

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის  
ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი,  
შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

თამარ წულაია

ორგანიზაციული ქედმაღლობის მიმართება სამუშაოსთან  
ასოცირებულ ცვლადებთან

ნაშრომი შესრულებულია ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის  
მოსაპოვებლად

სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი:  
ია კუტალაძე,  
ფსიქოლოგიის დოქტორი, სრული პროფესორი,  
თსუ, ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი

თბილისი, 2019

## ანოტაცია

დაძაბული და სტრესული ორგანიზაციული გარემო ორგანიზაციის წევრებზე მრავალმხრივ გავლენას ახდენს. თანამშრომლებს შორის დაძაბულობის განმაპირობებელი ერთ–ერთი ფაქტორი ორგანიზაციული ქედმაღლობაა. ჩვენი კვლევა სწორედ ორგანიზაციული ქედმაღლობის გავლენის შესწავლაზეა ფოკუსირებული, კერძოდ, კვლევის მიზანია შევაფასოთ ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაოს კონტროლს, ზოგად შრომით კმაყოფილებას, სამუშაო–ოჯახის კონფლიქტსა და დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებს შორის კავშირის ბუნება და ამასთან განვსაზღვროთ, თუ როგორია ამ ცვლადებს შორის ურთიერთმიმართება.

მთავარი საკვლევი კონსტრუქტი ორგანიზაციული ქედმაღლობაა, ის ლიტერატურაში განსაზღვრულია, როგორც ქცევების კომპლექსი, რომელიც ასახავს პიროვნების უპირატესობის გადაჭარბებულ გრძნობას და ძირითადად გამოიხატება სხვების დაკნინებითა და აბუჩად აგდებით (Silverman et al., 2006). ჩვენი კვლევის ფარგლებში ფაქტორული ანალიზით ქედმაღლობის ოთხგანზომილებიან კონფიგურაციას ვიღებთ, ესენია: (1) ზეწოლა/ბულინგი, (2) თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობა, (3) ღიაობის ნაკლებობა, (4) ამპარტავნობა. კვლევის შედეგები ადასტურებს ქედმაღლობასა და დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლებიდან ნეიროტიზმს, თანხმობისთვის მზაობასა და კეთილსინდისიერებას შორის მიმართებას. მათ შორის ნეიროტიზმსა და ქედმაღლობას შორის კავშირი დადებითია, ერთის ზრდას თან მეორის მაჩვენებლის ზრდა სდევს. ხოლო, თანხმობისთვის მზაობას და კეთილსინდისიერებას ქედმაღლობა ნეგატიურად უკავშირდება. ეს იმას ნიშნავს, რომ თანხმობისთვის მზაობისა და კეთილსინდისიერების მაჩვენებლის ზრდა ქედმაღლობის კლებას იწვევს და პირიქით. ორგანიზაციული ქედმაღლობა სამუშაოს შედეგების ჭრილში შრომით კმაყოფილებას და სამუშაო–ოჯახს შორის კონფლიქტს დავუკავშირეთ. ასევე შევაფასეთ ქედმაღლობასა და სამუშაოს კონტროლს შორის მიმართება. კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობა ზრდის სამუშაო–ოჯახს შორის კონფლიქტის დონეს, რაც

თავის მხრივ, ამცირებს თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას (მედიაციური ანალიზი). სამუშაოს კონტროლის ზრდასთან ერთად მცირდება ორგანიზაციული ქედმაღლობის დონე, რაც თავის მხრივ ზრდის თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას (მედიაციური ანალიზი).

შეჯამების ნაწილში იხილავთ ჩვენი კვლევის ფარგლებში ქედმაღალი პიროვნების პიროვნულ პროფილს, რომელიც დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლებისა და შრომით კმაყოფილების განზომილებების ჭრილშია ასახული.

**საკვანძო სიტყვები:** *ორგანიზაციული ქედმაღლობა, სამუშაოს კონტროლი, ზოგადი შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი და დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლები.*

## Annotation

The tense and stressful organizational context has a multi-faceted influence on the members of the organization. The focus of our research is on organizational arrogance effects, in particular, research is oriented to analyse interrelations between organizational arrogance, work control, overall job satisfaction, work-family conflict and the big five personality traits.

The basic construct of our interest is organizational arrogance. In scientific literature, arrogance is defined as the group/family of behaviors, that reflect the sense of superiority of person and is often expressed in the humiliation and deterioration of others (Silverman et al., 2006). As a result of factor analysis the factorial structure of organizational arrogance consisted of four dimensions: (1) pressure/bullying, (2) collaboration/empathy, (3) lack of openness, (4) Haughtiness. Research results suggest, that arrogance is correlated with neuroticism, agreeableness and conscientiousness and results are statistically significant. Neuroticism is positively related with arrogance, the increase in neuroticism is associated with an increase of arrogance. The relation between the agreeableness, conscientiousness and an arrogance, is negative in its nature. This means that one variable, in our case, arrogance increases as the other (agreeableness, conscientiousness) decreases, and vice versa. We analysed organisational arrogance in the context of work results (job satisfaction, work-family conflict) and work control. According to the research results, organizational arrogance increases the level of work-family conflict, which in turn, decreases the level of employee job satisfaction (mediational analysis). With the increase of job control, the level of organizational arrogance reduces, which in turn is positively reflected to the level of job satisfaction (mediational analysis).

In the research summary section, you will find the personal profile of the arrogant employee within the scope of the big five personality traits and the dimensions of job satisfaction.

**Key Words:** *Workplace Arrogance, Work Control, Overall Job Satisfaction, Work-Home Conflict, Big Five Personality Traits.*

# სარჩევი

ანოტაცია .....	2
Annotation .....	4
სარჩევი .....	6
შესავალი .....	8
ცნებების ოპერაციონალიზაცია .....	10
ორგანიზაციული ქედმაღლობა .....	10
სამუშაოს კონტროლი .....	10
ზოგადი შრომითი კმაყოფილება.....	10
სამუშაო ოჯახის კონფლიქტი.....	10
თავი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	11
ორგანიზაციული ქედმაღლობა .....	11
<i>ორგანიზაციული ქედმაღლობის კვლევები</i> .....	15
შრომითი კმაყოფილება და სამუშაოს კონტროლი.....	23
სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი.....	29
დიდი ხუთეულის მოდელი .....	34
თავი 2. კვლევის კონცეფცია .....	39
ძირითადი კონსტრუქტები.....	40
თეორიული ჩარჩო- ძირითადი საკვლევი ცვლადები და ჰიპოთეზები .....	41
ორგანიზაციული ქედმაღლობა .....	41
პიროვნული მახასიათებლები და ორგანიზაციული ქედმაღლობა .....	44
ზოგადი შრომითი კმაყოფილება და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი.....	46
სამუშაოს კონტროლი.....	51
მეთოდოლოგიური ნაწილი.....	53
მედიაცია და მოდერაცია.....	53
თავი 3. კვლევის ინსტრუმენტები .....	55
ზოგადი ინფორმაციის ბლოკი .....	55
ორგანიზაციული ქედმაღლობის სკალა.....	55
სამუშაო კონტროლის სკალა.....	62
ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალა .....	63
სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სკალა .....	64

პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხვარი .....	64
თავი 4. კვლევის შედეგების ანალიზი .....	66
ორგანიზაციული ქედმაღლობის ფაქტორული სტრუქტურა .....	66
სამუშაოს კონტროლის ფაქტორული სტრუქტურა.....	68
ზოგადი შრომითი კმაყოფილებისა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ფაქტორული სტრუქტურა .....	69
დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხვარის (NEO) სანდოობა .....	70
დესკრიპტული სტატისტიკა .....	71
კორელაციური ანალიზი .....	71
დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის მიმართება .....	76
დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და შრომით კმაყოფილებას შორის მიმართება..	78
დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ორგანიზაციულ ქედმაღლობას შორის მიმართება .....	78
ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის მიმართება .....	79
მიმართებები სამიზნე ცვლადებსა და დემოგრაფიულ მახასიათებლებს შორის .....	80
ძირითადი საკვლევი პრობლემების სტატისტიკური ანალიზი .....	84
ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქცია .....	84
ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის ინტერაქცია.....	88
ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაოს კონტროლსა და დიდი ხუთეულის მოდელს შორის ინტერაქცია .....	89
შეჯამება.....	94
კვლევის ღირებულება და შეზღუდვები .....	98
დანართი №1- ემპირიული მონაცემების ამსახველი ცხრილები .....	101
დანართი № 2- სატიტულო ფურცლის ინგლისური თარგმანი .....	128
გამოყენებული ლიტერატურა.....	129

## შესავალი

მნელია ისეთი ადამიანის დასახელება, ვისაც არ ჰქონია ქედმაღალ თანამშრომელთან ურთიერთობის გამოცდილება. მიუხედავად ამისა, მცირე კვლევების რიცხვი, რაც ორგანიზაციულ კონტექსტში ქედმაღლობის ფენომენის შესწავლაზე ორიენტირებული. თუ გავითვალისწინებთ იმ ნეგატიურ გავლენას, რასაც ქედმაღლობა თანამშრომლებზე, სამუშაო ჯგუფებსა და მთლიანად, ორგანიზაციულ კონტექსტზე, შესაბამისად, მის შესრულებასა და ეფექტიან ფუნქციონირებაზე ახდენს, საინტერესოა ამ კონსტრუქტის კომპლექსური კვლევა. კომპლექსური ორგანიზაციული კვლევა ქედმაღლობის ფენომენის მრავალმხრივი ანალიზის საშუალებას მოგვცემს, რაც ერთი მხრივ, გაზრდის ქედმაღლობასთან ასოცირებული ქცევითი გამოვლინებების პრედიქციის და მეორე მხრივ, მისი მართვისა და რეგულირების შესაძლებლობას.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში დავინტერესდით თუ რა მიმართებაა ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაოსთან ასოცირებულ ცვლადებს შორის. ძირითადი სამიზნე კონსტრუქტებია: ზოგადი შრომითი კმაყოფილება, სამუშაოს კონტროლი, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი; პიროვნული ნიშნებიდან ქედმაღლობის ფენომენისა და სხვა საკვანძო ცვლადების განხილვა დიდი ხუთეულის მახასიათებლებთან მიმართებაში ვცადეთ. ქედმაღლობის ბუნებას თუ დავაკვირდებით, ერთი მხრივ, ის არის კონსტრუქტი, რაც თავისუფლად შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც პიროვნული მახასიათებელი. ეს ფაქტი განსაკუთრებით საინტერესოს ხდის ქედმაღლობის დიდი ხუთეულის პიროვნული ნიშნების ჭრილში ანალიზის შედეგებს, რაც ქედმაღალი პიროვნების ე. წ. პიროვნული პროფილის ჩამოყალიბების საშუალებას იძლევა.

მეორე მხრივ, ის არის კონსტრუქტი, რაც ორგანიზაციულ კონტექსტში უკიდურესად ნეგატიური გავლენის მოხდენის პოტენციალის გამო შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრედიქტორი არა მხოლოდ ამ ნიშნის მატარებელი თანამშრომლის შრომის შედეგების გაუარესების მიმართულებით, არამედ როგორც იმ ადამიანების სამუშაო ქცევებსა და შრომით განწყობებზე გავლენის მქონე



საკვანძო ფაქტორი, ვისაც ორგანიზაციულ კონტექსტში ქედმაღალ თანამშრომელთან უწევს კომუნიკაცია. შესაბამისად, ის აისახება სამუშაო ჯგუფებისა და მთლიანად, ორგანიზაციის გამართულ ფუნქციონირებაზე. ეს ფაქტი ქედმაღლობას შრომის შედეგების ჭრილში ანალიზისთვის საინტერესო სამიზნედ აქცევს.

აღნიშვნის ღირსია ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობა ახალი, ჯერ კიდევ სიღრმისეულად შეუსწავლელი ცვლადია, რამაც კვლევის ფარგლებში სამიზნე ცვლადების შერჩევისა და მანიპულირების მიმართულებით მოქნილობისა და თავისუფალი მოქმედების შესაძლებლობა მოგვცა. ზემოთქმულის გათვალისწინებით, ანალიზისთვის ავარჩიეთ ცვლადები, რომლებიც ჯერჯერობით ემპირიულად არ არის ერთმანეთთან დაკავშირებული თუმცა მათი ბუნებისა და ოპერაციონალიზაციის, ასევე ნომოლოგიკური ქსელის შეფასების საფუძველზე ვვარაუდობთ, რომ შესაძლოა მათ შორის აღმოჩნდეს მნიშვნელოვანი და კვლევისთვის ღირებული კავშირები. კვლევების მიხედვით, ქედმაღალ პიროვნებასთან კომუნიკაცია არასასურველი და სტრესულია სხვა ადამიანებისთვის, რადგან ხშირად ადამიანებმა არ იციან, ან არ არიან დარწმუნებულნი როგორ უპასუხონ ქედმაღალი პიროვნების სტიმულებს. ხშირ შემთხვევაში ქედმაღალ თანამშრომლებს თავი სხვებზე უკეთესი და კომპეტენტური ჰგონიათ, რასაც მათი მხრიდან არასწორ ან დაუფიქრებელ გადაწყვეტილებებამდე მივყავართ (Leary, Bednarski, Hammon, & Duncan, 1997).

თემის პირველ ნაწილში ვისაუბრებთ საკვლევი კონსტრუქტების შესახებ, შემოგთავაზებთ მათ დეფინიციებს და თეორიულ ჩარჩოს, რასაც ჩვენი კვლევა ეყრდნობა. განვიხილავთ ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პიროვნული და ამასთან, ორგანიზაციული ფაქტორის, განვითარების ისტორიას და თეორიის შემუშავების პროცესს, ასევე, სამუშაოსთან ასოცირებული ცვლადების ფენომენს. ნაშრომში წარმოდგენილი იქნება სამიზნე კონსტრუქტების შესახებ უკვე ჩატარებული კვლევები და მიგნებები, რაც დაგვეხმარება უფრო ნათელი წარმოდგენა შევიქმნათ ჩვენთვის საინტერესო საკითხებზე.

## ცნებების ოპერაციონალიზაცია

### ორგანიზაციული ქედმაღლობა

ორგანიზაციაში ქედმაღლობა ეს არის მყარი წარმოდგენა საკუთარი უპირატესობის შესახებ, ასევე საკუთარი როლისა და მნიშვნელობის გაზვიადებულად აღქმა, რაც ვლინდება გარშემომყოფების მიმართ წაყენებული გადაჭარბებული და გარკვეულწილად, თავხედური მოთხოვნების სახით (Hareli & Weiner, 2000; Kowalski, Walker, Wilkinson, Queen, & Sharpe, 2003; Leary et al., 1997; Silverman, Shyamsunder, & Johnson, 2007).

### სამუშაოს კონტროლი

კარასევი სამუშაოს კონტროლის ცნებას შემდეგნაირად განმარტავს - ინდივიდის პოტენციური ჰქონდეს გავლენა დღის განმავლობაში მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოზე (Karasek, 1979).

### ზოგადი შრომითი კმაყოფილება

შრომითი კმაყოფილება განიხილება, როგორც ინდივიდის დამოკიდებულება საკუთარ სამუშაო გარემოსთან მიმართებით, რაც გულისხმობს სამუშაო გარემოს ინდივიდისეულ შეფასებას, რომელიც დამოკიდებულია გამოცდილებაზე რაც ადამიანმა სამუშაოზე მიიღო, იქნება ეს უარყოფითი თუ დადებითი მომენტები და ასევე სამუშაოსთან დაკავშირებულ რწმენებზე (Brief, 1998; Brief & Weiss, 2002; Weiss, 2002; also see Eagly & Chaiken, 1993; Fisher, 2000; Ilies & Judge, 2004).

### სამუშაო ოჯახის კონფლიქტი

სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი ეს არის სიტუაცია, როდესაც ინდივიდი ცდილობს მიაღწიოს ბალანსს სამუშაოსთან და ოჯახთან დაკავშირებულ როლებსა და ვალდებულებებს შორის (Greenhaus and Beutell, 1985).

# თავი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

## ორგანიზაციული ქედმაღლობა

ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტით ორგანიზაციული ფსიქოლოგები არც თუ ისე დიდი ხნის წინ დაინტერესდნენ, შესაბამისად, მის შესახებ არსებული კვლევები საკმაოდ მცირეა, რაც კონსტრუქტის დამატებითი, ღრმა და საფუძვლიანი შესწავლის საჭიროებას წარმოშობს. უნდა აღინიშნოს, რომ ქედმაღლობა, როგორც წესი, ინტერპერსონალურ ურთიერთობებში გამოიხატება (Johnson et al., 2010; Silverman et al., 2012). დადასტურებულია, რომ ქედმაღალ ინდივიდებს ახასიათებთ ბრაზის, დომინანტურობის და უპირატესობის მოთხოვნილების მაღალი მაჩვენებელი, ხოლო დაბალი მაჩვენებელი შემრიგებლობისა და თავმდაბლობის სკალაზე (Johnson et al., 2010). როგორც წესი, ქედმაღალ ადამიანებთან კომუნიკაცია რთული, არაკომფორტული, დამთრგუნველი და დამძაბველია თანამშრომლებისთვის და იწვევს ნეგატიურ დამოკიდებულებებსა და შეხედულებებს. უნდა აღინიშნოს, რომ ქედმაღალი თანამშრომლები ნაკლებად იმსახურებენ სხვების მხრიდან პატივისცემასა და თანადგომას რადგან მათთან ურთიერთობა სხვა თანამშრომლების სტრესულია (Johnson et al., 2010; Kowalski, Walker, Wilkinson, Queen, & Sharpe, 2003).

ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტი დაკავშირებულია სამუშაო გარემოსთან და სამუშაოსთან ასოცირებულ ქცევებთან (Johnson et al., 2010). კონსტრუქტის განვითარება ფოკუსს ჯგუფის მეთოდის გამოყენებით დაიწყო. ფოკუს-ჯგუფის მიმდინარეობისას თანამშრომლებს სთხოვდნენ წარმოედგინათ პიროვნება, რომელიც იქცევა ქედმაღლურად და აღეწერათ მისი ქცევები. პასუხები იყო დაახლოებით მსგავსი: „აკნინებს თანამშრომლის კომპეტენციებს სხვების თვალწინ“, „აკრიტიკებს თანამშრომლებს და არა მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოს“, „სურს გაითვალისწინონ მისი აზრი მაშინაც კი, თუ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, მისი კომპეტენცია საკითხის მოსაგვარებლად საკმარისი არ არის“. კვლევის საფუძველზე ავტორებმა შეადგინეს 50 დებულებიანი კითხვარი.

დავალეები შეიქმნა ისე, რომ აერეკლა სპეციფიკური ორგანიზაციული ქცევები („თანამშრომლებს უწესებს დავალეების შესრულების არარეალურ ვადებს“). ავტორები დარწმუნდნენ, რომ ქედმაღლობის საზომი დებულებები ნამდვილად განსხვავდებოდა მონათესავე კონსტრუქტების საზომი დავალეებისგან. ასევე განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს სოციალური სასურველობის ეფექტის მინიმუმამდე დაყვანაზე (Silverman, Shyamsunder & Johnson, 2007). ქედმაღლობის მონათესავე კონსტრუქტების კვლევის მიზნით, **ნარცისიზმი** გაიზომა რასკინისა და ჰოლის სკალით (NPI -Raskin and Hall, 1979), რომელიც 7 სკალისა და 40 დავალეებისგან შედგება: ავტორიტეტულობა (8 დავალეა,  $\alpha=.70$ ), პატივმოყვარეობა (6 დავალეა,  $\alpha=.78$ ), უპირატესობა (5 დავალეა,  $\alpha=.73$ ), ძალაუფლება (3 დავალეა,  $\alpha=.70$ ), თვითუზრუნველყოფა (7 დავალეა,  $\alpha=.70$ ), ექსპლუატატორობა (5 დავალეა,  $\alpha=.64$ ), ეგზიბიციონიზმი (6 დავალეა,  $\alpha=.71$ ); **დომინირება** შეფასდა 11 დებულებიანი სკალით ( $\alpha=.82$ ), რომელიც გოლდბერგის IPIP-ის (International Personality Item Pool- Goldberg, 1999) ადაპტირების შედეგად. **ბრაზი-** ჩაითვალა, რომ ქედმაღალ პიროვნებას აქვს გადაჭარბებულად პოზიტიური წარმოდგენა საკუთარ შესაძლებლობებზე, რაც წინააღმდეგობაში მოდის ხოლმე სხვების მიერ მის შეფასებასთან. როდესაც პიროვნების მიერ საკუთარი თავის შესახებ წარმოდგენა არ არის განმტკიცებული სხვების ანალოგიური ხედვით, ის ავლენს ფრუსტრაციასა და ბრაზს (Swann, 1983). ბრაზი გაიზომა 10 დავალეიანი სკალით ( $\alpha=.88$ ), რომელიც ასევე გოლდბერგის ინსტრუმენტიდან ადაპტირდა. **თავმდაბლობა-** თავმდაბალი ადამიანები არ ცდილობენ საკუთარი უპირატესობის დამტკიცებას სხვების თვალში, რაც ამ ნიშანს ქედმაღლობის ანტონმად წარმოაჩენს. თავმდაბლობა შეაფასეს ასევე გოლდბერგის სკალიდან ამოღებული 8 დავალეებით ( $\alpha=.70$ ). **თანხმობისთვის მზაობა-** ჩაითვალა, რომ ქედმაღლობა ნეგატიურადაა ასოცირებული თანხმობისთვის მზაობასთან. ამ ნიშნით ხასიათდებიან ალტრუისტი ადამიანები, რომლებიც აფასებენ სოციალურ ჰარმონიას (McCrae & Costa, 1997). ის გაიზომა 10 დავალეიანი სკალით ( $\alpha=.88$ ), რომელიც გოლდბერგის IPIP-დან ადაპტირდა. **კეთილსინდისიერება-** კეთილსინდისიერებას მიაწერენ წესრიგის მოყვარულ, ორგანიზებულ პიროვნებას, რომელიც მიდრეკილია საქმის

ეფექტიანად შესრულებისკენ (McCrae & Costa, 1997). ის გაიზომა 10 დავალებიანი სუბსკალით, რომელიც გოლდბერგის ინსტრუმენტიდან ადაპტირდა (Goldberg, 1999).

ქედმაღლობა, როგორც წესი დაკავშირებულია საკუთარი თავის გადამეტებულად აღქმასთან, საკუთარი უნარების, შესაძლებლობებისა და ცოდნის გაზვიადებასთან, რაც ხშირად სცდება რეალობის ფარგლებს (Tracy & Prehn, 2012). ქედმაღალი ადამიანები, ხშირად ყურადღების მიღმა ტოვებენ სხვის წარმატებებსა და მიღწევებს, საკუთარ თავზე მიიწერენ ისეთ მნიშვნელოვან შედეგებს რამაც ორგანიზაციის წარმატება განაპირობა (Johnson et al., 2010).

უნდა აღინიშნოს, რომ ქედმაღლური ქცევა ყოველთვის არ არის მაღალი თვითშეფასებისა და უპირატესობის მაღალი განცდის შედეგი. მაგალითად, ადამიანები, როლებიც ხასიათდებიან დაბალი თვითშეფასებით ასევე შეიძლება ახორციელებდნენ ქედმაღლურ ქცევებს და ამით აკომპენსირებდნენ საკუთარ წარუმატებლობისა თუ მარცხის განცდას (Johnson et al., 2010; Padua & Lerin, 2010). ქედმაღლური ქცევა შესაძლოა უფლებობის განცდამაც გამოიწვიოს. ასევე, თუ ადამიანს აქვს შეგრძნება, რომ იმაზე მეტს იმსახურებს ვიდრე აქვს (Donohue, 2012). ქედმაღლობის კონსტრუქტს ასევე განიხილავენ აღქმის დონეზეც, რომლის საშუალებითაც ადამიანები შეიცნობენ სამყაროს. როგორც წესი, აღქმებზე გავლენას ახდენს ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: ოჯახი, კულტურა, განათლების დონე, სოციალური კონტექსტი და პროფესიული როლი (Goldstein, 2009; Hungerford & Kench, 2013). შესაბამისად, სხვების ან ჩვენი ქედმაღლური ქცევები თუ დამოკიდებულებები შესაძლოა აღვიქვათ ქედმაღლურად ან პირიქით ვერ აღვიქვათ ქედმაღლურად, კონტექსტის გათვალისწინებით. სწორედ ამ მიზეზით ფსიქოლოგები ხშირად აღნიშნავენ, რომ ადამიანების საკუთარ ქედმაღლურ ქცევებს ვერ ანიჭებენ ქედმაღლობის სტატუსს. ამიტომ, ქედმაღლობა ამასთანავე განიხილება, როგორც პიროვნული მახასიათებელი, რომელიც აღქმადია სხვებში და სხვების მიერ (Haan, Britt, & Weinstein, 2007). ადამიანები ქედმაღლობის მაღალი მაჩვენებლით შესაძლოა აღიქვამდნენ, რომ სხვების მხრიდან არ ხდება მათი ნიჭის, შესაძლებლობებისა და შესრულებული სამუშაოს ობიექტური შეფასება და რომ სხვები ვერ აღიქვამენ მათ უპირატესობებს იმ

მიზეზით, რომ ისინი ზედმეტად ეჭვიანები და კრიტიკულები არიან იმისათვის, რომ აღიარონ სხვების უპირატესობა (Carlson, 2013). ინტერპრეტაციები, როგორც წესი მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ადამიანების დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებაში. სწორედ ინტერპერტირების უნარზეა დამოკიდებული ქედმაღლური ქცევებისა და დამოკიდებულებების აღქმა (El-Alayli, Myers, Petersen, & Lystad, 2008). პარადოქსულია ის ფაქტი, რომ კვლევების საფუძველზე ქედმაღალ პიროვნებებზე აღიქმებიან ადამიანები, რომლებიც ხასიათდებიან სიმორცხვითა და ინტერპერსონალური ურთიერთობების დაბალი მაჩვენებლით (Gregg, Hart, Sedikides, & Kumashiro, 2008). ამასთანავე, ადამიანები რომლებიც სხვების მხრიდან ფასდებიან წარმატებულ, მომხიბვლელ და ინტელექტუალურ პიროვნებებზე ამასთანავე აღიქმებიან, როგორც ქედმაღალი პიროვნებები (Haan et al., 2007).

