

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელწიფო უნივერსიტეტი
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის
შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

სალომე თოფურია

იმედის, ოპტიმიზმის, რეზილიენტობისა და
თვითეფექტიანობის მიმართება სამოქალაქო ორგანიზაციულ
ქცევასთან

ნაშრომი შესრულებულია ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფესორი იამზე კუტალაძე

თბილისი, 2019

ანოტაცია

წინამდებარე ნაშრომი ეხება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ურთიერთმიმართების შეფასებას. კერძოდ კი კვლევის მიზანია იმედის, თვითეფექტიანობის, ოპტიმიზმის, რეზილიენტობისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ურთიერთმიმართების შეფასება. ასევე, კვლევაში გაანალიზდა რა გავლენას ახდენს პიროვნული მახასიათებლები და ორგანიზაციული გარემო, სამოქალაქო ორგანიზაციული და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბებისა და ინტერაქციის პროცესში.

კვლევის მეთოდოლოგია და მონაწილეები: კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 208 დასაქმებულმა ადამიანმა (გამოკითხულთა ასაკი ვარირებს 18-63 წლამდე. მონაწილეთა 30.8% მამრობითი სქესის, 69.2% მდედრობითი სქესის წარმომადგენელია. გამოკითხულთა 53.4% დასაქმებული ოყო კერძო სტრუქტურაში, 33.7% საჯარო, 4.3% საერთაშორისო სტრუქტურებში, 2.9% არასამთავრობო სექტორში, ხოლო დარჩენილი 4.3% სხვა ტიპის დაწესებულებაში). კვლევის მონაწილეებმა ელექტრონული აპლიკაციის საშუალებით შეავსეთ თვითანგარიშის ტიპის კითხვარი რომელიც ზომავს : სამუშაო გარემოს შეზღუდვებს, ამჟამინდელი სამუშაოთი კმაყოფილებას, იმედს, ოპტიმიზმს, თვითეფექტიანობას, რეზილიენტობას, სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და პიროვნულ მახასიათებლებს (საერთო ჯამში კვლევაში გამოყენებულია 7 საზომი ინსტრუმენტი).

მიღებული შედეგები: კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა გარკვეულწილად არის დაკავშირებული სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან. ამავდროულად, სტატისტიკური ანალიზის საშუალებით თვალსაჩინო გახდა პიროვნული მახასიათებლების გავლენა პოზიტიური და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბების პროცესში. როგორც აღმოჩნდა პიროვნულ მახასიათებლებს უფრო დიდი მნიშვნელობა აქვს პოზიტიური და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ქულათა ვარიაციის ასახსნელად, ვიდრე სამუშაო გარემოს.

რაც შეეხება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ურთიერთმიმართებას, რეგრესიული ანალიზის

საშუალებით დადგინდა რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 2%-ს ხსნის. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელ კომპონენტებში კი, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორს „იმედი“ წარმოადგენს. რაც შეეხება კავშირებს, სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევას შორს დადებითი, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირია არსებობს.

ჯგუფთაშორის განსხვავების მიხედვით, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მაჩვენებელი უფრო მაღალია საჯარო სექტორს თანამშრომლებში, ასევე მაღალი რგოლის მენეჯერებში ვხვდებით თვითეფექტიანობის, ოპტიმიზმისა და რეზილიენტობის მაღალ მაჩვენებელს ხოლო რიგით თანამშრომლებში ეს მაჩვენებლები შედარებით დაბალია.

მიღებული შედეგების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევებისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების მთავარ პრედიქტორს პიროვნული მახასიათებლები წარმოადგენს. სამუშაო გარემო არც ისე ძლიერ თუმცა გარკვეულ გავლენას მაინც ახდენს გარკვეული პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კომპონენტების მაჩვენებელზე. ხოლო სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების მიმართების შესწავლა, ისევ აქტუალურ კვლევის საგანს წარმოადგენს.

Abstract

The research topic is associated with the assessment of positive organizational behavior and interaction of organizational citizenship behavior. The aim of the research is to evaluate the relationship between self-efficacy, optimism, resilience and organizational citizenship behavior. The research also analyzed how the individual characteristics and organizational environment impacts on the formation and interaction of civil organizational and positive organizational behaviors.

The survey methodology and participants: 208 employees participated in the survey (the age of the respondents varies from 18 to 63 years. 30.8% of the participants are male and 69.2% female. 53.4% of respondents were employed in the private sector, 33.7% serves in public service, 4.3% in international structures, 2.9% in non-governmental sectors, and the remaining 4.3% in different types of institutions.) Survey participants have filled out a questionnaire that measures the current work satisfaction, hope, optimism, self-efficacy, resilience, organizational citizenship behaviour and personal characteristics (7 measuring instruments used in survey).

The results: The survey revealed that positive organizational behavior is not strongly related to organizational citizenship behaviour. At the same time, statistical analysis has shown the impact of personal characteristics in the process of positive and organizational citizenship behavior. As revealed, personal evidences are more important to explain the variation of positive organizational citizenship behavior than the work environment.

Through regressive analysis, it has been established that positive organizational behavior explains 2% of the difference in the score of the organizational citizenship behavior. "Hope" is the principal and the conductor of organizational citizenship behavior in the components of positive organizational behavior. As for the unions, there is a positive, statistically significant connection between organizational citizenship behavior and positive organizational behavior.

According to group differences, the positive organizational behavior rate is higher in the public sector. In addition, in high-level managers we meet higher rate of self-efficiency, optimism and resilience, but in the ordinary staff these features are relatively low.

Based on the results, we can conclude, that the main characteristics of positive organizational behaviors and organizational citizenship behavior are personal characteristics. The working environment has not a significant but a little influence on some of the positive organizational behavior components. And the study of positive organizational behaviors and organizational citizenship behavior is still a subject of research.

სარჩევი

შესავალი	9
თავი I. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	12
§1. პოზიტიური ფსიქოლოგია.....	12
§2. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა (POB)	16
იმედი	17
ოპტიმიზმი	19
თვითეფექტიანობა	22
რეზილიენტობა.....	27
§3. სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	28
რა არის სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა?.....	29
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სარგებელი.....	30
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის წარმოშობა	32
§4. ფსიქოლოგიური კაპიტალი და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა.....	34
თვითეფექტიანობის, იმედის და რეზილიენტობისა კავშირი სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან.....	37
§5.ჯანსაღი სამუშაო გარემო	39
§6.პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელი.....	44
§7.ხუთ ფაქტორიანი მოდელი და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	46
§8.დიდი ხუთეული და პოზიტიური ფსიქოლოგია	48
§9.პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და „დიდი ხუთეულის“ მახასიათებლები	49
თავი II. კვლების დიზაინი: კონცეფცია, საკვლევი პრობლემა, ძირითადი ჰიპოთეზები და ცვლადები, საკვლევი ინსტრუმენტები	50
§10.კვლევის კონცეფცია	50
§11.საკვლევი პრობლემა და ჰიპოთეზები	53
§12.საკვლევი ინსტრუმენტები.....	55
ზრდასრულთა იმედის სკალა	55
ზოგადი თვითეფექტიანობის სკალა (The General Self-Efficacy Scale (GSE) , Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem)	56
რეზილიენტობის შეფასების კითხვარი-Resilience Assessment Questionnaire-(RAQ8).....	57
ოპტიმიზმის საზომი ინსტრუმენტი - State Optimism Measure	57
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის საზომის სკალა- Organizational Citizenship Behavior Scale	59
სამუშაო გარემოს შესაფასებელი კითხვარი.....	61

პიროვნების საკვლევი ინსტრუმენტი.....	61
თავი III. კვლევის შედეგების აღწერა და ანალიზი	63
§13. კვლევის პროცედურა.....	63
სკალების ფაქტორული ანალიზი.....	66
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინსტრუმენტის ფაქტორული ანალიზი	66
იმედის, თვითეფექტურობის რეზილიენტობისა და ოპტიმიზმის სკალების ფაქტორული ანალიზი	67
დემოგრაფიული მონაცემები	70
§14. შედეგების ანალიზი.....	71
სიხშირული ანალიზი.....	71
§15. კვლევის ძირითადი კონსტრუქტებისა და დემოგრაფიული ცვლადების ჯგუფთაშორის განსხვავება.....	73
§16. კორელაციური ანალიზი: ობიექტური ორგანიზაციული ქცევა და პიროვნული მახასიათებლები	77
კორელაციური ანალიზი:.....	79
პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	79
§17. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორები: რეგრესიული ანალიზი	80
17.1 პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და პიროვნული მახასიათებლები	81
§17.2 პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და სამუშაო გარემო	86
§18. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმების მიმართება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევასთან	89
§19. მოდერაციული ანალიზი	97
სამოქალაქო ორგანიზაციული და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევები, მოდერაციული ანალიზი	98
§20. ჰიპოთეზების შემოწმება და კვლევის ძირითადი მიგნებები.....	105
§21. დასკვნა	109
§22. კვლევის შეზღუდვა.....	112
გამოყენებული ლიტერატურა:.....	113
დანართი N1.	123
დანართი N2	125
დანართი N3.	126
დანართი N4	127
დანართი N5	128
დანართი N6	130

დანართი N7	131
დანართი N8	133

შესავალი

თანამედროვე შრომის ბაზარი ტექნოლოგიური პროგრესისა და გლობალიზაციის გავლენით რეაქტიული ცვლილებებითა და ბაზარზე მოქმედ ორგანიზაციებს შორის კონკურენციის მაღალი დონით ხასიათდება. მომხმარებლის მოთხოვნილებები მრავალფეროვანი და ინდივიდუალურია, ამასთან, ისინი მუდმივად იცვლება, რაც ბაზარზე არსებული პროდუქტისა და მომსახურების სათანადო მოდიფიცირებისა და მათთან მაქსიმალურ თავსებადობაში მოყვანის სტიმულია ყველა იმ ორგანიზაციისთვის, რომელსაც წარმატების მიღწევისა და ბაზარზე ეფექტიანად პოზიციონირების მოტივაცია აქვს. ერთ–ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რაც ორგანიზაციების წარმატებასა და მათ ეფექტიან ფუნქციონირებას განაპირობებს პოზიტიური ფსიქოლოგიური კაპიტალია (T.D, 2010). შესაბამისად, მეცნიერები თანდათან უფრო და უფრო ინტერესდებიან პოზიტიური ფსიქოლოგიით და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შესწავლით, რაც ბაზარზე წარმატების განმაპირობებელი ერთ–ერთი საკვანძო ფაქტორი გახდა.

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კონცეფცია წარმოგვიდგინეს რამდენიმე წლის წინ. მას გავლენა აქვს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორცაა: სამუშაოს შესრულება და შრომითი კმაყოფილება ორგანიზაციული ვალდებულებები (Luthans, F., & Youssef, C., 2007), სტრესისა და დენადობის კლება, აბსენტიზმის შემცირება (Avey, Reichard, Luthans, & and Mhatre, 2011) და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა (Fayyazi, 2015).

ინდივიდის პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა რამდენიმე მახასიათებლით აღიწერება, ესენია: იმედისა და თვითეფექტიანობის განცდა, რეზილიენტობა და ოპტიმიზმი. ეს მახასიათებლები ძირითადად ფოკუსირდება ადამიანურ ურთიერთობებზე, ჯანსაღ კომუნიკაციაზე, მიმტევებლობასა და წინსვლაზე. ქუიკმა და მაკფრეიმ (Quick, (2007)კი გამოთქვეს მოსაზრება, რომ სწორედ პოზიტიური ძალისხმევა უწყობს ხელს ორგანიზაციაში ჯანსაღი გარემოს შექმნას.

როგორც დასაწყისში აღვნიშნეთ, ორგანიზაციების პრიორიტეტია კონკურენტუნარიანობა ბაზარზე. კონკურენტუნარიანობის ერთ–ერთი მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორი რელევანტური ადამიანური რესურსის/საუკეთესო

თანამშრომლების მობილიზებაა.რას ნიშნავს „საუკეთესო თანამშრომელი“? არსებობენ თანამშრომლები, რომლებისთვისაც სამსახური კონკრეტული ვალდებულებების ნაკრებია და მათი მოვალეობაც ამ ვალდებულებების ფარგლებში მოქმედებაა. თუმცა, არსებობენ თანამშრომლები, რომლებიც ახორციელებენ ისეთ ქმედებებს, რომლებიც სულაც არ შედის მათ მოვალეობებსა თუ ვალდებულებებში, და ამავდროულად, სარგებელი მოაქვს ორგანიზაციისთვის. ორგანიზაციისთვის სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას განსაზღვრავს, როგორც „ ინდივიდუალურ ქცევას, რომელიც საკუთარი სურვილისამებრ სრულდება და არაა მიმართული რაიმე ფორმალურ დაჯილდოების სისტემაზე და დადებითად მოქმედებს ორგანიზაციის ფუნქციონირებაზე“(Organ, 1988). OCB მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული წარმატებისთვის, რადგან დღეს კომპანიები ეძებენ ინდივიდებს, რომლებიც არამხოლოდ კარგად ასრულებენ სამუშაოს, არამედ მაქსიმალისტები არიან.

არსებობს კვლევები, რომლის მიხედვითაც სტატისტიკურად ძლიერი და თვალსაჩინო კავშირი არსებობს პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის. ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით, პოზიტიურ ორგანიზაციული ქცევა არამხოლოდ დადებითად უკავშირდება სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას, არამედ მისი ძლიერი პრედიქტორიც (Fayyazi, 2015) პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასთან გამოვლენასთან დაკავშირებული პიროვნული მახასიათებლებიც. ადამიანები პიროვნული ნიშნების განსხვავებული კომბინაციებით ხასიათდებიან და ამ კომბინაციებზე დაკვირვებით შეგვიძლია მათი ქცევების წინასწარმეტყველება და მიზეზშედეგობრივი კავშირების ძიება.

პიროვნების სხვადასხვა თეორიით, ცდილობენ დაადგინონ – პიროვნების რამდენი განსხვავებული ტიპი არსებობს რეალურად. წარსულში ორი ყველაზე გავლენიანი მოდელი იყო აიზენკის სამ ფაქტორიანი და კეტელის თექვსმეტ ფაქტორიანი მოდელები. თუმცა, დღესდღეობით გავრცელებულია გოლდბერგის „დიდი ხუთეული“, ანუ პიროვნების ხუთ ფაქტორიანი მოდელი.

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებელი, ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება და თანხმობისთვის მზაობას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი აქვს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე (kumar,

2009) ასევე, პიროვნული მახასიათებლები წარმოადგენს პრედიქტორ ცვლადებს, სამუშაო ჯგუფის სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ჩამოყალიბებაში (Mahdioun R, 2010) პოდსაკოფისა და ბორმანის მეტა ანალიზმა აჩვენა, რომ კეთილსინდისიერება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია. სამი მეტა ანალიზის საფუძველზე, თანხმობისთვის მზაობაც ანალოგიურად სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრედიქტორი აღმოჩნდა (podsakoff, 2000)

როდესაც ვსაუბრობთ პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე, არ უნდა დაგვავიწყდეს სამუშაო გარემო, რომელიც ასევე მნიშვნელოვანია ქცევების ჩამოყალიბებისა და განვითარებისთვის. შესაბამისად, დროთა განმავლობაში ორგანიზაციებმა გაანალიზეს ჯანსაღი სამუშაო გარემოს დეფინიცია და მისი მნიშვნელობა კონკრეტული ქცევებისა და კმაყოფილების ჩამოყალიბებისთვის.

ჩვენი კვლევის ძირითადი საგანი პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და მისი ფორმებია (იმედი, ოპტიმიზმი. რეზილიენტობა, თვითეფექტიანობა). კვლევის ფარგლებში ვცდილობთ გავერკვეთ რა ფაქტორები უწყობენ ხელს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებას, პრედიქტორ ცვლადებად განვიხილავთ პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო/ორგანიზაციულ გარემოს. აგრეთვე ვცდილობთ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა გავანალიზოთ ორგანიზაციის ტიპის, სამუშაოს პოზიციისა და სხვა რამდენიმე მნიშვნელოვან ცვლადთან მიმართებაში.

ერთ-ერთ ცენტრალური კავშირი, რომლის შეფასებასაც ჩვენ ვცდილობთ ნაშრომში პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმებსა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევას შორის მიმართება, კავშირია. სანამ კვლევის მონაცემებს წარმოვადგენთ, ამ კონსტრუქტებზე ლიტერატურის მიმოხილვას შემოგთავაზებთ.

თავი I. ლიტერატურის მიმოხილვა

§1. პოზიტიური ფსიქოლოგია

პოზიტიური ფსიქოლოგია არის მეცნიერება, რომელიც შეისწავლის გარკვეულ პროცესებსა და მდგომარეობებს, რომელთაც წვლილი შეაქვთ ადამიანების ჯგუფებისა და ინსტიტუციების ოპტიმალურ ფუნქციონირებასა და წარმატებაში (flourishing). პოზიტიურ ფსიქოლოგიას დიდი ხნის ისტორია აქვს: ვილიამ ჯემსის მიერ 1902 წელს ნახსენები „ჯანმრთელი გონიერება“ (healthy mindedness), ოლპორტის ინტერესი პოზიტიური ადამიანური მახასიათებლების მიმართ 1958 წელს, 1968 წელს მასლოუს პროპაგანდა ჯანმრთელი ინდივიდების შესწავლის შესახებ ავადმყოფობის ნაცვლად, კვლევა ბავშვებისა და მოზარდების ფსიქიკური რეზილიენტობის შესახებ და სხვ. თუმცა, გასული საუკუნის მეორე ნახევარში პოზიტიურ ფსიქოლოგიური ასპექტების კვლევამ უკანა პლანზე გადაინაცვლა. ხოლო, ფსიქიკური აშლილობებისა და დარღვევების შესახებ კვლევებმა მნიშვნელოვანი ადგილი დაიჭირა. თანამედროვე პოზიტიურ ფსიქოლოგიური მოძრაობა სწორედ აღმოცენდა ამ დისბალანსის აღიარებისა და გაცნობიერების შედეგად .

ამერიკის ფსიქოლოგიის ასოციაციის (APA) პრეზიდენტმა მარტინ სელიგმანმა გააცნობიერა, რომ ფსიქოლოგია მეორე მსოფლიო ომიდან მოყოლებული უფრო მეტად ფოკუსირებულია პრობლემებისა და მათი გადაჭრის გზების ძიებაზე, რაც თავისთავად, ძალიან მნიშვნელოვანია. ასევე ფაქტია ის, რომ დიდი ნაბიჯები გადაიდგა ფსიქიკური აშლილობების გაგების, მკურნალობისა და პრევენციის თვალსაზრისით. ფართოდ აღიარებულია ფსიქიკური აშლილობების, დიაგნოსტიკური და სტატისტიკური სახელმძღვანელოები (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder – DSM), ორგანიზატორი კი ამერიკული ფსიქიატრიული ასოციაცია და დაავადებების საერთაშორისო კლასიფიკაცია (International classification of disease – ICD), რომლის სპონსორიცაა მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია (WHO) (1990) - იგი საშუალებას იძლევა აღვწეროთ ფსიქიკური აშლილობები. ამ სახელმძღვანელოებმა დასაბამი მისცა შეფასების მთელი რიგი სანდო სტრატეგიების განვითარებას. არსებობს ათეულობით ფსიქიკური აშლილობის როგორც ფსიქოლოგიური, ისე ფარმაკოლოგიური მკურნალობის ეფექტიანი საშუალება,

რომლებიც ჯერ კიდევ უახლოეს წარსულში უმძიმეს და განუკურნებელ დაავადებებად იყო მიჩნეული (Peterson, 2006).

1998 წელს მარტინ სელიგმანმა იმ დეტალური აქტივობების შესახებ განაცხადა, რომელიც ოცდამეერთე საუკუნეში ფსიქოლოგებს უნდა განეხორციელებინათ. ასევე, მის მეშვეობით მოახდა მეცნიერების რეორგანიზება, რომელიც ხაზს უსვამს პოზიტივს და პრიორიტეტად მიიჩნევს ადამიანის დადებითი თვისებების გამოვლენას. სელიგმანმა ამ ტიპის მიმართულებას „პოზიტიური ფსიქოლოგია“ უწოდა და მისი საშუალებით აჩვენა სამყაროს, თუ რა ჩამოყალიბდა პოზიტიური ფსიქოლოგიისგან. როგორ ეხმარებოდა პოზიტიური ემოციები, მახასიათებლები და პროცესები, ინდივიდებსა და ორგანიზაციებს წარმატების მიღწევაში. პოზიტიური ფსიქოლოგია არ არის მხოლოდ თეორიული ჩარჩო, რომელიც ეხება ბედნიერებას ან სიმდიერეს, ეს არის სისტემატიზირებული მცდელობა ხელი შეუწყოს ადამიანის ოპტიმალურ მდგომარეობაში ყოფნას (James B. Avey, 2008).

კვლევების ხელშეწყობის მიზნითა და ავტორების მიერ განხილული საკითხების მარტივად გასაგებად, პოზიტიური ფსიქოლოგია დაიყო სამ დონედ (Park, 2003). რომელიც წარმოადგენს „სამ საყრდენს პოზიტიურ ფსიქოლოგიაში“ (three pillars of positive psychology“).

I დონის კვლევა სწავლობს-იმედს, თავდაჯერებულობასა და ნდობას. მიდგომა აფასებს სუბიექტურ გამოცდილებას, რომელიც ხასიათდება, როგორც რეტროსპექტივა (კმაყოფილება და კეთილდღეობა), აწმყო (ბედნიერება, მიზანდასახულობა, ენერჯიულობა) და წინდახედულობა (ოპტიმიზმი და იმედი)

II დონის კვლევა სწავლობს-სიმტკიცეებსა და ღირსებებს. ასევე მოიცავს სიყვარულის შესაძლებლობას, მიმტევებლობასა და შეუპოვრობას.

III დონე კვლევები ეხება- პოზიტიურ ინსტიტუციებსა და საზოგადოებას, როგორიცაა მაგ: დემოკრატია, ძლიერი ოჯახები, და თავისუფალი აზროვნება.

სიმტკიცე და ნიჭი

პოზიტიური ფსიქოლოგია ემპირიულ კვლევებზეა დამყარებული, რაც იმას ნიშნავს რომ მისი კომპონენტების გასაზომად სანდო და ვალიდური ფსიქომეტრიული ინსტრუმენტების არსებობა უმნიშვნელოვანესია. . პოზიტიური ფსიქოლოგიის თავდაპირველი პრიორიტეტი გახლდათ, ადამიანების სიმტკიცისა და ღირსებების იდენტიფიცირება. სელიგმანი განმარტავს, რომ კლასიფიკაციის სისტემის არსებობის გარეშე პროგრესი შეუძლებელია. შესაბამისად, მის კოლეგასთან პეტერსონთან ერთად შეიმუშავა შემდეგი კლასიფიკაცია:

ხასიათი, სიმტკიცე და ღირსებები (CSV: (Peterson & Seligman, 2004)

CSV აღწერს იმ ძალასა და ღირსებებს, რომლებიც ეხმარება ადამიანს წინსვლაში. სელიგმანი ამტკიცებს, რომ მიუხედავად მსგავსებისა სიმტკიცე არ არის ნიჭი, იგი უფრო მეტად მორალური თვისებაა, რომელიც მგრძნობიარეა განვითარების მიმართ. ხოლო ნიჭი თანმიმდევრული და მექანიკურია. CSV-აღჭურვილია 6 დადებითი მახასიათებლით. სელიგმანისა და პეტერსონის მიხედვით ეს მახასიათებლები უნივერსალურია (Peterson & Seligman, 2004)

ხასიათის სიმტკიცეების კლასიფიკაცია :

- სიბრძნე და ცოდნა
- კრეატიულობა- უჩვეულო და პროდუქტიული გზით ფიქრი
- ცნობისმოყვარეობა -ყველა მიმდინარე გამოცდილებით დაინტერესება
- გონებაგახსნილობა-მოვლენებისა და საგნების კვლევა, ყოველმხრივ დაინტერესება
- სხვადასხვა პოზიციიდან სწავლის სიყვარული, ახალი უნარების, სფეროების,
- ცოდნის დაუფლება შორსმჭვრეტელობა- ბრძნული რჩევების გაცემის უნარი
- გამბედაობა
- გულწრფელობა- სიმართლის თქმა და საკუთარი თავის ბუნებრივად წარმოჩენა

- გამბედაობა, საფრთხის, გამოწვევის, სირთულეებისა და ტკივილის მიმართ მზაობა
- შეუპოვრობა- დაწყებული საქმის ბოლომდე მიყვანა
- ენთუზიაზმი-ცხოვრებისადმი ენერგიული მიდგომა
- ჰუმანურობა (სიყვარული, სიკეთე და ემოციური ინტელექტი)
- სიკეთე-კარგი საქმეების კეთება სხვებისთვის
- სიყვარული-სხვებთან ახლო ურთიერთობების დაფასება
- სოციალური ინტელექტი-საკუთარი თავის და სხვების განცდების, მოტივების გაცნობიერება
- სამართალი
- სამართლიანობა- ადამიანებისადმი სამართლიანი მოპყრობა
- ლიდერობა- ჯგუფურ აქტივობათა ორგანიზება და კონტროლი
- გუნდურობა-ჯგუფში ეფექტურად მუშაობის უნარი
- თავშეკავებულობა
- მიმტევებლობა-იმ ადამიანთა პატიება, ვინც, რაიმე ცუდი ჩაიდინა
- თავმდაბლობა- საკუთარი საქმეების ნაკლებად ქება
- წინდახედულობა-სიფრთხილე არჩევანის გაკეთებისას. ისეთი რამის გაკეთებისგან თავის შეკავება, რაც მოგვიანებით შეიძლება ინანო
- თვითრეგულაცია-საკუთარი ქცევებისა და ემოციების რეგულაცია
- ტრანსცენდენტულობა
- მშვენიერებისა და სრულყოფილების დაფასება- ნებისმიერ სფეროში არსებული მშვენიერების, უნარის, თავდადების შემჩნევა და დაფასება
- მაღლიერება-იყო მაღლიერი იმ ყველაფრის მიმართ, რაც კარგი ხდება

- იმედი-საუკეთესოს მოლოდინი და მუშაობა მის მისაღწევად
- იუმორი- სიცილის და ხუმრობის სიყვარული; სხვებისთვის ღიმილის მოგვრა
- რელიგიურობა/სულიერება-უმადლესი მიზნებისა და ცხოვრების საზრისის მიმართ კოჰერენტული რწმენების ქონა.

§2. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა (POB)

ორგანიზაციული ქცევა(OB) ესაა სწავლება ინდივიდუალური და ჯგუფური მოქმედებების გაგების, წინასწარმეტყველებისა და კონტროლის შესახებ. ორგანიზაციული ქცევის ბუნება ინტერდისციპლინურია, მისი წარმოშობა უკავშირდება, ფსიქოლოგიას, ანთროპოლოგიას, მედიცინას, სოციოლოგიასა და მენეჯმენტს. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შესახებ ჩატარებულმა კვლევებმა მნიშვნელოვანი ცოდნა შესძინა კონფლიქტის მენეჯმენტსა და პოლიტიკური ქცევების ანალიზის მიმდევრებს. ასევე, ორგანიზაციული ქცევის კვლევა მნიშვნელოვანია ემოციების გაგებისა და მართვისთვის, ჯგუფში მოტივატორი ფაქტორების დასადგენად და მოტივაციის ასამაღლებლად. (Campbell, 2010)

როგორც აღვნიშნეთ, ორგანიზაციული ქცევა მენეჯმენტისა და ფსიქოლოგიის საფუძვლებიდან მომდინარეობს, შესაბამისად ამ ორმა მიმართულებამ დიდი გავლენა მოახდინა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევით დანტერესებულ მკვლევარებზე.

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა (POB), პოზიტიური ფსიქოლოგიის ერთ-ერთ მიმართულებად ითვლება, რომელიც გაავითარა მარტინ სელიგმანმა და მისმა კოლოგებმა(Seligman and Csikszentmihaly, 2000) .პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა პასუხობს შეკითხვას, რა მიმდინარეობს სწორად ორგანიზაციებში? ორგანიზაციაში პროცესები სწორად მიმდინარეობს თუ ხდება: ინდივიდის ძლიერი მხარის იდენტიფიცირება, სიცოცხლისუნარიანობის ამაღლება, ექსტრაორდინალურ ადამიანებთან ურთიერთობა, მოქნილობისა და ძალების აღდგენაზე მუშაობა (Cameron and Dutton , 2003)ასევე, პოზიტიურ ნიშნებზე, მდგომარეობაზე და პროცესებზე ფოკუსირება (Nelson, D.L., & Cooper, , 2007). პოზიტიური მდგომარეობა

წარმოადგენს, რესურსს, რომელსაც სარგებლის მოტანა შეუძლია სამუშაო გარემოსთვის. მართლაც, კვლევებით არაერთხელ დადასტურდა, რომ პოზიტიურ მდგომარეობასთან სამუშაოს მაღალი ხარისხით შესრულებაა დაკავშირებული (Kluemper, D., Little, L.M., & DeGroot, T. (2009), 2009)((Simmons,B.,Nelson,D.,&Quick,J, 2003)

პოზიტიური თვისებები შედარებით, მდგრად ფენომენს წარმოადგენენ, რადგან უფრო სტაბილურად ვითარდებიან ერთი სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში. თვისებები მოიცავს პროვინულობის სხვადასხვა ასპექტებს: **თვითშეფასებას, ხასიათს, ღირებულებებსა და მდგრადობას.**

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის დეფინიციების უმეტესობა მოიცავს პროცესებს, რომლებიდანაც ზოგიერთ გვთავაზობს ვფოკუსირდეთ პოზიტიურ მდგომარეობაზე. მდგომარეობაზე, რომელიც არის გაზომვადი (Luthans, F., & Youssef, C., 2007)პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის დამფუძნებელთა განმარტებით, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა არის: „კვლევა, ორიენტირებული ადამიანის რესურსებზე, ძალებზე და ფსიქოლოგიურ შესაძლებლობებზე, რომელიც შეიძლება გაიზომოს, განვითარდეს და ეფექტურად იმართოს სამუშაოს შესრულების გასაუმჯობესებლად“ (Luthans, F, 2002)

იმ შემთხვევაში თუ პოზიტიური კონსტრუქტების გაზომვა გვინდა, აუცილებელია სანდო და ვალიდური ინსტრუმენტების არსებობა რათა ჩვენმა მონაცემებმა ნაყოფი გამოიღოს. ლუთენი გვთავაზობს 4 ფსიქოლოგიურ კონსტრუქტს, რომელიც მნიშვნელოვნად ითვლება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ანალიზისთვის. ესენია : **იმედი, თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი რეზილიენტობა (resiliency.)**

იმედი

იმედი (ორგანიზაციულ კონტექსტში)- კლინიკურ ფსიქოლოგიაში მისი სამეცნიერო ფესვებიდან გამომდინარე „იმედი“ განისაზღვრა, როგორც პოზიტიური მოტივაციური მდგომარეობა. მას ვისაც აქვს იმედი, სჯერა საკუთარი შესაძლებლობების, სჯერა, რომ მიზნების მიღწევა შესაძლებელია. იმედის შესახებ წარმოდგენა მომდინარეობს მიზანი-მიღწევის თეორიიდან (Locke, E., & Latham, G. , 1984)). განსაკუთრებით კი იმ იდეიდან, რომ მიზნები წარმოადგენს გადამწყვეტ

საკითხს კოგნიციაში. იმედი შეიძლება გაჩნდეს მიზანი-მიღწევის განხილვისა და მომზადების გზით. იმედის ჩამოყალიბება და საკუთარ თავში ძალების პოვნა , შესაძლებელია ტრენინგებისა და შესაბამისი სწავლების შედეგად. დადგენილია, რომ ადამიანში იმედის არსებობა დადებითად უკავშირდება ფიზიკურ ჯანმრთელობასა (Simmons,B.,Nelson,D.,&Quick,J, 2003)) და სამუშაოს შესრულებას. ((Luthans, F, 2002), (Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. , 2007)

ზოგიერთი ადამიანისთვის იმედი, ესაა საუკეთესოს მოლოდინი, ან უბრალოდ მოლოდინი იმისა, რომ რთულ პერიოდში ყველაფერი კარგად იქნება. იმედის კონცეფცია ადამიანის არსებობის მანძილზე წარმართავდა ცხოვრების მნიშვნელოვან პროცესებს. სწავლით იმედს განსაზღვრავს, როგორც რწმენას, მიზნების მიღწევის შესახებ. ამავდროულად საკუთარი თავის მოტივირებას, რომ ამ მიზნებს აუცილებლად მიაღწევ. მარტივად რომ ვთქვათ, სწავლით იმედის „იმედი“ მოიცავს, სურვილის ძალას და შესრულების ძალას- ***„იქ სადაც სურვილია, არის შესაძლებლობაც“***.

