

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა
ფაკულტეტი

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

სალომე გოგოლიშვილი

**ემოციურ ინტელექტს, სამუშაო ბულინგსა და კონტროლის
ლოკუსს შორის ურთიერთმიმართება**

ნაშრომი შესრულებულია ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი:

ასოცირებული პროფესორი, მათა რობაქიძე

თბილისი, 2019

ანოტაცია

წინამდებარე კვლევის მიზანია დაადგინოს ურთიერთმიმართება ემოციურ ინტელექტს, სამუშაო ბუღინგსა და კონტროლის ლოკუსს შორის.

სამუშაო ბუღინგი ბოლო ათწლეულების განმავლობაში დიდი აქტუალობით გამოირჩევა, იგი მსოფლიო პრობლემას წარმოადგენს და შესაბამისად, მკვლევრებისთვის ერთ-ერთი საინტერესო საკითხია. სამუშაო ბუღინგი და ბუღინგის განცდა პირდაპირაა დაკავშირებული ემოციური ინტელექტთან, ანუ ადამიანის უნართან, აღიქვას, გაიგოს და მართოს სხვისი თუ საკუთარი ემოციები.

აღნიშნული კვლევა ჩატარდა 326 ადამიანზე, რომელთა ასაკი ვარირებდა 15-დან 65 წლამდე. გამოკითხულთა 26%-ს შეადგენდნენ მამაკაცები, 74%-ს კი ქალები. 19.3% დასაქმებულია სახელმწიფო სტრუქტურაში, 40,5 % კერძო სექტორს წარმოადგენს, 1,5% კი არასამთავრობო ორგანიზაციებშია დასაქმებული. რესპონდენტთა 71% არამენეჯერულ პოზიციაზე, 29% კი მენეჯერულ პოზიციაზეა დასაქმებული.

კვლევაში გამოყენებული იყო 3 საკვლევი ინსტრუმენტი, ესენია : ემოციური ინტელექტის საკვლევი 153 დებულებიანი კითხვარი (TEIQue), ნეგატიური ქმედებების საკვლევი 22-დებულებიანი კითხვარი (NAQ-r) და როტერის 29 მტკიცებიანი კონტროლის ლოკუსის საკვლევი სკალა.

განხორციელდა ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის ადაპტაცია ქართულ პოპულაციაზე. პროცესი შემდეგი ეტაპებისგან შედგებოდა: 1) კითხვარის ორიგინალი ვერსიის ქართულ ენაზე თარგმნა; 2) კითხვარის ქართული ვერსიის ექსპერტული შეფასება; 3) კითხვარული დებულებების საბოლოო ფორმულირება და საპილოტედ მომზადება; 4) მონაცემთა ფსიქომეტრული ანალიზი.

კვლევით მიღებული შედეგები დამუშავდა სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდებით. კონკრეტულად კი, გამოვიყენეთ პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი, დამოუკიდებელ ჯგუფთა შერჩევის t კრიტერიუმი, ორზე მეტი დამოუკიდებელი

ჯგუფების შესადარებლად კი - ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზი (ANOVA) და წრფივი რეგრესიული ანალიზი.

კვლევის შედეგებმა გვიჩვენა, რომ ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია სამუშაო ბუღინგისა, ასევე სამუშაო ბუღინგი და ემოციური ინტელექტი უარყოფითად კორელირებენ ერთმანეთთან. გარდა ამისა, შედეგების სტატისტიკური ანალიზის მიხედვით, აღმოჩნდა, რომ კეთილდღეობის ფაქტორი უარყოფითად კორელირებს სამუშაოსთან დაკავშირებულ ბუღინგის სკალასთან.

Abstract

Relationship between Emotional Intelligence, Workplace Bullying and Locus of Control.

S.Gogolishvili

The main theme of the master thesis is studying influence of Emotional Intelligence and Locus of Control on the workplace bullying.

Workplace bullying is one of the most problematic issues for organizational psychology. It includes repetitive, negative behavior exhibited by individuals or groups that is directed towards another individual or group with the intent to intimidate, degrade, humiliate, or undermine the target and interfere with their health or safety (Workplace Bullying Institute, 2015).

Emotional Intelligence (EI) is a set of abilities related to the understanding, use and management of emotion as it relates to one's self and others (Mayes et al., 2008).

Emotional Intelligence play an important role in both bullying behavior and also victimization in bullying. That's why the object of the research is influence of the emotional intelligence on the level of workplace bullying. Besides, discussing these influences in different demographic sections to find differences.

There is developed hypothesis and research issues depending on the research object:

H1: There is negative relationship between Emotional Intelligence and Workplace Bullying;

H2: Emotional Intelligence is a predictor of workplace bullying;

H3: There is negative relationship between Sociability and Well-Being;

H4: There is negative relationship between Well-being and Work-Related Bullying.

326 respondents were asked by online survey, They were selected by Simple Random method and all of them were employees.

By the results there is revealed negative relationship between EI and Workplace Bullying, also the results confirmed second and fourth hypotheses. The third hypothesis is not proved.

There was revealed relationship between demographical dimensions and research constructs and perspectives for the future research.

შესავალი

შესავალი.....	8
საკითხის დასმა.....	10
თავი 1 : ლიტერატურული მიმოხილვა.....	12
1.1 ემოციური ინტელექტი.....	12
ემოციური ინტელექტის ზოგადი განმარტება.....	12
ემოციური ინტელექტის მოდელები.....	13
ემოციური ინტელექტის კონსტრუქტის განვითარების ევოლუცია.....	17
ემოციური ინტელექტის საზომი ინსტრუმენტები.....	20
1.2 სამუშაო ბულინგი.....	21
სამუშაო ბულინგის განმარტებები.....	21
სამუშაო ბულინგის მახასიათებლები - მჩაგვრელი და მსხვერპლი.....	22
სამუშაო ბულინგის სახეები.....	24
სამუშაო ბულინგის გავლენა ინდივიდის და ორგანიზაციის დონეზე.....	25
1.3 კონტროლის ლოკუსი.....	27
თავი 2: კვლევათა განხილვა/ანალიზი.....	30
თავი 3: კვლევის მეთოდი.....	37
3.1 საკვლევი ინსტრუმენტები:.....	37
სამუშაო ბულინგის საკვლევი ინსტრუმენტი.....	37
ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარის (NAQ-R 22) ადაპტაცია.....	39
ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარი.....	40
კონტროლის ლოკუსის საკვლევი კითხვარი.....	46
3.2 კვლევის მონაწილეები.....	47
თავი 4: შედეგების ანალიზი.....	52
4.1. სამუშაო ბულინგის საკვლევი კითხვარის ფსიქომეტრული მახასიათებლები.....	52
4.2. ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარის სანდოობა.....	54
4.3 კორელაციური ანალიზი.....	56
ემოციურ ინტელექტსა და კონტროლის გარეგან ლოკუსს შორის ურთიერთმიმართება.....	57
ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის სკალებს შორის ინტერკორელაციები.....	58
4.4 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები.....	60

ჯგუფთაშორისი განსხვავებები ბულინგთან მიმართებაში	60
ჯგუფთაშორისი განსხვავებები ემოციური ინტელექტთან მიმართებაში	67
4.5. წრფივი რეგრესიული ანალიზი	71
თავი 5 : შედეგების განხილვა	75
დასკვნა	77
კვლევის პრაქტიკული და თეორიული ღირებულება	79
კვლევის შეზღუდვა	80
გამოყენებული ლიტერატურა:	81
დანართი #1	83
დანართი #2	85
დანართი #3	92

შესავალი

ბულინგი 21-ე საუკუნის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან, მასშტაბურ და გადაუჭრელ პრობლემად რჩება. ბოლო 10-15 წლის განმავლობაში განმავლობაში დაიწყო ბულინგის ფენომენის ორგანიზაციულ კონტექსტში განხილვა. ბულინგი, როგორც ორგანიზაციული ფენომენი პირველად ნორვეგიულმა და შვედმა ორგანიზაციულმა ფსიქოლოგებმა განიხილეს XX საუკუნის 80-იან წლებში (Leymann, 1986; Matthiesen, Raknes & Rokkum, 1989; Kile, 1990).

ზოგადად, ავტორები ბულინგს განიხილავენ, როგორც განმეორებითი ხასიათის ნეგატიური ქმედებების ერთობლიობას (Einarsen, 2000). უამრავი კვლევა ადასტურებს ბულინგის ნეგატიური შედეგების გარდაუვლობას, რაც თავს იჩენს როგორც ორგანიზაციულ, ასევე ინდივიდუალურ დონეზე. შედეგი ყველგან ნეგატიური ხასიათისაა, მაგრამ ინტენსივობა ვფიქრობ, რომ ინდივიდუალურია, რაც შეიძლება სხვადასხვა ფაქტორზე იყოს დამოკიდებული, როგორცაა, ინდივიდის ემოციური ინტელექტი, პიროვნული მახასიათებლები და ა.შ.

აღნიშნული კვლევის მეორე მთავარი საკითხი ემოციური ინტელექტია. რომელიც გულისხმობს ადამიანების მხრიდან ემოციების აღქმის, გაგების, გამოხატვისა და რეგულირების უნარს (Goleman, 1995). ყურადღება უნდა გავამახვილოთ იმაზე, რომ ემოციურ ინტელექტს განვიხილავთ, როგორც პიროვნულ ნიშანს.

მრავალი ფაქტის მიხედვით, ემოციური ინტელექტის მაღალი დონე ნიშნავს, რომ პიროვნება კარგად შეასრულებს სამუშაოს. მაგალითად, ემოციური ინტელექტი ზომიერადაა დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან. (Robbins/რობინსი, 2013)

ბულინგი სამუშაო გარემოში ნეგატიურად აისახება ორგანიზაციის მოგებაზე და ორგანიზაციის ლიდერი, რომელიც პროაქტიულად ჩაერთვება ამ საკითხის გადაწყვეტაში, უფრო მეტად მიუახლოვდება ორგანიზაციული მიზნების მიღწევას. (Georgakopoulos/გორგაკოპულოსი, 2011) როდესაც ორგანიზაციის მხრიდან არ ხდება ბულინგური ქცევების კონტროლი, აღნიშნული ფაქტი ძვირად უჯდება როგორც

ორგანიზაციას ასევე თანამშრომლებსაც. კვლევაში, რომელიც ოკუპაციური ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების ნაციონალურმა ინსტიტუტმა (National Institute of Occupational Health and Safety) ჩაატარა, აღმოჩნდა, რომ სტრესული სამუშაო გარემო იწვევს სამსახურის გაცდენის უფრო მაღალ დონეს და შესაბამისად, მცირდება თანამშრომლების მოტივაცია.

საკითხის დასმა

სამუშაო ადგილზე განხორციელებული დევნა, ჩაგვრა ანუ ბულინგი დღესდღეობით კვლევის ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალური საკითხია ევროპაში, აშშ-ში, ავსტრალიასა და სამხრეთ აფრიკაში. ბევრმა ქვეყანამ, მათ შორის, ფინეთმა, შვედეთმა, ბელგიამ და საფრანგეთმა შემოიტანეს ახალი კანონმდებლობა ბულინგის წინააღმდეგ საბრძოლველად. სამწუხაროდ, სამუშაო ბულინგი თავს იჩენს ყველგან, საქართველოშიც ბოლო წლებია ამ პრობლემაზე შედარებით ღიად საუბრობენ და მკვლევრებისთვის, ფსიქოლოგებისთვის თუ სოციოლოგებისთვის საკმაოდ საინტერესო საკითხია. საინტერესოა მისი შინაარსით, გამოხატულებით და ზეგავლენით ინდივიდსა და ორგანიზაციაზე, თუმცა, არანაკლებ საინტერესოა დაკვირვება მჩაგვრელსა და მსხვერპლზე, მათი დამოკიდებულებების, ღირებულებების, ემოციური ინტელექტის შესწავლა და გარკვეული კანონზომიერებების აღმოჩენა.

აღნიშნული კვლევის მიზანია სწორედ ემოციურ ინტელექტსა და სამუშაო ბულინგის განცდას შორის ურთიერთმიმართების დადგენა.

► მოსალოდნელი შედეგების შესახებ განვიხილავ შემდეგ ჰიპოთეზებს:
H1 - ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი პრედიქტორია სამუშაო ბულინგისა, კერძოდ, ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის მქონე ადამიანებს სამუშაო ბულინგის სკალაზე მაღალი ქულები აქვთ.

H2 - ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია სამუშაო ბულინგისა.

H3 - ემოციური ინტელექტის სოციალურობის ფაქტორი უარყოფითად კორელირებს პიროვნებასთან დაკავშირებულ ბულინგთან, კერძოდ, სოციალურობის ფაქტორზე დაბალი ქულების მქონე ადამიანებს პიროვნებასთან დაკავშირებულ ბულინგის სკალაზე მაღალი ქულები აქვთ.

H4 - კეთილდღეობა უარყოფით კორელაციაშია სამუშაოსთან დაკავშირებულ ბუღინგთან, კერძოდ, კეთილდღეობის სკალაზე დაბალი ქულების მქონე ადამიანებს, სამუშაოსთან დაკავშირებული ბუღინგის სკალაზე მაღალი ქულები აქვთ.

თავი 1 : ლიტერატურული მიმოხილვა

1.1 ემოციური ინტელექტი

ემოციური ინტელექტის ზოგადი განმარტება

ტერმინი 'ემოციური ინტელექტი' უკავშირდება J. D. Mayer & P. Salovey სახელს, რომლებმაც 1990 წელს პირველბმა გამოიყენეს და შემდეგნაირად განმარტეს ტერმინი: "ემოციური ინტელექტი არის ემოციების აღქმის, გამოხატვის, მართვისა და რეგულირების უნარი"

კონსტრუქტის პოპულარობა დაიწყო უფრო მოგვიანებით, 1995 წლიდან, როდესაც დენიელ გოლმანმა გამოსცა ბესტსელერი, სახელოდებით "ემოციური ინტელექტი: რატომ შეიძლება ქონდეს მას უფრო მეტი გავლენა, ვიდრე IQ ს."

გოლმანი ემოციურ ინტელექტს განსაზღვრავს, როგორც "საკუთარი ემოციების გაგების, რეგულაციის უნარს".

წიგნის პოპულარობა გამოწვეული იყო რამდენიმე მიზეზით: ავტორის განმარტებით, ემოციური ინტელექტი შეიძლება იყოს უფრო მნიშვნელოვანი წარმატების მიღწევისთვის, ვიდრე IQ და განსხვავებით IQ-გან, ემოციური ინტელექტი განვითარებად კონსტრუქტად მიიჩნევა. ეს ორი მნიშვნელოვანი საკითხი დაკავშირებულია ადამიანის პიროვნების განვითარებასთან.

ემოციური ინტელექტი, როგორც პიროვნული კომპეტენცია შეიძლება გავყოთ პიროვნულ და სოციალურ კომპეტენციებად:

- პიროვნული კომპეტენცია- თვითცნობიერება და სელფ-მენეჯმენტირება

- სოციალური კომპეტენცია- სოციალური ცნობიერება და ურთიერთობების მენეჯმენტირება.

ემოციური ინტელექტის მოდელები

ემოციური ინტელექტის ყველაზე გავრცელებული მოდელებია:

- Salovey & Mayer- ემოციური ინტელექტი, როგორც პიროვნული უნარის მოდელი;

- Daniel Goleman- ემოციური ინტელექტი, როგორც დასწავლილი უნარი;

- Bar-On - სოციალურ-ემოციური ინტელექტის მოდელი;

- Petrides & Furnham- პიროვნული ნიშნის მოდელი.

ემოციური ინტელექტი, როგორც პიროვნული უნარების მოდელი - ემოციური ინტელექტის მიმართ ინტერესი გაჩნდა 1990 წლიდან, როდესაც Mayor and Salovey მა გამოსცეს წიგნი ემოციური ინტელექტის შესახებ, სახელწოდებით "წარმოსახვა, ცნობიერება და პიროვნულობა" მათი განმარტებით: "ემოციური ინტელექტი არის საკუთარ და სხვის ემოციებზე დაკვირვების, ემოციების შემჩნევის, დისკიმინაციის და აზროვნების, ქცევის მართვის მიზნით ამ ინფორმაციის გამოყენების უნარი". ემოციური ინტელექტი აღიქმება ინტელექტის ისეთივე ფორმად, როგორც არის IQ და ის გავლენას ახდენს კოგნიტურ პროცესებზე. ავტორები გამოყოფენ ემოციური ინტელექტის, როგორც პიროვნული უნარის ოთხი განზომილებას:

- ემოციების აღქმა;
- ემოციების გამოყენება;
- ემოციების გაგება;
- ემოციების მენეჯმენტირება

ემოციების აღქმა-ინდივიდს მიეწოდება გარკვეული ემოციური სიგნალები, რომლის სწორად მიღება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მის ქცევებზე და ქცევის შედეგებზე. მაიერისა და სალვეის განმარტებით, ეს საფეხური მოიცავს როგორც საკუთარი, ასევე სხვისი ემოციების აღქმის და იდენტიფიცირების უნარს, ემოციების სწორად გამოხატვას.

ემოციების გაგება-გულისხმობს ემოციებს შორის მიმართებების დადგენას, ემოციების გამომწვევ მიზეზებსა და შედეგებზე აკეთებს აქცენტს. განიხილავს ემოციების ცვლილების პროცესებს, თუ როგორ გარდაიქნება ერთი ემოცია მეორედ.

ემოციების გამოყენება-ეს განზომილება მოიაზრებს ემოციების რეგულირებას, კოგნიტური აქტივობების შესრულებას ემოციების ზეგავლენით-ემოციები გარკვეული მიმართულებით წარმართავს აზროვნების პროცესებს, გავლენის მოხდენის უნარი აქვს აზროვნების და მეხსიერების პროცესებზე, სტაბილური ემოციების შენარჩუნების უნარი ხელს უწყობს აზროვნების პროცესებს.

ემოციების მართვა-გულისხმობს დადებითი და უარყოფითი ემოციების მართვას საჭიროების შესაბამისად. გარკვეულ სიტუაციებზე დიდი გავლენის მოხდენა შეუძლია როგორც დადებით, ასევე უარყოფით ემოციებს. შესაძლოა ეს ემოციები ხელისშემშლელი აღმოჩნდეს სხვადასხვა კოგნიტური პროცესის განხორციელების დროს. ემოციების მართვა მოიცავს საკუთარ და სხვის ემოციებზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობას.

Daniel Goleman - ემოციური ინტელექტის შესახებ-მისი ცნობილი ბესტსელერი გამოიცა 1995 წელს "Emotional intelligence: why it matters more than IQ", რამაც გააძლიერა სამეცნიერო ინტერესი ემოციური ინტელექტის მიმართ. გოლმანი თავის წიგნში საუბრობს ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობაზე წარმატების მიღწევისთვის და მას უფრო მეტ მნიშვნელობას ანიჭებს, ვიდრე IQ-ს. ასევე იგი საუბრობს ფენომენის განვითარების შესაძლებლობაზე. სწორედ წიგნის ეს ორი განზომილება იწვევს ხალხის გამოხმაურებას და ინტერესს. ის განიხილავს ემოციურ

ინტელექტს, როგორც შექმნილი უნარების განზომილებას, რომელიც ვითარდება მთელი ცხოვრება და გამოყოფს შემდეგ განზომილებებს:

- თვითცნობიერება;
- საკუთარი თავის მართვა;
- სოციალური ცნობიერება;
- ურთიერთობების მართვა

თვითცნობიერება- მოიაზრებს საკუთარი ემოციების და ემოციური სიგნალების ცოდნას, საკუთარი ემოციების გააზრების და წაკითხვის უნარს.

თვითმართვა-ადამიანის მიერ ემოციების რეგულაცია და კონტროლი გარემო პირობების შესაბამისად.

სოციალური ცნობიერება-სხვა ადამიანების ემოციების გაგებისა და რეგულირების უნარი.

ურთიერთობების მართვა- ადამიანებზე გავლენის მოხდენის უნარი.

Bar-on ის ემოციური ინტელექტის მოდელი - ემოციური ინტელექტის მოდელს წარმოგვიდგენს, რომელიც ცნობილია შერეული მოდელის (mixed model) სახელწოდებით და წარმოადგენს ემოციური და სოციალური უნარების ნაკრებს, რომელიც განსაზღვრავს, რამდენად კარგად წარმოაჩენს ინდივიდი თავს, როგორ უმკლავდება ყოველდღიურ მოთხოვნებს, როგორ ამყარებს სოციალურ ურთიერთობებს. თეორიის მიხედვით, ადამიანის წარმატებულობას განსაზღვრავს სოციალური და ემოციური ასპექტები, რომლებიც ერთმანეთთან კავშირშია და ერთიანდება ხუთ ფაქტორად:

- ინტრაპერსონალური სფერო - თვითცნობიერება;
- ინტერპერსონალური სფერო - სოციალური ცნობიერება;

- ადაპტაციის კომპეტენციები - ცვლილებების მართვა;

- სტრესის მენეჯმენტის კომპეტენციები - ემოციების რეგულირება;

- საყოველთაო განწყობის კომპეტენციები - თვითმოტივაცია.

ინტრაპერსონალური სფერო - დაკავშირებულია საკუთარი თავის ფლობასთან, საკუთარი ემოციების გაგებასთან, გამოხატვასთან.

ინტერპერსონალური სფერო - დაკავშირებულია სხვა ადამიანებთან. ამ განზომილებაში მოიაზრება ინტერპერსონალური ურთიერთობები.

სტრესის მართვა - მოიაზრებს ემოციების რეგულაციას სტრესის თავიდან ასაცილებლად.

ადაპტურობა - ემოციები ეხმარება ადამიანს მიიღოს და შეეგუოს ცვლილებებს.

გუნება-განწყობის კომპონენტი - განაპირობებს ადამიანის მიერ საკუთარი თავის მოტივაციას.

Petrides & Furnham- პიროვნული ნიშნის მოდელი- "ემოციებთან დაკავშირებული თვით-პერცეფციების ერთობლიობა".

ემოციები თვითაღქმის ერთობლიობაა, რომელიც თვითანგარიშის ტიპის კითხვარით იზომება, განსხვავებით უნარის მოდელისგან, რომელიც შესრულებაზე დაფუძნებით იზომება.

პიროვნული ნიშნის კონცეფტი მოიცავს ოთხ ფაქტორს:

- კარგად ყოფნა- ცხოვრებით კმაყოფილება (ოპტიმიზმი);

- თვითკონტროლი-გარემოს სტრესორებთან გამკლავება და სურვილების გაკონტროლება (ემოციების რეგულაცია);

- ემოციურობა- ემოციების აღქმა, გამოხატვა და მრავალფეროვანი ემოციების ფლობა. (ემპათია);

•სოციალურობა- სოციალური ურთიერთობები და გავლენების უნარი (ემოციების მართვა, სოც. ცნობიერება, ასერტულობა)

ემოციური ინტელექტის ოთხი ძირითადი ფაქტორი მთლიანობაში მოიცავს 15 სფეროს:

კარგად ყოფნა მოიცავს: ოპტიმიზმს, დადებით თვითშეფასებას და ბედნიერებას.

თვითკონტროლი-ემოციებისა და იმპულსების რეგულაცია, სტრესის მართვა.

ემოციურობა-სხვადასხვა ემოციების ფლობა: ემპათია, ემოციების აღქმა, გამოხატვა, სოციალურ ურთიერთობებს.

სოციალურობა-ადამიანის გრძნობებზე გავლენის მოხდენის უნარი, საკუთარი თავის დაცვა და სოციალური ცნობიერება.

ემოციური ინტელექტის კონსტრუქტის განვითარების ევოლუცია

თუ გადავხედავთ ემოციური ინტელექტის შესახებ არსებულ ლიტერატურას, შეხვდებით წლების განმავლობაში დაგროვილ თეორიებს ემოციური ინტელექტისა და სოციალური ინტელექტის შესახებ, რომლებიც დროთა განმავლობაში იცვლებოდა. მათი განვითარება მრავალ წელს მოიცავს. ემოციური ინტელექტის შესწავლის პროცესში საინტერესოა ფენომენის განვითარების ევოლუციასთან გაცნობა:

1920-1930 - იანი წლებიდან დაიწყო სოციალური ინტელექტის შესწავლა, რომელიც უკავშირდება Edward Thorndike სახელს. იგი ახასიათებს სოციალურ ინტელექტს, როგორც უნარს მამაკაცებისა და ქალების, გოგონებისა და ბიჭების მართვის, რომელიც ეხმარება გონივრული მოქმედებების განხორციელებაში

ადამიანებთან ურთიერთობების პროცესში”. სოციალური ინტელექტის კონცეფცია ძალიან გავს და ძალიან ახლოს არის ემოციური ინტელექტის თეორიასთან.