ყველაფერი ზემოთ თქმულის გათვალისწინებით, ქედმაღლობის კონსტრუქტი შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც პიროვნული მახასიათებელი ისე, ქცევების ნაკრები რაც ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის შესწავლას კიდევ უფრო რთულს და კომპლექსურს ხდის (Michelle, Sayers, Walter, & Lopez, 2015).

ქედმაღლური ქცევები და დამოკიდებულებები ორგანიზაციულ კონტექსტში შესაძლოა გამოიხატებოდეს, თანამშრომლების, მეჯერების, ლიდერების და ამასთანავე მთლიანად ორგანიზაციის მხრიდან (Johnson et al., 2010). უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა ლიდერი არ არის ქედმაღალი. მიუხედავად ამისა, ლიდერობა თავისი ბუნებით შესაძლოა უკავშირდებოდეს ქედმაღლობას. მაგალითად, კარგი ლიდერები ხასიათდებიან თავდაჯერებულობით და მაღალი თვითშეფასებით, რაც თანამშრომლებისა და გუნდის მხრიდან შესაძლოა აღქმულ იქნას ქედმაღლობად, მაგრამ ამასთანავე ლიდერს შესაძლოა გააჩნდეს მნიშვნელოვანი ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები და სფეროს შესაბამისი გამოცდილება (Curran & Fitzpatrick, 2014).

ხშირად ორგანიზაცია თავადაა „ქედმაღალი“ (Kerfoot, 2005). ქედმაღლობის ამ განმარტების საფუძველზე ჩნდება კითხვები. მაგალითად: რა თავისებურებებით ხასიათდება ქედმაღლობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ორგანიზაცია? რაში გამოიხატება

ორგანიზაციის ქედმაღლობა, ორგანიზაციის კულტურაში, თვითშეგნებაში, ღირებულებებში, თუ იმაში, რომ ორგანიზაცია დაკომპლექტებულია ქედმაღლობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე თანამშრომლებით? როგორც აღმოჩნდა მსგავს შეკითხვებზე ცალსახა პასუხი ორგანიზაციულ ფსიქოლოგებს ჯერჯერობით არ გააჩნიათ (Kerfoot, 2005, 2010). ორგანიზაციული ფსიქოლოგები აღნიშნავენ, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობა თავს იჩენს მაშინ, როდესაც ქედმაღლური ქცევები და დამოკიდებულებები გამოიხატება თანამშრომლების მხრიდან, რაც გავლენას ახდენს ადამიანებზე ვინც ამ ორგანიზაციაში დასაქმებული (Godkin & Allcorn, 2009, p. 41).

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ქედმაღლური ქცევა დაკავშირებულია ორგანიზაციულ და ინდივიდუალურ პრობლემებთან. ადამიანები ქედმაღლობის მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევიან ინტერპერსონალური ურთიერთობებში პრობლემებით, ქმნიან არაკომფორტულ და დამძაბველ სამუშაო გარემოს სხვებისთვის და აქვს შესრულების დაბალი მაჩვენებელი (Gibbs, 2009). ამ ყველაფრის გათვალისწინებით ორგანიზაციის ლიდერები და მენეჯერები ვალდებულნი არიან აკონტროლონ მსგავსი ქცევები და გაატარონ შესაბამისი ღონისძიებები ქედმაღლობით გამოწვეული პრობლემების თავიდან ასაცილებლად (Morris, Brotheridge, & Urbanski, 2005, p. 1331). საბედნიეროდ, ქედმაღლობა არის ცვალებადი ქცევების კომპლექსი, რომელიც მოქნილობით ხასიათდება. შესაბამისად ორგანიზაციებში ქედმაღლობის დონის განსაზღვრა მენეჯმენტსა და ლიდერებს ეხმარებათ სამომავლო პრობლემების იდენტიფიცირებასა და თავიდან არიდებაში (e.g., Skarlicki & Latham, 1996).

ინტერვენციები რომელიც შესაძლოა ორგანიზაციამ გაატაროს ქედმაღლობით გამოწვეული შედეგების თავიდან ასარიდებლად შესაძლოა მიმართული იყოს ლიდერის პროფესიული და პიროვნული განვითარებისკენ, რაც მათ უბიძგებს აღმოაჩინონ და არ მიიღონ ქედმაღლური ქცევები სამუშაო გარემოში (Bauer et al., 2008).

### ***ორგანიზაციული ქედმაღლობის კვლევები***

იმის გათვალისწინებით, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობის შესწავლა სულ რამდენიმე ათეული წლის წინ დაიწყო, კონსტრუქტის შესახებ კვლევების რაოდენობა ძალიან მცირეა. ნაშრომის ამ ნაწილში ვისაუბრებთ ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის შესახებ, განვიხილავთ ჩვენთვის ხელმისაწვდომ კვლევებს და ვეცდებით იმ ცვლადების იდენტიფიცირებას, რომლებთან მიმართებითაც ორგანიზაციული ფსიქოლოგები ქედმაღლობის კონსტრუქტს შეისწავლიდნენ.

კვლევების მიხედვით, ქედმაღალ პიროვნებასთან კომუნიკაცია დამძაბველია (Leary, Bednarski, Hammon, & Duncan, 1997). დამძაბველია იმიტომ, რომ ადამიანები არ არიან დარწმუნებულნი როგორ უპასუხონ ქედმაღალი პიროვნების სტიმულებს, რომელსაც საკუთარი თავი სხვაზე უკეთესი ჰგონია და თავისი ქცევების სისწორეში ეჭვი არასდროს შეაქვს. მსგავსი მოქმედება საზიანოა ამ ნიშნის მატარებელი პიროვნებისთვისაც. მაგალითად, ქედმაღალმა მენეჯერმა, რომლის ქმედებებიც ნაკლებად კონტროლდება სხვების მიერ, შესაძლოა ერთხელაც აღმოაჩინოს, რომ სამსახურის გარეშე დარჩა, რადგან ხელმძღვანელები ძირითადად თანამდებობაზე ინიშნებიან გამოცდილების საფუძველზე და თავისუფლდებიან პიროვნული ნიშნებისა და ხასიათის თავისებურებების გამო (Fernandez-Araoz, 1999). ხშირ შემთხვევაში, ქედმაღალი მოქმედებები ხელმძღვანელების მარცხის განმაპირობებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Leslie & Van Velsor, 1996).

სამუშაო გარემოში ქედმაღლობის საზომი სკალის შექმნამდე მისი სამუშაოს შესრულებასთან კავშირის ამსახველი კვლევითი მონაცემების სიმწირეს სკალის არარსებობით ხსნიდნენ. ქედმაღლობის საზომი სკალის შემუშავებას ავტორებმა 4 კვლევა მიუძღვნეს (Bauer, et al., 2008; Johnson, et. al., 2010; Shyamsunder & Silverman, 2006; Silverman, Shyamsunder, & Johnson, 2007). პირველი და მეორე კვლევის ფარგლებში ავტორებმა შექმნეს ორგანიზაციული ქედმაღლობის საზომი სკალა (Workplace Arrogance Scale) და დაადასტურეს მისი კონვერგენტული და დისკრიმინაციული ვალიდობა. მესამე კვლევაში ქედმაღლობის საზომი სკალა წარმოდგენილი იყო როგორც სამუშაოს შესრულების 360 გრადუსიანი შეფასების ნაწილი, რომელმაც აჩვენა, რომ დამაკმაყოფილებელია



ურთიერთშეთანხმების ხარისხი ქედმაღლობის საკუთარ და სხვის შეფასებას (self- and other-rated) შორის. ავტორებმა დაადასტურეს ნეგატიური მიმართება სამუშაოს შესრულების საკუთარ და სხვის შეფასებასა და ქედმაღლობას შორის. მეოთხე კვლევის შედეგების მიხედვით, ქედმაღლობა ნეგატიურადაა დაკავშირებული პიროვნების კოგნიტურ უნარსა (cognitive ability) და თვითპატივისცემასთან (self-esteem).

ითვლება, რომ ქედმაღალი ქცევები განსაკუთრებით დამლუპველია ორგანიზაციისთვის, თუ ის ახასიათებს თანამშრომელს, რომელსაც ჰყავს იერარქიულად დაქვემდებარებული პერსონალი (Silverman et al., 2012). ამას ავტორები ხსნიან იმ მნიშვნელოვანი გავლენით, რასაც ჯგუფის ხელმძღვანელი ჯგუფის წევრებზე და ზოგადად, ჯგუფის ფუნქციონირებაზე ახდენს. საკითხი უფრო ცხადი გახდება, თუ დავაზუსტებთ ლიდერობის განსაზღვრებას. ლიდერობას განსაზღვრავენ, როგორც „კოლექტიური/ გუნდური ძალისხმევის პრობლემის მოგვარების ინსტრუმენტს, რაც გულისხმობს ჯგუფის წევრების გუნდურად მუშაობის უზრუნველყოფასა და მათი ძალისხმევის მობილიზებას ორგანიზაციის წარმატებისთვის“ (Kaiser et al., 2008, p. 96). მარტივად რომ ვთქვათ, ლიდერის როლი გუნდის ეფექტიანობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი საკვანძო ფაქტორია.

ორგანიზაციულ ქედმაღლობას ხშირად განიხილავენ ნარცისიზმთან (narcissism), მედიდურობასა (hubris) და თავდაჯერებულობასთან (confidence) კავშირში.

ქედმაღლობის შესახებ ჩატარებული კვლევების სიმცირის მიუხედავად, მასთან მჭიდროდ დაკავშირებული კონსტრუქტი- ნარცისიზმი- და მისი მიმართებები შრომით ქცევებთან, ხშირად ექცევა ორგანიზაციული ფსიქოლოგების ყურადღების ცენტრში (მაგ., Rosenthal & Pittinsky, 2006). მაგალითად, ნარცისიზმი ასოცირებულია სამსახურში კონტრპროდუქტიული ქცევების შესრულებასთან, განსაკუთრებით სიტუაციებში, როდესაც ორგანიზაციის მხრიდან ძალდატანების ხარისხი მაღალია (Penney & Spector, 2002). როგორც წესი, სტიმულებს, რომლებიც საფრთხეს უქმნის ნარცისი პიროვნების ეგოს, ის, ჩვეულებრივ, პასუხობს დევიანტური ქცევებით (Bushman & Baumeister, 1998).

კვლევების მიხედვით, ნარცისიზმი ნეგატიურადაა დაკავშირებული თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხთან, ხელმძღვანელის შეფასებით (Judge, LePine & Rich, 2006).

ნარცისიზმის კვლევები შესაძლოა გარკვეულ ინფორმაციას გვაწვდიდეს ორგანიზაციაში ქედმაღლობის ფენომენის შესახებ, თუმცა, კონსტრუქტები ერთმანეთისგან ყველაზე მცირე ორი ნიშნით განსხვავდება, რაც მათი ურთიერთდამოუკიდებლად შესწავლის სტიმულია. პირველი, ქედმაღლობას უფრო ვიწრო შედეგები აქვს, ვიდრე ნარცისიზმს. შესაძლოა ის ნარცისიზმის გარკვეულ განზომილებებს ასახავს (მაგ., საკუთარი უპირატესობის განცდა), თუმცა კონცეპტუალურად განსხვავდება მისი სხვა გამოვლინებებისგან (მაგ., თვითუზრუნველყოფა/self-sufficiency; Emmons, 1987). რასკინისა და ჰოლის ნარცისიზმის საკვლევი სკალის (Narcissistic Personality Inventory- NPI, Raskin & Hall, 1979) ერთ-ერთი დებულებაა „მომწონს სარკეში საკუთარი გამოსახულებისთვის ცქერა“, რაც ნამდვილად არ შეესაბამება ქედმაღლობის დამკვიდრებულ განმარტებას. პრედიქტორისა და კრიტერიუმის შესაბამისობის თვალსაზრისით სამუშაოზე დაფუძნებული ქედმაღლობის საზომი სკალა, რომელიც სპეციფიკურ ქცევებს აფასებს, შესაძლოა ორგანიზაციული ფენომენების უკეთესი პრედიქტორი იყოს, ვიდრე ნარცისიზმის ისეთი ზოგადი საზომი, როგორცაა NPI (Ajzen & Fishbein, 1977).

ქედმაღლობას განასხვავებენ თავდაჯერებულობისგან. თავდაჯერებულმა პიროვნებამ, როგორც წესი, იცის რა შეუძლია და რეალურად აფასებს საკუთარ უნარებს. ამის საპირისპიროდ, ქედმაღალ პიროვნებას სხვა დონეზე აჰყავს თავდაჯერებულობა, რადგან ის გადაჭარბებულად აფასებს საკუთარ შესაძლებლობებს და საკუთარი მოქმედებით აიძულებს გარშემომყოფებს თავი დაქვემდებარებულად იგრძნონ (Johnson, et al., 2010).

მართალია ქედმაღლობა განსხვავდება ნარცისიზმის, მედუდურობისა და თავდაჯერებულობისგან, თუმცა, კვლევების მიხედვით, ეს კონსტრუქტები ნამდვილად ეკუთვნის მის ნომოლოგიკურ ქსელს.

იმის გათვალისწინებით, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობა ჯერ კიდევ შეუსწავლელი კონსტრუქტია, გასაკვირი არ არის მის შესახებ არსებული კვლევების სიმცირე. უნდა აღინიშნოს, რომ ქედმაღლობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე თანამშრომლების დიდმა რაოდენობამ ორგანიზაცია შესაძლოა ძალიან სწრაფად მიიყვანოს მარცხამდე (Leslie and Van Velsor, 1996). მკვლევრები ასევე აღნიშნავენ, რომ ორგანიზაციისთვის განსაკუთრებით დამღუპველია ქედმაღალი მენეჯერების ყოლა, რადგან მათ, როგორც წესი, აქვთ გადამეტებული წარმოდგენა საკუთარ შესაძლებლობებზე და მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს სხვების აზრის გათვალისწინებლად იღებენ, რასაც ხშირ შემთხვევაში ორგანიზაციის დისფუნქციამდე და თანამშრომლების უკმაყოფილებამდე მიყვავართ (Day and Silverman, 1989).

არსებულ კვლევებზე (მაგ., Hareli & Weiner, 2000; Kowalski et al., 2003), დაყრდნობით, მკვლევრებმა ივარაუდეს, რომ ქედმაღლობა პოზიტიურადაა დაკავშირებული ისეთ ნიშნებთან, როგორიცაა დომინირებისკენ მიდრეკილება, ბრაზი, უპირატესობის განცდა, ძალაუფლება და ავტორიტეტი, ხოლო ნეგატიურად- თავმდაბლობასა და თანხმობისთვის მზაობასთან. არის კვლევებიც, სადაც შეფასდა პიროვნების სხვების მიერ აღქმული ქედმაღლობის ხარისხი (მაგ., Hareli & Weiner, 2000), თუმცა რადგან ქედმაღლობას განვმარტავთ, როგორც სამსახურში სპეციფიკური ქცევების ნაკრებს, რაც ხილულია როგორც აქტორისთვის, ასევე დამკვირვებლისთვის, ჩვენთვის მსგავსი კვლევებიც ფუნქციონალურია (Johnson, et al., 2010). როგორც აღმოჩნდა, ქედმაღლობა პოზიტიურადაა დაკავშირებული ისეთ ნიშნებთან, როგორიცაა: დომინირებისკენ მიდრეკილება ( $r=.66$ ,  $p<.01$ ), ბრაზი ( $r=.71$ ,  $p<.01$ ), უპირატესობა ( $r=.53$ ,  $p<.01$ ), ძალაუფლება ( $r=.50$ ,  $p<.01$ ), და პატივმოყვარეობა ( $r =.38$ ,  $p<.01$ ); ხოლო ნეგატიურად- თავმდაბლობასთან ( $r=-.55$ ,  $p<.01$ ), თანხმობისთვის მზაობასთან ( $r=-.72$ ,  $p<.01$ ) და თვითურუნველყოფასთან ( $r=-.37$ ,  $p<.01$ ). ავტორიტეტულობასთან ქედმაღლობის მიმართება არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი ( $r =.01$ , ns). ქედმაღლობა სუსტად და ნეგატიურადაა დაკავშირებული კეთილსინდისიერებასთან ( $r=-.23$ ,  $p<.05$ ) და არ უკავშირდება ექსპლუატატორობას ( $r=.13$ , ns) (Johnson, et al., 2010).

კვლევის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ ქედმაღლობა პოზიტიურად ასოცირდება დომინირებასთან ( $r=.56$  და  $.46$  სტუდენტებისა და დასაქმებულების შერჩევაში,  $p<.01$ ) და ბრაზთან ( $r=.44$  ორივესთვის,  $p<.05$ ), და ნეგატიურადაა დაკავშირებული თავმდაბლობასთან ( $r=-.28$  და  $-.30$ ,  $p<.01$ ) და თანხმობისთვის მზაობასთან ( $r=-.57$  და  $-.51$ ,  $p<.01$ ). ზოგადად, ქედმაღლობა პოზიტიურად, თუმცა სუსტად, უკავშირდება ნარცისიზმის სუბსკალებს: უპირატესობა ( $r=.22$  და  $.14$ ,  $p<.05$ ), ძალაუფლება ( $r=.17$ ,  $p<.05$ , და  $.08$ , ns), პატივმოყვარეობა ( $r=.17$  ორივესთვის,  $p<.05$ ), ავტორიტეტულობა ( $r=.03$  და  $-.06$ , ns), თვითუზრუნველყოფა ( $r=.03$  და  $.02$ , ns) და ექსპლუატატორობა ( $r=.21$  და  $.13$ ,  $p<.05$ ). მეორე კვლევაში დამატებულ კონსტრუქტებს რაც შეეხება, ქედმაღლობა პოზიტიურად ასოცირდება პრევენციულ ფოკუსთან ( $r=.27$  და  $.23$ ,  $p<.01$ ) და დამაბულობასთან ( $r=.36$  და  $.24$ ,  $p<.01$ ), ხოლო ნეგატიურად სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან- OCBI ( $r=-.35$  და  $-.31$ ,  $p<.01$ ) და OCBO ( $r=-.50$  ორივესთვის,  $p<.01$ ). იერარქიული რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით მკვლევრებმა გაზომეს ქედმაღლობა ხსნიდა თუ არა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების (OCBI, OCBO) სკალაზე ქულების ვარიაციას, ნარცისიზმის გაკონტროლების შემდეგ. ამისათვის პირველი ნაბიჯი იყო OCB-ს დარეგრესირება ნარცისიზმის 7 სუბსკალაზე, შემდეგ კი ქედმაღლობაზე. როგორც აღმოჩნდა, ქედმაღლობა OCBI-ის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია ( $\beta = -.35$ ,  $p<.01$ ), რადგან ის მის ქულებში ვარიაციის დამატებით 11%-ს ხსნის,  $F_{\Delta}(1, 747)=93.08$ ,  $p<.01$ . ქედმაღლობა ( $\beta = -.44$ ,  $p<.01$ ) ორგანიზაციაზე მიმართული სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების (OCBO) ქულების ვარიაციის დამატებით 17%-ს ხსნის,  $F_{\Delta}(1, 747) = 110.99$ ,  $p<.01$ . (House & Rizzo, 1972).

2008 წელს ბაუერის და კოლეგების მიერ ჩატარებულ კვლევაში ქედმაღლობა გაიზომა სამუშაოს შესრულებასთან მიმართებაში. ავტორებმა დაადგინეს რა მიმართებაა სამუშაოს შესრულებასა და ქედმაღლობას შორის, არიან თუ არა ქედმაღალი თანამშრომლები რეალურად სამუშაოს მაღალი ხარისხით შემსრულებლები. სამუშაოს შესრულების სხვადასხვა ასპექტი (Facet-Level Task Performance) გაიზომა დიფენდოფისა და სილვერმანის 44-დებულებიანი კითხვარით (Diefendorff & Silverman, 2000), რომელიც

შესრულების სამ განზომილებას აფასებს: *მომხმარებლის პერსპექტივით* (20 დავალება,  $\alpha=.88$ ; მაგ., „აფასებს პრობლემას გარეშე მომხმარებლის გადასახედიდან“), *ურთიერთობებზე ორიენტირებული* (13 დავალება,  $\alpha=.92$ ) და *განვითარებაზე ორიენტირებული* (11 დებულება,  $\alpha=.89$ ).

მთლიანი/სრული სამუშაოს შესრულების საზომი შეიქმნა სამი შეკითხვით ( $\alpha=.91$ ), ესენია: „როგორ შეაფასებთ თქვენი/თქვენი თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს მთლიან ხარისხს?“; „სხვებთან შედარებით, ვინც ანალოგიურ სამუშაოს ასრულებს, როგორ შეაფასებდით შედეგებს, რასაც თქვენ/თქვენი თანამშრომელი აღწევს?“; „რამდენად/რა ხარისხით იქცევით/იქცევა თქვენ/თქვენი თანამშრომელი ორგანიზაციული მიზნების შესაბამისად?“.

კოგნიტური უნარი შეფასდა ვესმანის პერსონალის კლასიფიკაციის ტესტის გამოყენებით (Personnel Classification Test- Wesman, 1965). რესპონდენტებს ეძლევა 18 წუთი ვერბალური უნარის შესაფასებელი 40 დავალების შესასრულებლად და 10 წუთი-მათემატიკური უნარების შესაფასებელი 20 დავალებისთვის. ცალცალკე სწორდება ვერბალური და მათემატიკური ნაწილი და საბოლოო ქულა გამოდის ამ ორი მაჩვენებლის შეკრებით.

საკუთარი და სხვების მიერ შეფასებული ქედმაღლობის რეიტინგებს შორის მიმართების ანალიზის შედეგად მკვლევრებმა დაადგინეს, რომ კავშირი პოზიტიური და სტატისტიკურად არსებითია, თუმცა ინტენსივობა ვარირებს იმის მიხედვით, თუ რა პოზიციაზე მყოფი თანამშრომლების შეფასებას ვადარებთ ერთმანეთს. სტატისტიკურად არსებითი მიმართებების კორელაციის კოეფიციენტი მერყეობდა .23-დან .45-მდე შუალედში.

რაც შეეხება ქედმაღლობის კავშირს სამუშაოს შესრულებასა და პიროვნების კოგნიტურ უნარს შორის, ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ორივე შემთხვევაში მიმართება სტატისტიკურად არსებითი და ნეგატიური ხასიათისაა, თუმცა კოგნიტურ უნართან მისი კავშირი ნაკლებად ცალსახაა. რადგან კოგნიტური უნარი სამუშაოს

შესრულების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია (Schmidt & Hunter, 1998), ავტორებმა ის აიღეს, როგორც საწყისი წერტილი ქედმაღლობის საზომი სკალის შეფასებისთვის. პირველ ეტაპზე მათ დაარეგრესირეს სხვების მიერ შეფასებული სამუშაოს შესრულება კოგნიტურ უნარზე, შემდგომ კი ცალკე საკუთარი და სხვის მიერ შეფასებული ქედმაღლობა. როგორც აღმოჩნდა, ქედმაღლობა რვიდან შვიდი მოდელის ინკრემენტულ ვალიდობას<sup>1</sup> განაპირობებდა. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ანალიზისას შერჩევის მოცულობა საკმაოდ მცირე იყო ( $n=32$ ), შედეგების მიხედვით დადასტურდა, რომ ქედმაღლობა სამუშაოს შესრულების პრედიქტორია კოგნიტური უნარისგან დამოუკიდებლად.

