები.

არიდების თითოეული ქცევასთან ორგანიზაციულ ცვლადების კავშირები ცალ-ცალკე შევაფასეთ:

13.1.1 დაგვიანება და ორგანიზაციული ფაქტორები

მრავლობითი რეგრესიის მოდელის მიხედვით, ორგანიზაციული სამართლიანობა, როლური კონფლიქტი, თანამშრომელთა და ხელმძღვანელთა მხარდაჭერა ხსნის დაგვიანების ქცევათა გამოვლენის 17,5%-ს.

სოციალური მხარდაჭერის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და როლური კონფლიქტით არიდების ქცევათა ვარიაციის დამატებით 14.3% ($\Delta R^2 = 0.143$; $\Delta F(5, 241) = 8.369$; $P < 0.05$) აიხსნა.

როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და სოციალური მხარდაჭერით დაგვიანების ვარიაციის დამატებით 3.9% ($\Delta R^2 = 0.039$; $\Delta F(5, 241) = 2.311$; $P < 0.05$) აიხსნა.

ხოლო მთლიანი ორგანიზაციული სამართლიანობის, ასევე მისი ცალკეული ფორმის გაკონტროლების შემდეგ როლური კონფლიქტით, როლური გაურკვევლობითა და სოციალური მხარდაჭერით დაგვიანების ვარიაციის დამატებით 5.9% ($\Delta R^2 = 0.059$; $\Delta F(5, 241) (F \text{ change}) = 4.322$; $P < 0.05$) აიხსნა.

მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ორი ცვლადი გამოვლინდა: ინტერაქციული სამართლიანობა ($\beta = -0.262$; $P < 0.05$) და როლური გაურკვევლობა ($\beta = 0.246$; $P < 0.05$), მათ შეუძლიათ ახსნან დაგვიანების გამოვლინების ვარიაციები.

13.1.2 აბსენტიზმი და ორგანიზაციული ფაქტორები

მრავლობითი რეგრესიის მოდელის მიხედვით, ორგანიზაციული სამართლიანობა, როლური კონფლიქტი და სოციალური მხარდაჭერა (თანამშრომელთა და ხელმძღვანელთა მხარდაჭერა) ხსნის აბსენტიზმის გამოვლენის 12,7%-ს.

მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ორი ცვლადი გამოვლინდა: პროცედურული სამართლიანობა ($\beta = 0.428$; $P < 0.05$) და როლური კონფლიქტი ($\beta = 0.257$; $P < 0.05$), რომელთაც შეუძლიათ ახსნან დაგვიანების გამოვლინების ვარიაციები.

სოციალური მხარდაჭერის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და როლური კონფლიქტით აბსენტიზმის ვარიაციის დამატებით 10.9% ($\Delta R^2 = 0.109$; $\Delta F(5, 241) = 6.047$; $P < 0.05$) აიხსნა.

როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და სოციალური მხარდაჭერით აბსენტიზმის ვარიაციის დამატებით 5.5% ($\Delta R^2 = 0.055$; $\Delta F(5, 241) = 3.107$; $P < 0.05$) აიხსნა.

ხოლო მთლიანი ორგანიზაციული სამართლიანობის, ასევე მისი ცალკეული ფორმის გაკონტროლების შემდეგ როლური კონფლიქტით, როლური გაურკვევლობითა და სოციალური მხარდაჭერით აბსენტიზმის ვარიაციის დამატებით 6.6% ($\Delta R^2 = 0.066$; $\Delta F(5, 241) = 4.597$; $P < 0.05$) აიხსნა.

13.1.3 დენადობა და ორგანიზაციული ფაქტორები

მრავლობითი რეგრესიის მოდელის მიხედვით, ორგანიზაციული სამართლიანობა, როლური კონფლიქტი და სოციალური მხარდაჭერა (თანამშრომელთა და ხელმძღვანელთა მხარდაჭერა) ხსნის დენადობის გამოვლენის 34.7%-ს.

მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ორი ცვლადი გამოვლინდა: მთლიანი ორგანიზაციული სამართლიანობა ($\beta = -0.695$; $P < 0.05$) და როლური გაურკვევლობა ($\beta = 0.128$; $P < 0.05$), რომელთაც შეუძლიათ ახსნას დენადობის გამოვლენის ვარიაციები.

სოციალური მხარდაჭერის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და როლური კონფლიქტით დენადობის ვარიაციის დამატებით 25.5% ($\Delta R^2 = 0.255$; $\Delta F(5, 241) = 18.925$; $P < 0.05$) აიხსნა.

როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობითა და სოციალური მხარდაჭერით დენადობის ვარიაციის დამატებით 18.8% ($\Delta R^2 = 0.181$; $\Delta F (5, 241) = 13.453$; $P < 0.05$) აიხსნა.

ხოლო მთლიანი ორგანიზაციული სამართლიანობის, ასევე მისი ცალკეული ფორმის გაკონტროლების შემდეგ როლური კონფლიქტით, როლური გაურკვევლობითა და სოციალური მხარდაჭერით დენადობის ვარიაციის დამატებით 2.5% ($\Delta R^2 = 0.025$; $\Delta F (5, 241) = 2.292$; $P < 0.05$) აიხსნა.

ჰიპოთეზა **H1**. სოციალური მხარდაჭერა (ხელმძღვანელებისა და თანამშრომელთა მხარდაჭერა) უარყოფითად უკავშირდება არიდების ქცევებს ($r = -.394$; $p < 0.01$) და არიდების ქცევებიდან ყველაზე ნაკლები ინტენსივობის კავშირი აბსენტიზმთან ($r = -.154$; $p < 0.05$) აქვს.

მრავლობითი რეგრესიის მოდელის მიხედვით ხელმძღვანელის მხარდაჭერა ($\beta = -0.52$; $P = 0.455$) და თანამშრომელთა მხარდაჭერა ($\beta = -0.046$; $P = 0.468$) არ აღმოჩნდა არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი; ეს იმას ნიშნავს, რომ ხელმძღვანელისა და თანამშრომელთა მხარდაჭერას და არ შეუძლიათ არიდების ქცევის ვარიაციების ახსნა.

ცალკე შევისწავლეთ ოჯახისა და მეგობრების მხარდაჭერა; აღმოჩნდა, რომ არც ისაა არიდების ქცევის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი ($\beta = -0.034$; $P = 0.528$).

შესაბამისად, ეს ჰიპოთეზა არ დადასტურდა.

ცხრილი N6. ორგანიზაციული მხარდაჭერის ფაქტორების წვლილი არიდების ქცევების პროგნოზირებაში

ცვლადი	R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
საკონტროლო ცვადები:					
დიტრიბუციული სამართლიანობა	0.375**	0.375**	29.306**	-0.13**	-3.08
პროცედურული სამართლიანობა				0.046	0.405
ინტერაქციული სამართლიანობა				-0.328**	-3.108
როლური კონფლიქტი				0.45	0.877
როლური გაურკვეველობა				0.243	4.163
პრედიქტორი:					
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა	.382**	.007	1.401	-0.05	-0.856
თანამშრომელთა მხარდაჭერა				-0.073	-1.05

ჰიპოთეზა H2. სხვა ორგანიზაციული ცვლადების გაკონტროლების პირობებში როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვეველობა არიდების ქცევების ვარიაციის 4,3%-ს ($\Delta R^2 = 0.043$; $\Delta F (2, 241) = 8.482$; $P < 0.05$) ხსნის; მრავლობითი რეგრესიის იერარქიული მოდელის მიხედვით, როლური გაურკვეველობა ($\beta = 0.236$; $P < 0.05$) არიდების ქცევის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია; ადამიანს როლური გაურკვეველობის რაც უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვს, ის უფრო მეტადაა მიდრეკილი არიდების ქცევის გამოვლენისაკენ.

ცხრილი N7. როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის წვლილი არიდების ქცევის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
საკონტროლო ცვადები:					
დიტრიბუციული სამართლიანობა	0.339**	0.339**	25.035**		
პროცედურული სამართლიანობა				-.251**	-3.54
ინტერაქციული სამართლიანობა				.047	3.93
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა				-.352**	-3.214
თანამშრომელთა მხარდაჭერა				-.089	-1.243
				0.054	.377
პრედიქტორი:					
როლური კონფლიქტი	.382**	.090**	11.741**	-.216**	-3.097
როლური გაურკვევლობა				.083	.717
				-.297**	-2.764

სხვა ორგანიზაციული ფაქტორების გაკონტროლების შემდეგ შევაფასეთ როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის საერთო წვლილი არიდების სხვადასხვა ქცევის გამოვლენის ვარიაციებში:

დაგვიანების შემთხვევაში ისინი 5% -ს ($\Delta R^2 = 0.05$; $\Delta F (2, 241) = 7.21$; $P < 0.01$) ხსნიან; მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი როლური გაურკვევლობა აღმოჩნდა ($\beta = 0.25$; $P < 0.01$); ეს იმას ნიშნავს, რომ, დასაქმებულს რაც უფრო მაღალი როლური გაურკვევლობის მაჩვენებელი აქვს, მით უფრო მიდრეკილია დაგვიანებისაკენ; მოდელში, როლური კონფლიქტი, ვერ ხსნის დაგვიანების გამოვლენის ვარიაციებს ($\beta = -0.069$; $P > 0.05$).

ცხრილი N8. როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის წვლილი დაგვიანების პროგნოზირებაში

ცვლადი	R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
საკონტროლო ცვადები:					
დიტრიბუციული სამართლიანობა				-.106	-1.29
პროცედურული სამართლიანობა				-.010	-.076
ინტერაქციული სამართლიანობა				-.223	3.93
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა				.071	1.097
თანამშრომელთა მხარდაჭერა	0.123**	0.123**	5.665**	.121	1.097
სოციალური მხარდაჭერა				-.236	-1.563
პრედიქტორი:					
როლური კონფლიქტი				-.069	-1.148
როლური გაურკვევლობა	.172**	.050**	7.216**	.250**	3.588

ისინი აბსენტიზმის ვარიაციის 6,7%-ს ($\Delta R^2 = 0.067$; $\Delta F (2, 241) = 9.24$; $P < 0.01$) ხსნიან; მოდელში აბსენტიზმის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი როლური კონფლიქტია ($\beta = 0.267$; $P < 0.01$). ამ შემთხვევაში აბსენტიზმს, მხოლოდ როლური კონფლიქტი ხსნის; რაც უფრო მაღალია დასაქმებულთა როლური კონფლიქტის მაჩვენებელი, ისინი მით უფრო ავლენენ აბსენტიზმს სამუშაო ადგილზე.

ცხრილი N9. როლური კონფლიქტისა და როლური გაურკვევლობის წვლილი აბსენტიზმის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
საკონტროლო ცვადები:					
დიტრიბუციული სამართლიანობა				-.095	-1.120
პროცედურული სამართლიანობა				-.008	-.053
ინტერაქციული სამართლიანობა				.000	.002
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა	0.60**	0.60**	2.57**		
თანამშრომელთა მხარდაჭერა				-.247*	-2.061
სოციალური მხარდაჭერა				-.079	-.687
				.138	.881
პრედიქტორი:				.267**	4.29
როლური კონფლიქტი					
როლური გაურკვევლობა	.127**	.067**	9.24**	-.005	-.066

როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა ერთად ხსნის დენადობის ვარიაციის - 1,8%-ს ($\Delta R^2 = 0.018$; $\Delta F (2, 241) = ; P < 0.05$), ამ მოდელში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი მხოლოდ როლური გაურკვევლობაა ($\beta = 0.128$; $P < 0.05$), როლური გაურკვევლობის ერთი სტატისტიკური ერთეულით მატება, დენადობის რიცხვის 0.128 ერთეულით ზრდას იწვევს.

შესაბამისად ეს ჰიპოთეზა **H2** ნაწილობრივ დადასტურდა.

დადასტურდა **ჰიპოთეზა H3** როგორც ორგანიზაციულ სამართლიანობას, ასევე მის სამივე ფორმას შეუძლია არიდების სხვადასხვა ქცევის გამოვლენის ალბათობის პროგნოზირება. ისინი სხვა ორგანიზაციული ცვლადების (როლური

კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა, სოციალური მხარდაჭერა) გაკონტროლების პირობებში, არიდების ქცევის ვარიაციის 9%-ს ($\Delta R^2 = 0.09$; $\Delta F (3, 241) = 11.741$; $P < 0.05$) ხსნიან.

მოდელის მიხედვით არიდების ქცევის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია დისტრიბუციული ($\beta = -0.216$; $P < 0.05$) და ინტერაქციული სამართლიანობა ($\beta = -0.297$; $P < 0.05$); ეს იმას ნიშნავს, რომ დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობის ზრდით მცირდება არიდების ქცევის გამოვლენის ალბათობა.

სხვა ორგანიზაციული ფაქტორების გაკონტროლების შემთხვევაში დისტრიბუციულ, პროცედურულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას არ შეუძლიათ დაგვიანების ვარიაციათა პროგნოზირება ($\Delta R^2 = 0.023$; $\Delta F (3, 242) = 2.26$; $P > 0.05$).

მრავლობითი რეგრესიის იერარქიული მოდელის მიხედვით სხვა ორგანიზაციული ფაქტორების გაკონტროლების პირობებში სამართლიანობის ფორმები ვერ ხსნიან ვერც აბსენტიზმის გამოვლენის ვარიაციის ($\Delta R^2 = 0.023$; $\Delta F (3, 242) = 2.26$; $P > 0.05$).

ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმები ერთად დენადობის ვარიაციათა 12%-ს ($\Delta R^2 = 0.120$; $\Delta F (3, 242) = 15.12$; $P < 0.05$) ხსნის. მოდელის მიხედვით, დენადობის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი დისტრიბუციული ($\beta = -0.257$; $P < 0.05$); ინტერაქციული სამართლიანობა ($\beta = -0.330$; $P < 0.05$) და ორგანიზაციული სამართლიანობის გაერთიანებული ცვლადია ($\beta = -0.695$; $P < 0.05$) რაც უფრო იზრდება დასაქმებულთა მიერ ორგანიზაციული სამართლიანობის აღქმა, მით უფრო მცირდება იმის ალბათობა, რომ ისინი დატოვებენ სამუშაო ადგილს.

შესაბამისად ეს ჰიპოთეზა ნაწილობრივ დადასტურდა.

ცხრილი N10. სოციალური სამართლიანობის განზომილებების წვლილი არიდების ქცევის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
I ეტაპი: საკონტროლო ცვალები:					
როლური კონფლიქტი	0.292**	0.292**	25.318**	.111**	2.036
როლური გაურკვევლობა				.356**	6.170
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა				-.207**	-3.206
თანამშრომელთა მხარდაჭერა				-.108**	-1.713
II ეტაპი: პრედიქტორი					
დისტრიბუციული სამართლიანობა	.382**	.090**	11.741**	-.216**	-3.097
პროცედურული სამართლიანობა				.083	.717
ინტერაქციული სამართლიანობა				-.297**	-2.764

შენიშვნა: **p<0.01; დამოკიდებული ცვლადი - არიდების ქცევები (დაგვიანების, აბსენტიზმისა და დენადობის ქცევები ერთად)

ამრიგად, შეიძლება ვთქვათ, რომ ორგანიზაციული ფაქტორებიდან არიდების ქცევის აკუმულირებული ცვლადსა და მისი სამივე ფორმას (დაგვიანება, აბსენტიზმი, დენადობა) მეტ-ნაკლებად ხსნის ორგანიზაციული სამართლიანობა, როლური კონფლიქტი და როლური გაურკვევლობა.

ორგანიზაციული სამართლიანობა და მისი ორი ფორმა (დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა) ხსნის დენადობის ვარიაციებს; დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა ასევე ხსნის არიდების ქცევის ვარიაციებს. როგორც აღმოჩნდა, მრავლობითი რეგრესიის იერარქიული მოდელის მიხედვით, სხვა ორგანიზაციული ფაქტორების გაკონტროლების პირობებში დაგვიანებასა და

აბსენტიზმს ვერც ორგანიზაციული სამართლიანობა და ვერც მისი ცალკეული ფორმები ვერ ხსნის.