1940 - იან წლებში David Wechsler ვარაუდობს, რომ ინტელექტის ეფექტური კომპონენტები განმაპირობებელია და არსებითი წარმატების მიღწევითვის.

1950 - იან წლებში ჰუმანისტური ფსიქოლოგებიდან ერთ-ერთი აბრაჰამ მასლოუ საუბრობს იმაზე, თუ როგორ შეუძლია ადამიანებს ააშენონ შინაგანი ემოციური სიძლიერე, ძალა.

1975 წელს Howard Gardner მა წარმოგვიდგინა მრავალჯერადი ინტელექტი კონცეფცია, რომელზეც საუბრობს წიგნში “The Shattered Mind”.

1985 წელს Wayne Payne მა წარმოდგვიდგინა ტერმინი “ემოციური ინტელექტი” თავის სადოქტორო ნამუშევრად, სათაურით “ემოციების შესწავლა: ემოციური ინტელექტის გავნითარება; სელფ-ინტეგრაცია, შიშთან კავშირი, ტკივილი და სურვილები”

1987 წელს Keith Baesley & Reuven Bar-On მა გამოიყენა ტერმინი ემოციური ინტელექტი (EQ) ნაშრომში, რომელიც არ გამოცემულა.

1990 წელს Peter Salovey & John Mayer გამოსცეს თავიანთი სტატია: “ემოციური ინტელექტი, ჟურნალში Imagination, Cognition and Personality, რაც იყო ძალიან მნიშვნელოვანი ნაბიჯი ემოციური ინტელექტის განვითარებაში.

1995 წლიდან კი Daniel Goleman-მა გახადა ტერმინი ყველაზე ცნობილი და პოპულარული თავისი ბესტსელერით, რომელიც გამოიცა შემდეგი სახელწოდებით “Why It Can Matter More Than IQ”.

1996 წელს დაიწყო კვლევები ემოციური და სოციალური ფაქტორების მნიშვნელოვნების დასადგენად სამუშაო წარმატების საქმეში.

Consortium- ის კვლევების ფარგლებში ემოციური ინტელექტის შესახებ, ორგანიზაციებმა იდენტიფიცირება მოახდინეს საკვანძო კვლევების, რომლებიც მხარს უჭერს ემოციური ინტელექტისა და სოციალური ინტელექტის უნარების მნიშვნელოვნებას..

პირველი კვლევა - გამოცდილმა პარტნიორებმა მრავალნაციონალურ კონსულტინგის კომპანიაში გააკეთეს შეფასებები ემოციური ინტელექტი მაჩვენებლის მიხედვით. (Boyatzis, 1999) ისინი აფასებდნენ ერთმანეთს.

პარტნიორები, რომლებიც შეფასდებოდნენ საშუალოდ 9 ქულით ან მეტით, 20 ათედიდან, გამოიმუშავეს \$1.2 მილიონით მეტი, ვიდრე დანარჩენებმა.

• მაღალი მაჩვენებლის მქონე მონაწილეებს დამატებითი მოგება ქონდათ 139 % ით მაღალი, დანარჩენებთან შედარებით.

მეორე ტიპის კვლევა- 300 ტოპ აღმასრულებელი პირის ანალიზის მიხედვით, რომელიც ჩატარდა 15 გლობალურ კომპანიაში, გვიჩვენებდა, რომ ექვსი ემოციური კომ-პონენტით ხასიათდებიან მაღალი ემოციური ინტელექტის მაჩვენებელი აღმასრუ-ლებლები. (Spencer, 1997) ეს კომპონენტებია: გავლენიანობა, ჯგუფის ლიდერობა, სელფ-ცნობიერება, სელფ-კონფიდენცია, მიღწევის დრაივი.

საინტერესო კვლევებია ჩატარებული ემოციურ ინტელექტსა და სოციალიზაციურ შფოთვის შორის, (Summerfeldt, Kloosterman, Antony & Parker, 2006) მკვლევარები იკვლევდნენ კავშირს ამ ორ ფენომენს შორის და საერთო გავლენას ინტერპერსონალურ მორგებაზე. შედეგები გვიჩვენებს, რომ ემოციური ინტელექტის დაბალი მაჩვენებელი მაღალ კორელაციაშია სოციალურ შფოთვისთან და აღმოჩნდა, რომ ემოციური ინტელექტი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ინტერპერსონალურ შეგუებაზე.

ემოციური ინტელექტის საზომი ინსტრუმენტები

ემოციური ინტელექტის თეორიების მრავალფეროვნებიდან გამომდინარე, არსებობს ფენომენის საკვლევი სხვადასხვა ინსტრუმენტები. მათ შორის:

- ბარონის ემოციური ინტელექტის საკვლევ კითხვარი (EQ-T, EQ-360 , EG-I, YV);

- მაიერ სალოვეის ემოციური ინტელექტის საკვლევ კითხვარი;

- გოლმანის მოდელზე დაყრდნობით შექმნილი ემოციური და სოციალური კომპეტენციების საკვლევ კითხვარი;

- ემოციური ინტელექტის, როგორც პიროვნული ნიშნის საკვლევ კითხვარი, რომელიც ეკუთვნის პეტრიდესს.

ბარონის ემოციური ინტელექტის საკვლევ კითხვარი შეიქმნა მისი თეორიის ემოციურ-სოციალური ინტელექტის თეორიის მიხედვით. კითხვარის სხვადასხვა ვერსია არსებობს- ბავშვებისთვის, მოზრდილებისთვის და ასევე არსებობს შეფასების კითხვარი, რომელშიც ინდივიდს აფასებენ თანამშრომლები. კითხვარი აფასებს ბარონის მიერ წარმოდგენილ სკალებს და შედგენა 133 დებულებისგან.

მაიერ-სალოვეი-კარუზოს კითხვარი დაფუძნებულია მათ თეორიულ ჩარჩოზე და ზომავს მათ მიერ გამოყოფილ ოთხ ძირითად კონსტრუქტს. კითხვარი შედგება 141 დებულებისგან.

გოლმანის ემოციური და სოციალური კომპეტენციების საკვლევ კითხვარი ზომავს ინდივიდის ემოციურ და სოციალურ კომპეტენციებს ორგანიზაციულ ჭრილში.

პეტრიდესის მიერ შემუშავებული ემოციური ინტელექტი, როგორც პიროვნული ნიშნის საკვლევ კითხვარი - ეყრდნობა ფენომენის შესახებ არსებულ

კონსტრუქტს, რომელიც შემუშავდა პეტრიდესის მიერ. კითხვარი შედგება 153 დებულებისგან და წარმოადგენს თვითანგარიშის ტიპის ინსტუმენტს, იყოფა 15 სკალად, რომელიც ერთიანება ოთხ ძირითად ფაქტორად.

1.2 სამუშაო ბულინგი

სამუშაო ბულინგის განმარტებები

სამუშაო ბულინგს განმარტავენ ნეგატიური და აგრესიული ქმედებების მუდმივად გამოვლინების პროცესს, რომელიც შეიძლება მომდინარეობდეს კონკრეტული ადამიანისგან ან ადამიანთა ჯგუფისგან და იყოს ვერბალური ან ფიზიკური სახით (Einarsen et al., 2011, O'Moore, et al., 2008). ავტორების თქმით, მსგავსი ნეგატიური ქმედებები მაშინ შეიძლება ჩავთვალოთ ბულინგად, როცა აქვს რეგულარული და განმეორებადი ხასიათი (Einarsen et al., 2011, p.22).

სამუშაო ბულინგის ინსტიტუტი (WBI) ბულინგს განსაზღვრავს, როგორც განმეორებად, მავნე და შეურაცხმყოფელ ქცევას, რომელიც საფრთხეს უქმნის სხვებს, მოიცავს დაშინებას, დამცირებას, სამსახურეობრივ საბოტაჟსა და სიტყვიერ შეურაცხყოფას (Workplace Bullying Institute, 2017).

ერთ-ერთი განმარტების თანახმად, სამსახურში განხორციელებული დევნა წარმოადგენს ისეთ მდგომარეობას, როდესაც ინდივიდი დიდი ხნის განმავლობაში გრძნობს თავს ნეგატიური ქცევების ობიექტად და არ შეუძლია საკუთარი თვის დაცვა მსგავსი ქმედებებისგან (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesoy, 1994). უფრო რომ დავაკონკრეტოთ, ავტორების აზრით ბულინგი არის არა კონფლიქტის

ცალკეული შემთხვევები, არამედ ხანგრძლივად განხორციელებული უარყოფითი ქცევები ერთი ან რამდენიმე ინდივიდის წინააღმდეგ, რომლებიც რეალურად არიან ან აღიქვამენ თავს დაქვემდებარებულად კონკრეტულ სიტუაციაში.

ადამისი სამუშაო ბულინგს განმარტავს როგორც ერთ-ერთი ტიპის დაავადებას, რომლის არსებობასაც ვერ ამჩნევენ ადამიანები და რომლის გვერდითი მოვლენებიც ზოგიერთ შემთხვევაში არაა შესამჩნევი (Adams, 1992). ზოგიერთ ორგანიზაციაში ბულინგის მსხვერპლი ვერ აცნობიერებს რომ ბულინგის ობიექტია. მაგალითად, რესტორნის სამზარეულოში ხშირ შემთხვევაში შეფი ხმამაღლა დაჰყვირის მზარეულებს და მუდმივად ეუბნება, რომ მათ მიერ მომზადებული კერძი არ არის კარგი, უნდა გვახსოვდეს, რომ ეს ფაქტიც ბულინგის ერთ-ერთი სახეობაა. კლასიკურ მაგალითს მსოფლიოში ცნობილი შეფი გორდონ რემსეი წარმოადგენს (Chef Gordon Ramsey). იგი საქმის ნამდვილი პროფესიონალია, თუმცა მუდმივად ხმამაღლა დაყვირის თანამშრომლებს და ამცირებს მათ სხვების თანდასწრებით, და რაც ყველაზე მთავარია, ჯგუფში მისი მხირდან ხშირად წახალისებულია ბრაზის გამოხატვა, უბეში ქცევები და დაცინვა. გარედან ნათელია, რომ ეს ბულინგის შემთხვევაა, თუმცა მისთვის მსგავსი დამოკიდებულება და ქცევები მართვის ერთ-ერთი სტილს წარმოადგენს, მისი აზრით, სწორედ ამ ყველაფერს მოაქვს შრომის ეფექტურობა.

სამუშაო ბულინგის მახასიათებლები - მჩაგვრელი და მსხვერპლი

ბულინგის ქმედებებს სხვა პიროვნული კონფლიქტებისგან განასხვავებს შემდეგი:

- ✓ მსხვერპლს უჭირს საკუთარი თავის დაცვა მოცემულ სიტუაციაში;

- ✓ მსხვერპლის მიერ, მჩაგვრელის მიერ განხორციელებული ქმედებები აღიქმება, როგორც ძალიან უსამართლო და დამამცირებელი;
- ✓ უარყოფითი ქცევები მეორდება დიდი ხნის განმავლობაში;
- ✓ უარყოფითი ქცევების შედეგები თავს იჩენს სხანგრძლივად;
- ✓ მოიცავს ისეთ ქმედებებს, რომლებიც მსხვერპლისთვის მოულოდნელი და წარმოუდგენელია (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1994).

ბულინგის სიმპტომები - ბულინგის სიმპტომებში მოიაზრება როგორც ფიზიკური, ასევე ფსიქოლოგიური გამოვლინებები. ესენია : სერიოზული ცვლილებები წონის მომატება/დაკლებაში, დაბალი თვითშეფასება, მუდმივი ავადმყოფობა და საერთო სისუსტის განცდა; ასევე მსხვერპლის მხრიდან საკუთარი თავის იზოლაცია (ჯგუფური მუშაობის დროსაც კი), აგრესიული ქმედებები თანამშრომლების და ზოგჯერ უფროსების მიმართ. ზოგიერთ შემთხვევაში ადგილი აქვს თვითდესტრუქციულ ქცევებს, როგორებიცაა: ალკოჰოლისა და ნარკოტიკული საშუალებების მოხმარება, სუიციდური ფიქრები, სამსახურში ძალადობა, პანიკური შეტევები და სხვ. თუმცა უნდა გვახსოვდეს, რომ ეს ყველა სიმპტომი და მათი გამოვლინების ინტენსივობა არის ინდივიდუალური. (Adams, A. (1992).

ზოგადად განასხვავებენ სამუშაო ბულინგსა და სამუშაო ძალადობას, ბულინგს ძირითადად ფსიქოლოგიური ზეწოლა ახლავს და იგი რეგულარული ხასიათისაა, ძალადობა კი პირდაპირ ფიზიკურ ჩაგვრასთან ასოცირდება, რომელიც ძირითადად ერთჯერადია (Crawford, 1998). ბულინგი არ ნიშნავს აუცილებლად აგრესიას და ნეგატიურ აქტივობას, ბულინგად შეიძლება ჩაითვალოს სიტუაცია, როცა ადგილი აქვს მიზანმიმართულ გადაჭარბებულ ხუმრობას, რომელიც კონკრეტული პიროვნებისკენაა მიმართული და მასში იწვევს თვითშეფასების შემცირებას, დაკომპლექსებას, სირცხვილის განცდას (Munthe, 2009).

განმარტებებიდან გამომდინარე შეგვიძლია ბულინგის ორი მნიშვნელოვანი მახასიათებელი გამოვყოთ : განმეროებადი და აგრესიული ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს სამიზნე ობიექტის დამცირებას, შეურაცხყოფას, და ჩაგვრას (Einarsen, 2009).

სამუშაო ბულინგის სახეები

სამუშაო ბულინგის სხვადასხვა სახე არსებობს: პიროვნებაზე ორიენტირებული ბულინგი, სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი და ფიზიკური ბულინგი (Einarsen, 2009).

პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგი მოიცავს სამსახურში თანამშრომლების ჩაგვრას, დამცირებას, დაცინვასა და მასხრად აგდებას, სხვებისკენ მიმართულ სარკასტულ და ირონიულ წამომახილებს, ჭორაობას და მსგავს უარყოფით ქმედებებს (Beswick, Gore & Palferman, 2006).

სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი მოიცავს იმ ნეგატიური შინაარსის ქმედებებს, რომლებიც ხელს უშლის სხვას შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობა, მაგალითად, როგორებიცაა არარეალური და მიუღწევადი დავალებების გაცემა, დავალების შესასრულებლად არარეალური ვადების დაწესება, არაზუსტი და არასაკმარისი ინფორმაციის გაცემა და ა.შ. (Beswick, Gore & Palferman, 2006).

რაც შეეხება ბულინგის მესამე სახეს, ფიზიკური ბულინგი წინასწარგანზრახულ, მიზანმიმართულ აგრესიულ ქმედებებთან ასოცირდება, როგორებიცაა ხმამაღალი დაყვირება, მუშტის დაბრაზუნება, ფიზიკური შეურაცხყოფა და ა.შ. (Einarsen, 2009).

გარდა აღნიშნულისა, მკვლევრები საუბრობენ ბულინგის განხორციელების სხვადასხვა გზებზეც. პირდაპირი ანუ უშუალო ბულინგის შემთხვევაში აგრესიული

ქმედებები უშუალოდ მსხვერპლის წინააღმდეგ ხორციელდება, როგორებიცაა მაგალითად, შენიშვნის მიცემა, დაცინვა, დაჯავრება, დამუქრება, მასხრად აგდება, პროფესიულ საქმიანობაში განზრახ ხელის შეშლა და ა.შ. არაპირდაპირი ბულინგი კი გულისხმობს თანამშრომლის განდევნას და სოციალურ იზოლირებას, გადაწყვეტილების მიღების დროს მის უგულვებელყოფას და ა.შ. ბულინგი შეიძლება ფარულად განხორციელდეს, მაგალითად ჭორების გავრცელებით, ან უფრო ღიად, ანუ ისეთი ქმედებებით, რომლებიც თვალსაჩინოა მსხვერპლისთვის. ასევე გამოყოფენ ფიზიკური და ვერბალური ხასიათის ბულინგსაც (Einarsen, 1999).

ბულინგზე საუბრისას აუცილებელია ვისაუბროთ „სუბიექტურ“ და „ობიექტურ“ ბულინგზე. სუბიექტურია ბულინგი, როცა ინდივიდი მხოლოდ თვითონ აფიქსირებს, რომ არის მუდმივი აგრესიის მსხვერპლი, ხოლო ობიექტურია ბულინგი, როდესაც არსებობს სხვა მესამე პიროვნება, რომელიც ადასტურებს ბულინგის არსებობას. ეს პიროვნება შეიძლება იყოს თანამშრომლები, რომლებიც გახდნენ მოწმე მსხვერპლის წინააღმდეგ ბულინგის განხორციელებისას, ან შესაძლოა არსებობდეს ამის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია (Brodsky, 1976).

სამუშაო ბულინგის გავლენა ინდივიდის და ორგანიზაციის დონეზე

სამუშაო ბულინგს სხვადასხვა სახის უარყოფითი შედეგები მოაქვს, როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეზეც კი. ადამიანებში სამუშაო ბულინგი იწვევს თვითშეფასების შემცირებას, ნეგატიურ ემოციებს : გაბრაზებას, სტრესს, შფოთვის, დეპრესიასა და გადაწვას (Agervold & Mikkelsen, 2004; Cassitto et al., 2004; Djurkovic et al., 2008; Hauge et al., 2010; Hoel et al., 2004; Lovell & Lee, 2011; Lutgen & Sandvik, 2008).

ბულინგის ზეგავლენა ინდივიდზე კარგად ჩანს 1997 წელს ეინერსენისა და რაქნესის მიერ ჩატარებულ კვლევაში, სადაც მონაწილეობას იღებდნენ

ინდუსტრიულ სფეროში დასაქმებული მამაკაცები. აღმოჩნდა, რომ 450 თანამშრომლიდან 88%-ის წინააღმდეგ გასული 6 თვის განმავლობაში ერთხელ მაინც იყო განხორციელებული ბულინგისთვის დამახასიათებელი ნეგატიური ქმედება. შედეგებმა აჩვენა, რომ ინდივიდებს, რომლებიც მუდმივად იყვნენ ბულინგის მსხვერპლნი, გაცილებით დასუსტებული ქონდათ ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ვიდრე მათ, ვინც დროდადრო ხდებოდა ბულინგის მსხვერპლი (Einarsen & Rakness, 1997).

1990 წელს შვედმა ფსიქოლოგმა, პროფესორმა ლეიმანმა (Heinz Leymann, 1990) ჩამოაყალიბა ის პრობლემები, რასაც ბულინგი უქმნის დასაქმებულებს :

- ✓ ურთულებს მათ ორგანიზაციაში კარგი სახელისა და რეპუტაციის შენარჩუნებას;
- ✓ ურთულებს სხვებთან დადებით, უსაფრთხო და ეფექტურ კომუნიკაციას;
- ✓ ურთულებს ინდივიდებს პირად და სამუშაო ცხოვრებას;
- ✓ საფრთხეს უქმნის მათ ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და თვითშეფასებას.

რაც შეეხება ორგანიზაციულ დონეს, ბულინგის მსხვერპლნი იყენებენ ბევრ უქმე დღეებს (Day Off), მცირდება მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ეფექტურობა, სამუშაოთი კმაყოფილება, შრომითი მოტივაცია, აგრეთვე ბულინგის მსხვერპლნი ძირითადად ტოვებენ სამუშაოს, რაც სამსახურიდან კარგი კადრების გადინების ალბათობას ზრდის (Agervold & Mikkelsen, 2004; Djurkovic et al., 2008; Harvey et al., 2007; Keashly & Neuman, 2004).

1.3 კონტროლის ლოკუსი

კონტროლის ლოკუსის ცნებას პირველად ვხვდებით ჯულიან როტერის სოციალური დასწავლის თეორიაში.

ჯულიან როტერის მიდგომა დაფუძნებულია მოლოდინის ღირებულების თეორიაზე (Expectancy Value Theory), რომლის თანახმად, ადამიანის ქცევას არეგულირებს განმტკიცება, კერძოდ, დასჯა ან წახალისება. ავტორის აზრით კი, განმტკიცება ქცევაზე მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანს სწამს, რომ მიღებული შედეგი სწორედ მისი ძალისხმევის და არა იღბალის, ან სხვა ადამიანების ქმედებების შედეგია. ცენტრალური ადგილი უჭირავს ინდივიდის მოლოდინს, რომ მისი საქციელი მიიყვანს მას გარკვეულ ჯილდოსთან. მოლოდინების სისტემა ყალიბდება წინა გამოცდილების შედეგად. (Rotter J.B., 1966 332)¹

როდესაც ადამიანი უმეტესად მის ცხოვრებაში მომხდარი მოვლენების შესახებ საკუთარ თავზე იღებს პასუხისმგებლობას და მათ ხსინის თავისი საქციელით, ხასიათით, შესაძლებლობებით ეს მიუთითებს მის შინაგან (ინტერნალურ) კონტროლზე. თუ ადამიანს აქვს მიდრეკილება მიაწეროს პასუხისმგებლობა გარე ფაქტორებს, სიტუაციას, იღბალს და იპოვოს მიზეზები სხვა ადამიანებში, მაშინ მას აქვს გარეგანი (ექსტერნალური) კონტროლის ლოკუსი. როტერის მიხედვით ექსტერნალობა და ინტერნალობა ყალიბდება ადამიანის სოციალიზაციისას. (Rotter J.B. 1966 331)²

ჰიელკემ და ნატავუდმა ავსტრიულ მონაცემებზე დაყრდნობით დაადგინეს, რომ ადამიანები, ინტერნალური კონტროლის ლოკუსით, ჩვეულებრივ უფრო კმაყოფილები არიან ცხოვრებით და აქვთ უკეთესი ფსიქოლოგიური

¹Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied, 80, (1), 1-28

²Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied, 80, (1), 1-28

ჯანმრთელობა,ვიდრე ექსტერნალებს.ინტერნალებს აქვთ ტენდენცია იყვნენ გულგრილები ზოგიერთი ნეგატიური მოვლენის მიმართ.ინტერნალური ლოკუს კონტროლი გვევლინება დამცავ ზონად შოკის წინააღმდეგ და იცვლება სქესის მიხედვით.(Hielke Buddelmeyera & Nattavudh Powdthavee ,2016 პპ103;107)

კონტროლის ლოკუსი ექვემდებარება პიროვნებაში მიმდინარე ცვლილებებს. შინაგანი კონტროლი იზრდება ასაკთან ერთად.

კონტროლის ლოკუსი უნდა განვიხილოთ როგორც კონტინიუმი,რომლის ერთ ბოლოზე არიან შინაგანი კონტროლის მქონე ადამიანები,ანუ ის ადამიანები, რომლებიც ქცევის შედეგების მზიებს საკუთარ თავში ხედავენ ,ხოლო მეორე ბოლოზე-გარეგანი კონტროლის მქონე ადამიანები,ანუ ისინი,რომლებიც,ქცევის შედეგების მიზეზებს ბედისწერით ან ძალაუფლების მქონე სხვა ადამიანების ქმედებებით ხსნიან.(ნ.სუმბაძე & ა.ქიტიაშვილი & ე.ფირცხალავა & მ.მაისურაძე,2012 პპ16)³

კონტროლის ლოკუსს როტერი განიხილავს, როგორც პიროვნულ მახასიათებელს, ინდივიდების განმასხვავებელ, გარკვეული სტაბილურობისა და გენერალიზების მქონე თვისებას.

მიუხედავად იმისა, რომ კონტროლის ლოკუსი პიროვნულ მახასიათებლად მიიჩნევა, მთელი რიგი კვლევები მიუთითებს მასზე სოციალური და ეკონომიკური გარემოს ზეგავლენაზე. მაგალითად, საზოგადოებაში, რომელშიც წარმატებას განსაზღვრავს არა უნარი და ცოდნა, არამედ ნაცნობობა, ნათესაობა და ქრთამი, უფრო მეტია გარეგანი ლოკუსის კონტროლის მქონე ადამიანების რაოდენობა (Lefcourt, 1991).