კვლევის შედეგი რომ შევაჯამოთ, მკვლევრები ორ მნიშვნელოვან დასკვნამდე მივიდნენ. პირველი, ქედმაღლობის რეიტინგში წყაროებს შორის შესაბამისობის დამაკმაყოფილებელი მაჩვენებელია. კორელაციები საკუთარ და სხვების მიერ შეფასებულ ქედმაღლობას შორის დაბალი, თუმცა პოზიტიურია ( $r$  მერყეობდა .13-დან .35-მდე). ერთ-ერთი მიზეზი, თუ რატომ არის კორელაციის მაჩვენებლები მცირე შესაძლოა შთაბეჭდილებების მენეჯმენტში ვეძებოთ. შესაძლოა, ქედმაღალი თანამშრომლები ცვლიან თავიანთი ქცევის მანერას იმის მიხედვით, თუ რომელი რგოლის თანამშრომელთან აქვთ ურთიერთობა, რაც გვადლევს განსხვავებას სხვადასხვა საფეხურის თანამშრომლების მიერ გაკეთებულ შეფასებებს შორის. მეორე, კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ქედმაღლობას კონსისტენტური ნეგატიური კავშირი აქვს სამუშაოს შესრულების სხვადასხვა განზომილებასთან. მსგავსი ნეგატიური მიმართება გამოვლინდა მაშინაც კი, როდესაც კონტროლდებოდა კოგნიტური უნარის მაჩვენებელი. ამ შედეგების ფონზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქედმაღალი თანამშრომლები, რომლებიც გარშემომყოფებისთვის მუდმივად თავიანთი უპირატესობის დამტკიცებას ცდილობენ, რეალურად არ ფლობენ სათანადო უნარებსა და შესაძლებლობებს ორივე, სამუშაოს შესრულების, თუ კოგნიტური უნარების თვალსაზრისით (Bauer, et al., 2008).

---

<sup>1</sup>ინკრემენტული ვალიდობა- პრედიქტორის უნარი ახსნას დამოკიდებული ცვლადის ვარიაცია სხვა პრედიქტორებისგან დამოუკიდებლად (Meyer, 2007).

კვლევის მიხედვით, როდესაც თანამშრომელს აქვს ძლიერი ინდივიდუალური იდენტობა, მისთვის ადვილია სხვების დამცირება, რადგან ქედმაღალ ადამიანებს, როგორც წესი, ნაკლებად აინტერესებთ სხვების კეთილდღეობა (Johnson & Saboe, 2011). კვლევის შედეგი ხაზს უსვამს ქედმაღლობის ნეგატიურ გავლენას როგორც თანამშრომლებზე, ასევე ორგანიზაციაზე. მოცემული კვლევა ასევე მიუთითებს, რომ ქედმაღალი ადამიანები, მიუხედავად იმისა, რომ მუდმივად საკუთარი უპირატესობის დამტკიცებას ცდილობენ, ვერ ამყარებენ მათ წარმოდგენას სამუშაოს შესრულების მაღალი ხარისხით.

იმ მცირერიცხოვან კვლევებს შორის, რომელთა მოძიებაც შესაძლებელია ორგანიზაციული ქედმაღლობის შესახებ, ვხვდებით კვლევას, რომლის მიზანსაც წარმოადგენდა ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის არსებული მიმართების დადგენა. როგორც აღმოჩნდა, ორგანიზაციული ქედმაღლობა უარყოფითადაა დაკავშირებული შრომით კმაყოფილებასთან (Tamzini & Ayed, 2018).

როგორც კვლევები აჩვენებს, ქედმაღალი ქცევები უკავშირდება მთელ რიგ პიროვნულ და ორგანიზაციულ პრობლემებს. ქედმაღალი თანამშრომლები ართულებენ სამსახურში ინტერპერსონალურ ურთიერთობებს, ქმნიან არაკომფორტულ და პოტენციურად სტრესულ გარემოს გარშემომყოფებისთვის, ამასთან, აჩვენებენ სამუშაოს შესრულების დაბალ ხარისხს (Silverman, Johnson, McConnell, & Carr, 2012). ისინი ნაკლებად ახორციელებენ სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევებს და არ უყვართ უკუკავშირის მიღება, რასაც რეალურად, მათი შესრულების გაუმჯობესება შეუძლია. ორგანიზაციაში ქედმაღლობის პრაქტიკის შესამცირებლად, პირველ რიგში, აუცილებელია გავაცნობიეროთ, რომ ეს ნამდვილად პრობლემაა და სათანადო კვლევას საჭიროებს. თანამშრომლების ქედმაღალი ქცევების შემცირებით ორგანიზაციაში ჯანსაღი, კონკურენტული გარემო იქმნება (Borden, Levy, & Silverman, 2017), რაც ეფექტიან ლიდერობას და თანამშრომლებს შორის პოზიტიურ სოციალურ ინტერაქციას უწყობს ხელს, ეს კი თავისთავად განაპირობებს შესრულებული სამუშაოს ხარისხის გაუმჯობესებას.

## **შრომითი კმაყოფილება და სამუშაოს კონტროლი**

ლიტერატურაში კმაყოფილების მრავალი განმარტება არსებობს, მაგრამ ჩვენ გვჭირდება ის, რომელიც საუბრობს პიროვნების სამუშაოთი კმაყოფილებაზე. შრომითი კმაყოფილება განიხილება, როგორც ინდივიდის დამოკიდებულება საკუთარ სამუშაო გარემოსთან მიმართებით, რაც გულისხმობს სამუშაო გარემოს ინდივიდისეულ შეფასებას, რომელიც დამოკიდებულია გამოცდილებაზე რაც ადამიანმა სამუშაოზე მიიღო, იქნება ეს უარყოფითი თუ დადებითი მომენტები და ასევე სამუშაოსთან დაკავშირებულ რწმენებზე (Brief, 1998; Brief & Weiss, 2002; Weiss, 2002; also see Eagly & Chaiken, 1993; Fisher, 2000; Ilies & Judge, 2004). ჰოპოკის განმარტებით შრომითი კმაყოფილება ეს არის, მომუშავეს ფიზიოლოგიური და ფსიქოლოგიური შეგრძნებები, ანუ, ინდივიდის სამუშაოსთან დაკავშირებული რეაქცია და გრძნობები (Hoppock, 1935).

ადამისის თეორიის თანახმად ადამიანები, რომლებსაც აქვთ მაღალი ანაზღაურება და ამასთანავე შესრულების მაღალი მაჩვენებელი უფრო მოტივირებულნი არიან დაიხარჯონ სამუშაოზე და მოახდინონ საკუთარი ძალისხმევის ინვესტირება (Adams, 1963). ჰერცბერგის ორფაქტორიანი თეორიის თანახმად კი შრომითი კმაყოფილება და შრომითი უკმაყოფილება ურთიერთსაპირისპირო ცნებები კი არა დამოუკიდებელი ცვლადებია, რომლებიც ერთმანეთთან არ არის კავშირში. მაგალითად, როდესაც ვამბობთ, რომ ადამიანები უკმაყოფილონი არიან საკუთარი სამუშაო პირობებით ჩვენ არ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მათი კმაყოფილება გაიზრდება თუ გაუმჯობესდება სამუშაო პირობები (Herzberg, Mausner, Peterson, and Capwell, 1957).

შრომითი კმაყოფილების კონსტრუქტით ფსიქოლოგები დიდი ხნის წინ დაინტერესდნენ. კვლევების თანახმად აღმოჩნდა, რომ სამუშაო კმაყოფილებასა და სამუშაოს შესრულებას შორის მოდერატორი ცვლადია შრომითი ამბივალენტურობა<sup>2</sup> (Ziegler, Hagen, & Diehl, 2012). მაგალითად, მაღალი შრომითი კმაყოფილება დადებითადაა დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან როდესაც ინდივიდს შრომითი

---

<sup>2</sup> შრომით ამბივალენტურობა შეგვიძლია განვმარტოთ, როგორც სამუშაოს მიმართ თანაბარი ხარისხის ძლიერი უარყოფითი და ძლიერი დადებითი დამოკიდებულებების ერთდროული თანაარსებობა (Ziegler et al., 2012).



ამბივალენტურობის სკალაზე დაბალი მაჩვენებელი აქვს. ხოლო, იმ ადამიანების შემთხვევაში, რომლებსაც ამბივალენტურობის სკალაზე მაღალი მაჩვენებელი ჰქონდათ, აღმოჩნდა, რომ შრომით კმაყოფილებასა და სამუშაო შესრულებას შორის კავშირი არ არის (cf. Brief, 1998; Ilies & Judge, 2004; Krosnick & Petty, 1995). როდესაც ვსაუბრობთ შრომით კმაყოფილებაზე აქვე უნდა ვახსენოთ, რომ კვლევების მიხედვით დადასტურებული დადებითი მიმართებაა შრომით კმაყოფილებასა და დავალების შესრულებას შორის (Friedlander, 1964; tlerzberg, 1966; Hoppock, 1935; Lindsay, Marks, & Gorlow, 1967; Wernimont, 1966).

შრომითი კმაყოფილება საკუთარი სამუშაოს მიმართ ინდივიდის დადებით ემოციურ რეაქციას ასახავს (Fisher, 2000) და ყალიბდება ინდივიდის მიერ სამუშაოსა და სამუშაოსთან დაკავშირებული გამოცდილების შეფასების საფუძველზე (Locke, 1976). შრომით კმაყოფილება პროდუქტიულობის, სამუშაოს გაცდენებისა და კადრების დენადობის მსგავსად მომუშავეს საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების კრიტერიუმად განიხილება (ჩარკვიანი, დ., 2001) და ამასთანავე, დასაქმებულთა კეთილდღეობის განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს. სპეციალისტები თვლიან, რომ სამუშაო სტრესი და შრომით კმაყოფილება ურთიერთდაკავშირებული კონსტრუქტებია. კერძოდ, მომუშავეს უნარს – გაუმკლავდეს ფიზიოლოგიურ და ფსიქოლოგიურ სტრესს, შეიძლება ჰქონდეს პოზიტიური გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე (Antoniou et al., 2003; 93 Fairbrother & Warn, 2003; Stacciarini, 2004).

ლოკის თეორიის თანახმად შრომითი კმაყოფილება არის ინდივიდის მიერ სამუშაო გარემოს ცუდი ან კარგი შეფასება და სამუშაოსთან დაკავშირებული დადებითი ან უარყოფითი ემოცია (Locke, 1976).

აღსანიშნავია, რომ ადამიანებისთვის უფრო ძვირფასი და მნიშვნელოვანია სამუშაო, რომლის კონტროლის შესაძლებლობაც თავად აქვთ. კვლევების თანახმად ინდივიდები კმაყოფილები არიან ისეთი სამუშაო პირობებითა და გარემოთი რომელსაც აკონტროლებენ. ასევე, რომელიც საშუალებას აძლევთ მაქსიმალურად გამოამყვანონ

საკუთარი უნარები და შესაძლებლობები (Vroom, 1964, pp. 138ff). ადამიანებს სიამოვნებას ანიჭებს საკუთარი შესაძლებლობების გამოხატვის, აზრის დაფიქსირებისა და მსჯელობის წარმართვის პროცესი. სამუშაო, რომელიც ხასიათდება მრავალფეროვნებითა და სირთულით უფრო საინტერესო და მიმზიდველია ადამიანისთვის ვიდრე, სამუშაო რომელიც ერთფეროვნებით და რუტინით გამოირჩევა (White, 1959). თუმცა, ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, ის ფაქტი, რომ საკუთარი სამუშაოთი კმაყოფილი ადამიანი, ხშირ შემთხვევაში, ვერაფერს ამბობს იმის შესახებ, თუ რითაა გამოწვეული ეს კმაყოფილება. მაგალითად, კმაყოფილება შესაძლოა გამოიწვიოს როგორც მარტივად შესასრულებელმა დავალებებმა ისე, რთულად მისაღწევი მიზნის რეალიზებამ, ან თანამშრომლებთან კარგმა ურთიერთობამ. მოკლედ, რომ ვთქვათ მაღალი კმაყოფილების მაჩვენებელი შესაძლოა სრულიად არ იყოს დაკავშირებული მაღალ პროდუქტიულობასთან (Edwin, 1970).

ზოგიერთი კვლევის თანახმად შრომითი კმაყოფილების პრედიქტორებად შესაძლოა განვიხილოთ პიროვნული მახასიათებლები. გრინბერგის და ბარონის განმარტებით უამრავი პიროვნული მახასიათებელია, რომელიც შესაძლოა დაკავშირებული იყოს შრომით კმაყოფილებასთან (Greenberg and Baron, 1993). როგორც აღმოჩნდა **კეთილსინდისიერება** სამუშაოს შესრულების ძლიერი პრედიქტორია ( $r = .710, p < .01$ ) (Barrick and Mount, 1991). ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ ასაკი პოზიტიურადაა დაკავშირებული შრომით კმაყოფილებასთან (Reiner & Zhao, 1999) თუმცა, არ არსებობს მეცნიერულად დადასტურებული სქესთაშორისი განსხვავება შრომითი კმაყოფილების კონსტრუქტთან მიმართებით (Brush, Moch & Pooyan, 1987). ზოგიერთი კვლევა გვიჩვენებს, რომ შრომითი კმაყოფილება და სამუშაოს შესრულება დადებითადაა დაკავშირებული ერთმანეთთან და ორივე კონსტრუქტი უარყოფითად უკავშირდება დენადობის კოეფიციენტს. როგორც აღმოჩნდა, შრომითი კმაყოფილების მიმართება დიდი ხუთეულის პიროვნულ ნიშნებთან შემდეგ ხასიათს ატარებს: **ექსტრავერსია** დადებითად და სტატისტიკურად მნიშვნელოვნადაა დაკავშირებული შრომით კმაყოფილებასთან ( $r = .527, p < .01$ ), **ნეიროტიზმი** უარყოფითად უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას ( $r = -.466, p < .01$ ), **თანხმობისადმი მზაობა** დადებითაა დაკავშირებული შრომით კმაყოფილებასთან

( $r=.649, p<.01$ ), გამოცდილებისადმი ლიაობა დადებითად და სტატისტიკურად მნიშვნელოვნადაა დაკავშირებული შრომით კმაყოფილებასთან ( $r=.527, p<.01$ ) (Tesdimir, Asghar, & Saeed, 2018).

მკვლევრებს ინტერესის მიღმა არც სამუშაო უპატივცემულობა დარჩენიათ, არც თუ ისე გასაკვირია, რომ არაჯანსაღ სამუშაო გარემოში მყოფი თანამშრომლების შრომითი კმაყოფილების მაჩვენებელი დაბალია. თუმცა, ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევების თანახმად, თანამშრომლები, რომლებიც იყენებდნენ სტრესთან გამკლავების ემოციებზე ორიენტირებულ სტრატეგიას, რაც გულისხმობს სტრესორებისგან განრიდებას, განიცდიდნენ ნაკლებ ნეგატიურ შედეგებს, ვიდრე თანამშრომლები, რომლებიც იყენებდნენ სტრესთან გამკლავების პრობლემაზე ორიენტირებულ სტრატეგიას, რომელიც გულისხმობს გეგმის შემუშავებასა და მოქმედებას სტრესორის წინააღმდეგ. ამ შემთხვევაში სტრესორად განხილული იყო უპატივცემულობა სამუშაო გარემოში (Opengart, Reio, & Ding, 2019).

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ადამიანები კმაყოფილნი არიან ისეთი სამუშაოთი რომლის გაკონტროლების შესაძლებლობაც გააჩნიათ. როგორც კარასევი აღნიშნავს, სამუშაოთი გამოწვეული ნეგატიური განცდებისა და ემოციების კომპენსირება შეგვიძლია თუ თანამშრომელი გრძნობს, რომ აქვს გადაწყვეტილებების მიღების კომპეტენცია და შესაძლებლობა (Karasek, 1979). უფრო კონკრეტულად, რომ ვთქვათ, კარასევის მიხედვით, არსებობს ელემენტი, რომელსაც შეუძლია გავლენა მოახდინოს თანამშრომლის ბედნიერებასა და სამუშაოზე. ეს არის სამუშაო კონტროლის კონსტრუქტი, რომელიც გულისხმობს, ინდივიდის შესაძლებლობას გავლენა მოახდინოს მის სამუშაოზე, აკონტროლოს შესასრულებელი დავალებები, სამუშაო მოთხოვნები, დატვირთვა და დაგეგმოს საკუთარი სამუშაო დღე (Karasek & Theorell, 1991). კარასევის თეორიის ამოსავალი წერტილი მდგომარეობს იმაში, რომ სამუშაოს კონტროლის შესაძლებლობა იცავს თანამშრომელს სტრესისა და დატვირთული სამუშაო გარემოს გავლენით გამოწვეული უარყოფითი შედეგებისგან (Ganster, 1989; see also Cohen & Wills, 1985; Terry, 1989).

კვლევების თანახმად, სამუშაო კონტროლის მაღალი მაჩვენებელი დადებითადაა დაკავშირებული სამუშაოსთან ასოცირებულ ქცევებთან. ამასთანავე დადებითად მოქმედებს დამოუკიდებლობის აღქმაზე. არსებობს მტკიცება, რომ სამუშაოს კონტროლი დადებითად უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას (Dwyer & Ganster, 1991; Greenberger, Strasser, Cummings & Dunham, 1989; McLaney & Hurrell, 1988; Tetrick & LaRocco, 1987), სამუშაოს შესრულებას (Greenberger et al., 1989) და ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობას (Perrewe & Ganster, 1989; Spector, 1987). როგორც მკვლევრები აღნიშნავენ, სამუშაოს კონტროლს შესაძლოა ჰქონდეს სტრესის ბუფერის როლიც (Wall, Jackson, Mullarkey & Parker, 1996).

ჰარელის და მაკკლეინის კვლევაზე დაყრდნობით, რომელიც გულისხმობდა სამუშაოს კონტროლის რამდენიმე განზომილების შესწავლას, ეს განზომილებებია: დავალების კონტროლი, გადაწყვეტილების კონტროლი, სამუშაო გარემოს კონტროლი და რესურსების კონტროლი, დადგინდა, რომ დავალების, სამუშაო გარემოსა და რესურსების კონტროლი მნიშვნელოვნად დადებითადაა დაკავშირებული შრომით კმაყოფილებასთან (McLaney & Hurrell, 1988). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მკვლევრებმა კვლევის მთავარ ნაკლოვანებად მიიჩნიეს ის, რომ მაკკლეინმა და ჰარელმა სამუშაოს კონტროლის კონსტრუქტი მხოლოდ შრომით კმაყოფილებასთან მიმართებით განიხილეს და არ გამოუყენებიათ სხვა დამატებითი ცვლადები, რომლებსაც შესაძლოა მიღებული შედეგები შეეცვალა (Jimmieson & Terry, 1993).

სამუშაოს კონტროლის კონსტრუქტით დაინტერესებულ მკვლევრებს ყურადღების მიღმა არც სამუშაოს შესრულებასთან მისი მიმართების კვლევა დარჩენიათ. კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ თანამშრომლები, რომელთაც არ სურთ შეაფასონ მათ მიერ შესრულებული სამუშაო, გვიჩვენებენ დაბალ მაჩვენებელს შრომითი კმაყოფილების ( $t(132) = 3.18, p < .01$ ), დავალების კონტროლისა ( $t(133) = 2.77, p < .01$ ) და სამუშაო დროის დაგეგმვის ( $t(132) = 2.27, p < .05$ ) სკალებზე. ხოლო, მაღალ მაჩვენებელს საკუთარი შესაძლებლობების არასაკმარისად გამოყენებისა ( $t(133) = 2.60, p < .01$ ) და როლური გაურკვევლობის ( $t(133) = 3.76, p < .01$ ) სკალებზე, ვიდრე თანამშრომლები, რომელთაც სურთ რომ შეაფასონ მათ მიერ

შესრულებული სამუშაო. უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების უმეტესობა დასაქმებული იყო, როგორც ადმინისტრაციული ასისტენტი (დაახლოებით 75%) ხოლო დანარჩენები კი ადმინისტრაციული ოფიცრების თანამებობებზე მუშაობდნენ. მონაწილეების ასაკი მერყეობდა 21-დან 60 წლამდე და კვლევაში მონაწილეობა მიიღო გაცილებით მეტმა ქალმა ვიდრე მამაკაცმა (115 ქალი, 20 მამაკაცი) (Leisa D. Sargent, 1998).

სამუშაოს კონტროლი შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც თანამშრომლების შესაძლებლობა თავად მართონ სამუშაო საათები, დაგეგმონ სამუშაო დღე და მეტიც, შეარჩიონ ადგილი საიდანაც შეასრულებენ თავიანთ სამუშაოს (Kelly & Moen, 2007; Kim, Moen, & Min, 2003). ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოს საათების მართვის შესაძლებლობა ხშირად ხელს უწყობს თანამშრომლებს დაამყარონ ბალანსი სამუშაოსა და ოჯახს შორის ურთიერთობაში. მაგალითად, თანამშრომელს შეუძლია საკუთარი სამუშაო შეასრულოს სახლიდან და სამუშაო საათები გადაანაწილოს მისი საჭიროებების და სამუშაოს ინტერესების გათვალისწინებით (Karasek & Theorell, 1990).

კვლევების თანახმად სამუშაო დროის კონტროლის შესაძლებლობა არის სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის პრედიქტორი. მაგალითად, ადამიანები, რომლებსაც აქვთ სამუშაო დროის კონტროლის მაღალი შესაძლებლობა აქვთ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის დაბალი მაჩვენებელი და გამოირჩევიან გადატვირთვის დაბალი მაჩვენებლით (Ala-Mursula, და სხვ., 2006).

როგორც ვხედავთ, შრომით კმაყოფილებასა და სამუშაოს კონტროლის შესაძლებლობას შორის არსებობს პოზიტიური კავშირი, თუმცა ეს კავშირი დამატებით შეკითხვებს ბადებს და შესაბამისად უფრო სიღრმისეულ კვლევას საჭიროებს სხვა კონსტრუქტების მოქმედების პირობებში. ჩვენი კვლევის მიზანსაც სწორედ სამიზნე კონსტრუქტების სიღრმისეული და კომპლექსური ანალიზი წარმოადგენს.

## **სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი**

სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი შეგვიძლია აღვწეროთ, როგორც სიტუაცია, როდესაც ინდივიდი ცდილობს მიაღწიოს ბალანსს სამუშაოსთან და ოჯახთან დაკავშირებულ როლებსა და ვალდებულებებს შორის (Greenhaus and Beutell, 1985). გამოყოფენ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სამ განზომილებას. ესენია: დროით გამოწვეული, დატვირთვით გამოწვეული და ქცევებით გამოწვეული კონფლიქტი. დროით გამოწვეულ კონფლიქტში იგულისხმება თანამშრომლის მდგომარეობა, როდესაც ის ძალიან დიდ დროს ატარებს სამსახურში და საკმარისი დრო აღარ რჩება სხვა ვალდებულებებისთვის. დატვირთვით გამოწვეულია კონფლიქტი, როდესაც ერთი როლით გამოწვეული დატვირთვა ზღუდავს მეორე როლის სათანადოდ შესრულების შესაძლებლობას. დატვირთვა შესაძლოა მოდიოდეს, როგორც ოჯახის ისე, სამუშაოს მხრიდან. ქცევებით გამოწვეულ კონფლიქტში იგულისხმება, ერთ როლში მიმდინარე პროცესების გავლენა მეორე როლზე (Chadwick, Albrecht, & Kunz, 1976; Eiswirth-Neems & Handal, 1978; Holahan & Gilbert, 1979).

დასავლურ კულტურებში ინტერაქციას სამუშაოსა და ოჯახს შორის აქვს ძლიერი გავლენა ადამიანის ყოველდღიურ ცხოვრებასა და მის ტემპზე. როგორც წესი ამ ორ სფეროს შორის ბალანსის პოვნა პირადი კეთილდღეობის განმსაზღვრელ უმნიშვნელოვანეს წინაპირობას წარმოადგენს (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland, 2008).

ზოგიერთი მკვლევრის მოსაზრებით სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტი არის პოტენციური სტრესორი (Pearlin, 1983, 1989; Voyandoff, 1988). უამრავ ადამიანს, ამ ორ სფეროს შორის დაპირისპირება ხელს უშლის სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებაში და ყოველდღიური, მიმდინარე დავალებებისა და მიზნების მიღწევაში, რაც რა თქმა უნდა უარყოფითად აისახება მათ შრომით ნაყოფიერებასა და შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე (Menaghan, 1994). რამდენიმე კვლევით დასტურდება, რომ სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტი უარყოფითად მოქმედებს ადამიანის ემოციურ მდგომარეობაზე, ფიზიკურ კეთილდღეობასა და ცხოვრებით კმაყოფილებაზე (Barnett, 1994; Bedeian et al., 1988; Frone et al., 1992; Gore and Mangione, 1983; Grzywacz, 2000; Grzywacz and Marks, 2000; Leiter and Durup, 1996; but see Coverman, 1989). სამუშაო სტრესის გამომწვევი

ორგანიზაციული ფაქტორები შეიძლება გარკვეულ კატეგორიად დაჯგუფდეს, როგორც არის: საკუთრივ სამუშაო (დატვირთული სამუშაო; ამოცანების სირთულე); სამუშაო როლები (კონფლიქტური როლები; როლის ბუნდოვანება); შრომითი (პროფესიული) ურთიერთობები (სამუშაო კონფლიქტები; ბულინგი); კარიერა (დაწინაურება; ჩამოქვეითება) და სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის დისბალანსი (Cooper et al., 2001; Morin & Aubé, 2007).