როლური გაურკვევლობა ხსნის არიდების ქცევის, დენადობისა და დაგვიანების ვარიაციებს; ხოლო როლური კონფლიქტი აბსენტიზმის ვალიდური პრედიქტორია. სოციალური მხარდაჭერა არ აღმოჩნდა არიდების ქცევების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი.

ყველაზე მაღალი პრედიქტული ღირებულების მქონე ცვლადებია დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა, ასევე როლური გაურკვევლობა.

14. არიდების ქცევები და ინდივიდუალური პრედიქტორები

ჰიპოთეზა 4. ცვლადებს შორის არსებული კავშირების პირველადი შეფასებისას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირები არ გამოვლინდა: სოციალურ სიზარმაცესა და დაგვიანებას ($r=-0.092$; $p>0.05$) შორის; სოციალურ სიზარმაცესა და დენადობას შორის ($r=-0.092$; $p>0.05$); სოციალურ სიზარმაცესა და მთლიანად არიდების ქცევებს შორის ($r=-0.092$; $p>0.05$). **შესაბამისად არ დადასტურდა ეს ჰიპოთეზა;** სოციალურ სიზარმაცე არ არის კავშირში არიდების ქცევის აკუმულირებულ ცვლადთან, დენადობასა და დაგვიანებასთან.

სოციალური სიზარმაცე მხოლოდ აბსენტიზმთანაა კავშირში ($r=0.181$; $p>0.01$); მრავლობითი იერარქიული რეგრესიის მოდელის მიხედვით, როცა კვლევაში არსებული ყველა სხვა ფაქტორი გაკონტროლებულია, ის ხსნის აბსენტიზმის გამოვლენათა 1.7%-ს ($\Delta R^2 = 0.017$; $\Delta F (1, 240) = 4.753$; $P<0.05$); მოდელის მიხედვით, სოციალური სიზარმაცე აბსენტიზმის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია ($\beta = 0.017$; $P<0.05$), ეს იმას ნიშნავს, რომ რაც უფრო მაღალია

დასქმებულთა სოციალური სიზარმაცის მაჩვენებელი, ისინი უფრო მეტად აცდენენ სამუშაოს.

ცხრილი N11. სოციალური სიზარმაცის წვლილი აბსენტიზმის პროგნოზირებაში

ცვლადი	R ²	ΔR ²	ΔF	β	t
I ეტაპი: საკონტროლო ცვალები:					
როლური კონფლიქტი				.263**	4.237
როლური გაურკვეველობა				-.029	-.415
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა				-.165	-1.961
თანამშრომელთა მხარდაჭერა	.128**		4.403**	-.035**	-.473
დისტრიბუციული სამართლიანობა				-.025	-.295
პროცედურული სამართლიანობა				-.058	-.418
ინტერაქციული სამართლიანობა				.064	.494
პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა				-.072	-.940
II ეტაპი: პრედიქტორი					
სოციალური სიზარმაცე	.143**	.016*	4.425**	.136**	2.104

ჰიპოთეზა 5. არიდების ქცევათა გამოვლენის სქესთაშორისი კავშირები შევაფასეთ t კრიტერიუმის მიხედვით. არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის შედეგების მიხედვით ქალებსა ($N=190$, $M=29.29$, $SD=7.515$) და მამაკაცებს ($N=60$, $M=33.28$, $SD=7.698$) შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა ($t=-3.568$; $df= 248$; $p <0.05$) ეს იმას ნიშნავს, რომ კაცებს უფრო ახასიათებთ არიდების ქცევა, ვიდრე ქალებს. საშუალოებს შორის განხვავებების მაგნიტუდა არის ($\text{Eta squared}=0.25$). დისპერსიული ანალიზის შედეგადაც ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოვლინდა $F(1,248)=12.731$, $P<0.01$; $\text{Eta squared}=0.25$).

დაგვიანების სკალაზე მიღებული შედეგების მიხედვით ქალებსა ($N=190$, $M=12.28$, $SD=4.599$) და მამაკაცებს ($N=60$, $M=15.07$, $SD=4.864$) შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა ($t=-3.92$; $df= 248$; $p <0.05$). აღმოჩნდა, რომ კაცებს უფრო ახასიათებთ სამსახურში დაგვიანება, ვიდრე ქალებს. საშუალოებს შორის განხვავებების მაგნიტუდა არის ($\text{Eta squared}=0.15$); დისპერსიული ანალიზის შედეგადაც ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოვლინდა $F(1,248)=16.293$, $P<0.05$; $\text{Eta squared}=0.15$).

აბსენტიზმის მაჩვენებელთა მიხედვით ქალებსა ($N=190$, $M=2.26$, $SD=1.389$) და მამაკაცებს ($N=60$, $M=2.78$, $SD=1.552$) შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა ($t=-2.457$; $df= 248$; $p <0.05$). აღმოჩნდა, რომ კაცები უფრო ხასიათდებიან აბსენტიზმით, ვიდრე ქალები. საშუალოებს შორის განხვავებების მაგნიტუდა არის ($\text{Eta squared}=0.025$). დისპერსიული ანალიზის შედეგადაც ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოვლინდა $F(1,248)=6.04$, $P<0.05$; $\text{Eta squared}=0.025$).

დენადობის სკალაზე მიღებული შედეგების მიხედვით ქალებსა ($N=190$, $M=14.75$, $SD=4.463$) და მამაკაცებს ($N=60$, $M=15.43$, $SD=4.416$) შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები არ დაფიქსირდა ($t=-1.041$; $df= 248$; $p > 0.05$). შეიძლება

ვთქვით, რომ ქალებიც და კაცებიც, დაახლოებით, ერთნაირად ავლენენ დენადობის ქცევებს. საშუალოებს შორის განხვავებების მაგნიტუდა არის (Eta squared=0.08). დისპერსიული ანალიზის შედეგადაც ჯგუფებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები არ გამოვლინდა $F(1,248)=31.438$, $P<0.05$; Eta squared=0.005). $F(1,248)=1.083$, $P>0.05$; Eta squared=0.08).

ჰიპოთეზა მეტ-ნაკლებად დადასტურდა.

ჰიპოთეზა H6. რეგრესიული ანალიზის შედეგად დადასტურდა, რომ ასაკის მატება არიდების ქცევის შემცირებას იწვევს ($R^2 = 0.05$; $F(1, 247) = 13.256$; $P<0.05$) და ის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია ($\beta = -0.228$; $P<0.01$);

ასაკი დენადობასთან ($\beta = -0.228$; $P<0.01$); ($R^2 = 0.061$; $F(1, 247) = 16.067$; $P<0.05$); დაგვიანებასთან ($\beta = -0.126$; $P<0.01$); აბსენტიზმთან ($\beta = -0.126$; $P<0.01$) უარყოფითადაა დაკავშირებული და იწვევს მათ კლებას.

ჰიპოთეზა დადასტურდა.

შედეგად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ინდივიდუალური ფაქტორებიდან, მაღალი პრედიქტული ღირებულება აქვთ ასაკსა და სქესს; ხოლო სოციალური სიზარმაცე მხოლოდ აბსენტიზმის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია.

სქესის მიხედვით ჯგუფთაშორისი განსხვავების საფუძველზე კაცები უფრო მეტად ავლენენ არიდების ქცევებს ვიდრე ქალები; ამ შედეგების საპირისპირო მიიღეს ქოუტემ და ჰაკოუნმა (Côté & Haccoun, 1991), რომლის მიხედვითაც ქალები უფრო მეტად არიან მიდრეკილები აბსენტიზმისკენ.

კვლევის შედეგებს მიხედვით ახალგაზრდა დასაქმებულებს უფრო ახასიათებთ არიდების ქცევები, ვიდრე უფროსებს. მსგავსი შედეგი თავის კვლევაში ჰაკეტმა (Hackett, 1990) მიიღო.

ჰიპოთეზა H7. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა არიდების ქცევებთან უარყოფითადაა დაკავშირებული ($r = -0.488$; $p < 0.01$). მრავლობითი რეგრესიის იერარქიული მოდელის მიხედვით, მაშინ, როცა კვლევაში გამოყენებული ყველა ცვლადი გაკონტროლებულია, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა არიდების ქცევათა ვარიაციის 1.7%-ს ხსნის ($\Delta R^2 = 0.017$; $\Delta F(1, 240) = 6.512$; $P < 0.05$). პიროვნება-ორგანიზაციის ცვლადი არიდების ქცევათა გამოვლინების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია ($\beta = -0.163$; $P < 0.05$); ეს იმას ნიშნავს, რომ რაც უფრო მეტად ჰგონია დასაქმებულს, რომ მისი და ორგანიზაციის ღირებულებები ერთმანეთს, იგი უფრო ნაკლებად გამოავლენს არიდების ქცევებს.

ამავე მოდელის მიხედვით, ყველა სხვა ცვლადის გაკონტროლების პირობებში პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა დენადობის 1,2%-ს ($\Delta R^2 = 0.012$; $\Delta F(1, 240) = 4.502$; $P < 0.05$) ხსნის. პიროვნება-ორგანიზაციის მორგება დენადობის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია ($\beta = -0.139$; $P < 0.05$); ეს იმას ნიშნავს, რომ, რაც უფრო მეტად ჰგონია დასაქმებულს, რომ მისი და ორგანიზაციის ღირებულებები ერთმანეთს, იგი ორგანიზაციის დატოვებაზე ნაკლებად იფიქრებს.

პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა დაგვიანებისა ($\beta = -.106$; $P > 0.05$) და აბსენტიზმის ($\beta = -.093$; $P > 0.05$) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი არ აღმოჩნდა. ეს იმას ნიშნავს, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას არ შეუძლია დაგვიანებისა და აბსენტიზმის ვარიაციათა ახსნა.

ჰიპოთეზა ნაწილობრივ დადასტურდა.

სხვადასხვა კვლევის მიხედვითაც (Memon, Salleh, Baharom, & Harun, 2014); (El-Sakka, 2016); (Tugal & Kilic, 2015) მსგავსი შედეგი მიიღეს, რომელთა თანახმადაც პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა უარყოფითადაა დაკავშირებული არიდების ქცევებთან.

15. ცვლადებს შორის არსებული არაპირდაპირი კავშირები

ჰიპოთეზა H8. მოდერაციის შესაფასებლად გამოვიყენეთ მოდელი 1, რომელმაც აჩვენა, რომ სოციალური მხარდაჭერისა და როლური კონფლიქტის ინტერაქციის ცვლადი დენადობის მაჩვენებელთა ვარიაციის 20.5%-ს ხსნის ($R^2=0.205$, $F(3,246)=21.19$, $p<0.01$). ეს იმას ნიშნავს, რომ სოციალური მხარდაჭერის მოდერაციული ეფექტი დასტურდება; სოციალური მხარდაჭერა სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორია როლურ კონფლიქტსა და დენადობას შორის ინტერაქციაში ($\beta=0.084$; $t(246)=2.074$, $p<0.05$). როლური კონფლიქტი ნეგატიურად აისახება დენადობაზე ($\beta=-.0861$ $t(246)=-0.599$; $p>0.05$), თუმცა არ არის სტატისტიკურად არსებითი პირდაპირი კავშირი. სოციალური მხარდაჭერა პირდაპირაც ზემოქმედებს დენადობაზე და ამცირებს მას ($\beta=-0.271$; $t(246)=-3.6214$; $p>0.05$). ხოლო, როლური კონფლიქტის პირობებში სოციალური მხარდაჭერის არსებობის შემთხვევაში, დენადობა იზრდება. შედეგები გადავამოწმეთ SPSS-ის საშუალებებითაც.

SPSS-მა ჰეისის მოდელისაგან განსხვავებული შედეგები გვაჩვენა, რომლის მიხედვითაც როლური კონფლიქტის ზრდა დენადობის ზრდას ($\beta=0.291$; $p<0.05$) იწვევს და სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია; მხარდაჭერის ზრდა კი – ამცირებს მას ($\beta=-0.271$; $p<0.05$); ინტერაქციის შედეგი ამ შემთხვევაშიც დადებითია ($\beta=0.122$; $p<0.05$).

მოდერატორად ცალკე განვიხილეთ ორგანიზაციული მხარდაჭერის ფაქტორები (ხელმძღვანელისა და თანამშრომელთა მხარდაჭერა). ორგანიზაციული მხარდაჭერა არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორი როლურ კონფლიქტსა და დენადობას შორის ინტერაქციაში ($\beta=-.006$; $p>0.05$).

ცხრილი N12. სოციალური მხარდაჭერის მოდერატორული ეფექტი როლურ კონფლიქტსა და დენადობას შორის ინტერაქციაში

ცვლადი	R ²	F	β	t
პრედიქტორი - როლური კონფლიქტი	.20**	21.19**	-.086	-.599
მოდერატორი - სოციალური მხარდაჭერა			-.271**	-3.62
ინტერაქციული - სოც. მხარდაჭერა* როლური კონფლიქტი			.008**	2,07

ჰიპოთეზა H9. ჰიპოთეზაში არსებული მოდერაციული ეფექტის შესამოწმებლად, მოდელი 1 გამოვიყენეთ, რომლის მიხედვითაც აღმოჩნდა, რომ სოციალური სიზარმაცე არ არის სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორი როლურ გაურკვევლობასა და არიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში ($\beta = -0.021$; $t(246)=2.074$, $p>0.05$); ეს იმას ნიშნავს, რომ როლური გაურკვევლობის პირობებში, სოციალური სიზარმაცის არსებობისას მთლიანი მოდელის დისკრიმინაციის ინდექსია ($R^2=0.22$, $F(3,246)=23.17$; $p>0.01$).

სოციალური სიზარმაცე არც დაგვიანების ($\beta = -0.005$; $t(246)=-0.557$, $p>0.05$) და არც დენადობის ($\beta = -0.01$; $t(246)=-1.17$, $p>0.05$) შემთხვევაში არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორი.

მხოლოდ როლურ გაურკვევლობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში ასრულებს სოციალური სიზარმაცე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორის ($\beta =-0.006$; $t(246)=-2.36$, $p<0.05$) როლს; მოდელის ხსნის აბსენტიზმის გამოვლენათა 6%-ს ($R^2 =0.06$); $F(3,246)= 5.38$; $p<0.01$). როლური გაურკვევლობა დადებითადაა დაკავშირებული აბსენტიზმთან ($\beta = 0.12$; $t(246)=2.67$, $p<0.05$), ეს კავშირი

სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია; სოციალური სიზარმაცეს პირდაპირი დადებითი კავშირი აქვს აბსენტიზმთან ($\beta = 0.15$; $t(246)=3.39$, $p<0.05$).

ცხრილი N13. სოციალური სიზარმაცის მოდერატორული ეფექტი როლურ გაურკვევლობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში

ცვლადი	R ²	F	β	t
პრედიქტორი - როლური გაურკვევლობა	.06**	5.38**	.12	2.67
მოდერატორი - სოციალური სიზარმაცე			.155**	3.39
ინტერაქციული - სოც. სიზარმაცე * როლური გაურკვევლობა			-.006**	-2.36

ჰიპოთეზა H10. ჰიპოთეზაში არსებული მოდერაციული ეფექტის შესამოწმებლად, მოდელი 1 გამოვიყენეთ, რომლის მიხედვითაც აღმოჩნდა, რომ სოციალური სიზარმაცე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევას შორის ინტერაქციაში ($\beta = 0.012$; $t(246)=2.26$, $p<0.05$); მთლიანი მოდელი ხსნის არიდების ქცევის 34%-ს ($R^2=0.34$, $F(3,246)=42.42$; $p<0.05$).