სწავლით იმედისა და მისი კოლეგების აზრით, იმედი დადებით გავლენას ახდენს აკადემიურ მიღწევაზე, ათლეტურ მიღწევებზე, ემოციურ ჯანმრთელობაზე და სხვადასხვა ტიპის სირთულეებთან გამკლავების შესაძლებლობაზე.

კონცეპტუალი მსგავსებისა და განსხვავებების საფუძველზე იმედის შესახებ შეიძლება გაჩნდეს შეკითხვა, იმედი მდგომარეობაა თუ მახასიათებელი? თვითფექტიანობის მსგავსად, იმედის მართვაც შეიძლება. მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ, იმედი, ისევე, როგორც პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის სხვა შემადგენელი კომპონენტები მიჩნეულია, როგორც ნიშან-თვისება/მახასიათებელი, მაგრამ თეორიებში ავტორები გვთავაზობენ, რომ ის ასევე შეიძლება იყოს განხილული, როგორც მდგომარეობა, რომლის განვითარება და შეცვლა შეიძლება. მაგალითად : სწავლით იმედი და მისი კოლეგებმა შექმნეს იმედის საზომი, რომელიც იმედს ზომავს , როგორც დისპოზიციას და ასევე მდგომარეობას. (Snyder, C., Harris, C., Anderson, J., et al. , 1991).

სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებულმა კვლევებით დადასტურდა ის ფაქტი, რომ „იმედი“ წარმატების მიღწევასთან დადებით კავშირშია. შესაბამისად, მკვლევრები ყოველთვის აღნიშნავენ მის თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია ეს კონცეფცია

იმედი გავლენას ახდენს, როგორც შესრულების ხარისხზე ასევე შედეგებზე. მაგალითად, უკანასკნელი ემპირიული კვლევების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ იმედს დადებითი კავშირი აქვს თანამშრომელთა შესრულებასა და სამუშაოს მიმართ დამოკიდებულებებზე (Luthans, F., & Youssef, C., 2007).

ოპტიმიზმი

წლების განმავლობაში ოპტიმიზმს, როგორც აზროვნების სტილს ცვალებადი რეპუტაცია ჰქონდა. ბოლო წლებში, პოზიტიური ფსიქოლოგიის ფარგლებში განხორციელებული კვლევების წყალობით, ოპტიმიზმმა, შეიძლება ითქვას, რთულ ცნებებს შორის, შედარებით საპატივსაცემო ადგილი დაიკავა.

სელიგმანმა დამსახურებით, საკმაოდ პოპულარული იყო მოსაზრება, რომ დეპრესიის, პოსტრამული სტრესული აშლილობის, ფიზიკური ჯანმრთელობის სხვადასხვა სფეროში წარმატების მიღწევის და სხვა მოვლენების წინასწარმეტყველებაში უმნიშვნელოვანესი როლი აქვს ოპტიმიზმსა და პესიმიზმს. სელიგმანი და სხვა მკვლევარები ოპტიმიზმს ზომავდნენ ჰიპოთეტური სცენარების ახსნების ანალიზით (Peterson, C., & Steen, T. A. , 2009)). ამ მიდგომით ჩატარდა ათასობით კვლევა, ჩვეულებრივ გრძელვადიანი კვლევებით ხსნიდნენ რატომ ხდება კონკრეტული რამ. შემდეგომში ამ კითხვარს „განმარტებითი სტილის კითხვარი“ ეწოდა.

უნდა აღინიშნოს, რომ განმარტებითი სტილი ასევე ზომავს შეფასებით განმარტებებს რილური ცხოვრებისეული სიტუაციებიდან. განმარტებითი სტილი ხსნის მოვლენებს პრაქტიკულად. ის ეყრდნობა სამ განზომილებას : შინაგანი განზომილება (პასუხისმგებლობის დონე), სტაბილურობა (დროებითი მიზეზები გრძელვადიანის წინააღმდეგ) და გლობალურობა (სპეციფიკური მიზეზები ზოგადის წინააღმდეგ) (Peterson, C., & Chang, E. C. , (2003).) სიტყვა „გლობალურის“

განმარტების მაგალითად შეგვიძლია განვიხილოთ: „არ არის კომუნიკაცია მენეჯერთა მხრიდან“. სპეციფიკურის ნაკლებად გენერირებული ახსნა არის „ერთი მენეჯერი იქცევა, როგორც მოძალადე“. სტაბილური მიზეზის მაგალითი იქნება „სამუშაო ჯგუფი არასდროს ინტერესდება ახალი ტრენინგებით“. ალტერნატიული, დროებითი, ნაკლებად სტაბილური მიზეზისა იქნება: „ბოლო ტრენინგები იყო ცუდი“. სელიგმანი და მისი კოლოგების მიხედვით ოპტიმისტი პიროვნება არის ადამიანი ოპტიმისტური განმარტების სტილით, რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი ეყრდნობიან გამოხატვის, დროებით და სპეციფიკურ მიზეზებს, როდესაც ხსნიან პრობლემებს. საპირისპიროდ, პიროვნება, რომელიც წარმატებასა და სხვა პოზიტიურ მოვლენებს ხსნის შინაგანი, ხანგრძლივი და ზოგადი მიზეზებით. შეიძლება ითქვას, რომ ასევე ოპტიმისტური განმარტების სტილი (Peterson, C., & Steen, T. A. , 2009). განმარტებითი სტილის თეორიის მიხედვით პესიმისტი დახასიათებულია, როგორც ადამიანი, რომელიც ნეგატიურ სიტუაციებს ხსნის, შინაგანი, სტაბილური და ზოგადი მიზეზებით ან კარგ მოვლენებს ხსნის გარეგანი, დროებით და სპეციფიკური მიზეზებიდან გამომდინარე. (Seligman, M. E. P. , 1991)

სელიგმანის აზრით, ოპტიმისტური განმარტების სტილი ზრდის წარმატების შანსს რადგან, ოპტიმიზმი ზრდის მიზანდასახულობასა და მდგრადობას (Seligman, M. E. P. , 1991). კვლევებმა დაადასტურა, რომ ოპტიმიზმი წარმატების მომტანია გაყიდვების სფეროში (Corr, P. J., & Gray, J. A. , 1995) (Seligman, M. E. P., & Schulman, P. , (1986).)), განათლებაში (Peterson, C., & Barrett, L. C. , 1987) და სპორტში (Gordon, 2008). ახსნის მოდელის და დასწავლილი უმწეობის მოდელის გაერთიანება უკონტროლო სიტუაციაში ადამიანის უმწეობის უკეთ შესწავლის საშუალებას იძლევა. როდის არის უმწეობა განზოგადებული და როდის არის ის კონკრეტულ ვითარებასთან დაკავშირებული? ნეგატიურ მოვლენასთან შეჯახებისას ადამიანები სვამენ კითხვას „რატომ?“. კაუზალური ატრიბუციის სტილი განსაზღვრავს იმას, თუ როგორი იქნება პასუხი, რას მიიჩნევს ადამიანი ნეგატიური მოვლენის ამხსნელ მიზეზად. თუ სტაბილურ მიზეზთან გვაქვს საქმე, უმწეობა ქრონიკულია. თუ მიზეზი პერვაზიულია (გლობალური), უმწეობა ფართოდ გავრცელებულია. თუ მიზეზი ინტერნალურია, თვითშეფასება ეწირება. სხვა ყველა პირობის გათანაბრების შემთხვევაში, ადამიანებს აქვთ ნეგატიურ მოვლენათა ახსნის ტრადიციული გზები -

და ახსნის ეს გზა/სტილი მიიჩნევა ნეგატიური მოვლენით გამოწვეულ უმწეობაზე დისტანციური გავლენის მქონე სტილად (Peterson, C., Abramson, L. Y., & Seligman, M. E. , 1984) ახსნის სტილის გაზომვა ხდება თვითანგარიშის ტიპის კითხვარით - The Attributional style Questionnaire (ASQ). მონაწილეებს მიეწოდებათ სიტუაციები და სთხოვენ მიუთითონ რაიმე მოვლენის განხორციელების შემთხვევაში, ამ მოვლენის გამომწვევი ერთი მთავარი მიზეზი შემდგომ მონაწილეები აფასებენ მათ მიერ მოწოდებულ მიზეზებს ინტერნალობის, სტაბილურობისა თუ გლობალურობის მიხედვით. შეფასებათა შეჯამება ცალ-ცალკე ხდება დადებითი და უარყოფითი მოვლენებისთვის. როგორც წესი, ნეგატიური მოვლენებისთვის ახსნის სტილი დამოუკიდებელია დადებითი მოვლენების ახსნის სტილისგან. (Peterson C. S., 1982) ნეგატიურ მოვლენებთან დაკავშირებულ ახსნის სტილებს უფრო ფართო კორელაციები აქვს, ვიდრე დადებითი მოვლენების ახსნის სტილებს, თუმცა კორელაციები საპირისპირო მიმართულებისაა (Peterson C. , (1991a)) ახსნის სტილის გაზომვის მეორე საშუალება კონტენტ ანალიზის პროცედურა - CAVE (Content Analysis of Verbatim Explanations) - საშუალებას იძლევა ნაწერ ან მოყოლილ მასალაზე დაყრდნობით, ბუნებრივად, გამოიყოს მოვლენათა მიზეზეზები . მკვლევარები გამოყოფენ ნეგატიურ მოვლენებს, მათ მიზეზებს და აწვდიან ექსპერტებს ASQ-ის სკალების მიხედვით შესაფასებლად. CAVE ტექნიკა საშუალებას იძლევა ნარატივში მოყოლილი ფაქტიდან დიდი პერიოდის გავლის შემდეგაც სამწუხაროდ, არც ისე ბევრი ემპირიული კვლევა ჩატარებულა ბოლო დეკადის განმავლობაში, წარმატებისა და ახსნის სტილს შორის ურთიერთობის შესასწავლად. დამატებით, მარტინკომ, (Martinko, M. J., Douglas, S. C., & Harvey, P. , 2006) გამოაქვეყნა ატრიბუციის თეორიის განხილვა, სადაც განიხილა ორგანიზაციული ტრენინგისთვის საჭირო ახსნის სტილის პრინციპები. მხოლოდ რამოდენიმე კვლევაში გამოიყენეს ტრენინგის მეთოდი, რომ განევიტარებინად ოპტიმიზმის ახსნის სტილი. ავსტრალიაში გელონის გრამატიკის სკოლაში დაატრენინგეს 160 მასწავლებელი რათა მათი საქმიანობიდან გამომდინარე სკოლის მოსწავლეებში, სტუდენტებსა და თანამშრომლებში ოპტიმიზმის მაჩვენებელი გაზრდილიყო (Norrish, J. M., & Vella-Brodrick, D. A., 2009)საბოლოოდ, ამერიკაში დღესაც ასრულებენ მდგრადობის გამომუშავების

ტრენინგ პროგრამას, რომელიც შემუშავდა იმისთვის რომ შემცირდეს დეპრესიისა და პოსტ ტრამვული სტრესული აშლილობა სამხედრო პერსონალში.

თვითეფექტიანობა

თვითეფექტიანობა ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი და თეორიული ჩარჩოა, რომელსაც მოიცავს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა. იგი განისაზღვრება, როგორც „ინდივიდის რწმენა საკუთარი შესაძლებლობის შესახებ, რომლითაც მას შეუძლია მოტივაციის, კოგნიტური რესურსებისა და შესაძლებლობის მობილიზება და წარმატებისთვის საჭირო ქმედებების განხორციელება“.

თვითეფექტიანობა ბანდურას სოციალური სწავლების თეორიის ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია, რომლის მიხედვითაც ადამიანის რწმენები და შესაძლებლობა განსაზღვრას სპეციფიკური დავალების წარმატებით შესრულებას (Bandura. A, 1982)). თვითეფექტიანობა შედგება სამი ნაწილისგან: **მაგნიტუდა, ძალები და ზოგადი განცხადება.**

მაგნიტუდა გულისხმობს დავალების სირთულის იმ დონეს, რომლის შესრულებაც შეუძლია ადამიანს და ამის რწმენა აქვს.

ძალები გულისხმობს იმ ძალებს, რომელიც კონკრეტული სირთულის დავალების შესასრულებლად არის საჭირო.

განზოგადება გულისხმობს იმ ხარისხის მოლოდინს, რომელიც განზოგადებულია გარემოში.

თვითეფექტიანობა და თვითპატივისცემა

თვითპატივისცემა, თვითეფექტიანობაზე ფართო მცნებაა, რომელიც გულისხმობს ინდივიდის შეფასებასა და რწმენებს, ღირსებების შესახებ. ხოლო თვითეფექტიანობა უფრო მეტად გულისხმობს დავალებასა და კონტექსტის სპეციფიკიდან გამომდინარე შესაძლებლობების შესახებ შეხედულებას.

თვითეფექტიანობის გავლენა შესრულებასა და სწავლებაზე (Bandura. A, 1982)

1. თვითეფექტიანობა გავლენას ახდენს მიზნების დასახვასა და მის შესრულებაზე. თანამშრომლები, რომელთაც აქვთ თვითეფექტიანობის დაბალი დონე ნაკლებად ისახავენ მიზნებს, მაღალი თვითეფექტიანობის მქონე თანამშრომლები კი მაღალი მიღწევის მიზნებს ისახავენ. ეს ფაქტი კიდევ უფრო კარგად წარმოგვიდგენს რამდენად მნიშვნელოვანია თანამშრომლებში მაღალი თვითეფექტიანობა.
2. თვითეფექტიანობას გავლენა აქვს, ასევე სწავლების პროცესზე სამსახურში. თანამშრომლებს, რომელთაც აქვთ მაღალი თვითეფექტიანობის მაჩვენებელი, უფრო მოტივირებულნი არიან ისწავლონ ახალი დავალებების შესრულება, რადგან სჯერათ, რომ მათი მცდელობა იქნება წარმატებული. ხოლო თანამშრომლებს, რომელთაც აქვთ დაბალი თვითეფექტიანობის მაჩვენებელი ნაკლებ მზაობას გამოხატავენ ახალი დავალებების შესასრულებლად რომ რაიმე ისწავლონ, რადგან არ არიან დარწმუნებულები თავიანთ შესაძლებლობებში.
3. თვითეფექტიანობა გავლენას ახდენს შეუპოვრობაზე, რომლითაც ადამიანები ცდილობენ ახალი და რთული დავალების შესრულებას. თანამშრომლები, რომელთაც აქვთ მაღალი თვითეფექტიანობის განცდა, დარწმუნებულნი არიან რომ შეძლებენ სპეციფიკური და ახალი დავალებების შესრულებას.

თვითეფექტიანობის წყაროები

მას შემდეგ რაც ვნახეთ, რომ თვითეფექტიანობას ძლიერი გავლენა აქვს ორგანიზაციების წარმატებაზე, მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ მისი წარმოშობა.

ბანდურამ (Bandura, A. , 1997) განსაზღვრა თვითეფექტიანობის ოთხი პრინციპი:

წინა შესრულება, შემცველი გამოცდილება, სიტყვიერი დარწმუნება და ემოციური მინიშნება. (past performance, vicarious experience, verbal persuasion, and emotional cues)

წინა შესრულება-თანამშრომლები, რომლებმაც წარმატებით გაიარეს სამუშაოსთან დაკავშირებული ამოცანები, სავარაუდოდ უფრო დარწმუნებულნი იქნებიან, რომ წარმატებით შეასრულებენ იგივე დავალებას მომავალში (მაღალი თვითეფექტიანობა), ვიდრე თანამშრომლები, რომლებიც წარუმატებელი იყვნენ წარსულში. (მაღალი თვითეფექტიანობა)

შემცვლელი გამოცდილება- იმის ნახვამ, რომ თანამშრომელი წარმატებულია კონკრეტული დავალების შესრულებაში, შეიძლება გაზარდოს შენი თვითეფექტიანობა, სწორედ ამას გულისხმობს ეს პრინციპი.

სიტყვიერი დარწმუნება-ეს გულისხმობს ადამიანების დარწმუნებას, რომ მათ აქვთ დავალების შესრულების შესაძლებლობა. საუკეთესო გზა ლიდერისთვის სიტყვიერი დარწმუნების ეფექტიანობისთვის არის პიგმალიონის ეფექტის გამოყენება. (როდესაც რაიმე მოვლენის მოლოდინის არსებობა ზრდის ამ მოვლენის განხორციელების შესაძლებლობას. სხვაგვარად ამ ფენომენს მოიხსენიებენ, როგორც თვითქმნად წინასწარმეტყველებას — როდესაც წინასწარმეტყველება პირდაპირ ან ირიბად გავლენას ახდენს რეალობაზე და ცვლის მას იმგვარად, რომ საბოლოოდ ეს წინასწარმეტყველება ხორციელდება.)

ემოციური მინიშნება-ადამიანი, რომელიც ელოდება წარუმატებლობას რაიმე დავალებაში, ან ვერ აკმაყოფილებს იმ მოთხოვნებს, რომელიც არსებობს განიცდის გარკვეულ სიმპტომებს: აჩქარებული პულსი, სიწითლე, ოფლიანობა, თავის ტკივილი და ა.შ. ედვარდ ლოკი და გარი ლუთანი გვთავაზობენ (Edwin Locke and Gary Latham) მიზნის მიღწევის თეორიას, როდესაც ლიდერი თავის მიმდევრებს რთულ მიზნებს უსახავს, ეს მათ უბიძგებს ჰქონდეთ მაღალი თვითეფექტიანობის განცდა, რაც სამომავლოდ იწვევს იმას, რომ საკუთარი მიზნების დასახვის დროსაც ცდილობენ უფრო დიდი მიზნებისკენ იარონ.

ადამიანური რესურსის შერჩევა

ორგანიზაციებმა ისეთი ადამიანები უნდა აირჩიონ, რომელთაც აქვთ მაღალი თვითეფექტიანობის მაჩვენებელი. რადგან ესეთი ადამიანები უფრო დიდი

მოტივაციით ჩაერთვებიან სამუშაო პროცესში და შესრულებაც უფრო ხარისხიანი იქნება. თვითეფექტიანობის გაზომვა შესაძლებელია შერჩევის პროცესში.

თვითეფექტიანობის პროცესის გავლენა პოზიტიურ ოგანიზაციულ ქცევაზე

თვითეფექტიანობა დადებითად მოქმედებს ადამიანის ეფექტურობაზე, მაშინაც კი სანამ იგი კონკრეტულ არჩევანს გააკეთებს ან საკუთარ შესაძლებლობებს გააცნობიერებს. პირველ რიგში ადამიანები შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციას აანალიზებენ შემდეგ აფასებენ და ინტეგრირებას ახდენენ გარემოებებთან. თუმცა, როგორ აღიქვამენ საკუთარ შესაძლებლობებსა და, როგორ შეუძლიათ მათ ამ შესაძლებლობების გამოყენება, ამის გაგებაში სწორედ ეს კონცეფცია ეხმარებათ. პოზიტიური შეფასება ან აღქმა, რომელიც პიროვნების ეფექტურობის შესახებ მოლოდინებს ეხება გამომდინარეობს შემდეგი საკითხებიდან:

1. პოზიტიური არჩევანი (გადაწყვეტილება მიღებულია პიროვნების დადებითი ეფექტურობის საფუძველზე, იგულისხმება, რომ იგი დადებითად არის განწყობილი ახალი დავალებების შესასრულებლად და მზადაა მიიღოს გამოწვევები.
2. მოტივაციური შესაძლებლობა (მაგალითად: როდესაც ადამიანს აქვს დადებითი თვითეფექტიანობა, იგი უფრო დიდი მონდომებით ცდილობს დავალების შესრულებას და უფრო მეტად ცდილობს საკუთარი შესაძლებლობების გამოყენებას
3. შეუპოვრობა-მაღალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები შეუპოვრებიც არიან, პრობლემების წამოჭრის შემთხვევაში ისინი ინარჩუნებენ სტაბილურობას და არ იხევენ უკან, არიან რეზილიენტურები მოცემულ მომენტში. მაშინ, როდესაც დაბალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები უკან იხევენ და ვერ უმკლავდებიან ამ პრობლემას.

დამატებით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მაღალი თვითეფექტიანობა და თავდაჯერებულობა გავლენას ახდენს:

4. პოზიტიურ ფიქრების პატერნებზე (მაგ: მაღალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები ბიძგს აძლევენ საკუთარ თავს და ამხნევენ „ მე ვიცი, რომ შემიძლია ამ პრობლემის მოგვარება“, ხოლო დაბალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები ამ

დროს პირიქით ვერ პოულობენ მოტივაციას და პირიქით საკუთარ თავს არწმუნებენ, რომ ვერ გაუმკლავდებიან წინააღმდეგობებს.)

5. სტრესისადმი მდგრადობა (დაბალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები სტრესულ სიტუაციებს ვერ უმკლავდებიან, რადგან ყოველ ჯერზე მარცხს ელოდებიან, ხოლო მაღალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები სტრესულ სიტუაციებში თავდაჯერებულნი არიან და ცდილობენ გაუმკლავდნენ კრიზისს.)

ზემოთ ჩამოთვლილი მაგალითები, თვალსაჩინოდ წარმოადგენს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მნიშვნელობას და კონკრეტულად იმას, თუ რაოდენ დიდი ეფექტი შეიძლება ჰქონდეს თვითეფექტიანობის შეგრძნებას, ინდივიდის პროდუქტიულობაზე. სტაკოვიჩისა და ლუთანის მიერ ჩატარებული მეტა ანალიზით დადგინდა, რომ თვალსაჩინო კორელაცია არსებობს თვითეფექტიანობასა და სამუშაოს შესრულებას შორის (Luthans, F., & Stajkovic, A. D, 2003) სხვა მეტა ანალიზების საფუძველზე კი შეიძლება ითქვას, რომ მაღალი თვითეფექტიანობის შემთხვევაში, უფრო მაღალია მიზნის მიღწევის (10.39%), უკუკავშირის (13.6%) ორგანიზაციული ქცევის მოდიფიკაციისა (17%) და სამუშაოს შესრულების წინასწარმეტყველების მაჩვენებლები. უფრო მეტიც, ხშირად თვითეფექტიანობა სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესების უკეთესი პრედიქტორია, ვიდრე „დიდი ხუთეულის“ პიროვნული მახასიათებლები ან სამუშაოთი კმაყოფილება.

გამომდინარე იქიდან, რომ თვითეფექტიანობა წარმოადგენს, კონკრეტულ მდგომარეობას მისი გაზომვა და განვითარება შესაძლებელია. ბანდურა გვთავაზობს სამი სპეციფიკური ტრენინგის მოდალობას, რომელიც საშუალებას იძლევა თანამშრომელთა თვითეფექტიანობის განცდა გაიზარდოს : წინამძღვრობა, კოგნიცია და თვითრეგულირება კომპეტენციების. წინამძღვრობა გულისხმობს ხელმძღვანელთა დახმარებას, ახსნასა და განმარტებებს, თუ როგორ უნდა შესრულდეს დავალებები. ეს ტრენინგი მოიცავს მოდელირებას და იმის ჩვენებას თუ რა უნარები და შესაძლებლობებია საჭირო წარმატებისთვის, როგორ შეიძლება ეს უნარები მიმართონ სამუშაოზე. კოგნიტური სწავლება და მოდელირება გულისხმობს, ფიქრების მართვას, გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე ფიქრს. ტრენინგმა უნდა ასწავლოს ადამიანებს თუ როგორ მიიღონ გადაწყვეტილება, როგორ იმუშაონ

სტრატეგიებზე, რომლებსაც წარმატება მოაქვთ. მაგალითად, მენეჯერებმა უნდა ისწავლონ, როგორ მართონ იდეები, როგორ აამაღლონ ორგანიზაციის ხარისხი პრობლემების გადაჭრის ეფექტური გზების ძიებით.

მესამე, თვითრეგულირება მოიცავს ისეთ ტერმინებს, როგორცაა თვითმონიტორინგი, თვითეფექტიანობა, თვითმმართვეა. თვითმოტივირების ტექნიკების გამოყენება და ა.შ.

რეზილიენტობა

პიროვნების რეზილიენტობა განსაზღვრულია, როგორც მრავალმხრივი კონტრუქტი. მკვლევართა მოსაზრებით, ის მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ გადარჩე მომავალში დაძლიო სირთულეები, ცვალებად გარემოში ადაპტირდე (ან თავი დააღწიო წარუმატებლობას (e.g., (Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. , 2004). ფსიქოლოგთა ერთი ნაწილის აზრით, „ზრდასრულთა პერსონალური რეზილიენტობა არის მრავალმხრივი კონსტრუქცია, რომელიც თავის თავში მოიცავს განსაზღვრებას/დეტერმინაციას და მოთმინების, ადაპტირებისა და წარუმატებლობის გადალახვის უნარს. აღნიშული განსაზღვრავს, პიროვნული რეზილიენტობის 4 ასპექტი: განსაზღვრება/დეტერმინაცია, გამძლეობა, ადაპტირებულობა, აღდგენა/განახლება.

ტრადიციული კონცეპტუალიზაციისგან განსხვავებით, რეზილიენტობა არის ექსტრაორდინალური შესაძლებლობა, რომელიც შეიძლება იყოს მხოლოდ განსაკუთრებულ ადამიანებში. თუმცა, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პერსპექტივიდან, რეზილიენტობა დასწავლადი შესაძლებლობაა და მისი განვითარება შეიძლება ნებისმიერი ტიპის ადამიანში (Masten, A. S., & Reed, M. J., 2001) რეზილიენტობა იზომება, როგორც მდგომარეობა. მაღალი რეზილიენტობის მქონე ადამიანებს აღწერენ, როგორც პიროვნებებს, რომელთაც შეუძლიათ რეალობის მიღება, აქვთ სტაბილური ღირებულებები და რწმენები, მარტივად ადაპტირდებიან ცვლილებებთან, რაც საშუალებას აძლევს მათ, რომ იყვნენ მოქნილები მოულოდნელ სიტუაციებში.

თვითეფექტიანობისა და იმედის, მსგავსად, სიტყვა „რეზილიენტობა“ ხშირად არის გამოყენებული და გაიგივებული სხვა პოზიტიურ შესაძლებლობებთან, თუმცა მათი განსხვავებაა საჭირო. მთავარი განსხვავება რეზილიენტობასა და თვითეფექტიანობას შორის არის რომ რეზილიენტობა უფრო ვიწრო საკითხია, ვიდრე თვითეფექტიანობა და ის უფრო რეაქტიული არის, ვიდრე პროაქტიული.

მასტენის მიხედვით, რეზილიენტობის მაღალი მაჩვენებელი დღესდღეობით, იშვიათი არ არის ადამიანებში თუმცა შეიძლება ითქვას, რომ იშვიათია ორგანიზაციულ გარემოში (Masten, A. S., & Reed, M. J., 2001)

ასევე, ბერნანდმა (Benard, 1991), განსაზღვრა რეზილიენტობის ინდივიდუალური ატრიბუტები ესენია: სოციალური კომპეტენცია, პრობლემის გადაჭრის უნარები, აუტონომია, მიზნისა და მომავლის შეგრძნება.

§3. სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

როგორ განისაზღვრება კარგი თანამშრომელი თანამედროვე სამუშაო გარემოში? ან არის თუ არა „კარგი თანამშრომლის“ მახასიათებლები მხოლოდ შესრულებულ სამუშაო და სხვა არაფერი? სწორედ ამ კითხვებზე პასუხს გვთავაზობს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა (OCB), არის ტერმინი, რომელიც მოიცავს ყველა იმ პოზიტიურ და კონსტრუქციულ ქცევებს, რომელსაც თანამშრომლები საკუთარი ნებით ასრულებენ. ამ ქცევებს კი სარგებელი მოაქვს ორგანიზაციისა და თანამშრომლებისათვის. ტიპიური თანამშრომლები, რომლებიც მაღალი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მაჩვენებლით გამოირჩევიან შეიძლება სულაც არ იყვნენ ის თანამშრომლები, რომელთა შესრულებული სამუშაო საუკეთესოა. მაგრამ ისინი წარმოადგენენ თანამშრომელთა იმ ნაწილს, რომელთაც შეუძლიათ დამატებით იმუშაონ, უბრალოდ მათ ეს სიამოვნებთ.

თანამშრომლებში სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მაღალი მაჩვენებლები პოზიტიურ გავლენას ახდენს პროდუქტიულობის გაზრდაზე, ეფექტურობაზე,

მომხმარებელთა კმაყოფილებაზე, ასევე ამცირებს დენადობასა და აბსენტიზმს (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume, 2009).

სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას თანამშრომლები სპონტანურად და საკუთარი ინიციატივით ახორციელებენ. OCB-ის განვითარება სამუშაო ადგილზე შესაძლებელია თანამშრომელთა მოტივაციის გაზრდის კვლადაკვალ. ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნა არამხოლოდ საშულებას იძლევა ჩამოყალიბდეს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის კულტურა არამედ ხელს უწყობს და მხარს უჭერს მის განვითარებას (Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B., 2006)

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა აკადემიური წრის მხრიდან დიდი ინტერესით სარგებლობს, მას შემდეგ რაც ეს კონცეფცია ჩამოყალიბდა. OCB ფორმალურად არ ჩანს და შესაბამისად ხშირად არც ჯილდო მოყვება, მისი გაზომვა რთულია ისევე, როგორც მაგალითად „მეგობრულობის“. სამოქალაქო ორგანიზაციულმა ქცევამ აჩვენა, რომ პოზიტიური გავლენა აქვს ორგანიზაციის განვითარებაზე, ორგანიზაციულ ეფექტურობას ზრდის 18-დან 38%- მდე (Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrac, 2000)

რა არის სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა?

ორგანი (Organ, 1988) სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას განსაზღვრავს, როგორც „ ინდივიდუალურ ქცევას, რომელიც საკუთარი სურვილისამებრ სრულდება და არაა მიმართული რაიმე ფორმალურ დაჯილდოების სისტემაზე და დადებითად მოქმედებს ორგანიზაციის ფუნქციონირებაზე“. ორგანის ეს განმარტება მოიცავს სამ ასპექტს, რომელიც უმნიშვნელოვანესია ამ კონსტრუქტისთვის:

1. OCB წარმოადგენს სურვილისმიერ ქცევას, რომელიც არ არის სამუშაო ვალდებულებების ნაწილი და სრულდება პიროვნული არჩევანის საფუძველზე
2. OCB ცდება იმ საზღვრებს, რასაც მოითხოვს სამუშაოს აღწერა და გულისხმობს ამ საზღვრებს გარეთ მოქმედებას.
3. OCB ხელს უწყობს ორგანიზაციული ეფექტურობის განვითარებას

ამავდროულად, ორგანის მიერ (Organ, 1988) სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ამგვარ განმარტებას, დიდი კრიტიკა მოყვა. კონსტრუქტის ბუნებიდან გამომდინარე მისი ოპერაციონალურად განსაზღვრა სირთულეებთან არის დაკავშირებული. ავტორის მიხედვით, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევები არ არის ოფიციალურად სამუშაო ვალდებულებებით გათვალისწინებული და თან ფორმალურად მას ჯილდო არ მოჰყვება. თუმცა საინტერესო ისაა, რომ ზოგიერთი თანამშრომელი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევებს საკუთარი სამუშაოს შემადგენელ ნაწილად მიიჩნევდნენ. მაგალითად შეიძლება ზოგიერთ თანამშრომელს ჰგონია, რომ მისი საქმიანობა მოიცავს თავაზიანობასაც. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ზოგიერთი თანამშრომელი იმიტომ კი არ ახორციელებს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას, რომ მასში ამ უკანასკნელის მაჩვენებელი მაღალია, არამედ იმიტომ, რომ მისი მოვალეობა ჰგონია.