რაც შეეხება შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე მის გავლენას, მკვლევრები აღნიშნავენ, რომ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტმა შესაძლოა გავლენა მოახდინოს ადამიანის სამუშაოს შესრულებასა და სამსახურებრივ როლზე (Perry, 1982). მაგალითად, თუ ადამიანს აქვს ოჯახთან დაკავშირებული პრობლემები მან შესაძლოა დაკარგოს ბევრი დრო სამსახურში, ვერ მოახერხოს სამუშაოზე კონცენტრირება, ვერ განსაზღვროს დავალებების პრიორიტეტულობა და საკუთარი სამუშაო დღე სათანადოდ ვერ დაგეგმოს (Barnett, 1994).

საინტერესოა რამდენად განსხვავდება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის აღქმა და მისი შედეგები სქესის მიხედვით. მაგალითად, მამაკაცები უფრო მტკივნეულად აღიქვამენ მსგავს კონფლიქტს თუ ქალები და განსხვავდება თუ არა კონფლიქტით გამოწვეული დისტრესის დონე სქესის მიხედვით (Grzywacz, 2000). ზოგიერთი კვლევის თანახმად, ქალები უფრო ძლიერ სტრესს განიცდიან ვიდრე მამაკაცები (Menaghan, 1989; Ross et al., 1983; Thoits, 1986). თუმცა, თეორიები გვთავაზობენ განსხვავებულ მოსაზრებებს გენდერულ სხვაობასთან დაკავშირებით. ეგრეთ წოდებული გენდერული მოდელი გვეუბნება, რომ ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ სამუშაოს აღქმის განსხვავებული მიდგომა, რაც გულისხმობს იმას, რომ მამაკაცებისთვის და ქალებისთვის სამუშაოს სხვადასხვა სოციალური თუ ფსიქოლოგიური მნიშვნელობა აქვს (Simon, 1995; Wiley, 1991). მეტიც, ტრადიციული სოციალური მიდგომები და წარმოდგენები სხვადასხვა გენდერულ იდეოლოგიას აყალიბებენ, სხვადასხვა კულტურაში ქალისა და მამაკაცის საოჯახო ფუნქციებთან დაკავშირებით განსხვავებული აზრი არსებობს, რაც მათ სხვადასხვა მოვალეობებსა და მოლოდინებს უწესებს, მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა სამუშაო ბაზრის მოთხოვნა სქესის მიხედვით არ განსხვავდებოდეს (Barnett et al., 1995). სამუშაო-

ოჯახის როლურ სისტემასა გენდერზე საუბრისას უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოსა და ოჯახს შორის როლების დაბალანსებით გამოწვეული სტრესი მამაკაცებისთვის უფრო მაღალია ვიდრე ქალებისთვის (Pleck, 1977).

როგორც უკვე აღვნიშნეთ კონფლიქტი სამუშაო და ოჯახურ როლებს შორის უარყოფითად მოქმედებს თანამშრომლების სამუშაოსა და ოჯახზე, მეორეს მხრივ კი ორგანიზაციაზე, იზრდება აბსენტიზმისა და თანამშრომელთა გადინების მაჩვენებელი, მცირდება თანამშრომელთა პროდუქტიულობა (Higgins, Duxbury and Irving, 1992). ფსიქოლოგების რეკომენდაციით, ორგანიზაციებს შეუძლიათ მსგავსი პრობლემის თავიდან არიდება, თუ მენეჯმენტი შეიმუშავებს გეგმას სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად. კვლევების თანახმად, ორგანიზაციული სტრუქტურა და კულტურა მნიშვნელოვნად მოქმედებს თანამშრომლების ყოველდღიურ მდგომარეობასა და ცხოვრების წესზე (LANKAU, 1997). თანამედროვე ორგანიზაციები სულ უფრო და უფრო არიან ორიენტირებულნი თანამშრომლების მხარდაჭერაზე, რადგან მენეჯმენტმა გააცნობიერა, რომ თანამშრომლის შენარჩუნებისთვის მნიშვნელოვანია ის გრძნობდეს ორგანიზაციის მხრიდან მხარდაჭერას, შესაბამისად, თანამედროვე პროგრამები ითვალისწინებს თანამშრომლების ოჯახის მხარდამჭერ ღონისძიებებს (Galen, Palmer, Cuneo and Maremont, 1993). მაგალითად, მოქნილი სამუშაო საათების სისტემის დანერგვა, რაც გულისხმობს თანამშრომლისთვის არჩევანის მიცემის საშუალებას თავად გადაანაწილოს საკუთარი სამუშაო დრო და დაგეგმოს სამუშაო დღე, რაც სამუშაოს კონტროლის შესაძლებლობას იძლევა (Greenberger, Goldberg, Hamill, O'Neil and Payne, 1989; Solomon, 1994).

ფსიქოლოგები განიხილავენ მოქნილი სამუშაო საათების შესაძლო დადებით და უარყოფით შედეგებს (Glueck, 1979). მაგალითად მთავარ დადებით მხარედ შესაძლოა მივიჩნიოთ თანამშრომლების სტრესის დონის კლება, ავტონომიურობის შეგრძნების ზრდა, აბსენტიზმისა და გადაღლის დონის შემცირება, გაზრდილი პროდუქტიულობა და შრომითი კმაყოფილება. რაც შეეხება უარყოფით მხარეს, ფსიქოლოგები აღნიშნავენ, რომ უარყოფითად შესაძლოა ჩაითვალოს გაზრდილი ხარჯი, სამუშაოს დაგეგმვასთან და



კოორდინირებასთან დაკავშირებული პრობლემები, ყველა თანამშრომლის ზედამხედველობის სირთულე და ორგანიზაციული კულტურის ცვლილებით გამოწვეული დაბნეულობა და პრობლემები (Christensen and Staines, 1990; Glueck, 1979; Golembiewski and Proehl, 1978; Kopelman, 1986; Kush and Stroh, 1994; Narayana and Nath, 1982; Pierce and Newstrom, 1983; Rainey and Wolf, 1982). ამასთანავე ერთ–ერთი კვლევის შედეგად, ორგანიზაცია, რომელიც თანამშრომლების მოქნილი სამუშაო საათებით მუშაობის შესაძლებლობას სთავაზობს, ბევრად წარმატებული და პროდუქტიულია, ვიდრე სხვა ორგანიზაციები (Golembiewski and Proehl, 1978).

მკვლევრების ინტერესის სფეროში მოექცა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შესწავლა დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებით. ფსიქოლოგები პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებით სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს განიხილავენ იდივიდუალური განსხვავებების მიხედვით, მაგალითად ადამიანებს შორის განსხვავება შესაძლოა იყოს პუნქტუალურობა, ორგანიზებულობა, მონდომებულობა, წარმატების მიღწევის სურვილი და ა.შ. მაგალითად, ადამიანს, რომელსაც აქვს **კეთილსინდისიერების** სკალაზე დაბალი მაჩვენებელი შესაძლოა არ ჰქონდეს მკაფიოდ განსაზღვრული მიზნები, იყოს სხვა თანამშრომლებთან კონფლიქტში, არ ასრულებდეს სამუშაოს ისე, როგორც მას ეს მოეთხოვება და ა.შ. (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997). კეთილსინდისიერება მნიშვნელოვნადაა დაკავშირებული ცხოვრებით კმაყოფილებასთან (DeNeve & Cooper, 1998). კვლევებმა ცხადყო, რომ კეთილსინდისიერება მოდერატორი ცვლადია როლური გაურკვევლობასა და ინდივიდის კეთილდღეობას შორის (Miller, Griffin, & Hart, 1999). კვლევები გვიჩვენებს, რომ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ზემოთ განხილულ არც ერთ ფორმას კეთილსინდისიერება მნიშვნელოვნად არ უკავშირდება, თუმცა ის დადებითად კორელირებს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მთლიან კონსტრუქტთან ( $r = .23, p < .01$ ). **ნეიროტიზმი** კეთილსინდისიერების მსგავსად სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცალკეულ ფორმებთან არ არის დაკავშირებული, მაგრამ დადასტურდა ბივარიაციული კავშირი სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მთლიან კონსტრუქტთან ( $r = .26, p < .01$ ). **თანხმობისადმი მზაობა** მნიშვნელოვნად და პოზიტიურადაა დაკავშირებული სამუშაო-ოჯახის დროის

მართვით გამოწვეულ კონფლიქტთან ( $b = .21, p < .01$ ). როგორც აღმოჩნდა თანხმობისადმი მზაობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ნაკლებად განიცდიან დროით გამოწვეულ კონფლიქტს, ვიდრე სხვები (Carly S Bruck, 2003).

## დიდი ხუთეულის მოდელი

დიდი ხუთეულის მოდელის თანახმად, ნებისმიერი პიროვნების აღწერა ხუთი ბაზისური და მრავლისმომცველი განზომილებით არის შესაძლებელი. დიდი ხუთეულის ფაქტორებია გამოცდილებისადმი ღიაობა (Openness), კეთილსინდისიერება (Conscientiousness), ექსტრავერსია (Extraversion), თანხმობისათვის მზაობა (Agreeableness) და ნეიროტიზმი (Neuroticism). განვიხილოთ თითოეული მათგანი:

- **გამოცდილებისადმი ღიაობა** - გულისხმობს ახალი ცხოვრებისეული გამოცდილების აქტიურ ძიებას, უცხო სადმი და უცნაურისადმი სწრაფვას და მისდამი კვლევით ინტერესს. გამოცდილებისადმი ღიაობის კონტექსტში ერთიანდება: ცვლილებებისადმი და სიახლისადმი მისწრაფება, ცნობისმოყვარობა, ინტელექტუალური შემეცნების მოთხოვნილება, შეუცნობელისადმი ინტერესი, შემოქმედებითი და მრავალმხრივი წარმოსახვა, დამოუკიდებლად მუშაობისა და მსჯელობის უნარები (McCrae, 1987).

გამოცდილებისადმი ღიაობის სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ფართო ინტერესებით, შემოქმედებითობით, არასტანდარტულობითა და მდიდარი ფანტაზიით გამოირჩევიან, მათი ინტერესის სფერო შესაძლოა იყოს ახალი ეთიკური, სოციალური თუ პოლიტიკური იდეებისა და ღირებულებების გაცნობა და მიღება. ისინი სხვებზე უფრო მძაფრად განიცდიან დადებით და უარყოფით ემოციებს, აქვთ მიდრეკილება ღიად დააფიქსირონ საკუთარი პროტესტი, მათი ცხოვრება მრავალფეროვნებითა და გამოწვევებით ხასიათდება. გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს ხშირად აიგივებ ინტელექტის ცვლადთან და მკვლევრები მას იკვლევენ, როგორც გაზომვად ინტელექტსა და განათლებას. ხოლო ამ სკალაზე დაბალი მაჩვენებლების მქონე

ინდივიდები უფრო კონსერვატიულები, სოციალური კლიშეებით შებოჭილები არიან, არ იჩენენ ინტერესს ახალი იდეებისა და ღირებულებების მიმართ. ამასთანავე, მკვლევრები აღნიშნავენ, რომ გამოცდილებისადმი ღიაობის მაღალი და დაბალი მაჩვენებლის ინდივიდები საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან და ღირებულ ფუნქციას ასრულებენ (McCrae & Costa, 1985a, in press-a).

- **კეთილსინდისიერება**- გულისხმობს ორგანიზებულობას და ზომავს მიზანმიმართული ქცევის განხორციელებისას ინდივიდის ორგანიზებულობის დონეს. კეთილსინდისიერების ცვლადში გაერთიანებულია: თვით-დისციპლინა, მოვალეობების შესრულებისკენ სწრაფვა, პასუხისმგებლობის მაღალი დონე, ნდობა, სიბეჯითე, პუნქტუალურობა და მიღწევისკენ მიდრეკილება (Digman and Takemoto-Chock, 1981).

კეთილსინდისიერების სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები არიან მიღწევაზე ორიენტირებულნი, აქვთ სამუშაოს დაგეგმვის კარგი უნარი, ორგანიზებულობის მაღალი მაჩვენებელი და ორგანიზაციული ფსიქოლოგები აღნიშნავენ, რომ მაღალია მათი შრომითი კმაყოფილების, ერთგულების და ინტერპერსონალური ურთიერთობების მაჩვენებელი. ისინი ხასიათდებიან კომუნიკაციის კარგი უნარით და მოლაპარაკებების წარმოების შესაძლებლობებით, როგორც წესი აკონტროლებ საკუთარ ემოციებსა და იმპულსებს. რაც შეეხება ინდივიდებს კეთილსინდისიერების სკალაზე დაბალი მაჩვენებლით, ისინი ხასიათდებიან იმპულსურობით, ემოციურობით, არ აქვთ მკვეთრად დასახული მიზნები რისკენაც შესაძლოა ისწრაფოდნენ (McCrae, Costa and Busch, 1986).

- **ექსტრავერსია** - გულისხმობს პიროვნების მიდრეკილებას იყოს აქტიური, კომუნიკაბელური, პიროვნებაზე ორიენტირებული, ოპტიმისტი, გართობის მოყვარული და მოსიყვარულე (Costa & McCrae, 1989).

ექსტრავერსია კომპლექსური ცვლადია, რომელიც მოიცავს კომუნიკაბელურობას, ინტერპერსონალური ურთიერთობების დამყარების გამოხატულ სურვილს. პიროვნების ეს

განზომილება ზომავს პიროვნებათშორისი ურთიერთობების დიაპაზონსა და ინტენსივობას, სოციალური აქტივობის დონეს, სიცოცხლით ტკბობის უნარს. ექსტრავერსიის სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ორიენტირებულნი არიან გარე სამყაროსთა ურთიერთობაზე, სიამოვნებას ანიჭებთ უცნობთ ადამიანებთან ურთიერთობა, უყვართ ხალხმრავლობა, არიან ატიურები და გამოხატავენ საუბრის, კომუნიკაციის დამყარების სურვილს. ამის საპირისპიოდ კი, ინტროვერტები საკუთარ შინაგან სამყაროზე არიან ფოკუსირებულები; ისინი არიან თავშეკავებულები, ჩუმები, საქმეზე ორიენტირებულები, უყვართ დამოუკიდებლად მუშაობა და არ აქვთ ხალხმრავლობაში გარევის სურვილი (Costa, McCrae and Holland, 1984).

- **თანხმობისადმი მზაობა** - ექსტრავერსიის მსგავსად თანხმობისადმი მზაობის ცვლადიც დაკავშირებულია ინტერპერსონალურ ურთიერთობებთან და გულისხმობს ადამიანის სხვა ადამიანებთან დამოკიდებულებას, თანაგრძნობიდან დაწყებული აზრებში, გრძნობებსა და ქმედებებში მტრული დამოკიდებულებებით დამთავრებული. ამ ფაქტორს დამყოლობასთან, თანხმობასა და სხვებისადმი თანაგრძნობასთან აიგივებენ (Horney, 1945).

თანხმობისათვის მზაობის სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები არიან უფრო ტოლერანტულები, კეთილგანწყობილები და დამთმობები, მზად არიან გულისხმიერება გამოიჩინონ და დაეხმარონ სხვებს, ითანამშრომლონ სხვებთან ვიდრე შეეჯიბრონ მათ. კვლევების თანახმად თანხმობისადმი მზაობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები უფრო პოპულარულები და სასურველები არიან საზოგადოებისთვის ვიდრე ანტაგონისტები. თანხმობისათვის მზაობის სკალაზე დაბალი მაჩვენებლების მქონე ინდივიდები ხშირად არიან ცინიკურები, ეჭვიანები, არაკოლეგიალურები და ახასიათებთ სხვებით მანიპულირება (Costa & McCrae, 1990).

- **ნეიროტიზმი** - ერთ-ერთი ფართოდ გავრცელებული პიროვნული მახასიათებელია, რომელიც ზომავს ემოციურ სტაბილურობა/ ლაბილურობას, ადაპტაციის უნარს; ახდენს იმ ინდივიდების იდენტიფიცირებას, რომლებიც მიდრეკილები არიან

უსიამოვნო განცდებისკენ (დისტრესისკენ), რეალობისგან მოწყვეტილი (ირაციონალური) იდეებისკენ და/ან რეალობაზე არაადეკვატური რეაქციებისკენ (Costa & McCrae, 1992).

გამოხატავს ისეთი ნეგატიური აფექტის განცდისკენ მიდრეკილებას, როგორც არის ზიზღი, აგრესია, სიმორცხვე, შიში, შფოთვა, სევდა და სხვა. ინდივიდები, რომლებიც ნეიროტიციზმის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდებიან, არიან ნევროტულები, საკუთარ თავში დაურწმუნებლები, არაადეკვატურები, დეპრესიულები, გარემოს არასამართლიანად და არადამაკმაყოფილებლად აღიქვამენ; ხოლო ამ სკალაზე დაბალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები არიან მშვიდები, გაწონასწორებულები, თავდაჯერებულები და სტრესულ სიტუაციებში შედარებით ადვილად პოულობენ გამოსავალს (Eysenck, 1964).

აღნიშნულ მოდელში შემავალი ხუთი ფაქტორი პიროვნების ფსიქოლოგიაში ყველა კვლევის შედეგისა და თეორიის ინტერპრეტირებისთვის მდიდარ კონცეპტუალურ ჩარჩოს წარმოადგენს. დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებს „ხუთფაქტორიან მოდელს“ (Costa & McCrae, 1992) და პიროვნების გლობალურ ფაქტორებსაც (Russell & Karol, 1994) უწოდებენ. დიდი ხუთეულის მოდელი ერთ-ერთ ყველაზე ამომწურავ, ემპირიული კვლევის მონაცემებზე დაყრდნობით მიღებულ მოდელად ითვლება პიროვნების ფსიქოლოგიის ისტორიაში. ადამიანის პიროვნების ნიშნებისა და სტრუქტურის იდენტიფიცირება ზოგადად ფსიქოლოგიის ყველაზე ფუნდამენტური მიზანია. ოთხ ათწლეულზე მეტ ხანს წარმოებული კვლევის განმავლობაში ეს ხუთი ფართო ფაქტორი თანდათანობით აღმოაჩინა და განსაზღვრა მკვლევართა რამდენიმე დამოუკიდებელმა ჯგუფმა (Digman, 1990). ამ მკვლევარებმა პიროვნების ბაზისური, საფუძვლადმდებარე ფაქტორების კვლევა პიროვნების ყველა ცნობილი ნიშნის შესწავლითა და ამ ნიშნების ასობით საზომის (თვითანგარიშისა და კითხვარების მონაცემებისა და ექსპერიმენტული სიტუაციებში ობიექტური საზომების) ფაქტორული ანალიზით დაიწყო (Costa & McCrae, 1991; Digman, 1990).

ათწლეულების მანძილზე მკვლევართა, სულ მცირე, ოთხი ჯგუფი მუშაობდა ამ საკითხზე და ყველა მათგანმა ზოგადად ერთი და იმავე ხუთი ფაქტორი გამოყო: ტუპესი და კრისტალი პირველები იყვნენ, მათ მოჰყვა გოლდბერგი (ორეგონის კვლევით ინსტიტუტში), კეტელი (ილინოისის უნივერსიტეტში), კოსტა და მაკრეი (ჯანმრთელობის ეროვნულ ინსტიტუტში). ხუთი ფაქტორის გამოსავლენად ეს ოთხი ჯგუფი, გარკვეულწილად, განსხვავებულ მეთოდებს იყენებდა და ამიტომ ხუთი ფაქტორის ყოველ ნაკრებს მეტ-ნაკლებად განსხვავებული დასახელებები და განსაზღვრებები აქვს; თუმცა, ყველა მათგანს შორის არსებობს ძლიერი ინტერკორელაცია და ფაქტორულ ანალიზზე დაფუძნებული (McCrae & Costa, 2003). უნდა აღინიშნოს, რომ დიდი ხუთეულის მოდელიდან რამდენიმე ფაქტორი შესრულების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია. მაგალითად, ადამიანები **ნეიროტიზმის** მაღალი მაჩვენებლით ნაკლებად პროდუქტიულები არიან სამუშაოს შესრულებისას, კერძოდ კვლევებით დასტურდება, რომ ნეიროტიზმი უარყოფითადაა დაკავშირებული სამუშაოს შესრულების ორ განზომილებასთან ესენია: შესრულებული სამუშაოს ხარისხი და პროექტების მართვა. **გამოცდილებისადმი ღიაობის** სკალაზე მაღალი მაჩვენებლი შეგვიძლია სამუშაოს შესრულების მნიშვნელოვან პრედიქტორადაც განვიხილოთ. კერძოდ, სტატისტიკურად არსებითად და დადებითად უკავშირდება სამუშაოს შესრულების ასპექტს- დროის მართვა. კვლევებით დასტურდება, რომ თანამშრომლის **კეთილსინდისიერება** განსაზღვრავს სამუშაოს შესრულების ხარისხს. როგორც აღმოჩნდა ადამიანები კეთილსინდისიერების სკალაზე მაღალი მაჩვენებლით სამუშაოს კარგი შემსრულებლები არიან. დამატებით, რაც არ უნდა გასაკვირი იყოს ერთ-ერთი კვლევის თანახმად **ექსტრავერსია** არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან (Barrick and Mount, 1991). ჩვენი დიდი ხუთეულის მოდელით დაინტერესება სწორედ აღნიშნულმა ფაქტორებმა განაპირობა.

ჩვენი კვლევის მიზნებიდან და საკვლევ კონსტრუქტებს შორის პირდაპირი მიმართების ამსახველი კვლევების სიმცირიდან გამომდინარე, ვფიქრობთ აღწერილ ცვლადებს შორის კომპლექსური, როგორც პირდაპირი ისე არაპირდაპირი კავშირების კვლევას და კონსტრუქტებს შორის მიმართებების სიღრმისეულად გაანალიზებას.

## თავი 2. კვლევის კონცეფცია

ქედმაღლობა განისაზღვრება, როგორც ქცევების კომპლექსი, რომელიც ასახავს პიროვნების უპირატესობის გადაჭარბებულ გრძნობას და ძირითადად გამოიხატება სხვების დაკნინებითა და აბუჩად აგდებით (Silverman et al., 2006). ქედმაღლობის ექსტრემალური ხარისხისას პიროვნება საკუთარ თავს უძლეველად და ყოვლისშემძლედ აღიქვამს (Ma & Karri, 2005). ორგანიზაციაში ქედმაღლობა ეს არის მყარი წარმოდგენა საკუთარი უპირატესობის შესახებ, ასევე საკუთარი როლისა და მნიშვნელობის გაზვიადებულად აღქმა, რაც ვლინდება გარშემომყოფების მიმართ წაყენებული გადაჭარბებული და გარკვეულწილად, თავხედური მოთხოვნების სახით (Hareli & Weiner, 2000; Kowalski, Walker, Wilkinson, Queen, & Sharpe, 2003; Leary et al., 1997; Silverman, Shyamsunder, & Johnson, 2007). კვლევების მიხედვით, ქედმაღლობას უმეტესად მიაწერენ ისეთ პიროვნებას, რომელიც საკუთარ წარმატებას ხსნის ისეთი შინაგანი და სტაბილური ფაქტორებით, როგორცაა, მაგალითად, მაღალი ინტელექტი (Hareli & Weiner, 2000). ამავე კვლევის მიხედვით, ქედმაღლობა არ არის დაკავშირებული პიროვნების მიერ მიღწეული რეალური, აქტუალური წარმატების ხარისხთან, რაც იმას ნიშნავს, რომ პრაქტიკაში, ქედმაღალი ადამიანი არ არის ერთმნიშვნელოვნად წარმატებული პიროვნება.

მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში ქედმაღლობის შემსწავლელი კვლევები ნაკლებად მრავალფეროვანია, რთული არ არის ამ ნიშნის მქონე თანამშრომლის მენტალური სურათის წარმოდგენა. თანამშრომელი, რომელიც გადაჭარბებულად აფასებს საკუთარ უნარებსა და შესაძლებლობებს და ხშირ შემთხვევაში, მცდარ წარმოდგენებზე დაყრდნობით ამცირებს თავის კოლეგებს. ის უმეტესად, მიიწერს სხვის წარმატებას და ამტკიცებს საკუთარი უპირატესობას ისეთ სიტუაციებშიც კი, რაც მისი კომპეტენციის ფარგლებს აშკარად სცდება (Johnson, და სხვ., 2010). არასამუშაო გარემოში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, ქედმაღლობას აქვს აშკარა ნეგატიური

სოციოემოციური შედეგები, მაგალითად, საზოგადოება ნაკლებად კეთილგანწყობილია ქედმაღალი ადამიანის მიმართ (Schlenker & Leary, 1982).