ასევე გამოვლინდა, რომ სოციალური სიზარმაცე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში ($\beta = 0.03$; $t(246)=2.4$, $p<0.05$); მთლიანი მოდელი ხსნის არიდების ქცევის 9.3%-ს ($R^2=0.093$, $F(3,246)=9.36$; $p<0.05$).

სოციალური სიზარმაცე არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორი ორგანიზაციული სამართლიანობასა და დაგვიანებას შორის არსებულ ინტერაქციაში ($\beta = 0.005$; $t(246)=1.30$, $p>0.05$); ვერც ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და დენადობას შორის არსებულ ინტერაქციაში შეასრულა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორის როლი ($\beta = 0.004$; $t(246)=1.38$, $p>0.05$).

ცხრილი N14. სოციალური სიზარმაცის მოდერატორული ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში.

<i>ცვლადი</i>	<i>R²</i>	<i>F</i>	<i>β</i>	<i>t</i>
<i>პრედიქტორი - ორგანიზაციული სამართლიანობა</i>	<i>.34**</i>	<i>42.42**</i>	<i>-.046**</i>	<i>-5.36</i>
<i>მოდერატორი - სოციალური სიზარმაცე</i>			<i>-.77**</i>	<i>-1.87</i>
<i>სიზარმაცე * ორგანიზაციული სამართლიანობა</i>			<i>.012**</i>	<i>2.26</i>
<i>ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში სოც. სიზარმაცის მოდერატორული როლი</i>				
<i>პრედიქტორი - ორგანიზაციული სამართლიანობა</i>	<i>.32**</i>	<i>9.36**</i>	<i>-.06**</i>	<i>-3.35</i>
<i>მოდერატორი - სოციალური სიზარმაცე</i>			<i>-.14</i>	<i>-1.59</i>
<i>ინტერაქციული - სოც. სიზარმაცე * ორგანიზაციული სამართლიანობა</i>			<i>.003**</i>	<i>2.40</i>
<i>ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და დენადობას შორის ინტერაქციაში სოც. სიზარმაცის მოდერატორული როლი</i>				
<i>პრედიქტორი - ორგანიზაციული სამართლიანობა</i>	<i>.33**</i>	<i>41.8**</i>	<i>-.22**</i>	<i>-4.53</i>
<i>მოდერატორი - სოციალური სიზარმაცე</i>			<i>-.19</i>	<i>-.83</i>
<i>ინტერაქციული - სოც. სიზარმაცე * ორგანიზაციული სამართლიანობა</i>			<i>.004</i>	<i>.16</i>

ჰიპოთეზა H11. მოდერაციული ეფექტის შესაფასებლად გამოვიყენეთ ჰეისის მოდელი 1, რომლის თანახმადაც პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორი როლურ კონფლიქტისა და არიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში ($\beta = 0.014$; $t(246)=0.90$; $p>0.05$). მთლიანი მოდელის დისკრიმინაციული ინდექსია ($R^2=0.20$, $F(3,246)=21.78$; $p<0.01$);

პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორი არიდების ცალკეული ქცევებისა და როლურ კონფლიქტის ინტერაქციაში: როლური კონფლიქტი და დენადობა ($\beta=0.006$; $t(246)=0.621$; $p<0.05$), აბსენტიზმისა და როლური კონფლიქტი ($\beta = 0.003$; $t(246)=1.05$; $p>0.05$); დაგვიანება და როლურ კონფლიქტი ($\beta = .005$; $t(246)= -0.16$; $p>0.05$).

ცხრილი N15. პიროვნება-ორგანიზაციის მოდერატორული ეფექტი როლურ კონფლიქტსა და არიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში.

<i>ცვლადი</i>	R²	F	β	t
<i>პრედიქტორი - როლური კონფლიქტი</i>	.20**	47.84**	-0.079	-0.445
<i>მოდერატორი - პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა</i>			-1.71**	-3.16
<i>ინტერაქციული -როლური კონფლიქტი * პირ.-ორგ. თავსებადობა</i>			.014	0.90
<i>დენადობა</i>				
<i>პრედიქტორი - როლური კონფლიქტი</i>	0.18	19.13	-0.002	-0.023
<i>მოდერატორი - პიროვნება-ორგანიზაციის</i>			-0.85	-2.69

თავსებადობა				
ინტერაქციული -როლური კონფლიქტი * პირ.-ორგ. თავსებადობა			.005	.62
<i>აბსენტიზმი</i>				
პრედიქტორი - როლური კონფლიქტი	0.10**	9.17**	.009	.275
მოდერატორი - პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა			-.17	.107
ინტერაქციული -როლური კონფლიქტი * პირ.-ორგ. თავსებადობა			.003	1.05
<i>დაგვიანება</i>				
პრედიქტორი - როლური კონფლიქტი	0.08**	7.59**	-.086	-.72
მოდერატორი - პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა			-.68	-1.89
ინტერაქციული -როლური კონფლიქტი * პირ.-ორგ. თავსებადობა			.005	.49

ჰიპოთეზა H12. ჰიპოთეზაში არსებული მოდერაციული ეფექტის შემოწმების შედეგად აღმოჩნდა, რომ პროცედურული სამართლიანობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში ($\beta = 0.007$; $t(246)=2.264$, $p<0.05$); მთლიანი მოდელი ხსნის აბსენტიზმის გამოვლენათა 9.5%-ს ($R^2=0.095$, $F(3,246)=8.606$; $p<0.05$).

ჰიპოთეზა დადასტურდა.

ცხრილი N16. პროცედურული სამართლიანობის მოდერატორული ეფექტი სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში.

<i>ცვლადი</i>	<i>R²</i>	<i>F</i>	<i>β</i>	<i>t</i>
<i>პრედიქტორი - სოციალური სიზარმაცე</i>	<i>.095**</i>	<i>8.60**</i>	<i>-.111</i>	<i>-1.38</i>
<i>მოდერატორი - პროცედურული სამართლიანობა</i>			<i>-.17**</i>	<i>-3.20</i>
<i>ინტერაქციული - სოც. სიზარმაცე * პროცედურული სამართლიანობა</i>			<i>.007**</i>	<i>2.26</i>

ჰიპოთეზა H13. მედიაციური ანალიზისათვის გამოვიყენეთ ოთხი ეტაპი. პირველ ეტაპზე განვსაზღვრეთ არიდების ქცევებსა (დამოკიდებული ცვლადი) და ორგანიზაციულ სამართლიანობას (პრედიქტორი) შორის კავშირი; მეორე ეტაპზე ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას (მედიატორი ცვლადი) შორის არსებული კავშირი შევაფასეთ; მესამე ეტაპზე ორგანიზაციული სამართლიანობის გაკონტროლების შემთხვევაში პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის გავლენა დამოკიდებულ ცვლადზე; და ბოლო ეტაპზე, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის გაკონტროლების პირობებში, შევაფასეთ ორგანიზაციული სამართლიანობის გავლენა არიდების ქცევებზე.

მონაცემები გაანალიზდა ჰეისის მიერ შემუშავებული პროგრამის (PROCESS), მე-4 მოდელის საშუალებით. აღმოჩნდა, რომ 1) ორგანიზაციული სამართლიანობა არიდების ქცევის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია ($\beta = -0.40$; $p < 0.01$); 2) ორგანიზაციული სამართლიანობა ასევე მნიშვნელოვანი პრედიქტორია პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის ($\beta = 0.48$; $p < 0.01$); 3) ორგანიზაციული სამართლიანობა პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობასთან ერთად არიდების

ქცევათა 34%-ს ხსნის ($R^2=0.34$, $F(2,247)=65.02$; $p<0.01$); ორგანიზაციული სამართლიანობის გაკონტროლების პირობებში პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა არიდების ქცევის მნიშვნელოვანი პრედიქტორი აღმოჩნდა ($\beta =-.188$; $t(248)=-3.011$); $p<0.01$); ხოლო 4) პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის გაკონტროლების პირობებში ორგანიზაციული სამართლიანობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი აღმოჩნდა ($\beta =-.30$; $t(248)=-3.372$; $p<0.01$).

ამ ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ვთქვათ, არ გამოვლინდა სრული მედიაცია.

მოდერაციული მედიაციის ეფექტის შესამოწმებლად მოდერატორ ცვლადად დავამატეთ სამუშაო სტაჟი, რისთვისაც გამოვიყენეთ ჰეისის პროგრამის (PROCESS) მე-7 მოდელი.

ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ სამუშაო სტაჟი არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას შორის ($\beta =-0.002$; $t(246)=-0.271$; $p>0.05$).

ცხრილი N17. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის მედიაციური ეფექტი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევას შორის ინტერაქციაში.

ცვლადი	R ²	F	β	t
პირველი ეტაპი ($X \rightarrow Y$) პრედიქტორი: ორგანიზაციული სამართლიანობა X დამოკიდებული: არიდების ქცევა Y	.37**	30.65**	-.40**	-5.53
მეორე ეტაპი ($X \rightarrow M$) მოდერატორი: პიროვნება- ორგანიზაციის თავსებადობა M	.12**	48.3**	.48**	6.95
მესამე ეტაპი ($M/X \rightarrow Y$) მეოთხე ეტაპი $X/M \rightarrow Y$) მოდერატორი: პიროვნება- ორგანიზაციის თავსებადობა M პრედიქტორი: ორგანიზაციული სამართლიანობა X	.34*	62.29**	-.147** -.30**	-2.29 -4.16

16. დასკვნა

კვლევის შედეგების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ჩვენ მიერ შემუშავებული ჰიპოთეზების ნაწილი დადასტურდა. ანალიზის შედეგად, არიდების ქცევების რამდენიმე ღირებული პრედიქტორი გამოიკვეთა. ამ ნაწილში ემპირიული კვლევით მიღებულ შედეგებს განვიხილავთ და მათ სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებულ კვლევით მონაცემებს შევადარებთ.

16.1 ორგანიზაციულ ცვლადებსა და არიდების ქცევებს შორის არსებული პირდაპირი კავშირები:

- ორგანიზაციული სამართლიანობა და არიდების ქცევები
- დადასტურდა, რომ ორგანიზაციულ სამართლიანობას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს დენადობის განზრახვის პროგნოზირებაში. დასაქმებულები, რომლებიც აღიქვამენ, რომ ორგანიზაციაში არსებული შრომის შედეგების განაწილება, მასში მიმდინარე პროცესები და ხელმძღვანელების მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები სამართლიანია, სამსახურიდან წასვლაზე ნაკლებად ფიქრობენ. მონაცემთა ანალიზის მიხედვით ორგანიზაციული სამართლიანობის ფორმებიდან მხოლოდ დისტრიბუციულ და ინტერაქციულ სამართლიანობას შეუძლია დენადობის განზრახვის ვარიაციების ახსნა, პროცედურული სამართლიანობა ვერ ხსნის დენადობის განზრახვას. მიღებული შედეგები ნაწილობრივ ეთანხმება აგაჰეის, მოშირისა და შაჰრბანიანის (Aghaei, Moshiri, & Shahrbanian, 2012) კვლევის შედეგებს, რომლის მიხედვით დასაქმებულთა მიერ ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების, მიღებული გადაწყვეტილებებისა და შრომის შედეგების უსამართლოდ აღქმა ზრდის ამ სამსახურის დატოვების ალბათობას; მსგავსი

შედეგები მიიღეს ალსალემ და ალჰალიანიმა (Alsalem & Alhaiyani, 2007), მათი მტკიცების მიხედვით, ორგანიზაციული სამართლიანობის დონის ამაღლებით დამსაქმებელს შეუძლია კადრების დენადობის მაჩვენებლის შემცირება.

- არ დადასტურდა, ორგანიზაციული სამართლიანობისა და მისი ფორმების (დისტრიბუციული სამართლიანობა, პროცედურული სამართლიანობა, ინტერაქციული სამართლიანობა) წვლილი დაგვიანებისა და აბსენტიზმის, ასევე არიდების ქცევის აკუმულირებული ცვლადის პროგნოზირებაში. რაც ეწინააღმდეგება ალსალემისა და ალჰალიანის (Alsalem & Alhaiyani, 2007) მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგს, რომლის თანახმადაც, ორგანიზაციული სამართლიანობის დონის ამაღლებით დამსაქმებელს შეუძლია აბსენტიზმის შემცირება.
- დადასტურდა, რომ დისტრიბუციულ სამართლიანობას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს არიდების ქცევის აკუმულირებულ ცვლადის პროგნოზირებაში. დასაქმებულები, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ორგანიზაციაში არსებული შრომის შედეგების განაწილება (ხელფასი, ბონუსები, დაწინაურების შესაძლებლობა, აღიარება და სხვა) სამართლიანია, ნაკლებად ავლენენ არიდების ქცევას.
- დადასტურდა, რომ ინტერაქციული სამართლიანობა არიდების ქცევის აკუმულირებული ცვლადის მნიშვნელოვანი პრედიქტორია. დასაქმებულები, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ორგანიზაციაში ხელმძღვანელების მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები სამართლიანია, ნაკლებად ავლენენ არიდების ქცევას. საპირისპირო შედეგები მიიღეს იანმა და მისმა (Yan, Long-Lirong, Jie, & Wei, 2007) კოლეგებმა ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების ქცევებზე ჩატარებულ ერთ-ერთ კვლევაში, რომლიც მიხედვითაც ინტერაქციულ სამართლიანობას არიდების ქცევებთან სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ აქვს.

➤ სოციალური მხარდაჭერა და არიდების ქცევები

- არ დადასტურდა სოციალური მხარდაჭერისა და მისი ფორმების (ხელმძღვანელის, თანამშრომლებისა და ოჯახის წევრების/მეგობრების მხარდაჭერა) წვლილი არიდების ქცევის გაერთიანებულ ცვლადისა და არიდების ქცევების ცალკეული ფორმების - დაგვიანების, აბსენტიზმისა და დენადობის ვარიაციათა ახსნაში. უცნაურია, რადგან დენადობის განზრახვასა და სოციალურ მხარდაჭერას, ასევე აბსენტიზმსა და სოციალურ მხარდაჭერას შორის კავშირს არაერთი კვლევა ადასტურებს (Knippenberg, Dick, & Tavares, 2007); (Cropanzano & Mitchell, Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review, 2005); (Undén, 2007); (Lobburi, 2012); (Tett & Meyer, 1993) (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher,). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis., 1999), რომელთა მიხედვითაც ადამიანი, რომელსაც მხარდამჭერი გარემო ჰყავს, ნაკლებად ავლენს არიდების ქცევებს - აბსენტიზმსა და დენადობას.