³ სუმბაძე, ნ., ქიტიაშვილი, ა., ფირცხალავა, ე., & მაისურაძე, მ. (2012). თვით აღწერითი საზომები ფსიქოლოგიაში. თბილისი: ენპევი

კონტროლის ლოკუსი უნდა განვიხილოთ, როგორც კონტინიუმი, რომლის ერთ ბოლოზე არიან შინაგანი კონტროლის მქონე ადამიანები, ანუ ისინი, რომლებიც ქცევის შედეგების მიზეზს საკუთარ თავში ხედავენ, ხოლო მეორე ბოლოზე - გარეგანი კონტროლის მქონე ადამიანები - რომლებიც ქცევის შედეგების მიზეზებს ბედისწერით ან ძალაუფლების მქონე სხვა ადამიანების ქმედებებით ხსნიან.

ზოგადად, კონტროლის ლოკუსი ექვემდებარება პიროვნებაში მიმდინარე ცვლილებებს. შინაგანი კონტროლი იზრდება ასაკის ზრდასთან ერთად.

თავი 2: კვლევათა განხილვა/ანალიზი

სამუშაო ბუღინგი და ემოციური ინტელექტი უამრავი მკვლევრის ინტერესის საგანს წარმოადგენს, შესაბამისად, აღნიშნულ ცვლადებზე სხვადასხვა დროში, სხვადასხვა კვლევაა ჩატარებული. ავტორენი სამუშაო ბუღინგსა და ემოციურ ინტელექტს სხვადასხვა ცვლადებთან აკავშირებდნენ, სწორედ ამ საინტერესო კვლევათა ანალიზი ქმნის აღნიშნული კვლევის მიზნის საფუძველს.

WBI - ს მიერ ჩატარებული ერთ-ერთი საინტერესო კვლევის თანახმად, (WBI survey, 2017) კომპანიებში ზოგადად დასაქმებულთა 63 %-მა იცის, რომ ბუღინგი ხდება. აგრეთვე, კვლევის თანახმად ამერიკაში ბუღინგის მსხვერპლთა და თვითმხილველთა რაოდენობა დაახლოებით 19-19 %-ს წარმოადგენს (Namie, 2017, p.3). მონაცემთა დამუშავების შედეგად აღმოჩნდა, რომ მახუღინგებელ თანამშრომელთა 61 % მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულები არიან, მსხვერპლი 71 %-ს წარმოადგენს, ხოლო ის თანამშრომლები, რომლებიც ბუღინგის დროს ეხმარებიან მსხვერპლებს, შეადგენენ დასაქმებულთა 23%-ს. (Namie, 2017).

სამუშაო ადგილზე დაშინების/ბუღინგის შემთხვევების კვლევა, მათი გამომწვევი მიზეზების დადგენა 1990 წლიდან განსაკუთრებით აქტუალური საკითხია. სწორედ ამიტომ, პირველ რიგში, ყურადღებას სამუშაო ბუღინგზე გავამახვილებ. სხვადასხვა ავტორი სამუშაო ბუღინგის სხვადასხვა მიზეზს ასახელებს, ეიგერვოლდისა და მიკელსენის მიხედვით, ორგანიზაციული მახასიათებლები და ფსიქოსოციალური სამუშაო გარემოა ბუღინგის გამომწვევი მიზეზი (Agervold & Mikkelsen, 2004). ზოგიერთთათვის ბუღინგის წყარო ორგანიზაციული კლიმატი და ძალადობა, მაღალი კონკურენცია და სტრესული გარემოა (Seigne, 1998; Skogstad et al., 2007; Giorgi & Majer, 2008/2009). სალინის კვლევის შედეგების მიხედვით კი, ორგანიზაციულ ბუღინგს ადგილი აქვს იმ ორგანიზაციაში, სადაც ორგანიზაციული კულტურის თანახმად წახალისებული და

ხშირად დაჯილდოებულიცაა თანამშრომლებს შორის გადამეტებული კონკურენცია და აგრესიული ქცევები (Salin, 2003).

სამუშაო ბულინგს ხშირად სხვადასხვა ცვლადებთან ერთად იკვლევდნენ, მაგალითად არაბეთში 447 მომსახურების სფეროში დასაქმებულ ადამიანზე ჩატარდა კვლევა, რომლის მთავარი მიზანი იყო აზიურ ქვეყანაში NAQ-R კითხვარის ადაპტაცია, აგრეთვე სამუშაო ბულინგს, დეპრესიის მაჩვენებელსა და პიროვნულ მახასიათებლებს შორის ურთიერთმიმართების დადგენა. შედეგების მიხედვით, აღმოჩნდა, რომ NAQ-R სკალა დადებითად კორელირებს დეპრესიის სიმპტომებთან და უარყოფით კორელაციაშია ცხოვრებით საერთო კმაყოფილებასთან. ყურადღება უნდა გავამახვილოთ იმაზე, რომ ავტორები რეციპროკულ ურთიერთკავშირსაც კი ვარაუდობენ სამუშაო ბულინგსა და დეპრესიას შორის (Nisrine N Makarem, Lucy R Tavitian-Elmadjian, Dayana Brome, Ghassan N Hamadeh, Stale Einarsen, 2018).

2018 წელს ბრაზილიაში ჩატარდა კვლევა 1775 დასაქმებულზე. კვლევის ავტორების ვარაუდის თანახმად, სამუშაო ბულინგი ერთ-ერთი მთავარი რისკფაქტორია სამუშაოს დაკარგვისა და პროფესიულ ცხოვრებასთან ჩამოშორებისა. მონაცემთა რეგრესიული და კორელაციური ანალიზის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ ზოგადად სამუშაო ბულინგი დამახასიათებელია ისეთი ჯგუფისთვის, სადაც ლიდერი საკუთარ ჯგუფის წევრებს აძლევს დიდი თავისუფლებას, განსაკუთრებით გადაწყვეტილების პროცესში. შედეგების თანახმად, სამუშაო ბულინგსა და სამუშაოთი დაუცველობის განცდას შორის კავშირზე გავლენა აქვს ლიდერობის სტილს, კერძოდ, რაც უფრო ლოიალურია ლიდერი, მით უფრო ხშირია სამუშაო ბულინგი და სამუშაოთი დაუცველობის განცდა. რომ შევაჯამოთ მიღებული შედეგები, ბულინგის შემცველი ქვევა პრედიქტორია სამუშაოთი დაუცველობის განცდისა, აღნიშნულში კი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ლიდერი და ლიდერის დამოკიდებულება/მართვის სტილი (Mats Glambek, Anders Skogstad & Stale Einarsen, 2018).

რაც შეეხება სამუშაო ბუღინგისა და ემოციური ინტელექტის ურთიერთმიმართებას, განვიხილოთ შრი-ლანკაზე ჩატარებული კვლევა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 230-ზე მეტმა მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულმა ადამიანმა. კვლევის მიზანი იყო ემოციური ინტელექტის გავლენის დადგენა სამუშაო ბუღინგსა და შესრულებულ სამუშაოზე.

ემპირიული მონაცემების თანახმად, უარყოფითი კავშირია სამუშაო ბუღინგსა და შესრულებულ სამუშაოს შორის. აგრეთვე, აღმოჩნდა, რომ სამუშაო ბუღინგსა და შესრულებულ სამუშაოს შორის უარყოფითი კავშირი სუსტია, თუ ადამიანს მაღალი ემოციური ინტელექტი აქვს, და პირიქით, ძლიერია, თუ ინდივიდს დაბალი ემოციური ინტელექტი აქვს. შესაბამისად, მკვლევრებმა დაასკვნეს, რომ ემოციური ინტელექტი მოდერატორია სამუშაო ბუღინგსა და შესრულებულ სამუშაოს შორის (W A M S U Gunawrdena; Nilakshi W K Galahitiyawa, 2016).

ემოციური ინტელექტი ბოლო რამოდენიმე ათწლეულში მკვლევართათვის განსაკუთრებით საინტერესო თემას წარმოადგენს. კვლევები სხვადასხვა ქვეყნებშია ჩატარებული და ემოციური ინტელექტი სხვა საინტერესო ცვლადებთანაა დაკავშირებული. ერთ-ერთი ირანში ჩატარებული კვლევის მიზანი სწორედ ემოციურ ინტელექტსა და პოსტტრამვულ ზრდას შორის ურთიერთმიმართების დადგენა იყო. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ირანის წამყვანი ჰოსპიტალის 250-მდე პაციენტმა. მონაცემების რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ მაღალი ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია პოსტტრამვული ზრდისა (Fateman Sadeghpour¹, Mehfi Heidarzadeh¹, Parisa Naseri^{2, 3}, Mehriar Nadr-Mohammadi Moghadam, - 2018, Iran).

ემოციური ინტელექტისა და პიროვნული მახასიათებლების ურთიერთმიმართების შესახებ საინტერესო კვლევა ჩატარდა ინდოეთში, სადაც მონაწილეობას იღებდა სხვადასხვა მიამრთულებით დასაქმებული 200 საშუალო რგოლის მენეჯერი. შედეგების თანახმად, აღმოჩნდა, რომ ემპათიურსა და

თავდაჯერებულ ადამიანებს მაღალი ემოციური ინტელექტი აქვთ, განსხვავებით ინტროვერტი, პესიმისტი და ნერვოტული ადამიანებისგან. (Ms. Priyam Dhani and Dr. Tanu - July, 2017, India).

ემოციურ ინტელექტსა და შფოთვის შორის კავშირი მარიამ ჯანჯღავას მიერ ჩატარებული კვლევის მთავარი საკითხი. კვლევა 89 სტუდენტზე ჩატარდა და მონაცემთა სტატისტიკური დამუშავების შედეგად აღმოჩნდა, რომ პიროვნული შფოთვა მაღალ ნეგატიურ კორელაციაშია ემოციური ინტელექტის, როგორც გლობალური მაჩვენებლის, ისე მისი ცალკეული ფაქტორების მიმართ (მარიამ ჯანჯღავა, 2015, საქართველო).

ემოციურ ინტელექტთან ერთად, სამუშაო ბულინგი ბოლო პერიოდში მკვლევრებისთვის ერთ-ერთი საინტერესო თემაა. ერთ-ერთ კვლევაში ბულინგის უარყოფით გავლენაზე საუბარი, კერძოდ, ავტორების აზრით, ბულინგს არა მხოლოდ პიროვნულ დონეზე, არამედ ორგანიზაციაზეც აქვს უდიდესი ნეგატიური გავლენა. ზოგადად, 2015 წლის მარტში, ჰოელისა და კუპერის მიერ ჩატარებულ კვლევაში, ორგანიზაციებში დასაქმებულებიც და ხელმძღვანელებიც ეთანხმებოდნენ დებულებას, რომ „ბულინგი ამცირებს ორგანიზაციის საერთო ეფექტურობას“. აღნიშნული კვლევის მონაცემთა სტატისტიკური დამუშავების შედეგად სამუშაო ბულინგი იწვევს სოციალური ბენეფიტებისა და სერვისების ხარჯის გაზრდას, ასევე ზრდის კომპანიის მხრიდან სამედიცინო კუთხით გაწეულ ხარჯებს და სამწუხაროდ, ხელს უწყობს თანამშრომელთა გადინებას (Hoel & Cooper, 2000). იყო ბულინგის მსხვერპლი ავტომატურად ნიშნავს გქონდეს გამოცდილება უამრავი ნეგატიური შინაარსის კომუნიკაციისა, რომელიც უარყოფითად მოქმედებს თვითშეფასებაზე, თვითკამყოფილების განცდაზე, პიროვნულ და პროფესიულ კომპეტენციებზე (Agervold and Mikkelsen, 2004, p.2). აგრეთვე, ეინერსენმა და მისმა კოლეგებმა კვლევების მიხედვით აღმოაჩინეს, რომ ბულინგი ანადგურებს

ადამიანების ჯანმრთელობას და ამცირებს მათ კარგად ყოფნის/კეთილდღეობის განცდას (Hoel et al., 2004).

მოცემულ კვლევაში სამუშაო ბუღინგი ერთ-ერთ საინტერესო ცვლადთან, კონტროლის ლოკუსთანაც დააკავშირეს, შედეგებმა აჩვენა, რომ კონტროლის ლოკუსსა და სამუშაო ბუღინგის განცდას შორის არსებობს მნიშვნელოვანი კავშირი, კერძოდ, ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის მქონე დასაქმებულები მეტად აღიქვამენ სამუშაო ბუღინგს, ვიდრე ინტერნალური კონტროლის ლოკუსის მქონე კადრები. (Owolabi Ademola Benjamin (March, 2015).

სამუშაო ბუღინგის განცდა პიროვულ მახასიათებლებთანაცაა დაკავშირებული. პირველ რიგში, ყურადღება გამახვილებულია ექსტრავერტ ადამიანზე, რომელიც, როგორც ვიცით ამ პიროვნული მახასიათებლიდან გამომდინარე მუდმივად ყურადღების ცენტრში ყოფნას ცდილობს, მას აქვს სურვილი იყოს დომინანტი, ჰქონდეს ბევრი სოციალური კონტაქტი და მკვლევრების თანახმად, ხშირ შემთხვევაში სურვილიც კი აქვს იყოს მმართველი გუნდიდან. კვლევის შედეგების თანახმად, ექსტრავერტი პიროვნება ინტროვერტთან შედარებით უფრო მეტად აღიქვამს სამუშაო გარემოს მახუღინგებლად (Nielsen & Knardahl, 2015).

განვიხილოთ კიდევ ერთი პიროვნული მახასიათებელი, თანხმობისადმი მზაობა. მაკრეისა და კოსტას გამოკვლევების თანახმად, ადამიანები რომლებსაც მაღალი მაჩვენებლები აქვთ თანხმობისადმი მზაობის სკალაზე, შესაბამისად, მაღალი მაჩვენებლები აქვთ კეთილდღეობის სკალაზეც (McCrae and Costa, 1991). კეთილდღეობის სკალაზე მაღალი ქულები, პოზიტიურ კორელაციაშია სამუშაოთი კმაყოფილებასთან (Judge et al., 2002). სამუშაოთი კმაყოფილება კი უარყოფითად კორელირებს ინტერპერსონალურ და ორგანიზაციულ დევიაციასთან, აგრეთვე სამუშაო ბუღინგის განცდასთან (Barry al., 2007).

მკვლევრების ყურადღება გამახვილებულია ნეიროტიციზმის სკალაზეც. მონაცემთა სტატისტიკური დამუშავების შედეგად, აღმოჩნდა, რომ ნეიროტიციზმი უარყოფით კორელაციაშია სამუშაოთი კმაყოფილებასთან (Judge et al., 2002) და პოზიტიურადაა დაკავშირებული ინტერპერსონალურ და ორგანიზაციულ დევიაციასთან (Berry et al., 2007).

2016წელს შრიი-ლანკაზე ჩატარებული კვლევის მიზანი იყო ემოციური ინტელექტის ზეგავლენის გამოკვლევა სამუშაო ბუღინგსა და ინდივიდის მიერ შესრულებულ სამუშაოს ურთიერთმიმართებაზე. კვლევა ჩატარდა 230 მენეჯერულ პოზიციაზე დასამქებულ ადამიანზე, სამუშაო ბუღინგის საკვლევ ინსტრუმენტად გამოიყენეს NAQ-R კითხვარი, ემოციური ინტელექტი კი გაზომეს 16-დებულებიანი საკვლევ ინსტრუმენტით (Wong & Law, 2007).

შედეგების თანახმად უარყოფითი კავშირი გამოვლინდა სამუშაო ბუღინგსა და შერსულებულ სამუშაოს შორის, კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ პიროვნებასთან დაკავშირებული ბუღინგს ქონდა ყველაზე ძლიერი გავლენა ინდივიდების შესრულებულ სამუშაოზე, პიროვნებასთან დაკავშირებული ბუღინგი მნიშვნელოვნად ამცირებს ამ კონკრეტული ინდივიდის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს. გარდა ამისა, ემოციური ინტელექტის მნიშვნელოვანი როლი გამოვლინდა ამ კვლევაში, კერძოდ, მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ სამუშაო ბუღინგსა და შესრულებულ სამუშაოს შორის კავშირს მცირდება,თუ ადამიანს მაღალი ემოციური ინტელექტი აქვს, და პირიქით, კავშირი ძლიერია თუ ადამიანს ემოციური ინტელექტის დაბალი მაჩვენებელი აქვს.

კვლევების თანახმად, ემოციური ინტელექტი ეხმარება დასაქმებულს გადაჭრას პრობლემები და გაუმკლავდეს სამუშაო ბუღინგს (Giorgi & Majer, 2008). მენეჯერებს, რომლებსაც მაღალი ემოციური ინტელექტი აქვთ, კეთილდღეობის სკალაზეც მაღალი ქულები აქვთ (Slaski & Cartwright,2002).

ბოლოს, განვიხილავ სტეისი მიერ შემუშავებული ბუღინგის დაძლევის სტრატეგიის 4-საფეხურიანი მოდელა ორგანიზაციებისთვის.

1. პრობლემის გაცნობიერება - პირველ საფეხურზე მენეჯმენტმა უნდა გააცნობიეროს და აღიაროს, რომ ორგანიზაციაში სამუშაო ბუღინგის შემთხვევები ფიქსირდება.სანამ არ ვაღიარებთ პრობლემას, მანამ ვერ გადავჭრით მას.

2. პრობლემის მასშტაბის განსაზღვრა - აუცილებელია კომპანიაში განისაზღვროს ბუღინგის სიმძიმე, პირველ რიგში, განისაზღვროს თუ რამდენად აქვთ თანამშრომლებს ინფორმაცია ზოგადად სამუშაო ბუღინგის შესახებ, დაზუსტდეს იგრძნობა თუ არა მათზე მიმართული ნეგატიური ქმედებები სხვა თანამშრომლების მხრიდან, განისაზღვროს უარყოფითი ქმედებების ინტენსივობა, სიხშირე და ზეგავლენა სამუშაო პროცესზე (Pietersen,2005).

3. პრობლემის გადაჭრის გზების/ამოცანების განსაზღვრა - ამ ეტაპზე ორგანიზაციის მიერ უნდა შემუშავდეს სიტუაციის შესაბამისი პოლიტიკა და პროცედურები, რათა შემცირდეს ბუღინგის შემთხვევები კომპანიაში.

4. გადაწყვეტილებების განხორციელება - ბოლო ეტაპზე უნდა განხორციელდეს შერჩეული პროცესები და დაინერგოს სხვადასხვა პოლიტიკა, აგრეთვე, აუცილებელია მიმდინარე პროცესების მუდმივი მონიტორინგი და კონტროლი. (Stacey,

თავი 3: კვლევის მეთოდი

3.1 საკვლევი ინსტრუმენტები:

სამუშაო ბულინგის საკვლევი ინსტრუმენტი

სამუშაო ბულინგის საკვლევად გამოვიყენეთ ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარი (Einarsen et al., 2009). კითხვარი ზომავს დასაქმებულთა მიერ სამუშაო ბულინგის განცდასა და დამოკიდებულებებს.

ავტორების აზრით, სამუშაო ბულინგში იგულისხმება სიტუაცია, როცა სამსახურში ხდება ერთი ან რამოდენიმე თანამშრომლის მხრიდან სხვათა ჩაგვრა, დაშინება, ფსიქოლოგიური ზეწოლა, ფიზიკური თუ სიტყვიერი შეურაცხყოფა.

ინსტრუმენტი 22 დებულებისგან შედგება და თითოეულ დებულებაზე მოიცავს 5 სავარაუდო პასუხს, რომლებიც გამოხატავენ სამუშაო ბულინგის შემცველი მოვლენების სიხშირეებს, ესენია : არასოდეს, იშვითად, თვეში ერთხელ, კვირაში ერთხელ, ყოველდღიურად. NAQ-R ამჟღავნებს თითოეულ 22 ნეგატიურ პუნქტს და ასევე იძლევა შემაჯამებელ ქულას. ეს ქულა მერყეობს 22-110-მდე შუალედში. სადაც, 22 ნიშნავს რომ რესპოდენტს არასოდეს გამოუცდია ამ დებულებიდან არცერთი, ხოლო მაქსიმალური 110 ნიშნავს, რომ ყოველდღიურად გამოცდის მას. კითხვარში არ არის ნახსენები სიტყვა ბულინგი და შეურაცხყოფა, რაც საშუალებას იძლევა შედეგები გაიზომოს ობიექტურად. (Silva/სილვა, 2017)

ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარი 3 სკალისგან შედგება, ესენია:

1. საქმესთან დაკავშირებული ბულინგი : თანამშრომლების მიერ განხორციელებული ქმედებები, რომლებიც ხელს უშლიან მსხვერპლს მასზე დაკისრებული მოვალეობების სწორად და დროულად შესრულებაში (Einarsen &

Rakens, 1997). უფრო კონკრეტულად ტერმინის ქვეშ მოიაზრება სამუშაოსთან დაკავშირებული შევიწროვებები, დაუსაბუთებელი სამუშაო მოთხოვნები, გაუმყდებელი საჭირო ინფორმაცია, სამუშაოს გადაჭარბებული მონიტორინგი და ა.შ. აღნიშნულ სკალაზე მაღალი ქულა მიუთითებს სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგის მაღალი სიხშირით არსებობაზე.

2. პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგი: , იგულისხმება ქმედებები, რომლებიც პირდაპირ პიროვნებისკენაა მიმართული, მაგალითად : სოციალური იზოლაცია, ცილისწამება, დამცირება, დაცინვა, ფსიქოლოგიური ზეწოლა, შანტაჟი და ა.შ. აღნიშნულ სკალაზე მაღალი ქულა მიუთითებს ინდივიდის შევიწროვებისა და დაშინების მაღალ დონეზე.

3. ფიზიკური ბულინგი : მოიცავს სიტუაციებს, როცა აქცენტი ფიზიკურ ძალადობაზე კეთდება. კონკრეტულად კი იგულისხმება მიზანმიმართული, წინასწარგანზრახული დამუქრებები, ფიზიკური შევიწროვებები, დაუფარავი მუქარისა და ჩაგვრის შემთხვევები.

კითხვარი თავდაპირველად გამოიყენეს ბრიტანეთში. 70-მდე ორგანიზაციაში 12,350 შესავსები კითხვარი გააგზავნეს, რომელთაგან შევსებული სახით უკან დაბრუნდა 5288 ცალი. მათგან 2764 მონაწილე მამაკაცი იყო, 2508 კი ქალი. შერჩევის საშუალო ასაკი წარმოადგენდა 40,2 წელს (SD=9,8). მონაწილეთა უმრავლესობა, ანუ 84,9% მუშაობდა სრულ განაკვეთზე, 15,1% კი - ნახევარგანაკვეთიანი გრაფიკით. გამოკითხულთა თითქმის 2/3 იმდროინდელ სამსახურში 4 წელზე მეტია მუშაობდა, საპირისპიროდ, 11,8% კი იმდროინდელ სამსახურში 1 წელზე ნაკლები სამუშაო გამოცდილება ქონდათ. აღნიშნულ კვლევაში კითხვარის კრომბახის ალფა იყო .90.

ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარის (NAQ-R 22) ადაპტაცია

ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარის ქართული ვერსიის შემუშავების პროცესი განხორციელდა რამდენიმე ეტაპად:

1. კითხვარის დებულებების თარგმანი, უკუთარგმანი - თავდაპირველად განხორციელდა კითხვარში შემავალი 22 დებულების თარგმნა ინგლისურიდან ქართულ ენაზე; შემდეგ სხვა თარჯიმნის მიერ აღნიშნული დებულებები ითარგმნა კვლავ ინგლისურ ენაზე, მოხდა ამ ორი თარგმანის შედარება და თარგმანის პირველი ქართული ვერსიის მცირედით კორექტირება.
2. შემდეგ ეტაპზე მოხდა კითხვარის დებულებების თარგმანის განხილვა ექსპერტებთან ერთად - აღნიშნული ეტაპი მოიცავდა დებულებების ექსპერტებთან ერთად განხილვას ორაზროვანი ან შეუსაბამო დებულებების კორექტირების მიზნით. კითხვარი დეტალურად გაიარა 10-მა ექსპერტმა, რომლებმაც თითოეული დებულება მიაკუთვნეს ბულინგის საკვლევი 3 სკალიდან ერთ-ერთს.
3. კითხვარის დებულებების კორექტირება - აღნიშნულ ეტაპზე მოხდა დებულებების განახლებული სახით ჩამოყალიბება ექსპერტების შეფასებების საფუძველზე. ასევე, დებულებები კორექტირდა ქართული ენის ფილოლოგის მიერ.

ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარი

აღნიშნული კვლევის ფარგლებში ემოციურ ინტელექტს განვიხილავთ, როგორც პიროვნულ ნიშანს და კვლევით ინსტრუმენტად გამოვიყენეთ პეტრიდესის და მისი კოლეგების მიერ შექმნილი კითხვარი. ისინი ემოციურ ინტელექტს განვიხილავდნენ, როგორც თვითაღქმების ერთობლიობას, დაკავშირებულს ემოციებთან.

კითხვარი შეიქმნა ლონდონში, ინგლისურ ენაზე. თვდაპირველ კვლევაში მონაწილეობას იღებდა 1721 ადამიანი, მათგან 912 მდედრობითი, 764 კი მამრობითი სქესის წარმომადგენელი იყო, 61-მა რესპონდენტმა არ მიუთითა სქესი. გამოკითხულთა საშუალო ასაკი 29.65 წელი იყო ($SD=11.94$). (Petrides, 2009). აღნიშნული კვლევის სტატისტიკური ანალიზის შედეგად, მთლიანი ემოციური ინტელექტის მაჩვენებელი ქალებისთვის იყო .89, მამაკაცების შემთხვევაში კი .92. ფაქტორების მიხედვით შინაგანი შეთანხმებულობა შემდეგნაირად განაწილდა:

ქალების შემთხვევაში : ემოციურობა - .75; თვითკონტროლი - .78; სოციალურობა - .79; კეთილდღეობა - .83.

მამაკაცების შემთხვევაში კი : ემოციურობა - .80; თვითკონტროლი - .78; სოციალურობა - .82; კეთილდღეობა - .84 (Petrides, 2009). პეტრიდესმა და თანამოაზრეებმა 2007 წელს აჩვენეს, რომ ემოციური ინტელექტის ქულები წინასწარმეტყველებს სხვადასხვა ემოციებთან დაკისრებულ კრიტერიუმს, როგორცაა დეპრესია ($b=-.56$), დისფუნქციური დამოკიდებულება ($b=-.38$), დაძლევის სტრატეგიები ($b=.44$ -დან .57-მდე).

ქართული ვერსია დაამუშავა ფსიქოლოგიაში ფილოსოფიის მეცნიერებათა დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად წარსადგენ დისერტაციაში - ხათუნა მარწყვიშვილმა.

კვლევა 922 ადამიანზე ჩატარდა, რომელთაგან 267 მამაკაცი და 655 ქალი იყო. მათი ასაკი ვარირებდა 17 წლიდან 70 წლამდე. კვლევაში საერთო ემოციური ინტელექტის სანდოობა $r=.87$ - ის ტოლი იყო. მისი ცალკეული ფაქტორების კი შემდეგნაირად განაწილდა :

ემოციურობა - .69; კეთილდღეობა - .82; სოციალურობა - .78; თვითკონტროლი - .71.

კითხვარი შედგება 153 აითემისგან, 4 ფაქტორული ნაწილისგან და 15 სკალისგან. ფაქტორული ნაწილებია :

კარგად ყოფნა- ინდივიდებს, რომლებსაც აქვთ კარგად ყოფნის ფაქტორული მაჩვენებელი მაღალი, თავს მიიჩნევენ ბედნიერებად. დაბალი ქულის ქულის მქონე ინდივიდები გრძნობენ იმედგაცრუებას და უკმაყოფილებას.

სოციალურობა- ამ ფაქტორის მიხედვით ფასდება ინდივიდის სოციალურობა, რამდენად მარტივად და წარმატებით სოციალიზირდება სხვადასხვა ტიპის ადამიანებთან და როგორ აფასებენ ისინი საკუთარ უნარს. დაბალი მაჩვენებლის მქონე ადამიანები ვერ ახერხებენ სოციალიზაციას და არიან ჩაკეტილები საკუთარ თავთან, არ შეუძლიათ მოლაპარაკების წამორება. ასე აფასებენ ისინი, საკუთარ სოციალურობის შესაძლებლობებს.

ემოციურობა- ინდივიდებს, რომლებსაც აქვთ მაღალი ქულა ამ ფაქტორზე, მიიჩნევენ, რომ შეუძლიათ ემოციების გამოყენება და გამოხატვა თავიანთ სასარგებლოდ. შეუძლიათ ემოციების გამოყენება ურთიერთობების განვითარებისთვის, სწორად აღიქვამენ საკუთარ ემოციებს, განსხვავებით დაბალი მაჩვენებლის მქონეებისგან, რომელიც ეხმარებათ ურთიერთობების სწორად წარმართვაში.

თვით კონტროლი- გულისხმობს საკუთარ ემოციებთან გამკლავების უნარს. მაღალი მაჩვენებლის მქონდე ინდივიდებს შეუძლიათ ემოციების გაკონტოლება, საკუთარ თავთან შეწინააღმდეგება, სურვილებზე უარის თქმა, განხვავებით დაბალი

ქულის მაჩვენებლებისგან, რომლებიც ვერ ახერხებენ ემოციების მიმართ წინააღმდეგობის გაწევას.

გარდა ოთხი ფაქტორისა, კითხვარი იყოფა 15 სკალად:

ემოციების გამოხატვის სკალა-ინდივიდს შეუძლია საკუთარი ემოციების სწორად გამოხატვა, რასაც ვერ ვიტყვით ამ სკალაზე დაბალი მაჩვენებლის მქონეებზე, რაც აისახება ურთიერთობებზე და გამომწვევია სხვადასხვა ტიპის პრობლემის. მათი არ ესმით სხვებს, რაც ინდივიდს უქმნის მრავალ პრობლემას.

ემპათია- გულისხმობს, ადამიანის უნარს გაიგოს და აღიქვას სხვა ადამიანების გრძნობები და ემოციები. მათ შეუძლიათ თავი წარმოიდგინონ სხვის ადგილას. დაბალი ემპათიის მქონე ინდივიდებს, არ შეუძლიათ საკუთარი თავის წარმოდგენა სხვის ნაცვლად და შესაბამისად, ყველანაირ საკითხს უყურებენ მხოლოდ საკუთარი გადმოსახედიდან, ცენტრირებულები არიან საკუთარ თავზე.

მოტივაცია- ამ მაჩვენებელზე მათ ვისაც აქვთ მაღალი მაჩვენებელი, გააჩნიათ შინაგანი მოტივაცია შეასრულონ საქმე ძალიან კარგად. მათ არ ჭირდებათ რაიმე დამატებითი მოტივაცია იმისათვის, რომ საქმე შეასრულონ კარგად. დაბალი მოტივაციის მქონეებს მუდმივად ჭირდებათ რაიმე დამატებითი მოტივატორი საქმის შესასრულებლად, შინაგანი მოტივაცია არ გააჩნიათ და მუდმივად ჭირდებათ რაიმე ჯილდო.

ემოციების რეგულაცია- ინდივიდებს, რომლებსაც გააჩნიათ მაღალი მაჩვენებელი ემოციური რეგულაციის სკალაზე, შეუძლიათ ემოციების კონტროლი, ემოციების შერჩევა, ხანგრძლივობის განსაზღვრა. მათ შეუძლიათ ემოციების შეცვლა საჭიროების შემთხვევაში. შეუძლიათ საკუთარი ემოციების კონტროლი. გარკვეულ შემთხვევაში წინააღმდეგობას უწევენ ემოციას. დაბალი ემოციური რეგულაციის ქულის მქონე ინდივიდებს არ შეიძლიათ ემოციების მართვა, ახასიათებთ უარყოფითი ემოციების სიჭარბე და არასტაბილურობა.

ბედნიერების სკალა- ინდივიდის, რომლებიც ხასიათდებიან ბედნიერების სკალაზე მაღალი მაჩვენებლით, არიან ბედნიერები, თავს გრძნობენ ძალიან კარგად. აქვთ მხიარული განწყობა და მიმართულები არიან აწმყოზე, განხვავებით მათგან, ვისაც ეს მაჩვენებელი აქვს დაბალი. დაბალი ქულის მქონე ადამიანები არიან მოწყენილები, არიან ცუდ განწყობაზე, არ არიან კმაყოფილები საკუთარი ცხოვრებით.

სოციალური ცნობიერების სკალა- ინდივიდები, რომლებსაც აქვთ მაღალი მაჩვენებელი სოციალური ცნობიერების სკალაზე არიან სოციალურები, სოციალური სტიმულის მიღების და აღქმის მაღალი უნარები გააჩნიათ. მათ შეუძლიათ მარტივად დაამყარონ ჯანსაღი სოციალური ურთიერთობები ადამიანებთან. შეუძლიათ საკუთარი და სხვისი ემოციების კონტროლი, რეგულირება, რაც ეხმარება სოციალური ურთიერთობების წარმატებით წარმართვაში. დაბალი მაჩვენებლის მქონე ადამიანებს. აქვთ მუდმივად ახალი სიტუაციების მიმართ შფოთვის განცდა. უჭირთ საკუთარი თავის წარმოჩენა და არ ყავთ დიდი სოციალური წრე.

იმპულსურობის სკალა- მაღალი იმპულსურობის მქონე ადამიანები ხასიათდებიან იმპულსებზე დაყრდნობით გადაწყვეტილებებისა და ზოგადად მოქმედებებით. დაბალი ქულის მქონე ინდივიდები არ ყვებიან საკუთარ იმპულსებს და ბევრს ფიქრობენ გადაწყვეტილებების მიღებამდე.

ემოციების აღქმის სკალა- ინდივიდები, რომელთაც აქვთ მაღალი მაჩვენებელი ემოციების აღქმის თვალსაზრისით, ფლობენ როგორც საკუთარ ემოციებს, ასევე ახერხებენ სხვა ადამიანების ემოციების სწორად აღქმას. დაბალი ემოციური აღქმის მქონე ინდივიდები ხშირად ვერ ხვდებიან და არ ესმით საკუთარი განცდები და ემოციების და სხვა ადამიანების ემოციური სიგნალებიც რთულად გასაგებია მათთვის.

თვით-შეფასების სკალა- ზომავს ადამიანების თვით-შეფასებას. მაღალი თვით-შეფასების მქონე ადამიანები საკუთარ თავს ახასიათებენ დადებითად,

კმაყოფილები არიან საკუთარი თავით. ხოლო, დაბალი თვით-შეფასების მქონე ინდივიდები აფასებენ უარყოფითად საკუთარ თავს, არ განიცდიან თვითპატივისცემას.

ასერტიულობა- ინდივიდები მაღალი ასერტიულობის მაჩვენებლით, ხასიათდებიან ლიდერული თვისებებით. შეუძლიათ საკუთარი თავის და პოზიციის დაცვა, შეუძლიათ დაიცვან საკუთარი უფლებები. მათ ჯერათ საკუთარი თავის. ხოლო, დაბალი ასერტიულობის მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები იმ შემთხვევაშიც შეიძლება იხევდნენ უკან, როდესაც ჯერათ საკუთარი სწორი პოზიციის. არ ხასიათდებიან ლიდერული თვისებებით.

ემოციების მართვის სკალა- ამ სკალის მეშვეობით იზომება ინდივიდის მიერ ემოციების მართვის შესაძლებლობა, რამდენად შეუძლია ემოციებზე გავლენის მოხდენა. მათ, ვისაც გააჩნიათ სკალაზე მაღალი მაჩვენებელი, შეუძლიათ სხვა ადამიანების ემოციებზე გავლენის მოხდენა. შეუძლიათ დაეხმარონ ადამიანებს და გააუმჯობესონ ემოციები დადებითისკენ. ხოლო, მათ, ვისაც ეს მაჩვენებელი აქვს დაბალი არ შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ სხვის გრძნობებზე და არიან ნაკლებად სოციალურები.

ოპტიმიზმის სკალა- ინდივიდებს, რომლებსაც აქვთ მაღალი მაჩვენებელი ოპტიმიზმის სკალაზე, გააჩნიათ მუდმივი ოპტიმიზმის განცდა, მომავალს ხედავენ ნათელ ფერებში და აქვთ მხოლოდ დადებითი მოლოდინები, განხვავებით იმ ადამიანებისთან, რომლებიც ხასიათდებიან ოპტიმიზმის დაბალი მაჩვენებლით. მათ არ აქვთ დადებითი მოლოდინები მომავლისგან და არ ხასიათდებიან რისკიანობით.

ურთიერთობები ახლობლებთან- ეს სკალა აფასებს ინდივიდის ურთიერთობებს ახლობელ ადამიანებთან: ოჯახის წევრებთან, ნათესავებთან. მაღალი ქულის მქონე ინდივიდებს აქვთ დადებითი ურთიერთობები, რაც აისახება მათ ბედნიერებაზე და კარგად ყოფნაზე, ხოლო, დაბალი ქულის მქონე ადამიანებს

არ აქვთ დადებითი ურთიერთობები ოჯახის წევრებთან და ახლობლებთან, არ არიან მათ მიმართ ყურადღებიანები და აქვთ წარუმატებელი ურთიერთობები.

ადაპტაციის სკალა- მაღალი მაჩვენებლის მქონე ადამიანები სხვადასხვა გარემოში და სიტუაციაში ადაპტაციას ახერხებენ მარტივად. ადვილად ეგუებიან ახალ სიტუაციებს და მიდრეკილნი არიან ცვლილებებისკენ, განსხვავებით იმ ადამიანებისაგან, ვისაც ადაპტაციის სკალის მაჩვენებელი აქვს დაბალი. ისინი ნაკლებად არიან მიდრეკილნი ცვლილებებისკენ, რადგან უჭირთ ახალ სიტუაციებთან მორგება.

სტრესის მართვის სკალა- ამ სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდებს შეუძლიათ ემოციების რეგულაცია, რაც ეხმარებათ სტრესის დაძლევაში. დაბალი მაჩვენებლის მქონე ადამიანებს არ შეუძლიათ სტრესის მართვა, მარტივად ისტრესებიან, რის გამოც არიდებენ თავს სხვადასხვა სიტუაციებს, რაც შეიძლება იყოს ძალიან მნიშვნელოვანი, მაგრამ სტრესის გამომწვევი.

კითხვარი ზომავს ემოციური ინტელექტის ზემოთ ჩამოთვლილ განზომილებებსა და ფაქტორებს და საბოლოო ჯამში ვიღებთ ემოციური ინტელექტის მთლიან ქულას.

კონტროლის ლოკუსის საკვლევი კითხვარი

კონტროლის ლოკუსის საზომი შკალა ჯულინა როტერმა (Rotter) 1966 წელს შექმნა. შკალას იძულებითი არჩევანის ფორმატი აქვს, ანუ რესპონდენტისგან მოითხოვს „ა“ და „ბ“ მტკიცებების ყოველი წყვილიდან, ერთის - შინაგანი ან გარეგანი კონტროლის ლოკუსის ამსახველი მტკიცების შერჩევას, იმ მტკიცებისა, რომელსაც იგი უფრო მეტად ეთანხმება. შკალა შედგება ასეთი 29 მტკიცებისგან, რომელთაგან 23 ზომავს კონტროლის ლოკუსს, 6 წყვილი კი შემავსებელ მტკიცებებს წარმოადგენს.

რესპონდენტებს კითხვარის შესავსებად მიეწოდებათ შესაბამისი მარტივი ინსტრუქცია და სჭირდებათ დაახლოებით 15 წუთი.

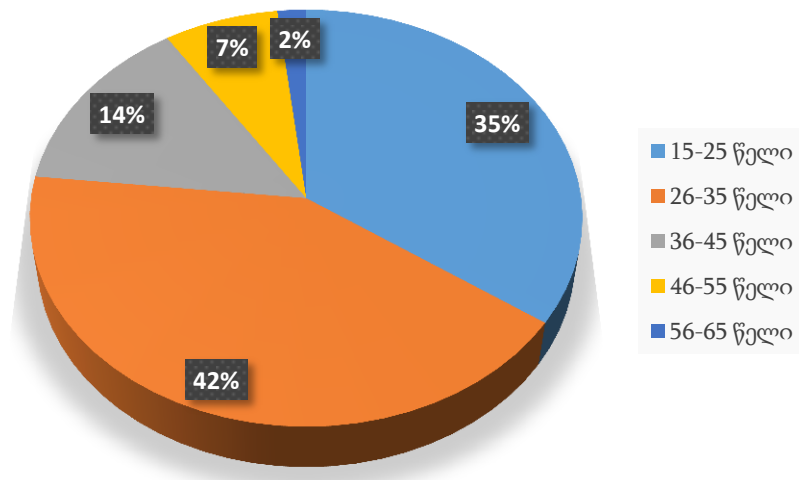
მონაცემთა ინტერპრეტაციისას ვაკვირდებით შკალაზე დაგროვილ ქულებს, მათგან მაღალი ქულა გარეგანი კონტროლის ლოკუსის მაჩვენებელია, დაბალი ქულა კი - შინაგანი კონტროლის ლოკუსისა. ზოგადად, საქართველოს პოპულაციაში კონტროლის შინაგანი ლოკუსის მაჩვენებლად შეიძლება ჩაითვალოს 12 ქულა და მასზე ნაკლები, ხოლო 13 ქულა და უფრო მაღალი - კონტროლის გარეგანი ლოკუსის მაჩვენებელია. (სუმბაძე, ქიტიაშვილი, ფირცხალავა, მაისურაძე, 2012).

3.2 კვლევის მონაწილეები

კვლევის მონაწილეთა შერჩევა მოხდა ხელმისაწვდომობის პრინციპით, გამოიკითხა 326 დასაქმებული ადამიანი. მათი ასაკი ვარირებდა 15 წლიდან 60 წლამდე.

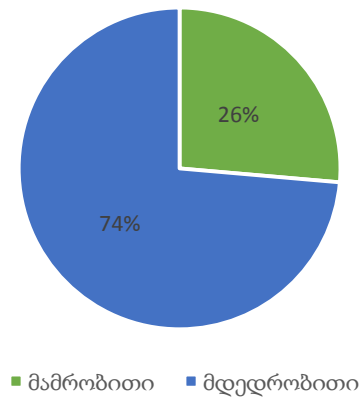
დიაგრამა #1 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება ასაკის მიხედვით

მონაწილეთა პროცენტული განაწილება ასაკის მიხედვით



დიაგრამა #2 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება სქესის მიხედვით:

მონაწილეთა პროცენტული განაწილება სქესის მიხედვით



მონაწილეთა 86 რესპონდენტი მამაკაცია, 240 კი ქალი. მამაკაცებისა და ქალების პროცენტული განაწილება იხილეთ დიაგრამა #2-ზე.

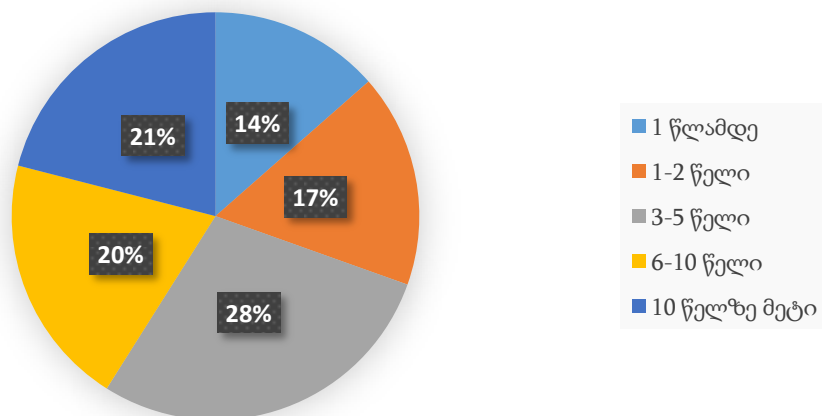
საინტერესო და მრავალფეროვანია გამოკითხულთა გამოცდილება წლების მხრივ, ზოგადად, კვლევის პროცესში სტაჟის მიხედვით რესპონდენტები 5 ჯგუფში ერთიანდებოდნენ, ესენია :

1. 1 წლამდე სამუშაო გამოცდილება
2. 1-2 წელი
3. 3-5 წელი
4. 6-10 წელი
5. 10 წელზე მეტი სამუშაო გამოცდილება

200 რესპონდენტის პროცენტული განაწილება სტაჟის მიხედვით ასეთია:

დიაგრამა #3 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება ნამუშევარი წლების მიხედვით

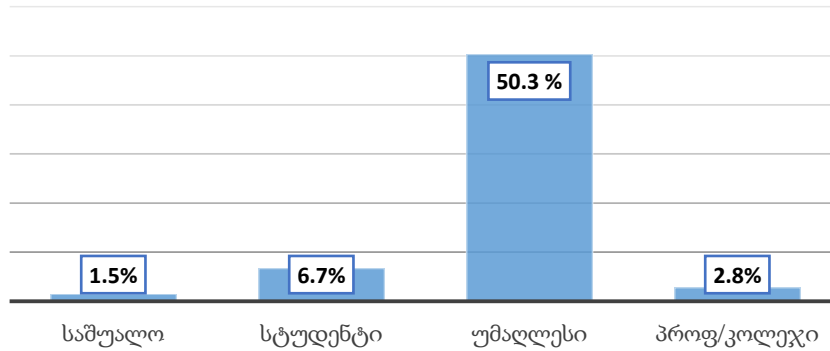
მონაწილეთა პროცენტული განაწილება ნამუშევარი წლების მიხედვით



გამოკითხულთა განათლების დონე სხვადასხვა იყო, არიან რესპონდენტები მხოლოდ საშუალო განათლებით, ასევე სტუდენტები, პროფესიული/კოლეჯის ან უმაღლესი განათლების. მათი პროცენტული წილი შემდეგნაირია:

დიაგრამა #4 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება განათლების მიხედვით

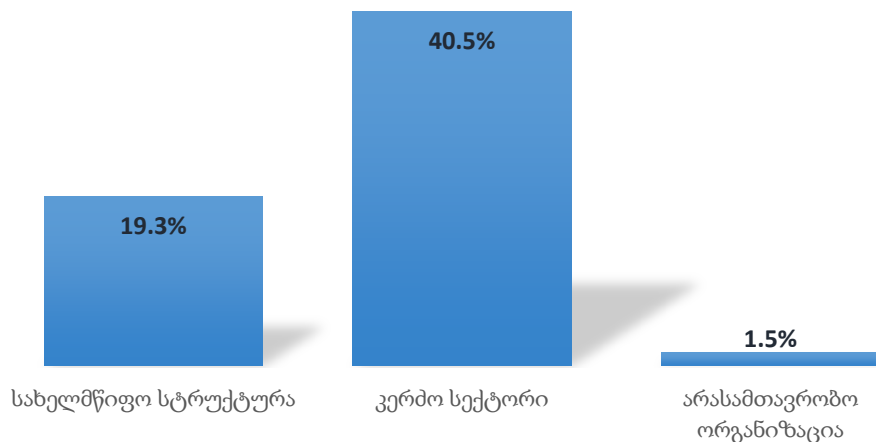
მონაწილეთა პროცენტული განაწილება
განათლების მიხედვით



გამოკითხულთა 200-მა რესპონდენტმა დააფიქსირა ორგანიზაციის ტიპი და საქმიანობის სფერო, მათი პროცენტული განაწილება შემდეგ დიაგრამებზეა ასახული:

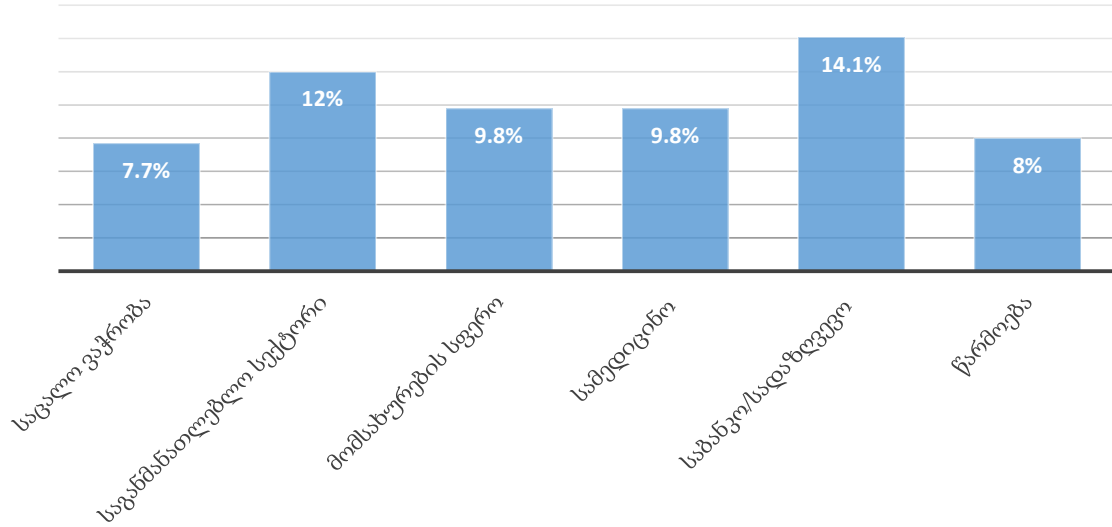
დიაგრამა #5 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება სამუშაო ორგანიზაციის ტიპის მიხედვით

მონაწილეთა პროცენტული განაწილება სამუშაო
ორგანიზაციის ტიპის მიხედვით



დიაგრამა #6 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება საქმიანობის სფეროს მიხედვით

მონაწილეთა პროცენტული განაწილება საქმიანობის სფეროს მიხედვით

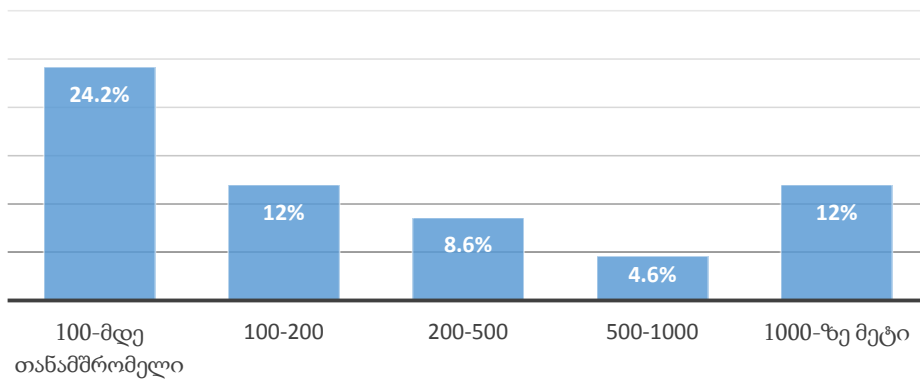


ის კომპანიები, სადაც კვლევის მონაწილეები მუშობენ, სხვადასხვა სიდიდისაა. იმისთვის, რომ განგვესაზღვრა კომპანიის ზომა, რესპონდენტებს ვთხოვეთ, დაეზუსტებინათ ამჟამინდელ კომპანიაში თანამშრომელთა რაოდენობა.