OCB ხშირად გაიგივებულია „კონტექსტუალურ შესრულებასთან“, რომელიც განმარტებულია, როგორც აქტივობა, რომელიც ხელს უწყობს ორგანიზაციის სოციალური და ფსიქოლოგიური ბირთვის განვითარებას. ის, ისევე მნიშვნელოვნად ითვლება, როგორც ჩვეულებრივ სამუშაოს შესრულება. კონტექსტუალური შესრულების მაგალითად შეგვიძლია განვიხილოთ დამატებითი სამუშაოს შესასრულებლად მოხალისეობა, ასევე ორგანიზაციის წესების და პროცედურების ზუსტი დაცვა, თანამშრომლობითი ურთიერთობები და სხვ.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ტიპური მაგალითებია : ახალი თანამშრომლის დაკვალიანება, მის მიმართ ლოიალურობა, კოლეგიალურობა იმ თანამშრომელთან , რომელიც მოცემულ დროში ვერ ასრულებს დავალებას ან მოხალისეობა რაიმე საქმიანობაში. OCB-სთან არის დაკავშირებული, ასევე დამატებითი სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების გარეშე.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სარგებელი
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მნიშვნელობას პირველ რიგში ხაზს უსვამს ის ფაქტი, რომ მას პოზიტიური გავლენა აქვს თანამშრომელთა შესრულების ხარისხსა და კეთილდღეობაზე.

სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კორელაცია დაახლოებით 0.4-ია (Organ, 1988). არაერთი ემპირიული კვლევა არსებობს, რომელიც ადასტურებს იმას, რომ კმაყოფილი თანამშრომელი სამუშაოს უკეთ ასრულებს. აღმოჩნდა, რომ გარკვეული ტიპის ქცევებზე, რომელიც სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების მაგალითებად შეიძლება განვიხილოთ, გავლენას ახდენს სწორედ კმაყოფილების დონე. წარმოიდგინეთ თანამშრომლები, რომლებიც გამოირჩევიან კოოპერატიულობით, მიდიან კომპრომისზე აქვთ დანაკარგი, თუმცა არ ჩივიან ამაზე. ასევე, მარტივად შეიძლება მათთან მუშაობა, ასრულებენ დამატებით საქმიანობებს თხოვნის გარეშე- ეს ყოველივე რა თქმა უნდა სამოქალაქო ქცევის ილუსტრაციას წარმოადგენს.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა დაკავშირებულია დენადობისა და აბსენტიზმის დაბალ მაჩვენებელთან, ორგანიზაციული პროდუქტიულობის ზრდასთან, ეფექტურობასთან და მომხმარებელთა კმაყოფილებასთან (Podsakoff et al., 2009) სასურსათო მაღაზიების კვლევის შედეგად დადგინდა რომ სწორედ OCB-მ ახსნა მაღაზიის მომგებიანობის დაახლოებით 20%.

ცხრილი №1.

ვარიაციის პროცენტული მაჩვენებელი, რომლითაც OCB ზრდის ორგანიზაციის ეფექტურობას (Podsakoff et al., 2000)		
შესრულების ხარისხი		18%
შესრულების რაოდენობა		19%
ფინანსურ ეფექტურობის მაჩვენებლები		25%
მომხმარებელთა მაჩვენებლები	მომსახურების	38%

რატომ აქვს ასეთი ძლიერი ეფექტი ინდივიდებსა და ორგანიზაციის წარმატებაზე სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას? ორგანმა შემოგვთავაზა რამოდენიმე საკითხი რითაც შეიძლება OCB შესაძლებლობებზე ვიმსჯელოთ :

- პროდუქტიულობის გაზრდა (ეხმარება ახალ თანამშრომლებს, ხელს უწყობს კოლეგიალურ ურთიერთობების ჩამოყალიბებას)
- უფასო რესურსები (ავტონომიურობა, კოოპერატიული თანამშრომელი უფრო მეტ დროს აძლევს მენეჯერს, რომ შესრულდეს სამუშაო, სასარგებლო ქცევა ხელს უწყობს ჯგუფის განვითარებას)
- კარგი თანამშრომლების მოზიდვა და შენარჩუნება (მეგობრული სამუშაო გარემო, მიკუთვნებულობის გრძნობის ჩამოყალიბება)
- სოციალური კაპიტალის შექმნა (სწორი კომუნიკაცია და ძლიერი ქსელები ხელს შეუწყობს ზუსტი ინფორმაციის გადაცემასა და ეფექტურობის გაუმჯობესებას)

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის წარმოშობა

მას შემდეგ რაც ვნახეთ, რომ OCB სარგებლის მომტანია ყველა ორგანიზაციისთვის, მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ ის ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ჩამოყალიბებაზე სამუშაო გარემოში. OCB წარმოშობა მოქცეულია სამ კატეგორიაში: **პიროვნული მახასიათებლები, დამოკიდებულებები ლიდერობისა და ჯგუფის ფაქტორები.**

პიროვნული მახასიათებლები

პიროვნული მახასიათებლების ხუთ ფაქტორიანი მოდელიდან („big five“) 4 მახასიათებელი სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას დადებითად უკავშირდება - კეთილსინდისიერება, თანხმობისათვის მზაობა, ნეიროტიზმი და ექსტრავერსია. თუმცა, კავშირი არც ისე ძლიერია და წარმოდგენილი იყო 0.15 -სა და 0.22 შორის (

(Organ, D. W., & Ryan, K., 1995)სხვა კვლევაში კი კეთილდღეობასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის მაჩვენებელი 0.24-ია (Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J., 2001).

დამოკიდებულებები

ტრადიციული საზომები, რომლებიც გამოყენებული იყო, როგორც სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორი მოიცავდა: შრომით კმაყოფილებას, თანამშრომელთა ჩართულობას, ორგანიზაციულ ვალდებულებებს, მოტივაციას

და ნდობის დონეს თანამშრომლებსა და ხელმძღვანელებს შორის. ასევე მნიშვნელოვანი საკითხი იყო მორალი და აღქმული სამართლიანობა. აღმოჩნდა, რომ მორალი პოზიტიურად არის დაკავშირებული სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან (0.69). ყველაზე ძლიერი კავშირი კი შრომით კმაყოფილებასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის დაფიქსირდა (0.9). დანარჩენი სხვა ფაქტორების კავშირი მოთავსებულია 0.72-სა და 0.76 შორის.

ასევე, არსებობს სამუშაოსთან დაკავშირებული ფაქტორები, რომელიც გავლენას ახდენს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე .

- ინდივიდუალური დისპოზიციები (მაგ: პიროვნულობა)
- სამართლიანობის აღქმა (პროცედურული და დისტრიბუციული სამართლიანობა)
- მოტივაციური ფაქტორები
- აღქმული როლი (მაგ: სამუშაო გასაგებად არის განსაზღვრული ტუ რაიმე გაუგებარია? ხომ არ ფარავს სხვა თანამშრომლის მოვალეობებს)

ლიდერის მახასიათებლები

არსებობს კონკრეტული ლიდერობის სტილები, რომლებსაც შეუძლიათ წახალისონ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ჩამოყალიბება თანამშრომლებში. თუ, რა თქმა უნდა, ეს სტილი ეფექტურად არის განვითარებული (Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. , 2006). ასევე, მნიშვნელოვანია „ლიდერი-წევრი

გაცვლის“ (leader-member exchange (LMX)) ტერმინი, რომელიც გულისხმობს ლიდერისა და მიმდევრების ურთიერთობასა და ეყრდნობა ნდობასა და პატივისცემას. მისი ფოკუსი მიმართულია ჯანსაღ ემოციურ ურთიერთობაზე.

მაღალი ხარისხის LMX დახასიათებულია, როგორც საერთო ნდობა და მოწონება, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე.

დღესდღეობით ყველაზე ხშირად სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის გასაზომად გამოიყენება 5 ფაქტორიანი მოდელი (Organ, 1988)მისი ფაქტორები შემდგომში მდგომარეობს:

1. ალტრუიზმი: დამხმარე ადამიანი, რომელიც საკუთარი სურვილით, ყოველგვარი ჯილდოს მოლოდინის გარეშე აკეთებს სასარგებლო ქცევას მაგ: ეხმარება თანამშრომელს დავალების შესრულებაში.
2. კეთილსინდისიერება: იმაზე მეტის კეთება ვიდრე მოსალოდნელია ან მინიმუმ მოეთხოვება, დეტალების მიმართ ყურადღებიანი (შეცდომების პრევენციასა და მის შემცირებას ახდენს)
3. თავაზიანობა: ზრდილობიანი თავაზიანი ქმედებები, ცდილობს კონფლიქტების არიდებას
4. სამოქალაქო ღირსება: გამოხატავს ინტერესებს და ჩართულობის სურვილს (დროულად არის ყველგან) იცავს ორგანიზაციის პოლიტიკასა და პრაქტიკას.
5. სპორტული ოსტატობა: იღებს ცვლილებებს და ასრულებს თხოვნებს ჩივილის გარეშე, ტოლერანტულია, შემწყნარებელია სამსახურში მიმდინარე პროცესების მიმართ, რომელიც შეიძლება არც თუ ისე იდეალურია მისთვის.

§4. ფსიქოლოგიური კაპიტალი და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთ პრედიქტორად ფსიქოლოგიური კაპიტალი ითვლება (PsyCap , (Avey,J.B.,Wernsing,T.S.andLuthans,F., 2008)). ფსიქოლოგიური კაპიტალის ფესვები, პოზიტიური ფსიქოლოგიიდან და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევიდან მომდინარეობს. ფსიქოლოგიური კაპიტალი

განსაზღვრულია, როგორც: „ინდივიდუალური პოზიტიური ფსიქოლოგიური მდგომარეობა, რომელიც ხასიათდება (1) თავდაჯერების არსებობით (თვითეფექტიანობით), (2) პოზიტიური დამოკიდებულებებით (ოპტიმიზმი), (3) მიზნებისა და ამ მიზნებისთვის მისაღწევი გზების დასახვით, შეუპოვრად სვლითა, (იმედი) და (4) პრობლემისა და უბედურების შემთხვევაში გამოფხიზლების, წარმატებისკენ სვლის შესაძლებლობით (რეზილიენტობა)“ ((Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. , 2007) ლუთანსი (Luthans, F, 2002)დიდი ხნის განმავლობაში შეისწავლიდა პოზიტიურ ფსიქოლოგიას. მისი აზრით, ორგანიზაციისთვის პოზიტიური ღირებულებებსა და ძალებს გრძელვადიანი სარგებელი აქვთ. ფსიქოლოგიური კაპიტალი თანამშრომელთა პოზიტიური ღირებულებებისა და ძალების ერთობლივ კომპოზიციას გვთავაზობს ((Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. , 2007) მომსახურების სფეროში მომუშავე თანამშრომელთა ფსიქოლოგიური კაპიტალის გაზომვისას აღმოაჩინეს, რომ თანამშრომლები ფსიქოლოგიური კაპიტალის მაღალი მაჩვენებლით უფრო მეტად არიან კმაყოფილი საკუთარი სამუშაოთი, კარიერითა და ცხოვრებით. რადგან ისინი არიან უფრო მეტად ოპტიმისტები, იმედიანები, რეზილიენტურები და თავდაჯერებულები ((Karatepe,O.M.andKaradas,G., 2015)). თანამედროვე დინამიკურ სამუშაო გარემოში, ფსიქოლოგიურმა კაპიტალმა უნდა შემოსაზღვროს ადამიანური და სოციალური კაპიტალი. მაღალი მაჩვენებლების მქონე ადამიანს შეუძლია თვითგამორკვევა საკუთარი პოტენციალისა და ძალების მიხედვით. ასევე, ეს თანამშრომლები საკუთარი შესაძლებლობების მიხედვით საზღვრავენ, იმას თუ ვინ იქნებიან სამომავლოდ ((Luthans, 2015)ისინი პოზიტივით არიან აღსავსე, რაც საშუალებას იძლევა შეასრულონ დამატებითი-როლები სამსახურში((Avey,J.B.,Wernsing,T.S.andLuthans,F., 2008)). გარდა ამისა ,ფრედრიქსონის (Fredrickson, B.L. , 2001)) მიხედვით, დადებითი ემოციები აფართოვებს ინდივიდების - „ მომენტალურ ფიქრებს, ქმედებების სპექტრს და აშენებს ძლიერ პიროვნულ რესურსს, რომელიც მოიცავს, როგორც ფიზიკურ და ინტელექტუალურ ასევე სოციალურ და ფსიქოლოგიურ რესურსებს“ (Fredrickson, B.L. , 2001)). ფრედრიქსონმა (Fredrickson, 2013) გააფართოვა თეორია რათა შემოეთავაზებინა, რომ ინდივიდები ამ საცავებიდან სარგებლს იღებენ და იქცევიან დადებითად. ავეის მიერ ჩატარებულმა მეტა ანალიზმა კიდევ ერთხელ დაადასტურა წინასწარი დასკვნები, იმის შესახებ რომ

ფსიქოლოგიური კაპიტალი გავლენას ახდენს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე (Avey, Reichard, Luthans, & and Mhatre, 2011).

ავეიმ (Avey, J.B., Wernsing, T.S. and Luthans, F., 2008) განსაზღვრა OCB-სა და ფსიქოლოგიური კაპიტალის ურთიერთობა, მაგრამ მან შეისწავლა მხოლოდ OCBI-სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა ინდივიდების მიმართ და არა OCBO-სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა ორგანიზაციის მიმართ, რომელიც ასევე მნიშვნელოვან განზომილებად ითვლება სამოქალაქო ორგანიზაციული (Williams, L.J. and Anderson, S.E., 1991). თუმცა, მკვლევრები თვლიან, რომ ფსიქოლოგიური კაპიტალი ქმნის პოზიტიურ ემოციებს, რომლებსაც ინდივიდები იყენებენ „პროაქტიული, დამატებითი როლური ქცევებისთვის, ისეთი, როგორცაა: კრეატიული იდეების გაზიარება, განვითარებისთვის ახალი იდეების შეთავაზება“ (Avey, Reichard, Luthans, & and Mhatre, 2011). ამგვარად, თანამშრომლები მაღალი ფსიქოლოგიური კაპიტალის მაჩვენებლით, არამხოლოდ კოლეგების მიმართ, ასრულებენ დამატებით როლურ ქცევებს არამედ ამ ქცევებს ორგანიზაციის მიმართაც იგივეს აკეთებენ.

ავეისა და კოლეგების მიხედვით (Avey, J.B., Wernsing, T.S. and Luthans, F., 2008)), თანამშრომლები, რომელთაც აქვთ ფსიქოლოგიური კაპიტალის მაღალი მაჩვენებელი, პოზიტიურ ემოციებს უფრო მეტად გამოხატავენ, ისევე, როგორც სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას. აქედან გამომდინარე, არსებობს ალბათობა იმისა, რომ დადებითი ფსიქოლოგიური კაპიტალი (PsyCap) იწვევს სასურველ სამუშაო ქცევებს, რომელიც არ არის დასაქმებულის სამუშაოს ნაწილი, მოხალისეობრივად ასრულებს მათ და მხარს უჭერს ორგანიზაციას (Norman M, James B. Avey, James L. Nimnicht and Nancy Graber Pigeon, 2010)). ამდენად, სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შეუძლია ხელი შეუწყოს ორგანიზაციის განვითარებას, თანამშრომლების პროდუქტიულობის გაზრდით.

თანამშრომლებს, რომელთაც აქვთ ფსიქოლოგიური კაპიტალის მაღალი მაჩვენებელი აქვთ შესაძლებლობა დაეხმარონ კოლეგებს, დადებითად ეპყრობიან სხვებს შესაბამისად აქვთ მაღალი მაჩვენებელი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების გამომჟღავნების მხრივაც (Avey, J.B., Wernsing, T.S. and Luthans, F., 2008)).

თვითეფექტიანობის, იმედის და რეზილიენტობისა კავშირი სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან

ფსიქოლოგიური კაპიტალი მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს: თვითეფექტიანობა, იმედი, რეზილიენტობა და ოპტიმიზმი.

თვითეფექტურობა- თვითეფექტიანობა განსაზღვრულია, როგორც ინდივიდის რწმენა საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ, რომლითაც იგი კოგნიტური და მოტივაციური რესურსების მობილიზებას ახდენს, იმისათვის რომ სპეციფიკურ დავალებას კარგად გაართვას თავი (Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. , 2007) . თვითეფექტიანობის თეორიის მიხედვით, ადამიანები საკუთარ შესაძლებლობებს განსჯიან, აფასებენ თუ, როგორ შეუძლიათ დავალების შესრულება და გამოწვევების მიღება. სხვადასხვა ატრიბუციების მსგავსად თვითეფექტიანობაც, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრედიქტორია (Bogler, R. & Somech, A., 2004) ადრეულმა კვლევებმა გვიჩვენა, რომ ადამიანები მაღალი თვითეფექტურობით ინტერესსა და ვალდებულებას გრძნობენ საკუთარი სამუშაოს მიმართ (Paramasivam, G. M. , 2015), მას ვისაც, თვითეფექტიანობის მაღალი მაჩვენებელი აქვს უფრო მეტად მიდრეკილნი არიან, თანამშრომელთა დახმარებისკენ, მოხალისეობრივად დაესწრონ შეხვედრებს, რათა შეძლონ აქტიურად დაგეგმონ საქმიანობა და სამუშაო დღე (Beauregard, T. A. , 2012)

იმედი- რაც შეეხება, ფსიქოლოგიური კაპიტალისა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მეორე კომპონენტს, იმედს, იგი განსაზღვრულია, როგორც მოტივაციური მდგომარეობა, რომელიც ეყრდნობა შინაგანად ჩამოყალიბებულ გრძნობას, წარმატების მიღწევისა და წარმატებისკენ მიმავალი გზების მოძიების შესახებ ((Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. , 2007); (Snyder, C., Harris, C., Anderson, J., et al. , 1991)). იმედი ადამიანს სამუშაოს შესრულებაში ეხმარება. რადგან იმედიანი თანამშრომელი უფრო მეტად ცდილობს ბოლომდე მიყვეს მიზნებს და აქვს შესაძლებლობა ეძებოს ალტერნატიული გზები (Choi, Y. & Lee, D., 2014); (Snyder, C. R. , 2002)). იმედის კონცეფციიდან გამომდინარე, ადამიანი შეიძლება ჩაითვალოს უფრო პასუხისმგებლობის მქონედ, (რადგან იგი ეძებს ალტერნატივას რომ მიაღწიოს

მიზნებს, აქვს იმედი და რწმენა). აქედან გამომდინარე რაც უფრო პასუხისმგებელია თანამშრომელი მით უფრო გამოავლენს იგი სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას.

რეზილიენტობა- მესამე კომპონენტი ,რომელიც ფსიქოლოგიურ კაპიტალსა და პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევას წარმოადგენს გახლავთ რეზილიენტობა. იგი განხილულია, როგორც შესაძლებლობა, რომ გაუმკლავდე პრობლემას, კონფლიქტს, სირთულეს, ან თუნდაც პოზიტიური მოვლენების მიერ გამოწვეულ პროგრესს (Luthans, F, 2002). ეს კონცეფცია ასევე გვთავაზობს, რომ ინდივიდები, რომლებიც უფრო მეტად არიან მოტივირებულნი განვითარებისა და სწავლისკენ უფრო მეტად სურთ მიაღწიონ რთულ მიზნებს და აქვთ დიდი მოლოდინები (Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. , 2007) თანამშრომელს, რომელსაც აქვს რეზილიენტობის მაღალი მაჩვენებელი მოქნილია მოულოდნელი პრობლემების მიმართ (Choi, Y. & Lee, D., 2014). ასევე რეზილიენტობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ადამიანები უფრო მეტად იცავენ წესრიგსა და ეთიკურ ნორმებს, რაც სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის კიდევ ერთ გამომწვევ ფაქტორად შეიძლება დავასახელოთ.

ფსიქოლოგიური კაპიტალსა (თვითეფექტიანობა, იმედი, რეზილიენტობა, ოპტიმიზმი) და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის არსებული კავშირის შესასწავლად კვლევები სხვადასხვა დროსა და სხვადასხვა ქვეყანაში აქტიურად მიმდინარეობდა. აღსანიშნავია, ამერიკის შეერთებული შტატები, სამხრეთ კორეა და ინდოეთი . სტავროსისა და ქოლეს (Stavros, J., & Cole, M. , 2013)მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელშიც მონაწილეობდა 97 დასაქმებული ადამიანი ამერიკის სამთავრობო სააგენტოებიდან, აღმოჩნდა რომ ფსიქოლოგიური კაპიტალი კორელაციაშია სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან. იუნგმა და იონმა (Jung, H.S. and Yoon, H.H. , 2015) კი ჩატარეს კვლევა, რომელიც იკვლევდა მდიდრულ სასტუმროებს კორეის მასშტაბით (მათი რაოდენობა იყო 10), კონკრეტულ შემთხვევაშიც აღმოჩნდა რომ ფსიქოლოგიურ კაპიტალსა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის მაღალი კორელაცია იყო. ინდოეთში ჩატარებული კვლევაში კი ამ ორისგან განსხვავებული შედეგები დაფიქსირდა. შანაგასისა და

ჯაფრის (Shahnawaz M.G and Md. Hassan Jafri, 2009) მიერ ჩატარებულ კვლევაში, რომელშიც მონაწილეობდა 160 კერძო და საჯარო სექტორის თანამშრომლები. აღმოჩნდა, რომ ფსიქოლოგიურ კაპიტალსა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის თვალსაჩინო კავშირი სულაც არ არსებობდა. სწორედ ამიტომ ამ კვლევის ავტორები ფიქრობენ რომ კავშირის არ არსებობის მიზეზი შეიძლება იყოს ორგანიზაციის ტიპებს შორის განსხვავება.

§5.ჯანსაღი სამუშაო გარემო

აღბათ, ჯანსაღი სამუშაო გარემოს დასახასიათებლად ყველაზე შესაფერისი სიტყვა ბალანსია. ჯანსაღი სამუშაო წარმოქმნის პოზიტივს ინდივიდებში და ორგანიზაციებში. რიფმა და სინგერმა ((Ryff, C. D., & Singer, B. , 1998)) შემოგვთავაზეს პოზიტიური ხედვის სამი ჩარჩო, რომელიც გვიჩვენებს თუ რას გულისხმობს სიჯანსაღე. სიჯანსაღე ფილოსოფიური მდგომარეობაა. ის უფრო მეტია ვიდრე უბრალოდ სამედიცინო მდგომარეობა.

ორგანიზაციული სამუშაო გარემო

ბევრმა მკვლევარმა სცადა შეესწავლა და განემარტა სამუშაო გარემო. სამუშაო გარემო ესაა სიტუაცია, გარემო , მდგომარეობა, და პირობები, რომელშიც ადამიანებს უწევთ საქმიანობა ეს შეიძლება ჩაითვალოს ამ კონსტრუქტის ყველაზე მარტივ განმარტებად. ამის შემდგომ ბრინერმა (Briner, 2000) შემოგვთავაზა სამუშაო გარემოს კონკრეტული ჩარჩო, რომელიც გულისხმობს ფიზიკურ გარემოს (ტემპერატურა, ტექნიკა და ა.შ), თავად სამუშაოს მახასიათებლებს (დავალების კომპლექსურობა, სირთულე, სამუშაოს მოცულობა და ა.შ) ფართო ორგანიზაციული მახასიათებლებსა (მაგ: კულტურა, ისტორია) და ასევე დამატებითი საკითხებს (მაგ: ადგილობრივი შრომითი ბაზრის პირობები, რომელ სექტორის წარმომადგენელია ორგანიზაცია, სამსახური-სახლის ურთიერთობა). ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო გარემო წარმოადგენს თანამშრომლისა და დამსაქმებლის ურთიერთკავშირს, გარემოში, რომელიც მოიცავს ტექნიკურ, ადამიანურ და ორგანიზაციულ გარემოს.

იუსუფმა და მეთიბობამ (Yusuf N. & Metiboba, 2010) მოახდინეს ოპერმანის ციტირება, რომლის მიხედვითაც სამუშაო გარემო წარმოდგენილია სამი საკითხის

კომპოზიციით ესენია : ტექნიკური გარემო, ადამიანური გარემო და ორგანიზაციული გარემო.

- ტექნიკური გარემო გვთავაზობს აღჭურვილობას, ტექნოლოგიურ ინფრასტრუქტურას და სხვა სამუშაო გარემოს შემადგენელ ფიზიკურ ან ტექნიკურ ელემენტს.
- ადამიანური გარემო ეხება თანამშრომლებს, ხელმძღვანელებს, სამუშაო ჯგუფებს, ინტერაქციებს, ლიდერობასა და მართვას. ადამიანური გარემო შეიძლება ინტერპრეტირებულ იქნას, როგორც კოლეგებს შორის ფორმალური და არაფორმალური ინტერაქციების ქსელი, ასევე ხელმძღვანელისა და დაქვემდებარებულის ურთიერთობა, რომელიც ორგანიზაციულ ჩარჩოებშია მოქცეული. ასეთი ურთიერთობები, (განსაკუთრებით არაფორმალური ურთიერთობა) ხელს უზრუნველყოფს ინფორმაციისა და ცოდნის გავრცელებას, ასევე იდეების გაცვლას თანამშრომლებს შორის. კვლევებით დადგენილია, რომ სამუშაო გარემოში თანამშრომელთა ინტერპერსონალურ დამოკიდებულებებსა და ურთიერთობებზე გავლენას ახდენს მათი მორალი (see Clement, 2000; Stanley, 2003). ჰიპოთეტურად, ის რასაც არეგულირებს მორალი, სავარაუდოდ გავლენას ახდენს სამუშაო ვალდებულებებზეც.
- იუსუფისა და მეტიბობას მიხედვით (Yusuf N. & Metiboba, 2010), მესამე ტიპის სამუშაო გარემო- ორგანიზაციული გარემო მოიცავს სისტემას, პროცედურებს, პრაქტიკებს, ორგანიზაციის ღირებულებებსა და ფილოსოფიას, რომელიც მენეჯმენტის კონტროლქვეშაა. აკინტაიოს (Akintayo, 2012) სიტყვებით კი, ორგანიზაციული გარემო გვთავაზობს, უშუალო ამოცანასა და ეროვნულ გარემოს , სადაც ორგანიზაცია ქმნის პროდუქციას და იღებს შედეგებს. ასეთ ორგანიზაციული გარემო, მოიცავს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა მიმწოდებლების გავლენები, მომხმარებელთა როლი, დაინტერესებული მხარეები, სოციო-კულტურული ფაქტორები, ეროვნული ეკონომიკა, ტექნოლოგია, კანონმდებლობა, მმართველობის პოლიტიკა და ფილოსოფია. ეს ყველაფერი კი ზეგავლენას ახდენს დასაქმებული ადამიანების ფსიქიკასა და დამოკიდებულებაზე სამუშაოს მიმართ.

ამ სამი სახის გარემო თანამშრომლებზე გავლენის საფუძველზე, შეიძლება დაიყოს ორ კატეგორიად. კიკო (Kyko O.C., 2005)მის კვლევაში ხაზს უსვამს, რომ თანამშრომელთა პიროვნული პროფილები, სტატიკური არ არის და ორგანიზაციულ გარემოსთან ურთიერთობის გამოცდილების საფუძველზე ცვლილებებს განიცდის. აქედან

გამომდინარე, ბევრი ავტორი სამუშაო გარემოს ორი ტიპის კლასიფიკაციას გვთავაზობს: ხელშემწყობი და ტოქსიკური გარემო. (Yusuf N. & Metiboba, 2010)

ხელშემწყობი სამუშაო გარემო თანამშრომლებს სასიამოვნო გამოცდილებას სთავაზობს, რის საფუძველზეც მათ საშუალება ეძლევა გააქტიურონ მათი პიროვნული პროფილების სხვადასხვა განზომილებები, მაშინ როდესაც ტოქსიკური სამუშაო გარემო მტკივნეულ გამოცდილებას იწვევს და თანამშრომელთა ქცევების დეაქტივაცია ხდება. ავტორებს სწამთ, რომ უპასუხისმგებლო თანამშრომელი შეიძლება შეიცვალოს ხელშემწყობი სამუშაო გარემოს პირობებში, რადგან ასეთი გარემო თვითრეალიზების საშუალებას აძლევს მათ. ტოქსიკური გარემოს შემთხვევაში კი შეიძლება პირიქით მოხდეს, პასუხისმგებლიანი და პროდუქტიული თანამშრომელი შეიცვალოს საპირისპირო პოლუსისკენ.

სამუშაო გარემოს შემადგენელი კომპონენტები

სამუშაო გარემოს ბევრი შესაძლებლობა, კომპონენტი ან ფაქტორი აქვს, რომელთაც შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ, თანამშრომელთა, როგორც ფიზიკურ, ასევე ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობაზე (Briner B, 2000) რამდენად ახდენს ეს ფაქტორები გავლენას თანამშრომელზე, მნიშვნელოვანია, რადგან საბოლოოდ ეს ფაქტორები განსაზღვრავენ შეცდომის რაოდენობებს, ინოვაციის დონეს ორგანიზაციაში კოლაბორაციებს თანამშრომელთა შორის, აბსენტიზმისა და დენადობის ზრდას ან კლებას (Chandrasekar, K. , 2011). ჩანდრასეკმა (Chandrasekar, K. , 2011) სამუშაო გარემოს 12 ფაქტორი განსაზღვრა. ეს ფაქტორები მოიცავს : მიზნის მიღწევას, შესრულების უკუკავშირს, როლების კონგრუენტულობას, განსაზღვრულ პროცესებს, წახალისებას, სუპერვაიზორების მხარდაჭერას, სწავლებასა და ქოუჩინგს, ახალი უნარების განვითარების შესაძლებლობას, სამუშაოს დამხმარეებს, გარემო ფაქტორებსა და ფიზიკურ ფაქტორებს. ამის შემდგომ შემოგვთავაზეს ფაქტორების შემცირებული და

უფრო სრულყოფილი ჩამონათვალი, რომელიც მოიცავს 6 ფაქტორს. (Kyko O.C., 2005)
ეს ფაქტორებია:

გაუმჭირვალე მმართველობა- ეს ფაქტორი შედგება ისეთი საკითხებისგან, როგორცაა: გაურკვეველი ხედვები, მისია, მიზნები ან მისწრაფებები; ცუდად განსაზღვრული სისტემა, პოლიტიკა, რეგულაციები ან წესები; გაურკვეველი როლები; მმართველობის ძალადობრივი პრინციპები; უსაფუძვლოდ და არაეფექტურად გამოყენებული რესურსები; ბრძანებების ერთიანობის რღვევა; ადამიანების მოტყუება ან მოვალეების არ შესრულება.

უფროსი- ხელმძღვანელი ფავორიტიზმს ამჟღავნებს, უპირატესობას ანიჭებს ზოგიერთ თანამშრომელს; ხელმძღვანელი, რომელიც ყურადღებას არ ამახვილებს შესრულებულ სამუშაოზე; ხელმძღვანელი, რომელიც ითხოვს რაიმეს სუბორდინაციის გამო; ხელმძღვანელი, რომელიც ღირსებას ულახავს თანამშრომელს; ხელმძღვანელი, რომელიც ვერ აძლევს თანამშრომლებს გასაგებ ინსტრუქციებსა და მიმართულებას; ხელმძღვანელი, რომელიც ძალავს სამუშაოს შესასრულებლად, სასიცოცხლო მნიშვნელობის ინფორმაციას; ხელმძღვანელი, რომელიც საქმის გაფუჭების შემთხვევაში თანამშრომელს ადანაშაულებს; ხელმძღვანელი, რომელიც ერთს ამბობს და მეორეს აკეთებს; ხელმძღვანელი, რომელიც ითხოვს გაღმერთებას;

კომპანიის პოლიტიკა- მოგება-წაგების პოლიტიკა, ძალაუფლების ცენტრალიზაცია, პრივილეგირებული ჯგუფების შექმნა ორგანიზაციაში, დახურული კარის პოლიტიკა; მცირე სარგებელი; ზედმეტად ბევრი წითელი ხაზი

სამუშაო პირობები- ცხელი და ხმაურიანი სამუშაო გარემო, სახიფათო სამუშაო პირობები; ბინძური სამუშაო გარემო; არასაკმარისი რესურსები, ძველი ტექნიკა, ძველი მექანიზმები.

ინტერპერსონალური ურთიერთობები- არაჯანსაღი პოლიტიკა, თანამშრომლობის ნაკლებობა კოლეგებში, ზურგსუკან თავდასხმა, იმპერიის აგება, ჭორაობა, გაუცხოება, უნდობლობა, საბოტაჟი.