➤ როლური კონფლიქტი & როლური გაურკვევლობა და არიდების ქცევები

- დადასტურდა, რომ როლურ კონფლიქტსა და როლურ გაურკვევლობას ერთად მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ არიდების ქცევის აკუმულირებულ ცვლადის პროგნოზირებაში. მსგავსი შედეგები მიიღეს ჰამერმა და მისმა კოლეგებმა (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003), ასევე ვანგმა და სხვა მკვლევრებმა (Wang, Lawler, Walumbwa, & Shi, 2004), რომელთა კვლევის მიხედვითაც დასაქმებული, რომელიც განიცდის როლურ კონფლიქტსა და როლურ გაურკვევლობას უფრო მეტად ავლენს არიდების ქცევებს. ამასთან:

- დადასტურდა, რომ როლური გაურკვეველობა არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის მნიშვნელოვანი პრედიქტორია. დასაქმებული, რომელიც როლურ გაურკვეველობას განიცდის, არ იცის რას მოელიან მისგან და რაზეა პასუხისმგებელი, არ აქვს ნათლად განსაზღვრული ფუნქცია-მოვალეობები, უფრო მეტად ავლენს არიდების ქცევას (დაგვიანება, აბსენტიზმი, დენადობა).
- დადასტურდა, რომ როლურ გაურკვეველობას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს დაგვიანების პროგნოზირებაში. ადამიანი, რომელიც სამუშაო ადგილზე გაურკვეველობას განიცდის, უფრო მეტად აგვიანებს.
- დადასტურდა, რომ როლური კონფლიქტი ხსნის აბსენტიზმის გამოვლენათა ვარიაციებს. ადამიანი, რომელიც განიცდის როლურ კონფლიქტს, იღებს ორი ან მეტი ადამიანისგან განსხვავებულ მოთხოვნებს, ჰგონია, რომ არ აქვს დამოუკიდებლად გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა, უფრო მეტად გააცდენს სამსახურს. მსგავსი შედეგები მიიღო რიტა ჰაფმა თავის კვლევაში (Huff, 1982), რომლის თანახმადაც, როლური კონფლიქტის მაღალი დონე გაცდენების რაოდენობის ზრდას იწვევს.
- დადასტურდა, რომ როლურ გაურკვეველობას შეუძლია დენადობის განზრახვის პროგნოზირება. ადამიანი, რომელიც როლურ გაურკვეველობას განიცდის, არ იცის რას მოელიან მისგან და რაზეა პასუხისმგებელი, არ აქვს ნათლად განსაზღვრული ფუნქცია-მოვალეობები მოსალოდნელია, რომ უფრო მეტად იფიქრებს სამსახურის დატოვებაზე, ვიდრე ისინი, რომლებიც არ განიცდიან როლურ გაურკვეველობას.

16.2 ინდივიდუალურ ცვლადებსა და არიდების ქცევებს შორის არსებული პირდაპირი კავშირები:

➤ სოციალური სიზარმაცე და არიდების ქცევები

- დადასტურდა, რომ სოციალური სიზარმაცე ხსნის მხოლოდ აბსენტიზმის გამოვლენათა ვარიაციებს. დასაქმებული, რომელიც ხასიათდება სოციალური სიზარმაცის ტენდენციით, ჯგუფში შესასრულებელ ამოცანებზე ნაკლებ ძალისხმევას ხარჯავს, და საკუთარ მოვალეობებს ჯგუფის სხვა წევრებს გადააბარებს უფრო მეტად აცდენს სამსახურს. არ დადასტურდა, რომ სოციალური სიზარმაცის პრედიქტული ღირებულება არიდების სხვა ქცევების ვარიაციებთან მიმართებით. ეს მონაცემები ნაწილობრივ ეთანხმება ედერისა და ეიზენბერგის (Eder & Eisenberger, 2008) კვლევის შედეგებს, რომელთა მიხედვითაც, სოციალური სიზარმაცის დროს დასაქმებული სამუშაო ადგილზე არიდების ქცევებს ავლენს.
- დადასტურდა მოსაზრება, რომ სქესს შეუძლია ახსნას დაგვიანებისა და აბსენტიზმის გამოვლენათა ვარიაცია. კვლევის შედეგების მიხედვით, კაცებს უფრო არიან ახასიათებთ დაგვიანები, გაცდენები და მთლიანად არიდების ქცევა; საპირისპირო შედეგები მიიღეს ქოუტემ და ჰაკოუნმა (Côté & Haccoun, 1991), რომელთა კვლევის მიხედვით, ქალები უფრო მეტად არიან მიდრეკილები აბსენტიზმისკენ. დენადობის მიხედვით სქესთაშორისი სხვაობები არ გამოვლინდა. ქალების და კაცები დაახლოებით ერთნაირად იღებენ სამსახურიდან წასვლის გადაწყვეტილებას.
- დადასტურდა, რომ ასაკი არიდების ქცევათა გამოვლენის ვარიაციებს განაპირობებს. კვლევის შედეგების მიხედვით, ახალგაზრდები არიდების ქცევებისაკენ უფრო არიან მიდრეკილები არიან, ვიდრე ასაკით უფროსები; ასაკის ზრდასთან ერთად, არიდების ქცევათა გამოვლენაც მცირდება. მსგავსი

შედეგები მიიღო ჰაკეტმა (Hackett, 1990), რომლის კვლევის თანახმადაც ახალგაზრდა დასაქმებულებს უფრო ახასიათებთ არიდების ქცევები, ვიდრე უფროსებს.

- დასტურდა, რომ პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას არსებითი წვლილი შეაქვს დენადობისა და არიდების ქცევის კონსტრუქტის პროგნოზირებაში. ადამიანი, რომელიც აღიქვამს, რომ მისი და ორგანიზაციის ღირებულებები მსგავსია, ნაკლებად ახორციელებს გარიდების ქცევას და სამსახურის დატოვებაზე ნაკლებად ფიქრობს. მსგავსი შედეგები მიიღეს ელ-საკამ (El-Sakka, 2016), ტუგალმა და კილიჩმა (Tugal & Kilic, 2015) თავიანთ კვლევებში, რომელთა მიხედვითაც პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა უარყოფითადაა დაკავშირებული არიდების ქცევებთან. ხოლო მემონისა და მისი კოლეგების მიხედვით (Memon, Salleh, Baharom, & Harun, 2014), დასაქმებულის აღქმა, მისი და ორგანიზაციის ღირებულებათა შესაბამისობის შესახებ, ზრდის ორგანიზაციისადმი მიკუთვნებულობის განცდას, რაც პიროვნების ორგანიზაციაში დარჩენით გამოიხატება. პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა ვერ ხსნის აბსენტიზმისა და დაგვიანების ქცევათა გამოვლენას.

16.3 ცვლადებს შორის არსებული არაპირდაპირი კავშირები

- დადასტურდა, რომ სოციალურ მხარდაჭერას მოდერატორის როლი აქვს როლურ კონფლიქტსა და დენადობას შორის კავშირში. შედეგების მიხედვით, როლური კონფლიქტის პირობებში სოციალური მხარდაჭერის არსებობის შემთხვევაში, დენადობა იზრდება. როგორც წესი, კვლევები (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999) საპირისპიროს ადასტურებენ, რომელთა მიხედვითაც სოციალური სიზარმაცე საპირისპიროდ მოქმედებს როლური კონფლიქტსა და

არიდების ქცევებზე, კერძოდ, ამცირებს როლური კონფლიქტით გამოწვეულ სტრესს, რასაც არიდების ქცევების შემცირებისაკენ მივყავართ.

თუმცა, ჩვენ მიერ მიღებული შედეგები ლიტერატურაზე დაყრდნობით შეიძლება გავამართლოთ. გამომდინარე იქიდან, რომ სოციალური მხარდაჭერის კონსტრუქტში შედიოდა არა მხოლოდ ხელმძღვანელისა და თანამშრომელთა მხარდაჭერა, არამედ ოჯახისა და მეგობრების მხარდაჭერაც, ამას შეიძლება გარკვეული ეფექტი მოეხდინა. კვლევათა მიხედვით (Kroll & Lampert, 2011), მხარდამჭერი გარემოს არსებობის პირობებში ადამიანი ნაკლებად განიცდის სამსახურის დაკარგვას და მათი დახმარებით გადაიტანოს სტრესი. ჩვენ მიერ მიღებული შედეგის ფარგლებში, თუკი ადამიანი სამსახურში როლურ კონფლიქტს განიცდის და თან აქვს საკმარისი სოციალური მხარდაჭერა, ის მარტივად იღებს სამსახურიდან წასვლის გადაწყვეტილებას, რაც ზრდის დენადობის გამოვლენას. **სოციალური მხარდაჭერა არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორი როლურ კონფლიქტსა და არიდების სხვა ქცევებს შორის კავშირში.**

- დადასტურდა, რომ სოციალურ სიზარმაცეს შეუძლია გამაშუალებლის როლი ითამაშოს როლურ გაურკვევლობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში. *როლური გაურკვევლობის არსებობის პირობებში სოციალური სიზარმაცის არსებობისას, როლური გაურკვევლობისა და აბსენტიზმს შორის თავდაპირველი კავშირის მიმართულება⁶ იცვლება და უარყოფითი ხდება. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ვთქვათ, როდესაც დასაქმებული როლურ გაურკვევლობას განიცდის (არ იცის რას მოელიან მისგან და რაზეა პასუხისმგებელი, არ აქვს ნათლად განსაზღვრული ფუნქცია-მოვალეობები) და ასევე ხასიათდება სოციალური სიზარმაცის ტენდენციით (ჯგუფში*

⁶ დადებითი მიმართება, ეს იმას ნიშნავს, რომ როლური გაურკვევლობის ზრდით, იზრდება აბსენტიზმის გამოვლენის ალბათობა.

შესასრულებელ ამოცანებზე ნაკლებ ძალისხმევას ხარჯავს, საკუთარ მოვალეობებს ჯგუფის სხვა წევრებს გადააბარებს) მცირდება აბსენტიზმის გამოვლენა.

- **სოციალური სიზარმაცის მოდერატორული როლი არ დადასტურდა როლური გაურკვევლობისა და არიდების სხვა ქცევების (დაგვიანება, დენადობა, არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადი) ინტერაქციაში; ასევე არ დადასტურდა სოციალური სიზარმაცის მოდერატორული როლი როლური კონფლიქტისა და არიდების ქცევათა ინტერაქციაში.**
- **დადასტურდა, რომ სოციალური სიზარმაცე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობსა და არიდების ქცევის ცვლადს შორის ინტერაქციაში. სოციალური სიზარმაცე გავლენას ახდენს ორგანიზაციული სამართლიანობისა და არიდების ქცევათა კავშირზე; თუკი ორგანიზაციული სამართლიანობის არსებობისას მცირდება არიდების ქცევის გამოვლენის ალბათობა; ორი ცვლადის (სამართლიანობა, სოციალური სიზარმაცე) ინტერაქციის პირობებში კავშირი მიმართულებას იცვლის. რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულები, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ორგანიზაციაში არსებული შრომის შედეგების განაწილება, მასში მიმდინარე პროცესები და ხელმძღვანელების მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები სამართლიანია და ამასთან ერთად ახასიათებთ სოციალური სიზარმაცის ტენდენცია უფრო მეტად ავლენენ არიდების ქცევას. ასევე დადასტურდა, რომ სოციალური სიზარმაცე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობსა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში. დასაქმებულები, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ორგანიზაციაში არსებული შრომის შედეგების განაწილება, მასში მიმდინარე პროცესები და ხელმძღვანელების მხრიდან მიღებული გადაწყვეტილებები სამართლიანია და ამასთან ერთად ახასიათებთ სოციალური სიზარმაცის ტენდენცია უფრო მეტად აცდენენ სამსახურს. არ**

დადასტურდა სოციალური სიზარმაცის მოდერატორული როლი ორგანიზაციულ სამართლიანობასა და არიდების სხვა ქცევებს (დაგვიანება, დენადობა) შორის ინტერაქციაში.

- პიროვნება ორგანიზაციის მორგება არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სანდო მოდერატორი როლურ კონფლიქტსა და არიდების ქცევებს შორის ინტერაქციაში; არც სამართლიანობისა და არიდების ქცევების ინტერაქციაში ასრულებს პიროვნება-ორგანიზაციის მორგება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორის როლს.
- დადასტურდა, პროცედურული სამართლიანობის მოდერაციული ეფექტი სოციალური სიზარმაცისა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში. პროცედურული სამართლიანობის გამაშუალებელი ეფექტის გავლენით მცირდება აბსენტიზმის გამოვლენა. როცა დასაქმებული ხასიათდება სოციალური სიზარმაცის ტენდენციით და ამდროულად აღიქვამს, რომ ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესები სამართლიანია, ის ნაკლებად აცდენს სამსახურს. სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში ორგანიზაციული სამართლიანობა და დისტრიბუციული სამართლიანობაც სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორები არიან. მხოლოდ ინტერაქციულ სამართლიანობას არ შეაქვს გამაშუალებელი წვლილი სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში.
- დადასტურდა, რომ პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას ნაწილობრივ მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციულ სამართლიანობისა და არიდების ქცევის ცვლადის კავშირში. როცა ადამიანი სამართლიანად აღიქვამს ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესებს, ხელმძღვანელის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებსა და შრომის შედეგებს ის მიიჩნევს, რომ მისი და ორგანიზაციის ღირებულებები ემთხვევა ერთმანეთს (პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა) და შედეგად ნაკლებად გამოავლენს არიდების ქცევებს. შედეგები მიუთითებს, რომ სხვა დამატებულმა ფაქტორმა მოახდინა

მასზე გავლენა. ამასთან სტაჟი არ არის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორი სამართლიანობასა და პიროვნება-თავსებადობის შორის ინტერაქციაში.

სხვა კავშირები

დაგვიანების რეალურ შედეგებსა და აღქმული დაგვიანების ქულებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი გამოვლინდა; ისინი, ვინც ბოლო 1 თვის განმავლობაში სულ მცირე ერთხელ მაინც აგვიანებდნენ სამსახურში დაგვიანებისადმი ტოლერანტულები იყვნენ და შესაბამის სკალაზეც მაღალ ქულებს იღებდნენ.

17. შეჯამება

შეჯამების სახით შეიძლება ვთქვათ, რომ ორგანიზაციულ და ინდივიდუალურ ფაქტორებს მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეუძლიათ არიდების ქცევების პროგნოზირებაში. **ორგანიზაციული ფაქტორებიდან** აღსანიშნავია ორგანიზაციული სამართლიანობა და მისი ორი ფორმა - დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობა, რომელიც დენადობის ვალიდური პრედიქტორია; დისტრიბუციულ და ინტერაქციულ სამართლიანობა ასევე არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის პროგნოზირებაც შეუძლია. მსგავსი შედეგები მიიღეს სხვადასხვა კვლევებში (Aghaei, Moshiri, & Shahrbanian, 2012); (Kaur, Mohindru, & Dr. Pankaj, 2013). იანისა და მისი კოლეგების (Yan, Long-Lirong, Jie, & Wei, 2007) მიერ ჩატარებულ კვლევაში ინტერაქციული სამართლიანობა არ განიხილებოდა არიდების ქცევათა პრედიქტორად; ამისგან განსხვავებით, ჩვენი კვლევის ფარგლებში, ინტერაქციული სამართლიანობა ერთ-ერთი იმ ფაქტორთაგანია, რომელიც ყველაზე უკეთ ხსნის

არიდების ქცევათა გამოვლენას. სამეცნიერო ლიტერატურაში განხილული კვლევების(Hammer, Bauer, & Grandey, 2003) (Wang, Lawler, Walumbwa, & Shi, 2004) (Ugoani, 2015) (Rhnima & Pousa, 2017) მიხედვით როლური კონფლიქტი უფრო ხშირადაა განხილული არიდების ქცევათა პრედიქტორად. ამ კვლევის თანახმად კი როლური გაურკვეველობას უფრო მაღალი პრედიქტული ღირებულება აქვს და გვევლინება დაგვიანების, დენადობისა და არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორად; ხოლო როლურ კონფლიქტს შეუძლია მხოლოდ აბსენტიზმის გამოვლენის ვარიაციათა ახსნა.

ინდივიდუალური ფაქტორებიდან: სოციალური სიზარმაცე აბსენტიზმის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორია; მართალია, არც თუ ისე ბევრი კვლევაა ჩატარებული ამ ცვლადებთან მიმართებით, თუმცა მათი (Murphy, Wayne, Liden , & Berrin Erdogan, 2003) უმეტესობა აქცენტს აკეთებს სოციალური სიზარმაცისა და დენადობას შორის კავშირზე. ასაკსა და სქესსაც შეუძლიათ იწინასწარმეტყველონ არიდების ქცევათა გამოვლენის ვარიაციები. კვლევაში მიღებული სქესთაშორისი სხვაობები ეწინააღმდეგება ქოუტესა და ჰაკოუნის (Côté & Haccoun, 1991) კვლევის შედეგებს, რომლის მიხედვითაც ქალები უფრო მეტად არიან მიდრეკილები აბსენტიზმისკენ; და ეხმიანება შაპირა-ლიჩინსკისა და ევენ-ზოჰარის (Shapira-Lishchinsky & Even-Zohar, 2011) კვლევის სედეგებს, რომლის მიხედვითაც მამაკაცებს უფრო ახასათებთ დაგვიანების ტენდენცია.

პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა დენადობისა და არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის სტატისტიკურად მნიშვნელოვან პრედიქტორად გვევლინება. აქამდე ჩატარებულ კვლევებში (Memon, Salleh, Baharom, & Harun, 2014); (El-Sakka , 2016); (Tugal & Kilic, 2015),პიროვნება-ორგანიზაციის კონსტრუქტი დენადობის განზრახვას პროგნოზირებდა.

არაპირდაპირი კავშირები - შეიძლება ვთქვათ, რომ სოციალურ მხარდაჭერას მოდერატორის როლი აქვს როლურ კონფლიქტსა და დენადობას შორის კავშირში;

ასევე სოციალურ სიზარმაცეს შეუძლია გამაშუალებლის როლი შეასრულოს როლურ გაურკვევლობასა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში.

სოციალური სიზარმაცე სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორია ორგანიზაციულ სამართლიანობსა და არიდების ქცევის ცვლადს შორის ინტერაქციაში. სოციალური სიზარმაცე გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ სამართლიანობსა და აბსენტიზმს შორის კავშირზე. სოციალური სიზარმაცის არაპირდაპირი კავშირები ნაკლებადაა შესწავლილი, შესაბამისად კვლევის ღირებულებად შეიძლება ჩაითვალოს, ისეთი ფაქტორის აღმოჩენა, რომელიც ბევრ ორგანიზაციულ კონსტრუქტთან ინტერაქციაში განაპირობებს არიდების ქცევებს.

პროცედურული სამართლიანობის პირდაპირი კავშირებია შესწავლილი, რომლის მიხედვითაც, მას შეუძლია არიდების ქცევათა პროგნოზირება (Baldwin, 2006). აღნიშნულ კვლევაში პროცედურული სამართლიანობის პირდაპირი კავშირები არ დადასტურდა, თუმცა გამოვლინდა, რომ პროცედურული სამართლიანობა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორია სოციალურ სიზარმაცესა და აბსენტიზმს შორის ინტერაქციაში.

პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობას ნაწილობრივ მედიაციური ეფექტი აქვს ორგანიზაციული სამართლიანობისა და არიდების ქცევის აკუმულირებული ცვლადის კავშირში. რაც მართლაც მნიშვნელოვანი მიგნებაა, რადგან დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს სამართლიანობის აღქმის გაძლიერებით, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა გაზარდოს, რაც ორგანიზაციას კვალიფიციური კადრების შენარჩუნებაში დაეხმარება.

18. კვლევის პრაქტიკული ღირებულება

აღნიშნული კვლევა შეისწავლის არიდების ქცევების ორგანიზაციულ და ინდივიდუალურ პრედიქტორებს; მათ შორის არსებულ პირდაპირ და არაპირდაპირ (მედიაციურ და მოდერაციულ) მიმართებებს. პრედიქტორებად მოიაზრება ისეთი

ფაქტორები, როგორებიცაა: ორგანიზაციული სამართლიანობა, სოციალური მხარდაჭერა, სოციალური სიზარმაცე, როლური კონფლიქტი, როლური გაურკვევლობა და პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა. სოციალური სიზარმაცე ამ ცვლადებთან მიმართებით ყველაზე ნაკლებადაა შესწავლილი. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ მას შეუძლია არაპირდაპირი გავლენის მოხდენა არიდების ქცევებზე.

ასევე, კვლევის ფარგლებში შემუშავდა დაგვიანების, აბსენტიზმისა და დენადობის სკალები; შეიქმნა არიდების ქცევის გაერთიანებული ცვლადის ინსტრუმენტი, რომელიც, შესაძლოა, შემდგომ კვლევებში ღირებული საზომი აღმოჩნდეს.

ზოგადად შეიძლება ითქვას, რომ რამდენიმე ისეთი საინტერესო შედეგი მივიღეთ, რომელთა გამოყენება შესაძლებელია ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის მიმართულებით არსებული პრობლემების გადასაჭრელად. დამსაქმებლებს შეუძლიათ ორგანიზაციაში არსებული დისტრიბუციული და ინტერაქციული სამართლიანობის აღქმის გაძლიერებით, როლური კონფლიქტისა და გაურკვევლობის აღმოფხვრით, პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის ზრდით მნიშვნელოვნად შეამცირონ არიდების ქცევების გამოვლენის ალბათობა. ასევე მნიშვნელოვანია, თუკი გაითვალისწინებენ დასაქმებულთა ინდივიდუალურ თავისებურებებს, რათა აღმოფხვრან სოციალური სიზარმაცის არაპირდაპირი გავლენები არიდების ქცევებზე.

19. კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო კვლევის რეკომენდაციები

კვლევის ძირითად შეზღუდვას რამდენიმე გარემოება წარმოადგენს. პირველი შერჩევა და მისი მოცულობაა; კვლევის მონაწილეები შეირჩა ხელმისაწვდომობის პრინციპით. მათი უმრავლესობა მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი იყო (მდედრობითი - 190; მამრობითი - 60). ასევე, სქესის მიხედვით მონაცემთა შეწონვა არ

არის გაკეთებული. სანდო და ვალიდური შედეგების მისაღებად, რა თქმა უნდა, უმჯობესია უფრო მასშტაბური კვლევის ჩატარება.

მეორე შეზღუდვად შეიძლება ჩაითვალოს ის, რომ კვლევაში არ არის ჩართული დისპოზიციური პიროვნული მახასიათებლები, რადგან ისედაც ძალიან ბევრი ცვლადი იყო მასში გამოყენებული. ამიტომ ისეთი ინდივიდუალური მახასიათებლებითაა შემოფარგლული კვლევა, როგორებიცაა ასაკი, სქესი და სოციალური სიზარმაცე.

კვლევის ფარგლებში ინსტრუმენტის პირველადი ადაპტაცია გაკეთდა, რადგან არ არის სრულად ადაპტირების პროცედურები გამოყენებული, შეიძლება ესეც მოვიაზროთ შეზღუდვად. თუკი მომავალში გაგრძელდება ამ თემაზე მუშაობა, პირველ რიგში, კვლევაში უნდა ჩავრთოთ დისპოზიციური პიროვნული მახასიათებლები (მაგ., ნეიროტიზმი, ექსტრავერსია-ინტროვერსია და სხვა), რადგან კვლევათა (Singh, 2014) მიხედვით, მათ შეუძლიათ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულონ არიდების ქცევათა გამოვლენაში, კერძოდ დენადობის განზრახვაში. სინგჰის (Singh, 2014) მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით კეთილსინდისიერება უარყოფითადაა დაკავშირებული დენადობის განზრახვასთან, ხოლო ნეიროტიზმის მატება განაპირობებს დენადობის განზრახვის ზრდას. უნდა გაკეთდეს ზოგიერთი საკვლევი ინსტრუმენტების უფრო კომპლესური შეფასება და ადაპტაცია. მონაწილეები უნდა შეირჩეს მრავალსაფეხურიანი შერჩევის პროცედურით, გაიზარდოს შერჩევის მოცულობა და დაბალანსდეს სქესობრივი თანაფარდობა, მნიშვნელოვანია მონაცემთა შეწონვის პროცედურების გამოყენებაც.

მიუხედავად ამისა, შეიძლება ითქვას, რომ ამ კვლევამ ღირებული შედეგები აჩვენა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- ქობულაძე, თ. (2017). *ორგანიზაციული სამართლიანობა, სამუშაო სტრესი: მოდერაციული და მედიაციური ეფექტები*. თბილისი: ფსიქოლოგიის დოქტორის (Ph.D) აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად წარმოდგენილი დისერტაცია. Retrieved from <http://press.tsu.edu.ge>:
http://press.tsu.edu.ge/data/image_db_innova/%20%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%20%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%94%E1%83%A0%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90.pdf
- Abzari, M., Kabiripour, V., & Saeidi, A. (2015). The Effect of Business Ethical Values on Turnover Intention: Mediating Role of Person-organization Fit Dimensions. *Academic Journal of Economic Studies*, 65–81.
- Adams, J. (1963). Towards an understanding inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 422-436.
- Adkins, L. (1995). *Gendered Work. Sexuality, Family and the Labour Market*. Open University Press: Bristol.
- Adler, S., & Golan, J. (1981). Lateness as a Withdrawal Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 544-554.
- Adler, S., & Golan, J. (1981). Lateness as withdrawal behavior. *Journal of Applied Psychology*, 544–554.
- Aghaei, N., Moshiri, K., & Shahrbanian, S. (2012). Relationship between Organizational Justice and Intention to Leave in Employees of Sport and Youth Head Office of Tehran. *European Journal of Experimental Biology*, 1564-1570.
- Albrecht, T., & Adelman, M. (1987). *Communicating Social Support: A Theoretical Perspective*. Newbury Park, CA: Savage.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 414-435.
- Alsalem, M., & Alhaiani, A. (2007). Relationship between Organizational Justice and Employees Performance. *Aledari*, 97-110.
- Amason, A. C. (1996). *Distinguishing the Effects of Functional and Dysfunctional Conflict on Strategies Decision-making: Resolving a Paradox for Top Management Groups*. *Academy of Management Journal*.
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1996). *Innovation in Top Management Teams*. *Journal of Applied Psychology*.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL ORGANIZATIONAL*. London: SAGE Publications.
- Argyle, M., Gardner, G., & Cioffi, I. (1958). Supervisory methods related to productivity, absenteeism and labor turnover. *Human Relations*, 23-40.

- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 267-286.
- Asyikin, N. (2005, November 25). *www.scribd.com*. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/291048314/What-is-Withdrawal-Behaviour>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Baldwin, S. (2006). *Organizational Justice*. Brighton: Institute of Employment Studies.
- Barnard, C. (1938). *Functions of the executive*. Boston: Harvard University Press.
- Barnett, R. (2002). *Role Stress/Strain and Work Family*. Waltham, Massachusetts: Brandeis University.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of Newcomer Involvement in Work-Related Activities: A Longitudinal Study of Socialization. *Journal of Applied Psychology*, 211-23.
- Baum, J. F. (1978). effectiveness of an attendance control policy in reducing chronic absenteeism. *Personnel Psychology*, 71-81.
- Baum, J., & Youngblood, S. A. (1975). Impact of an organizational control policy on absenteeism, performance, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 688-694.
- Baumgartel, H., & Sobol, R. (1959). Background and organizational factors in absenteeism. *Personnel Psychology*, 431-443.
- Beehr, T. A., & Gupta, N. (1978). A Note on the Structure of Employee Withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 73-79.
- Behling, O. (1998). Employee Selection: Will intelligence and conscientiousness do the job? *Academy of Management Executive*, 77-86.
- Behrend, H. (1951). *Absence under full employment*. Birmingham, England: University of Birmingham.
- Bernadin, H. J. (1977). The relationship of personality variables to organizational withdrawal. *Personnel Psychology*, 17-27.
- Bernays, J. (1910). *Auslease und anpassung der arbeiterschaft der geschlossenen, grossindustri. Schriften des verein fur Sozialpolitik*. Leipzig: Gerlag von Dunder und Humblot.
- Bies, R., & Moag, J. (1986). International Justice: Communication Criteria of Fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 43-45.
- Blau, G. (1994). Developing and testing a taxonomy of lateness behavior. *Journal of Applied Psychology*, 959-970.

- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. (1998). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Interrelationship effects on some Work-Related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17-28.
- Borman, W., Motowidlo, S., & Schmitt. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance In Personnel selection in organizations. *Personnel selection in organizations*, 71-98.
- Brayfield , H. A., & Crocket, H. W. (1955). Employee attitudes and employee performance. In *Psychological Bulletin* (pp. 396–424).
- Brockner, J. (1990). Scope of Justice in the Workplace: How Survivors React to Co-worker Layoffs. *Journal of Social Issues*, 95-106.
- Burke, R., & Kot, E. (2009). Wor intensity, work hours, satisfaction and Psychological well-being among Egyptian managers. *Middle Eastern Issues*, 218-231.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 294-311.
- Callaghan, P., & Morrissey, J. (1993). Social support and health: a review. *J Adv Nurs*, 203-210.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 211-219.
- Chou, P. (2005). The Effects of Workplace Social Support on Employee’s Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management*.
- Clark, M. S., & Mills, J. (1979). Interpersonal attraction in exchange and communal relationships. *Journal of Personality & Social Psychology*, 12-24.
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New-York: Halsted Press.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation measure. *Journal of Applied Psychology*, 386-400.
- Côté, D., & Haccoun, R. (1991). L’absentéisme des femmes et des hommes: Une méta-analyse. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 130–139.
- Cox, S. A. (1999). Group communication and employee turnover: How coworkers encourage peers to voluntarily exit. *Southern Communication Journal*, 181.
- Crabb, J. T. (1912). Scientific hiring. *Efficiency Society Transactions*, 313-318.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 874-900.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 874-900.
- Dalton, D., & Todor, W. (1993). Turnover, transfer and absenteeism: An interdependent perspective. *Journal of Management*, 193–219.

- Damar, A., & Çelkin, A. (2017). THE MEDIATING ROLE OF PERSON ORGANIZATION FIT ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORK ALIENATION. *Journal of Management Economics and Business*.
- Dirks, T. K., & Parks, M. J. (2003). *Conflicting Stories: The State of the Science of Conflict*. New Jersey: Lawrence Earbanm Associates .
- Dittrich, J. E., & Carrell, M. R. (1976). Dimensions of organizational fairness as predictors of job satisfaction, absence, and turnover. *the Academy of Management*. Kansas City, Missouri.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 500-507.
- El-Sakka , N. (2016). The relationship between Person-Organization Fit, burnout, and turnover Intention among CIC academic staff. *The Business and Management Review*.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 615-622.
- Federico, J. M., Federico, P., & Lundquist, G. W. (1976). Predicting women's turnover as a function of extent of met salary expectations and biodemographic data. *Personal Psychology*, 559-566.
- Fichter, C. (2011). A research study of role conflict, role ambiguity, job satisfaction, and burnout among financial advisors. *The Journal of American Academy of Business*.
- Fishbein, M. (1967). Attitude and the prediction of behavior. In M. Fishbein, *Reading in attitude theory and measurement*. New-York: Wiley.
- Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type: A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 143-170.
- Folger, R. (1998). Fairness as a moral virtue. In M. Schminke, *Managerial ethics: Morally managing people and processes* (pp. 13-34). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Forrest, C. R., Cummings, L. L., & Johnson, A. C. (1977). Organizational participation: A critique and model. *Academy of Management Review*, 586-601.
- Foust, M. S., Elicker, J. D., & Levy, P. E. (2006). Development and validation of a measure of an individual's lateness attitude. *Journal of Vocational Behavior*, 119-133.
- Fried, Y., Ben-David , H., Tiegs , R. B., Avital, N., & Yeverechyahu, U. (1998). The interactive effect of role conflict and role ambiguity on job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 19-27.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick, *Handbook of occupational Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 191–202.