ჩვენი კვლევის მიზანია *შევაფასოთ ორგანიზაციული ქედმაღლობის მიმართება სამუშაოსთან ასოცირებულ რამდენიმე ცვლადთან (სამუშაოს კონტროლი, ზოგადი შრომითი კმაყოფილება და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი) და რამდენიმე ძირითად პიროვნულ მახასიათებელთან; შევაფასოთ მათ შორის პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირები, განვსაზღვროთ, თუ როგორია ცვლადებს შორის ურთიერთობის ბუნება.*

## ძირითადი კონსტრუქტები

*ორგანიზაციული ქედმაღლობა, სამუშაოს კონტროლი, ზოგადი შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი და დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლები.*

დასახელებული საკვლევი კონსტრუქტებიდან ერთი და იგივე საკვლევ კონსტრუქტს კვლევის ფარგლებში შევხვდებით როგორც დამოუკიდებელი, ასევე დამოკიდებული და გამაშუალებელი ცვლადების კატეგორიაში. ეს შემთხვევითი არ არის, ჩვენი მიზანი საკვლევ ცვლადებს შორის კომპლექსური მიმართებების შეფასებაა, რაც ანალიზისას მათთვის სხვადასხვა როლის მინიჭებას და შესაბამისი სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით მათ შორის მიმართებების კვლევას გულისხმობს.

ამიტომ აქ მხოლოდ ძირითად დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს გამოვყოფთ:

**ძირითადი დამოუკიდებელი ცვლადი:** ორგანიზაციული ქედმაღლობა,

**ძირითადი დამოკიდებული ცვლადი:** ზოგადი შრომითი კმაყოფილება,



**გამაშუალებელი ცვლადი:** ნეიროტიზმი, ექსტრავერსია, გამოცდილებისადმი ღიაობა, თანხმობისადმი მზაობა, კეთილსინდისიერება, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი, სამუშაოს კონტროლი.

**დამატებითი დემოგრაფიული ცვლადები:** სქესი, ასაკი, განათლების დონე, სტაჟი (მთლიანი და მიმდინარე სამსახურში), თანამდებობის იერარქია.

სამიზნე პოპულაციაა დასაქმებული პირები საქართველოში. შერჩევის მოცულობა შეადგენს- 205. კვლევაში მონაწილეები შერჩეულ იქნა ხელმისაწვდომობის პრინციპით. კვლევის მიზნების შესაბამისად დაიგეგმა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდოლოგიის გამოყენება. საკვლევი ცვლადების სპეციფიკისა და კვლევის მიზნის შესაბამისად შეირჩა კვლევის შემდეგი ინსტრუმენტები: *1. ორგანიზაციული ქედმაღლობის სკალა (Johnson et al., 2010); 2. სამუშაოს კონტროლის სკალა (Dwyer and Ganster, 1991); 3. ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალა (Taylor and Bowers, 1974); 4. სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის საკვლევი სკალა (Bacharach et al. 1991); 5. პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხვარი (NEO).*

კითხვარების ადაპტაციისთვის ორიგინალი ვერსიები ითარგმნა ინგლისურიდან ქართულად. თარგმნისა და დავალებების საბოლოო ფორმულირების ჩამოყალიბების პროცესში გავიარეთ კონსულტაცია ინგლისური ენის სპეციალისტთან, რომელიც ტერმინების ადეკვატური ქართული შესატყვისების შერჩევაში დაგვეხმარა. ჩატარდა დავალებების პრეტესტი. შემოწმდა დავალებების ფსიქომეტრული მახასიათებლები და შეკითხვები, რომლებსაც აღმოაჩნდა დაბალი დისკრიმინაცია, არ იქნა გამოყენებული მონაცემების ანალიზის პროცესში.

**თეორიული ჩარჩო- ძირითადი საკვლევი ცვლადები და ჰიპოთეზები**

**ორგანიზაციული ქედმაღლობა**

კვლევების მიხედვით, ქედმაღალ პიროვნებასთან კომუნიკაცია დამძაბველია (Leary, Bednarski, Hammon, & Duncan, 1997). დამძაბველია იმიტომ, რომ ადამიანები არ არიან დარწმუნებულნი როგორ უპასუხონ ქედმაღალი პიროვნების სტიმულებს, რომელსაც

საკუთარი თავი სხვაზე უკეთესი ჰგონია და თავისი ქცევების სისწორეში ეჭვი არასდროს შეაქვს. მსგავსი მოქმედება საზიანოა ამ ნიშნის მატარებელი პიროვნებისთვისაც. მაგალითად, ქედმაღალმა მენეჯერმა, რომლის ქმედებებიც ნაკლებად კონტროლდება სხვების მიერ, შესაძლოა ერთხელაც აღმოაჩინოს, რომ სამსახურის გარეშე დარჩა, რადგან ხელმძღვანელები ძირითადად თანამდებობაზე ინიშნებიან გამოცდილების საფუძველზე და თავისუფლდებიან პიროვნული ნიშნებისა და ხასიათის თავისებურებების გამო (Fernandez-Araoz, 1999). კვლევების მიხედვით, ხშირ შემთხვევაში, ქედმაღალი მოქმედებები ხელმძღვანელების მარცხის განმაპირობებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Leslie & Van Velsor, 1996).

პიროვნული ნიშნები სამუშაოს შესრულების მნიშვნელოვანი პრედიქტორია (Day & Silverman, 1989). სამუშაო გარემოში თანამშრომლის ქედმაღალ ქცევებს ბევრი ნეგატიური შედეგი შესაძლოა მოჰყვეს, თუმცა, ამის მიუხედავად, კვლევები, რაც მსგავსი ქცევითი გამოვლინებების უარყოფით შრომით შედეგებს ასახავს, მცირეა. ითვლება, რომ ქედმაღალი ქცევები განსაკუთრებით დამლუპველია ორგანიზაციისთვის, თუ ის ახასიათებს თანამშრომელს, რომელსაც ჰყავს იერარქიულად დაქვემდებარებული პერსონალი (Silverman et al., 2012). ამას ავტორები ხსნიან იმ მნიშვნელოვანი გავლენით, რასაც ჯგუფის ხელმძღვანელი ჯგუფის წევრებზე და ზოგადად, ჯგუფის ფუნქციონირებაზე ახდენს. ბენცი აღნიშნავს, რომ ხელმძღვანელები ხშირად ვერ ასრულებენ ეფექტიანად დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც გარდა ცოდნის, უნარების და კომპეტენციებისა, ისეთ პიროვნულ ნიშნებზეა დამოკიდებული, როგორცაა ემოციური ინტელექტის დაბალი დონე, ქედმაღლობა, არაკეთილსინდისიერება, სუსტი კომუნიკაციის უნარი და სხვა (Bentz, 1967). მკვლევრებმა ჩამოაყალიბეს ტაქსონომია, რაც მენეჯერების მიერ ჩადენილ ყველაზე გავრცელებულ კონტრპროდუქტიულ ქცევებს აერთიანებს (Hogan & Hogan, 2001). მიუხედავად იმისა, რომ ქცევების პატერნები განსხვავდება, მათ მსგავსი ეფექტი აქვს თანამშრომლებზე- ისინი ამცირებს ნდობას და ზრდის შრომით სტრესს (Hogan, Curphy, Kaiser, & Chamorro-Premuzic, 2017), რაც ხელს უშლის ჯგუფის ეფექტიან ფუნქციონირებას.

ქედმაღლობასთან ასოცირებული ერთ-ერთი კონსტრუქტია მედიდურობა (hubris), ტერმინი, რომელიც ანტიკურ ბერძნულ კულტურაში იღებს სათავეს. ძველი ბერძნები მედიდურობას მიაწერდნენ მოკვდავს, რომელსაც სჯეროდა, რომ თავად მართავდა საკუთარ ბედისწერას. ის განმარტებულია, როგორც საკუთარი უნარებით, შესაძლებლობებითა და წარმატებით გადამეტებული კმაყოფილება/სიამაყე, მიუხედავად იმისა, რომ, ხშირ შემთხვევაში, მსგავსი კმაყოფილების საფუძველი რეალურად არ არსებობს (Hayward & Hambrick, 1997). მკვლევრები განმარტავენ მედიდურობას, როგორც მცდარი თავდაჯერებულობის შედეგად ჩადენილი მოქმედებების საზიანო შედეგს (Hayward, 2007). შტეინის მიხედვით, მედიდური ხელმძღვანელი ხშირად მიდის გაუმართლებელ რისკზე, რაც ორგანიზაციისთვის, ძირითადად, ნეგატიური შედეგებით სრულდება (Stein, 2003). მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაცია ყველა თანამშრომლისგან თანაბრად მოელის თავიანთი მოვალეობების შესრულებას, ქედმაღალი პიროვნების კოგნიტური რესურსი დაკავებულია არა მხოლოდ ამ მოლოდინების გამართლებით, არამედ თავიანთი თვითიმიჯის და მარცხისადმი შიშის რეგულირებით.

ქედმაღლობას, სამუშაოს შესრულებასა და პიროვნების კოგნიტურ უნარს შორის კავშირის ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ორივე შემთხვევაში მიმართება სტატისტიკურად არსებითი და ნეგატიური ხასიათისაა, თუმცა კოგნიტურ უნართან მისი კავშირი ნაკლებად ცალსახაა. რადგან კოგნიტური უნარი სამუშაოს შესრულების ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია (Schmidt & Hunter, 1998), ავტორებმა ის აიღეს, როგორც საწყისი წერტილი ქედმაღლობის საზომი სკალის შეფასებისთვის. პირველ ეტაპზე მათ დაარეგრესირეს სხვების მიერ შეფასებული სამუშაოს შესრულება კოგნიტურ უნარზე, შემდგომ კი ცალკე საკუთარი და სხვის მიერ შეფასებული ქედმაღლობა. როგორც აღმოჩნდა, ქედმაღლობა რვიდან შვიდი მოდელის ინკრემენტულ ვალიდობას<sup>3</sup> განაპირობებდა. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ანალიზისას შერჩევის მოცულობა საკმაოდ

---

<sup>3</sup>ინკრემენტული ვალიდობა- პრედიქტორის უნარი ახსნას დამოკიდებული ცვლადის ვარიაცია სხვა პრედიქტორებისგან დამოუკიდებლად.

მცირე იყო ( $n=32$ ), შედეგების მიხედვით დადასტურდა, რომ ქედმაღლობა სამუშაოს შესრულების პრედიქტორია კოგნიტური უნარისგან დამოუკიდებლად (Meyer, 2007).

ორგანიზაციულ ქედმაღლობასთან დაკავშირებული კვლევების სიმცირის პირობებში ჩავთვალეთ, რომ კვლევის საწყის ეტაპზე საინტერესო იქნებოდა კონსტრუქტის ფაქტორული სტრუქტურის გადამოწმება. ორგანიზაციული ქედმაღლობის ფაქტორული სტრუქტურის გადამოწმების მიზნით ჩავატარებთ როგორც ექსპლორატორულ (exploratory), ასევე კონფირმატორულ (confirmatory) ფაქტორულ ანალიზს.

### **პიროვნული მახასიათებლები და ორგანიზაციული ქედმაღლობა**

იმის გათვალისწინებით, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტი ჯერ კიდევ შესწავლის პროცესშია მცირეა კვლევების რიცხვი, რომლებიც დისპოზიციურ პიროვნულ მახასიათებლებთან კავშირში ქედმაღლობის ფენომენის შესწავლაზეა ორიენტირებული. 2006 წელს მკვლევრების ჯგუფმა ჩაატარა კვლევა, რომლის მიზანიც იყო ორგანიზაციაში ქედმაღლობის საზომი სკალის შემუშავება და ვალიდაცია (Muthén & Muthén, 2006). ავტორებმა შეადგინეს 50 დებულებიანი კითხვარი. დავალებები შეიქმნა ისე, რომ აერეკლა სპეციფიკური ორგანიზაციული ქცევები („თანამშრომლებს უწესებს დავალების შესრულების არარეალურ ვადებს“). ავტორები დარწმუნდნენ, რომ ქედმაღლობის საზომი დებულებები ნამდვილად განსხვავდებოდა მონათესავე კონსტრუქტების საზომი დავალებებისგან. ასევე განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს სოციალური სასურველობის ეფექტის მინიმუმამდე დაყვანაზე, რაც ემპირიულად მეორე კვლევაში შეამოწმეს (Silverman, Shyamsunder & Johnson, 2007).

ქედმაღლობის საზომ დავალებებთან ერთად 50 დებულება<sup>4</sup> მოიცავდა თავმდაბლობის (humility), დომინირების (dominance), თანხმობისთვის მზაობის (Agreeableness), ბრაზის (anger), უპირატესობის (superiority), ძალაუფლების (entitlement),

---

<sup>4</sup>ანალიზისთვის ვარგისი მონაცემები მიღებულ იქნა 239 რესპონდენტისგან. კვლევის მონაწილეებმა ყველა დებულებას უპასუხეს ხუთბალიანი ლაიკერტის სკალაზე სადაც 1 - „სრულიად არ ვეთანხმები“, 5 - „სრულიად ვეთანხმები“;

პატივმოყვარეობის (vanity) და ავტორიტეტის (authority) (ბოლო ოთხი არის NPI-ს სუბსკალები) საზომ დავალებებსაც კონვერგენტული ვალიდობის შესაფასებლად.

აღნიშნულ კვლევაზე დაყრდნობით გამოვლინდა, რომ ქედმაღლობა ნეგატიურადაა ასოცირებული **თანხმობისთვის მზაობასთან**. ამ ნიშნით ხასიათდებიან ალტრუისტი ადამიანები, რომლებიც აფასებენ სოციალურ ჰარმონიას (McCrae & Costa, 1997). ის გაიზომა 10 დავალებიანი სკალით ( $\alpha=.88$ ), რომელიც გოლდბერგის IPIP-დან ადაპტირდა. რაც შეეხება **კეთილსინდისიერებას**, მას მიაწერენ წესრიგის მოყვარულ, ორგანიზებულ პიროვნებას, რომელიც მიდრეკილია საქმის ეფექტიანად შესრულებისკენ (McCrae & Costa, 1997). ის გაიზომა 10 დავალებიანი სუბსკალით, რომელიც გოლდბერგის ინსტრუმენტიდან ადაპტირდა (Goldberg, 1999). ორივე პიროვნულ მახასიათებელს ქედმაღლობის კონსტრუქტი უარყოფითად უკავშირდება (Hareli & Weiner, 2000; Kowalski et al., 2003). კეთილსინდისიერებასთან უარყოფითი კავშირი ასევე დადასტურდა ქედმაღლობის სკალის დისკრიმინაციული ვალიდობის შესამოწმებელი კვლევის ჩატარების შედეგადაც. აღნიშნულ კვლევაში კეთილსინდისიერება გამოიყენეს, როგორც სამუშაოს შესრულების ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი (Barrick & Mount, 1991). ქედმაღლობის კონსტრუქტი დიდი ხუთეულის რამდენიმე მახასიათებელთან შეგვიძლია დავაკავშიროთ საერთო კორელანტების საშუალებით. მაგალითად: კვლევებით დასტურდება, **ნეიროტიზმი** უარყოფითადაა დაკავშირებული სამუშაო შესრულებასთან (Barrick and Mount, 1996) და ინდივიდები მაღალი ნეიროტიზმის მაჩვენებლით მიდრეკილნი არიან განიცადონ ისეთი ნეგატიური ემოციები, როგორცაა დეპრესია, შფოთვა და ტენდენცია აქვთ იყვნენ იმპულსურები (McCrae & Costa, 1987). **ექსტრავერსია** ( $r=.527, p<.01$ ) და **თანხმობისადმი მზაობა** ( $r=.649, p<.01$ ) პოზიტიურად კორელირებს სამუშაო კმაყოფილებასთან და მათ შორის კავშირი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (Lee, 1999). ერთ-ერთი კვლევის საფუძველზე, რომელიც ნარცისიზმსა და დისპოზიციურ პიროვნულ მახასიათებლებს შორის მიმართებების შესწავლას ისახავდა მიზნად დადასტურდა, რომ **ნარცისიზმი** პოზიტიურადაა დაკავშირებული **ექსტრავერსიასთან** და **გამოცდილებისადმი ღიაობასთან**, ხოლო უარყოფითად **თანხმობისადმი მზაობასთან** (Paulhus & Williams, 2002).

ქედმაღლობა პოზიტიურად, თუმცა სუსტად, უკავშირდება ნარცისიზმის სუბსკალებს: უპირატესობა ( $r=.22$  და  $.14$ ,  $p<.05$ ), ძალაუფლება ( $r=.17$ ,  $p<.05$ , და  $.08$ , ns), პატივმოყვარეობა ( $r=.17$  ორივესთვის,  $p<.05$ ), ავტორიტეტულობა ( $r=.03$  და  $-.06$ , ns), თვითუზრუნველყოფა ( $r=.03$  და  $.02$ , ns) და ექსპლუატატორობა ( $r=.21$  და  $.13$ ,  $p<.05$ ) (Raskin and Hall's, 1979).

განხილულ ცვლადებს შორის ურთიერთმიმართების საფუძველზე შევეცდებით კვლევაში პიროვნული მახასიათებლების გამაშუალებელი ცვლადის სახით ჩართვას.

### **ზოგადი შრომითი კმაყოფილება და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი**

გოსნელი (Gosnell, 2000) შრომით კმაყოფილებას (Career Satisfaction) განმარტავს, როგორც ხარისხს, რა მნიშვნელობითაც პიროვნებას ახედნიერებს მისი სამსახური. ესენის (Essien, 2002) მიხედვით შრომით კმაყოფილება ეს არის სამუშაო სიტუაციაზე ემოციონალური პასუხი, რაც განსაზღვრულია იმით, თუ რამდენად შეესაბამება შრომითი მოლოდინები<sup>5</sup> შრომით რეალობას<sup>6</sup>. შრომით კმაყოფილების კონსტრუქტს ყველაზე მეტად აკავშირებენ მოტივაციის ფენომენტთან. სხვადასხვა ლიტერატურაში შევხვდებით კიდევ შრომით მოტივაციის ცნებას რასაც შრომით კმაყოფილების ერთ-ერთ საფუძვლადაც მოიაზრებენ. მოტივაცია ფსიქოლოგიაში ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად ნაკვლევი და ამავდროულად ყველაზე ბუნდოვანი საკითხია, რასაც მიემდგვნა უამრავი თეორია, დაშვება და ისინი დღესაც აქტიური ანალიზისა და კრიტიკის ობიექტად<sup>7</sup> განიხილება. ვიცნობთ მოტივაციის ფენომენტის განხილვისადმი სხვადასხვა მიდგომებს, მათ შორის, მოთხოვნილებაზე დაფუძნებულ თეორიებს, კოგნიტურ, ბიჰევიორალურ მიდგომას, სამუშაოზე დაფუძნებულ თეორიებს, მასლოუს, ალდერფერის, მაკლილენდის, ვრუმის, ჰერცბერგისა, ჰაკმენისა და სხვათა ნაშრომებს, რომლებიც აქტიურად იკვლევდნენ და შეისწავლიდნენ მოცემულ კონსტრუქტს.

<sup>5</sup>შრომითი მოლოდინები წარმოვიდგინოთ, როგორც იმ სასურველი შედეგების ერთობლიობა, რაც გვგონია, რომ დადგება მას შემდეგ, რაც შევასრულებთ გარკვეულ სამუშაოს, მოლოდინები მოიცავს ასევე სურვილებს სამუშაო გარემოს, პირობების შესახებ და ა.შ. - ავტორის შენიშვნა

<sup>6</sup>შრომითი რეალობა განვმარტოთ, როგორც რეალურად არსებული სიტუაცია სამსახურში

შრომითი კმაყოფილება სამუშაოსთან დაკავშირებული მოლოდინებისა და რეალური სამუშაოს ურთიერთობის ფუნქციაა. ის შეიძლება დავუკავშიროთ ისეთ ასპექტებს, როგორცაა: სამუშაო, ხელმძღვანელი, კოლეგები, ხელფასი, დაწინაურების შესაძლებლობა და ა. შ..საქმიანობით/სამუშაოთი კმაყოფილება ყველაზე მეტად ეხება კმაყოფილების მოტივაციურ ასპექტს. აქ იგულისხმება შინაგანი მოტივაცია შინაგან მოტივაციაზე კი მოქმედებს სამუშაოს შემდეგი მახასიათებლები: დავალების იდენტურობა, დავალების მნიშვნელოვნება, უნარებისმრავალფეროვნება (დიაპაზონი), დამოუკიდებლობის ხარისხი და უკუკავშირი (Loher et al., 1985).

შრომით კმაყოფილებას, როგორ წესი რამდენიმე ჭრილში განიხილავენ. მაგალითად: *სამუშაოთი კმაყოფილება, თანამშრომლებით კმაყოფილება, ხელმძღვანელით კმაყოფილება, დაწინაურების შესაძლებლობები, ანაზღაურებით კმაყოფილება, პროგრესის შესაძლებლობა და საერთო კმაყოფილება ორგანიზაციით* (Wright & Bonett, 1992).

ჰერცბერგმა აღმოაჩინა, რომ შრომით კმაყოფილება (Job Satisfaction) და შრომით უკმაყოფილება (Job Dissatisfaction) ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი მახასიათებლებია. სამუშაოს ერთი ტიპის ფაქტორებს მივყავართ კმაყოფილებამდე და სხვა ტიპის ფაქტორებს უკმაყოფილებამდე და ისინი ნაკლებად არიან ერთმანეთზე დამოკიდებული (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). ჰერცბერგმა ეს კატეგორიები ორ ჯგუფში გააერთიანა და მივიღეთ შემდეგი სურათი: **მოტივაციური ფაქტორები** (Satisfiers) უკავშირდება სამუშაოს შესრულებას, ურთიერთობაშია სამუშაოს შინაარსთან და აქვს შინაგანი, ინტერნალური ბუნება (Motivation factors were considered intrinsic in nature). ჰერცბერგმა გამოჰყო ინტერნალური ფაქტორები, როგორცაა: პიროვნულად საინტერესო სამუშაო, პასუხისმგებლობის გრძნობის წამახალისებელი საქმე, მიღწევის შესაძლებლობა, პიროვნული და კარიერული ზრდის საშუალება და ა.შ., რასაც მისი თქმით, პიროვნება მიჰყავს თვით- აქტუალიზაციისაკენ და ქმნის მის შრომით კმაყოფილებას. მეორე ტიპის ფაქტორებს ჰერცბერგმა უწოდა **ჰიგიენური ფაქტორები** (Dissatisfiers), რაც უშუალოდ უკავშირდება სამუშაო გარემოს, სამუშაო პირობებს და ხასიათდება გარეგანი,

ექსტერნალური ბუნებით. ექსტერნალური ფაქტორებია უშუალო სამუშაო გარემო, თანამშრომლებთან ურთიერთობა, სუპერვიზია, კონტროლისა და ანაზღაურების სისტემები და სხვა. ჰერცბერგის მიხედვით, ჰიგიენური ფაქტორების არსებობა აუცილებელია იმისათვის, რომ შრომის სუბიექტი არ იყოს შრომით უკმაყოფილო, მაგრამ ისინი ვერ ზრდიან შრომით კმაყოფილებას. ჰიგიენური ფაქტორების არარსებობის პირობებში სახეზე გვაქვს შრომით უკმაყოფილება, მაგრამ მისი არსებობა არ გულისხმობს იმას, რომ პიროვნება შრომით კმაყოფილია, ის უბრალოდ, არ არის შრომით უკმაყოფილო. ჰერცბერგი თავის თეორიას ასე აყალიბებს: მოტივატორები უკავშირდება სამუშაოს შინაარსს და პიროვნების ფსიქოლოგიურ კმაყოფილებას, სწორედ ამიტომ ითვლება ისინი კმაყოფილების მომტან ფაქტორებად, ჰიგიენური ფაქტორების არსებობას კი იმიტომ არ მივყავართ შრომით კმაყოფილებამდე, რომ ამ შემთხვევაში სახეზე არ გვაქვს ის პირობები, რასაც ინდივიდის თვითაქტუალიზაციასთან, ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობასთან მივყავართ.

ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიაში განსაკუთრებული ყურადღების ცენტრშია სამუშაოს შესრულების განმაპირობებელი ფაქტორები. უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კმაყოფილებას ხშირად განიხილავენ სამუშაოს შესრულების ჭრილში და მათ შორის კავშირი რეციპროკულია. მაგალითად, სამუშაოს კარგი შესრულება განაპირობებს თანამშრომლების შრომით კმაყოფილებას და პირიქით, თანამშრომლების შრომითი კმაყოფილება განაპირობებს სამუშაოს კარგ შესრულებას (Friedlander, 1964; Herzberg, 1966; H oppock, 1935; Lindsay, Marks, & Gorlow, 1967; Wernimont, 1966).

მკვლევრები სამუშაოსა და ოჯახს შორის არსებულ კონფლიქტს განიხილავენ, როგორც პოტენციურ სტრესორს (Pearlin, 1983, 1989; Voyandoff, 1988). აღნიშნული კონფლიქტი დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან რაც გამოიხატება შემდეგში: დასაქმებულები სამუშაო დროს ხარჯავენ არაპროდუქტიულად, გაფანტული აქვთ ყურადღება და ვერ ახდენენ დავალებებს კონცენტრირებას, რასაც საბოლოოდ სამუშაოს არასათანადოდ შესრულებამდე მივყავართ (Barnett, 1994; Perry, 1982). სამუშაო ოჯახს შორის არსებული კონფლიქტის ქედმაღლობის კონსტრუქტთან დაკავშირება სწორედ მათი



ბუნებიდან გამომდინარე გადაწყვეტით. როგორც აღვნიშნეთ ქედმაღალ ადამიანთან ურთიერთობა სტრესული და დამძაბველია, შესაბამისად მათ ხშირად აქვთ აშკარა ან ფარული კონფლიქტები ორგანიზაციაში (Johnson et al., 2010; Kowalski, Walker, Wilkinson, Queen, & Sharpe, 2003). ამის გათვალისწინებით შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ქედმაღალ ადამიანებს შესაძლოა გამმაფრებული ჰქონდეთ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი.

კვლევებმა დაადასტურეს, რომ სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტი ხდება, მაშინ, როდესაც ადამიანების სამუშაო ხასიათდება არავტონომიურობით, რუტინული დავალებებითა და ტოქსიკური/არაჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. ამასთანავე, თეორეტიკოსები აღნიშნავენ, რომ ამ ორ სფეროს შორის ურთიერთობა შესაძლოა დაბალანსდეს კომპენსირების პრინციპით. მაგალითად, რომელიმე ერთ სფეროში პოზიტიურმა მდგომარეობამ შესაძლოა დააბალანსოს მეორეში მიმდინარე ნეგატიური პროცესები (Lennon and Rosenfield, 1992; Sieber, 1974; Thoits, 1983). კვლევებმა დაადასტურეს, რომ ავტონომიური სამუშაო, რომელიც ინდივიდს აძლევს შესაძლებლობა იმოქმედოს დამოუკიდებლად, მიიღოს გადაწყვეტილებები, აკონტროლოს მუშაობის ტემპი და ჰქონდეს უფრო მეტი თავისუფლება იწვევს ნაკლებ კონფლიქტს სამუშაოსა და ოჯახს შორის (Schwalbe, 1985).

### **საკვლევი პრობლემა №1- ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქცია.**

იმის გათვალისწინებით, რომ ორგანიზაციული ფსიქოლოგები არც ისე დიდი ხნის წინ დაინტერესდნენ ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის შესწავლით ამ ეტაპზე არსებული კვლევები არ გვაძლევს საშუალებას ცალსახად ვივარაუდოთ მისი სხვა ცვლადებთან კავშირის ბუნება. შესაბამისად, ჰიპოთეზების ნაწილის საფუძველად სამიზნე კონსტრუქტების თეორიული შინაარსები და მათი კორელატები ავიღეთ. ორგანიზაციული ქედმაღლობა და შრომითი კმაყოფილება დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან (ქედმაღლობა- უარყოფითი კავშირი (Silverman, Johnson, Mccnnell, & Carr, 2012); შრომითი კმაყოფილება- პოზიტიური კავშირი (Locke, 1966a).

ჩვენი კვლევის ფარგლებში აღნიშნული საკითხის საკვლევად ჩამოყალიბდა შემდეგი ჰიპოთეზები:

**H1.1:** სამუშაოს კონტროლი მოდერატორი ცვლადია თანამშრომლის ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქედმაღლობის მაღალი დონის მქონე თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილება იზრდება, თუ მაღალია სამუშაოს აღქმული კონტროლი.

**H1.2:** თანამშრომლებს, რომლებიც აღიქვამენ, რომ ნაკლებად აკონტროლებენ მათ სამუშაოს, მაღალი ქედმაღლობის პირობებში, აღენიშნებათ ხელმძღვანელით კმაყოფილების დაბალი მაჩვენებელი.

**H1.3:** დაწინაურების შესაძლებლობა მოდერატორი ცვლადია ქედმაღლობასა და სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას შორის კავშირში. ეს იმას ნიშნავს, რომ თუ ქედმაღალ თანამშრომლებს ექნებათ დაწინაურების შესაძლებლობა, ისინი უფრო მეტად კმაყოფილნი იქნებიან თავიანთი სამუშაოთი.

**H1.4:** თანხმობისთვის მზაობა და კეთილსინდისიერება მოდერატორი ცვლადებია ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებაზე მისი ქედმაღლობის მაღალი დონე გავლენას არ ახდენს იმ შემთხვევაში, თუ ის ხასიათდება თანხმობისთვის მზაობისა და კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებლით.

**საკვლევი პრობლემა №2- ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის ინტერაქცია.**

ორგანიზაციული ქედმაღლობისა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის კონსტრუქტების თეორიული ანალიზის საფუძველზე ვვარაუდობთ, რომ აღნიშნულ ორ ცვლადს შორის შესაძლოა გარკვეული მიმართებების აღმოჩენა. შედეგად ჩამოვყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზა :

H2.1: სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი მედიატორი ცვლადია თანამშრომლის ქედმაღლობასა და მის შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში.

### სამუშაოს კონტროლი

შრომით კმაყოფილებასთან მჭიდროდ დაკავშირებული კიდევ ერთი კონსტრუქტია სამუშაოს კონტროლის შესაძლებლობა. როგორც აღმოჩნდა, ადამიანები ისეთი სამუშაოს შესრულებისას განიცდიან კმაყოფილებას, რომელზე კონტროლიც თავად გააჩნიათ და რომელიც საშუალებას აძლევთ გამოავლინონ საკუთარი ცოდნა, უნარები და კომპეტენციები (Vroom, 1964, pp. 138ff). უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოები, რომლებსაც ადამიანები გამოწვევად აღიქვამენ და არ არის რუტინული და ერთფეროვანი კმაყოფილების უფრო მაღალ განცდას იწვევს ვიდრე სამუშაო, რომელიც არ იძლევა შემოქმედებითობის საშუალებას. გამოწვევებით სავსე სამუშაო განაპირობებს არა მხოლოდ სამუშაოთი კმაყოფილებას, არამედ საკუთარი კომპეტენციებითა და ეფექტიანი შესრულებითსიამაყეს, რაც საბოლოოდ ადამიანში დაკისრებული მოვალეობის კიდევ უფრო ეფექტიანად შესრულების სურვილს აღძრავს (White, 1959).

სამუშაოს კონტროლის შესწავლაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა კარასეკის მოდელმა, რომელიც ცნობილია როგორც, „სამუშაო მოთხოვნები-სამუშაო კონტროლის მოდელი“. კარასეკი ცნობას შემდეგნაირად განმარტავს - ინდივიდის პოტენციული ჰქონდეს გავლენა დღის განმავლობაში მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოზე (Karasek, 1979). მისი დაშვებების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სამუშაოს კონტროლის შესაძლებლობა უკავშირდება შრომით კმაყოფილებას, ცხოვრებით კმაყოფილებას, დეპრესიას, გადაღლას, გამოფიტვას, სამუშაო დატვირთვას. როგორც აღმოჩნდა სამუშაოს კონტროლის კონსტრუქტი უარყოფითადაა დაკავშირებული დეპრესიასთან, გადაღლასთან და გამოფიტვასთან, ხოლო დადებითად შრომით და ზოგადად, ცხოვრებით კმაყოფილებასთან (1981; Karasek, Russell and Theorell, 1982). სამუშაო დატვირთვასთან მიმართებაში გამოვლინდა, რომ ადამიანებს სურთ ჰქონდეთ დატვირთული სამუშაო დღე იმ შემთხვევაში, თუ მაღალია მათი მხრიდან დატვირთვის კონტროლის შესაძლებლობა. კარასეკმა მსგავს სამუშაოს „აქტიური სამუშაო“ უწოდა (Karasek, 1979). ამავე მოდელის

საფუძველზე დადასტურდა, რომ მაღალი ფსიქოლოგიური დატვირთვისა და დაბალი სამუშაო კონტროლის პირობებში ადამიანების ჯანმრთელობის მდგომარეობა საფრთხის ქვეშ დგება, ასევე იკლებს მათი ბედნიერებისა და კეთილდღეობის შეგრძნება (Karasek and Theorell, 1990). მიუხედავად იმისა, რომ მის დაშვებებს მოწინააღმდეგეებიც გამოუჩნდნენ კარასეკის თეორია დღესაც პოპულარობით სარგებლობს სამეცნიერო კვლევებში.

მოგვიანებით მკვლევრებმა სამუშაოს კონტროლის მნიშვნელობა დააკავშირეს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტთან. როგორც აღმოჩნდა, ადამიანებს, რომლებსაც ოჯახისგან მაღალი მოთხოვნები აქვთ წაყენებული, განსაკუთრებით აბედნიერებთ სამუშაო, რომელიც აძლევთ შესაძლებლობას მართონ საკუთარი სამუშაო დრო. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მსგავსი სამუშაოს პირობებში მნიშვნელოვანია შესრულებული დავალებები იყოს ხარისხიანი და არ აქვს გადამწყვეტი მნიშვნელობა თანამშრომელი მას სახლიდან შეასრულებს თუ ოფისიდან (Kelly & Moen, 2007; Kim, Moen & Min, 2003).

### **საკვლევი პრობლემა №3- ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაოს კონტროლსა და დიდი ხუთეულის მოდელს შორის ინტერაქცია**

იმის გათვალისწინებით, რომ ჩვენი კვლევის ფარგლებში ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირის დადასტურებას ვვარაუდობთ. გვაქვს დაშვება, რომ შრომით კმაყოფილებასთან დაკავშირებული კონსტრუქტი - სამუშაოს კონტროლი ასევე დაკავშირებული იქნება ორგანიზაციულ ქედმაღლობასთან. ჩვენი დაშვება შესაძლოა აიხსნას იმ ფაქტითაც, რომ ქედმაღლობა პოზიტიურადაა დაკავშირებული ნარცისიზმთან, ხოლო ნარცისიზმი გულისხმობს ავტორიტეტულობას, პატივმოყვარეობას, ძალაუფლების მოთხოვნილებას და ა.შ. (Hareli & Weiner, 2000; Kowalski et al., 2003), რაც შინაარსობრივად გარკვეულწილად შესაძლოა მოიცავდეს სამუშაოს კონტროლის მოთხოვნილებასაც.

**H3.1: ადამიანები ნეიროტიზმის მაღალი მაჩვენებლით მიიჩნევენ, რომ სხვების თვალში უფრო ქედმაღლები ჩანან ვიდრე არიან სინამდვილეში.**

**H.3.2:** პირებს, რომლებსაც სამუშაოს კონტროლის სკალაზე მაღალი ქულა აქვთ, აღნიშნებათ ნეიროტიზმის დაბალი, ხოლო ქედმაღლობის მაღალი დონე.

სამიზნე ცვლადები გარდა აღნიშნული ჰიპოთეზებისა გაანალიზდება სხვადასხვა დემოგრაფიული მახასიათებლის ჭრილშიც.

**H3.3.** ქედმაღლობა მედიატორი ცვლადია სამუშაოს კონტროლსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის კავშირში, რაც თავის მხრივ, მედიატორი ცვლადია ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქციაში. ქედმაღლობა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი მედიატორი ცვლადებია სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში.

## მეთოდოლოგიური ნაწილი

საკვლევი ჰიპოთეზები შემოწმდება შესაბამისი სტატისტიკური ანალიზის ტექნიკების გამოყენებით SPSS-ში. ირიბი მიმართებების (მოდერაციული და მედიაციური ანალიზი) ანალიზი ჩატარდა პროცესის გამოყენებით (Process Procedure for SPSS, written by Andrew Hayes, [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)), რომელიც SPSS-ის ერთგვარ დანამატს წარმოადგენს სპეციალურად მედიაციური და მოდერაციული ანალიზისთვის.

### მედიაცია და მოდერაცია

დამოუკიდებელ და დამოკიდებულ ცვლადებს შორის მიმართების ბუნების კვლევა სხვადასხვა სტატისტიკური მოდელის გამოყენებით შეგვიძლია. სტატისტიკური ანალიზის მოდელის შერჩევა დამოკიდებულია საკვლევი ცვლადების ბუნებაზე, მკვლევრის ჰიპოთეზებსა და კვლევის მიზანზე. როდესაც მკვლევარი დაინტერესებულია X ცვლადის Y ცვლადზე გავლენის შესწავლით და თვლის, რომ ეს გავლენა შეიძლება გაშუალებული იყოს რაღაც M ცვლად(ებ)ით, მედიაციური ანალიზის გამოყენებით მას შეუძლია გადაამოწმოს თავისი ჰიპოთეზის ჭეშმარიტება. M მედიატორი ცვლადის სახელითაა ცნობილი.

**მედიაციური** ანალიზისას მკვლევრის ძირითადი ინტერესია განსაზღვროს X-ის გავლენა Y-ზე რომელი გზითაა უფრო ძლიერი, **პირდაპირი** ( $X \rightarrow Y$ ), თუ **არაპირდაპირი** ( $X \rightarrow M \rightarrow Y$ ).

მედიაციური ანალიზის გამოყენებას ცვლადებს შორის პირდაპირი და არაპირდაპირი კავშირების საკვლევად ბევრ სამეცნიერო სტატიაში შევხვდებით (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon, Lockwood, Hoffman, & West, 2002; Preacher & Hayes, 2004, 2008a).

როდესაც მკვლევრის მიზანია შეაფასოს ორ ცვლადს შორის ინტერაქციის გავლენა მესამე ცვლადზე, ის **მოდერაციულ** ანალიზს იყენებს. M ცვლადი არის მოდერატორი. მოდერაცია ასევე ცნობილია **ინტერაქციის** სახელით.

ვამბობთ, რომ X-სა და Y-ს შორის კავშირი განპირობებულია მოდერატორი ცვლადის მოქმედებით თუ არსებობს რაიმე M ცვლად(ებ)ი, რომელზეც დამოკიდებულია მათ შორის ასოციაციის ზომა, ან მიმართულება.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, ზოგჯერ მკვლევრები აფასებენ მოდელებს, სადაც გვხვდება მედიაციისა და მოდერაციის სხვადასხვა კომბინაცია. მსგავსი კომბინირებული მოდელების გამოყენებით ჩატარებული ანალიზი **პირობითი პროცესის ანალიზის (Conditional Process analysis)** სახელითაა ცნობილი. 2005 წელს მიულერმა და ჯადმა ისაუბრეს მოდერაციული კავშირის მედიაციისა და მედიაციური კავშირის მოდერაციის შესახებ (Muller, Judd, & Yzerbyt, 2005); 2007-ში ედვარდსმა და ლამბერტმა შემოგვთავაზეს წრფივი ანალიზის გამოყენებით ისეთი ჰიპოთეზების შეფასების სტატისტიკური ჩარჩო, რომელსაც მედიაციისა და მოდერაციის კომბინირება სჭირდებოდა (Edwards & Lambert, 2007); ასევე 2007 წელს ფრიჩერმა, რაკერმა და ჰეისმა გაგვაცნეს პირობითი ირიბი ეფექტის (Conditional indirect effect) ცნება (Preacher, Rucker, & Hayes, 2007; Morgan-Lopez & MacKinnon, 2006; Fairchild & MacKinnon, 2009). მას შემდეგ დამკვიდრდა ტერმინები: „პირობითი ირიბი ეფექტი“, „მედიაციური მოდერაცია“ და „მოდერაციული მედიაცია“. ჰეისი მედიაციისა და მოდერაციის კომბინირების შედეგად მიღებულ ანალიზს პირობითი პროცესის მოდელირებას ან პირობითი პროცესის ანალიზს უწოდებს.

პირობითი პროცესის ანალიზი გამოიყენება მაშინ, როდესაც კვლევის მიზანია ისეთი მექანიზმ(ებ)ის პირობითი ბუნების აღწერა, როდესაც ცვლადებს შორის პირდაპირი, ირიბი (მედიაცია) და ინტერაქციული (მოდერაცია) დამოკიდებულებების კომბინაცია არსებობს.

მედიაციური და მოდერაციული ანალიზის გამოყენებით სამიზნე ცვლადებს შორის მიმართებების შესახებ გაცილებით ღრმა და კომპლექსური ინფორმაციის მოპოვება შეგვიძლია, ვიდრე მხოლოდ პირდაპირი კავშირების კვლევისას. სწორედ ამ მიზეზით და კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე ჩვენს კვლევაში გარდა ცვლადებს შორის პირდაპირი კავშირების კვლევისა, გამოვიყენებთ მოდერაციული ანალიზის მეთოდს რათა ცვლადებს შორის ურთიერთმიმართება უფრო კომპლექსურად შევისწავლოთ.

### **თავი 3. კვლევის ინსტრუმენტები**

ნაშრომის ამ ნაწილში იხილავთ ინფორმაციას კვლევის პროცესში გამოყენებული ინსტრუმენტების შესახებ.

#### **ზოგადი ინფორმაციის ბლოკი**

კვლევის ფარგლებში სამიზნე ცვლადების გარდა, მონაცემები რესპონდენტების დემოგრაფიული მახასიათებლების (სქესი, ასაკი, განათლება, სამუშაო გამოცდილება (სრული და მიმდინარე სამუშაო სტაჟი) ორგანიზაციის ტიპი, რესპონდენტის მიერ დაკავებული პოზიცია, შესახებ შეგროვდა, რომელიც სამიზნე ცვლადებთან მიმართებაში გაანალიზდა.

#### **ორგანიზაციული ქედმაღლობის სკალა**

2006 წელს მკვლევრების ჯგუფმა ჩაატარა კვლევა, რომლის მიზანიც იყო ორგანიზაციაში ქედმაღლობის საზომი სკალის შემუშავება და ვალიდაცია. პოტენციური დებულებების ბანკის შესაქმნელად ავტორებმა ჩაატარეს ფოკუს-ჯგუფები სრულ

განაკვეთზე დასაქმებულ პირებთან. ფოკუს-ჯგუფის მიმდინარეობისას თანამშრომლებს სთხოვდნენ წარმოედგინათ პიროვნება, რომელიც იქცევა ქედმაღლურად და აღეწერათ მისი ქცევები (Silverman, Shyamsunder & Johnson, 2007).

შემდგომ ავტორებმა შეიმუშავეს ქედმაღლობის საზომი სკალა და შეაფასეს სკალის დისკრიმინაციული ვალიდობა - ამისთვის გაზომეს ქედმაღლობასთან სუსტად ასოცირებული კონსტრუქტები, მათ შორის თვითუზრუნველყოფა (self-sufficiency) და ექსპლუატატორობა (exploitiveness), რაც ნარცისიზმის საზომი სკალის (NPI) განზომილებებია. შეფასდა ასევე, კეთილსინდისიერება (Conscientiousness), რადგან ითვლება, რომ პიროვნული ნიშნებიდან ის სამუშაოს შესრულების ერთ-ერთი ყველაზე ძლიერი პრედიქტორია (Barrick & Mount, 1991).

ქედმაღლობის სკალის საბოლოო ვერსიის შესაქმნელად ჩატარდა ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზი (Exploratory Factor Analysis- EFA). კვლევის შედეგად მიიღეს ქედმაღლობის ორგანზომილებიანი ფაქტორული სტრუქტურა, რაც ჯამში ლატენტური ცვლადის ვარიაციის 45%-ს ხსნიდა. ორფაქტორიან გადაწყვეტას ჰქონდა ადეკვატური შესაბამისობის ხარისხი (normed chi-square= 1.59;  $1.59 < 4.0$ , Carmines and McIver, 1981). მეორე ფაქტორში გაერთიანებული 16 დებულება იყო რევერსულად კოდირებული. რადგან ამ 16-დან 14-ს მაღალი ფაქტორული წონა ჰქონდა პირველ ფაქტორშიც, ავტორებმა შეინარჩუნეს ისინი და სკალიდან ამოიღეს მეორე ფაქტორში გაერთიანებული დარჩენილი ორი დებულება. მეორე განზომილების შენარჩუნება არ ჩაითვალა ადეკვატურად, რადგან მიიჩნიეს, რომ მისი გამოყოფა დებულებების ფორმულირებით უფრო იყო განპირობებული, ვიდრე შინაარსობრივი მნიშვნელობით.

შემდეგი ნაბიჯი იყო დებულებების რაოდენობის შემცირება დაახლოებით ნახევრამდე. ავტორები ამას ორი მიზეზით ხსნიან: **1. მოკლე სკალები პრაქტიკულად უფრო მოსახერხებელია, ვიდრე გრძელი;** **2. სუსტი დავალებების ამოღება აუმჯობესებს სკალის ფსიქომეტრულ ხარისხს.** სკალიდან ამოიღეს დავალებები, რომელსაც .60-ზე დაბალი ფაქტორული წონა ჰქონდა, რის საფუძველზეც მივიღეთ სკალის საბოლოო, 26



დავალებისგან შემდგარი ვერსია. შემდეგ ეტაპზე კონფირმატორული ფაქტორული ანალიზის (Confirmatory Factor Analysis- CFA) გამოყენებით შეამოწმეს ერთფაქტორიანი სტრუქტურის შესაბამისობის ხარისხი (normed  $\chi^2 = 2.12$ , root mean square error of approximation (RMSEA) = .06, standardized root mean square residual (SRMR) = .04, comparative fit index (CFI) = .96, and Tucker–Lewis index (TLI) = .95), რის საფუძველზეც, დაასკვნეს, რომ გადაწყვეტა მისაღები და ადეკვატური იყო დამკვიდრებული საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2005). მისაღები იყო 26-დებულებიანი სკალის სანდოობაც ( $\alpha = .93$ ) (Bauer et al., 2008; Johnson et al., 2010).

2007 წელს ამავე ავტორებმა ჩაატარეს მეორე კვლევა (Silverman, Shyamsunder, & Johnson, 2007), რასაც სამი მიზანი ჰქონდა: 1. პირველი კვლევის შედეგების რეპლიკაცია; 2. ორგანიზაციული ქედმაღლობის სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან (organizational citizenship behavior- OCB) კავშირის შესწავლა; 3. კვლევაში სოციალური სასურველობის საზომის ჩართვა.

პირველი მიზნის მისაღწევად მკვლევრებმა გამოყვეს რესპონდენტების ორი ჯგუფი<sup>8</sup>, სტუდენტები, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობდნენ და სრულ განაკვეთზემომუშავე პირები, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე ესწრებოდნენ ლექციებს უნივერსიტეტში (მაგ., თანამშრომლები, რომლებიც შაბათ-კვირას ესწრებოდნენ სამაგისტრო კურსებს). შერჩევაში ორი ჯგუფის გამოყოფამ ავტორებს საშუალება მისცა მრავალჯგუფიანი კონფირმატორული ფაქტორული ანალიზი (multiple-group CFA) ჩატარებინათ WARS-ის ფაქტორული სტრუქტურის ინვარიაციულობის (მუდმივობის) შესაფასებლად. კვლევაში ჩართეს ქედმაღლობის დამატებითი პოტენციური კორელატები- ქრონიკული პრევენციული რეგულატორული ფოკუსი (chronic prevention regulatory focus) და დაძაბულობა (strain). პრევენციული ფოკუსი გულისხმობს მიზნისკენ სწრაფვის სტრატეგიას, რომელიც მარცხის თავიდან აცილებაზეა ორიენტირებული და ამოდრავებს

---

<sup>8</sup>პირველ ჯგუფში იყო 421 რესპონდენტი, მეორეში- 335. კვლევის მონაწილეებმა ყველა დებულებას უპასუხეს ხუთბალიანი ლაიკერტის სკალაზე სადაც 1 - „სრულიად არ ვეთანხმები“, 5 - „სრულიად ვეთანხმები“;

შეცდომების მინიმუმამდე დაყვანის მოთხოვნილება ვალდებულებების სრულად შესრულებისა და მოლოდინების სრულყოფილად გამართლებისთვის (Higgins, 1997). ავტორებმა ივარაუდეს, რომ ქედმაღლობა პოზიტიურადაა დაკავშირებული ქრონიკულ პრევენციულ ფოკუსთან, რადგან ქედმაღალი პიროვნება, რომელსაც გადაჭარბებული წარმოდგენა აქვს საკუთარი როლისა და მნიშვნელობის შესახებ, როგორც წესი, მუდმივად უნდა იყოს ფოკუსირებული მისი სამუშაო ქცევების სრულყოფაზე, რომ მინიმუმამდე დაიყვანოს რაიმე დანაკლისის/დეფექტის გამოვლენის ალბათობა. პრევენციული ფოკუსი გაიზომა ჯონსონისა და ჩანგის 6-დებულებიანი სკალით ( $\alpha=.82$ ; Johnson & Chang, 2008). (მაგალითი- „მე ფოკუსირებული ვარ იმ გამოცდილებაზე, რაც სხვადასხვა სამუშაოს შესრულების პროცესში მარცხის შედეგად მივიღე“, „შფოთვას ვგრძნობ, როდესაც ვერ ვასრულებ სამსახურში დაკისრებულ მოვალეობებს“). მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაცია ყველა თანამშრომლისგან თანაბრად მოელის თავიანთი მოვალეობების შესრულებას, ქედმაღალი პიროვნების კოგნიტური რესურსი დაკავებულია არა მხოლოდ ამ მოლოდინების გამართლებით, არამედ თავიანთი თვითიმიჯის და მარცხისადმი შიშის რეგულირებით. ადვილი შესაძლებელია ეს გადამეტებული თვითკონტროლი ზრდიდეს სამუშაო გარემოში ფსიქოლოგიური დამაბულობის გამოცდილებას. სამუშაოსთან დაკავშირებული დამაბულობა გაიზომა ჰაუსისა და რიზოს &- დებულებიანი კითხვარით ( $\alpha=.80$ ; House & Rizzo, 1972).