შედეგები მოცემულია ცხრილის სახით:

დიაგრამა #7 მონაწილეთა პროცენტული განაწილება დასაქმებულ ორგანიზაციაში თანამშრომელთა რაოდენობის მხრივ

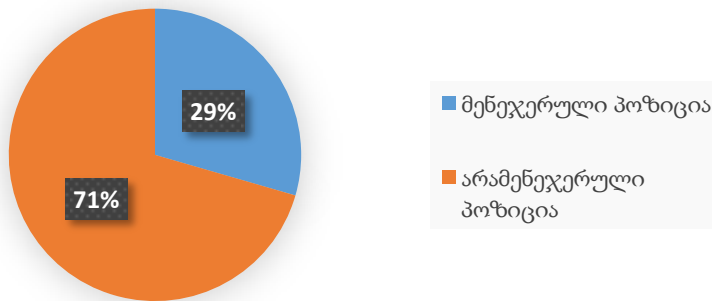
მონაწილეთა პროცენტული განაწილება დასაქმებულ ორგანიზაციაში თანამშრომელთა რაოდენობის მხრივ



კიდევ ერთი მთავარი ფაქტორი, რაზეც ყურადღება გამახვილდა ეს იყო მენეჯერული პოზიციები, გამოკითხვის დროს კვლევის მონაწილეები თან აფიქსირებდნენ ყავდათ თუ არა დაქვემდებარებული, შედეგები შემდეგნაირად განაწილდა.

დიაგრამა #8 მონაწილეთა განაწილება მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმების მხრივ

მონაწილეთა განაწილება მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმების მხრივ



თავი 4: შედეგების ანალიზი

4.1. სამუშაო ბუღინგის საკვლევი კითხვარის ფსიქომეტრიული მახასიათებლები

სამუშაო ბუღინგის საკვლევი კითხვარის შინაგანი კონსისტენტობის დადგენის მიზნით შემოწმდა როგორც ცალკეული სკალების, ასევე მთლიანი კითხვარის სანდოობა. სანდოობა გვიჩვენებს, თუ რამდენად ზუსტად ზომავს იგი იმ კონსტრუქტს, რის შესაფასებლადაც იგი არის შექმნილი. სანდოობის გაზომვის მეთოდებიდან გამოვიყენეთ შინაგანი შეთანხმებულობა. ამ მეთოდით სანდოობის ყველაზე გავრცელებულ საზომს წარმოადგენს კრონბახის ალფა (Peterson, 1994). შედეგები მოცემულია ცხრილში #1:

ცხრილი #1 ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარის სანდოობა

	M	SD	Alpha	N of Item
სამუშაოსთან დაკავშირებული ბუღინგი	12.07	3.801	.743	7
პიროვნებასთან დაკავშირებული ბუღინგი	16.84	5.685	.893	12
ფიზიკური ბუღინგი	3.95	1.384	.652	3
ბუღინგის მთლიანი სკალა	32.85	9.747	.913	22

კითხვარის სანდოობის გაზომვის დროს გავზომეთ თითოეული დებულების დისკრიმინაციის ინდექსი. დისკრიმინაციის ინდექსი გვიჩვენებს თუ რამდენად შეუძლია დებულებას შეადაროს და განასხვავოს ერთმანეთისგან მონაწილეები. შედეგებმა აჩვენა, რომ ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის ყველა დებულებას მაღალი დისკრიმინაციული ინდექსი აქვს, შესაბამისად, თამამად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ თითოეული დებულება გვაძლევს შესაძლებლობას გავზომოთ ჯგუფებს შორის განსხვავებები. შედეგები შეჯამებულია ცხრილის სახით:

ცხრილი #2 ნეგატიური ქმედებების საკვლევის ინსტრუმენტის დისკრიმინაციის ინდექსი

	Item	Correlated Item – Correlation	დისკრიმინაციის მაჩვენებელი
1	უარი მიგიღიათ მოთხოვნილ ინფორმაციაზე, რამაც გავლენა მოახდინა თქვენი სამუშაოს შესრულებაზე	.436	ძალიან კარგი
2	დაუცინიათ და შეურაცხვენიხართ სამსახურში	.618	ძალიან კარგი
3	დაუვალვებიათ ისეთი საქმის შესრულება, რომელსაც სჭირდება უფრო დაბალი კომპეტენციები, ვიდრე თქვენია	.424	ძალიან კარგი
4	ჩამოურთმევიათ ძირითადი დავალებები ან ჩაუნაცვლებიათ ისინი არაარსებითი/უსიამოვნო დავალებებით	.474	ძალიან კარგი
5	გაუვრცელებიათ ჭორები თქვენს შესახებ	.491	ძალიან კარგი
6	ყოფილხართ იგნორირებული, იზოლირებული ან გარიყული სხვებისგან	.631	ძალიან კარგი
7	გაუკეთებიათ შეურაცხმყოფელი და უხეში კომენტარი თქვენი პიროვნების, ღირებულებებისა და პირადი ცხოვრების შესახებ	.621	ძალიან კარგი
8	დაუყვირითა თქვენთვის, ან გამოუხატავთ სპონტანური ბრაზი	.509	ძალიან კარგი
9	გქონიათ სხვების მხრიდან მუქარისა და დაშინების შემთხვევები, როგორებიცაა თითის დაქნევა, მუშტის დაბრაზუნება, გზის გადაკეტვა და ა.შ.	.573	ძალიან კარგი
10	მიგიღიათ მინიშნებები, რომ უნდა დატოვოთ სამსახური	.618	ძალიან კარგი
11	გაუხსენებიათ თქვენ მიერ დაშვებული შეცდომები	.571	ძალიან კარგი
12	სხვებთან/თანამშრომლებთან მიახლოების დროს გიგრძნობიათ იგნორირება და მტრული რეაქციები	.633	ძალიან კარგი
13	სისტემატურად გაუკრიტიკებიათ შეცდომების გამო	.643	ძალიან კარგი
14	იგნორი გაუკეთებიათ თქვენი შეხედულებებისა და მოსაზრებებისთვის	.527	ძალიან კარგი
15	გამოგიცდიათ მასხრად აგდების შემთხვევები	.660	ძალიან კარგი
16	საქმის შესრულებისთვის მოუციათ ისეთი ვადები რომლის დაცვაც შეუძლებელი იყო	.450	ძალიან კარგი

17	ყოფილა თქვენს წინააღმდეგ ცრუ ბრალდებების შემთხვევები	.638	ძალიან კარგი
18	ზედმეტად გაუკონტროლებიათ თქვენი მუშაობა	.507	ძალიან კარგი
19	გაიძულებდნენ, უარი გეთქვათ იმაზე, რაც გეკუთვნოდათ (გათავისუფლება ავადმყოფობის გამო, ანაზღაურებადი შვებულება, მოგზაურობის ხარჯები და ა.შ)	.420	ძალიან კარგი
20	ყოფილხართ მწვავე ირონიული და სარკასტული გამონათქვამების ობიექტი	.713	ძალიან კარგი
21	დაუვალეობათ იმდენი საქმე, რომლის შესრულებაც შეუძლებელი იყო	.565	ძალიან კარგი
22	გამოგიცდიათ ძალადობისა და თავდასხმის საფრთხე	.563	ძალიან კარგი

4.2. ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარის სანდოობა

რაც შეეხება ემოციური ინტელექტის საკვლევ ინსტრუმენტს, გავზომეთ შინაგანი შეთანხმებულობის საერთო მაჩვენებელი როგორც ცალკეული სკალის, ასევე ფაქტორების მიხედვით, ბოლოს კი ჯამური ემოციური ინტელექტის კრომბახის აღფა.

ცხრილი #3 ემოციური ინტელექტის საკვლევი ინსტრუმენტის სანდოობა

ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარის სკალები	Alpha	N of Item
ადაპტაცია	.749	9
ასერტიულობა	.7009	
ემოციების გამოხატვა	.764	10
ემოციების მართვა	.690	9
ემოციების აღქმა	.740	10
ემოციების რეგულაცია	.696	12
იმპულსურობა	.739	9
ურთიერთობები ახლობლებთან	.667	9
თვითშეფასება	.702	11
თვითმოტივაცია	.767	10
სოციალური ცნობიერება	.673	11
სტრესის მართვა	.779	10
ემპათია	.734	9
ბედნიერება	.783	9
ოპტიმიზმი	.777	8
ემოციურობა	.776	4
სოციალურობა	.693	3
კეთილდღეობა	.693	3
თვითკონტროლი	.786	3
ჯამური ემოციური ინტელექტი	.893	15

4.3 კორელაციური ანალიზი

საკვლევი ჰიპოთეზების გადამოწმების მიზნით ნეგატიური ქმედებების საკვლევ ინსტრუმენტის სკალებსა და ემოციური ინტელექტის ფაქტორებს შორის გავზომეთ კორელაცია. სტატისტიკურად სანდო კავშირები შემდეგ ცვლადებს შორის გამოვლინდა:

- ემოციურობა და სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი ($r=-.148, p<.05$);
- კეთილდღეობა და სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი ($r=-.191, p<.01$);
- თვითკონტროლი და სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი ($r=-.195, p<.01$);

განსაკუთრებით საინტერესო იყო მესამე საკვლევი ჰიპოთეზის, სოციალურობის ფაქტორსა და პიროვნებასთან დაკავშირებულ ბულინგს შორის კავშირის კვლევა, შედეგებმა აჩვენა, რომ მათ შორის არ არსებობს სანდო კორელაციური კავშირი ($r=.036, p>.05$);

კორელაციური ანალიზის მეშვეობით გადამოწმდა მეოთხე საკვლევი ჰიპოთეზაც, შედეგების მიხედვით, კეთილდღეობის ფაქტორი უარყოფითად კორელირებს სამუშაოსთან დაკავშირებულ ბულინგთან ($r=-.191, p<.01$), მათ შორის აღმოჩნდა სუსტი, მაგრამ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი.

შედეგები მოცემულია ცხრილის სახით:

ცხრილი #4 ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის სკალებსა და ემოციური ინტელექტის ფაქტორებს შორის კორელაცია

		1	2	3	4	5	6	7
1	სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი	-						
2	პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგი	.637**	-					
3	ფიზიკური ბულინგი	.372**	.646**	-				
4	ემოციურობა	-.148*	-.041	.054	-			
5	სოციალურობა	.025	.036	.131	.507**	-		
6	კეთილდღეობა	-.191**	-.099	-.127	.577**	.539**	-	
7	თვითკონტროლი	-.195**	-.083	-.074	.543**	.363**	.583**	-

* $p<.01$; * $p<.05$

ემოციურ ინტელექტსა და კონტროლის გარეგან ლოკუსს შორის ურთიერთმიმართება

კორელაციური ანალიზის საფუძველზე, აღმოჩნდა, რომ კონტროლის გარეგანი ლოკუსი უარყოფითად კორელირებს საერთო ემოციურ ინტელექტთან და მის ზოგიერთ ფაქტორთან, კერძოდ, სოციალურობასა და კეთილდღეობასთან:

- გარეგანი კონტროლის ლოკუსი და სოციალურობა ($r=-.178, p<.05$);
- გარეგანი კონტროლის ლოკუსი და კეთილდღეობა ($r=-.185, p<.05$);
- გარეგანი კონტროლის ლოკუსი და ზოგადი ემოციური ინტელექტი ($r=-.193, p<.01$);

შედეგები მოცემულია ცხრილის სახით:

ცხრილი #5 კონტროლის გარეგან ლოკუსსა და ემოციური ინტელექტს შორის კორელაცია

	სოციალურობა	კეთილდღეობა	ზოგადი EI
გარეგანი კონტროლის ლოკუსი	-.178*	-.185*	-.193**

* $p<.01$; * $p<.05$

საინტერესო შედეგია ზოგადად ცვლადებს შორის კორელაციების მხრივ, განვიხილეთ ზოგადი ემოციური ინტელექტის, სამუშაო ბულინგისა და გარეგანი კონტროლის ლოკუსის ცვლადებს შორის კორელაცია :

- სამუშაო ბულინგი და ემოციური ინტელექტი ($r=-.198, p<.01$);
- გარეგანი კონტროლის ლოკუსი და ემოციური ინტელექტი ($r=-.193, p<.01$);
- გარეგანი კონტროლის ლოკუსი და სამუშაო ბულინგი ($r=-.024, p<.01$);

ცხრილი #6 ემოციური ინტელექტის, სამუშაო ბულინგისა და გარეგანი კონტროლის ლოკუსის ცვლადებს შორის კორელაცია

		1	2	3
1	ემოციური ინტელექტი	-		
2	სამუშაო ბულინგი	-.198**	-	
3	გარეგანი კონტროლის ლოკუსი	-.193**	.024**	-

* p<.01 ; * p<.05

მონაცემთა სტატისტიკურად დამუშავების დროს დავთვალეთ თითოეული საკვლევის ინსტრუმენტის სკალებს შორის კორელაციები, რისთვისაც გამოვიყენეთ პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი.

ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის სკალებს შორის ინტერკორელაციები

- ▶ სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი და პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგი ($r=.637$, $p<.01$);
- ▶ ფიზიკური ბულინგი და სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი ($r=.372$, $p<.01$);
- ▶ ფიზიკური ბულინგი და პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგი ($r=.646$, $p<.01$);

შედეგები მოცემულია #7 ცხრილის სახით:

ცხრილი #7 სამუშაო ბულინგის სკალების ინტერკორელაცია

		1	2	3
1	სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგი			
2	პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგი	.637**	-	
3	ფიზიკური ბულინგი	.372**	.646**	-

* p<.01 ; * p<.05

განვიხილეთ ემოციური ინტელექტის ფაქტორებს შორის კორელაციაც,

ემოციური ინტელექტის საკვლევის ინსტრუმენტის ძირითად ფაქტორებს შორის კორელაციის გამოთვლის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ისინი ერთმანეთთან ძლიერ კორელაციაში იმყოფებიან, კერძოდ:

- ▶ სოციალურობა და ემოციურობა ($r=.507, p<.01$);
- ▶ კეთილდღეობა და ემოციურობა ($r=.577, p<.01$);
- ▶ კეთილდღეობა და სოციალურობა ($r=.539, p<.01$);
- ▶ თვითკონტროლი და ემოციურობა ($r=.543, p<.01$);
- ▶ თვითკონტროლი და სოციალურობა ($r=.363, p<.01$);
- ▶ თვითკონტროლი და კეთილდღეობა ($r=.583, p<.01$).

ცხრილი #8 ემოციური ინტელექტის ფაქტორების ინტერკორელაცია

		1	2	3	4
1	ემოციურობა	-			
2	სოციალურობა	.507**	-		
3	კეთილდღეობა	.577**	.539**	-	
4	თვითკონტროლი	.543**	.363**	.583**	-

** $p<.01$; * $p<.05$

4.4 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები

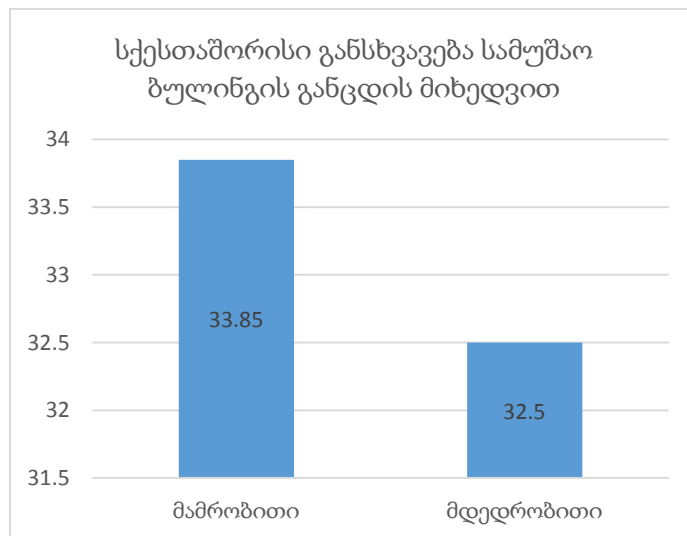
ჯგუფთაშორისი განსხვავებები ბულინგთან მიმართებაში

მონაცემების შეგროვების დროს ცდის პირებს ვთხოვეთ დაეზუსტებინათ სხვადასხვა დემოგრაფიული ცვლადი, როგორცაა ასაკი, განათლება, სამუშაო სტაჟი, საქმიანობის სფერო, ორგანიზაციის ტიპი, პოზიცია და ა.შ. შესაბამისად, მიღებული მონაცემები დავამუშავეთ შერჩევითა t კრიტერიუმით, რომელიც გვამლევს საშუალებას ერთმანეთს შევადაროთ ორი დამოუკიდებელი ჯგუფის გავლენა კონკრეტულ ცვლადზე.

სქესთაშორისი განსხვავება სამუშაო ბულინგის განცდის მიხედვით: მონაცემთა სტატისტიკური დამუშევების დროს სამუშაო ბულინგის განცდის მიხედვით არ გამოვლინდა სტატისტიკურად სანდო სქესთაშორისი განსხვავება :

მამრობითი სქესი ($M=33,85$; $SD=10,345$), მდედრობითი სქესი ($M=32.50$; $SD=9.501$); $t=1.105$ $df=324$; $p<.05$.

დიაგრამა #10 სქესთაშორისი განსხვავება სამუშაო ბულინგის განცდის მიხედვით

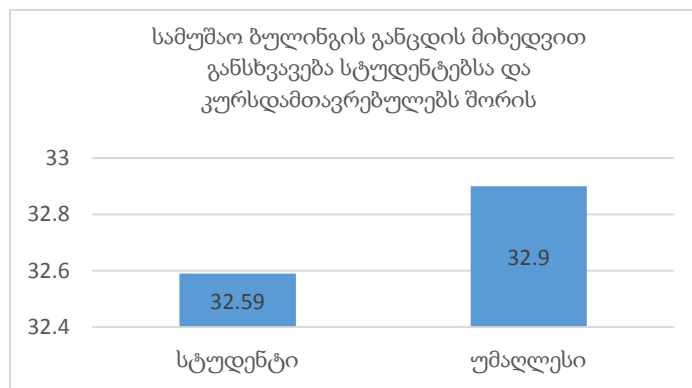


განათლების ჯგუფებს შორის განსხვავება სამუშაო ბუღინგის განცდის მიხედვით:

არ გამოვლინდა სტატისტიკურად სანდო განსხვავებები განათლების მხრივ დაყოფილ ჯგუფებში. განვიხილოთ სტუდენტებისა და უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების ჯგუფები, შედეგები შემდეგი სახისაა:

სტუდენტები ($M=32,59$; $SD=10,363$), უმაღლესი განათლება ($M=32.90$; $SD=8.764$), $t=-.153$, $df=184$; $p<.05$.

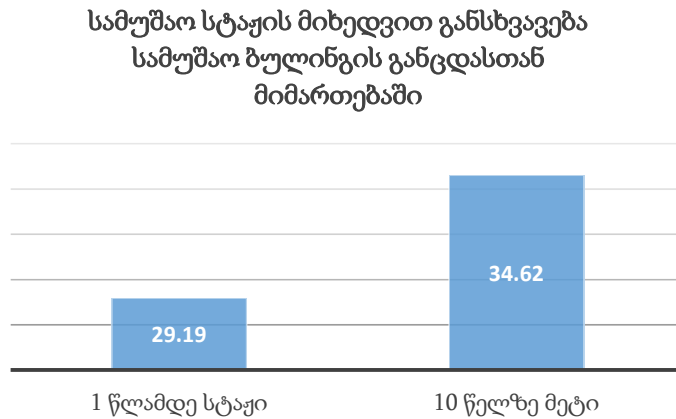
დიაგრამა #11 სამუშაო ბუღინგის განცდის მიხედვით განსხვავება სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ჯგუფებს შორის



სამუშაო სტაჟებს შორის განსხვავება სამუშაო ბუღინგის განცდის მიხედვით:

კვლევის ფარგლებში შემოწმდა ბუღინგის მაჩვენებლის მიმართება ნამუშევარი წლების რაოდენობასთან, მიღებული შედეგები სტატისტიკურად სანდო აღმოჩნდა შემდეგ ორ ჯგუფთან : 1 წლამდე სტაჟის მქონე ადამიანებთან ($M=29.19$; $SD=5.616$) და 10-წელზე მეტი სტაჟის მქონე ადამიანებთან ($M=34,62$; $SD=10.104$), $t=-2.548$; $df=67$, $p <.05$, შედეგების მიხედვით ამ ორ ჯგუფს შორის ბუღინგის მაჩვენებელი მაღალია 10 წელზე მეტი სტაჟის მქონე ადამიანებთან:

დიაგრამა #12 სამუშაო სტაჟის მიხედვით განსხვავება სამუშაო ბუღინგის განცდასთან მიმართებაში



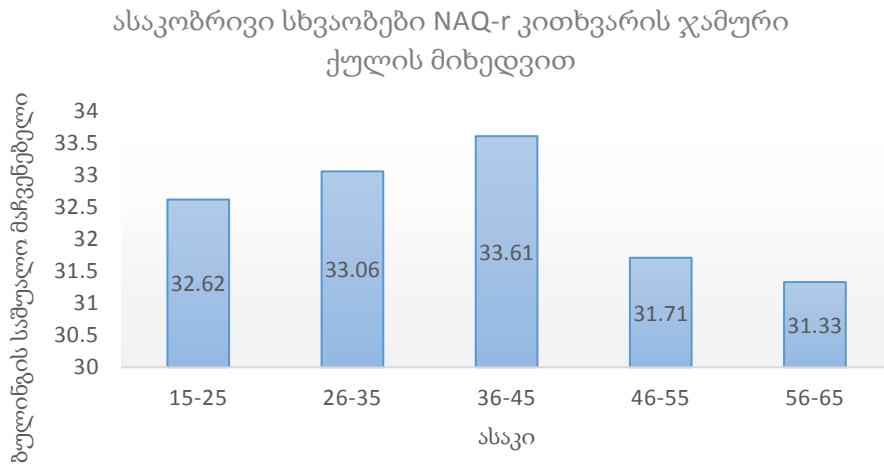
ასაკის, საქმიანობის სფეროსა და ორგანიზაციის ზომის ცვლადები ჯგუფებად დაყავით და ისინი ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზის (ANOVA) დახმარებით შევადარეთ ერთმანეთს. ამ სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით შეგვიძლია ვიკვლიოთ, თუ რა გავლენა აქვს ასაკს, საქმიანობის სფეროსა და ორგანიზაციის ზომას ბუღინგზე. განვიხილოთ თითოეული ცალ-ცალკე.