- George, J. M. (1995). Asymmetrical Effects of Rewards and Punishments: The Case of Social Loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 327-338.
- Glaser, A. M. (1976). *Productivity gains through worklife improvement*. New-York: The Psychological Corporation.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 161-178.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 9-22.
- Greenhouse, J., Bedeian, A., & Mossholder, K. (1987). Job experience, Job performance and feelings of personal and family well-being. *Job vocational behavior*, 200-215.
- Hackett, R., & Bycio, P. (1996). An evaluation of employee absenteeism as a coping mechanism among hospital nurses. *Journal of Occupational and Organizational*, 327-338.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 419-436.
- Hamner, W. C., & Hamner, E. P. (1976). Behavior modification on the bottom line. *Organizational Dynamics*, 2-21.
- Hanisch, K. A. (1995). Organizational withdrawal. *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational*, 604.
- Hanisch, K., & Hulin, C. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 60-78.
- Hanisch, K., & Hulin, C. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 110-128.
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). Effects of Task Difficulty and Task Uniqueness on Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1214-1229.
- Harris, M. M., & Bladen, A. (1994). Wording effects in the measurement of role conflict and role ambiguity: A multitrait-multimethod analysis. *Journal of Management*, 887-901.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2019). *afhayes.com*. Retrieved from <https://afhayes.com/index.html>
- Hedges, J. N. (1973). Absence from work: A look at some national data. *Monthly Labor Review*, 24-31.

- Herman, J. B. (1973). Are situational contingencies limiting job attitude-job performance relationships? *Organizational Behavior and Human Performance*, 208-224.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Hines, G. H. (1973). Achievement motivation, occupations, and labor turnover in New Zealand. *Journal of Applied Psychology*, 313-317.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.
- Hochschild, C. (1997). *time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hoeksema-van Orden, C. Y. (1998). Social Loafing Under Fatigue. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1179-1190.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Hrebiniak, L. G., & Roteman, M. R. (1973). A study of the relationship between need satisfaction and absenteeism among managerial personnel. *Journal of Applied Psychol*, 41-45.
- Huff, R. G. (1982). Role Conflict, Role Ambiguity and Job Tenure and Their Relationship to Absenteeism. *Retrospective Theses and Dissertations*, 635.
- Hulin, C. (1991). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Indik, B. P. (1965). Organization size and member participation. *Human Relations*, 339-350.
- Ingham, C. (1970). *Size of industrial organization and worker behavior*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Isambert-Jamati, V. (1962). Absenteeism among women workers in industry. *International Labour Review*, 248-261.
- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 122-149.
- Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social Loafing on Difficult Tasks: Working Collectively Can Improve Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 937-942.
- James, K. (1999). Re-thinking organizational stress: the transition to the new employment age,". *Journal of Managerial Psychology*, 545-557.
- Jehn, et al. (1999). *Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups*. Administrative Science Quarterly.
- Jehn, K. A. (1995). *A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict*. Administrative Science Quarterly.

- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). *The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Performance*. *Academy of Management Journal*.
- Johns, G. (1978). Attitudinal and nonattitudinal predictors of two forms of absence from work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 431-444.
- Johns, G. (2001). The Psychology of Lateness, Absenteeism, and Turnover. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran, *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 232-246). London: SAGE Publications Ltd.
- Johns, G. (2003). How Methodological Diversity has Improved our Understanding of Absenteeism from Work. *Human Resource Management Review*, 157–184.
- Johnson, R. D., & Wallin, J. A. (1976). Employee attendance: An operant conditioning intervention in a field setting. *the American Psychological Association*. Washington, D.C.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 395–404.
- Kabanoff, B. (1991). *Equity, equality, power, and conflict*. *The Academy of Management Review*.
- Kagan, J. (2019). Retrieved from psychology.jrank.org:
<https://psychology.jrank.org/pages/654/Withdrawal-Behavior.html>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Wor-life balance: A review of the meaning of the balance construct . *organizational management*, 323-327.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1970). *Social Psychology in organizations*. São Paulo: Atlas.
- Kaur, B., Mohindru, & Dr. Pankaj. (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies.*, 1219-1230.
- Kerr, N. L. (1983). Motivation Losses in Small Groups: A Social Dilemma Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 818-829.
- Kerr, W., Koppelmeier, G., & Sullivan, J. (1951). Absenteeism, turnover and morale in a metals fabrication factory. *Occupational Psychology*, 50-55.
- King, L. A., & King, D. W. (1990). Role conflict and role ambiguity: A critical assessment of construct validity. *Psychological Bulletin*, 48-64.
- Kinicki, A., & Kreithner, R. (2008). *Organizational Behaviour: Key Concepts, Skills and Best Practice*. New York: The McGraw-Hill Companies.

- Klehe, U., & Anderson, N. (2007). The Moderating Influence of Personality and Culture on Social Loafing in Typical Versus Maximum Performance Situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 250-262.
- Knippenberg, D., Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 457–477.
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 79–88.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 139-149.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 1-49.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 1-49.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Unemployment, Social Support and Health Problems. *Deutsches Arzteblatt International*, 47-52.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 822-832.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. F. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 3-20.
- Lee, T. P. (2010). Role conflict as mediator of the relationship between Total Quality Management Practices and Role Ambiguity. *Multimedia University Malaysia*.
- Leung, Y. F. (2010). *Conflict management and emotional intelligence*. Southern Cross University, Lismor.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in personnel and human resources management*, 47-119.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal of management*, 285-304.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 171-194.
- Liu, C., Li, C., Fan, J., & Nauta, M. (2015). Workplace conflict and absence/lateness: The moderating effect of core self-evaluation in China and the United States. *International Journal of Stress Management*, 243-269.
- Lobburi, P. (2012). The Influence Of Organizational And Social Support On Turnover Intention In Collectivist Contexts. *Journal of Applied Business Research*.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In D. M. D., *Handbook of Industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Malinowski, B. (1922). *Argonauts of the western Pacific: An account of native enterprise and adventure in the archipelagoes of Melanesian New Guinea*. London: Routledge.
- March, J. G., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New-York: Wiley.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 57-75.
- Martin, T., Price, J., & Mueller, C. (1981). Job performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 116-119.
- Martocchio, J., & Harrison, D. (1993). To be there or not to be there? Questions, theories, and methods in absenteeism research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 259–328.
- Mattson, M., & Hall, J. G. (2011). *Health as communication nexus: a service-learning approach*. Dubuque, IA: Kendall Hunt Publishing Company.
- Mcdowell, T., & Serovich, J. M. (2007). The effect of perceived and actual social support and mental health of HIV+ individuals. *AIDS Care*.
- Mehrdad, J. J., & Chegini, G. (2016). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Resistance to Change: A Study on Guilan Municipal Staff. *Journal of History Culture and Art Research*.
- Melbin, M. (1961). Organizational practice and individual behavior: Absenteeism among psychiatric aides. *American Sociological Review*, 14-23.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N., & Harun, H. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 204-209.
- Metzner, H., & Mann, F. (1953). Employee attitudes and absences. *Personnel Psychology*, 467-485.
- Miles, R. H., & Perreault, W. D. (1976). Organizational role conflict: Its antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Perform*, 19-44.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 237-240.
- Mobley, W. H. (1980). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *the 40th annual meeting of the Academy of Management*. Detroit.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, A. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Monnot, M. J. (2008). *Role stress, hierarchy, and subjective*. Michigan: Central Michigan University.
- Montgomery, C. (1996). Organization fit is a key to success. *HRM Magazine*, 94-96.

- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 351-357.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New-York: ACADEMIC PRESS, INC.
- Muchinsky, P. (1977). Employee absenteeism. A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 316-340.
- Muchinsky, P. M., & Tuttle, M. L. (1979). Employee turnover: An empirical and methodological assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 43-77.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Berrin Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 61-84.
- Murstein, B. I., Cerreto, M., & MacDonald, M. G. (1977). A theory and investigation of the effect of exchange orientation on marriage and friendship. *Journal of Marriage and the Family*, 543-548.
- Netemeyer, R. G., McMurrian, R., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 400-410.
- Nicholson, N., Wall, T., & Lischeron, J. (1977). The predictability of absence and propensity to leave from employees' job satisfaction and attitudes toward influence in decision making. *Human Relations*, 499-511.
- Nicolson, N., & Goodge, P. (1976). The Influence of Social, Organizational, and Biographical Factors on Female Absence. *Journal of Management Studies*, 234-254.
- Owens, A. C. (1966). Sick leave among railwaymen threatened by redundancy: A pilot study. *Occupational Psychology*, 43-52.
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2015). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Evaluation System: Double Blind Review*, 165-181.
- Patchen, M. (1960). Absence and employee feelings about fair treatment. *Personnel Psychology*, 349-360.
- Perrone, V., Zaheer, A., & McEvily, B. (2003). Free to be trusted? Organizational constraints on trust in boundary spanners. *Organization Science*, 422-439.
- Petty, R. E., Harkins, S. G., Williams, K. D., & Latane, B. (1977). The Effects of Group Size on Cognitive Effort and Evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 279-284.
- Pfeffer, J., & Lawler, J. (1980). The effects of job alternatives, extrinsic rewards, and commitment on satisfaction with the organization: A field example of the insufficient justification paradigm. *Administrative Science Quarterly*, 38-56.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Meta-Analysis of the Relationships Between Kerr and Jermier's Substitutes for Leadership and Employee Job Attitudes, Role Perceptions, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 380-399.

- Porter, L. W., & Lawler, A. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Illinois: Irwin.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 151-176.
- Porter, L. W.; Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 23-51.
- Repetti, R. L., & Cosmas, K. A. (1993). The quality of the social environment at work and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 840-854.
- Rhnima, A., & Pousa, C. (2017). THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICTS ON WITHDRAWAL BEHAVIOURS IN THE HEALTHCARE SECTOR. *Prisma Social*.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 825-836.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Robbin, A. (2001). *The loss of personal privacy and its consequences for social research*. Bloomington: Journal of Government Information.
- Robbins, et al. (2003). *Management*.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2006). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Roodt, G. (2004). Turnover intentions. *Unpublished document*.
- Rosse, J., & Miller, H. (1984). Relationship between absenteeism and other employee behaviors. *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring, and managing absence*, 194-228.
- Schaefer, C., Coyne, J., & Lazarus, R. (1981). The health-related functions of social support. *J Behav Med*, 381-406.
- Scheck, C. L., Kinicki, A. J., & Davy, A. J. (1995). A longitudinal study of a multivariate model of the stress process using structural equations modeling. *Human Relations*, 1481-1510.
- Schippers, M. (2014). Social Loafing Tendencies and Team Performance: The Compensating Effect of Agreeableness and Conscientiousness. *Academy of Management Learning and Education*, 62-81.
- Schriesheim, C. A., & von Glinow, M. A. (1980). *Predictors of employee job withdrawal: A closer look role of job satisfaction*. Los Angeles: University of Southern California.
- Schuh, A. J. (1967). The predictability of employee tenure: A review of the literature. *Personnel Psychology*, 133-152.
- Seatter, W. C. (16-29). More effective control of absenteeism. *Personnel*, 1961.

- Sheth, J. N. (1996). Organizational buying behavior: Past performance and future expectations. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 7-24.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 774-780.
- Simms, A., & Nicols, T. (2014). Social Loafing: A Review of the Literature. *Journal of Management Policy and Practice*.
- Singh, A. K. (2014). Personality Traits and Turnover Intention among Front Level Managerial Personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 228-236.
- Sinha, A. K. (1963). Manifest anxiety affecting industrial absenteeism. *Psychological Reports*, 258.
- Smith, C. S., Tisak, J., & Schmieder, R. A. (1993). The measurement properties of the role conflict and role ambiguity scales: A review and extension of the empirical research. *Journal of Organizational Behavior*, 37-48.
- Smith, F. J. (1977). Work attitudes as predictors of specific day attendance. *Journal of Applied Psychology*, 16-19.
- Sokhanvar, M., Hasanpoor, E., Hajhashemi, S., & Kakemam, E. (2016). The Relationship between Organizational Justice and Turnover Intention: A Survey on Hospital Nurses. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, 358-362.
- Spencer, D. G., & Steers, R. M. (1981). Performance as a moderator of the job satisfaction-turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 511-514.
- Stark, E. M., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2007). Preference for Group Work, Winning Orientation, and Social Loafing Behavior in Groups. *Group & Organization Management*, 699-723.
- Steers, R. M., & Mowday, R. (1981). Employee turnover and postdecision accommodation processes. *Research in organizational behavior*.
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 391-407.
- Steers, R., & Rhodes, S. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 391-407.
- Stockford, L. O. (1944). Chronic absenteeism and good attendance. *Personnel Journal*, 202-207.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New-York: Free Press.
- Sutarjo. (2011). Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study. *International Journal of Business and Social Science*.
- Tan, H. H., & Tan, M. L. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *The Journal of Psychology*, 89-108.

- Tan, H., & Tan, L. (2008). Organizational Citizenship Behaviors and Social Loafing: Personality, Motives and Contextual Factors. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 89-108.
- Tarrant, T., & Sabo, C. E. (2010). Role conflict, role ambiguity, and job satisfaction in nurse executives. *Nursing Administration Quarterly*, 72-82.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personal Psychology*, 259-293.
- Tjosvold, et al. (1992). *Managing Conflict Between Departments to Serve Customers*. Human Relations.
- Tugal, F. N., & Kilic, K. C. (2015). Person-Organization Fit: It's Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. *International Review of Management and Marketing*, 195-202.
- Turner, A., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the work*. Boston: Harvard University Press.
- Ugoani, J. N. (2015). Work-Family Role Conflict and Absenteeism Among the Dyad. *Advances in Applied Psychology*, 145-154.
- Undén, A.-L. (2007). Social support at work and its relationship to absenteeism. *An International Journal of Work, Health & Organisations* .
- Van Vianen, A., De Pater, I., & Van Dijk, F. (2007). Work value fit and turnover intention: same-source or different-source fit. *Journal of Managerial Psychology*, 188-202.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999).). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Psychology*, 314-334.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Psychology*, 314-334.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wang, H. (1980). *The Impact of Social Support on Work Stress and Job Burnout*. USA.
- Wang, H.-H., Wu, S.-Z., & Liu, Y.-Y. (2003). ASSOCIATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND HEALTH OUTCOMES: A META-ANALYSIS. *Kaohsiung J Med Sci*.
- Wang, P., Lawler, J., Walumbwa, F., & Shi, K. (2004). Work-family conflict and job withdrawal intentions: The moderating effect of cultural differences. *International Journal of Stress Management*, 392-412.
- Wanous, J. P. (1977). Organizational entry: Newcomers moving from outside to inside. *Psychological Bulletin*, 601- 618.
- Waters, L. K., & Roach, D. (1971). Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation. *Journal of Applied Psychology*, 92-94.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 82-111.

- Yan, W., Long-Lirong, Jie, Z., & Wei, Z. (2007). Withdrawal Behaviors Under Distributive Injustice: the Influence of Procedural Justice and Interactional Justice. *Acta Psychologica Sinica*, 335-342.
- Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Elsevier*, 796-803.
- Zhang, W., McLeod, C., & Koehoorn, M. (2006). The relationship between chronic conditions and absenteeism and associated costs in Canada. *Scand J Work Environ Health*, 413-422.