ანაზღაურება-სტანდარტზე ნაკლები ანაზღაურება.

ამ პრინციპებზე დაყრდნობით მკვლევრებმა შემოგვთავაზეს, რომ ორგანიზაციებმა უნდა უზრუნველყონ შესაბამისი გარემო მათი თანამშრომლებისთვის. სიჯანსაღე ამ შემთხვევაში წარმოდგენილია ატრიბუტების სახით, მაგრამ ორგანიზაციებში უფრო ფართო მნიშვნელობითაა გამოყენებული (Quick, J.C., & Macik-Frey, M. , 2007).

ცხოვრების მიზანი

- აშკარა მისია და მიზნები
- უკუკავშირი თანამეგობრობას
- მთლიანობა
- ფოკუსი ხარისხზე
- შესაძლებლობები განვითარებისთვის

მიღწევის აღიარება, ხარისხიანი კავშირი სხვებთან

- ღია, გულწრფელი საკომუნიკაციო ნორმები
- სამართლიანობა პრაქტიკაში
- შესაძლებლობები
- ნდობისა და უსაფრთხოების ნორმები
- საერთო მიზანი და მიკუთვნებულობის გრძნობა
- ადამიანების, იდეებისა და უნარების მრავალფეროვნება
- თანაგრძნობა, აფილაცია
- სიამაყე ჯგუფური მიღწევებისას
- დამოუკიდებელი თანამშრომლები, მაღალი ავტონომია
- პოზიტიური თვითპატივისცემა და ხელმძღვანელობა
- ბალანსი
- ზრდის შესაძლებლობა
- პრობლემების შემთხვევაში მხარდაჭერის სისტემა
- ფიტნესი
- პოზიტიური სამუშაო გარემო (მატერიალური)
- ფოკუსი უსაფრთხოებაზე

ქუიკმა და მაკფრეიმ (Quick, J.C., & Macik-Frey, M., 2007)მ ემდგომში შემოგვთავაზეს, რომ ორგანიზაციულ სიჯანსაღეს შეიძლება ხელს უწყობს, ინდივიდებში პოზიტიური ძალის ფაქტორების განვითარებამ. ასეთი ფაქტორებია, კომუნიკაციის კომპეტენცია და ინტერპერსონლური ურთიერთდამოკიდებულება. ამ მიდგომამ განაპირობა ის, რომ ორგანიზაციებს ჩამოუყალიბდათ ხედვა პოზიტიური ფსიქოლოგიისა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პრინციპების მიღების შესახებ.

1999 წლიდან, APA-ს „ფსიქოლოგიურად ჯანსაღი სამუშაო გარემო“-ს პროგრამამ დიდი მოწონება დაიმსახურა, რამაც ხელი შეუწყო ორგანიზაციებში თანამშრომელთა კეთილდღეობისა და პროდუქტიულობის გაზრდას.

რამოდენიმე პრაქტიკის შედეგად გამოიყო ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ფსიქოლოგიური მახასიათებლები, რომელიც მოიცავდა :

- თანამშრომელთა ჩართულობას
- სამსახური-პირადი ცხოვრების ბალანსს
- თანამშრომელთა გაზრდასა და განვითარებას
- ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას
- თანამშრომელთა აღიარებას

§6. პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელი

თანამედროვე ბიზნეს ორგანიზაციები მრავალი გამოწვევის წინაშე აღმოჩნდნენ, დიდი სისწრაფით ცვალებადი ბიზნეს გარემო, არა მხოლოდ ზრდის პროდუქტიულობას არამედ ხელს უწყობს და მართავს სხვადასხვა მახასიათებლების მქონდე ადამიანებს. ხშირად ეს მახასიათებლები კონკრეტული ქცევების პრედიქციაში ეხმარებიან პრაქტიკოსებსა და მკვლევრებს. სწორედ ამიტომ უმნიშვნელოვანესია ადამიანი მისი მახასიათებლების სწორად შეფასდეს.

ერთ-ერთი განზომილებად ორგანიზაციული ქცევებისა პიროვნული ფაქტორების იდენტიფიცირებაც შეიძლება ჩაითვალოს. კარგად არის ცნობილი ის ფაქტი, თუ როდენ მნიშვნელოვანია პიროვნულობა არამხოლოდ ქცევების ჩამოყალიბებისა და

განხორციელების პროცესში არამედ, ზოგადად ინდივიდის კარიერული განვითარების პროცესშიც.

ფილოსოფოსები მუდმივად ფიქრობდნენ იმაზე, თუ რა ქმნის ინდივიდის უნიკალურობას, რატომ განსხვავდებიან ისინი ერთმანეთისგან. დიდი ხუთეული შეიქმნა იმისთვის რომ გაეერთიანებინა ის პიროვნული მახასიათებლები, რომლებიც ითვლება ყველაზე მნიშვნელოვნად.

გოლდბერგმა ივარაუდა, რომ ადამიანები დროთა განმავლობაში მიხვდებიან, რომ არსებობს განსაკუთრებული მახასიათებლები, რომლებიც თვალსაჩინოა და ურთიერთობების სტილს განაპირობებს. მან დახვეწა და განავითარა 1990 წელს დიგმანის მიერ შექმნილი პიროვნების ხუთ ფაქტორიანი მოდელი (Goldberg, L.R. , 1993) ეს ხუთი ფაქტორი მოიცავს ყველა მნიშვნელოვან პიროვნულ მახასიათებელს, რომელიც განასხვავებს ინდივიდებს ერთმანეთისგან.

„დიდი ხუთეულის“ მოდელის მიხედვით პიროვნული მახასიათებელია მოიცავს 5 დამოუკიდებელ განზომილებას და ეს 5 მახასიათებელი ქმნის თვალსაჩინო ტაქსონომიას ინდივიდუალური განსხვავებების შესწავლის პროცესში.

ეს ხუთ მახასიათებელია :

- ექსტრავერსია
- კეთილსინდისიერება
- ნევროტიზმი
- ღიაობა
- თანხმობისთვის მზაობა

ექსტრავერსია–მოიაზრება ის, თუ როგორ იყენებს ადამიანი საკუთარ ენერგიას და როგორ ურთიერთქმედებს სოციუმთან. ექსტრავერსიასთან დაკავშირებული მახასიათებლები (თეორიაში ისინი აღინიშნება ზედსართავი სახელებით): კომუნიკაბელური, დამაჯერებელი, თავშეკავებული, განმარტოებული, ენერგიული, მოლაპარაკე, თავდაჯერებული, მხიარული, მოსიყვარულე, მეგობრული, მშვიდი.

კეთილსინდისიერება-ეს სიმპტომია, რომელსაც ახასიათებს საკუთარი იმპულსების კონტროლის ტენდენცია და მოქმედება სოციალურად მისაღები მეთოდებით, რომლებიც ხელს უწყობენ მიზნებისა და რეზულტატების მიღწევას.

კეთილსინდისიერების მახასიათებლებები:

შეუპოვარი, ამბიციური, საფუძვლიანი, დისციპლინირებული, თანმიმდევრული, პროგნოზირებადი, მართვადი, საიმედო, მოხერხებული, შრომისმოყვარე, მდგრადი, ენერგიული, შორსმჭვრეტელი.

ნეიროტიზმი- ეს არის “დიდი ხუთეულის” ისეთი ფაქტორი, რომლის მაღალი მაჩვენებელი იწვევს უარყოფით ნიშნებს. ნეიროტიზმი არ წარმოადგენს უღირსობის ან არაკომპეტენტურობის მაჩვენებელს, უბრალოდ განსაზღვრავს თავდაჯერებულობისა და ემოციური სტაბილურობის შეგრძნებას.

ნეიროტიზმს უკავშირდება: მოუხერხებელი, პესიმისტი, კაპრიზული, ეჭვიანი, ფეთქებადი, შეშინებული, ნერვიული, შეშფოთებული, მორცხვი, ფრთხილი, თვითკრიტიკული, თვითრწმენის ნაკლებობის მქონე, სახიფათო, არასტაბილური, ზემგრძნობიარე.

ღიაობა-ახალი მოვლენების თუ შეგრძნებების აღსაქმელად ღიაობა დაკავშირებულია ადამიანის მზაობასთან, აღიქვას და გაიგოს ახალი მოვლენები, ფლობდეს არასტანდარტული აზროვნების უნარს. ამ ფაქტორთან დაკავშირებული საერთო მახასიათებლები: ცნობისმოყვარე, გამჭრიახე, მრავალმხრივი, ორიგინალური, ფიგურაციული, მამაცი, შემოქმედებითი, საინტერესო, მგრძნობიარე, ინტელექტუალი, კომპლექსური.

თანხმობისთვის მზაობა-ეს ფაქტორი ეხება მოვლენას, თუ რამდენად კარგად ამყარებენ ურთიერთობებს ერთმანეთში ადამიანები. დაკავშირებული სახეები: ალტრუისტული, მიმნდობი, მორიდებული, შემგუებული, კეთილი, კონკურენტუნარიანი, მანიპულირებადი, მოსიყვარულე, ერთგული, ტაქტიანი, სარგებლის მომტანი, უანგარო, მგრძნობიარე.

(შესავალი პიროვნების ფსიქოლოგიაში, 2013)

§7. ხუთ ფაქტორიანი მოდელი და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევი შესახებ კვლევებში, ყველაზე ხშირად გამოყენებული პრედიქტორულ ცვლადებს, სწორედ პიროვნული მახასიათებლები წარმოადგენს (Bateman, T. S., & Organ, D. W. , 1983); (Organ, 1988);). პოდსაკოფისა და ბორმანის (Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrac, 2000)and (Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. , 2001)) მეტა ანალიზმა აჩვენა, რომ კეთილსინდისიერება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია. სამი მეტა ანალიზის საფუძველზე, თანხმობისთვის მზაობაც ანალოგიურად სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრედიქტორი აღმოჩნდა ნეგატიურმა ეფექტმა კი, ზოგიერთ სიტუაციაში სუსტი, თუმცა ვალიდური პრედიქტულობა გამოამჟღავნა (Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. , 2001)2011; (Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrac, 2000). ღიაობა და ექსტრავერსია აღნიშნულ სამ მეტა-ანალიზში განხილული არ იყო (თუმცა, 2011 წელს ჩატარებული მეტა-ანალიზის საფუძველზე სწორედ ღიაობა დაასახელეს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთ ყველაზე ძლიერ პრედიქტორად((Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011)., 2011)ამ ანალიზში, ღიაობისა და კეთილსინდისიერების შემდეგ, ძლიერი პრედიქტორების სიაში ასევე გვხვდება ექსტრავერსია. ყველა ამ მეტა-ანალიზსა და სხვა მსგავს კვლევებში, ყურადღება გამახვილებულია ორგანის (Organ, 1988) მიერ შემოთავაზებულ, OCB-ის ხუთ ფაქტორიან მოდელზე, რომელიც მოიცავს : ალტრუიზმს, კეთილსინდისიერებას, სპორტულ ოსტატობას, და სამოქალაქო ღირსებას. ხოლო უილიამისა და ანდერსონის (Williams,L.J. and Anderson,S.E., 1991) მიერ, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ორფაქტორიან მოდელს ნაკლები ყურადღება დაეთმო. უილიამისა და ანდერსონის მიხედვით ((Williams,L.J. and Anderson,S.E., 1991)) სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევები, შეიძლება უთანაბრდება ალტრუიზმის განზომილებას, როგორც ეს ორგანის ადრეულ ლიტერატურაშია განხილული (Organ, 1988)

თანხმობისათვის მზაობა დაკავშირებულია, ინტერპერსონალური კომპეტენციის მაღალ მაჩვენებელთან (კეთილსინდისიერება ასახავს, ეფექტურობას, ორგანიზაციის საიმედოობას და სრულყოფილებას. სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის არსებული ლიტერატურიდან გამომდინარე (Organ's model of OCB), შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ

OCB-ის ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი მახასიათებელი, დიდი ხუთეულის ჩამონათვალიდან თანხმობისათვის მზაობა და კეთილსინდისიერება იყოს.

დიდი ხუთეულის პრედიქტული მნიშვნელობა იკვლიეს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან , 2016 წელს ინდოეთ (Sairaj M. Patki, Dr. Shobhana C. Abhyankar; , 2016) ამ კვლევის მიხედვით აღმოჩნდა რომ ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი ღიაობაა, მას მოყვება ექსტრავერსიაც. ღიაობა კი წარმოადგენს მედიატორ ცვლას თანხმობისათვის მზაობასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევის კავშირში. ხოლო ღიაობა და ექსტრავერსია კი მედიატორი ცვლადებია კეთილსინდისიერებასა და OCB-ის შორის. (Sairaj M. Patki, Dr. Shobhana C. Abhyankar; , 2016)

§8. დიდი ხუთეული და პოზიტიური ფსიქოლოგია

პიროვნულობა განსაზღვრავს ადამიანის მსოფლმხედველობის ჩამოყალიბებას, იმას თუ რას ფიქრობს, როგორ იქცევა ან რას გრძნობს.

პოზიტიური ფსიქოლოგიის მთავარი მიზანი არის ის, რომ ადამიანებს დაანახოს პოზიტიური მახასიათებლების მნიშვნელობა. რამდენად განსაზღვრავს პოზიტიური მახასიათებლები ცხოვრებას და რამდენად საჭიროა ნეგატიური მახასიათებლების დაძლევა. რამოდენიმე პოზიტიური მახასიათებელი დაკავშირებულია პიროვნული მახასიათებლების „დიდი ხუთეულის მოდელთან“.

კეთილდღეობა და „დიდი ხუთეული“

სუბიექტური კეთილდღეობა მომდინარეობს მაღალი პოზიტიური ეფექტისა და დაბალი ნეგატიური ეფექტისგან. იგი დაკავშირებულია ცხოვრებით კმაყოფილებასთან, რომლის საფუძველზეც ადამიანი განსჯის მის ცხოვრებაში მომხდარ კარგ და ცუდ მოვლენებს. ამ თემის მეტა-ანალიზის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ ექსტრავერსია, კეთილდღეობა და გამოცდილებისადმი ღიაობა დაკავშირებულია პოზიტიურ ეფექტთან. ხოლო, ნეიროტიზმი უძლიერესი პრედიქტორია ნეგატიური ეფექტის და ნაკლები პოზიტიური ეფექტის (Steel p., Schmidt and Shultz j, 2008)

§9. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და „დიდი ხუთეულის“ მახასიათებლები

დიდი ხუთეულის მახასიათებლები, ასევე უმნიშვნელოვანესია, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელი ნაწილების : იმედი, რეზილიენტობა, თვითეფექტიანობა და ოპტიმიზმი განვითარებისა და მათ მიერ ფსიქოლოგიური კაპიტალის შექმნის პროცესში.

იმედი-კვლევებმა გვიჩვენა , რომ ექსტრავერსია, კეთილდღეობა, თანხმობისათვის მზაობა და გამოცდილებისადმი ღიაობა დადებითად არის დაკავშირებული იმედის კონცეფციასთან, ხოლო ნეიროტიზმი კი პირიქით, დისპოზიციურ „იმედს“ უარყოფითად უკავშირდება (Hutz, Midgett, Pacico, Bastianello, & Zanon, 2014)

თვითეფექტიანობა-კვლევების მიხედვით, რაც უფრო მაღალია ექსტრავერსიის, კეთილსინდისიერების, გამოცდილებისადმი ღიაობისა და თანხმობისათვის მზაობის მაჩვენებელი მით უფრო მაღალია ადამიანის თვითეფექტიანობა. ხოლო რაც შეეხება ნეიროტიზმს, რაც უფრო მაღალია ინდივიდში ნეიროტიზმის მაჩვენებელი, მით უფრო ნაკლებია თვითეფექტიანობა.

რეზილიენტობა- რეზილიენტობასთან დადებითად არის დაკავშირებული ექსტრავერსია, თანხმობისათვის მზაობა, კეთილსინდისიერება და ღიაობა, ხოლო ნეიროტიზმი კი ნეგატიურად (Fayombo G (PhD), 2010)

ოპტიმიზმი- ისევე, როგორც სხვა დანარჩენის შემთხვევაში, აქაც ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება, თანხმობისათვის მზაობა და ღიაობა დადებითად არის დაკავშირებული ოპტიმიზმთან, ხოლო ნეიროტიზმი უარყოფითად (Hutz, Midgett, Pacico, Bastianello, & Zanon, 2014)

თავი II. კვლების დიზაინი: კონცეფცია, საკვლევო პრობლემა, ძირითადი ჰიპოთეზები და ცვლადები, საკვლევო ინსტრუმენტები

§10. კვლევის კონცეფცია

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

როგორც შესავალში აღვნიშნეთ ჩვენი კვლევის ძირითადი საგანი პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და მისი ფორმებია (იმედი, ოპტიმიზმი, რეზილიენტობა, თვითეფექტიანობა). ჩვენი მიზანია გავერკვეთ რა ფაქტორები უწყობენ ხელს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებას, პრედიქტორ ცვლადებად განვიხილავთ პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო/ორგანიზაციულ გარემოს. ჩვენი კვლევის განსაკუთრებული ინტერესის საგანია პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმებსა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევას შორის მიმართების შესწავლა.

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მიმართების შესახებ არსებული კვლევები საშუალებას გვაძლევს ვიფიქროთ ამ ორი კონსტრუქტის მნიშვნელოვან კავშირებსა და სამომავლოდ კვლევების გაგრძელების პერსპექტივაზე.

ზაჰრა პაურამისა და მარჯან ფაიაზის მიერ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კვლევამ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის, შრომითი კმაყოფილებისა და თანამშრომელთა ჩართულობის კონტექსტში, თვალსაჩინოდ დაგვანახა ის, რომ პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევას დადებითი ზეგავლენა აქვს თითოეულ აღნიშნულ კონსტრუქტზე (M, Pauramini Z. Fayyazi, 2015). თუმცა, ავტორების რეკომენდაციით კვლევები უნდა გაგრძელდეს კონკრეტულად პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელი კომპონენტების-ოპტიმიზმის, რეზილიენტობის, იმედისა და თვითეფექტურობის მიმართებების შესწავლით. საინტერესოა, თითოეული კომპონენტის მიმართება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ჩამოყალიბებასთან დაკავშირებით.

თვითეფექტიანობა- იგი განმარტებულია, როგორც „ინდივიდის რწმენა საკუთარი შესაძლებლობის შესახებ, რითაც მას შეუძლია მოტივაციის, კოგნიტური რესურსების, შესაძლებლობის მობილიზება და წარმატებისთვის საჭირო ქმედებების განხორციელება“. თვითეფექტიანობა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მნიშვნელოვან პრედიქტორად ითვლება (Bogler & Somech, 2004). კვლევებმა დაადასტურა, რომ მაღალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები ამჟღავნებენ უფრო მეტ ინტერესს სამუშაოს მიმართ (Paramasivam, 2015), ვიდრე დაბალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები. ასევე, მაღალი თვითეფექტიანობის მქონე ადამიანები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი მოხალისეობრივი საქმიანობისკენ (Beauregard, 2012)

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მეორე კომპონენტი-**იმედი**, გამოიხატება მიზნების მისაღწევად ალტერნატიული გზების ძიებით (Choi & Lee, 2014; Peterson & Luthans, 2003; Snyder, 2002). შესაბამისად სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის გამოვლენის ალბათობაც იზრდება. ასევე, გასათვალისწინებელია, რომ იმედი დადებითად უკავშირდება ორგანიზაციულ ვალდებულებას.

რაც შეეხება **რეზილიენტობას**, თანამედროვე სამუშაო გარემოში მეტად მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ადამიანი, რომელსაც რეზილიენტობის მაღალი მაჩვენებელი აქვს უფრო მეტად მოქნილია გამოწვევებისადმი, ზრუნავს თვითგანვითრებაზე, ასევე იქცევა ღირებულებებისა და ეთიკის ნორმების შესაბამისად. ყოველივე ეს კი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის გამომწვევი მიზეზებია(Luthans et al., 2007) .

ლუთანსის განმარტებით (Luthans et al., 2007) ოპტიმისტი ადამიანი ხასიათდება თვითდისციპლინით, წარსული მოვლენების ანალიზის უნარით, ასევე ცდილობს მომავლის დაგეგმვას და პრობლემების პრევენციის მიზნით მოქმედებას. ადამიანები, რომელთაც ოპტიმიზმის მაღალი მაჩვენებელი აქვთ, ცხოვრებისეული მოვლენებისგან სიამოვნებას იღებენ, მათ როგორც გაკვეთილს ისე აფასებენ და ამგვარი ხედვა აქვთ სამუშაო გარემოში მიმდინარე მოვლენების მიმართაც. ოპტიმიზმის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდებს შეუძლიათ მაღლიერებისა და

მიმღებლობის გამომჟღავნება, რაც წარმატებისთვის დამატებით ხელშემწყობ ფაქტორად შეიძლება ჩაითვალოს.

პიროვნული მახასიათებლები

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ცვლადებს ხშირად განიხილავენ პიროვნული მახასიათებლების ჭრილში. ჰანსონმა, მალთბმა, პროქტორმა და ვუდმა (Hanson, Maltby, Proctor and Wood 2010) გამოიკვლიეს იმედისა და პიროვნული მახასიათებლების კავშირი. ამ კვლევის მიხედვით აღმოჩნდა, რომ იმედსა და ექსტრავერსიას შორის დადებითი მიმართებაა, ხოლო ნეიროტიზმსა და იმედს შორის კი – უარყოფითი. ეს კავშირი გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან რომ „იმედი“ გულისხმობს მიზნების მიღწევის მცდელობას, ამ დროს კი ინდივიდს ექსტრავერტისთვის დამახასიათებელი ქმედებების განხორციელება ესაჭიროება. აქტიურობა, ენერგიულობა, ენთუზიაზმი და სხვა ნიშნები, რომელიც ტიპურად ექსტრავერტებს ახასიათებთ, ასევე ახასიათებთ „იმედიან“ ადამიანებსაც (McCrae & John, 1992).

მსგავსი მიმართებაა ოპტიმიზმისა და პიროვნული მახასიათებლების კავშირის შემთხვევაშიც. ნოემისა და ჩანგის (Norem and Chang 2002) მიხედვით ოპტიმიზმსა და ექსტრავერსიას შორის პოზიტიური კავშირია. დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლები თვითპატივისცემის ქულების ვარიაციის 34%-ს ხსნის (Robins, Tracy, Trzesniewski, Potter and Gosling, 2001). კემბელის, კოჰანისა და სტეინის მიხედვით (Campbell-Sills, Cohan, & Stein, 2006), რეზილიენტობა უარყოფითადაა დაკავშირებული ნეიროტიზმთან, ხოლო დადებითად – ექსტრავერსიასა და კეთილსინდისიერებასთან.

ორგანიზაციული გარემო

თანაშრომელთა ეფექტური მუშაობისათვის სამუშაო გარემო ძალიან მნიშვნელოვანია. გარდა კომპეტენციისა თანაშრომლებს სჭირდებათ შესაბამისი პირობები და შესაძლებლობა, რათა შეასრულონ დაკისრებული მოვალეობები (Blumberg & Pringle 1982; Campbell, McCloy, Oppler, & Sager 1993). ნაშრომში სამუშაო

გარემო განხილულია, როგორც თანამშრომლის ქცევაზე ზეგავლენის მქონე დამატებითი ფაქტორი. სამუშაო გარემოს განხილვისას ვგულისხმობთ ისეთ საკითხებს როგორცაა: შეუსაბამო ბიუჯეტი და რესურსები; ჯგუფის წევრებს შორის ურთიერთთანამშრომლობის ატმოსფეროს ნაკლებობა; არასამართლიანი სახელფასო პოლიტიკა; დასაქმებულის პროფესიული განვითარებისთვის მხარდაჭერის ნაკლებობა; მაღალი სამუშაო დატვირთვა და პასუხისმგებლობები; არაადეკვატური ხელმძღვანელობა; თანამშრომლების მოტივაციის ნაკლებობა; ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თანამშრომელთა ჩართულობის ნაკლებობა და სხვ. სამუშაო გარემოს ფაქტორებთან დაკავშირებულია შრომითი კმაყოფილება (Locke, 1976), ხოლო შრომითი კმაყოფილება დადებითად უკავშირდება სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას (Organ, 1988) . „კმაყოფილებამ“ შეიძლება ახსნას ის თუ რატომ ახორცილებენ თანამშრომლები სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას (Schanke, 1991). სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფაქტორები დადებითად უკავშირდება სამუშაო გარემოს ცვლადებს (David Turnipseed, (1996)

§11.საკვლევი პრობლემა და ჰიპოთეზები

ვნახეთ, რომ ორგანიზაციულ გარემოში გასახორციელებელ ქცევებზე ბევრი ფაქტორი ახდენს გავლენას და განვიხილეთ თითოეული მათგანი. აღნიშნულ ნაშრომში კი ჩვენი ინტერესის საგანი სწორედ ამ ფაქტორებს შორის მიმართებების პოვნაა.

პირველი საკვლევი პრობლემა :

1. პიროვნული მახასიათებლებისა (ექსტრავერსა, ნეიროტიზმი, კეთილსინდისიერება) და ორგანიზაციულ გარემოს გავლენის შეფასება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების ფორმირებაზე.

ამ შემთხვევაში პრედიქტულ ცვლადებს წარმოადგენს პიროვნული მახასიათებლები და ორგანიზაციული გარემო, ხოლო დამოკიდებულ ცვლადს პოზიტიური

ორგანიზაციული ქცევა და მისი შემადგენელი ნაწილები : იმედი, ოპტიმიზმი, თვითეფექტიანობა და რეზილიენტობა

რაც შეეხება მეორე საკვლევ პრობლემას, იგი შემდეგში მდგომარეობს:

2. პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის მიმართებების შეფასება.

კონკრეტულად კი, გავანალიზებთ იმედის, ოპტიმიზმის, თვითეფექტიანობისა და რეზილიენტობის მიმართებას სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან

წარმოგიდგინებ ჰიპოთეზებს, რომელთაც გადავამოწმებთ:

1. იმედს, ოპტიმიზმს, თვითეფექტიანობას, რეზილიენტობასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის დადებითი კავშირი არსებობს. ეს ცვლადები სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორებს წარმოადგენენ.

2. რამდენიმე პიროვნული მახასიათებელს: ექსტრავერსია და კეთილსინდისიერებასა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კომპონენტებს: იმედი, ოპტიმიზმი, თვითეფექტიანობა, რეზილიენტობას შორის დადებითი კავშირია, ხოლო ნეიროტიზმსა და ამ 4 კომპონენტს შორის უარყოფითი. ეს პიროვნული მახასიათებლები, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორებს წარმოადგენენ.

3. პიროვნული მახასიათებლები-(კეთილსინდისიერება, ექსტრავერსია და ნეიროტიზმი) წარმოადგენენ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელი კომპონენტების: იმედის, რეზილიენტობის, ოპტიმიზმისა და თვითეფექტიანობის პრედიქტორებს.

4. ორგანიზაციული გარემო გავლენას ახდენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაზე

5. ორგანიზაციული გარემო გავლენას ახდენს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაზე-იმედზე, ოპტიმიზმზე, რეზილიენტობასა და თვითეფექტურობაზე

6. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის კავშირში მოდერაციულ როლს თამაშორს ორგანიზაციული გარემო.
7. ორგანიზაციული გარემო გავლენას ახდენს პოზიტიური ორგანიზაციულ ქცევაზე და ამ ორი ცვლადის კავშირში მოდერაციული როლი აქვს შემდეგ პიროვნულ მახასიათებლებს: კეთილსინდისიერება და ექსტრავერსია.
8. სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და სამუშაო გარემოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში მოდერაციულ როლს თამაშობს პიროვნული მახასიათებელი : კეთილსინდისიერება

§12.საკვლევი ინსტრუმენტები

ზრდასრულთა იმედის სკალა

იმედის სკალა შექმნილია სნაიდერისა და მისი კოლეგების მიერ, იგი 12 დებულებას აერთიანებს.

სკალა დაყოფილია ორ ფაქტორად, რომელიც მოიცავს სნაიდერის მიერ შემოთავაზებულ იმედის კოგნიტური მოდელის (Snyder's cognitive model of hope) ფაქტორებს: 1. მიზანმიმართული ენერჯია (Agency) (ანუ, მიზანზე ორიენტირებული ენერჯია), 2. წინსვლა/მიზნების შესრულება (pathway) (მიზნის მისაღწევის გზები/დაგეგმვა მიზნის მიღწევისთვის).

კითხვარში გამოყენებულია 8 ბალიანი ლაიკერტის სკალა. სადაც 1-ის შესაბამისია „ნამდვილად არ შემესაბამება“, ხოლო 8-ის „ნამდვილად შემესაბამება“.

ინსტრუმენტის თავდაპირველი ვერსია, რომელიც 1987 წელს შეიქმნა მოიცავდა 47 დებულებას.

რესპონდენტები ამ დებულებებს 4 ბალიან სკალაზე აფასებდნენ. პირველი ადმინისტრირებისას 187 ქალი და 197 მამაკაცი მონაწილეობდა. ამ კვლევის შედეგად დებულებათა რაოდენობა შემცირდა 14-მდე.

ინსტრუმენტის დახვეწა წლების განმავლობაში აქტიურად მიმდინარეობდა განსაკუთრებით აღნიშნება 1987-1990 წლებში. საბოლოო ვარიანტი კი სწორედ ამ პერიოდში ჩატარებული კვლევების შედეგად ჩამოყალიბდა.

სანდობა:

საერთო სკალისთვის კრონბახის ალფას მაჩვენებელი მერყეობს .74 დან .84 მდე. რაც შეეხება ფაქტორების მიხედვით სანდობას, მიზანმიმართული ენერჯის სანდობა მეყობს .71 დან .76 მდე. ხოლო მეორე ფაქტორი “წინსვლა/მიზნების შესრულება” - .63 დან .80 მდეა.

ინსტრუმენტის 12 დებულებიდან 4 პირველ ფაქტორს - მიზანმიმართული ენერჯის ზომავს, შემდეგი 4 – მეორეს, დანრჩენილი 4 შეკითხვა კი შემავსებელია.

ზოგადი თვითეფექტიანობის სკალა (The General Self-Efficacy Scale (GSE) , Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem)

ზოგადი თვითეფექტიანობის სკალა 1979 წელს შეიქმნა . ის სხვადასხვა პერიოდში 26 ენაზე ადაპტირდა. აღნიშნული ინსტრუმენტის შექმნის მთავარი მიზანი აღქმული თვითეფექტიანობის გაზომვა იყო. მკვლევრებს ამ ინსტრუმენტით სტრესულ სიტუაციებსა და ყოველდღიური პრობლემების შემთხვევაში კონკრეტული ქცევების პრედიქციის საშუალება მიეცათ.

სკალა გამოიყენება ზრდასრულ პოპულაციაზე და ასევე მოზრდილებთანაც. 12 წლის ქვემოთ ასაკობრივ კატეგორიაში ინსტრუმენტი შეუსაბამო და არასანდოა.

ინსტრუმენტი წარმოადგენს თვითანგარიშის ტიპის კითხვარს და მოიცავს 10 აითემს, რომელიც ფასდება 4 ბალიან სკალაზე, სადაც 1 აღნიშნავს „საერთოდ არ შემესატყვისება“, ხოლო 4 „სრულებით შემესატყვისება“. საერთო ქულა გამოიანგარიშება ყველა დებულების პასუხის გათვალისწინებით. ქულების ჯამი მერყეობს 10-დან 40 ქულამდე. რაც უფრო მაღალია ქულა მით უფრო მაღალია თვითეფექტიანობის მაჩვენებელი.

კრიტერიუმთან დაკავშირებული ვალიდობა, სხვადასხვა კორელაციურ კვლევაშია დადასტურებული, სადაც პოზიტიური მიმართებაა აღმოჩენილი - სასიამოვნო ემოციებში, დისპოზიციურ ოპტიმიზმსა და შრომით კმაყოფილებაში. ხოლო უარყოფითი მიმართება: დეპრესიით, შფოთვით, გადაწვით (burnout) და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ჩივილებით.

სხვადასხვა ქვეყანაში ადმინისტრირების შედეგად **სანდოობის მაჩვენებელი 0.76 -სა და 0.90 შორისაა**. სკალა არის ერთგანზომილებიანი.