კვლევის მონაწილეები 5 ასაკობრივ ჯგუფად დაიყო და მათი დისპერსული ანალიზი სამუშაო ბუღინგის მაჩვენებლების მიხედვით მოცემულია

ცხრილი #9 კვლევის მონაწილეთა ასაკის დისპერსული ანალიზი სამუშაო ბუღინგის განცდის მაჩვენებლების მიხედვით

		N	M	SD
I	15-25	113	33,62	10,112
II	26-35	137	33,06	9,638
III	36-45	46	33,61	10,678
IV	46-55	24	31,71	7,843
V	56-65	6	31,33	5,645

დიაგრამა #13 ასაკობრივი სხვაობები NAQ-r კითხვარის ჯამური ქულის მიხედვით



რადგან ანალიზმა გვიჩვენა, რომ $F=.218$, $df=4$ და $p>.05$ -ზე, ამიტომ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ასაკის ჯგუფებს შორის ბულინგთან მიმართებაში არ ფიქსირდება სანდო სტატისტიკური განსხვავებები.

ორგანიზაციის ტიპების ჯგუფებს შორის განსხვავებები სამუშაო ბულინგთან მიმართებაში

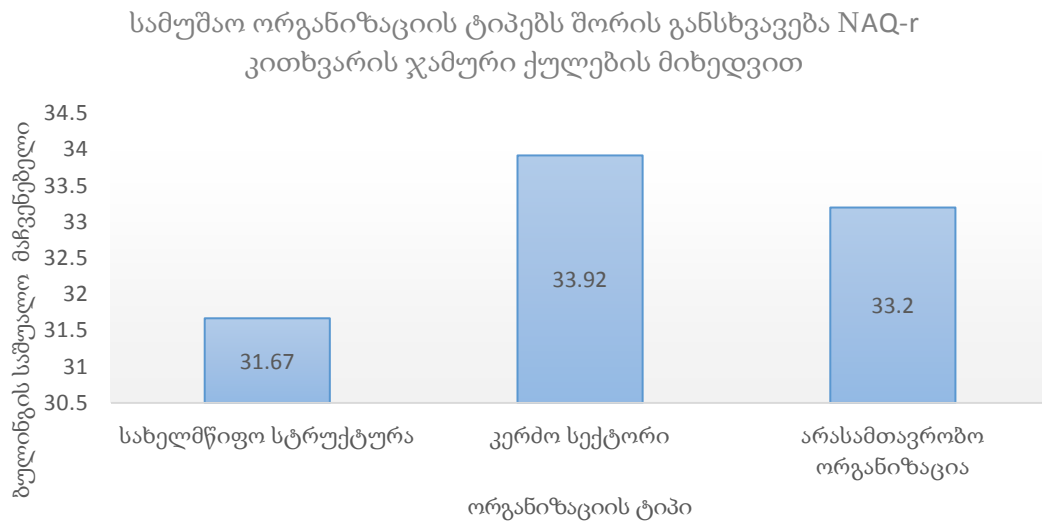
ზოგადად, გამოიყო ორგანიზაციის 3 ტიპი, ესენია სახელმწიფო სტრუქტურა, კერძო სექტორი და არასამთავრობო ორგანიზაცია. მათი დისპერსიული ანალიზი შემდეგი სახისაა:

ცხრილი #10 სამუშაო ორგანიზაციის ტიპებს შორის განსხვავება NAQ-r კითხვარის ჯამური ქულების მიხედვით

	ორგანიზაციის ტიპი	N	M	SD
I	სახელმწიფო სტრუქტურა	63	31.67	7.421
II	კერძო სექტორი	132	33.92	10.020
III	არასამთავრობო ორგანიზაცია	5	33.20	2.864

აღნიშნული ფაქტორების მხრივ არ გამოვლინდა სანდო ჯგუფთაშორისი განსხვავება, რადგან $F=1.290$; $df=2$; $p>.05$.

დიაგრამა #14 სამუშაო ორგანიზაციის ტიპებს შორის განსხვავება NAQ-r კითხვარის ჯამური ქულების მიხედვით

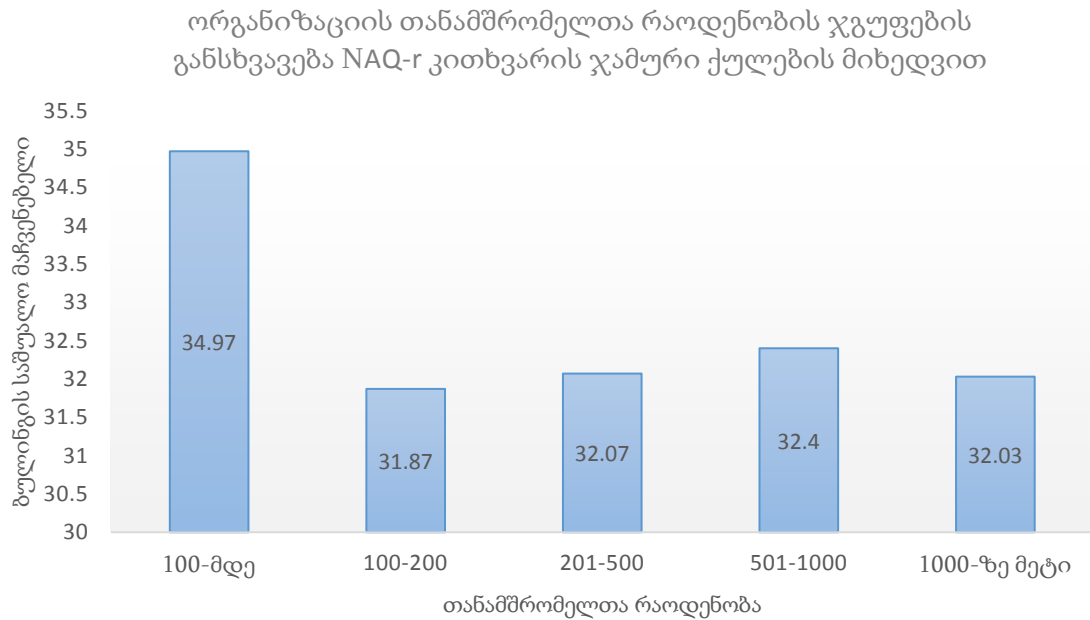


საინტერესოა რა გავლენა აქვს ბულინგის მაჩვენებელზე ორგანიზაციის სიდიდეს, ანუ თანამშრომლების რაოდენობას. ამ მხრივ გამოიყო 5 ჯგუფი: I- 100-მდე თანამშრომელი; II – 100-200 თანამშრომელი; III – 201-500 თანამშრომელი; IV-501-1000 თანამშრომელი; V- 1000-ზე მეტი თანამშრომელი. მონაცემთა დისპერსულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ აღნიშნულ ჯგუფებს შორის არ არის სანდო სტატისტიკური განსხვავება ბულინგის საერთო მაჩვენებელთან მიმართებაში, ($F=1,238$; $df=4$; $p>.05$). შედეგები მოცემულია ცხრილების სახით:

ცხრილი #11 ორგანიზაციის თანამშრომელთა რაოდენობის ჯგუფების განსხვავება NAQ-რ კითხვარის ჯამური ქულების მიხედვით

	თანამშრომლების რაოდენობა	N	M	SD
I	100-მდე	79	34,97	10,426
II	100-200	39	31,87	6,437
III	201-500	28	32,07	5,747
IV	501-1000	15	32,40	7,258
V	1000 და მეტი	39	32,03	11,144

დიაგრამა #15 ორგანიზაციის თანამშრომელთა რაოდენობის ჯგუფების განსხვავება NAQ-რ კითხვარის ჯამური ქულების მიხედვით

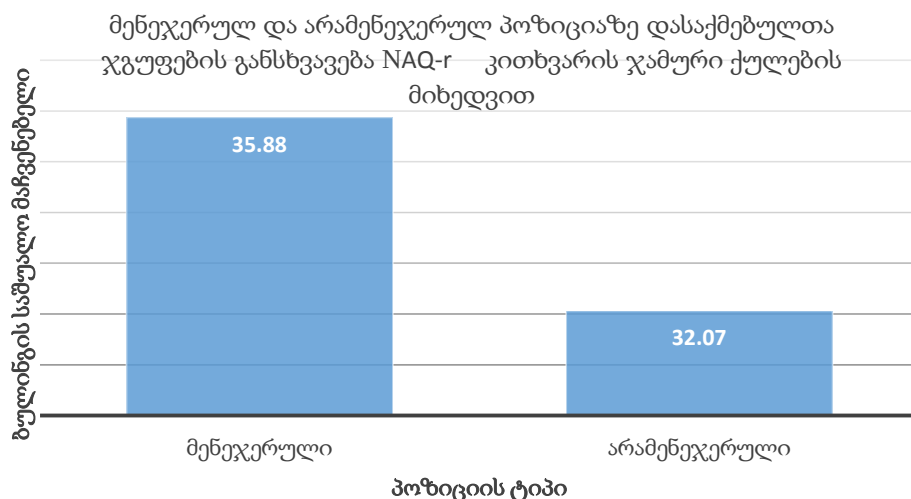


და ბოლოს, ჯგუფთაშორისი განსხვავება ბულინგის საშუალო მაჩვენებლის კიდევ ერთ ცვლადთან მიმართებაში გავზომეთ. ზოგადად, გამოიყო რესპონდენტები, რომლებიც მენეჯერულ პოზიციებზე არიან დასაქმებულნი, და რესპონდენტები, რომლებიც მუშაობენ არამენეჯერულ თანამდებობებზე. დისპერსიულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ამ ორ ჯგუფს შორის ბულინგთან მიმართებაში არსებობს სანდო სტატისტიკური განსხვავება, კერძოდ, ბულინგის საშუალო მაჩვენებელი მაღალია მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულ ადამიანებში, ვიდრე არამენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულებში. იხილეთ ცხრილი #14 სადაც $F=7.571$; $df=2.716$; $p<.05$

ცხრილი #12 მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულთა ჯგუფების განსხვავება NAQ-r კითხვარის ჯამური ქულების მიხედვით

	პოზიციის ტიპი	N	M	SD
I	მენეჯერული	59	35.88	12.020
II	არამენეჯერული	141	32.07	7.480

დიაგრამა #16 მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულთა ჯგუფების განსხვავება NAQ-r კითხვარის ჯამური ქულების მიხედვით



ჯგუფთაშორისი განსხვავებები ემოციური ინტელექტთან მიმართებაში

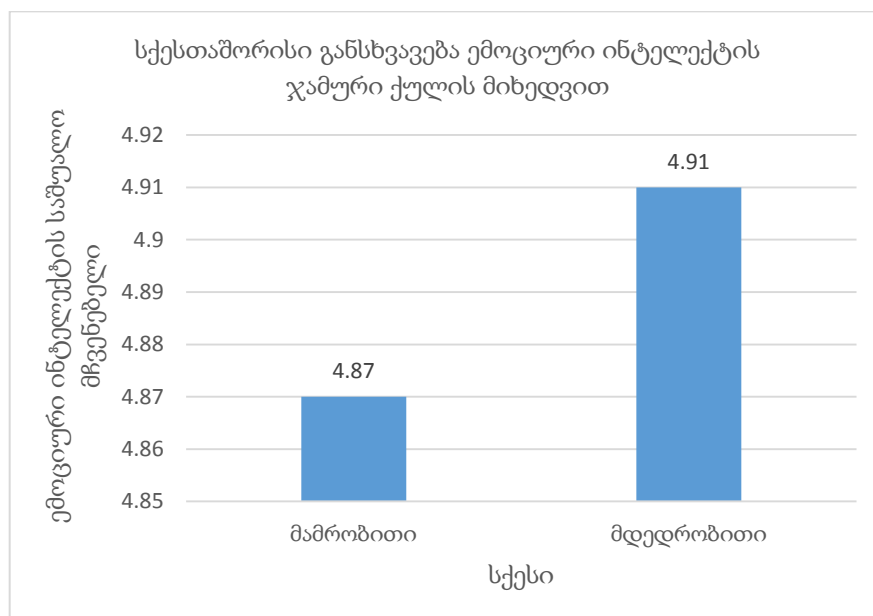
პირველ რიგში, დავაზუსტეთ სქესთაშორისი განსხვავება ემოციურ ინტელექტთან მიმართებაში. მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ სქესთა შორის არ არსებობს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები. შედეგები წარმოდგენილია ცხრილის სახით, სადაც $F=.118$; $df=432$, $p>.05$

განსხვავება
ინტელექტის
მიხედვით

სქესი	N	M	SD
მამრობითი	86	4.87	.644
მდედრობითი	240	4.91	.633

ცხრილი #13
სქესთაშორისი
ემოციური
ჯამური ქულის

დიაგრამა #17 სქესთაშორისი განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამური ქულის მიხედვით



საინტერესოა მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულ რესპონდენტთა ჯგუფთაშორის განსხვავება ემოციურ ინტელექტთან მიმართებაში.

აღმოჩნდა, რომ მათ შორის განსხვავება სტატისტიკურად სანდოა, მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულ ადამიანებს უფრო მაღალი ემოციური ინტელექტი აქვთ, ვიდრე არამენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულებს.

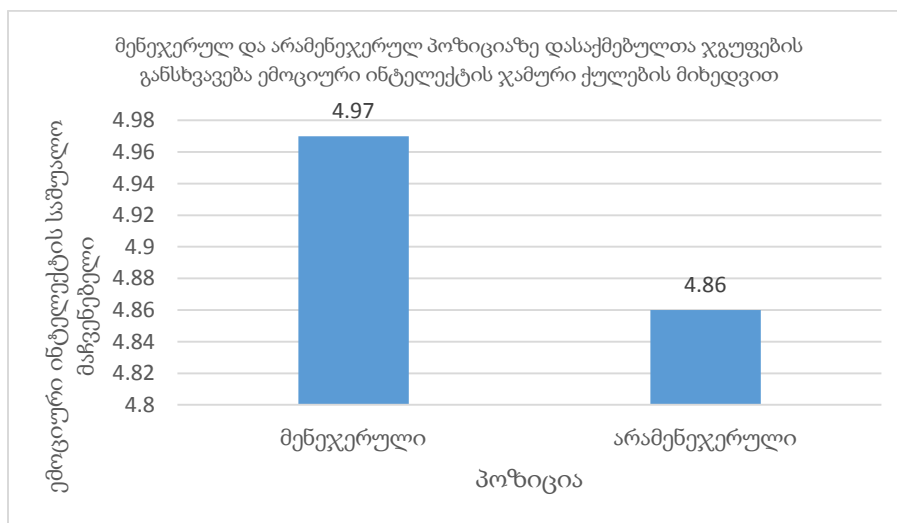
მონაცემები მოცემულია ცხრილის სახით:

$F=1.247$; $df=198$; $p<.05$

ცხრილი #14 მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულთა ჯგუფების განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამური ქულების მიხედვით

პოზიცია	N	M	SD
მენეჯერული	59	4.97	.643
არამენეჯერული	141	4.86	.591

დიაგრამა #18 მენეჯერულ და არამენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულთა ჯგუფების განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამური ქულების მიხედვით

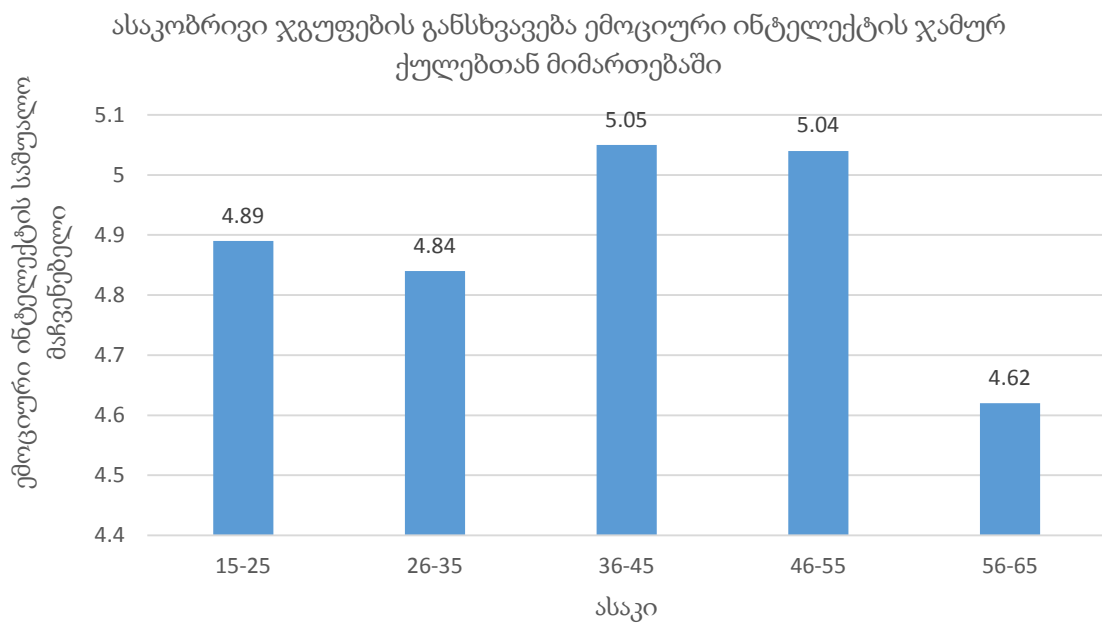


ასაკის მიხედვით, ემოციური ინტელექტთან მიმართებაში დისპერსიული ანალიზის შედეგად ჯგუფებს შორის არ გამოვლინდა სტატისტიკურად სანდო განსხვავებები.($F=1.622$; $df=4$; $p>.05$).

ცხრილი #15 ასაკობრივი ჯგუფების განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამურ ქულებთან მიმართებაში

	ასაკი	N	M	SD
I	15-25	113	4.89	.595
II	26-35	137	4.84	.678
III	36-45	46	5.05	.589
IV	46-55	24	5.04	.615
V	56-65	6	4.62	.647

დიაგრამა #19 ასაკობრივი ჯგუფების განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამურ ქულებთან მიმართებაში



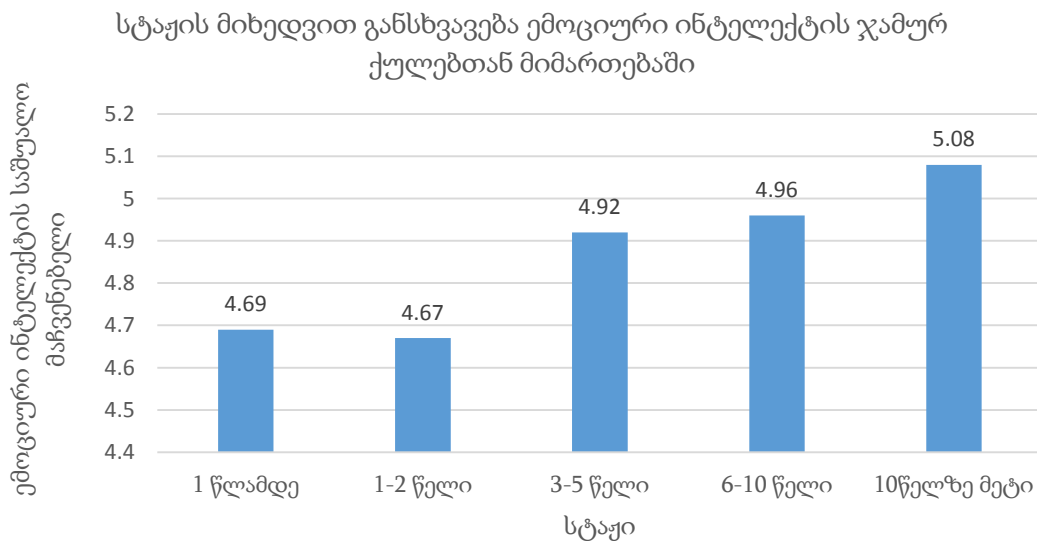
მონაცემთა დისპერსული ანალიზის პროცესში სანდო განსხვავებები გამოვლინდა სტაჟის მიხედვით ჯგუფებში. აღმოჩნდა, რომ ემოციური ინტელექტის მაჩვენებელი 10 წლიანი და უფრო მეტი სტაჟის მქონე რესპონდენტებში გაცილებით მაღალია, ვიდრე შედარებით ნაკლებსტაჟიან ჯგუფებში. $F=3.135$; $df=4$; $p<.05$.

შედეგები მოცემულია ცხრილის სახით:

ცხრილი #16 სტაჟის მიხედვით განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამურ ქულებთან მიმართებაში

	თანამშრომის სტაჟი	N	M	SD
I	1 წლამდე	27	4.69	.565
II	1-2 წელი	34	4.67	.468
III	3-5 წელი	57	4.92	.648
IV	6-10 წელი	40	4.96	.638
V	10 წელზე მეტი	42	5.08	.584

დიაგრამა #20 სტაჟის მიხედვით განსხვავება ემოციური ინტელექტის ჯამურ ქულებთან მიმართებაში



4.5. წრფივი რეგრესიული ანალიზი

ემოციური ინტელექტისა და კონტროლის ლოკუსის სამუშაო ბულინგთან მიმართების დასადგენად გამოვიყენეთ წრფივი რეგრესიული ანალიზი, რომელიც გვიჩვენებს, თუ რამდენად კარგად შეუძლია ცვლადს კონკრეტული შედეგის წინასწარმეტყველება. ასევე, იგი განსაზღვრავს, თუ რომელი ცვლადია საუკეთესო პრედიქტორი.

განვიხილოთ ემოციური ინტელექტი, როგორც პრედიქტორი სამუშაო ბულინგისა.

- ▶ ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია სამუშაო ბულინგისა, იგი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის დაახლოებით 4%-ს ხსნის ($R^2=.039$, $F=13.272$, $p=.000$)

ცხრილი #17 ემოციური ინტელექტი, როგორც სამუშაო ბულინგის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
ემოციური ინტელექტი	.198 ^a	.039	.036	9.568	-.198	.000

მოცემული მონაცემების შედეგად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ემოციური ინტელექტი სამუშაო ბულინგის ქულების ვარიაციის დაახლოებით 4% ხსნის. რეგრესიის სიზუსტის გადამოწმების მიზნით, მოხდა Beta მონაცემის შეფასება, რომლის მნიშვნელობაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში აღმოჩნდა R ქულის ტოლი, რაც ნიშნავს იმას, რომ მიღებული რეგრესია ზუსტად ასახავს აღნიშნულ ცვლადებს შორის მიმართებას. ხოლო, სანდოობის მაჩვენებლის გათვალისწინებით ($sign. <0.01$), შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მიღებული R ქულა სანდოა.

- ▶ ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი არ არის პრედიქტორი სამუშაო ბულინგის განცდისა ($R^2=.001$, $F=.111$, $p=.739$)

ცხრილი #18 ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი, როგორც სამუშაო ბულინგის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი	.024 ^a	.001	-.004	9.124	-.198	.739

მონაცემთა რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე არ დადასტურდა ჩვენი ვარაუდი, ცვლადებს შორის მიმართება არ არის სტატისტიკურად სანდო.

- ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსისა ($R^2=.037$, $F=7.627$, $p=.006$)

ცხრილი #19 ემოციური ინტელექტი, როგორც ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
ემოციური ინტელექტი	.193 ^a	.037	.032	3,90995	-.193	.000

ემოციური ინტელექტი ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის ქულების ვარიაციის დაახლოებით 4% ხსნის. ბეტა მონაცემების შეფასების საფუძველზე, ნათელია, რომ მიღებული რეგრესია ასახავს ცვლადებს შორის ზუსტ მიმართებას და შედეგიც სანდოობიც მაჩვენებლის მიხედვით სტატისტიკურად სანდოა.

ემოციური ინტელექტის ფაქტორებისა და სამუშაო ბუღინგის რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე შემდეგი სახის შედეგები მივიღეთ:

- ▶ ემოციურობა პრედიქტორია სამუშაო ბუღინგის განცდისა ($R^2=.021$, $F=6.850$, $p=.009$), იგი სამუშაო ბუღინგის ქულების ვარიაციის 2.1%-ს ხსნის.

ცხრილი #20 ემოციურობის ფაქტორი, როგორც სამუშაო ბუღინგის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
ემოციურობა	.144 ^a	.021	.018	9,660	-.144	.009

- ▶ სოციალურობა არ არის პრედიქტორი სამუშაო ბუღინგის განცდისა ($R^2=.002$, $F=.745$, $p=.389$).

ცხრილი #21 სოციალურობის ფაქტორი, როგორც ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
სოციალურობა	.048 ^a	.002	-.001	9,751	-.048	.389

- თვითკონტროლი პრედიქტორია სამუშაო ბუღინგის განცდისა ($R^2=.040$, $F=13.382$, $p=.000$). იგი სამუშაო ბუღინგის ქულების ვარიაციის 4%-ს ხსნის

ცხრილი #22 თვითკონტროლის ფაქტორი, როგორც სამუშაო ბუღინგის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
თვითკონტროლი	.199 ^a	.040	.037	9,566	-.199	.000

- კეთილდღეობა პრედიქტორია სამუშაო ბუღინგის განცდისა ($R^2=.054$, $F=18.418$, $p=.000$). იგი სამუშაო ბუღინგის ქულების ვარიაციის 5,4%-ს ხსნის

ცხრილი #23 კეთილდღეობის ფაქტორი, როგორც სამუშაო ბუღინგის პრედიქტორი

	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Beta	Sig.
კეთილდღეობა	.232 ^a	.054	.051	9,496	-.232	.000

თავი 5 : შედეგების განხილვა

მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზის შედეგად შევამოწმოთ ძირითადი ჰიპოთეზები:

1. ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი პრედიქტორია სამუშაო ბულინგისა - აღნიშნული ჰიპოთეზა რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე არ დადასტურდა, შესაბამისად, ვარაუდი, რომ ადამიანები, რომლებიც საკუთარ წარმატება/წარუმატებლობას გარემო ფაქტორებს აწერენ, და რომ შესაძლებელია მეტად აღიქვამდნენ გარემოს მახულინგებლად, არასწორია.
2. ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია სამუშაო ბულინგისა - წრფივი რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ პირველი ჰიპოთეზა დადასტურდა. ემოციური ინტელექტი განსაზღვრავს ადამიანებში ბულინგის განცდის ხარისხს, ისინი, ვინც სწორად ვერ აღიქვამენ და ვერ იგებენ სხვათა ემოციებს, ასევე ვერ აკონტროლებენ საკუთარ ემოციებს, შესაბამისად, უფრო ხშირად წარმოადგენენ ბულინგის მსხვერპლს, ან უბრალოდ განიცდიან გარემოს მახულინგებლად, არასწორი აღქმისა და გაგების საფუძველზე.
3. სოციალურობის ფაქტორი უარყოფითად კორელირებს პიროვნებასთან დაკავშირებული ბულინგის აღქმასთან - კორელაციური ანალიზის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ სოციალურობა არ კორელირებს პიროვნებასთან დაკავშირებულ ბულინგის სკალასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ ტენდენციურად მათ შორის არ გამოიხატა უარყოფითი კავშირი.
4. კეთილდღეობის ფაქტორი უარყოფითად კორელირებს სამუშაოსთან დაკავშირებული ბულინგის სკალასთან - ცვლადების კორელაციური დამუშავების შედეგად აღნიშნული ჰიპოთეზა დადასტურდა. კეთილდღეობის სკალაზე მაღალი მაჩვენებლები, ბულინგის სკალაზე დაბალ მაჩვენებლებზე მიგვითითებს. სკალებს შორის აღმოჩნდა 99%-იანი სტატისტიკურად სანდო უარყოფითი კორელაცია. რადგან კარგად ყოფნის ფაქტორი აერთიანებს

ოპტიმიზს, დადებით თვითშეფასებასა და ბედნიერებას, შესაბამისად დასაქმებულმა, რომელსაც ამ მხრივ ნეგატიური შედეგები (დაბალი ქულები) აქვს, უფრო მეტია ალბათობა, რომ ჩათვალოს თავი ბულინგის მსხვერპლად.

5. თვითკონტროლის ფაქტორი უარყოფით კორელაციაშია პიროვნებასთან დაკავშირებულ ბულინგთან, რაც შემდეგნაირად აიხსნება: თუ ადამიანი ვერ არეგულირებს საკუთარ თუ სხვების ემოციებს, შესაბამისად მის შემთხვევაში მაღალი იქნება პიროვნული ბულინგის განცდის მაჩვენებელი.

გარდა ამისა, უნდა აღვნიშნოთ, რომ ემოციური ინტელექტი უარყოფით კორელაციაშია სამუშაო ბულინგთან - კორელაციური ანალიზის საფუძველზე დადასტურდა მეორე ჰიპოთეზაც. დასაქმებულები, რომელთაც მაღალი მაჩვენებლები აქვთ ემოციური ინტელექტის სკალაზე, დაბალი მაჩვენებლები აქვთ ბულინგის საერთო ქულაზე. ეს ყველაფერი განპირობებულია ემოციების კარგად აღქმის, გაგების, გადმოცემისა და რეგულირების უნარით.

განვიხილავ ინსტრუმენტის ადაპტირების პროცესსაც. პირველ რიგში სანდოობის მაჩვენებელი განვსაზღვროთ, აღნიშნულ პოპულაციაზე კრომბახის ალფა მთლიანი ინსტრუმენტისთვის იყო .913, შედარების მიზნით, დავაზუსტებ კითხვარის ორიგინალი ვერსიის სანდოობას, რომელიც ბრიტანეთში ჩატარებულ კვლევაში შეადგენდა .90-ს, ასევე, 2019 წელს, თბილისში მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად ჩატარებულ ერთ-ერთ კვლევაში ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის მთლიანი სანდოობის მაჩვენებელი .908-ს შეადგენდა.

დასკვნა

მიღებული შედეგების შეჯამების საფუძველზე შესაძლებელია შემდეგი ძირითადი დასკვნების გაკეთება:

- ▶ კვლევის მთავარი მიღწევა არის ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის ადაპტაცია ქართულ პოპულაციაზე;
- ▶ მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე დადასტურდა, რომ დასაქმებულებს, რომელთაც აქვთ მაღალი ქულები ემოციური ინტელექტის სკალაზე, დაბალი ქულები უფიქსირდებათ სამუშაო ბულინგის განცდის საკვლევ სკალაზე, იმ ადამიანებისგან განსხვავებით, რომლებსაც ემოციური ინტელექტის სკალაზე დაბალი ქულები აქვთ.
- ▶ რეგრესული ანალიზის საფუძველზე თამამად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია სამუშაო ბულინგისა, რაც ნიშნავს შემდეგს: ემოციური ინტელექტის სკალაზე მოცემული ქულების მეშვეობით შეგვიძლია ვიწინასწარმეტყველოთ კონკრეტულ თანამშრომლებში სამუშაო ბულინგის განცდის მხრივ სიტუაცია. სტატისტიკურ ანალიზს თუ დავეყრდნობით, ის ადამიანები, რომლებსაც EI სკალაზე დაბალი ქულები აქვთ, წარმოადგენენ სამუშაო ბულინგის მსხვერპლობის რისკ-ფაქტორ ჯგუფს. თუ ინდივიდი სათანადოდ/ობიექტურად ვერ აღიქვამს სხვათა ემოციებს, ასევე ვერ აკონტროლებს და გადმოსცემს საკუთარ ემოციებს, უფრო მეტია ალბათობა, რომ თავი იგრძნოს დაჩაგრულად, გარიყურად და დამცირებულად.
- ▶ სტატისტიკურად არასანდრო მონაცემები მივიღეთ კონტროლის ლოკუსისა და სამუშაო ბულინგის განცდის ურთიერთკავშირის მხრივ. ვვარაუდობდით, რომ ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსი

პრედიქტორი იქნებოდა სამუშაო ბუღინგის განცდისა. ვინაიდან ადამიანები ექსტერნალური კონტროლის ლოკუსით წარმატება/წარუმატებლობის მიზეზებს გარემოში ეძებენ, შესაძლებელია ვიწინასწარმეტყველოთ მათში სამუშაო ბუღინგის განცდის მაღალი დონე. ვფიქრობ, ისინი გარემო ფაქტორების და გარემოში მიმდინარე ცვლილებების მიმართ ზედმეტად მომთხოვნი და პრეტენზიულები არიან, ამიტომაც უფრო მეტად ფოკუსირებულნი იქნებიან პრობლემების დანახვაზე, ან არსებული პრობლემების უფრო მძაფრად აღქმაზე.

- ემოციური ინტელექტის ფაქტორებიდან როგორც ვიწინასწარმეტყველეთ, კეთილდღეობისა და თვითკონტროლის ფაქტორები უარყოფითად კორელირებენ პიროვნებასთან დაკავშირებულ სამუშაო ბუღინგის განცდასთან.

კვლევის პრაქტიკული და თეორიული ღირებულება

მოცემულ კვლევას აქვს როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული ღირებულება. ნაშრომის მთავარ საკითხს დღედღობით ორი აქტუალური ცვლადის ურთიერთმიმართება წარმოადგენს. ემოციური ინტელექტი ერთ-ერთი საინტერესო თემაა ყველა მიამრთულების მკვლევარისთვის, ხოლო სამუშაო ბულინგი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რომელიც სამწუხაროდ, თავს იჩენს თითქმის ყველა ტიპის ორგანიზაციაში. თეორიულ ჭრილში განხილულია თითოეული ცვლადი და მათი სკალები, მოცემულია სხვადასხვა ქვეყნებში ჩატარებულ კვლევათა შედეგები, რაც თითოეულ ამ თემებით დაინტერესებულ ადამიანს აძლევს შესაძლებლობას, გლობალურად შეხედოს აღნიშნულ საკითხს და ჩვენი ქვეყნის შედეგი შეადაროს სხვა ქვეყნებში მიღებულ შედეგებს.

ხოლო პრაქტიკული თვალსაზრისით, იგი წარმოადგენს ემოციური ინტელექტისა და სამუშაო ბულინგის ურთიერთმიმართების თავისებურებების კვლევას საქართველოში დასაქმებულთა მაგალითზე. პრაქტიკულ ღირებულებაზე მიგვანიშნებს ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტის (NAQ-R) - ის ადაპტაცია. კითხვარი დამუშავდა 326 მონაცემზე, რის მიხედვითაც მივიღეთ კარგი სანდოობა და ფსიქომეტრული მახასიათებლები, რაც ხელს უწყობს ამ თემის დამუშავების მსურველთა რაოდენობის გაზრდას.

კვლევის შეზღუდვა

რეკომენდებულია, რომ მომავალში კვლევა ჩატარდეს უფრო ფართო და მრავალფეროვან შერჩევაზე.

აგრეთვე, სასურველია ნეგატიური ქმედებების საკვლევი ინსტრუმენტისთვის ჩატარდეს ვალიდობის განმსაზღვრელი კვლევა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- ბ. სუმბაძე, ა.ქიტიაშვილი, ე. ფირცხალავა, მ.მაისურაძე (2012). *სოციალური კვლევის მეთოდები, თვითაღწერითი საზომები*, თბილისი
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books
- Chernsis C. (2000), *Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters*”, 1-14
- Fernández-Berrocal P., Extremera N. (2006), “Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history”, *Psicothema*, 18, 7-12
- Petrides, K. V., Pita, R., Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273-289
- Petrides, K. V. (2010). Trait Emotional Intelligence Theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3 (2010), 136–139.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313–320
- Petrides, K. V. (2009). *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. *The Springer Series on Human Exceptionality*, 85–101. doi:10.1007/978-0-387-88370-0_5
- Torres Coronas, T., Vidal-Blasco, M.A. (2016), “The role of trait emotional intelligence in predicting networking behavior”, *Review of Business Management*, 19 (63), 30-47
- Jorge Escartin Solanelles, Jose Navarro, Lucia Ceja, Dietez Zapf(2013). *Modeling workplace bullying using catastrophe theory*, 1493-515
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The Concept of bullying ar work. *International perspectives in research and practice*, 3-30. London: Taylor and Francis.
- Moira Mikolajczak, Olivier Luminet(2003).*Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor Structure, Reliability, Construct, and Incremental Validity in a French-Speaking Population*.Belgian National Fund for Scientific Research, Brussels
- Owolabi Ademola Benjamin(2015).*Work Lokus of Control and Workplace Bullying: The Moderating Effect of Work Centrality*
- Alexander B. Siedling, Donald H. Saklofske and K.V. Petrides. *Measures of Ability and Trait Emotional Intelligence*, London, UK

- Leanne Upton (2010). *The Impact of Workplace Bullying on Individual and Organisational Well-Being in a South African Context and The Role of Coping as A Moderator in The Bullying-Well-Being Relationship*, University of the Witwatersrand
- Prtyam Dhani, Tanu Sharma (2017). *Relationship Between Emotional Intelligence and Personality: A Study in Indian Context*
- WAMSU Gunawardena, Nilakshi W K Galahituyawa. *The Role of Emotional Intelligence on Workplace Bullying and Individual's Work Performance*
- Morten Birkeland Nielsen, Lars Glaso, Stale Einarsen(2016). *Exposure to Workplace Harassment and The Five Faqtor Model of Personality: A Meta-analysis*, Oslo, Norway
- Stale Einarsen, Guy Notelaers, (2009). *Measuring Exposure to Bullying and Harassmentar Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of The Negative Acts Questionnaire-Revised*, Bergen
- Khatuna Martskvishvili, 2010. *The Relationship Between Emotional Intelligence, Coping And Post Traumatic Stress Disorder*, Georgia

დანართი #1

ნეგატიური ქმედებების საკვლევი კითხვარი:

- 1. უარი მიგიღიათ მოთხოვნილ ინფორმაციაზე, რამაც გავლენა მოახდინა თქვენი სამუშაოს შესრულებაზე**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 2. დაუცინიათ და შეურცხვენიათ სამსახურში**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 3. დაუვალეხიათ ისეთი საქმის შესრულება, რომელსაც სჭირდება უფრო დაბალი კომპეტენციები, ვიდრე თქვენია**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 4. ჩამოურთმევიათ ძირითადი დავალებები ან ჩაუნაცვლებიათ ისინი არაარსებითი/უსიამოვნო დავალებებით**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 5. გაუვრცელებიათ ჭორები თქვენს შესახებ**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 6. ყოფილხართ იგნორირებული, იზოლირებული და გარიყული სხვებისგან;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 7. გაუკეთებიათ შეურაცხმყოფელი და უხეში კომენტარი თქვენი პიროვნების, ღირებულებებისა და პირადი ცხოვრების შესახებ;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 8. დაუყვირიათ თქვენთვის, ან გამოუხატავთ სპონტანური ბრაზი;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 9. გქონიათ სხვების მხრიდან მუქარისა და დაშინების შემთხვევები, როგორებიცაა თითის დაქნევა, მუშტის დაბრაზუნება, გზის გადაკეტვა და ა.შ;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 10. მიგიღიათ მინიშნებები, რომ უნდა დატოვოთ სამსახური;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 11. გაუხსენებიათ თქვენ მიერ დაშვებული შეცდომები;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
- 12. სხვებთან/თანამშრომლებთან მიახლოების დროს გიგრძნობიათ იგნორირება და მტრული რეაქციები;**
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.

13. სისტემატურად გაუკრიტიკებიხართ შეცდომების გამო;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
14. იგნორი გაუკეთებიათ თქვენი შეხედულებებისა და მოსაზრებებისთვის;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
15. გამოგიცდიათ მასხრად აგდების შემთხვევები;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
16. საქმის შესრულებისთვის მოუციათ ისეთი ვადები, რომლის დაცვაც შეუძლებელი იყო;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
17. ყოფილა თქვენს წინააღმდეგ ცრუ ბრალდებების შემთხვევები;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
18. ზედმეტად გაუკონტროლებიათ თქვენი მუშაობა;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
19. გაიპულებდნენ, უარი გეთქვათ იმაზე, რაც გეკუთვნოდათ (გათავისუფლება ავადმყოფობის გამო, ანაზღაურებადი შვებულება, მოგზაურობის ხარჯები და ა.შ.);
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად;
20. ყოფილხართ მწვავე ირონიული და სარკასტული გამონათქვამების ობიექტი;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
21. დაუვალეობიათ იმდენი საქმე, რომლის შესრულებაც შეუძლებელი იყო;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.
22. გამოგიცდიათ ძალადობისა და თავდასხმის საფრთხე;
ა) არასდროს; ბ) იშვიათად; გ) თვეში ერთხელ; დ) კვირაში ერთხელ; ე) ყოველდღიურად.

დანართი #2

ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარი:

ინსტრუქცია:

- ❖ გთხოვთ, დამოუკიდებლად შეავსოთ კითხვარი წყნარ და მშვიდ გარემოში, უპასუხოთ დებულებას და ის რიცხვი შემოხაზოთ, რომელიც საუკეთესოდ ასახავს დებულებაზე თქვენი თანხმობისა და უარყოფის ხარისხს. *აქ სწორი და არასწორი პასუხები არ არსებობს.*
- ❖ გთხოვთ, შეავსოთ სწრაფად, პასუხზე დიდ ხანს არ იფიქროთ და გულწრფელად უპასუხოთ.
- ❖ გაქვთ 7 შესაძლო პასუხი, რომელიც იცვლება 1–დან (სრულიად არ ვეთანხმები) და 7–მდე (სრულიად ვეთანხმები) სკალაზე.
- ❖ წინასწარ გიხდით მადლობას თანამშრომლობისათვის.

სრულიად სრულიად
არ ვეთანხმები ვეთანხმები

1.	ჩვეულებრივ, შემძლია ადამიანი დავამშვიდო	1	2	3	4	5
2.	არ შემძლია სხვათა გრძობების შემჩნევა/დანახვა	1	2	3	4	5
3.	როდესაც ძალიან კარგ ამბავს ვიგებ, შემდეგ მიჭირს სწრაფად დამშვიდება	1	2	3	4	5
4.	ჩემს გარშემო არსებულ ყველა შესაძლებლობაში სიმძნელებს უფრო ვხედავ, ვიდრე ყველა სიმძნელეში შესაძლებლობებს	1	2	3	4	5
5.	მთლიანობაში, ბევრ რამეს მუქ ფერებში ვუყურებ	1	2	3	4	5
6.	ბევრი სასიამოვნო მოგონება არა მაქვს	1	2	3	4	5
7.	კარგად მესმის რა სურთ სხვა ადამიანებს	1	2	3	4	5
8.	მჯერა, რომ ჩემს ცხოვრებაში ყველაფერი კარგად იქნება	1	2	3	4	5
9.	ხშირად ვერ ვხვდები, რა ემოციას განვიცდი	1	2	3	4	5
10.	მგონია, რომ ადამიანებთან ურთიერთობები კარგად არ გამომდის	1	2	3	4	5
11.	მიჭირს ვუთხრა ადამიანებს, რომ ისინი მიყვარს, მაშინაც კი, როცა ამის გაკეთება მინდა	1	2	3	4	5
12.	გარშემომყოფნი აღფრთოვანებულნი არიან ჩემი სიმშვიდით	1	2	3	4	5
13.	ახლო ნათესავებსა და მეგობრებთან არ მაქვს ისეთი ახლო ურთიერთობები, როგორსაც ვისურვებდი, რომ მქონოდა	1	2	3	4	5
14.	ჩემთვის ადვილია ვუთხრა ადამიანს, თუ რამდენად ბევრს ნიშნავს ის ჩემთვის	1	2	3	4	5
15.	ზოგადად, გარკვეულ ზეწოლას უნდა ვგრძობდე, რომ ბეჯითად ვიმუშავო	1	2	3	4	5
16.	ისეთ რაღაცებში ვერთვები ხოლმე, რასაც მოგვიანებით მინდა თავი დავაღწყო	1	2	3	4	5

17.	შემიძლია ადამიანთა გრძნობების გადაშლილი წიგნივით „წაკითვა“	1	2	3	4	5
18.	ჩვეულებრივ, შემიძლია ადამიანებს გუნება-განწყობილება შევუცვალო	1	2	3	4	5
19.	ჩვეულებრივ, მიჭირს გაბრაზებული ადამიანის დაწყნარება	1	2	3	4	5
20.	ჩვეულებრივ, შემიძლია ჩემი გავიტანო	1	2	3	4	5
21.	ყოველთვის უკეთესობის იმედით ვარ	1	2	3	4	5
22.	ჩემთვის უთქვამთ, რომ აღფრთოვანებულნი არიან ჩემი გულწრფელობით	1	2	3	4	5
23.	თავს არ ვიწუხებ ჩემი მეგობრების პრობლემების მოსმენით	1	2	3	4	5
24.	კარგად შემიძლია სხვისი ემოციების განცდა („სხვის ტყავში შეძვრომა“)	1	2	3	4	5
25.	ვფიქრობ, უამრავი პიროვნული სისუსტე მაქვს	1	2	3	4	5
26.	მიუხედავად იმისა, რომ საჭიროება მოითხოვს, მიჭირს ხოლმე იმაზე უარის რაც უკვე ვიცი და მომწონს	1	2	3	4	5
27.	ყოველთვის ვპოულობ ხერხს, როგორ გამოვხატო ადამიანების მიმართ ჩემი სიყვარული, როცა ამის გაკეთება მინდა	1	2	3	4	5
28.	ვფიქრობ, რომ არაერთი კარგი თვისება მაქვს	1	2	3	4	5
29.	მთლიანობაში ძალიან იმპულსური ადამიანი ვარ	1	2	3	4	5
30.	ახლო მეგობრებთან მიჭირს პირად გრძნობებზე საუბარი	1	2	3	4	5
31.	სხვებივით კარგად ვერ ვაკეთებ საქმეს	1	2	3	4	5
32.	დანამდვილებით არასოდეს ვიცი, თუ რას ვგრძნობ	1	2	3	4	5
33.	არ მიჭირს ემოციების გამოხატვა	1	2	3	4	5
34.	როდესაც ვინმეს არ ვეთანხმები, ჩემთვის ადვილია ეს მას ვუთხრა	1	2	3	4	5
35.	მიჭირს ბოლომდე მონდომებული ვიყო საქმის კეთებისას	1	2	3	4	5
36.	ვიცი, ადვილად როგორ გამოვიკეთო ცუდი გუნება-განწყობილება	1	2	3	4	5
37.	მიჭირს ჩემი გრძნობების აღწერა/მათთვის სახელის დარქმევა	1	2	3	4	5
38.	როდესაც ჩემი გარშემოყოფები მოწყენილები არიან, მეც ცუდ გუნებაზე ვდგები ხოლმე	1	2	3	4	5
39.	როდესაც რაიმე გამაკვირვებს, მიჭირს ამის თავიდან ამოგდება	1	2	3	4	5
40.	ჩვეულებრივ, ვიცი რას ვგრძნობ	1	2	3	4	5
41.	ჩემთვის დამახასიათებელია, რომ გარემოში უფრო ცუდს ვამჩნევ, ვიდრე კარგს	1	2	3	4	5
42.	მიჭირს დავინახო მოვლენები სხვა ადამიანის თვალით	1	2	3	4	5