დანართი N1 პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობის სკალის ფსიქომეტრული მახასიათებლები

	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია დებულებების ამოღების შემთხვევაში	დისკრიმინაციის ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონზახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
1.შეაფასეთ, რა ხარისხით შეესაბამება თქვენი ღირებულებები თქვენი ორგანიზაციის/კომპანიის და მასში მომუშავე პიროვნებების ღირებულებებს	6.65	3.755	.655	.466	.669
2. ჩემი და ჩემი თანამშრომლების ღირებულებები ერთმანეთის მსგავსია**7	6.86	4.046	.528	.281	.797
3.თქვენი ორგანიზაციის/კომპანიის ღირებულებები და თავისებურებები ასახავს თქვენს პიროვნებასა და ღირებულებებს?	6.97	3.140	.687	.499	.626

⁷ სანდოობის გასაზრდელად მე-2 შეკითხვა ამოვიღეთ სკალიდან

დანართი N2 დენადობის განზრახვის სკალის ფსიქომეტრიული მახასიათებლები

	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია დებულების ამოღების შემთხვევაში	დისკრიმინაციის ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონზახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
1. ჩემი სამუშაო სრულიად აკმაყოფილებს ჩემს პიროვნულ მოთხოვნილებებს/საჭიროებებს	14.19	15.94	.567	.479	.631
2. შემოთავაზების შემთხვევაში სიამოვნებით მივიღებ სხვა სამუშაოს, თუნდაც, იგივე ანაზღაურებით	14.15	16.43	.440	.263	.672
3. მოუთმენლად ველი ხოლმე მომდევნო სამუშაო დღეს	14.03	17.21	.458	.450	.666
4. მიოცნებია სხვა სამსახურზე, რომელიც უკეთ მოერგებოდა ჩემს პიროვნულ მოთხოვნილებებს	13.27	15.88	.586	.390	.625
5. ამჟამინდელ სამსახურს აქვს გარკვეული სარგებელი, რის გამოც უარს ვამბობ მის შეცვლაზე/დატოვებაზე** ⁸	14.91	19.82	.202	.057	.735
6. ალტერნატიული სამუშაოს მოძებნის მიზნით აქტიურად ვსტუმრობ დასაქმების ვებ-გვერდებს	14.53	16.69	.414	.248	.681

⁸ დაბალი დისკრიმინაციული ღირებულების გამო სკალიდან მე-5 შეკითხვა ამოვიღეთ

დანართი N3 სოციალური სიზარმაცის სკალის ფსიქომეტრიული მახასიათებლები

	სკალის საშუალო (დებულების ამოღების შემთხვევაში)	სკალის ვარიაცია დებულებების ამოღების შემთხვევაში	დისკრიმინაციის ინდექსი	კორელაციების ნამრავლის კვადრატი	კრონზახის ალფა (დებულების ამოღების შემთხვევაში)
1. როდესაც დამოუკიდებლად ვასრულებ სამუშაოს, მაშინ გაცილებით მეტ ძალისხმევას მივმართავ მის ეფექტიანად შესრულებაზე, ვიდრე ჯგუფში მუშაობისას	11.72	15.82	.343	.220	.752
2. მუშაობისას ჯგუფის სხვა წევრებს გადავებარებ ხოლმე პასუხისმგებლობას	13.04	14.85	.529	.404	.698
3. ჯგუფში მუშაობისას სხვებზე გაცილებით ნაკლებ ძალისხმევას ვდებ	13.20	14.94	.584	.459	.689
4. თუ შესაძლებელია, მირჩევნია, ჯგუფის სხვა წევრებს მივცე ნება, შეასრულონ ჩემი სამუშაო	13.13	14.8	.566	.443	.689
5. ჯგუფში მუშაობისას გაცილებით ნაკლებ ძალისხმევას ვხარჯავ დავალების შეასრულებლად, მაშინ, როცა ჯგუფის სხვა წევრები სრულად არიან მასზე კონცენტრირებულები	13.06	14.19	.613	.473	.674
6. მართო მუშაობისას უფრო პროდუქტიული ვარ, ვიდრე ჯგუფთან ერთად** ⁹	11.99	16.02	.324	.228	.757

⁹ დაბალი დისკრიმინაციული მაჩვენებლის გამო, სკალიდან მე-6 შეკითხვა ამოვიღეთ

დანართი N4 არიდების ქცევების საზომი ინსტრუმენტის ფაქტორული ანალიზი

სკალა	დებულება	ფაქტორი N1	ფაქტორი N2	ფაქტორი N3	ფაქტორი N4
დაგვიანება	1. ჩემთვის მნიშვნელოვანია სამსახურში დროულად მისვლა	.689	-.056	.186	-.90
	2. მაღიზიანებს, როცა სამსახურში ვაგვიანებ	.806	.005	.003	.043
	3. ჩემი აზრით, სამსახურში 10 წუთით დაგვიანება მისაღებია	.486	.123	.059	-.616
	4. დაგვიანების შემთხვევაში, ვცდილობ შემართებით ვიმუშაო და ეს დრო ავანაზღაურო	.580	.114	.120	.501
	5. სამსახურში დაგვიანებებს თან უნდა ახლდეს გარკვეული სანქციები	.598	-.077	.229	-.206
	6. სამსახურში დაგვიანების გამო თავს დამნაშავედ ვთვლი	.760	.061	-.066	.124
აბსენტიზმი	3. როგორც კი საშუალება მეძლევა, ვცდილობ გავერიდო სამუშაო სივრცეს	.185	.671	-.173	.042
დენადობა	1. ჩემი სამუშაო სრულიად აკმაყოფილებს ჩემს პიროვნულ მოთხოვნილებებს/საჭიროებებს	.137	.156	.137	.105
	2. შემოთავაზების შემთხვევაში სიამოვნებით მივიღებ სხვა სამუშაოს, თუნდაც, იგივე ანაზღაურებით	-.047	.674	-.047	.099
	3. მოუთმენლად ველი ხოლმე მომდევნო სამუშაო დღეს	.232	.103	.232	.111
	4. მიოცნებია სხვა სამსახურზე, რომელიც უკეთ მოერგებოდა ჩემს პიროვნულ მოთხოვნილებებს	.018	.608	.018	-.132
	6. ალტერნატიული სამუშაოს მოძებნის მიზნით აქტიურად ვსტუმრობ დასაქმების ვებ-გვერდებს	.014	.741	.014	.018
	5. ამჟამინდელ სამსახურს აქვს გარკვეული სარგებელი, რის გამოც უარს ვამბობ მის შეცვლაზე/დატოვებაზე	-.012	.152	.739	.668

დანართი N5 სოციალური მხარდაჭერის სკალის ფაქტორული ანალიზი

სკალა	დებულება	ფაქტორი N1	ფაქტორი N2	ფაქტორი N3
ხელმძღვანელის მხარდაჭერა	1.1. რამდენად ცდილობს თქვენი უშუალო ხელმძღვანელი, რომ გაგიადვილოთ სამუშაო?	.765	.199	.098
	2.1. რამდენად მარტივია საუბარი თქვენს უშუალო ხელმძღვანელთან?	.844	.741	.111
	3.1. რამდენად შეიძლება დაეყრდნო თქვენს უშუალო ხელმძღვანელს როცა რაღაცეები რთულდება სამსახურში?	.830	.080	.688
	4.1.რამდენად მზადაა თქვენი უშუალო ხელმძღვანელი, მოუსმინოს თქვენს პირად პრობლემებს?	.770	.139	.008
თანამშრომელთა მხარდაჭერა	1.2. რამდენად ცდილობენ თქვენი თანამშრომლები, რომ გაგიადვილონ სამუშაო?	.267	.798	.104
	2.2.რამდენად მარტივია საუბარი თქვენს თანამშრომლებთან?	.192	.798	.831
	3.2. რამდენად შეიძლება დაეყრდნო თქვენს თანამშრომლებს როცა რაღაცეები რთულდება სამსახურში?	.168	.829	.092
	4.2. რამდენად არიან მზად თქვენი თანამშრომლები, მოუსმინონ თქვენს პირად პრობლემებს?	.206	.761	.167
ოჯახის/მეგობრების მხარდაჭერა	1.3. რამდენად ცდილობენ თქვენი მეუღლე, მეგობრები და ნათესავები რომ გაგიადვილონ სამუშაო?	.094	.173	.688
	2.3. რამდენად მარტივია საუბარი თქვენს მეუღლესთან, მეგობრებთან და ნათესავებთან?	.0.34	.278	.831
	3.3..რამდენად შეიძლება დაეყრდნო თქვენს მეუღლეს, მეგობრებს და ნათესავებს როცა რაღაცეები რთულდება სამსახურში?	.010	.761	.825
	4.3. რამდენად არიან მზად თქვენი მეუღლე, მეგობრები და ნათესავები, მოუსმინონ თქვენს პირად პრობლემებს?	.133	.163	.825

დანართი N6 როლური კონფლიქტის სკალის ფაქტორული ანალიზი

სკალა	დებულება	ფაქტორი N1	ფაქტორი N2	ფაქტორი N3
როლური კონფლიქტი	1. მიწვევს რაღაცების წესისამებრ გაკეთება, რაც შეიძლება სხვაგვარადაც გაკეთებულიყო	-.067	.068	.800
	2. სამსახურებრივი დავალების შესრულებისას უნდა მივყვე ორგანიზაციის პოლიტიკით გაწერილ წესებს	-.137	.082	.722
	3. ორი ან მეტი ადამიანისგან ვიღებ ერთმანეთისგან განსხვავებულ მოთხოვნებს ვიღებ	-.116	.597	.291
	4. ვაკეთებ ისეთ რაღაცებს, რაც მისაღებია ერთი ადამიანისათვის და არაა მისაღები სხვებისათვის	.111	.483	.364
	5. უსარგებლო საკითხებზე ვმუშაობ	.221	.530	.293
	6. ვმუშაობ ორ ან მეტ ჯგუფთან, რომლებიც საკმაოდ განსხვავებულად მოქმედებენ/ფუნქციონირებენ	-.054	.701	.039
	7. ვიღებ დავალებებს მათ შესასრულებლად საჭირო სამუშაო ძალის (ადამიანები, რომლებიც დაგეხმარებათ დავალების შესრულებაში) გარეშე	-.113	.745	-.057
	8. ვიღებ დავალებებს მათ შესასრულებლად საჭირო ადეკვატური რესურსებისა და მასალების გარეშე	.017	.781	-.084
როლური გაურკვეველობა	9. ზუსტად ვიცი, რას მოელიან ჩემგან	.688	.067	.015
	10. ვიცი, რომ ჩემი დრო სათანადოდ მაქვს განაწილებული	.628	-.147	-.027
	11. ნათლად არის განსაზღვრული ის, თუ რა უნდა გავაკეთო სამსახურში	.786	.211	-.070
	12. დარწმუნებული ვარ იმაში, რომ ავტორიტეტით ვსარგებლობ	.628	-.208	.058
	13. ვიცი რაზე ვარ პასუხისმგებელი	.750	.121	-.187
	14. ნათელი, დაგეგმილი მიზნები და ამოცანები ჩემი სამუშაოს შემადგენელი ნაწილია	.819	.163	-.010

დანართი N7 სოციალური სიზარმაცის სკალის ფაქტორული ანალიზი

სკალა	დებულება	ფაქტორი N1	ფაქტორი N2
სოციალური სიზარმაცე	1. როდესაც დამოუკიდებლად ვასრულებ სამუშაოს, მაშინ გაცილებით მეტ ძალისხმევას მივმართავ მის ეფექტიანად შესრულებაზე, ვიდრე ჯგუფში მუშაობისას	.125	.831
	6. მარტო მუშაობისას უფრო პროდუქტიული ვარ, ვიდრე ჯგუფთან ერთად	.092	.851
	2. მუშაობისას ჯგუფის სხვა წევრებს გადავაბარებ ხოლმე პასუხისმგებლობას	.790	.050
	3. ჯგუფში მუშაობისას სხვებზე გაცილებით ნაკლებ ძალისხმევას ვდებ	.814	.101
	4. თუ შესაძლებელია, მირჩევნია, ჯგუფის სხვა წევრებს მივცე ნება, შეასრულონ ჩემი სამუშაო	.810	.079
	5. ჯგუფში მუშაობისას გაცილებით ნაკლებ ძალისხმევას ვხარჯავ დავალების შესასრულებლად, მაშინ, როცა ჯგუფის სხვა წევრები სრულად არიან მასზე კონცენტრირებულები	.814	.101

დანართი N8 კვლევაში გამოყენებულ ცვლადებს შორის არსებული კავშირები

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.ხელმძღვანელის მხარდაჭერა		.499**	.209**	.788**	- .076	- .349**	.603**	.363**	.613**	.609**	.047	.295**
2.თანამშრომელთა მხარდაჭერა	.499**		- .341**	.807**	.068	- .260**	.411**	.312**	.399**	.391**	-.029	.365**
3.ოჯახის/მეგობრების მხარდაჭერა	.209**	- .341**		.671**	.039	- .249**	.092	.087	.069	.091	- .170**	.171**
4.სოციალური მხარდაჭერა მთლიანად	.778**	.807**	.671**		.009	- .383**	.501**	.343**	.492**	.496**	-.063	.368**
5.როლური კონფლიქტი	-.076	.088	.039	.009		.043	- .158*	- .172**	-.119	- .144**	.296**	-.121
6.როლური გაურკვეველობა	- .349**	- .260**	- .249**	- .383**	.043		- .498**	- .385**	- .480**	- .474**	-.018	- .405**
7.ორგანიზაციული სამართლიანობა	.603**	.411**	.092	.501**	- .158*	- .498**		.795**	.946**	.950	.133*	.565**
8.დისტრიბუციული სამართლიანობა	.363**	.312**	.087	.343**	- .172*	- .385**	.795**		.671**	.606**	.121	.519**
9.პროცედურული სამართლიანობა	.613**	.399**	.069	.492**	- .119	- .480**	.946**	.671**		.875**	.114	.500**
10.ინტერაქციული სამართლიანობა	.609**	.391**	.091	.496**	- .144**	- .474**	.950	.606**	.875**		.126*	.522**
11.პიროვნება-ორგანიზაციის თავსებადობა	.047	-.029	- .170**	- .063	.296**	-.018	.133*	.121	.114	.126*		.075
12.სოციალური სიზარმაცე	.295**	.365**	.171**	.368**	- .121	- .405**	.565**	.519**	.500**	.522**	.075	

** $P < 0.01$; * $p < 0.05$

დანართი N9 კვლევაში გამოყენებული ინსტრუმენტები
დემოგრაფიული ბლოკი:

1. სქესი:
 - 1) მდედრობითი
 - 2) მამრობითი

2. ასაკი:
3. ოჯახური მდგომარეობა:
 - 1) დაოჯახებული
 - 2) დასაოჯახებელი
 - 3) განქორწინებული
 - 4) ქვრივი
 - 5) ვცხოვრობ პარტნიორთან ერთად
4. განათლება:
 1. საბაზისო
 2. საშუალო
 3. საშუალო პროფესიული
 4. უმაღლესი პროფესიული
 5. ბაკალავრის ხარისხი
 6. მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი
 7. დოქტორი ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი

5. რამდენი წლის სამუშაო გამოცდილება გაქვთ? (მთლიანი სტაჟი)
 1. ერთ წლამდე
 2. 1-2 წელი
 3. 3-5 წელი
 4. 6-10 წელი
 5. 10 წელზე მეტი
6. რამდენი წელია რაც მუშაობთ ამჟამინდელ სამსახურში?
 1. ერთ წლამდე
 2. 1-2 წელი
 3. 3-5 წელი
 4. 6-10 წელი
 5. 10 წელზე მეტი

6. რა ტიპის ორგანიზაციაში მუშაობთ?

1. საჯარო
2. კერძო
3. არასამთავრობო

7. გთხოვთ, მიუთითოთ თქვენი პოზიცია ამჟამინდელ ორგანიზაციაში

1) მენეჯერული (მონიშნეთ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გყავთ მინიმუმ ერთი უშუალო დაქვემდებარებული მაინც)

2) არამენეჯერული

8. რამდენი ადამიანია თქვენს უშუალო დაქვემდებარებაში?

- 1) არც ერთი
- 2) ერთი
- 3) 2-3
- 4) 4-6
- 5) 7-10
- 6) 10-ზე მეტი

1. გასული 1 თვის განმავლობაში რამდენჯერ დააგვიანეთ სამსახურში?

- 1) არ დამიგვიანია
- 2) 1-5-ჯერ
- 3) 6-10-ჯერ
- 4) 10 და მეტი
- 5) მუდმივად ვაგვიანებ

2. ჩვეულებრივ, რამდენი ხანს აგვიანებთ ხოლმე სამსახურში?

- 1) 5-10 წთ
- 2) 11-20 წთ
- 3) 21- 30 წთ
- 4) 30 წუთზე მეტ ხანს
- 5) არ ვაგვიანებ

3. ჩვეულებრივ, რა არის სამსახურში თქვენი დაგვიანების მიზეზი?