რეზილიენტობის შეფასების კითხვარი-Resilience Assessment Questionnaire-(RAQ8)

აღნიშნული ინსტრუმენტი შექმნილია დერეკ მუბრაის მიერ (Derek Mowbray). მსგავსი ინსტრუმენტის შექმნით ავტორმა სცადა რეზილიენტობისთვის გაესვა ხაზი და ადამიანებს ამ უნარის განვითარებაში დახმარებოდა.

ინსტრუმენტის თავდაპირველი და უფრო ვრცელი ვერსია (RAQ 40), მხოლოდ ლიცენზიის არსებობის შემთხვევაში გამოიყენება.

აღნიშნული RAQ 8 -ის ადმინისტრირება კი ლიცენზიის გარეშეცაა შესაძლებელი.

„RAQ 8 „ მოიცავს 8 ფაქტორს:

თვითაზროვნება, დეტერმინაცია, ხედვა, თავდაჯერება, ორგანიზებულობა, პრობლემის გადაჭრის უნარი, ინტერაქციის უნარი, ურთიერთობები.

კითხვარი შედგება 35 დებულებისაგან და ფასდება 5 ბალიან სკალაზე.

ოპტიმიზმის საზომი ინსტრუმენტი - State Optimism Measure

ოპტიმიზმის მდგომარეობის ეს საზომი(SOM) საკმაოდ ახალია, მისი სრული ვერსია შედგება 29 აითემისაგან, რომელიც ექსპერტების კონსულტაციითა და ლიტერატურაზე დაყრდნობით შეიქმნა. თავდაპირველად ტესტის ადმინისტრირება მოხდა სამჯერ: პირველ მაგალითზე მონაწილეობა მიიღო ცდისპირებმა, ჯანმრთელი ადამიანების პოპულაციიდან (n=136), მეორე მაგალითზე მონაწილეობა მიიღო ცდისპირებმა, რომელთაც ჰქონდათ გულის დაავადებები (n=96) და მესამე

ადმინისტრირებისას მონაწილეობა მიიღეს გარკვეულ ნივთიერებებზე (წამლებზე) დამოკიდებულმა ადამიანებმა (n=265). (Rachel A. Millstein, Jean Chung, Bettina B. Hoepfner, Julia K. Boehm, Sean R. Legler, Carol A. Mastromauro, Jeff C. Huffman). ამ კვლევის ჩატარების შემდეგ შეირჩა 7 დებულება, რომელთა სანდოობის მაჩვენებელი იყო .92-.96 ფარგლებში, ასევე ძლიერი კონვეგენტური ვალიდობა აჩვენა კორელაციების საშუალებით. SOM-ს ძლიერი კავშირი ჰქონდა სხვა ოპტიმიზმის საზომებთან, რაც მის ვალიდურობას უსვამს ხაზს.

როგორც ვხედავთ, შედეგების სტატისტიკური ანალიზით ამ ტესტმა საკმაოდ ძლიერი სანდოობა აჩვენა, შესაბამისად შეიქმნა ფსიქომეტრიულად გამართული საზომი ოპტიმიზმის მდგომარეობისა, რომლის გამოყენებაც შესაძლებელია სხვადასხვა მიზნით. თუმცა, პრედიქტული და კრიტერიალური ვალიდობის კვლევები მომავალში ჩატარდება.

მოცემული დებულებები ფასდება 5 ბალიან სკალაზე. ქულების მაღალი მაჩვენებელი გულისხმობს ოპტიმიზმის მაღალ დონეს, ხოლო დაბალი მაჩვენებელი ოპტიმიზმის დაბალ დონეს.

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა-ინტერკორელაცია

ჩენი კვლევის ფარგლებში ორელაციური ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სანდო და მყარი კავშირი არსებობს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კომპონენტებს შორის.

ცხრილი №2. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კომპონენტებს შორის ინტერკორელაცია

	იმედი	თვითფექტიანობა	ოპტიმიზმი	რეზილიენტობა
იმედი	1	.661**	.469**	.644**
თვითფექტიანობა	.661**	1	.505**	.639**

ოპტიმიზმი	.469**	.505**	1	.639**
რეზილიენტობა	.644**	.639**	.639**	

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის საზომის სკალა- Organizational Citizenship Behavior Scale

კვლევაში გამოყენებულია პოდსაკოფის, მაკენზის, მურმანისა და ფეტერის (1990) მიერ შემუშავებული კითხვარი. იგი შედგება 5 განზომილებისა და 24 დებულებისაგან.

დებულებებზე პასუხის გაცემა ხდება ლაიკერტის ტიპის სკალაზე 1-დან 7-მდე. 1-ის შესაბამისი პასუხია „სრულად ვეთანხმები“, ხოლო 7-ის „სრულად არ ვეთანხმები“. კითხვარს ავსებს სამიზნე თანამშრომლის უფროსი, ან თანამშრომელი, თუმცაღა შეიძლება მისი თვითშეფასების კითხვარად მოდიფიცირება. ჩვენი კვლევის შემთხვევაში, მიზნებიდან და პროცედურიდან გამომდინარე, სწორედ თვითშეფასების ტიპის კითხვარი გამოვიყენეთ. ასევე, ტექნიკუტი მიზეზებიდან გამომდინარე მოხდა ამ კითხვარის შემცირება. კვლევაში გამოყენებულია შემცირებული ვარიანტი, რომელიც მოიცავს 13 დებულებას.

სანდოობა

ორგანიზაციული სამოქალაქო ქცევის ორიგინალური სკალის კრონბახის ალფას კოეფიციენტი გახლავთ .94, ხოლო ადაპტირებულის .84. თითოეული ქვესკალის სანდოობის კოეფიციენტი კი შემდეგია:

ცხრილი №3.

განზომილება	ორიგინალი ვერსია კრონბახის ალფა	ადაპტირებული ვერსია კრონბახის ალფა
ალტრუიზმი	.67- დან .97-მდე	.79
კეთილსინდისიერება	.79	.74

სპორტული ოსტატობა	.76-დან .89-მდე	.82
თავაზიანობა	.69-დან .86-მდე	.76
სამოქალაქო ღირსება	.66-დან .90-მდე	.76

ვალიდობა

ორგანიზაციული სამოქალაქო ქცევის სკალის ვალიდობაზე მიუთითებს ის, რომ თითოეული მისი ქვესკალა კორელაციაშია ერთმანეთთან. თითოეული განზომილება უარყოფით კორელაციაში როლურ ორაზროვნებასთან, ემოციურ გამოფიტვას, დეპერსონალიზაციასა და უძლურების გრძნობასთან. ორგანიზაციული სამოქალაქო ქცევის სკალა, მთლიანობაში, კორელაციაშია დისტრიბუციულ და პროცედურულ სამართლიანობასთან, ნდობასთან და ორგანიზაციის მიმართ ერთგულებასთან. ალტრუიზმი სამოქალაქო ღირსება, სპორტული ოსტატობა და თავაზიანობა დადებითად უკავშირდება ისეთ როლის შესაბამის ქცევებს, როგორებიცაა ხარჯების კონტროლი, სხვებისთვის ინფორმაციის მიწოდება, მიმდინარე ტექნოლოგიური სიახლეების საქმის კურსში ყოფნა, შრომითი კმაყოფილება და ორგანიზაციის ერთგულება. ალტრუიზმი, აგრეთვე, დადებით კორელაციაშია მენეჯერისა და ორგანიზაციის მხრიდან მხარდაჭერასთან, გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობასთან, მოულოდნელ ჯილდოებთან და ნდობასთან.

სამოქალაქო ღირსება პოზიტიურად უკავშირდება ორგანიზაციის მხრიდან მხარდაჭერასა და გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობას, ხოლო სპორტული ოსტატობა და კეთილსინდისიერება-ორგანიზაციულ მხარდაჭერასთან, გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობასთან, თანამშრომლების ინდივიდუალურ მხარდაჭერასთან, მოულოდნელ ჯილდოსა და ნდობასთან. კეთილსინდისიერება, ასევე დადებით კორელაციაშია თანამშრომლების ინდივიდუალურ სტიმულაცირებასთან. სპორტული ოსტატობა და თავაზიანობა უარყოფით

კორელაციაშია სამსახურიდან წასვლის განზრახვასთან, ხოლო სამოქალაქო ღირსება-თანამშრომლის პოზიტიურ აფექტთან.

სამუშაო გარემოს შესაფასებელი კითხვარი

სამუშაო გარემოს შეფასების ნაწილი მოიცავს შეკითხვებს, რომელიც აფასებს ორგანიზაციული გარემოს შემადგენელ მნიშვნელოვან კომპონენტებს, ასევე კითხვები ეხება უშუალოდ სამსახურის მიმართ დამოკიდებულებებს.

მაგ: „ამჟამინდელი სამუშაოს შესრულებისას თქვენს ქმედითუნარიანობას /ეფექტურობას, რამდენად ზღუდავს ქვემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები: შეუსაბამო ბიუჯეტი და რესურსები, ორგანიზაციული პოლიტიკა და განაწესი. თანამშრომელთა შორის ურთიერთ -თანამშრომლობის ატმოსფეროს ნაკლებობა“ და ა.შ ასევე „რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამუშაოთი?“

სამუშაო გარემოებები ფასდება 4 ბალიან სკალაზე, სადაც 1-ის შესაბამისია „საერთოდ არა“, ხოლო 4-ის შესაბამისია „ძალიან“

სამუშაოს მიმართ დამოკიდებულებები ფასდება 5 ბალიან სკალაზე, სადაც 1-ის შესაბამისია „ძალიან უკმაყოფილო ვარ“, ხოლო 5-ის, „ძალიან კმაყოფილი ვარ“

პიროვნების საკვლევი ინსტრუმენტი

პიროვნული მახასიათებლების საკვლევად გამოყენებულია 5 ფაქტორიანი მოდელი, რომელიც აფასებს 5 ძირითად მახასიათებელს.

მოკლე ისტორია: 1949 წელს ფისკემ გამოთქვა მოსაზრება, რომ პიროვნების აღსაწერად კეტელის 16 ფაქტორი ბევრია და 5 ფაქტორი იქნებოდა საკმარისი. 1990 წელს კი ჯ.მ დიგმანმა პიროვნების ხუთფაქტორიანი მოდელი წარადგინა, ხოლო გოლდმანმა ეს მოდელი ორგანიზაციის უმაღლეს დონემდე მიიყვანა (Goldberg 1993).

დიდი ხუთეული მოდელი ერთ-ერთ ყველაზე ამომწურავ, ემპირიული კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით მიღებულ მოდელად ითვლება, პიროვნების ფსიქოლოგიის ისტორიაში.

არსებობს NEO-ს დიდი და პატარა ვერსიები. ხუთფაქტორიანი მოდელი(NEO-FFI), რომელიც 60 დებულებას მოიცავს, შემცირებულ ვარიანტს წარმოადგენს სრული ვერსიის, რომელიც 240 დებულებას შეიცავს NEO PI-R).

ტესტი შექმნილია ზრდასრულ პოპულაციაზე გამოყენებისთვის.

ინსტრუმენტი მოიცავს 5 ფაქტორს : ნეირტიციზმს, კეთილსინდისიერებას, ექსტრავერსიას, თანხმობისთვის მზაობასა და ღიაობას.

სანდობა

სანდობის მაჩვენებელი თითოეული ფაქტორისთვის მაღალია და უდრის : N = .79, E = .79, O = .80, A = .75, C = .83

პიროვნების საკვლევი ეს ინსტრუმენტი ძალიან ბევრ ენაზეა ნათარგმნი . თარგმნილი ადაპტირებული ვერსიების სანდობის მაჩვენებელი -.78 დან .90 მერყეობს.

ვალიდობა

ბევრი კვლევა ჩატარებულა კრიტერიალური ვალიდობის დასადგენად, მაგ: კონარდმა Conard (2005) აღმოაჩინა, რომ კეთილსინდისიერება სტუდენტებში ჯიპიის მაჩვენებლის ძლიერი პრედიქტორია, ესპანეთში ჩატარებული კვლევების მიხედვით აღმოჩნდა რომ NEO-ს განზომილებები დაკავშირებულია სამსახურში მასწავლებელთა „გადაწვასთან“(Cano-Garcia and his colleagues (2005). ნეიროტიზმი დაკავშირებულია „ემოციურ გამოფიტვასთან“. ასევე, აღმოჩნდა რომ ნეიროტიზმი პოზიტიურად არის დაკავშირებული სხვადასხვა აშლილობასთან; ღიაობა და თანხმობისათვის მზაობა კი ნეგატიურად არის დაკავშირებული აშლილობებთან.

აღნიშნული კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, ხუთფაქტორიანი მოდელის მახასიათებლებიდან გამოვიყენეთ სამი მახასიათებლის საზომი დებულებები: კეთილსინდისიერების, ექსტრავერსიისა და ნეიროტიზმის შესახებ. შესაბამისად,

კვლევაში გამოყენებულია ინსტრუმენტის შემცირებული ვარიანტი. დებულებათა რაოდენობა 36 (სრულად მოიცავს თითოეული კონსტრუქტის საზომ დებულებებს).

თავი III. კვლევის შედეგების აღწერა და ანალიზი

§13. კვლევის პროცედურა

აღნიშნული კვლევის პროცედურა დაყოფილია სამ ძირითად ეტაპად:

I ეტაპი

პირველი ეტაპი გულისხმობს, კონკრეტული კვლევისთვის მნიშვნელოვანი ცვლადებისა და კონსტრუქტების შესწავლას. არსებულ ლიტერატურასა და კვლევებზე დაყრდობით, საკვლევი პრობლემების იდენტიფიცირებასა და ჰიპოთეზების ჩამოყალიბებას.

ამ ეტაპზე განისაზღვრა ძირითადი საკვლევი კონსტრუქტები, კვლევის მნიშვნელობა და აქტუალობა. ჩამოყალიბდა კონცეფცია, კვლევის გეგმა, რომელიც შემდგომ განხორციელდა.

II- ეტაპი

მას შემდეგ რაც თითოეული კონსტრუქტის შესახებ საკვლევი პრობლემა და ჰიპოთეზები იდენტიფიცირდა, ასევე განისაზღვრა ის ინსტრუმენტები, რომლებიც ჩვენი კვლევისთვის სანდო და ვალიდურ საზომებს წარმოადგენენ დაიწყო მონაცემების შეგროვება.

მონაცემების შეგროვების პროცედურა

მონაცემების შეგროვდა, ელექტრონული აპლიკაციის საშუალებით, რომელიც დაყოფილი იყო 4 ნაწილად. (1) პირველ ნაწილში არის კითხვები დემოგრაფიული მონაცემებისა და სამუშაო გარემოს შესახებ. (2) მეორე ნაწილით შეფასდა ინდივიდის ფსიქოლოგიური კაპიტალი: იმედი, ოპტიმიზმი, რეზილიენტობა და

თვითეფექტიანობა, თითოეულ ამ კონსტრუქტის შესაფასებლად გამოყენებულია ერთმანეთისგან სრულიად დამოუკიდებელი სანდო და ვალიდური საზომები. (3) მესამე მაწილი მოიცავდა სამაოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის შესაფასებელ დებულებებს (4) ხოლო მეოთხე ნაწილში შეფასდა პიროვნული მახასიათებლები .

კვლევაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყო. ინსტრუმენტის ადმინისტრირებამდე რესპონდენტები ეცნობოდნენ გარკვეულ ინფორმაციას ავტორისა და კვლევის მიზნის შესახებ.

კვლევის ინსტრუმენტი, რომელშიც ში ერთიანდება რამდენიმე საზომი, სტანდარტიზებული მეთოდი და საბოლოო ჯამში მოიცავს 146 შეკითხვას. აქვე მოგაწვდით მოკლე ინფორმაციას ამ მეთოდების შესახებ:

როგორც ავლნიშნეთ, ინსტრუმენტის ადმინისტრირება დაიყო 4 ნაწილად და თითოეულ ნაწილში გარკვეული მიმდევრობით განაწილდა თითოეული კონსტრუქტის შესაფასებელი ინსტრუმენტები

I ნაწილი-დემოგრაფიული მონაცემები, სამუშაო ადგილის შეფასება

პირველ ნაწილში გაერთიანდა დემოგრაფიული ტიპის შეკითხვები (8 შეკითხვა) და სამუშაო გარემოს შეზღუდვებისა და სამუშაო გარემოთი კმაყოფილების შესახებ 14 შეკითხვა. სამუშაო გარემოს შესაფასებელი ეს კითხვარი ორ ნაწილს მოიცავს . პირველი ნაწილი შედგება 12 შეკითხვისგან და ფასდება 4 ბალიან სკალაზე, ხოლო მეორე ნაწილი მოიცავს 2 შეკითხვას, რომელიც ფასდება 5 ბალიან სკალაზე.

II ნაწილი- პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

პირველი ნაწილის შემდეგ რესპონდენტმა უპასუხეს თვითანგარიშის ტიპის სკითხვებს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კომპონენტების შესაფასებლად. თითოეული კომპონენტის საზომი ინსტრუმენტი მათ მიეწოდათ შემდეგი თანმიმდევრობით :

1. ზრდასრულთა იმედის სკალა

მოიცავს 12 დებულებას და ფასდება 8 ბალიან სკალაზე. „იმედის“ შესაფასებელი დებულებები დემოგრაფიული მონაცემების შემდეგ პირველივე ბლოკში გაერთიანდა. რესპონდენტები ჯერ მიეწოდათ „იმედის“ საზომი კითხვარი.

2. ზოგადი თვითფექტიანობის სკალა

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების შეფასებისას რიგით მეორე ინსტრუმენტი თვითფექტურობის საზომი ინსტრუმენტია, რომელიც მოიცავს 10 დებულებას და ფასდება 4 ბალიან სკალაზე.

3. რეზილიენტობის შეფასების კითხვარი

რიგით მესამე კითხვარი ელექტრონულ აპლიკაციაში, რომელსაც რესპონდენტები ავსებდნენ იყო რეზილიენტობის შეფასების კითხვარი, რომელიც მოიცავს 35 დებულებას და ფასდება 5 ბალიან სკალაზე.

4. ოპტიმიზმის საზომი ინსტრუმენტი

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კონმპონენტების შეფასება „ოპტიმიზმის“ საზომი ინსტრუმენტით დასრულდა, რომელიც შედგება 7 დებულებისგან და ფასდება 5 ბალიან სკალაზე.

III ნაწილი- სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალა(შემცირებული ვერსია)

მესამე ნაწილში რესპონდენტებმა უპასუხეს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის შესაფასებელ დებულებებს, რომელთა რაოდენობა გახლდათ 13. ეს დებულებები ფასდება 7 ბალიან სკალაზე.

IV ნაწილი-პიროვნების საკვლევი კითხვარი “NEO”

ბოლო ნაწილში შეფასდა პიროვნული მახასიათებლები :ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება და ნეიროტიზმი. აღნიშნული მახასიათებლების მიმართ დიდი ინტერესიდან გამომდინარე, კვლევაში სწორედ ამ კონსტრუქტების შესაფასებელი დებულებები გამოვიყენეთ და არა ხუთფაქტორიანი მოდელის სრული ვერსია. შესაბამისად კითხვარი 36 დებულებისგან, რომელიც შეფასდა 5 ბალიანი სკალით.

სანდოობის მაჩვენებელი თითოეული საკვლევი ინსტრუმენტისთვის :

ცხრილი №4

გამოყენებული ინსტრუმენტები	სანდოობის მაჩვენებელი
1. ზრდსასრულთა იმედის სკალა	0.68
2. ზოგადი თვითეფექტიანობის სკალა	0.88
3. რეზილიენტობის შეფასების კითხვარი	0.87
4. ოპტიმიზმის საზომი ინსტრუმენტი	0.86
5. სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის საზომი სკალა (შემცირებული)	0.89
6. სამუშაო გარემოს შეზღუდვების შესაფასებელი ინსტრუმენტი	0.87
7. პიროვნების საკვლევი კითხვარი NEO	
ექსტრავერსია	.689
კეთილსინდისიერება	.748
ნეიროტიზმი	.797

სკალების ფაქტორული ანალიზი

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინსტრუმენტის ფაქტორული ანალიზი გამომდინარე იქიდან, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალის დებულებათა რიცხვი შემცირდა ტექნიკური ხარვეზის გამო, საჭიროდ ჩავთვალეთ არსებული სკალის ფაქტორული ანალიზი გაკეთება. ვარიანტის მეთოდის ფაქტორული ანალიზის დახმარებით, არსებული სკალა დაიყო ორ ფაქტორად. პირველ ფაქტორს გაერთიანდა 9 დებულება, ხოლო მეორე ფაქტორში გაერთიანდა 4 დებულება. პირველ ფაქტორში მოთავსებული დებულებები ამ ფაქტორს 48.903% - ით ხსნის, ხოლო თითოეული დებულების სანდოობის მაჩვენებელი .895-დან .272-მდე მერყეობს.

დებულებათა დასახელება	ფაქტორები	
	1	2
N9. ვაცნობიერებ თუ როგორ ახდენს გავლენას ჩემი ქცევა სხვა ადამიანების სამუშაოზე	.895	
N5. ვცდილობ თანამშრომლებისთვის პრობლემების შექმნას თავი ავარიდო	.875	
N7.სხვების უფლებებს ბოროტად არ ვიყენებ	.863	
N8. ვცდილობ, ყველაფერი გავაკეთო თანამშრომლებისთვის პრობლემების ასარიდებლად	.859	
N10.ორგანიზაციაში მიმდინარე ცვლილებებს ფეხდაფეხ მივყვები	.850	.200
N6. ვითვალისწინებ ჩემი ქმედებების გავლენას თანამშრომლებზე	.834	
N13. ვკითხულობ და მუდმივად ვადევნებ თვალს ორგანიზაციის განცხადებებს, შეტყობინებებსა და ა.შ	.776	
N12. ვასრულებ ისეთ ფუნქციებს, რომლებიც არ მომეთხოვება. მაგრამ აუმჯობესებს კომპანიის იმიჯს.	.758	
N11. ვესწრები შეხვედრებს, რომლებზე დასწრებაც სავალდებულო არ არის	.639	
N2. „ჭიანჭველას სპილოდ“ ვაქცევ ხოლმე.		.788
N1. დიდ დროს ვხარჯავ ნაკლებად მნიშვნელოვან საკითხებზე ჩივილში		.783
N3. ყოველთვის უფრო მეტად ცუდზე ვარ ფოკუსირებული, ვიდრე პოზიტიურ მხარეზე	.272	.702
N4. ყოველთვის ვპოულობ ნაკლს იმაში რასაც ორგანიზაცია აკეთებს		.612

იმედის, თვითეფექტურობის რეზილიენტობისა და ოპტიმიზმის სკალების
 ფაქტორული ანალიზი

ზრდასრულთა იმედის სკალა

კითხვარის კითხვარის კონსტრუქტული ვალიდობის დასადგენად ჩატარდა ფაქტორული ანალიზი. არსებული მონაცემების საფუძველზე კითხვარი დაიყო 3 ფაქტორად. პირველი ფაქტორი მოიცავდა 8 დებულებას, ეს დებულებები 38.09% ხსნიდა. არსებულ ფაქტორში გაერთიანებული დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი მერყეობს -.388 - დან 801 მდე. რაც შეეხება მეორე ფაქტორს მაში გაერთიანდა 3 დებულება, რომელთა სანდოობა მერყეობს .310-დან .827 მდე, ეს დებულებები მეორე ფაქტორს 12.91% ხსნიან. რაც შეეხება მესამე ფაქტორს იგი შედგება 3 დებულებისგან, სანდოობის მაჩვენებელი -.389-დან .825 მდე იცვლება. ეს დებულებები ამ ფაქტორს 8.69% ხსნიან.

დებულებათა დასახელება	ფაქტორები		
	1	2	
8.მაშინაც კი, როცა სხვები გაურკვევლობაში არიან მე ვიცი, რომ შემოიძლია პრობლემის მოგვარების გზის პოვნა	.801		
12) ვაღწევ იმ მიზნებს, რომლებიც თავად დავისახე	.798		
1)ბევრი გზის მოფიქრება შემოიძლია პრობლემებიდან გამოსასვლელად	.770		
9) ჩემმა წარსულმა გამოცდილებამ მომავლისთვის კარგად მომამზადა	.755		
2)ენერგიულად ვიღწვი მიზნების შესასრულებლად	.747		
6)ბევრი საშუალების მოფიქრება შემოიძლია რომ მივიღო, ის რაც მნიშვნელოვანია ჩემთვის	.735		
4) ნებისმიერი პრობლემის გადასაჭრელად ბევრი გზა არსებობს	.645		-.389

10) საკმაოდ წარმატებული ვარ	.642		
3) ძირითადად დადებითი ვარ		.827	
11) ყოველთვის რაღაცაზე ვწინარეობ		.772	
5) ადვილად ვმარცხდები კამათში			.825
7) ვდარდობ ჩემს ჯანმრთელობაზე	-.388	.310	.400

ცხრილი N6.

რეზილიენტობის შეფასების კითხვარის ფაქტორული ანალიზი

რეზილიენტობის ინსტრუმენტის ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე გამოვლინდა 11 ფაქტორი, აღსანიშნავია, რომ სკალა რეალურად მოიცავს 8 ფაქტორს. გამოვლენილი ფაქტორების დებულებები შემდეგი პროცენტული მაჩვენებლით ხსნიან თითოეულ ფაქტორს

- პირველი ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 25.442%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .782-დან .331- მდე მერყეობს
- მეორე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 6.016%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .641-დან .-451- მდე მერყეობს .
- მესამე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 5.379% -ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .591-დან .-508- მდე მერყეობს
- მეოთხე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 4.627%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .550-დან .-456- მდე მერყეობს
- მეხუთე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 4.421%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .542-დან .-341- მდე მერყეობს

- მეექვსე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 3.823%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .519-დან .608- მდე მერყეობს.
 - მეშვიდე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 3.382%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .426-დან .310- მდე მერყეობს.
 - მერვე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 3.336 %-ით ხსნიან, აფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .484-დან -.351- მდე მერყეობს
 - მეცხრე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 3.201%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი უარყოფითია და - .343- და -.396-მდეა.
 - მათე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 2.908%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .600 და .335- მდე მერყეობს.
 - მეთერთმეტე ფაქტორის დებულებები ამ ფაქტორს 2.879%-ით ხსნიან, ფაქტორისთვის დებულებათა სანდოობის მაჩვენებელი .413-დან -.393- მდე მერყეობს
- (იხ. დანართი N1)

რაც შეეხება თვითეფექტურობისა და ოპტიმიზმის სკალების ფაქტორული ანალიზის შედეგებს, ორივე შემთხვევაში გამოვლინდა ერთი ფაქტორი.

თვითეფექტურობის სკალა ერთფაქტორიანია, ისევე , როგორც ოპტიმიზმის.

ოპტიმიზმის სკალის ერთი ფაქტორის დებულებები მას ქულათა ვარიაციის 56.525%-ით ხსნიან. ხოლო თვითეფექტურობის სკალის ფაქტორის დებულებები ხსნიან 51.17%-ს.

დემოგრაფიული მონაცემები

რესპონდენტების შერჩევა ჩატარდა ხელმისაწვდომობის პრინციპით. კვლევაში სულ მონაწილეობა მიიღო 208 დასაქმებულმა პირმა. გამოკითხულთა ასაკი ვარიირებს 18-63

წლამდე. მონაწილეთა 30.8% მამრობითი სქესის, 69.2% მდედრობითი სქესის წარმომადგენელია.

გამოკითხულთა 53.4% დასაქმებული იყო კერძო სტრუქტურაში, 33.7% საჯარო, 4.3% საერთაშორისო სტრუქტურებში, 2.9% არასამთავრობო სექტორში, ხოლო დარჩენილი 4.3% სხვა ტიპის დაწესებულებაში.

მონაწილეთა 66.8 % დასაოჯახებელი იყო, ხოლო 29.3 % დაოჯახებული, ასევე 1.9% განქორწინებული, 1.4% ცხოვრობს პარტნიორთან ერთად და 0.5% ქვია.

განათლების საფეხურების მიხედვით კი შერჩევა ასე გამოიყურება: 32.4% ბაკალავრის ხარისხის მფლობელია, 27.1% მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის, 20.7% კი უმაღლეს პროფესიულ განათლებას ფლობს, 11.6%-ს საშუალო განათლების საფეხური აქვს დასრულებული, 6.3% საშუალო პროფესიული, 1.4% კი დოქტორის ხარისხის მფლობელია, 0.5% კი საბაზისო განათლებით არის წარმოდგენილი.

სამუშო გამოცდილების ხანგრძლივობა: 35.1%- სამუშაო გამოცდილება 5 წელი და მეტი; 33.2% - 1-დან 3 წლამდე; 16.8%- 1 წელზე ნაკლები; 14.9% - 1-დან 3 წლამდე

რაც შეეხება სამსახურში დაკავებულ პოზიციებს, რომელიც გამოკითხულ ადამიანებს აქვთ, ასეთი მონაცემებია: 63% რიგითი თანამშრომელი, 27.4% საშუალო რგოლის მენეჯერი ხოლო 9.6% მაღალი რგოლის მენეჯერია.

III ეტაპი

მესამე ეტაპზე არსებული მონაცემები სტატისტიკურად დამუშავდა და შედეგები გაანალიზდა. სტატისტიკური ანალიზის პროცესი მოიცავს : კითხვარების სანდოობის შემოწმებას, კონსტრუქტებს შორის კავშირების გადამოწმებას, რეგრესიულ და ფაქტორულ ანალიზს.

§14. შედეგების ანალიზი

სიხშირული ანალიზი

სიხშირული ანალიზის საფუძველზე დავადგინეთ, როგორ გადანაწილდა ქულები აღნიშნულ პოპულაციაში.

ერთიანი პოზიტიური ორგანიზიული ქცევის საშუალო მაჩვენებელი:263.84
სტანდარტული შეცდომა: 2.182; სტანდარტული გადახრა : 31.46; მინიმალური
მაჩვენებელი: 159.00; მაქსიმალური მაჩვენებელი: 330.00

რაც შეეხება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის თითოეულ ფორმას:

იმედი

საშუალო მაჩვენებელი : 68.37; სტანდარტული შეცდომა: 0.756, სტანდარტული
გადახრა: 10.90, მინიმალურუ მავენებლო არის 40.00, ხოლო მაქსიმალური 95.

თვითეფექტიანობა

საშუალო მაჩვენებელი:32.69; სტანდარტული შეცდომა:0.318, სტანდარტული
გადახრა: 4.587; მინიმალური მაჩვენებელი: 10, მაქსიმალური 40.

ოპტიმიზმი

საშუალო მაჩვენებელი: 28.60; სტანდარტული შეცდომა:0.357; სტანდარტული
გადახრა: 5.151; მინიმალური მაჩვენებელი: 9, მაქსიმალური მაჩვენებელი: 35

რეზილიენტობა

საშუალო მაჩვენებელი: 134.18, სტანდარტული შეცდომა: 1.11; სტანდარტული
გადახრა: 16.01; მინიმალური მაჩვენებელი:96; მაქსიმალური მაჩვენებელი:166

სამოქალაქო ორგინაზიციული ქცევის სკალაზე ქულათა შემდეგი გადანაწილება

გვაქვს:საშუალო მაჩვენებელი: 63.19; სტანდარტული შეცდომა 1.257; სტანდარტული
გადახრა 18.12 მინიმალური მაჩვენებელი:13, მაქსიმალური მაჩვენებელი:91.

**§15. კვლევის ძირითადი კონსტრუქტებისა და დემოგრაფიული ცვლადების
ჯგუფთაშორის განსხვავება**

T კრიტერიუმის საშუალებით, გავანალიზეთ არსებული დემოგრაფიული მონაცემების მიხედვით კვლევის კონსტრუქტების მაჩვენებლები. კერძოდ კი (1) სქესთა შორის განსხვავება, (2) ორგანიზაციის ტიპის მიხედვით განსხვავება, (3) სამუშაო პოზიციის მიხედვით განსხვავება შემდეგ მონაცემებზე : პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და მისი ფორმები (იმედი, ოპტიმიზმი, თვითეფექტიანობა, რეზილიენტობა), პიროვნული მახასიათებლები, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, სამუშაო გარემო.