43.	ლიდერის მიმდევარი ვარ და არა ლიდერი	1	2	3	4	5
44.	ჩემი ახლობლები ხშირად ჩივიან, რომ სათანადად არ ვეპყრობი მათ	1	2	3	4	5
45.	ხშირად ვერ ვარკვევ, რას განვიცდი	1	2	3	4	5
46.	სხვა ადამიანთა გრძნობებზე გავლენას ვერ ვახდენ, მაშინაც კი, როცა ეს მინდ	1	2	3	4	5
47.	ხანდახან მშურს სხვა ადამიანების	1	2	3	4	5
48.	სხვისთვის კომფორტული სიტუაცია შეიძლება ჩემთვის სტრესული აღმოჩნ	1	2	3	4	5
49.	მიჭირს თანავუგრძნო მძიმე ვითარებაში მყოფ ადამიანებს	1	2	3	4	5
50.	ყოფილა შემთხვევა, როცა სხვისი დამსახურება მიმიწერია საკუთარი თავის	1	2	3	4	5
51.	მთლიანობაში, ცვლილებებს წარმატებით ვეგუები	1	2	3	4	5
52.	არა მგონია სხვა ადამიანთა გრძნობებზე რაიმე გავლენის მოხდენა შემდეგლ	1	2	3	4	5
53.	უამრავი მიზეზი მაქვს იმისათვის, რომ ადვილად არ მივატოვო საქმის კეთე	1	2	3	4	5
54.	უმნიშვნელო საქმისთვისაც კი არ ვიშურებ ძალ-ღონეს	1	2	3	4	5
55.	თუ რაიმეს დავაშავებ, პასუხისმგებლობას არ გავურბივარ	1	2	3	4	5
56.	საკმაოდ ხშირად ვცვლი გადაწყვეტილებებს	1	2	3	4	5
57.	კამათისას მხოლოდ ჩემი პოზიციის დანახვა შემიძლია	1	2	3	4	5
58.	საბოლოოდ, ყველაფერი თავის ადგილზე დგება/კარგად მთავრდება ხოლმე	1	2	3	4	5
59.	ჩვეულებრივ, როდესაც ვინმეს არ ვეთანხმები, გაჩუმებას ვამჯობინებ და არა	1	2	3	4	5
60.	კამათსა და აყალ-მაყალს	1	2	3	4	5
60.	თუ მომიწია, ადვილად შემიძლია ადამიანი ცუდ გუნებაზე დავაყენო	1	2	3	4	5
61.	ვიტყობი, რომ მშვიდი ადამიანი ვარ	1	2	3	4	5
62.	ხშირად მიჭირს ჩემი სიყვარული ახლობლებს დავანახო	1	2	3	4	5
63.	უამრავი მიზეზია იმისათვის, რომ ცხოვრებაში ცუდს მოველოდე	1	2	3	4	5
64.	არ ვიცი როგორ დავანახო საკუთარი შესაძლებლობები სხვებს	1	2	3	4	5
65.	ჩემი ყოველდღიური რეჟიმის ხშირი ცვლილებებით არ ვწუხდები	1	2	3	4	5
66.	ვფიქრობ, სხვები უფრო მეტად მოსწონთ, ვიდრე მე	1	2	3	4	5
67.	ახლობლების მიმართ ჩემი ქცევა იშვიათად იწვევს მათ უკმაყოფილებას	1	2	3	4	5
68.	ჩვეულებრივ, მიჭირს საკუთარი გრძნობების ისე გამოხატვა, როგორც მსურს	1	2	3	4	5

69.	კარგად მეხერხება ახალ გარემოსთან შეგუება	1	2	3	4	5
70.	მიჭირს შევცვალო ცხოვრების სტილი ახალი გარემოებების მიხედვით	1	2	3	4	5
71.	ვიტყვდი, რომ მოლაპარაკებებისას კარგი შუამავალი ვარ	1	2	3	4	5
72.	ვიტყვდი, რომ შემძლია ადამიანებთან წარმატებით ურთიერთობა	1	2	3	4	5
73.	მთლიანობაში, ერთობ მონდომებული ადამიანი ვარ	1	2	3	4	5
74.	ბავშვობაში რაღაცები მომიპარავს	1	2	3	4	5
75.	მთლიანობაში, ცხოვრება სიამოვნებას მანიჭებს	1	2	3	4	5
76.	თავს ვერ ვაკონტროლებ/ვფლობ, როდესაც ძალიან ბედნიერი ვარ	1	2	3	4	5
77.	ხანდახან ისე ხდება ხოლმე, რომ ბევრი კარგი საქმე თავისთავად გამომდის	1	2	3	4	5
78.	როდესაც გადაწყვეტილებას ვიღებ, ყოველთვის დარწმუნებული ვარ, რომ ეს სწორი გადაწყვეტილებაა	1	2	3	4	5
79.	უცნობ ადამიანთან პაემანზე, რომ წავსულიყავი, ჩემი გარეგნობით იმედს გავუცრუებდი	1	2	3	4	5
80.	ჩვეულებრივ, მიჭირს ჩემი ქცევა ირგვლივმყოფი ადამიანების გამო შევცვალო	1	2	3	4	5
81.	შემძლია სხვა ადამიანების ადგილას ჩემი თავი წარმოვიდგინო	1	2	3	4	5
82.	ვიცი, რა უნდა გავაკეთო და როგორ მოვიქცე, რომ სტრესს გავუმკლავდე	1	2	3	4	5
83.	საკუთარი თავი არ მიმაჩნია უსარგებლო ადამიანად	1	2	3	4	5
84.	ჩვეულებრივ, მიჭირს საკუთარი ემოციების მართვა	1	2	3	4	5
85.	ჩემს ცხოვრებაში წამოჭრილ სიძნელეთა უმრავლესობა შემძლია მშვიდად და აუღელვებლად მოვავგარო	1	2	3	4	5
86.	თუ მოვინდომე, ჩემთვის ადვილია ადამიანის გაბრაზება	1	2	3	4	5
87.	მთლიანობაში, ჩემი თავი მომწონს	1	2	3	4	5
88.	მიმაჩნია, რომ ბევრი ძლიერი მხარე მაქვს	1	2	3	4	5
89.	ჩემი ამჟამინდელი ცხოვრებით კმაყოფილი არ ვარ	1	2	3	4	5
90.	ჩვეულებრივ, ვინმეზე გაბრაზების შემდეგ, სწრაფად შემძლია დავწყნარდ	1	2	3	4	5
91.	შემძლია სიმშვიდის შენარჩუნება მაშინაც კი, როცა უზომოდ ბედნიერი ვარ	1	2	3	4	5
92.	საერთოდ, არ მეხერხება ცუდად მყოფი ადამიანის ნუგეშისცემა	1	2	3	4	5
93.	ჩვეულებრივ, კამათის მოგვარების უნარი შემწევს	1	2	3	4	5
94.	სიამოვნებას საქმეზე წინ არასოდეს ვაყენებ	1	2	3	4	5

95.	საკუთარი თავის სხვის ადგილზე წარმოდგენა ჩემთვის პრობლემა არ არის	1	2	3	4	5
96.	ძალიან დიდი თვითკონტროლი მჭირდება, რომ რაიმე ხიფათს არ გადავეყარ	1	2	3	4	5
97.	ჩემთვის ადვილია მოვძებნო ზუსტი სიტყვები ჩემი გრძნობების გამოსახატა	1	2	3	4	5
98.	მოველი, რომ ჩემი ცხოვრება მეტწილად სასიამოვნო იქნება	1	2	3	4	5
99.	მგონია, რომ სხვებისთვის საინტერესო ადამიანი არ ვარ	1	2	3	4	5
100.	ადვილად ავყვები ხოლმე ცდუნებებს	1	2	3	4	5
101.	ჩვეულებრივ, არ ვფიქრობ ხოლმე ცუდზე	1	2	3	4	5
102.	არ მიყვარს წინასწარ გეგმების შედგენა	1	2	3	4	5
103.	შევხედავ თუ არა ადამიანს, შემიძლია მივხვდე, თუ რას გრძნობს იგი	1	2	3	4	5
104.	ცხოვრება მშვენიერია	1	2	3	4	5
105.	ჩვეულებრივ, ჩემთვის საკმაოდ იოლია დავწყნარდე ძლიერი შიშის შემდეგ	1	2	3	4	5
106.	მიყვარს სათავეში ყოფნა და ბრძანებების გაცემა	1	2	3	4	5
107.	მიჭირს სხვა ადამიანების შეხედულებებზე გავლენა მოვახდინო	1	2	3	4	5
108.	ადამიანებთან მუსაიფი კარგად მეხერხება	1	2	3	4	5
109.	საკუთარი იმპულსების მართვა ჩემთვის დიდი პრობლემა არ არის	1	2	3	4	5
110.	ჩემი გარეგნობა ნამდვილად არ მომწონს	1	2	3	4	5
111.	კარგად და გასაგებად ვმეტყველებ	1	2	3	4	5
112.	მთლიანობაში უკმაყოფილო ვარ იმით, თუ როგორ ვუმკლავდები სტრესს	1	2	3	4	5
113.	მეტწილად ზუსტად ვიცი, რას ვგრძნობ	1	2	3	4	5
114.	მიჭირს დამშვიდება ძლიერი გაცემის შემდეგ	1	2	3	4	5
115.	მთლიანობაში, ვიტყვდი, რომ თავდაჯერებული ადამიანი ვარ	1	2	3	4	5
116.	თავს იშვიათად ვგრძნობ ბედნიერად	1	2	3	4	5
117.	ჩვეულებრივ, შემიძლია სიმშვიდე შევინარჩუნო მაშინაც კი, როდესაც ვინმე შეურაცხყოფას მაყენებს	1	2	3	4	5
118.	მჩვევია საქმის შუა გზაზე მიტოვება	1	2	3	4	5
119.	არასოდეს მითქვამს ტყუილი, რათა დამეხოგა სხვა ადამიანი (ტკივილი ამერიდებინა)	1	2	3	4	5
120.	მიჭირს ახლო ურთიერთობების დამყარება მათთანაც კი, ვინც ჩემი ახლობელი	1	2	3	4	5

121.	სანამ გადაწყვეტილებას მივიღებ, ვითვალისწინებ ამ გადაწყვეტილების ყველ დადებით და უარყოფით მხარეს	1	2	3	4	5
122.	არ ვიცი ხოლმე, რა გავაკეთო, რომ ადამიანებმა თავი უკეთ იგრძნონ, როდეს ამას საჭიროებენ	1	2	3	4	5
123.	ჩვეულებრივ, მიჭირს ახალი შეხედულებების და დამოკიდებულებების გათავისება	1	2	3	4	5
124.	სხვებს უთქვამთ ჩემთვის, რომ იშვიათად ვსაუბრობ საკუთარ გრნობებზე	1	2	3	4	5
125.	მთლიანობაში, კმაყოფილი ვარ ახლობლებთან ჩემი ურთიერთობებით	1	2	3	4	5
126.	ზუსტად შემიძლია გამოვიცნო ჩემი ემოციები – მათი გაჩენა და განვითარება	1	2	3	4	5
127.	სხვების ინტერესებს საკუთარზე მაღლა ვაყენებ ხოლმე	1	2	3	4	5
128.	უმეტესწილად, ვგრძნობ, რა შესანიშნავია იყო ცოცხალი	1	2	3	4	5
129.	ძალიან დიდ სიამოვნებას მანიჭებს, ის რომ რაიმეს კარგად ვაკეთებ	1	2	3	4	5
130.	ჩემთვის ძალიან მნიშვნელოვანია ოჯახთან და ახლო მეგობრებთან ურთიერთობები	1	2	3	4	5
131.	თავში ხშირად მომდის სასიამოვნო აზრები	1	2	3	4	5
132.	ხშირად ცხარე და დაუნდობელი კამათი მაქვს ჩემს ახლობლებთან	1	2	3	4	5
133.	საკუთარი ემოციების სიტყვიერი გამოხატვა ჩემთვის პრობლემა არ არის	1	2	3	4	5
134.	ცხოვრება იშვიათად მანიჭებს სიამოვნებას	1	2	3	4	5
135.	ჩვეულებრივ, შემიძლია სხვა ადამიანებზე გავლენის მოხდენა	1	2	3	4	5
136.	როდესაც რაიმე სასწრაფოდ მაქვს გასაკეთებელი/მოსასწრები, სიმშვიდეს ვკ მეძიებ	1	2	3	4	5
137.	მიჭირს ჩემი ქცევების ახალ გარემოსთან მორგება	1	2	3	4	5
138.	ვთვლი, რომ სხვები პატივს მცემენ	1	2	3	4	5
139.	ჩემთვის უთქვამთ, რომ სტრესი ადვილად მეუფლება	1	2	3	4	5
140.	ჩვეულებრივ, თუ მსურს, შემიძლია მოვნახო გზა, როგორ გავაკონტროლო საკუთარი ემოციები	1	2	3	4	5
141.	ჩემთვის ადვილია სხვების ნდობის მოპოვება	1	2	3	4	5
142.	ხშირად მჭირდება გამხნეება და წახალისება სხვების მხრიდან, რომ დაწყებუ საქმე ბოლომდე მივიყვანო	1	2	3	4	5
143.	მიჭირს ჩვეულებების შეცვლა	1	2	3	4	5
144.	შემიძლია, წარმატებით დავიცვა საკუთარი აზრი მაშინაც კი, როდესაც მნიშვნელოვან ხალხთან მიწევს კამათი	1	2	3	4	5

145.	ცვლილებებს ადვილად ვეგუები	1	2	3	4	5
146.	მრავალჯერ წახალისება მჭირდება, რომ საქმისთვის ყველაფერი გავაკეთო შემთხვევით	1	2	3	4	5
147.	მაშინაც კი, როცა ვინმეს ვეკამათები, შემთხვევითია მისი თვალსაზრისის გათვალისწინება	1	2	3	4	5
148.	მთლიანობაში, სტრესთან გამკლავება შემთხვევითია	1	2	3	4	5
149.	იმის ნაცვლად, რომ გადავჭრა პრობლემა, თავს ვარიდებ მას	1	2	3	4	5
150.	ხშირად ვეძლევი სიამოვნებას ისე, რომ შესაძლო შედეგებს არ ვითვალისწინებ	1	2	3	4	5
151.	მჩვევია პოზიციების დათმობა, მაშინაც კი, როდესაც ვიცი, რომ მართალი ვარ	1	2	3	4	5
152.	შემთხვევითია ჩემი შეხედულებების და მოსაზრებების დაცვა	1	2	3	4	5
153.	ამ კითხვარში ზოგიერთ კითხვაზე ჩემი პასუხი არ არის 100%-ით გულწრფელი	1	2	3	4	5

დანართი #3

ინსტრუქცია

- ❖ კითხვარის ყოველი პუქტი შედგება წყვილი, „ა“ და „ბ“ მტკიცებებისგან. გთხოვთ, მათგან შეარჩიოთ ერთი, რომელიც პირადად თქვენ უფრო სწორად მიგაჩნიათ. კითხვარი ადგენს პიროვნულ დამოკიდებულებებს და, ცხადია, არ არსებობს სწორი და არასწორი პასუხები.
- ❖ გთხოვთ, პასუხები დაკვირვებით შეარჩიოთ, მაგრამ, ამასთან, ბევრი დრო არ მოანდომოთ კითხვარის შევსებას. ზოგჯერ შეიძლება აღმოჩნდეს, რომ თქვენ სწორად მიგაჩნიათ ორივე მტკიცება, ან არც ერთს არ ეთანხმებით. ამ შემთხვევაში შემოხაზეთ ის პასუხი, რომელიც ოდნავ უფრო მეტად სწორად მიგაჩნიათ.

	<p>ა) ბავშვები ხშირად აწყდებიან ხიფათს იმის გამო, რომ მშობლები მათ ზედმეტად მკაცრად ექცევიან;</p> <p>ბ) ჩვენს დროში ბევრი ბავშვის პრობლემა ისაა, რომ მშობლები მათ ზედმეტად ლმობიერად ექცევიან.</p>
	<p>ა) ცხოვრებაში ადამიანთა უსიამოვნებების მიზეზი, ნაწილობრივ, უიღბლობაა;</p> <p>ბ) უსიამოვნებები, რომლებიც ადამიანს ცხოვრებაში ხვდება, მისივე შეცდომების შედეგია.</p>
	<p>ა) ომების ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი ისაა, რომ ადამიანები პოლიტიკისადმი საკმაო ინტერესს არ იჩენენ;</p> <p>ბ) ომები ყოველთვის იქნება, როგორც უნდა ეცადონ ადამიანები მათს თავიდან აცილებას.</p>
	<p>ა) საბოლოო ჯამში ყველა ადამიანი დამსახურებულ აღიარებას მოიპოვებს;</p> <p>ბ) სამწუხაროდ, მუხედავად მისი მცდელობებისა, ადამიანი ხშირად ვერ მოიპოვებს დამსახურებულ აღიარებ</p>
	<p>ა) აზრი იმის შესახებ, რომ მასწავლებლები სტუდენტების მიმართ უსამართლონი არიან, მცდარია;</p> <p>ბ) სტუდენტთა უმრავლესობა ვერ აცნობიერებს, თუ რა დიდ ზეგავლენას ახდენს მათს შეფასებაზე შემთხვევ</p>
	<p>ა) ხელშემწყობი პირობების გარეშე ადამიანი წარმატებული ლიდერი ვერ იქნება;</p> <p>ბ) უნარიანი ადამიანები იმიტომ ვერ ხდებიან ლიდერები, რომ დროულად ვერ იყენებენ არსებულ შესაძლებლობებს.</p>
	<p>ა) რამდენიც უნდა ეცადო, ყველას მოსაწონი ვერ იქნები;</p> <p>ბ) ადამიანები სხვების მოწონებას იმიტომ ვერ იმსახურებენ, რომ არ იციან სხვებთან ურთიერთობა.</p>
	<p>ა) პიროვნების ჩამოყალიბებაში ძირითად როლს მემკვიდრეობა ასრულებს;</p> <p>ბ) პიროვნების ჩამოყალიბებას ცხოვრების გამოცდილება განსაზღვრავს.</p>
	<p>ა) მე ხშირად დავრწმუნებული ვარ, რომ რაც მოსახდენია, მაინც მოხდება;</p> <p>ბ) ბედის იმედზე ყოფნას ჩემთვის არასდროს გაუმართლებია ისე, როგორც გადაწყვეტილების მიღებას.</p>
	<p>ა) კარგად მომზადებული სტუდენტისათვის თითქმის არ არსებობს უსამართლო გამოცდა;</p> <p>ბ) საგამოცდო კითხვები ხშირად იმდენად მოწყვეტილია სასწავლო საგანს, რომ სწავლას აზრი არ აქვს.</p>
	<p>ა) წარმატება სერიოზული შრომით მიიღწევა – იღბალი თითქმის არაფერ შუაშია;</p> <p>ბ) კარგი სამუშაოს შოვნა, ძირითადად, იმაზეა დამოკიდებული, რომ საჭირო დროს საჭირო ადგილას აღმოჩნ</p>
	<p>ა) რიგითმა მოქალაქემ შეიძლება ზეგავლენა მოახდინოს მთავრობის გადაწყვეტილებაზე;</p> <p>ბ) მსოფლიოს მართავს ძალაუფლების მქონე ადამიანთა მცირერიცხოვანი ჯგუფი. რიგით მოქალაქეს ბევრი არაფრის გაკეთება შეუძლია</p>
	<p>ა) როცა რამეს ვგეგმავ, მის განხორციელებაში თითქმის დარწმუნებული ვარ;</p> <p>ბ) ზოგჯერ აზრი არ აქვს წინასწარ დაგეგმვას, რადგან ბევრი რამ ბედზეა დამოკიდებული.</p>
	<p>ა) არიან ადამიანები, რომლებიც არაფრად ვარგიან;</p> <p>ბ) ყველა ადამიანში არის რაღაც კარგი.</p>
	<p>ა) ჩემს შემთხვევაში იმის მიღწევას, რაც მსურს, საერთო არაფერი აქვს იღბალთან</p> <p>ბ) ხშირად სულ ერთია, რა გადაწყვეტილებას მივიღებთ.</p>

	<p>ა) ის, თუ ვინ გახდება უფროსი, ხშირად დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვის აღმოაჩნდა იღბალი, ყოფილიყო შესაძლებელი;</p> <p>ბ) ხელმძღვანელობა დამოკიდებულია ადამიანის უნარზე, სწორად დაასაქმო სხვები და იღბალი აქ არაფერ შეიძლება.</p>
	<p>ა) რაც შეეხება მსოფლიო მოვლენებს, ადამიანთა უმრავლესობა იმ ძალათა მსხვერპლნი ვართ, რომელთა არც ერთი არც კონტროლირება შეგვიძლია;</p> <p>ბ) პოლიტიკურ და სოციალურ მოვლენებში აქტიური მონაწილეობით ადამიანებს შეუძლიათ, მსოფლიო მოვლენათა კონტროლი</p>
	<p>ა) ადამიანთა უმრავლესობა ვერ აცნობიერებს, თუ რამდენად განსაზღვრავს მის ცხოვრებას შემთხვევითობა;</p> <p>ბ) ფაქტობრივად, „იღბალი“, როგორც ასეთი, არ არსებობს</p>
	<p>ა) ყოველთვის მზად უნდა იყო, აღიარო საკუთარი შეცდომები;</p> <p>ბ) ჩვეულებრივ, ჯობია, დამალო შენი შეცდომები.</p>
	<p>ა) ძნელია იმის გაგება, ნამდვილად მოსწონხარ თუ არა ადამიანს;</p> <p>ბ) მეგობრების რაოდენობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად სასიამოვნო პიროვნება ხარ.</p>
	<p>ა) უსიამოვნებები, რომელიც ცხოვრებაში გვხვდება, საბოლოო ჯამში სასიამოვნო მოვლენებით წონასწორდება;</p> <p>ბ) უსიამოვნებები, ძირითადად, უუნარობის, უცოდინარობის, სიზარმაცის ან სამივე მათგანის შედეგია.</p>
	<p>ა) თუ გულმოდგინედ ვეცდებით, შეგვიძლია, პოლიტიკური კორუფციის აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) ადამიანებს არ შეუძლიათ, რამე გავლენა მოახდინონ იმაზე, თუ რას აკეთებენ პოლიტიკოსები</p>
	<p>ბ) ხანდახან მიჭირს ავხსნა, თუ რა კრიტერიუმით მიწერენ მასწავლებლები ნიშნებს;</p> <p>ა) ჩემი ნიშანი, პირდაპირი კავშირია იმასთან, თუ როგორ ვიმეცადინე.</p>
	<p>ა) კარგი ლიდერი ხალხს აძლევს გადაწყვეტილების უფლებას;</p> <p>ბ) კარგი ლიდერი თვითონ იღებს გადაწყვეტილებებს.</p>
	<p>ა) ხშირად ვფიქრობ, რომ ძალიან მცირე გავლენა მაქვს იმაზე, რაც ჩემს თავს ხდება;</p> <p>ბ) არ შემიძლია დავიჯერო, რომ ბედი ან იღბალი რამე როლს თამაშობს ჩემს ცხოვრებაში.</p>
	<p>ა) ხალხი მართლსაყული იმიტომ, რომ ისინი არ ცდილობენ სხვებთან ურთიერთობას;</p> <p>ბ) არაა საჭირო, ვინმეს თვი მოაწონო. თუ მოსწონხართ, ისედაც მოეწონებით.</p>
	<p>ა) ვთვლი, რომ უნივერსიტეტში ზედმეტი ყურადღება ექცევა ფიზიკულ ტურას;</p> <p>ბ) გუნდური სპორტი განმსაზღვრელი ფაქტორია პიროვნების ჩამოყალიბებაში.</p>
	<p>ა) რაც მომდის, ყველაფერი ჩემი თავით;</p> <p>ბ) ხანდახან ვფიქრობ, რომ ჩემი ცხოვრების წარმართვა ნაკლებად შემიძლია.</p>
	<p>ა) ხშირად მიჩნდება კითხვა, თუ რატომ იქცევიან პოლიტიკოსები ისე, როგორც იქცევიან;</p> <p>ბ) ადამიანები პასუხს აგებენ მათს მთავრობაზე როგორც ნაციონალურ, ასევე, ადგილობრივ დონეზე.</p>