კვლევის მეორე მიზანი, როგორც აღვნიშნეთ, სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან ქედმაღლობის მიმართების შესწავლა იყო. სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევებს ვუწოდებთ პოზიტიურ სამუშაო ქცევებს, რაც სცდება თანამშრომლის უშუალო მოვალეობებს და მიზნად ისახავს ორგანიზაციაში სოციალური და ფსიქოლოგიური კლიმატის გაუმჯობესებას, ასევე, ორგანიზაციული მიზნების მიღწევას (Organ, 1988). მკვლევრებმა ივარაუდეს, რომ ქედმაღალი ინდივიდები ნაკლები სიხშირით ერთვებიან სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების განხორციელების პროცესში, რადგან მათ საკუთარი თავი ზედმეტად მნიშვნელოვან პიროვნებებად მიაჩნიათ იმისათვის, რომ „დახარჯონ“ დრო კოლეგების დახმარებასა და სხვების პრობლემების მოსმენაში.

ქედმაღალი თანამშრომლის კიდევ ერთი მახასიათებელია საკუთარი მიზნებისა და მოთხოვნილებების ორგანიზაციის და თანამშრომლების მიზნებზე წინ დაყენება, რაც ამცირებს მათ მიერ სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების გამოვლენის ტენდენციას. სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევა (OCB) გაიზომა უილიამსისა და ანდერსონის 21-დებულებიანი კითხვარით (Williams & Anderson, 1991), რომელიც მიემართებოდა სპეციფიკურ სხვებს (OCBI-  $\alpha=.73$ ) და ორგანიზაციას (OCBO-  $\alpha=.70$ ).

მესამე მიზანი იყო ანალიზში სოციალური სასურველობის საზომი სკალის ჩართვა (Crowne & Marlowe, 1960) იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად ექვემდებარებოდა WARS-ის შევსებისას მიღებული ქულები აღნიშნულ შეცდომას. სოციალური სასურველობა გაიზომა 9 დებულებით ( $\alpha=.68$ ) ქროუნისა და მარლოუს სკალიდან (Crowne & Marlowe, 1960). (მაგალითი: „როდესაც შეცდომას ვუშვებ, ყოველთვის მინდა აღვნიშნო ამის შესახებ“; „განზრახ არასდროს მითქვამს რაიმე, რაც სხვას გულს ატკენდა“).

კვლევის შედეგად კვლავ შეამოწმეს WARS-ის ფაქტორული სტრუქტურა ორივე ჯგუფში. შედეგები პირველი კვლევის მსგავსად, კვლავ შეესაბამებოდა საერთაშორისო სტანდარტებს<sup>9</sup>.

ავტრობმა ჩაატარეს MG CFA (multiple-group CFA), რისი დახმარებითაც ერთმანეთს შეადარეს შერჩევაში გამოყოფილ ორ ჯგუფში WARS-ის ფაქტორული სტრუქტურა და დაასკვნეს, რომ ის მუდმივია და შეგვიძლია WARS-ის ქულების გენერალიზება ნახევარ და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე.

პირველი მოდელისთვის, ქედმაღლობის კონსტრუქტის ფაქტორული წონები და ფაქტორის ვარიაცია შეფასდა, როგორც თავისუფლად ცვალებადი პარამეტრები ორ ჯგუფში. თავისუფლად შეფასებული მოდელის შესაბამისობა იყო მისაღები სტანდარტების მიხედვით:  $\chi^2(441) = 847.93$ , normed  $\chi^2 = 1.92$ , RMSEA = .04, SRMR = .04, CFI = .94, and TLI = .91. მეორე მოდელს დაედო შეზღუდვა, რომ ორ ჯგუფში იდენტურია ერთი და იმავე

---

<sup>9</sup>26-დებულებიანი სკალის ერთფაქტორიანი CFA-ს მიხედვით პირველ შერჩევაში მიიღეს შემდეგი კოეფიციენტები- $\chi^2(208) = 413.76$ , normed  $\chi^2 = 1.99$ , RMSEA = .05, SRMR = .03, CFI = .94, TLI = .91;  $\alpha = .87$ . მეორე შერჩევაში-  $\chi^2(208) = 408.17$ , normed  $\chi^2 = 1.96$ , RMSEA = .05, SRMR = .03, CFI = .93, TLI = .90;  $\alpha = .89$ .

დავალეების ფაქტორული წონები. ამ შეზღუდვას არ შეუმცირებია მოდელის შესაბამისობის ინდექსი:  $\Delta\chi^2(25) = 21.74$ , ns. მესამე მოდელისთვის დაუშვეს, რომ ორ ჯგუფში იდენტურია ფაქტორული წონები და ფაქტორის ვარიაცია. მეორე მოდელის ანალოგიურად, საგრძნობლად არ გაუარესებულა მოდელის შესაბამისობა:  $\Delta\chi^2(1) = 0.78$ , ns. რადგან მესამე მოდელის შესაბამისობის ინდექსი მისაღებად ჩაითვალა,  $\chi^2(441) = 870.45$ , normed  $\chi^2 = 1.86$ , RMSEA = .05, SRMR = .04, CFI = .93, and TLI = .91, მკვლევრებმა დაასკვნეს, გამოყოფილ ორ ჯგუფში WARS-ის ფაქტორული სტრუქტურა მუდმივია და შეგვიძლია მიღებული ქულების გენერალიზება ნახევარ და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირებზე.

ქედმაღლობის სკალის კონსტრუქტულ ვალიდობასთან დაკავშირებით, მეორე კვლევის საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ ქედმაღლობა პოზიტიურად ასოცირდება დომინირებასთან ( $r = .56$  და  $.46$  სტუდენტებისა და დასაქმებულების შერჩევაში,  $p < .01$ ) და ბრაზთან ( $r = .44$  ორივესთვის,  $p < .05$ ), და ნეგატიურადაა დაკავშირებული თავმდაბლობასთან ( $r = -.28$  და  $-.30$ ,  $p < .01$ ) და თანხმობისთვის მზაობასთან ( $r = -.57$  და  $-.51$ ,  $p < .01$ ). ზოგადად, ქედმაღლობა პოზიტიურად, თუმცა სუსტად, უკავშირდება ნარცისიზმის სუბსკალებს: უპირატესობა ( $r = .22$  და  $.14$ ,  $p < .05$ ), ძალაუფლება ( $r = .17$ ,  $p < .05$ , და  $.08$ , ns), პატივმოყვარეობა ( $r = .17$  ორივესთვის,  $p < .05$ ), ავტორიტეტულობა ( $r = .03$  და  $-.06$ , ns), თვითუზრუნველყოფა ( $r = .03$  და  $.02$ , ns) და ექსპლუატატორობა ( $r = .21$  და  $.13$ ,  $p < .05$ ). მეორე კვლევაში დამატებულ კონსტრუქტებს რაც შეეხება, ქედმაღლობა პოზიტიურად ასოცირდება პრევენციულ ფოკუსთან ( $r = .27$  და  $.23$ ,  $p < .01$ ) და დამაბულობასთან ( $r = .36$  და  $.24$ ,  $p < .01$ ), ხოლო ნეგატიურად სამოქალაქო ორგანიზაციულ ქცევასთან- OCBI ( $r = -.35$  და  $-.31$ ,  $p < .01$ ) და OCBO ( $r = -.50$  ორივესთვის,  $p < .01$ ). იერარქიული რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით მკვლევრებმა გაზომეს ქედმაღლობა ხსნიდა თუ არა სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების (OCBI, OCBO) სკალაზე ქულების ვარიაციას, ნარცისიზმის გაკონტროლების შემდეგ. ამისათვის პირველი ნაბიჯი იყო OCB-ს დარეგრესირება ნარცისიზმის 7 სუბსკალაზე, შემდეგ კი ქედმაღლობაზე. როგორც აღმოჩნდა, ქედმაღლობა OCBI-ის სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორია ( $\beta = -.35$ ,  $p < .01$ ), რადგან ის მის ქულებში ვარიაციის დამატებით 11%-ს ხსნის,  $F_{\Delta}(1, 747) = 93.08$ ,  $p < .01$ . ქედმაღლობა ( $\beta = -.44$ ,

$p < .01$ ) ორგანიზაციაზე მიმართული სამოქალაქო ორგანიზაციული ქცევების (OCBO) ქულების ვარიაციის დამატებით 17%-ს ხსნის,  $F_{\Delta}(1, 747) = 110.99$ ,  $p < .01$ .

საბოლოოდ მეორე კვლევის მნიშვნელოვანი ეტაპი იყო ქედმაღლობის ქულებსა და სოციალური სასურველობის ხარისხს შორის მიმართების კვლევა. კვლევის მიხედვით, კორელაცია ქედმაღლობასა და სოციალურ სასურველობას შორის მცირეა ( $r = -.31$  და  $-.24$ ,  $p < .01$ ). ქედმაღლობა არ კორელირებს სოციალურ სასურველობასთან სხვა კონსტრუქტებზე ძლიერად, მაგალითად- დომინირება ( $r = -.40$  ორივე შერჩევისთვის) და ბრაზი ( $r = -.56$  და  $-.45$ ). შესაბამისად, ავტორებმა დაასკვნეს, რომ სოციალური სასურველობა არ წარმოადგენს კრიტიკულ პრობლემას ორგანიზაციაში ქედმაღლობის საზომი სკალისთვის (WARS).

მეორე კვლევით ავტორებმა გააფართოვეს კონსტრუქტის ნომოლოგიკური ქსელი და კიდევ ერთხელ გაუსვეს ხაზი სკალის ვალიდრობას, თუმცა, კვლავ დარჩა პასუხგაუცემელი კითხვები, რისი ნაწილიც მესამე კვლევით შეისწავლეს. მესამე კვლევისთვის პირველი მნიშვნელოვანი საკითხია რამდენადა შეესაბამება ერთმანეთს ქედმაღლობის რეიტინგში საკუთარი და სხვების შეფასება. მეორე- მიუხედავად იმისა, რომ ქედმაღლობა ნეგატიურად ასოცირდება ინტერპერსონალურ სამუშაო ქცევებთან, მისი მიმართება ფორმალური დავალებების შესრულებასთან არ არის ცალსახა. ავტორები დაინტერესდნენ ქედმაღალი ქცევის მიზეზებით, ქედმაღალ თანამშრომელს სხვებთან შედარებით რეალურად აქვს თუ არა უპირატესობა ცოდნისა და უნარების თვალსაზრისით.

საბოლოოდ, ავტორებმა შეიმუშავეს 26 დებულებიანი საზომი ინსტრუმენტი, თითოეული დებულება იზომება ლაიკერტის ხუთბალიან სკალაზე 1-დან (სრულიად არ ვეთანხმები) 5-მდე (სრულიად ვეთანხმები). ჩვენი კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, საჭირო გახდა კითხვარის მოდიფიცირება, კერძოდ, კვლევის ფარგლებში ქედმაღლობის საზომი სკალის საშუალებით ვაფასებთ რესპონდენტების სუბიექტურ აღქმებს, იმის თაობაზე თუ რა შთაბეჭდილებას ტოვებენ ისინი თანამშრომლებზე.

უფრო ზუსტად, ჩვენი მიზანია შევაფასოთ, მათი დაკვირვებით:

(1) როგორ ახასიათებენ და /ან რა შთაბეჭდილება რჩებათ თანამშრომლებს (უფრო ზუსტად თანამშრომელთა უმრავლესობას) მათ შესახებ და

(2) რამდენად ადეკვატურად მიიჩნევენ თავად რესპონდენტები ამ შეფასებებს.

შესაბამისად კორექტირდა შეკითხვების ფორმულირებაც. მაგალითად, დებულებას „სჯერა რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, საკითხის მოგვარების შესახებ მას უკეთესი აზრი აქვს, ვიდრე სხვას“ რესპონდენტები აფასებდნენ იმის მიხედვით, ამ ნიშნით როგორ შეაფასებდნენ მათ მათი თანამშრომლები და რამდენად ეთანხმებიან ისინი თანამშრომლების მოსაზრებას.

### **სამუშაო კონტროლის სკალა**

სამუშაო კონტროლის სკალა შექმნილია დაიერისა და განსტერის მიერ 1991 წელს თანამშრომლების მხრიდან აღქმული სამუშაო კონტროლის შესაძლებლობის გასაზომად. მაგალითად: კონტროლი შესასრულებელ დავალებებზე, შესრულებულ სამუშაოზე, სამუშაო დღის დაგეგმვის შესაძლებლობა და ა. შ. კითხვარი შედგება 22 დებულებისგან და კითხვარის სანდოობის კოეფიციენტია 0.87 ( $\alpha=.87$ ). თითოეული დებულება გაიზომა ლაიკერტის ხუთბალიან სკალაზე 1-დან (ძალიან უმნიშვნელო) 5-მდე (ძალიან მნიშვნელოვანი) (Fields, 2002).

თავდაპირველად განსტერმა და დაიერსმა შეიმუშავეს სამუშაოს კონტროლის 19 აითემიანი კითხვარი, რომელიც აფასებდა სამუშაოს კონტროლის რამდენიმე განზომილებას თუმცა, მოგვიანებით განსტერმა დამატებით ხუთი აითემი შექმნა, რომელიც ზომავს, რამდენად შეუძლია მომუშავეს საკუთარ სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვლენების პროგნოზირება. განსტერის ეს გადაწყვეტილება ეყრდნობოდა სხვა მკვლევარების მიერ ჩატარებულ კვლევას, რომელშიც დადასტურდა, რომ სამუშაოს პროგნოზირების შესაძლებლობა გავლენას ახდენს აღქმული სამუშაოს კონტროლის მთლიან ქულაზე (e.g. Averill, 1973; Miller, 1981). განსტერმა და დაიერსმა საბოლოოდ გამოაქვეყნეს 22 დებულებიანი სკალა, რომელიც მოიცავდა, როგორც პროგნოზირების შესაძლებლობის განმსაზღვრელ შეკითხვებს, ისე, აღქმული სამუშაო კონტროლის მთლიან

სკალას, თუმცა ავტორებმა კითხვარი ერთფაქტორიანად შეაფასეს (Dwyer and Ganster, 1991).

სკალის ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე, რომელიც 191 თეთრსაყელოიანი მომუშავეს კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით ჩატარდა, გამოვლინდა, რომ სკალა ორფაქტორიანია. ეს ფაქტორებია - ძლიერი კონტროლის შესაძლებლობა და სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვლენების პროგნოზირების სუსტი შესაძლებლობა. როგორც აღმოჩნდა პროგნოზირების შესაძლებლობის სკალის სანდოობის კოეფიციენტი დაბალი იყო ( $\alpha=.61$ ). ორივე სკალა კორელაციაშია დეპრესიასთან, სომატურ ჩივილებთან, აბსენტიზმთან, სამუშაო კმაყოფილებასა და სტრესთან (Ganster, 1989a).

დღესდღეობით გამოიყენება დაიერის და განსტერის 22 აითემიანი სკალა, რომელიც მიიჩნევა ერთფაქტორიანად და რომლის სანდოობის კოეფიციენტი, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ არის 0.87 (Ganster, 1989b). ინსტრუმენტი მიზნად ისახავდა სამუშაოს კონტროლის კომპლექსური და სიღრმისეული შეფასების სკალის შემუშავებას და არა მრავალფაქტორიანი კითხვარი შექმნას. თანამედროვე კვლევებში ჯერჯერობით არ ჩატარებულა საბოლოო 22 აითემიანი სკალის ფაქტორული ანალიზი, რომელიც დაადასტურებდა სკალის ერთგანზომილებიანობას (Carlla S. Smith, 1997).

ჩვენი კვლევის ფარგლებში ჩატარებულმა ფაქტორულმა ანალიზმა სამუშაოს კონტროლის კითხვარის ფაქტორული სტრუქტურის გადამოწმების შესაძლებლობა მოგვცა.

### **ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალა**

ტეილორისა და ბაუერსის შემუშავებული ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალის საშუალებით ვაფასებთ თანამშრომლების შრომით კმაყოფილებას შვიდ განზომილებაზე. თითოეული განზომილება იზომება ერთი შეკითხვით (Taylor and Bowers, 1974).

განზომილებებია: სამუშაოთი კმაყოფილება, თანამშრომლებით კმაყოფილება, ხელმძღვანელით კმაყოფილება, დაწინაურების შესაძლებლობები, ანაზღაურებით კმაყოფილება, პროგრესის შესაძლებლობა და ორგანიზაციით საერთო კმაყოფილება.

სკალების სანდოობის კოეფიციენტი 0.67-დან 0.71-მდე (Larwood, Wright, Desrochers, & Dahir, 1998; Singh, 1994) მერყეობს. თითოეული დებულება ლაიკერტის ხუთბალიან სკალაზე იზომება 1-დან (ძალიან უკმაყოფილო) 5-მდე (ძალიან კმაყოფილი).

### **სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სკალა**

სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის შესაფასებლად მოცემული კვლევის ფარგლებში გამოვიყენეთ ბაჩარაჩის მიერ შემუშავებული სკალა, რომელიც სულ რაღაც ოთხი აითემისგან შედგება და აფასებს აღნიშნული ორი როლის საფუძველზე დაკისრებულ პასუხისმგებლობებს შორის არსებულ კონფლიქტს. სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი ეს არის კონფლიქტი, როდესაც ერთი რომელიმე როლით გამოწვეული დატვირთვა ვერ კომპენსირდება მეორე როლში არსებული დატვირთვით. ინსტრუმენტის დანიშნულებაა სამუშაოსა და ოჯახს შორის არსებული დაძაბულობის იდენტიფიცირება და ასევე, შეფასება იმისა, თუ რამდენად ახდენს გავლენას სამუშაოზე მიმდინარე პროცესები ოჯახურ და სოციალურ ცხოვრებაზე. კითხვარის მთავარი უპირატესობა ის არის, რომ მას იყენებენ, როგორც დაოჯახებული, ისე დასაოჯახებელი ადამიანების გამოკითხვისათვის (Bacharach et al., 1991).

ინსტრუმენტის სანდოობის კოეფიციენტია 0.77 ( $\alpha=0.77$ ). სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადი დადებითად კორელირებს როლურ კონფლიქტთან და როლურ გადატვირთვასთან, ხოლო უარყოფითად - შრომით კმაყოფილებასთან (Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S., 1991).

თითოეული დებულება იზომება ლაიკერტის ოთხბალიან სკალაზე 1-დან (არასდროს) 4-მდე (თითქმის ყოველთვის).

### **პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხვარი**



კოსტამ და მაკრეიმ (Costa & McCrae) 1970-იანი წლების ბოლოს შექმნეს კითხვარი NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness), რომელიც 1980 წელს გამოქვეყნდა. კითხვარის თავდაპირველ ვარიანტში მხოლოდ სამი ფაქტორი შედიოდა და ზომავდა ნეიროტიციზმს, ექსტრავერსიასა და გამოცდილებისადმი ღიაობას, მოგვიანებით მათ კიდევ ორი ფაქტორი - თანხმობისათვის მზაობა და კეთილსინდისიერება დაემატა. 1985 წელს შეიქმნა NEO-PI (Personality Inventory), ხოლო 1992 წელს გამოვიდა NEO-ს მოდიფიცირებული ვარიანტი - პიროვნების გადამუშავებული კითხვარი NEO-PI-R (Personality Inventory–Revised). ჩვენს კვლევაში, პიროვნული მახასიათებლები „დიდი ხუთეულის“ შემოკლებული NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory; Paul T. Costa, Jr., Ph.D & Robert R. McCrae, Ph.D, 1992) და ქართულ პოპულაციაზე ადაპტირებული ვარიანტის საშუალებით შევისწავლეთ.

კითხვარის მნიშვნელოვან თავისებურებას წარმოადგენს ის, რომ იგი გამოიყენება როგორც თვითშეფასებისთვის, ასევე სხვების მიერ მათთვის ნაცნობი ადამიანების შესაფასებლად. აგრეთვე აღსანიშნავია, რომ NEO-ს (როგორც მისი სრული, ასევე შემოკლებული ვარიანტი NEO-FFI) არის ერთ-ერთი ყველაზე გამოყენებადი კითხვარი ორგანიზაციებში დასაქმებული ინდივიდების პიროვნული ნიშნების დასადგენად. განსაკუთრებით ხშირად მას პერსონალის შერჩევის პროცესში იყენებენ. კითხვარის შემოკლებული ვარიანტი NEO-FFI 60 დებულებისგან შედგება, რომლებიც თანაბრად არის განაწილებული 5 სკალაზე (12 დებულება თითო სკალაზე). დებულებები ფასდება ლაიკერტის ხუთ ბალიან სკალაზე 1 – კატეგორიულად არ ვეთანხმები, 2 – არ ვეთანხმები, 3 – არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები, 4 – ვეთანხმები და 5 – კატეგორიულად ვეთანხმები.

უნდა აღვნიშნოთ, რომ მოცემული კვლევის ფარგლებში დასკვნითი სტატისტიკის მომზადებამდე შეფასდა გამოყენებული ინსტრუმენტების სანდოობა და კონსტრუქტების ფაქტორული სტრუქტურა. შემდგომი ანალიზი სწორედ აღნიშნული შეფასების საფუძველზე დაიგეგმა.

## თავი 4. კვლევის შედეგების ანალიზი

აღნიშნული კვლევის მიზანია შევაფასოთ ორგანიზაციული ქედმაღლობის მიმართება სამუშაოსთან ასოცირებულ რამდენიმე ცვლადთან (სამუშაოს კონტროლი, ზოგადი შრომითი კმაყოფილება და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი) და რამდენიმე ძირითად პიროვნულ მახასიათებელთან. კვლევის მიზნის მისაღწევად გამოიყო სამი საკვლევი პრობლემა: *1. ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქცია. 2. ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის ინტერაქცია და 3. ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაოს კონტროლსა და დიდი ხუთეულის მოდელს შორის ინტერაქცია.* საკვლევი პრობლემების ფარგლებში იდენტიფიცირდა შესაბამისი ჰიპოთეზები.

### ორგანიზაციული ქედმაღლობის ფაქტორული სტრუქტურა

იმის გათვალისწინებით, რომ ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტი სულ რამდენიმე წელიწადია რაც ორგანიზაციული ფსიქოლოგების ინტერესის საგნად იქცა და შესაბამისად, კონსტრუქტის შესახებ არ არსებობს დიდი რაოდენობით ემპირიული მონაცემები რაზე დაყრდნობითაც შეგვეძლება ვიმსჯელოთ მის ფაქტორულ სტრუქტურაზე, ჩვენი კვლევის ანალიზის საწყის ეტაპზე გადავამოწმეთ ერთ-ერთი ცენტრალური კონსტრუქტის ორგანიზაციული ქედმაღლობის ფაქტორული სტრუქტურა ექსპლორატორული ფაქტორული ანალიზის ტექნიკის გამოყენებით.