ცხრილი №7. სანდოობის მაჩვენებელი თითოეულ ინსტრუმენტზე

	საშუალო მაჩვენებელი		Sig.(2-tailed)
	მდებრობითი	მამრობითი	
იმედი	68.16	68.81	.694
თვითეფექტიანობა	32.68	32.71	.964
ოპტიმიზმი	29.47	26.62	.000
რეზილიენტობა	135.30	131.65	.130
ექსტრავერსია	42.62	41.50	.256
ნეიროტიზმი	35.26	31.70	.007
კეთილსინდისიერება	47.36	45.89	.132
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	63.97	61.42	.349
სამუშაო გარემოს შეზღუდვების შეფასება	25.29	24.60	.560

ცხრილიდან ჩანს, რომ სქესის მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დაფიქსირდა, მხოლოდ ორ შემთხვევაში. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი კომპონენტის ოპტიმიზმისა და პიროვნული მახასიათებლის-ნეიროტიზმის შემთხვევებში. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქალებში ოპტიმიზმის უფრო მაღალი მაჩვენებელი გვხვდება, ვიდრე მამაკაცებში და ასევე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა გვაქვს ნეიროტიზმის მაჩვენებლებშიც, რომელიც ასევე უფრო მაღალია ქალების პოპულაციაში.

ცხრილი №8. ორგანიზაციის ტიპის მიხედვით ჯგუფთაშორისი განსხვავება

	საშუალო მაჩვენებელი		Sig. (2-tailed)
	საჯარო	კერძო	
პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა	271.41	260.11	.024
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	65.11	62.14	.281
სამუშაო გარემოს შეზღუდვების შეფასება	26.42	24.60	.125

როგორც ცხრილიდან ჩანს, საჯარო და კერძო სექტორში მომუშავე თანამშრომლები განსხვავდებიან პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მაჩვენებლით და ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია. საშუალო მაჩვენებლის მიხედვით, ჩანს რომ საჯარო სექტორში პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების გამოვლინების მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე კერძო სექტორში

T კრიტერიუმის გამოყენებით, ერთმანეთს შევადარეთ ასევე სხვადასხვა თანამდებობრივი პოზიციის მქონე თანამშრომლებში პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და პიროვნული მახასიათებლების მაჩვენებლები.

პირველ ეტაპზე განვსაზღვრეთ განსხვავება: საშუალო რგოლის მენეჯერებსა და მაღალი რგოლის მენეჯერების მონაცემებს შორის. მეორე ეტაპზე კი შევადარეთ რიგითი თანამშრომლებისა და მაღალი რგოლის მენეჯერების შედეგები.

ცხრილი №9. საშუალო რგოლის მენეჯერები და მაღალი რგოლის მენეჯერები.
 ჯგუფთაშორის შედარება

	საშუალო მაჩვენებელი		Sig. (2-tailed)
	საშუალო რგოლის მენეჯერი	მაღალი რგოლის მენეჯერი	
იმედი	70.01	72.85	.248
თვითფექტიანობა	32.29	35.95	.007
ოპტიმიზმი	28.75	30.60	.198
რეზილიენტობა	134.91	145.85	.012
ექსტრავერსია	42.80	45.45	.1
ნეიროტიზმი	33.56	31.30	.353
კეთილსინდისიერება	46.80	51.55	.005
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	67.14	59.95	.143
სამუშაო გარემოს შეზღუდვების შეფასება	24.87	23.10	.352

მაღალი და საშუალო რგოლის მენეჯერების ამ შედეგებით შეგვიძლია დავასკვნათ რომ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია განსხვავება, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმების: თვითფექტურობისა და რეზილიენტობის შედეგებში. მაღალი რგოლის მენეჯერებში ამ ფაქტორების უფრო მაღალ მაჩვენებელს ვხვდებით ვიდრე საშუალო რგოლის მენეჯერებში. პიროვნულ მახასიათებლებს რაც შეეხება, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გვხვდება კეთილსინდისიერების მაჩვენებელში. მაღალი რგოლის მენეჯერებში კეთილსინდისიერება უფრო მაღალია, ვიდრე საშუალო რგოლის მენეჯერებში.

ცხრილი №10. მაღალი რგოლის მენეჯერები და რიგითი თანამშრომლები.

ჯგუფთაშორის შედარება

	საშუალო მაჩვენებელი		Sig .(2-tailed)
	რიგითი თანამშრომელი	მაღალი რგოლის მენეჯერი	
იმედი	66.96	72.85	.031
თვითეფექტიანობა	32.37	35.95	.000
ოპტიმიზმი	28.22	30.60	.042
რეზილიენტობა	132.08	145.17	.000
ექსტრავერსია	25.48	23.1	.220
ნეიროტიზმი	34.87	31.30	.093
კეთილსინდისიერება	46.25	51.55	.001
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	61.96	59.59	.647
სამუშაო გარემოს შეზღუდვების შეფასება	25.48	23.1	.220

T კრიტერიუმის საშუალებით დავადგინეთ, რომ არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები მაღალი რგოლის მენეჯერებისა და რიგითი თანამშრომლების მაჩვენებლებს შორის. კერძოდ კი მაღალი რგოლის მენეჯერებში თვითეფექტიანობის, ოპტიმიზმისა და რეზილიენტობის უფრო მაღალი მაჩვენებელი, ხოლო იმედის საშუალო ქულა დაბალი რგოლის მენეჯერებში უფრო მაღალია. რაც შეეხება პიროვნულ მახასიათებლებს: სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება მხოლოდ კეთილსინდისიერების შემთხვევაში

გამოვლინდა, რომლის მაჩვენებელიც რიგით თანამშრომლებში უფრო დიდია, ვიდრე მაღალი რგოლის მენეჯერებში.

შეჯამება: აღნიშნული შედეგების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გვაქვს განსხვავებები შემდეგ კონსტრუქტებზე : პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა-თვითეფექტიანობა, რეზილიენტობა ოპტიმიზმი და პიროვნული მახასიათებლებიდან კეთილსინდისიერება. აგანსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ წარმატებისთვის მნიშვნელოვანი მახასიათებლები მაღალი რგოლის მენეჯერებში უფრო დიდი ხარისხითაა, ვიდრე საშუალო რგოლის მენეჯერებში ან რიგით თანამშრომლებში, მაგ: თვითეფექტიანობა, რომელიც გულისხმობს ინდივიდის რწმენას საკუთარი შესაძლებლობის შესახებ, რაც ხელს უწყობს მოტივაციის, კოგნიტური რესურსებისა და შესაძლებლობის მობილიზებასა და წარმატებისთვის საჭირო ქმედებების განხორციელებას სრულიად ლოგიკურად მაღალი რგოლის მენეჯერებში უფრო დიდი ხარისხით გამოვლინდა. ისევე, როგორც რეზილიენტობა, რომელიც პრობლემებისადმი მოქნილობასა და გამძლეობას გულისხმობს, ასევე ოპტიმიზმი, მაღალი რგოლის მენეჯერებში უფრო მაღალია. ოპტიმიზმიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს წარმატების მიღწევის გზაზე.

რაც შეეხება, საჯარო და კერძო სტრუქტურებში მომუშავე ინდივიდების მონაცემების განსხვავებას, როგორც ვნახეთ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის უფრო მაღალი მაჩვენებელი საჯარო სექტორში დასაქმებულ ინდივიდებში გვხვდება. ვფიქრობ, ცალსახა დასკვნის გასაკეთებლად საჭიროა მსგავსი ანალიზის უფრო დიდ პოპულაციაზე ჩატარება, რათა დავასკვნათ და განვაზოგადოთ ეს მონაცემებისაქართველოში არსებულ საჯარო და კერძო სტრუქტურებზე.

§16. კორელაციური ანალიზი: ოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და პიროვნული მახასიათებლები

პირველ ეტაპზე შევაფასეთ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმებსა და პიროვნული მახასიათებლებს შორის კორელაციური კავშირი.

იმედის, თვითფექტიანობის, რეზილიენტობისა და ოპტიმიზმის კავშირი პიროვნულ მახასიათებლებთან.

პიროვნულ მახასიათებლებსა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელ კომპონენტებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არსებობს. კერძოდ :

1. იმედი დადებითად არის დაკავშირებული კეთილსინდისიერებასთან და ექსტრავერსიასთან, ხოლო ნეგატიურად არის დაკავშირებული ნეიროტიზმთან.
2. თვითფექტიანობა დადებითად უკავშირდება კეთილსინდისიერებასა და ექსტრავერსიას, ხოლო უარყოფითად ნეიროტიზმს.
3. ოპტიმიზმიც დადებითად უკავშირდება კეთილსინდისიერებასა და ექსტრავერსიას, ხოლო უარყოფითად უკავშირდება ნეიროტიზმს.
4. რეზილიენტობა და დადებითად არის დაკავშირებული კეთილსინდისიერებასა და ექსტრავერსიასთან, ხოლო უარყოფითად არის დაკავშირებული ნეიროტიზმთან.

ცხრილი №11. პიროვნული მახასიათებლებისა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმების კორელაცია

	კეთილსინდისიერება	ექსტრავერსია	ნეიროტიზმი
იმედი	.543**	.395**	-.515**
თვითფექტურობა	.438**	.353**	-.369**
ოპტიმიზმი	.445**	.408**	-.227**
რეზილიენტობა	.598**	.514**	-.341**

შეჯამება: კორელაციური ანალიზის შედეგების მიხედვით ვხედავთ, რომ სტატისტიკურად ძლიერი კავშირი არსებობს პიროვნულ მახასიათებლებსა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელ კომპონენტებს შორის. ბუნებრივია ის რომ კონკრეტული პიროვნული მახასიათებლები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ იმედის, რეზილიენტობის, ოპტიმიზმისა და თვითფექტიანობის ფორმირებაში. ეს

კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს იმ ფაქტს, რომ პიროვნული მახასიათებლების გათვალისწინება ძალიან მნიშვნელოვანია პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაში. არსებულ კვლევებსა და ლიტერატურაშიც აღნიშნულია, რომ იმედს დადებითად უკავშირდება ექსტრავერსია და კეთილსინდისიერება, ხოლო ნეგატიურად - ნეიროტიზმი (Hutz, Midgett, Pacico, Bastianello, & Zanon, 2014). ოპტიმის დადებითად უკავშირდება კეთილსინდისიერება და ექსტრავერსია, ხოლო ნეგატიურად ნეიროტიზმი (Hutz, Midgett, Pacico, Bastianello, & Zanon, 2014). თვითფექტურობის მაჩვენებელი მით მეტია, რაც უფრო დიდია კეთილსინდისიერებისა და ექსტრავერსიის მაჩვენებლები, ამასთან, თვითფექტიანობა მცირდება ნეიროტიზმის მაჩვენებლის ზრდის შემთხვევაში (Wang et al., 2014). რაც შეეხება რეზილიენტობას ისიც დადებითად უკავშირდება კეთილსინდისიერებასა და ექსტრავერსიას, ხოლო უარყოფითად ნეიროტიზმს (Fayombo G (PhD), 2010).

კორელაციური ანალიზი:

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

(2)სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემდგენელი კომპონენტებიდან, დადებითად მხოლოდ „იმედთან“ არის დაკავშირებული. ოპტიმიზთან, რეზილიენტობასთან და თვითფექტიანობასთან სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირები არ გამოვლინდა.

ცხრილი №12. სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და პოზიტიური ორგანიზაციულ ქცევის კომპონენტებს შორის კორელაცია

	იმედი	თვითფექტიანობა	ოპტიმიზმი	რეზილიენტობა
სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	.181**	.063	.131	.092

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა დადებითად უკავშირდება სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას. კორელაცია არ არის ძლიერი, თუმცა სტატისტიკურად არსებითია.

ცხრილი №13. სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და პოზიტიურ ორგანიზაციას შორის კორელაცია

	სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა
პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა	.140*

შეჯამება: კვლევებითაც დადასტურებულია, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის დადებითი კავშირი არსებობს მაგალითად სტავროსისა და ქოლეს მიერ ჩატარებული კვლევა ამერიკის კერძო და საჯარო სააგენტოებში დასაქმებულ ადამიანებს შორის, რომლის მიხედვითაც დადგინდა, რომ ფსიქოლოგიურ კაპიტალსა (იმედი, რეზილიენტობა, თვითეფექტიანობა, ოპტიზმი) და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის დადებითი კავშირი არსებობს (Stavros, J., & Cole, M., 2013)

§17. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორები: რეგრესიული ანალიზი

ჩვენი კვლევის ინტერესის საგანია იმის შეფასება, თუ რა ფაქტორები უწყობენ ხელს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებას. ამ მიზნით შევისწავლეთ პიროვნული მახასიათებლების და ორგანიზაციული გარემოს როლის პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაში. პრედიქტორთა შეფასებისთვის გამოვიყენეთ რეგრესიული ანალიზი.

პრედიქტორები: ორგანიზაციული გარემო და პიროვნული მახასიათებლები (ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება, ნეიროტიზმი)

დამოკიდებული ცვლადები: პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა - ოპტიმიზმი, იმედი, რეზილიენტობა, თვითეფექტიანობა

ძირითადი დასკვნა: პიროვნული მახასიათებლებს უფრო დიდი მნიშვნელობა აქვს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაში, ვიდრე სამუშაო გარემოს; შესაბამისად, პიროვნული მახასიათებლები პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის უფრო ძლიერ პრედიქტორებს წარმოადგენენ. ქვემოთ დეტალურად წარმოვადგენთ სტატისტიკურ ანალიზის შედეგებს, რომელებსაც ეყრდნობა ეს დასკვნა .

17.1 პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და პიროვნული მახასიათებლები

იმედი და პიროვნული მახასიათებლები

მოდელი: დამოკიდებული ცვლადია იმედი, პრედიქტორი ცვლადები - პიროვნული მახასიათებლები.

მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის საშუალებით დავადგინეთ რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი შემადგენელი კომპონენტის **იმედის**, სკალაზე ქულათა ვარიაციის 40.3%-ს ხსნის შემდეგი პიროვნული მახასიათებლები: კეთილსინდისიერება, ნეიროტიზმი და ექსტრავერსია.(df= 3; F=45.692; p<0.05)

ცხრილი №14

მოდელი	R	r square	adjus. r square
1	.635	.403	.394

პიროვნული მახასიათებლები	Beta	T	Sig
კეთილსინდისიერება	.368	5.537	.000

ნეიროტიზმი	-.340	-5.619	.000
ექსტრავერსია	.072	1.100	.273

ცხრილი №15.

როგორც ცხრილიდან ჩანს, კეთილსინდისიერების ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს, იმედის 0,368 სტანდარტული ერთეულით მატებას, ხოლო ნეიროტიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს იმედის სკალის მაჩვენებლის 0.340 სტანდარტული ერთეულით კლებას. როგორც ცხრილიდან ჩანს, ექსტრავერსიას არ აქვს სტატისტიკურად არსებითი ეფექტი იმედზე.

თვითეფექტიანობა და პიროვნული მახასიათებლები

მოდელი: თვითეფექტიანობა არის დამოკიდებული ცვლადი, პრედიქტორი ცვლადი - პიროვნული მახასიათებლები.

მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის საშუალებით დადგინდა რომ თვითეფექტიანობის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 24%-ს ხსნის შემდეგი პიროვნული მახასიათებლები: კეთილსინდისიერება, ნეიროტიზმი და ექსტრავერსია (df=3, F=22,116 p<0.05).

ცხრილი №16.

მოდელი	R	r square	adjus. r square
1	.496	.246	.236

პიროვნული მახასიათებლები	Beta	T	Sig

კეთილსინდისიერება	.290	3.888	.000
ნეიროტიზმი	-.207	-3.040	.003
ექსტრავერსია	.122	1.651	.100

ცხრილი №17.

ცხრილიდან ჩანს, რომ კეთილსინდიესერების ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს, თვითფექტიანობის 0.290 სტანდარტული ერთეულით მატებას, ხოლო ნეიროტიზმის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს თვითფექტიანობის 0.207 ერთეულით შემცირებას. ექსტრავერსიას არ აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი თვითფექტურობაზე.

ოპტიმიზმი და პიროვნული მახასიათებლები

მოდელი: ოპტიმიზმი დამოკიდებული ცვლადია, პრედიქტორი ცვლადები კი პიროვნული მახასიათებლები. რაც შეეხება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მესამე კომპონენტს „ოპტიმიზმს“-მის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 23%-ით ხსნის შემდეგი პიროვნული მახასიათებლები: კეთილსინდისიერება, ნეიროტიზმი და ექსტრავერსია ($df=3$, $f=21.226$, $p<0.05$)

ცხრილი №18

მოდელი	R	r square	adjus. r square
1	.489	.239	.228

პიროვნული მახასიათებლები	Beta	t	Sig

კეთილსინდისიერება	.314	4.179	0.00
ნეიროტიზმი	-.013	-.195	.845
ექსტრავერსია	.236	3.188	.002

ცხრილი №19.

როგორც ცხრილიდან ჩანს კეთილსინდისიერების ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს, ოპტიმიზმის 0.314 სტანდარტული ერთეულით ზრდას, სტანდარტული ერთეულით კლებას, ხოლო ექსტრავერსიის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს, ოპტიმიზმის 0.236 სტანდარტული ერთეულით ზრდას. ნეიროტიზმს არ აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი.

რეზილიენტობა და პიროვნული მახასიათებლები

მოდელი: რეზილიენტობა დამოკიდებული ცვლადია, პრედიქტორი ცვლადები კი პიროვნული მახასიათებლები. მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის შედეგად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ რეზილიენტობის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 41%-ს ხსნის შემდეგი პიროვნული მახასიათებლები: კეთილსინდისიერება, ნეიროტიზმი და ექსტრავერსია ($df=3$, $f=21.226$, $p<0.05$)

ცხრილი №20.

მოდელი	R	r square	adjus. r square
1	.644	.415	.406

ცხრილი №21.

პიროვნული მახასიათებლები	Beta	T	sig
კეთილსინდისიერება	.433	6.580	.000
ნეიროტიზმი	-.072	-1.195	.233
ექსტრავერსია	.256	3.951	.000

მოცემული ცხრილიდან ჩანს, რომ კეთილსინდისიერების ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს, რეზილიენტობის 0.433 სტანდარტული ერთეულით ზრდას, ხოლო ექსტრავერსიის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იწვევს, რეზილიენტობის 0.256 სტანდარტული ერთეულით ზრდას. ნეიროტიზმს არ აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი რეზილიენტობაზე.

შეჯამება

პიროვნული მახასიათებლები პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ძლიერ პრედიქტორებს წარმოადგენენ. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის თითოეული ფორმის/ კომპონენტის სკალაზე ქულათა ვარიაციას საკმაოდ მნიშვნელოვანი ნაწილი პიროვნული მახასიათებლებით იხსნება, ანუ პიროვნული ფაქტორებსა და პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევას შორის კაუზალური, მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია. დასტურდება, რომ პიროვნული მახასიათებლები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ორგანიზაციულ ქცევებს., უფრო მეტადაც კი ვიდრე გარემო ფაქტორები. პიროვნული მახასიათებლები: ექსტრავერსია, კეთილდღეობა და ღიაობა დაკავშირებულია პოზიტიური ქცევის ზრდასთან, ხოლო ნეიროტიზმი ნეგატიური ეფექტის მქონე უძლიერესი პრედიქტორია (Steel p., Schmidt and Shultz j, 2008).

§17.2 პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და სამუშაო გარემო

იმედი და სამუშაო გარემო

მოდელი: დამოკიდებული ცვლადია იმედი, პრედიქტორი კი სამუშაო გარემო.

მოდელში სადაც პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელი კომპონენტი „იმედი“ წარმოადგენს დამოკიდებულ ცვლადს, ხოლო სამუშაო გარემო მის პრედიქტორს, აღმოჩნდა რომ : „იმედის“ სკალაზე ქულათა ვარიაციის 3.8% -ს ხსნის სამუშაო გარემო ($df=1$; $F=8.064$; $P<0.05$)

ცხრილი №22.

მოდელი	R	r square	adj.R square	df	F
1	.194	.038	.033	1	8.064

ცხრილი №23.

	BETA	T	SIG
სამუშაო გარემო	-.095	-2.840	0.005

Beta-ს მნიშვნელობის გათვალისწინებით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამუშაო გარემოს შეზღუდვის ერთი სტანდარტული კომპონენტით ზრდა იწვევს „იმედის“ 0.95 სტანდარტული ერთეულით კვლევას.

თვითფექტიანობა და სამუშაო გარემო

მოდელი: დამოკიდებული ცვლადია თვითფექტიანობა, პრედიქტორი კი სამუშაო გარემო.

აღნიშნულ მოდელში თვითფექტიანობა წარმოადგენს დამოკიდებულ ცვლადს, ხოლო სამუშაო გარემო მის პრედიქტორს. რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე გვაქვს შემდეგი მონაცემები.

ცხრილი №24.

მოდელი	R	r square	adj.r square	df	F
1	.048	.002	-.003	1	.482

ცხრილი №25

	BETA	T	SIG
სამუშაო გარემო	-.048	-.694	0.488

როგორც ვხედავთ, თვითეფექტიანობაზე სამუშაო გარემოს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი არ აქვს ($df=1$; $F=.482$, $Beta=-.048$; $P>0.05$).

ოპტიმიზმის და სამუშაო გარემო

მოდელი: დამოკიდებული ცვლადია ოპტიმიზმი, პრედიქტორი სამუშაო გარემო.

სამუშაო გარემოსა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ურთიერთმიმართების ამ მოდელში, დამოკიდებულ ცვლადად გვევლინება ოპტიმიზმი და მის პრედიქტორად სამუშაო გარემო. რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე ვხედავთ, რომ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი სამუშაო გარემოს ოპტიმზე არ აქვს.

ცხრილი №26.

მოდელი	R	r square	adj.r square	df	F
1	.019	.014	0.009	1	2.941

ცხრილი №27.

	BETA	T	SIG

სამუშაო გარემო	-.119	-1.715	0.088
----------------	-------	--------	-------

რეზილიენტობა და სამუშაო გარემო

მოდელი: დამოკიდებული ცვლადია რეზილიენტობა, პრედიქტორი- სამუშაო გარემო.

მოდელში, რეზილიენტობა წარმოადგენს დამოკიდებულ ცვლადს, ხოლო სამუშაო გარემო მის პრედიქტორს. რეგრესიული ანალიზის საშუალებით დავადგინეთ რომ რეზილიენტობის სკალაზე ქულათა ვარიაციას 1.9%-ით ხსნის სამუშაო გარემო (df=1, F=4.077, Beta=-.139, P<0.05)

ცხრილი №28.

მოდელი	R	r square	adj.r square	df	F
1	.139	.019	0.015	1	4.077

ცხრილი №29.

	BETA	T	SIG
სამუშაო გარემო	-.139	-2.019	0.045

Beta-ს მნიშვნელობის გათვალისწინებით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამუშაო გარემოს შეზღუდვის ერთი სტანდარტული კომპონენტით ზრდა იწვევს რეზილიენტობის 0.139 სტანდარტული ერთეულით კლებას.

შეჯამება: სამუშაო გარემოს შეზღუდვები მნიშვნელოვანი ფაქტორია ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბების პროცესში, თუმცა ჩვენი კვლევის მიხედვით, სამუშაოს გარემოს შეზღუდვების გავლენა პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მხოლოდ ორ კომპონენტზე იმედსა და რეზილიენტობაზე აქვს. აღსანიშნავია,

რომ ეს კავშირი უარყოფითია ამ შემთხვევაში სამუშაო გარემოს შეზღუდვების ქულების ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა იმედისა და რეზილიენტობის მაჩვენებლის გარკვეული სტანდარტული ერთეულით შემცირებას იწვევს. განვმარტავთ, რომ სამუშაო გარემოს ცვლაში ამ შემთხვევაში იგულისხმება გარემოს შეზღუდვების შეფასება (მაგ: რამდენად ზღუდავს ქმედითუნარიანობას სამსახურში არსებული პოლიტიკა, ბიუჯეტის განაწილება და ა.შ) ეს ფაქტორები კი ახდენს გავლენას, იმედის კომპონენტის ჩამოყალიბებაზე, ან თუნდაც სამუშაო გარემოში რეზილიენტობის შენარჩუნებასა და განვითარებაზე. როგორც ბრინერი აღნიშნავს სამუშაო გარემო მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა კეთილდღეობისათვის (Briner B, 2000). ქუიკისა და მაკფრეის მიხედვით კი ორგანიზაციაში ჯანსაღი გარემოს შექმნაში მნიშვნელოვანია პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების განვითარება (Quick, J.C., & Macik-Frey, M. , 2007).

§18. პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმების მიმართება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევასთან

ჩვენი კვლევის ინტერესის საგანია შევისწავლოთ, პოზოტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმების მიმართება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევასთან.

საწყის ეტაპზე გავარკვეით ჩვენს კვლევაში ჩართული რა ფაქტორები უწყობენ ხელს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებას. ამ მიზნით შევისწავლეთ პიროვნული მახასიათებლების, ორგანიზაციული გარემოსა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის როლი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ფორმირებაში. შემდეგ კი შევაფასეთ პოზოტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმები პრედიქტული როლი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაში. პრედიქტორთა შეფასებისთვის გამოვიყენეთ რეგრესიული ანალიზი.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორები:

პრედიქტორები: პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა (იმედი, თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი და რეზილიენტობა), პიროვნული მახასიათებლები (ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება და ნეიროტიზმი) და სამუშაო გარემო.

დამოკიდებული ცვლადი: სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა და პიროვნული მახასიათებლები

მოდელი: დამოუკიდებელი ცვლადია პიროვნული მახასიათებლები, დამოკიდებული ცვლადი კი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა.

ჩვენს მიერ განხილულ მოდელში, დამოკიდებულ ცვლადია სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, ხოლო მის პრედიქტორებს წარმოადგენს პიროვნული მახასიათებლები (ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება და ნეიროტიზმი). მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის საშუალებით დავადგინეთ, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 7.4 %-ს ხსნის პიროვნული მახასიათებლები ($df=3$, $F=5.44$, $p<0.05$)

ცხრილი №30.

მოდელი	R	r square	adj.r square	Df	F
1	.273	.074	0.061	3	5.44

ცხრილი №31.

პიროვნული მახასიათებლები	Beta	T	Sig
კეთილსინდისიერება	.180	6.580	.033
ნეიროტიზმი	-.162	-1.195	.031
ექსტრავერსია	-.026	3.951	.753

როგორც ცხრილიდან ჩანს, კეთილსინდისიერების ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის 0,180 სტანდარტული ერთეულით მატებას, ხოლო ნეიროტიზმის ერთი სტანდარტული

ერთეულით ზრდა იწვევს იმედის სკალის მაჩვენებლის 0.162 სტანდარტული ერთეულით კლებას. ექსტრავერსიას არ აქვს სტატისტიკურად არსებითი ეფექტი სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე.

შეჯამება: სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მნიშვნელოვან პრედიქტორს, როგორც ვხედავთ პიროვნული მახასიათებლები წარმოადგენს კერძოდ კი: კეთილსინდისიერება და ნეიროტიზმი. ამ ფაქტს არეერთი კვლევა ადასტურებს: ბორმანის კვლევებმა აჩვენა, რომ კეთილსინდისიერება სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია. ნეიროტიციზმის ნეგატიურმა ეფექტმა კი, ზოგიერთ სიტუაციაში სუსტი, თუმცა ვალიდური პრედიქტულობა გამოამჟღავნა. (Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J., 2001)

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ცალკეული ფორმა, როგორც სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორები:

მოდელი: დამოუკიდებელი ცვლადია პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმები, დამოკიდებული ცვლადი კი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა და „იმედი“

მოდელში დამოკიდებულ ცვლადს წარმოადგენს, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, ხოლო პრედიქტორ ცვლადს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი კომპონენტი „იმედი“. რეგრესიული ანალიზის საშუალებით, აღმოჩნდა რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 3.3%-ს ხსნის (df=1, F=6.95, P<0.05)

ცხრილი №32.

მოდელი	r	r square	adj.r square	Df	F
1	.181	.033	0.028	1	6.95

ცხრილი №33.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	Beta	T	Sig
იმედი	.181	5.408	.009

ცხრილზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ „იმედის“ ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულის ზრდა იწვევს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის 0.181 სტანდარტული ერთეულით მომატებას.

თვითეფექტიანობა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

მოდელში დამოკიდებულ ცვლადს წარმოადგენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, ხოლო პრედიქტორ ცვლადს თვითეფექტიანობა. რეგრესიული ანალიზის მეშვეობით დავადგინეთ რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში თვითეფექტიანობას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე არ აქვს ($df=1$, $F=0.831$, $p>0.05$)

ცხრილი №34.

მოდელი	r	r square	adj.r square	Df	F
1	.063	.004	-.001	1	.831

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	Beta	T	Sig
-----------------------------------	------	---	-----

თვითეფექტიანობა	.063	.912	.363
-----------------	------	------	------

ცხრილი №35.

ოპტიმიზმი და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

ამ მოდელში დამოკიდებულ ცვლადად განხილულია ისე სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, ხოლო პრედიქტორ ცვლადად, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ერთ-ერთი კომპონენტი „ოპტიმიზმი“. რეგრესიული ანალიზის საშუალებით დადგინდა, რომ ოპტიმიზმს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევაზე არ აქვს ($df=1$, $F=3.601$, $p>0.05$)

ცხრილი №36.

მოდელი	r	r square	adj.r square	Df	F
1	.131	.017	0.012	1	3.601

ცხრილი №37.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	Beta	T	Sig
ოპტიმიზმი	.131	.189	.059

რეზილიენტობა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

მოდელში პრედიქტორ ცვლადად განვიხილეთ რეზილიენტობა და დამოკიდებულ ცვლადად განხილულია სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა. რეგრესიული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა რომ რეზილიენტობას სტატისტიკურად

მნიშვნელოვანი ეფექტი სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე არ აქვს ($df=1$, $F=1.743$, $p>0.05$)

ცხრილი №38.

მოდელი	r	r square	adj.r square	Df	F
1	.092	.008	0.004	1	1.743

ცხრილი №39.

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა	Beta	T	sig
რეზილიენტობა	.092	1.320	.188

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

მოდელში დამოკიდებულ ცვლადს წარმოადგენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა, ხოლო პრედიქტორ ცვლადებს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ყველა კომპონენტი (იმედი, თვითეფექტიანობა, ოპტიმიზმი და რეზილიენტობა).

მრავლობით რეგრესიული ანალიზით დადგინდა, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალაზე პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა ქულათა ვარიაციის 2%-ს ხსნის. ($df=1$, $F=4.117$, $P<0.05$)

ცხრილი №40.

მოდელი	r	r square	adj.r square	df	F
1	.140	.020	0.015	1	4.117

	Beta	T	sig
	94		

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა	.140	2.029	.044
----------------------------------	------	-------	------

ცხრილი №41.

როგორც ცხრილიდან ჩანს, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ქულათა ერთი სტანდარტული ერთეულით მატება იწვევს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მაჩვენებლის 0.140 სტანდარტული ერთეულით მატებას.

შეჯამება: პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ურთიერთმიმართების რეგრესიული ანალიზი საფუძველზე ვხედავთ, რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის კავშირი მოსალოდნელზე უფრო სუსტია.

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალაზე ქულათა ვარიაციის მხოლოდ 2%-ს ხსნის. რაც შეეხება იმედის, თვითეფექტიანობის, რეზილიენტობისა და ოპტიმიზმის გავლენას სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე, რეგრესიული ანალიზის შედეგად მხოლოდ „იმედის“ გავლენა ჩაითვალა სტატისტიკურად სანდოდ.