- 1) ოჯახური მიზეზები (სახლში არსებული პრობლემების მოგვარება, ბავშვების ბაღში/სკოლაში წაყვანა და ა.შ.)
- 2) ტრანსპორტი (საცობები, ავტოსაგზაო შემთხვევები და ა.შ.)
- 3) დროის ცუდი მენეჯმენტი (გვიან დაძინება, დილით გვიან გაღვიძება, ა.შ.)
- 4) ავად ყოფნა (მოულოდნელად ცუდად გახდომა)
- 5) არ ვაგვიანებ

ამ კითხვარით გვსურს შევაფასოთ სოციალური მხარდაჭერის დონე, რომელსაც თქვენ იღებთ თქვენი უშუალო ხელმძღვანელისაგან, თანამშრომლებისა და ოჯახის წევრებისგან. შეფასებისას გამოიყენეთ სკალა:

0 = არ მყავს ასეთი ადამიანი 1 2 3 4 = ძალიან

	<i>თქვენი უშუალო ხელმძღვანელი</i>	<i>სხვა ადამიანები სამსახურში/ თანამშრომლები</i>	<i>ოჯახის წევრები, მეუღლე, მეგობრები და ნათესავები</i>
1.რამდენად ცდილობს თქვენი უშუალო ხელმძღვანელი, რომ გაგიადვილოთ სამუშაო?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. რამდენად მარტივია საუბარი თითოეულ მათგანთან?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. რამდენად შეიძლება დაეყრდნო თითოეულ ამ ადამიანს, როცა რაღაცეები რთულდება სამსახურში?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.რამდენადაა მზად თითოეული ეს ადამიანი, მოუსმინოს თქვენს პირად პრობლემებს?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

ეს კითხვარი აფასებს როლურ კონფლიქტსა და როლურ გაურკვევლობას, რომელსაც დასაქმებულები განიცდიან სამუშაო ადგილზე.

გთხოვთ ყურადღებით წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული დებულებები და თქვენს ორგანიზაციაში არსებული სიტუაციისა და მიმდინარე პროცესების გათვალისწინებით, გულახდილად შეაფასოთ, რამდენად შეესაბამება სიმართლეს ქვემოთ წარმოდგენილი დებულებები.

თქვენი შეხედულების დასაფიქსირებლად გამოიყენეთ შემდეგი სკალა:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1= სრულიად არ ვეთანხმები | 5= ნაწილობრივ ვეთანხმები |
| 2= არ ვეთანხმები | 6= ვეთანხმები |
| 3= ნაწილობრივ არ ვეთანხმები | 7= სრულიად ვეთანხმები |
| 4 = ნეიტრალური ვარ | |

გაითვალისწინეთ, რომ დებულებები ეხება სამუშაო სიტუაციებს

	სკალა
1. მიწევს რაღაცების ისე გაკეთება, რაც შეიძლება სხვაგვარად გაკეთებულიყო	1 2 3 4 5 6 7
2. სამსახურებრივი დავალების შესასრულებლისას უნდა მივყვე ორგანიზაციის პოლიტიკით გაწერილ წესებს	1 2 3 4 5 6 7
3. ორი ან მეტი ადამიანისგან ვიღებ ერთმანეთისგან განსხვავებულ/შეთუთავსებელ მოთხოვნებს	1 2 3 4 5 6 7
4. ვაკეთებ ისეთ რაღაცებს, რაც მისაღებია ერთი ადამიანისათვის და არაა მისაღები სხვებისათვის	1 2 3 4 5 6 7
5. უსარგებლო საკითხებზე ვმუშაობ	1 2 3 4 5 6 7
6. ვმუშაობ ორ ან მეტ ჯგუფთან, რომლებიც საკმაოდ განსხვავებულად მოქმედებენ/ფუნქციონირებენ	1 2 3 4 5 6 7
7. ვიღებ დავალებებს მათ შესასრულებლად საჭირო სამუშაო ძალის გარეშე	1 2 3 4 5 6 7
8. ვიღებ დავალებებს მათ შესასრულებლად საჭირო ადეკვატური რესურსებისა და მასალების გარეშე	1 2 3 4 5 6 7
9. ზუსტად ვიცი, რას მოელიან ჩემგან	1 2 3 4 5 6 7
10. ვიცი, რომ ჩემი დრო სათანადოდ მაქვს განაწილებული	1 2 3 4 5 6 7
11. ნათლად არის განსაზღვრული ის, თუ რა უნდა გავაკეთო	1 2 3 4 5 6 7
12. დარწმუნებული ვარ იმაში, რომ ავტორიტეტით ვსარგებლობ	1 2 3 4 5 6 7
13. ვიცი რაზე ვარ პასუხისმგებელი	1 2 3 4 5 6 7
14. ნათელი, დაგეგმილი მიზნები და ამოცანები ჩემი სამუშაოს შემადგენელი ნაწილია	1 2 3 4 5 6 7

მოცემული კითხვარი აფასებს თქვენს დამოკიდებულებას დაგვიანების პროცესის შესახებ. გთხოვთ, გულახდილად შეაფასოთ ქვემოთ მოცემული დებულებები შემდეგ სკალაზე:

1= საერთოდ არ ვეთანხმები

2= არ ვეთანხმები

3= ნეიტრალური ვარ

4= ვეთანხმები

5= სრულიად ვეთანხმები

	სკალა
1.ჩემთვის მნიშვნელოვანია სამსახურში დროულად მისვლა	1 2 3 4 5
2. მალიზიანებს, როცა ვაგვიანებ სამსახურში	1 2 3 4 5
3.ჩემი აზრით, სამსახურში 10 წუთით დაგვიანება მისაღებია	1 2 3 4 5
4.დაგვიანების შემთხვევაში, ვცდილობ შემართებით ვიმუშაო და ეს დრო ავანაზღაურო	1 2 3 4 5
5. სამსახურში დაგვიანებებს თან უნდა ახლდეს გარკვეული სანქციები	1 2 3 4 5
6.სამსახურში დაგვიანების გამო თავს დამნაშავედ ვთვლი	1 2 3 4 5

ეს კითხვარი გამოიყენება გაცდენების/აბსენტიზმის შესაფასებლად

1. გასული 1 თვის განმავლობაში, ფიზიკური ან მენტალური პრობლემების გამო, მთლიანად რამდენი დღე გააცდინეთ?
 1. 1-2 დღე
 2. 3-5 დღე
 3. 6-10 დღე
 4. 10 დღეზე მეტი
 5. არ გამიცდენია

2. გასული 1 თვის განმავლობაში, რამდენი დღე გააცდინეთ იმის გამო, რომ უბრალოდ არ გინდოდათ სამსახურში წასვლა?

1. 1-2 დღე
2. 3-5 დღე
3. 6-10 დღე
4. 10 დღეზე მეტი
5. არ გამოცდენია

3. როგორც კი საშუალება მეძლევა, ვცდილობ გავერიდო სამუშაო სივრცეს

1 = საერთოდ არ ვეთანხმები 2 3 4 5 = სრულიად ვეთანხმებ

მოცემული კითხვარის საშუალებით, გვსურს შევისწავლოთ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურიდან წასვლის განზრახვა. ყურადღებით წაიკითხეთ ყოველი დებულება და შეაფასეთ, რამდენად შეესაბამება სიმართლეს თითოეული მათგანი.

შეხედულების დასაფიქსირებლად გამოიყენეთ შემდეგი სკალა:

1= საერთოდ არ ვეთანხმები 5= სრულიად ვეთანხმები

	<i>სკალა</i>
1. ჩემი სამუშაო სრულიად აკმაყოფილებს ჩემს პიროვნულ მოთხოვნილებებს/საჭიროებებს	1 2 3 4 5
2. შემოთავაზების შემთხვევაში სიამოვნებით მივიღებ სხვა სამუშაოს, თუნდაც, იგივე ანაზღაურებით	1 2 3 4 5
3. მოუთმენლად ველი ხოლმე მომდევნო სამუშაო დღეს	1 2 3 4 5
4. მიოცნებია სხვა სამსახურზე, რომელიც უკეთ მოერგებოდა ჩემს პიროვნულ მოთხოვნილებებს	1 2 3 4 5
5. ამჟამინდელ სამსახურს აქვს გარკვეული სარგებელი, რის გამოც უარს ვამბობ მის შეცვლაზე/დატოვებაზე	1 2 3 4 5
6. ალტერნატიული სამუშაოს მოძებნის მიზნით აქტიურად ვსტუმრობ დასაქმების ვებ-გვერდებს	1 2 3 4 5

კითხვარის საშუალებით ვაფასებთ ორგანიზაციულ სამართლიანობას. გთხოვთ ყურადღებით წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული დებულებები და თქვენს ორგანიზაციაში არსებული სიტუაციისა და მიმდინარე პროცესების გათვალისწინებით, გულახდილად შეაფასოთ, რამდენად შეესაბამება სამართლეს ქვემოთ წარმოდგენილი დებულებები.

თქვენი შეხედულების დასაფიქსირებლად გამოიყენეთ თანდართული სკალა:

	<i>სკალა</i>
1.ჩემი სამუშაო გრაფიკი სამართლიანად არის შედგენილი	1 2 3 4 5
2.როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი გულკეთილობას და გულისხმიერებას იჩენს ჩემს მიმართ	1 2 3 4 5
3.ჩემს მიერ გაჩეული შრომის სანაცვლოდ, ვფიქრობ, რომ სამართლიანად ვიღებ ხელფასს.	1 2 3 4 5
4.ორგანიზაციის თანამშრომლებს შეუძლიათ გამოთქვან კრიტიკული მოსაზრებები ხელმძღვანელობის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ და გააპროტესტონ იგი	1 2 3 4 5
5.ვთვლი, რომ ჩემი სამუშაო დატვირთვა საკმაოდ სამართლიანია, სამუშაოზე არც ნაკლებად და არც მეტისმეტად ვარ დატვირთული.	1 2 3 4 5
6.ჩემი სამუშაოს შესახებ გადაწყვეტილებების მიღების დროს ხელმძღვანელი ამგვარი გადაწყვეტილებების მიზეზებს იმდენად კარგად მიხსნის, რომ ჩემთვის ყველაფერი ნათელი ხდება.	1 2 3 4 5
7.ჩვეულებრივ, ჩემს ორგანიზაციაში საკმაოდ სამართლიანად ვიღებ ჯილდოს(ებს).	1 2 3 4 5
8.როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი მე სამართლიანად მეპყრობა.	1 2 3 4 5
9.ჩემს სამუშაოსთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების დროს ხელმძღვანელი ჩემთან ერთად განიხილავს ამ გადაწყვეტილებების შედეგებს.	1 2 3 4 5
10.სამუშაოს შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებამდე, ჩემი ორგანიზაციის ხელმძღვანელი რწმუნდება, რომ ყველა	1 2 3 4 5

თანამშრომლის აზრი, წუხილი და შეხედულება მხედველობაშია მიღებული.	
11. როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი ითვალისწინებს ჩემს უფლებებს.	1 2 3 4 5
12.სამსახურეობრივი გადაწყვეტილებების მიღებამდე, ჩემი ხელმძღვანელი აგროვებს ზუსტ და სრულ ინფორმაციას.	1 2 3 4 5
13. ხელმძღვანელობა გვიხსნის და გვიმარტავს ნებისმიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას და თანამშრომელთა მოთხოვნის შემთხვევაში მათ დამატებით ინფორმაციას	1 2 3 4 5
14. ნებისმიერი ისეთი გადაწყვეტილების მიღებისას, რომელიც გავლენას ახდენს რომელიმე თანამშრომელზე, ხელმძღვანელი განიხილავს ამ გადაწყვეტილებას თანამშრომელთან	1 2 3 4 5
15.ჩემი აზრით, სამუშაოზე ჩემი მოვალეობები სამართლიანად არის განაწილებული	1 2 3 4 5
16.როდესაც ჩემი ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი ღირსეულად და პატივისცემით მეპყრობა.	1 2 3 4 5
17.ჩემი სამუშაოს შესახებ მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების ახსნა-განმარტებისას, ხელმძღვანელი მთავაზობს ადეკვატურ არგუმენტებს.	1 2 3 4 5
18. ჩემს ორგანიზაციაში, ხელმძღვანელობა მიუკერძოებლად და ობიექტურად იღებს გადაწყვეტილებებს.	1 2 3 4 5
19.როდესაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილება ჩემს სამუშაოს ეხება, იგი ითვალისწინებს ჩემს პირად საჭიროებებს.	1 2 3 4 5
20.ხელმძღვანელი ძალიან ცხადად განმიმარტავს ჩემი სამუშაოს შესახებ უკვე მიღებულ ნებისმიერ გადაწყვეტილებას.	1 2 3 4 5

მოცემული კითხვარის საშუალებით შევისწავლით სოციალური სიზარმაცის ფენომენს, რომელიც თავს იჩენს ხოლმე ჯგუფში მუშაობისას. გთხოვთ, გულწრფელად უპასუხოთ ქვემოთ ჩამოვლილ დებულებებს, შემდეგ სკალაზე:

1= საერთოდ არ ვეთანხმები 1 2 3 4 5 =სრულიად ვეთანხმები

	სკალა
1. როდესაც დამოუკიდებლად ვასრულებ სამუშაოს, მაშინ გაცილებით მეტ ძალისხმევას მივმართავ მის ეფექტიანად შესრულებაზე, ვიდრე ჯგუფში მუშაობისას	1 2 3 4 5
2. მუშაობისას ჯგუფის სხვა წევრებს გადავავბარებ ხოლმე პასუხისმგებლობას	1 2 3 4 5
3. ჯგუფში მუშაობისას სხვებზე გაცილებით ნაკლებ ძალისხმევას ვდებ	1 2 3 4 5
4. თუ შესაძლებელია, მირჩევნია, ჯგუფის სხვა წევრებს მივცე ნება, შეასრულონ სამუშაო	1 2 3 4 5
5. ჯგუფში მუშაობისას გაცილებით ნაკლებ ძალისხმევას ვხარჯავ დავალების შესასრულებლად, მაშინ, როცა ჯგუფის სხვა წევრები სრულად არიან მასზე კონცენტრირებულები	1 2 3 4 5
6. მარტო მუშაობისას უფრო პროდუქტიული ვარ, ვიდრე ჯგუფთან ერთად	1 2 3 4 5

მოცემული დებულებები აფასებენ თქვენს წარმოდგენებს იმის შესახებ, თუ რამდენად ერგება თქვენი პიროვნება და ის ორგანიზაცია ერთმანეთს, რომელშიც ამჟამად მუშაობთ. გთხოვთ, გულწრფელად უპასუხოთ ქვემოთ ჩამოვლილ დებულებებს, შემდეგ სკალაზე:

1= საერთოდ არა 2 3 4 5 = სრულიად

	სკალა
1. შეაფასეთ, რა ხარისხით შეესაბამება თქვენი ღირებულებები თქვენი ორგანიზაციის/კომპანიის და მასში მომუშავე პიროვნებების ღირებულებებს	1 2 3 4 5
2. ჩემი და ჩემი თანამშრომლების ღირებულებები ერთმანეთის მსგავსია	1 2 3 4 5
3. თქვენი ორგანიზაციის/კომპანიის ღირებულებები და თავისებურებები ასახავს თქვენს პიროვნებასა და ღირებულებებს?	1 2 3 4 5

სამუშაოს შეცვლის სურვილი

- 1) რა შემთხვევაში დატოვებდით ამჟამინდელ სამსახურს?
 1. პირველივე შესაძლებლობის შემთხვევაში
 2. უკეთესი შემოთავაზების შემთხვევაში
 3. არ ვაპირებ სამსახურის შეცვლას

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University
Faculty of Psychology and Educational Sciences



Work and Organizational Psychology

Jalabadze Ani

Individual and Organizational Predictors of Withdrawal Behaviors

In partial fulfillment of the requirements for the degree of master of psychology

Supervisor: Professor Iamze Kutaladze

Tbilisi

2019