ზაჰრა ფაურამინისა და მარჯან ფაიაზის კვლევაში, რომელიც პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის გავლენას იკვლევდა შრომით კმაყოფილებაზე და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის (M, Pauramini Z. Fayyazi, 2015). აღმოჩნდა რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა დადებითი და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ზეგავლენა აქვს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე. აქვე დავამატებ, არსებობს, კვლევა, რომელშიც „იმედი“, რეზილიენტობა, თვითეფექტიანობა და ოპტიმიზმი საერთოდ არ დაუკავშირდა სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას. შანავაისა და ჯაფრის (Shahnawaz and Jafri 2009) მიერ ჩატარებულ კვლევაში, რომელშიც მონაწილეობდა კერძო და საჯარო სექტორის თანამშრომლები და მიზნად ისახავდა პოზიტიური ფსიქოლოგიის კაპიტალის პრედიქტულობის განსაზღვრას. აღმოჩნდა რომ ფსიქოლოგიური კაპიტალი : იმედი, ოპტიმიზმი, თვითეფექტიანობა და რეზილიენტობა, არ წარმოადგენს სამოქალაქო

ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორ ცვლადს. ავტორების აზრით, მსგავსი შედეგის მიზეზი შეიძლება იყოს ორგანიზაციის ტიპებს შორის განსხვავება. შესაბამისად, ერთი ტიპის ორგანიზაციის შესწავლის შემთხვევაში შეიძლება ეს მონაცემები შეიცვლილიყო (M.G.Shahnawaz and Md. Hassan Jafri 2009).

ჩვენი კვლევის შემთხვევაში შედეგებზე, ვფიქრობ გავლენა იქონია, სამოქალაქო ორგანიზაციული ინსტრუმენტის შემცირებული ვერსიის გამოყენებამ და სრული ვერსიის ადმინისტრირების შემთხვევაში, შესაძლებელია სტატისტიკურად უფრო მნიშვნელოვანი კავშირის აღმოჩენა. ამიტომ, ვფიქრობ ამ მიმართულებით კვლევის გაგრძელება მნიშვნელოვანია.

სამუშაო გარემო და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

სამუშაო გარემო განვიხილეთ, როგორც სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორი ცვლადი. რეგრესიული ანალიზის საშუალებით კი დადგინდა რომ სამუშაო გარემოს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევაზე არ აქვს ($df=1, F=.501, P>0.05$)

ცხრილი №42.

მოდელი	R	r square	adj.r square	df	F
1	.149	.002	-.002	1	.501

ცხრილი №43.

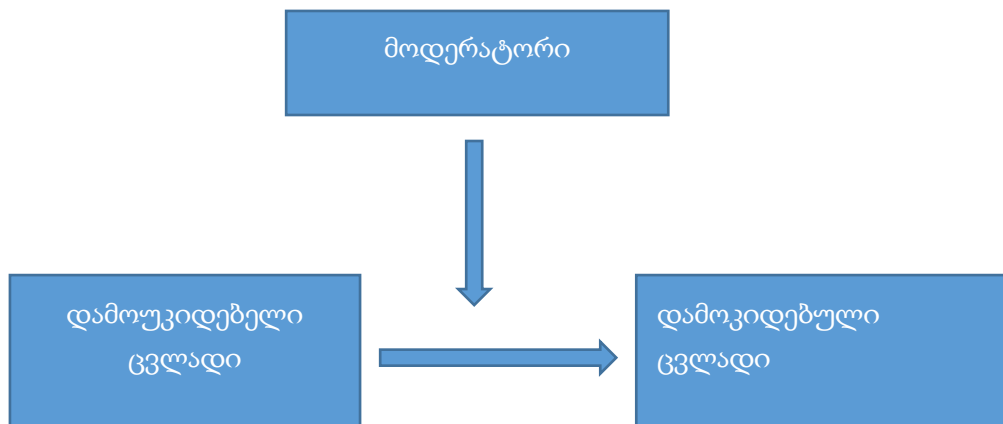
	Beta	T	sig
სამუშაო გარემო	-.049	-.707	.48

შეჯამება: მოცემული მონაცემების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ სამუშაო გარემო გავლენას არ ახდენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაზე. ჩვენს კვლევაში გამოვლენილი სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ძირითადი პრედიქტორი პიროვნული მახასიათებელია, შესაბამისად გარემო ფაქტორები სტატისტიკურად მნიშვნელოვან ეფექტი ამ ქცევის ჩამოყალიბების პროცესში სამუშაო გარემოს არ აქვს.

§19. მოდერაციული ანალიზი

მოდერატორია ესაა თვისობრივი (მაგ: სქეს, რასა, კლასი) ან რაოდენობრივი ცვლადი (მაგ: ჯილდოს დონე), რომელი გავლენას ახდენს დამოკიდებული და დამოუკიდებელი ცვლადის ურთიერთობაზე, აძლევს მას გარკვეულ მიმართულებს, აძლიერებს ან ამცირებს გავლენას. (Reuben M. Baron and David A. Kenny, 1986) მოდერატორ ცვლადს შეუძლია ნულოვანი კორელაციური კავშირის შემთხვევაშიც, ორ ცვლად შორის ურთიერთმიმართებაში რაიმე შეცვალოს. უფრო მეტიც მოდერატორი ცვლადი შეიძლება მოგვევლინოს ორ ცვლადს შორის ურთიერთობის მიმართულების მმართველად.

გრაფიკი 1.



მოდერაციული კავშირების დადგენა შესაძლებელია ვარიაციული ანალიზით ANOVA, ასევე იერარქიული რეგრესიული ანალიზით (Hierarchical multiple regression), მრავალ-ჯგუფური ანალიზის საშუალებით. გარდა ამისა არსებობს SPSS- ზე მორგებული პროგრამის საშუალებით PROCESS, by Andrew F. Hayes. ჩვენი კვლევის შემთხვევაში, მოდერაციული ეფექტის შესაფასებლად სწორედ ეს პროგრამაა გამენებული (Reuben M. Baron and David A. Kenny, 1986).

სამოქალაქო ორგანიზაციული და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევები, მოდერაციული ანალიზი

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის, სამუშაო გარემოსა და პიროვნული მახასიათებლების ურთიერთმიმართების უკეთ გასაგებად ჩატარდა მოდერაციული. მისი მიზანია დაადგინოს მოდერატორი ცვლადების ეფექტის მნიშვნელობა პოზიტიური და სამოქალაქო ქცევების ფორმირების პროცესში.

I მოდელი

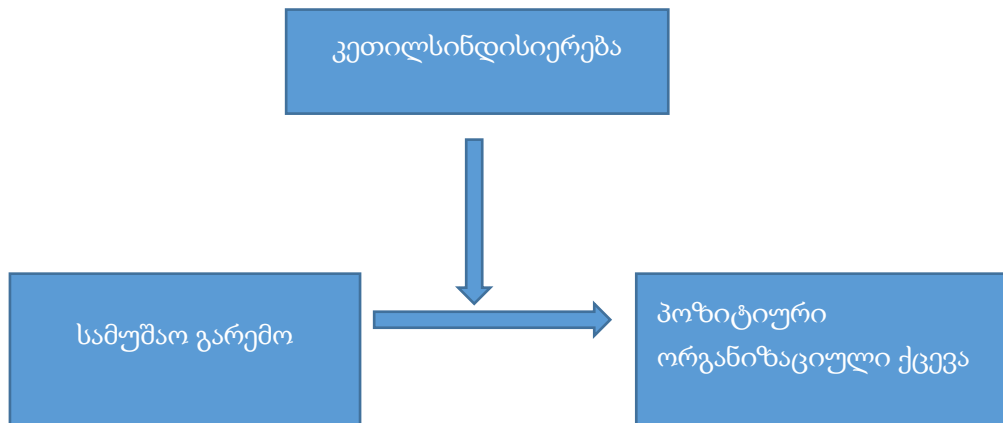
მოდერაციული ეფექტის შემოწმების შედეგად აღმოჩნდა, რომ კეთილსინდისიერება არ არის სტატისტიკურად არსებითი მოდერატორი პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამუშაო გარემოს ინტერაქციაში .

დამოკიდებული ცვლადი-პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-სამუშაო გარემო

მოდერატორი-კეთილსინდისიერება

გრაფიკი N2



ცხრილი №44.

მოდელი	R2	F	P	β	T
სამუშაო გარემო	.000	.000	.9947	.4033	0502

კეთილსინდისიერება				3.0037	. 2.5147
ინტერაქცია				.0001	.0067

შენიშვნა: *შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

II მოდელი

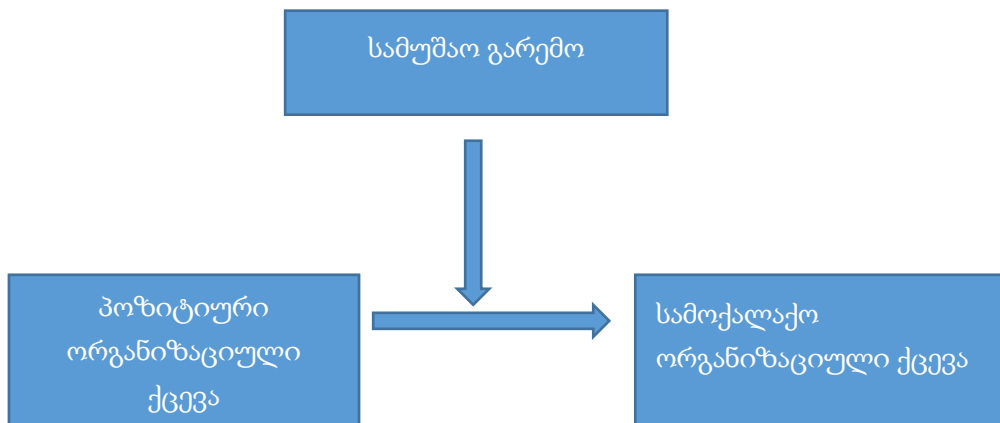
მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე დადგინდა რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინტერაქციის პროცესში სამუშაო გარემო სტატისტიკურად მნიშვნელოვან მოდერაციულ როლს არ თამაშობს.

დამოკიდებული ცვლადი-სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

მოდერატორი- სამუშაო გარემო

გრაფიკიN3.



ცხრილი №45.

მოდელი	R2	F	P	β	T
--------	----	---	---	---	---

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა	.0102	2.1502	.1441	.2685	1.9750
სამუშაო გარემო				2.0133	1.4132
ინტერაქცია				-.0078	-1.4664

*შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

III მოდელი

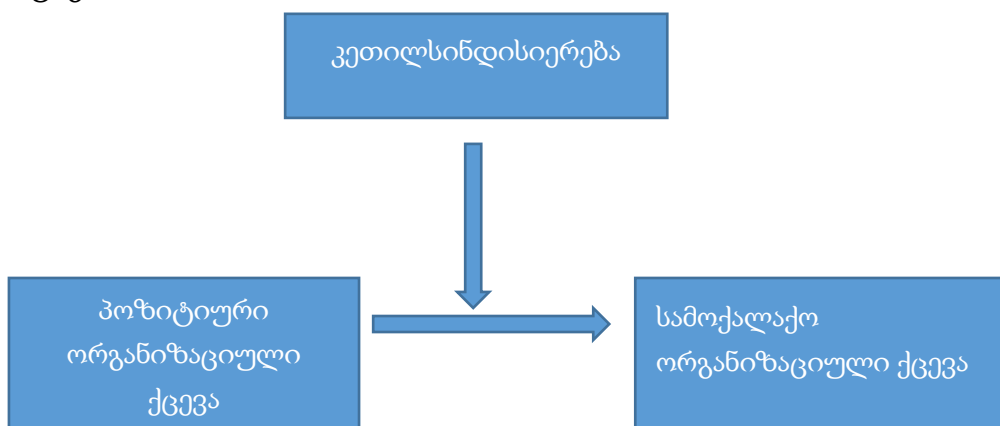
ამ მოდელში მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე დადგინდა რომ, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინტერაქციის პროცესში, სტატისტიკურად მნიშვნელოვან მოდერაციულ როლს, ერთ-ერთი პიროვნული მახასიათებელი -კეთილსინდისიერება მოდერაციულ როლს არ ასრულებს.

დამოკიდებული ცვლადი-სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

მოდერატორი- კეთილსინდისიერება

გრაფიკი N4.



ცხრილი №45.

მოდელი	R2	F	P	β	T
--------	----	---	---	---	---

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა	.1071	1.5475	.2149	.3246	1.1979
კეთილსინდისიერება				2.6260	1.6498
ინტერაქცია				-.0073	-1.2440

*შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

IV მოდელი

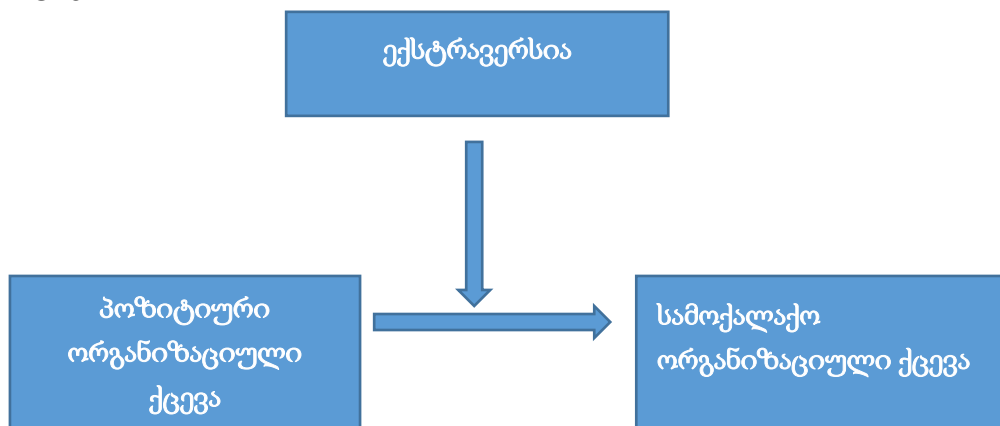
კონკრეტულ მოდელში, მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ინტერაქციის პროცესში სტატოსტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორის როლს, პიროვნული მახასიათებელი ექსტრავერსია არ თამაშობს.

დამოკიდებული ცვლადი-სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

მოდერატორი- ექსტრავერსია

გრაფიკი N5.



ცხრილი №46.

მოდელი	R2	F	P	β	T
--------	----	---	---	---	---

პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა	.0025	.5252	.4695	.2432	.9349
ექსტრავერსია				1.3771	.8520
ინტერაქცია				-.0044	-.7247

*შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

V მოდელი

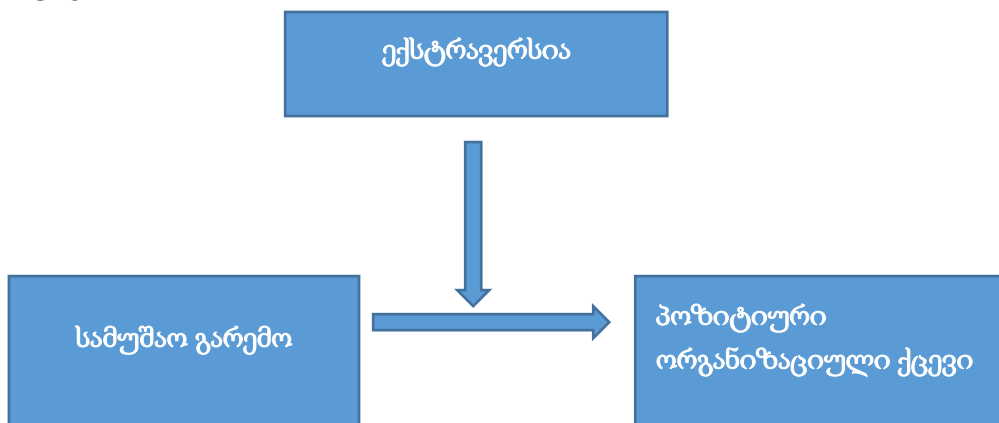
მოდელში განხილულია, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამუშაო გარემოს ინტერაქციის პროცესში, პიროვნული მახასიათებლების, ექსტრავერსიისა და კეთილსინდისიერების მოდერაციული როლი. მოდერაციული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა რომ ეს პიროვნული მახასიათებლები აღნიშნული ცვლადების ინტერაქციაში, სტატისტიკურად მნიშვნელოვან მოდერატორებს არ წარმოადგენენ.

დამოკიდებული ცვლადი-პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-სამუშაო გარემო

მოდერატორი- ექსტრავერსია

გრაფიკი N6.



ცხრილი №47.

ცვლადები	R2	F	P	β	T
სამუშაო გარემო	.0001	.0359	.8498	.0833	.0515
ექსტრავერსია				2.6079	2.5996
ინტერაქცია				-.0072	-.1896

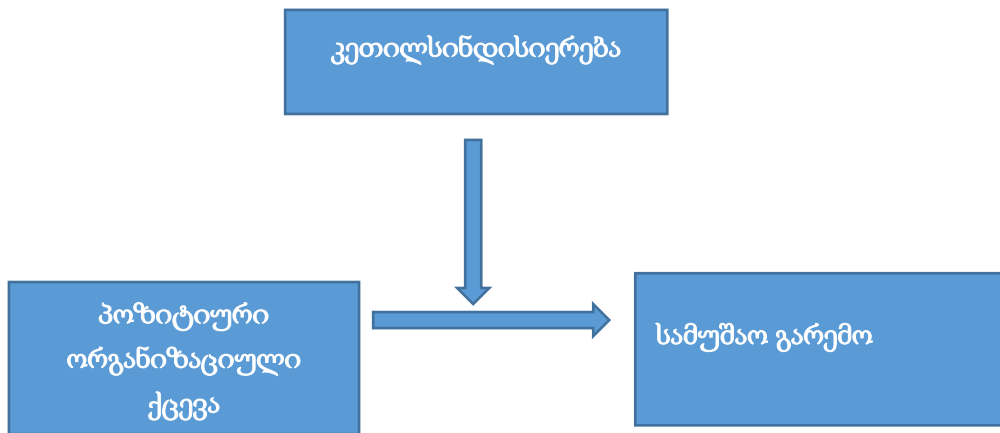
*შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

დამოკიდებული ცვლადი-პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-სამუშაო გარემო

მოდერატორი- კეთილსინდისიერება

გრაფიკი N7.



ცხრილი №48

ცვლადები	R2	F	P	β	T
სამუშაო გარემო	.0001	.0213	.8841	-.3885	3.3617
კეთილსინდისიერება				2.8851	-.2589
ინტერაქცია				-.0046	.1459

*შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

VI მოდელი

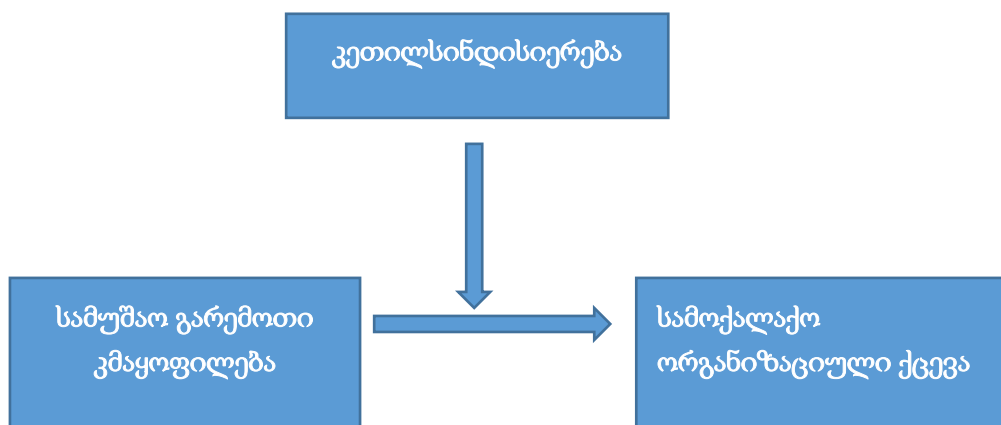
მოცემულ ანალიზში, განხილულია სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და ამჟამინდელი სამუშაო გარემოთი კმაყოფილების ინტერაქციის პროცესში კეთილსინდისიერების, როგორც მოდერატორი ცვლადის მნიშვნელობა. მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ამ ინტერაქციის პროცესში პიროვნულ მახასიათებელ: კეთილსინდისიერება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორ ცვლადს წარმოადგენს.

დამოკიდებული ცვლადი-სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა

დამოუკიდებელი ცვლადი-სამუშაო გარემოთი კმაყოფილება

მოდერატორი- კეთილსინდისიერება

გრაფიკი N8.



ცხრილი №49,.

ცვლადები	R2	F	P	β	T
სამუშაო გარემოთი	.0194	4.2982	.0394	-10.8764	-1.9041

კმაყოფილება				-1.1026	-1.2974
კეთილსინდისიერება				.2473	2.0732
ინტერაქცია					

*შემოწმდა PROCESS (by Andrew F. Hayes) Procedure for SPSS საშუალებით.

შეჯამება: მოდერაციული ანალიზის შედეგად მიღებული მონაცემების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინტერაქციის პროცესში ჩვენს პოპულაციაში ზეგავლენას სხვა დამატებითი ფაქტორები არ ახდენს. ასევე, სამუშაო გარემო არ წარმოადგენს მოდერატორ ცვლადს პოზიტიური ქცევებისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ინტერაქციის პროცესში. მისი გავლენა ამ ცვლადებზე სტატისტიკურად მცირეა. ასეთივე შედეგი მივიღეთ პიროვნული მახასიათებლების შემთხვევაშიც და ისინი სტატისტიკურად უმნიშვნელო მოდერატორები აღმოჩნდნენ. მხოლოდ, ერთ შემთხვევაში სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და სამუშაო გარემოთი კმაყოფილების შემთხვევაში, აღმოჩნდა კეთილსინდისიერება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერატორი. დიდი ხუთეულის მახასიათებლებიდან ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევაზე ზეგავლენის მქონე კეთილსინდისიერებაა (Organ, 1988) სწორედ ამიტომ ეს შედეგი ბუნებრივია.

§20. ჰიპოთეზების შემოწმება და კვლევის ძირითადი მიგნებები

I საკვლევი პრობლემა

ჩვენი საკვლევი პირველი პრობლემა უკავშირდებოდა პიროვნული მახასიათებლების კერძოდ კი ექსტრავერსიის, ნეიროტიზმისა

კეთილსინდისიერების, ასევე სამუშაო გარემოს გავლენას პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების ფორმირებაზე.

აღმოჩნდა, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევების: იმედის, ოპტიმიზმის, რეზილიენტობის და თვითეფექტურობის ჩამოყალიბებაზე, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს პიროვნულ მახასიათებლებს, ხოლო კონკრეტულ შემთხვევაში რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე ვნახეთ, რომ სამუშაო გარემო რეზილიენტობისა და იმედის პრედიქტორ ფაქტორს წარმოადგენს.

II საკვლევი პრობლემა

მეორე საკვლევი პრობლემა მოიცავს პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის ურთიერთმიმართების შეფასებას.

კორელაციური ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის სანდო პოზიტიური კავშირი არსებობს. რაც შეეხება პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ცალკეულ ფორმების კავშირს სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დადებითი კავშირი გამოვლინდა *იმედთან*.

რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე კი შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორ ცვლდას, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმებიდან „იმედი“ წარმოადგენს.

ჩვენი კვლევის ჰიპოთეზების მისხედვით *იმედს, ოპტიმიზმს, თვითეფექტურობას, რეზილიენტობასა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას შორის დადებითი კავშირი არსებობს. ეს ცვლადები სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორებს წარმოადგენენ.*

კორელაციური ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას ამ 4 ფორმიდან დადებითად მხოლოდ „იმედი“ უკავშირდება დანარჩენი სამის შემთხვევაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ დაფიქსირდა.

რეგრესიული ანალიზის საშუალებით კი აღმოჩნდა, რომ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორს „იმედი“ წარმოადგენს. დანარჩენ ფორმებს, კი არ აქვთ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი.

ჰიპოთეზა ნაწილობრივ დადასტურდა.

რამდენიმე პიროვნული მახასიათებელს: ექსტრავერსია და კეთილსინდისიერებასა და პოზიტიური ორგანიზაციულ ქცევის კომპონენტებს: იმედი, ოპტიმიზმი, თვითეფექტურობა, რეზილიენტობას შორის დადებითი კავშირია, ხოლო ნეიროტიზმსა და ამ 4 კომპონენტს შორის უარყოფითი. ეს პიროვნული მახასიათებლები, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორებს წარმოადგენენ.

პიროვნული მახასიათებლებისა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის კომპონენტების კავშირის დასადგენად გამოვიყენეთ კორელაციური და რეგრესიული ანალიზი, რომლის მიხედვითაც აღმოჩნდა, რომ პიროვნულ მახასიათებლებს: კეთილსინდისიერება და ექსტრავერსია დადებითი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი აქვს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის 4-ვე კომპონენტთან. რაც შეეხება ნეიროტიზმს იგი ამ კონსტრუქტებთან უარყოფითადაა დაკავშირებული. რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე კი შეგვიძლია ვთქვათ რომ აღნიშნული პიროვნული მახასიათებლები პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორებს წარმოადგენენ.

ჰიპოთეზა დადასტურდა.

ჩვენი დაშვების მიხედვით, პიროვნული მახასიათებლები-(კეთილსინდისიერება, ექსტრავერსია და ნეიროტიზმი) წარმოადგენენ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის შემადგენელი კომპონენტების: იმედის, რეზილიენტობის, ოპტიმიზმისა და თვითეფექტურობის პრედიქტორებს.

რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე დაფიქსირდა შემდეგი შედეგი: პიროვნული მახასიათებლები იმედის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 40.3% ხსნის,

თვითეფექტურობას ვარიაციის 24%-ით, ოპტიმიზმს 23%-ით, ხოლო რეზილიენტობას ქულათა ვარიაციის 41%-ით.

არ დადასტურდა ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც *ორგანიზაციული გარემო გავლენას ახდენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაზე*

რეგრესიული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ორგანიზაციული გარემო სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაზე სტატისტიკურად მნიშვნელოვან გავლენას არ ახდენს.

ჰიპოთეზა - *ორგანიზაციული გარემო გავლენას ახდენს პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ფორმირებაზე-იმედზე, ოპტიმიზმზე, რეზილიენტობასა და თვითეფექტურობაზე- ნაწილობრივ დადასტურდა.*

ამ ორ ცვლადებს შორის მიმართების რეგრესიული ანალიზით დადგინდა რომ ორგანიზაციული გარემო „იმედის“ სკალაზე ქულათა ვარიაციის 3.8%-ს ხსნის, თვითეფექტურობის 0.2%-ს, ხოლო ოპტიმიზმის ქულათა ვარიაციის 1.9%. რაც შეეხება რეზილიენტობას, სამუშაო გარემოს მასზე სამუშაო გარემოს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი არ აქვს.

არ დადასტურდა ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც *პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის კავშირში მოდერაციულ როლს თამაშობს ორგანიზაციული გარემო.*

მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ კონკრეტულ პოპულაციაზე, სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასა და პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის ინტერაქციის პროცესში, ორგანიზაციული გარემოს-როგორც მოდერაციული ცვლადის როლი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის.

ასევე, არ დადასტურდა ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც ორგანიზაციული გარემო გავლენას ახდენს პოზიტიური ორგანიზაციულ ქცევაზე და ამ ორი ცვლადის კავშირში მოდერაციული როლი აქვს შემდეგ პიროვნულ მახასიათებლებს: კეთილსინდისიერება და ექსტრავერსია.

მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე, აღმოჩნდა რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და ორგანიზაციული გარემოს ინტერაქციის პროცესში პიროვნულ მახასიათებლებს: კეთილსინდისიერებასა და ექსტრავერსიას, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერაციული ეფექტი არ აქვს.

დადასტურდა ჰიპოთეზა, რომლის მიხედვითაც *სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და სამუშაო გარემოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში მოდერაციულ როლს თამაშობს პიროვნული მახასიათებელი : კეთილსინდისიერება*

მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე აღმოჩნდა რომ ამ ორი ცვლადის ინტერაქციის პროცესში, კეთილსინდისიერებას სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი მოდერაციული ეფექტი აქვს.

§21. დასკვნა

წინამდებარე კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ

- პიროვნულ მახასიათებლებს უფრო დიდი მნიშვნელობა აქვს პოზიტიური დი და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ქულათა ვარიაციის ასახსნელად ვიდრე სამუშაო გარემოს. შესაბამისად პიროვნული მახასიათებლები უფრო ძლიერ პრედიქტორებს წარმოადგენენ. ასევე პიროვნული მახასიათებლები კორელაციის მაღალი მაჩვენებლით უკავშირდებიან პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის თითოეულ კომპონენტს. კერძოდ: კეთილსინდისიერება და ექსტრავერსია დადებითად, ხოლო ნეიროტიზმი უარყოფითად უკავშირდება-იმედს, ოპტიმიზს, თვითეფექტურობასა და რეზილიენტობას.
- პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა სუსტად არის დაკავშირებული სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან. ამავდროულად, სტატისტიკური ანალიზის საშუალებით თვალსაჩინო გახდა პიროვნული მახასიათებლების გავლენა პოზიტიური და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბების პროცესში.
- რეგრესიული ანალიზის საშუალებით ვნახეთ, რომ კეთილსინდისიერება წარმოადგენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის მნიშვნელოვან

პრედიქტორს. ეს მოცემულობა კიდევ უფრო გვაწრმუნებს პიროვნული მახასიათებლების როლის მნიშვნელობაში. თითოეული პიროვნული მახასიათებელი გარკვეულ გავლენას ახდენს ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბებაში, სწორედ ამიტომ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა ინდივიდუალური მახასიათებლების გათვალისწინება და პროცესების შესაბამისად დაგეგმვა.

რაც შეეხება, პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ურთიერთმიმართებას, რეგრესიული ანალიზის საშუალებით დადგინდა რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის სკალაზე ქულათა ვარიაციის 2%-ს ხსნის. ხოლო 4 კომპონენტიდან მხოლოდ იმედი წარმოადგენს სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის პრედიქტორს. რეზილიენტობას, ოტიმიზმსა და თვითეფექტურობას კი ამ ტიპის ქცევაზე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი არ აქვს. მიხედვად იმისა, რომ არაერთი კვლევა ადასტურებს აღნიშნულ ცვლადებს შორის ძლიერი კავშირის არსებობას, ჩვენს შემთხვევაში განსხვავებული შედეგი მივიღეთ. რაც შეიძლება გამოწვეული იყოს, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინსტრუმენტის შემცირებული ვერსიის გამოყენებით. აღნიშნული ინსტრუმენტის შემცირებული ვერსიის გამოყენება მოხდა არამიზანმიმართულად, ტექნიკური ხარვეზიდან გამომდინარე. თუმცა, მსგავსი ტიპის შედეგი დაფიქსირდა ერთ-ერთ კვლევაში, სადაც იმედს, ოპტიმიზმს, რეზილიენტობასა და თვითეფექტურობას შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა არ აღმოაჩნდათ ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბებაზე. აღნიშნული კვლევის ავტორები კი ასეთი შედეგის მიღებას უკავშირებენ, კვლევაში მონაწილე დასაქმებულ ადამიანთა ორგანიზაციების ტიპებს. მათი აზრით საჯარო და კერძო ორგანიზაციების მონაცემების ცალ-ცალკე ანალიზია საჭირო (Shahnawaz M.G and Md. Hassan Jafri, 2009) .

გარდა პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევის ურთიერთმიმართებისა, გავანალიზეთ სამუშაო გარემოს (შეზღუდვების) გავლენა ამ ორის კონსტრუქტის ურთიერთობაზე და ზოგადად მისი როლი თითოეულის (პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევის) განვითარების პროცესში. აღმოჩნდა, რომ სამუშაო გარემოს

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების ჩამოყალიბებაზე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა არ აქვს. რაც შეეხება პოზიტიურ ორგანიზაციულ ქცევას სამუშაო გერემო(შეზრუდვები) მის ორი კომპონენტის პრედიქტორია : იმედისა და რეზილიენტობის. რეზილიენტობის შემთხვევაში ეს კავშირი უარყოფითია.

- მოდერაციული ანალიზის საფუძველზე ვნახეთ, რომ პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევისა და სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის ინტერაქციის პროცესში სამუშაო გარემო არ წარმოადგენს მოდერატორს.
- კეთილსინდისიერება მოდერაციულ როლს თამაშობს, სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევისა და სამუშაოთი კმაყოფილების კავშირში.
- საინტერესო შედეგები დაფიქსირდა ჯგუფთაშორის განსხვავებების ანალიზის სედეგად.. აღმოჩნდა, რომ ისეთი მოცემულობები, როგორცაა სქესი, თანამდებობა და ორგანიზაციის ტიპი, მნიშვნელოვან განსხვავებას გვაძლევს გარკვეული ქცევებისა და პიროვნული მახასიათებლების მიხედვით. კერძოდ კი : რეზილიენტობა, ოპტიმიზმი და თვითეფექტურობა შედარებით მაღალი ხარისხით გვხდება მაღალი რგოლის მენეჯერებში ვიდრე, რიგით თანამშრომლებში. ასევე, კეთილსინდისიერების მაჩვენებელი მაღალი რგოლის მეტია ვიდრე რიგით თანამშრომლებში. რაც შეეხება სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევას, როგორც აღმოჩნდა არც სქესის, არც პოზიციის მიხედვით განსხვავებულ მაჩვენებს არ აფიქსირებს. სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებაა ასევე საჯარო და კერძო სტრუქტურებში დასაქმებული ადამიანების პოზიტიური ორგანიზაციული ქცევის მონაცემებში. როგორც ჩანს , ეს მაჩვენებელი საჯარო სტრუქტურაში დასაქმულ ადამიანებში უფრო მაღალია ვიდრე კერძო სტრუქტურაში დასაქმებულე

როგორც ვხედავთ, მაღალი რგოლის მენეჯერებში მაღალია ისეთი ქცევის ფორმები, რომელიც წარმატების მიღწევისთვის არსი აუცილებელი მაგ: თვითეფექტურობა, რეზილიენტობა, ოპტიმიზმი.

რაც შეეხება კერძო და საჯარო სტრუქტურებში არსებულ განსხვავებას ცალსახა დასკვნის გასაკეთებლად საჭიროა იგივე ანალიზის უფრო დიდ პოპულაციაზე

ჩატარება, რათა გავიგოთ რამდენად ტენდენციურია ეს შედეგი საქართველოში არსებულ საჯარო და კერძო სტრუქტურებში.

§22. კვლევის შეზღუდვა

არსებული კვლევის შეზღუდვები:

- შერჩევის ტიპი: ხელმისაწვდომობის პრინციპი
- მდებრობითი და მამარობითი სქესის რესპონდენტთა არათანაბარი რაოდენობა, ანალიზისას არ რის მონაცემთა შეწონა სქესი ს მიხედვით.

ძირითადი შეზღუდვა: მნიშვნელოვანია განვმარტო კვლევის ერთ-ერთი შეზღუდვა, რომელიც სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის საზომ ინსტრუმენტს უკავშირდება. ამ კონსტრუქტის ორიგინალი საზომი მოიცავს 24 დებულებას. აღნიშნულ კვლევაში, ტექნიკური მიზეზებიდან გამომდინარე გამოყენებულია შემცირებული ვერსია. ინსტრუმენტის შემცირება მოხდა არამიზანმიმართულად, რადგან 24 დებულებიდან 11 დებულების ადმინისტრირება არ განხორციელდა, ტექნიკური ხარვეზის გამო.

ამ ხარვეზის გამო, ჩვენი კვლევა მნიშვნელოვანი რისკის ქვეშ აღმოჩნდა. თუმცა პირველ რიგში, შვამოწმეთ რამდენად სანდო იყო შემცირებული ვერსია, აღმოჩნდა, რომ შემცირებული ვერსიის სანდოობის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, კრონზახის კოეფიციენტი .89-ის ტოლია. ორიგინალი სკალის სანდოობის მაჩვენებელი .94 ია, ხოლო საქართველოში ადაპტირებული ვერსიის .84. შესაბამისად, სანდოობის მაჩვენებლებიდან გამომდინარე სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის კონსტრუქტის განხილვა არსებული მონაცემების საფუძველზე გაგრძელდა და კვლევამ დასრულებული სახე მიიღო. თმცა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის გაზომვასთან დაკავშირებით გარკვეული კითხვები დარჩა და ის ამ კვლევის ძირითად შეზღუდვად შეგვიძლია განვიხილოთ.

გამოყენებული ლიტერატურა:

ხეჩუაშვილი, ლ. (2013). შესავალი პიროვნების ფსიქოლოგიაში I. თბილისი.

Akintayo,D.(2012).Working environment,workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria.Education Research Journal,2(3),87

Avey, James B.; Reichard, Rebecca J.; Luthans, Fred; and Mhatre, Ketan H., "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance" (2011

Avey,J.B.,Wernsing,T.S.andLuthans,F.(2008), "Canpositiveemployeeshelppositiveorganizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors", The Journal of Applied Behavioral Science, Vol. 44 No. 1, pp. 48-70

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." The Academy of Management Journal, 26(4), 587-595

Bandura. A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37, 122–147.

Bandura .A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Benard, B. (1991). Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in the Family, School, and Community. Portland, OR: Western Center for Drug-Free Schools and Communities.

Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. International Journal of Selection and Assessment, 9(1-2), 52-69.

- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment, and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289
- Briner B, 2000 Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being; *Occup. Med.* Vol. 50, No. 5, pp. 299-303, 2000
- Campbell J. - *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 2010, Volume 25
 Edited by Gerard P. Hodgkinson and J. Kevin Ford: © 2010 John Wiley & Sons Ltd. ISBN 978-0-470-68259-3
- Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* – berrett-koehler publishers. 2003. San Francisco
- Corr, P. J., & Gray, J. A. (1995). Attributional style, socialization and cognitive ability as predictors of sales success: A predictive validity study. *Personality and Individual Differences*, 18, 241–252.
- Cintantya H. and Salendu A - *The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Employees in Bank Syariah* ; Faculty of Psychology, Universitas Indonesia, Depok, 16424, Indonesia
- Cintantya H. and Salendu A. - *The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Employees in Bank Syariah X*; Indonesia, Depok, 16424, Indonesia
- Claudio S. Hutz¹, Aida Midgett², Juliana Cerentini Pacico¹, Micheline R. Bastianello¹, Cristian Zanon³- *The Relationship of Hope, Optimism, Self-Esteem, Subjective Well-Being, and Personality in Brazilians and Americans* *Psychology*, 2014, 5, 514-522 Published Online April 2014 in SciRes

- Choi, Y. & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122
- Chandrasekar, K. (2011) Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizational. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The Five-Factor Model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166.
- Dr. Sairaj M. Patki^{1*}, Dr. Shobhana C. Abhyankar²-*Big Five Personality Factors as Predictors of Organizational Citizenship Behavior: A Complex Interplay*; *The International Journal of Indian Psychology* ISSN 2348-5396 (e) | ISSN: 2349-3429 (p) Volume 3, Issue 2, No.9, DIP: 18.01.169/20160302
- Fayombo G (PhD) -, *The Relationship between Personality Traits and Psychological Resilience among the Caribbean Adolescents*; *International Journal of Psychological Studies* Vol. 2, No. 2; December 2010
- Fredrickson, B.L. (2001), "The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions", *American Psychologist*, Vol. 56 No. 3, pp. 218-226.
- Gable, S. & Haidt, J (2005). What (and Why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110
- Gordon, R. A. (2008). Attributional style and athletic performance: Strategic optimism and defensive pessimism. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 336–350

- Gupta M. Shaheen M, Prathap K. Reddy- *Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement*; Journal of Management Development, Vol. 36 Issue: 7, pp.973-983
- Goldberg, L.R. (1993) The Structure of Phenotypic Personality Traits. American Psychologist, 48, 26-34.
- Hodges TD (2010). An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, Engagement and the contagion Effect University Nebraska- 2010
- James B. Avey, Luthans F. Ketan H. Mharte- *positive organizational behaviour*-Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 29, 705–711 (2008)
- Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2015) The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27, 1135-1156
- Karatepe, O.M. and Karadas, G. (2015), "Does psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 27 No. 6, pp. 1254-1278.
- K. Pillay J.H. Buitendach- *Happiness, psychological capital and organisational citizenship behaviour of employees in a financial institution in Durban, South Africa*-University of KwaZulu-Natal Durban, South Africa November 2012
- Kumar K- *Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior* – international journal of psychological studies. Vol1, no.2 december 2009
- Kluemper, D., Little, L.M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. Journal of Organizational Behavior, 30(2), 209–31

- Luthans F- *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths*;
Academy of Management Executive, 2002, Vol. 16, No. 1
- LUTHANS F. AND BRUCE J. AVOLIO- *The “point” of positive organizational behaviour*-Journal of
Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 30, 291–307 (2009)
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of
Organizational Behavior, 23(6), 695–706.
- Luthans F. Carolyn M. Emerging Positive Organizational Behavior; Youssef-University of Nebraska -
Lincoln Year 2007
- LUTHANS F.- *The need for and meaning of positive organizational behaviour*-Journal of
Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 23, 695–706 (2002)
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal of Management,
33(3), 321.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). Psychological Capital: Developing the Human.
Competitive Edge: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (2003, in press). The confident leader: developing and implementing
positivity in organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive
organizational scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. and Avolio, B.J. (2015), Psychological Capital and Beyond, Oxford
University Press, New York, NY.
- Locke, E., & Latham, G. (1984). Goal Setting. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mahdioun R, Ghahramani M, Sharif A.R- Explanation of organizational citizenship behavior with
personality; Procedia Social and Behavioral Sciences 5 (2010) 178–184

- Martinko, M. J., Douglas, S. C., & Harvey, P. (2006). Attribution theory in industrial and organizational psychology: A review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 21, 127-187
- masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 117-131). New York: Oxford University Press.
- Nafei W . -*Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University*-*International Journal of Business Administration* Vol. 6, No. 2; 2015
- Nelson, D.L., & Cooper, C.L.E. (2007). *Positive Organizational Behavior*. London: SAGE Publications.
- Norman M, James B. Avey, James L. Nimnicht and Nancy Graber Pigeon- The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors; *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (4)380-391. 2010
- Norrish, J. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). Positive psychology and adolescents: Where are we now? Where to from here? *Australian Psychologist*, 44, 270–278.
- Olukunle S. Oludeyi *A review of literature on work environment and work commitment: implication for future research in citadels of learning-tai Solarin University of Education, Ogun State, Nigeria'*
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2006) *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequence*. SAGE Publications, Inc.

- Paramasivam, G. M. (2015). Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teacher in India. *Asian Education and Development Studies*, 4(4), 394-408.
- Park, N., & Peterson, C. (2003). Early Intervention from the Perspective of Positive Psychology. *Prevention & Treatment*, 6(1). Article ID 35c.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character Strengths and Virtues*. Oxford and New York: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*, Oxford University Press.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2009). Optimistic explanatory style. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology* (pp. 313-321). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Chang, E. C. (2003). Optimism and flourishing. *American Psychological Association*.
- Peterson, C., & Barrett, L. C. (1987). Explanatory style and academic performance among university freshmen. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 603–607
- Peterson, C., Abramson, L. Y., & Seligman, M. E. (1984). Attributional style and the generality of learned helplessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 681-687.
- Peterson, C. (1991a). The meaning and measurement of explanatory style. *Psychological Inquiry*

- Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach Indiana University-
 Organizational Citizenship Behaviors: *A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*; Journal of Management 2000, Vol. 26, No. 3, 513–563
- Podsakoff et al .Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology · January 2009
- Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Cooper, C. L. (2007). Managerial dimensions of organizational health: The healthy leader at work. *Journal of Management Studies*, 44(2), 189-205.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Reuben M. Baron and David A. Kenny-The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations; Journal of Personality and Social Psychology Copyright 1986 by the American Psychological Association, Inc. 1986, Vol. 51, No. 6, 1173-1182
- Sairaj M. Patki, Dr. Shobhana C. Abhyankar; (2016)Big Five Personality Factors as Predictors of Organizational Citizenship Behavior: A Complex Interplay; The International Journal of Indian Psychology Volume 3, Issue 2, No.9, DIP: 18.01.169/20160302
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832–838.

- Simmons, B., Nelson, D., & Quick, J. (2003). Health for the hopeful: A study of attachment behaviour in home health care nurses. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 361–75.
- Smith P., Caputi P., Crittenden N. - *Measuring Optimism in Organizations: Development of a Workplace Explanatory Style Questionnaire*; *J Happiness Stud* (2013) 14:415–432 DOI 10.1007/s10902-012-9336-4
- Snyder, C., Harris, C., Anderson, J., et al. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–85.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275
- Snyder, Cheri Harris, John R. Anderson, Sharon A. Holleran, Lori M. Irving, Sandra X Sigmon, Lauren \bshinobu, June Gibb, Charyle Langelle, and Pat Harney *The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope*; University of Kansas; *Journal of Personality and Social Psychology* 1991, Vol. 60, No. 4, 570-58
- Stavros, J., & Cole, M. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-11.
- Steel p., Schmidt and Shultz j; Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being-*Psychological Bulletin* Copyright 2008 by the American Psychological Association 2008, Vol. 134, No. 1, 138–161
- Shahnawaz M.G and Md. Hassan Jafri- Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour; *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* October 2009, Vol. 35, Special Issue, 78-84.

- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- YahayaA, Yahaya N, Bon T- *The relationship between big five personality with work motivation, competitiveness and job satisfaction* - *Elixir Psychology* 44 (2012) 7454-7461
- Youssef C. M and Fred Luthans- *Optimism, and Resilience Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope*, *Journal of Management* 2007; 33; 774
- Youssef C. M, Fred Luthans - *Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope Optimism, and Resilience*; *Journal of Management* .t2007; 33; 774
- Yusuf N. & Metiboba. (2010) work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of sustainable society*. 1 (2), 34-36
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991), "Jobsatisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors", *Journal of Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 601-617.

დანართი N1.

რეზილიენტობის შესაფასებელი კითხვარის ფაქტორული ანალიზი.

დებულებათა დასახელება	ფაქტორები										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
29) ვიცი რა უნდა გავაკეთო იმის მისაღწევად რაც მსურს	.781										
8) მიზანდასახული ვარ, რომ მივაღწიო რაიმეს ცხოვრებაში	.729										
30) მაქვს ძლიერი მოტივაცია, იმის მისაღწევად რაც მსურს	.725										
26) ჩემი პრობლემების უმეტესობის მოგვარება შემძლია	.716										
2) მაქვს ამბიცია, რომ ცხოვრებაში რაიმეს მივაღწიო	.702										
1) ვიცი რას უნდა მივაღწიო ცხოვრებაში	.680										
7) ვიცი რა მსურს ყოველი დღისგან	.664		.306								
28) როგორც წესი, ახალ გარემოში თავს კომფორტულად ვგრძნობ	.616										
25) საკუთარ თავს დამოუკიდებლად აღვიქვამ	.592		- .369								
12) მიყვარს გამოწვევები	.592								.302		
20) ჩვეულებრივ, დიდ დავალებებს კარგად ვუმკლავდები	.591				.387						
23) თითქმის ყველა სიტუაციაში ვიცი, როგორ მოვიქცე	.585			- .324							
14) ყველა გამოწვევას პირისპირ ვუმკლავდები	.556										

15) შემძლია ვთქვა როდის ვგრძნობ, რომ ჩემი ცხოვრება კარგად მიდის	.539						.338				
21)მომწონს ლიდერობა	.530			.311							
22) აჟამინდელი სამსახური, მიზნების მისაღწევად წინგადადგმული ნაბიჯია	.529				-	.341					
17)საკუთარ თავს კარგად ვიცნობ	.523						.328				-
34)ჩემს მიღწევებს რეგულარულად გადავხედავ ხოლმე	.491		.355								
5)როგორც წესი, პრობლემების მოგვარების პროცესი მსიამოვნებს	.469						-				-
10) მაქვს ჩემი პიროვნულობა, რომელსაც რეგულარულად ვაჩვენებ სხვებს	.370							-			.348
18) კარგი მეგობრები მყავს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ემოციური მხარდაჭრით	.641										
4)ხანდახან ჩემს მნიშვნელოვან საიდუმლოებებს,ზოგიერთ მეგობარს ვუზიარებ	.609										-
3)როგორც წესი, მსიამოვნებს სხვებთან ერთად ყოფნა	.348	.466									.393
32) მირჩევნია მარტომ ვიმოგზაურო		-	.443		.410					.335	
6)მომწონს, იმ საქმეების ჩამოწერა, რომელიც უნდა შევასრულო ყოველდღე	.448		.591	-	.456						
27)მომწონს სიის შედგენა	.454		.546	-	.399						
9) ხშირად ვეყრდნობი სხვებს, რომ დამეხმარონ იმის მიღწევაში რაც მინდა		-	-								.300
		.368	.508								

31) ჩვეულებრივ ცნობისმოყვარე ადამიანების მიმართ ვარ				.540				.386			
35) ვიცი, რომ შესანიშნავი პიროვნება ვარ				.542							.413
19) მსიამოვნებს, რომლებიც გამომწვევი მიზეზების პოვნა	.425						-	.608			
13) ჩემს უქმეებს უკანასკნელ მომენტში ვგეგმავ				.349		.519					
16) უნდა ავდგე და ცხოვრებას მივხედო	.340						.310	.344			
33) სხვებს ვეხმარები პრობლემებისა და გამოწვევების გადალახვაში	.429						.426		-	.396	
11) ძლიერი ურთიერთობა მაქვს მათთან, ვინც მეხმარება მივაღწიო იმას, რაც მსურს	.364	.308		.365				.484	-	.343	
24) ყოველთვის ვუსმენ და ვიგებ თუ რას ამბობენ სხვები ჩემზე	.332	.348							-	.371	.6000

დანართი N2

ზრდასრულთა იმედის სკალა

რამდენად შეგესაბამებათ თქვენ ქვემოთ მოცემული დახასიათებები?	შეფასეთ 8 ქულიან სკალაზე 1 = ნამდვილად არ შემესაბამება, 8 = ნამდვილად შემესაბამება
1. ბევრი გზის მოფიქრება შემიძლია პრობლემებიდან გამოსასვლელად	

	1	2	3	4	5	6	7	8
2. ენერგიულად ვიღწვი მიზნების შესასრულებლად	1	2	3	4	5	6	7	8
3. ძირითადად დაღლილი ვარ	1	2	3	4	5	6	7	8
4. ნებისმიერი პრობლემის გადასაჭრელად ბევრი გზა არსებობს	1	2	3	4	5	6	7	8
5. ადვილად ვმარცხდები კამათში	1	2	3	4	5	6	7	8
6. ბევრი საშუალების მოფიქრება შემიძლია რომ მივიღო, ის რაც მნიშვნელოვანია ჩემთვის	1	2	3	4	5	6	7	8
7. ვდარდობ ჩემს ჯანმრთელობაზე	1	2	3	4	5	6	7	8
8. მაშინაც კი, როცა სხვები გაურკველობაში არიან მე ვიცი, რომ შემიძლია პრობლემის მოგვარების გზის პოვნა	1	2	3	4	5	6	7	8
9. ჩემმა წარსულმა გამოცდილებამ მომავლისთვის კარგად მომამზადა	1	2	3	4	5	6	7	8
10. საკმაოდ წარმატებული ვარ	1	2	3	4	5	6	7	8
11. ყოველთვის რაღაცაზე ვნერვიულობ	1	2	3	4	5	6	7	8
12. ვაღწევ იმ მიზნებს, რომლებიც თავად დავისახე	1	2	3	4	5	6	7	8

დანართი N3.

ზოგადი თვითეფექტურობის საზომი კითხვარი

მტკიცება	საერთოდ არ შემესატყვისება	უფრო არ შემესატყვისება	უფრო შემესატყვისება	საერთოდ არ შემესატყვისება
----------	---------------------------	------------------------	---------------------	---------------------------

	1	2	3	4
1. კარგად რომ მოვიწოდო, ყოველთვის მოვახერხებ რთული პრობლემის გადაჭრას				
2. წინააღმდეგობის გაწევის მიუხედავად, შეძლებ იმის მიღწევას, რაც მსურს				
3. მიაღწილდება მიზნების განხორციელება				
4. დარწმუნებული ვარ, რომ შევძლებ მოულოდნელ მოვლენებთან მორგებას				
5. ჩემი შესაძლებლობების წყალობით, ვიცი როგორ უნდა მოვიქცე გაუტვალისწინებელი სიტუაციების დროს				
6. საკმარისი ძალისხმევის პირობებში, შევძლებ, ჩემი პრობლემების უდიდესი ნაწილის მოგვარებას				
7. სირთულეების დროს ჩემი მორგების უნარები, სიმშვიდის შენარჩუნების შესაძლებლობას მაძლევს				
8. პრობლემის წინაშე მდგომს, ჩვეულებრივ შემთხვევაში რამოდენიმე გამოსავლის პოვნა				
9. გაჭირვებისას ჩვეულებრივ ვპოულობ გამოსავალს				
10. ჩვეულებრივ ვახერხებ ჩემი პრობლემების მოგვარებას				

დანართი N4

ოპტიმიზმის საზომი კითხვარი

	1	2	3	4	5
	სრულიად არ ვეთანხმები				სრულიად ვეთანხმები
1. ცხოვრებისეულ გამოწვევებისადმი ოპტიმისტურად ვარ განწყობილი					
2. ამ მომენტში, ველოდები, რომ ყველაფერი საუკეთოდ გამოვა					
3. მომავლისადმი ოპტიმისტურად ვარ განწყობილი					

4. ვგრძნობ, რომ დღეს რაღაც კარგი მოხდება (24 საათის განმავლობაში)					
5. ჩემთვის მომავალი ნათელია					
6. ამ მომენტში, ველოდები, რომ უფრო მეტად კარგი მოვლენები მოხდება ჩემს მომავალში ვიდრე ცუდი					
7. ველოდები, რომ ყველაფერი ყველაფერი კარგად იქნება					

დანართი N5

რეზილიენტობის საკვლევი კითხვარი

	1-არასდროს	2	3	4	5-ყოველთვის
ვიცი რას უნდა მივაღწიო ცხოვრებაში					
მაქვს ამბიცია, რომ ცხოვრებაში რაიმეს მივაღწიო					
როგორც წესი, მსიამოვნებს სხვებთან ერთად ყოფნა					
ხანდახან ჩემს მნიშვნელოვან საიდუმლოებებს, ზოგიერთ მეგობარს ვუზიარებ					
როგორც წესი, პრობლემების მოგვარების პროცესი მსიამოვნებს					
მომწონს, იმ საქმეების ჩამოწერა, რომელიც უნდა შევასრულო ყოველდღე					
ვიცი რა მსურს ყოველი დღისგან					
მიზანდასახული ვარ, რომ მივაღწიო რაიმეს ცხოვრებაში					
ხშირად ვეყრდნობი სხვებს, რომ დამეხმარონ იმის მიღწევაში რაც მინდა					

მაქვს ჩემი პიროვნულობა, რომელსაც რეგულარულად ვაჩვენებ სხვებს					
ძლიერი ურთიერთობა მაქვს მათთან, ვინც მეხმარება მივალწიო იმას, რაც მსურს					
მიყვარს გამოწვევები					
ჩემს უქმეებს უკანასკნელ მომენტში ვგეგმავ					
ყველა გამოწვევას პირისპირ ვუმკლავდები					
შემიძლია ვთქვა როდის ვგრძნობ, რომ ჩემი ცხოვრება კარგად მიდის					
უნდა ავდგე და ცხოვრებას მივხედო					
საკუთარ თავს კარგად ვიცნობ					
კარგი მეგობრები მყავს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ემოციური მხარდაჭრით					
მსიამოვნებს, რომლებიც გამომწვევი მიზეზების პოვნა					
ჩვეულებრივ, დიდ დავალებებს კარგად ვუმკლავდები					
მომწონს ლიდერობა					
აუამინდელი სამსახური, მიზნების მისაღწევად წინგადადგმული ნაბიჯია					
თითქმის ყველა სიტუაციაში ვიცი, როგორ მოვიქცე					
ყოველთვის ვუსმენ და ვიგებ თუ რას ამბობენ სხვები ჩემზე					
საკუთარ თავს დამოუკიდებლად აღვიქვამ					
ჩემი პრობლემების უმეტესობის მოგვარება შემიძლია					
მომწონს სიის შედგენა					
როგორც წესი, ახალ გარემოში თავს					

კომფორტულად ვგრძნობ					
ვიცი რა უნდა გავაკეთო იმის მისაღწევად რაც მსურს					
მაქვს ძლიერი მოტივაცია, იმის მისაღწევად რაც მსურს					
ჩვეულებრივ ცნობისმოყვარე ვარ ადამიანების მიმართ					
მირჩევნია მარტომ ვიმოგზაურო					
სხვებს ვეხმარები პრობლემებისა და გამოწვევების გადალახვაში					
ჩემს მიღწევებს რეგულარულად გადავხედავ ხოლმე					
ვიცი, რომ შესანიშნავი პიროვნება ვარ					

დანართი N6

სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევის საკვლევი კითხვარი (შემცირებული ვერსია)

	სრულიად ვეთანხმები	ვეთანხმები	ნაწილობრივ ვეთანხმები	არც ვეთანხმები და არც არ ვეთანხმები	ნაწილობრივ არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	სრულიად არ ვეთანხმები
დიდ დროს ვხარჯავ ნაკლებად მნიშვნელოვან საკითხებზე ჩივილში.	1	2	3	4	5	6	7
„ჭიანჭველას სპილოდ“ ვაქცევ ხოლმე.	1	2	3	4	5	6	7
ყოველთვის, უფრო მეტად ცუდზე ვარ ფოკუსირებული, ვიდრე პოზიტიურ მხარეზე.	1	2	3	4	5	6	7
ყოველთვის ვპოულობ ნაკლს იმაში, რასაც ორგანიზაცია აკეთებს.	1	2	3	4	5	6	7
ვცდილობ, თანამშრომლებისთვის	1	2	3	4	5	6	7

პრობლემების შექმნას თავი ავარიდო.							
ვითვალისწინებ ჩემი ქმედებების გავლენას თანამშრომლებზე.	1	2	3	4	5	6	7
სხვების უფლებებს ბოროტად არ ვიყენებ.	1	2	3	4	5	6	7
ვცდილობ, ყველაფერი გავაკეთო თანამშრომლებთან პრობლემების თავის ასარიდებლად	1	2	3	4	5	6	7
ვაცნობიერებ, თუ როგორ ახდენს გავლენას ჩემი ქცევა სხვა ადამიანების სამუშაოზე.	1	2	3	4	5	6	7
ორგანიზაციაში მიმდინარე ცვლილებებს ვეხდავებ მივყვები.	1	2	3	4	5	6	7
ვესწრები შეხვედრებს, რომლებზე დასწრებაც არასავალდებულო, მაგრამ მნიშვნელოვანია.	1	2	3	4	5	6	7

დანართი N7

სამუშაო გარემოს შესაფასებელი კითხვარი

- ამჟამინდელი სამუშაოს შესრულებისას თქვენს ქმედითუნარიანობას /ეფექტურობას რამდენად ზღუდავს ქვემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები

გთხოვთ, თითოეული რიგის გასწვრივ მონიშნოთ ერთი პასუხი.

	საერთო და არა	ძალიან მცირედ	გარკვეულ- წილად	ძალიან
ა) შეუსაბამო ბიუჯეტი და რესურსები	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

ბ) ორგანიზაციული პოლიტიკა და განაწესი	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
გ) თანამშრომელთა შორის ურთიერთ - თანამშრომლობის ატმოსფეროს ნაკლებობა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
დ) მენეჯმენტის მხარდაჭერის ნაკლებობა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ე) არასამართლიანი სახელფასო პოლიტიკა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ვ) ჩემი პროფესიული განვითარებისთვის მხარდაჭერისა და შესაძლებლობის ნაკლებობა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ზ) მაღალი სამუშაო დატვირთვა და პასუხისმგებლობები.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
თ) არაადეკვატური ხელმძღვანელობა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ი) თანამშრომლების მოტივაციის ნაკლებობა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
კ) ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თანამშრომელთა ჩართულობის ნაკლებობა..... ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ლ) ჩემი სამუშაოს დაგეგმვაში დამოუკიდებლობის (ავტონომიურობის) ხარისხი.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
მ) ორგანიზაციის მიმართ თანამშრომელთა ერთგულების ნაკლებობა	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამუშაოთი?

გთხოვთ, მონიშნოთ ერთი პასუხი.

- 1 ძალიან უკმაყოფილო ვარ
- 2 უკმაყოფილო ვარ
- 3 მეტ-ნაკლებად კმაყოფილი ვარ
- 4 კმაყოფილი ვარ
- 5 ძალიან კმაყოფილი ვარ

3. რამდენად კმაყოფილი ხართ იმ ფაქტით, რომ ამ ორგანიზაციაში მუშაობთ ?

გთხოვთ, მონიშნოთ ერთი პასუხი.

- ₁ ძალიან უკმაყოფილო ვარ
- ₂ უკმაყოფილო ვარ
- ₃ მეტ-ნაკლებად კმაყოფილი ვარ
- ₄ კმაყოფილი ვარ
- ₅ ძალიან კმაყოფილი ვარ

დანართი N8

პიროვნების საკვლევი კითხვარი NEO (შემცირებული ვერსია : ექსტრავერსია, კეთილსინდისიერება)

გთხოვთ 5 ბალიან სკალაზე შეაფასოთ დებულებები: 1-ის შესაბამისა „კატეგორიულად არ ვეთანხმები“ ხოლო 5-ის შესაბამისა „კატეგორიულად ვეთანხმები“

1. იშვიათად ვლელავ მომავლის გამო.
2. მიყვარს, როცა ჩემს გარშემო ბევრი ადამიანია.
3. ჩემი ნივთები ყოველთვის სუფთად და ფაქიზად მაქვს დალაგებული.
4. ხშირად თავი სხვებზე უარესი მგონია.
5. ჩემთვის იოლია, გავუღიმო უცნობებს და მეგობრული ვიყო მათ მიმართ.
6. საქმის დროზე გასაკეთებლად თავისუფლად შემიძლია ტემპს მოვუმატო.
7. როდესაც ძლიერი სტრესის ქვეშ ვიმყოფები, ვგრძნობ, თითქოს ნაწილებად ვიშლები.
8. თავს უდარდელ ადამიანად არ ვთვლი.
9. ყველაფრის წინასწარ დაგეგმვას, მირჩევნია თავისუფლად მოქმედების შესაძლებლობა დავიტოვო.
10. ხშირად მაქვს ცუდი წინათგრძნობა.
11. ადამიანებთან საუბრით ნამდვილ სიამოვნებას ვიღებ.
12. ვცდილობ, კეთილსინდისიერად შევასრულო ჩემზე დაკისრებული ყველა მოვალეობა.
13. ხშირად დაძაბულად და ნერვიულად ვგრძნობ თავს.
14. იქ მიყვარს ყოფნა, სადაც მოქმედებაა.
15. მკაფიო მიზნები მაქვს და მათ მისაღწევად თანმიმდევრულად ვმუშაობ.
16. ხანდახან აბსოლუტურად უსარგებლო ადამიანად ვგრძნობ თავს.
17. მიყვარს ისეთი საქმე, რომელზედაც შემიძლია მარტო ვიმუშაო.
18. ძალიან ბევრ დროს ვხარჯავ, სანამ მუშაობას შევუდგებოდე.
19. იშვიათად მიპყრობს შიში ან შფოთვა.
20. ხშირად ვგრძნობ ენერჯის მოზღვავებას.
21. ძალიან ბევრს ვმუშაობ ჩემი მიზნების მისაღწევად.

22. ხშირად ვბრაზდები იმაზე, თუ როგორ მექცევინ ადამიანები.
23. მხიარული, ცოცხალი ადამიანი ვარ.
24. ყოველთვის თვლიან, რომ ბოლომდე შევასულებ ჩემს დაპირებას.
25. ძალიან ხშირად, როდესაც რაიმე არ გამომდის, ხალისი მეკარგება და ვგრძნობ, რომ უკან ვიხევ.
26. მხიარული ოპტიმისტი არა ვარ.
27. ხანდახან არც ისეთი სტაბილური ვარ, როგორც უნდა ვიყო.
28. იშვიათად ვარ სევდიანი ან დეპრესიული.
29. ჩემი ცხოვრება სწრაფი ტემპით მიდის.
30. ვარ პროდუქტული პიროვნება, რომელიც სამუშაოს ყოველთვის ასრულებს.
31. ხშირად უსუსურად ვგრძნობ თავს და მინდა, ჩემი პრობლემები სხვამ გადაწყვიტოს.
32. ძალიან აქტიური პიროვნება ვარ.
33. სულაც არ ვითვლები ორგანიზებულ ადამიანად.
34. დროდადრო ისე შემრცხვება ხოლმე, რომ დამალვაც კი მინდა.
35. ლიდერობას დამოუკიდებლად მუშაობა მირჩევნია.
36. მსურს, საუკეთესოდ შევასრულო ყველაფერი, რასაც ვაკეთებ.