ანალიზის შედეგად გამოიყო ექვსი ფაქტორი, რომელიც ლატენტური ცვლადის ვარიაციის 64%-ს ხსნის, თუმცა ჩვენი კვლევის ფარგლებში გამოყოფილი ექვსი ფაქტორიდან გავანალიზებთ შინაარსობრივად ოთხ მნიშვნელოვან ფაქტორს. პირველ ფაქტორში გაერთიანებული შეკითხვების შინაარსებიდან გამომდინარე გადავწყვიტეთ პირველი ფაქტორს დავარქვათ **ზეწოლა/ბულინგი**, ვინაიდან იგულისხმება თანამშრომლების მიმართ დამოკიდებულება, მათთან ურთიერთობის ბუნება; მეორე ფაქტორის სახელწოდებაა **თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობა**, ამ ფაქტორში

გაერთიანებული დებულებები რევერსული შეკითხვებია, რომლებიც ზომავდნენ თანამშრომლებთან ემოციურ კავშირებს, სხვათა როლების გაგების უნარსა და თანამშრომლური ურთიერთობები არსებობას; მესამე ფაქტორია **ღიაობის ნაკლებობა**, აღნიშნულ ფაქტორში გაერთიანებულია დებულებები, რომლებიც ზომავს თანამშრომლების მოსაზრებებისა და კრიტიკისადმი რესპონდენტის დამოკიდებულებას; მეოთხე ფაქტორია **ამპარტავნობა**, რომელიც ისეთი შეკითხვების ნაკრებია რაც რესპონდენტის საკუთარი თავის გადამეტებულ აღქმასა და თვითშეფასების ზედმეტად მაღალ მაჩვენებელზე მიუთითებს (იხ. დანართი 1, ილუსტრაცია 1).

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის კონცეფცია თავდაპირველად ორგანიზაციული ქედმაღლობის ერთგანზომილებიან თეორიას ეფუძნებოდა, მონაცემების შემდგომი ანალიზი ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოყოფილი ოთხი ცვლადით გაგრძელდა. შევექმნით თითოეული ფაქტორის კომბინირებული ცვლადის ინდექსები და შევაფასეთ ქვესკალების სანდოობა და დავალებებს შორის კორელაცია: **ზეწოლა/ბულინგის** საზომი სკალა 8 დავალებას აერთიანებს და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .911-ის* ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 2- ზეწოლა/ბულინგი), ამ შემთხვევაში სკალაში არ არის დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა. **თანამშრომლობა/ ემპათიის ნაკლებობის** საზომი სკალა 10 დავალებას აერთიანებს და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .886-ის* ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 3- თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობა). ამ შემთხვევაში სკალაში გვაქვს ერთი დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა .890-მდე. **ღიაობის ნაკლებობის** საზომი სკალა 2 დავალებას აერთიანებს და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .773-ის* ტოლია. ამ შემთხვევაშიც სკალაში არ გვაქვს დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 4- ღიაობის ნაკლებობა). **ამპარტავნობის** საზომი სკალა 4 დავალებას აერთიანებს და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .553-ის* ტოლია. ამ შემთხვევაში სკალაში გვაქვს ერთი დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა .610-მდე (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 5- ამპარტავნობა). **ქედმაღლობის მთლიანი სკალის სანდოობის მაჩვენებელი .892-ის** ტოლია და სკალაში გვაქვს 5 დავალება, რომელთა წაშლის

შემთხვევაშიც სკალის სანდოობა გაიზრდებოდა (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 6-ქედმაღლობის მთლიანი სკალა).

### **სამუშაოს კონტროლის ფაქტორული სტრუქტურა**

სამუშაოს კონტროლის ცვლადის განზომილებები რამდენიმე კვლევით გაიზომა, რომლებზეც ნაშრომის დასაწყისში ვისაუბრეთ. თუმცა ჩვენი კვლევა ეყრდნობოდა დაშვებას, რომ კითხვარი ერთფაქტორიანია (Dwyer and Ganster, 1991). ამ საკითხთან დაკავშირებული აზრთა სხვადასხვაობის გათვალისწინებით კვლევის ფარგლებში გადაწყვიტეთ სამუშაოს კონტროლის სკალის განზომილებების ანალიზი, რომლის შედეგები საკმაოდ საინტერესო აღმოჩნდა. ანალიზის შედეგად გამოგვეყო ოთხი ფაქტორი, რაც ლატენტური ცვლადის ვარიაციის 56%-ს ხსნის. ფაქტორებს სახელები მასში გაერთიანებული დავალებების შინაარსებიდან გამომდინარე შევურჩიეთ. პირველი ფაქტორია **სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლი**, ფაქტორი აერთიანებს ისეთ დავალებებს, რომლებიც გვამლევს ინფორმაციას რესპონდენტის მიერ მის სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებული მოვლენებისა და პროცესების კონტროლის შესაძლებლობის შესახებ; მეორე ფაქტორის სახელწოდებაა **სამუშაო დროის კონტროლი**, ფაქტორში გაერთიანებული დავალებებით შეგვიძლია განვსაზღვროთ თუ რამდენად აქვს რესპონდენტს შესაძლებლობა აკონტროლოს და დაგეგმოს სამუშაო დრო; მესამე ფაქტორია **სამუშაოს ხარისხის კონტროლი**, როდესაც რესპონდენტს შეუძლია აკონტროლოს მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხი, მიღებული გადაწყვეტილებების შესაძლო შედეგები და ა.შ. მეოთხე ფაქტორია **სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი**, რაც გულისხმობს რესპონდენტის შესაძლებლობას თავად შეარჩიოს სამუშაო მეთოდი, სამუშაოს მოცულობა და თავად განსაზღვროს დავალებები, რომელთა შესრულებაც მოუწევს (იხ. დანართი 1, ილუსტრაცია-7 სამუშაოს კონტროლის სკალის ფაქტორული სტრუქტურა).

ამ შემთხვევაშიც მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის კონცეფცია თავდაპირველად სამუშაოს კონტროლის სკალის ერთგანზომილებიან თეორიას ეფუძნებოდა, მონაცემების შემდგომი ანალიზი ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოყოფილი ოთხი ცვლადით

გაგრძელდა. შევქმენით თითოეული ფაქტორის კომბინირებული ცვლადის ინდექსები და შევაფასეთ ქვესკალების სანდოობა და დავალებებს შორის კორელაცია: **სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლის** საზომი სკალა 8 დავალებას აერთიანებს და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .844-ის* ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 8- სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლი), ამ შემთხვევაში სკალაში არის ერთი დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა .853-მდე გაიზრდებოდა. **სამუშაო დროის კონტროლის** საზომი სკალა აერთიანებს 6 დავალებას და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .766-ის* ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 9- სამუშაო დროის კონტროლი), ამ შემთხვევაში სკალაში არ არის დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა. **სამუშაოს ხარისხის კონტროლის** საზომი სკალა აერთიანებს 4 დავალებას და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .792-ის* ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 10- სამუშაოს ხარისხის კონტროლი), ამ შემთხვევაშიც სკალაში არ არის დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა. **სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლის** საზომი სკალა აერთიანებს 4 დავალებას და მისი *სანდოობის მაჩვენებელი .766-ის* ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 11- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი), ამ შემთხვევაშიც სკალაში არ არის დავალება, რომლის წაშლითაც მისი სანდოობა გაიზრდებოდა. **სამუშაოს კონტროლის მთლიანი სკალის სანდოობის მაჩვენებელი .901-ის** ტოლია და სკალაში არ გვაქვს დავალება, რომელთა წაშლის შემთხვევაშიც სკალის სანდოობა გაიზრდებოდა (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 12- სამუშაოს კონტროლის მთლიანი სკალა).

## **ზოგადი შრომითი კმაყოფილებისა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ფაქტორული სტრუქტურა**

ჩვენი კვლევა ეყრდნობოდა დაშვებას, რომ შრომითი კმაყოფილების შვიდ განზომილებას ვაფასებდით. თითოეული განზომილება იზომებოდა ერთი შეკითხვით (Taylor and Bowers, 1974). თუმცა, ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალის ფაქტორული ანალიზის შედეგად დავადგინეთ, რომ სკალა ერთგანზომილებიანია და ლატენტური ცვლადის ვარიაციის 52%-ს ხსნის. მისი სანდოობის მაჩვენებელი .846-ის ტოლია. ამ შემთხვევაში სკალაში გვაქვს ერთი დავალება, რომლის წაშლის შემთხვევაშიც სკალის

სანდობა გაიზრდებოდა .848-მდე (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 13- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალა), თუმცა გაუმჯობესება არ არის იმდენად მნიშვნელოვანი, რომ დებულების ამოღება ადეკვატურად ჩაითვალოს. მსგავსად შრომითი კმაყოფილების სკალისა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სკალაც ერთგანზომილებიანი აღმოჩნდა. ის ლატენტური ცვლადის ვარიაციის 74%-ს ხსნის. სანდობის მაჩვენებელი .887-ის ტოლია (იხ. დანართი 1. ილუსტრაცია 14- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სკალა).

### **დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლების საკვლევი კითხვარის (NEO) სანდობა**

ანალიზის საწყის ეტაპზე შევაფასეთ NEO-ის სკალების სანდობები, რის შედეგადაც აღმოჩნდა, რომ **ნეიროტიზმის** სკალის სანდობის მაჩვენებელი .724-ის ტოლია და სკალაში გვაქვს ერთი დავალება, რომლის წაშლითაც სკალის სანდობა .791-მდე გაიზრდებოდა. **ექსტრავერსიის** სკალის სანდობის მაჩვენებელი .675-ის ტოლია და სკალაში გვაქვს ორი დავალება, რომელთა წაშლითაც მისი სანდობა .682 და .688-მდე გაიზრდებოდა. რაც შეეხება **გამოცდილებისადმი ღიაობის** სკალას, აღმოჩნდა, რომ სკალის სანდობა ძალიან დაბალი .186-ის ტოლია და შეგვიძლია ვთქვათ, რომ აღნიშნული სკალა ჩვენს შერჩევაში არ მუშაობს. სკალაში გვაქვს ხუთი დავალება, რომელთა ამოღებით სკალის სანდობა უმნიშვნელოდ გაიზრდებოდა. **თანხმობისადმი მზაობის** სკალის სანდობის მაჩვენებელი .714-ის ტოლია და სკალაში გვაქვს ერთი დავალება რომლის წაშლითაც მისი სანდობა .717-მდე გაიზრდებოდა. **კეთილსინდისიერების** სკალის სანდობის მაჩვენებელი .714-ის ტოლია და სკალაში გვაქვს ორი დავალება, რომელთა წაშლითაც სკალის სანდობის მაჩვენებელი უმნიშვნელოდ გაიზრდებოდა (დანართი 1. ილუსტრაცია 15- NEO-ის სკალა).

ანალიზის შემდეგ ეტაპებზე დავეყრდენით ჩვენი კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფაქტორული ანალიზის შედეგად იდენტიფიცირებულ ფაქტორულ სტრუქტურას.

## დესკრიპტული სტატისტიკა

სამიზნე ცვლადებს (ორგანიზაციული ქედმაღლობა, ზოგადი შრომითი კმაყოფილება, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი, სამუშაოს კონტროლი, დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლები) შორის პირდაპირი კავშირები.

კვლევის ძირითადი ჰიპოთეზების შემოწმებამდე განვიხილოთ აღწერითი (დესკრიპტული) სტატისტიკა და სამიზნე ცვლადებს შორის პირდაპირი კავშირები.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ანალიზისას ვიყენებთ შემდეგ დემოგრაფიულ ცვლადებს: ასაკი, სქესი, განათლების დონე, სტაჟი და ორგანიზაციის ტიპი, სადაც პირი არის დასაქმებული. შერჩევის დემოგრაფიული კომპოზიცია იხ. დანართში №1, ილუსტრაცია 14).

მონაცემების სტატისტიკური დამუშავების პირველ ეტაპზე ჩავატარეთ სამიზნე ცვლადებს შორის კორელაციური ანალიზი.

### კორელაციური ანალიზი

კორელაციური ანალიზის მიხედვით სტატისტიკურად არსებითი და დადებითი მიმართებაა შემდეგ ცვლადებს შორის:

**ორგანიზაციული ქედმაღლობის კომბინირებულ ცვლადსა და-**

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=.152, p<0.05$ );
- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის ( $r=.206, p<0.01$ )

**ზეწოლა/ბულინგის ცვლადსა და-**

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=.152, p<0.05$ );
- თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობის ცვლადს შორის ( $r=.439, p<0.01$ );
- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის ( $r=.206, p<0.01$ );

- ამპარტავნობის ცვლადს შორის ( $r=.461, p<0.01$ );  
თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობის ცვლადსა და-
- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის ( $r=.183, p<0.01$ );
- ორგანიზაციული ქედმაღლობის მესამე ფაქტორს- ღიაობის ნაკლებობის ცვლადს შორის ( $r=.392, p<0.01$ );
- ამპარტავნობის ცვლადს შორის ( $r=.282, p<0.01$ );  
ორგანიზაციული ქედმაღლობის მესამე ფაქტორს- ღიაობის ნაკლებობასა და-
- ნეიროტიზმს შორის ( $r=.138, p<0.05$ );
- ამპარტავნობის ცვლადს შორის ( $r=.155, p<0.05$ );  
ამპარტავნობასა და-
- სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=.172, p<0.05$ );
- სამუშაო დროის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=.185, p<0.01$ );
- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=.206, p<0.01$ );  
სამუშაოს კონტროლის კომბინირებულ ცვლადსა და-
- ექსტრავერიის ცვლადს შორის ( $r=.243, p<0.01$ );
- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=.160, p<0.05$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=.279, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის - ( $r=.459, p<0.01$ );  
სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლის ცვლადსა და-
- ექსტრავერსიის ცვლადს შორის ( $r=.224, p<0.01$ );
- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=.174, p<0.05$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=.175, p<0.05$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=.514, p<0.01$ );
- სამუშაო დროის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=.592, p<0.01$ );
- სამუშაოს ხარისხის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=.504, p<0.01$ );
- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი ( $r=.473, p<0.01$ );



#### სამუშაო დროის კონტროლის ცვლადსა და-

- ექსტრავერსიის ცვლადს შორის ( $r=.192, p<0.01$ );
- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=.156, p<0.05$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=.346, p<0.01$ );
- სამუშაოს ხარისხის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=.415, p<0.01$ );
- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი ( $r=.404, p<0.01$ );

#### სამუშაო ხარისხის კონტროლის ცვლადსა და-

- ექსტრავერსიის ცვლადს შორის ( $r=.210, p<0.01$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=.506, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=.246, p<0.01$ );
- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი ( $r=.605, p<0.01$ );

#### სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლის ცვლადსა და-

- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=.292, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=.224, p<0.01$ );

#### ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადსა და-

- ექსტრავერსიის ცვლადს შორის ( $r=.254, p<0.01$ );
- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=.181, p<0.01$ );
- თანხმობისადმი მზაობის ცვლადს შორის ( $r=.188, p<0.01$ );

#### სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადსა და-

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=.226, p<0.01$ );
- ზეწოლა/ბულინგის ცვლადს შორის ( $r=.206, p<0.01$ );

დადებითი კორელაცია გულისხმობს, რომ ორი ცვლადი ერთი და იმავე მიმართულებით ცვლილების ტენდენციით ხასიათდება. მაგალითად, სამუშაოს კონტროლის ცვლადსა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის დადებითი კორელაცია მიგვითითებს, რომ სამუშაოს კონტროლის ზრდასთან ერთად იზრდება ზოგადი შრომითი კმაყოფილება ან/და პირიქით. კორელაციური ანალიზისას ვერ ვაკეთებთ კაუზალურ

დასკვნებს. ტექნიკა საშუალებას გვაძლევს შევაფასოთ ცვლადებს შორის კავშირის სიძლიერე და მიმართულება. მაგალითად, სამუშაოს კონტროლის კომბინირებულ ცვლადსა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის დადებითი და საშუალო სიძლიერის კავშირია.

კორელაციის კოეფიციენტების სიძლიერის მიხედვით განაწილება იხ. გამოსახულებაზე № 1.

არ არის კორელაცია	0
ძალიან სუსტი კორელაცია	.00+/- .25
საშუალო სიძლიერის კორელაცია	.25+/- .50
შედარებით ძლიერი კორელაცია	.50+/- .80
ძალიან ძლიერი კორელაცია	.80+/- 1

გამოსახულება № 1- კორელაციის კოეფიციენტების სიძლიერის გააწილება

ანალოგიური მნიშვნელობის მატარებელია ზემოთ განხილული დადებითი კორელაციის სხვა მაგალითებიც.

კორელაციური ანალიზის მიხედვით სტატისტიკურად არსებითი და უარყოფითი მიმართებაა შემდეგ ცვლადებს შორის:

**ორგანიზაციული ქედმაღლობის კომბინირებულ ცვლადსა და:**

- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=-.162, p<0.05$ );
- თანხმობისადმი მზაობის ცვლადს შორის ( $r=-.606, p<0.01$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=-.359, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=-.260, p<0.01$ );
- სამუშაოს კონტროლის კომბინირებულ ცვლადს შორის ( $r=-.203, p<0.01$ );

### ზეწოლა/ზულინგის ცვლადსა და-

- თანხმობისადმი მზაობის ცვლადს შორის ( $r=-.564, p<0.01$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=-.326, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=-.137, p<0.05$ );
- სამუშაოს ხარისხის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.180, p<0.01$ );

### თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობის ცვლადსა და-

- თანხმობისადმი მზაობის ცვლადს შორის ( $r=-.467, p<0.01$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=-.335, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=-.229, p<0.01$ );
- სამუშაო გარემოს და პროცესების კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.316, p<0.01$ );
- სამუშაო დროის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.257, p<0.01$ );
- სამუშაოს ხარისხის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.402, p<0.01$ );
- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.287, p<0.01$ );

### ორგანიზაციული ქედმაღლობის მესამე ფაქტორს- ღიაობის ნაკლებობასა და-

- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=-.232, p<0.01$ );
- კეთილსინდისიერების ცვლადს შორის ( $r=-.205, p<0.01$ );
- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადს შორის ( $r=-.309, p<0.01$ );
- სამუშაო გარემოს და პროცესების კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.247, p<0.01$ );
- სამუშაოს ხარისხის კონტროლის ცვლადს შორის ( $r=-.203, p<0.01$ );

### ამპარტაუნობასა და-

- თანხმობისადმი მზაობის ცვლადს შორის ( $r=-.385, p<0.01$ );

### სამუშაოს კონტროლის კომბინირებულ ცვლადსა და-

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=-.160, p<0.05$ );
- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის ( $r=-.166, p<0.05$ );

### სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლის ცვლადსა და-

- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის ( $r=-.177, p<0.05$ );

#### სამუშაო დროის კონტროლის ცვლადსა და-

- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის ( $r=-.205, p<0.01$ );

#### სამუშაო ხარისხის კონტროლის ცვლადსა და-

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=-.226, p<0.01$ );

#### სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლის ცვლადსა და-

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=-.163, p<0.05$ );

#### ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადსა და-

- ნეიროტიზმის ცვლადს შორის ( $r=-.172, p<0.01$ );

#### სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადსა და-

- გამოცდილებისადმი ღიაობის ცვლადს შორის ( $r=-.193, p<0.01$ );
- თანხმობისადმი მზაობის ცვლადს შორის ( $r=-.258, p<0.01$ );

ცვლადებს შორის უარყოფითი კორელაცია, რომელსაც შებრუნებულ კორელაციასაც უწოდებენ, ასახავს კავშირს, როდესაც ერთი ცვლადის მნიშვნელობის ზრდას მოჰყვება მეორის მნიშვნელობის შემცირება ან პირიქით. მაგალითად, ზოგად შრომით კმაყოფილებასა და ნეიროტიზმს შორის უარყოფითი კორელაცია მიგვითითებს, რომ ნეიროტიზმის დონის ზრდასთან ერთად მცირდება ზოგადი შრომითი კმაყოფილების გამოვლენის ტენდენცია. თუმცა, ზემოთ მოცემული მონაცემების მიხედვით, ამ ცვლადებს შორის ძალიან სუსტი კორელაციაა. ანალოგიურად აიხსნება ნეგატიური კორელაციის ამსახველი სხვა კავშირებიც (იხ. დანართი №1, ილუსტრაცია 16- კორელაციური ანალიზი).

### **დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის მიმართება**

კორელაციური კვლევის შემდგომ ძირითად სამიზნე ცვლადებს შორის მიმართებები მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის გამოყენებითაც შევაფასეთ.

საინტერესო შედეგი მივიღეთ სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტსა და დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებს შორის მიმართების კვლევისას. ჩვენი მიზანი იყო იმის იდენტიფიცირება, თუ რომელი პიროვნული ნიშანია სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტის უფრო ძლიერი პრედიქტორი. ასევე, იმის განსაზღვრა, თუ რამდენად შეგვიძლია პიროვნული ნიშნების დახმარებით აღნიშნული კონსტრუქტის წინასწარმეტყველება.

მანამ სანამ შევამოწმებდით ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადს შორის მიმართებას გავანალიზეთ დიდი ხუთეულის მახასიათებლების მიმართება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის ცვლადთან. ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მოდელი (პიროვნული ნიშნების ერთიანობით შექმნილი პრედიქტორი) დამოკიდებული ცვლადის (სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტის) ვარიაციის 13%-ს ხსნის, თუმცა სტატისტიკურად არსებითად ( $\text{adj. } R^2=.131, p<0.001$ ). სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტის ქულების ვარიაციის ახსნაში ყველაზე ძლიერი უნიკალური წვლილი ნეიროტიზმს ეკუთვნის, რომელიც ვარიაციის 5.8%-ს ხსნის ( $\text{part correlation}=.240$ ). ყველაზე უმნიშვნელო როლს კი კეთილსინდისიერება ასრულებს (0,1%) ( $\text{part correlation}=.032$ ). ნეიროტიზმის სკალაზე ქულის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტის ქულებს .27 სტანდარტული ერთეულით ზრდის ( $\text{Beta}=0.271, p<0.001$ ). მიმართება ექსტრავერსიასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის, ისევე როგორც კეთილსინდისიერებასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის, არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი. ხოლო გამოცდილებისადმი ღიაობა და თანხმობისთვის მზაობა დადებითად აისახება სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტზე. გამოცდილებისადმი ღიაობის სკალაზე ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულით ზრდა სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტს .192 სტანდარტული ერთეულით ამცირებს, ხოლო თანხმობისთვის მზაობის სკალაზე ქულის ერთი სტანდარტული ერთეულით გაუმჯობესება კონფლიქტის ქულას .242 სტანდარტული ერთეულით ამცირებს (დანართი 1. ილუსტრაცია 17- კავშირი დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის).

## დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და შრომით კმაყოფილებას შორის მიმართება

მრავალობითი რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით ასევე შევაფასეთ შრომით კმაყოფილებასა და დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებს შორის მიმართება.

ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მოდელი (პიროვნული ნიშნების ერთიანობით შექმნილი პრედიქტორი) დამოკიდებული ცვლადის (შრომით კმაყოფილება) ვარიაციის 9%-ს ხსნის, თუმცა სტატისტიკურად არსებითად ( $\text{adj. } R^2=.086, p<0.001$ ). შრომითი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის ახსნაში ყველაზე ძლიერი უნიკალური წვლილი ექსტრავერსიას ეკუთვნის, რომელიც ვარიაციის 2%-ს ხსნის ( $\text{part correlation}=.147$ ). სწორედ ექსტრავერსიაა შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი ჩვენი კვლევის ფარგლებში. ექსტრავერსიის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა შრომით კმაყოფილებას .164 სტანდარტული ქულით აუმჯობესებს ( $\text{Beta}=.164, p<0.05$ ). დიდი ხუთეულის დანარჩენ ფაქტორებთან შრომითი კმაყოფილების ინტერაქცია ჩვენს კვლევაში არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი (დანართი 1. ილუსტრაცია 18- კავშირი დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის).

## დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ორგანიზაციულ ქედმაღლობას შორის მიმართება

რაც შეეხება დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ქედმაღლობას შორის მიმართებას, როგორც ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, მოდელი (დიდი ხუთეულის მახასიათებლების აკუმულირებით შექმნილი პრედიქტორი) ქედმაღლობის ქულების ვარიაციის 43%-ს ხსნის ( $\text{adj. } R^2=.433, p<0.001$ ). ქედმაღლობის ქულების ვარიაციის ახსნაში ყველაზე ძლიერი უნიკალური წვლილი თანხმობისთვის მზაობას ეკუთვნის, რომელიც ვარიაციის 35%-ს ხსნის ( $\text{part correlation}=-.588$ ). შემდეგი ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი კეთილსინდისიერებაა, რომელიც მთლიან ვარიაციაში (43%-ში) უნიკალურ 9%-ს ითვლის.

თანხმობისთვის მზაობის სკალაზე ქულის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა ქედმაღლობის ქულებს .56 სტანდარტული ერთეულით ამცირებს (Beta=-.560,  $p<0.001$ ). ხოლო კეთილსინდისიერების სკალაზე ქულის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა ქედმაღლობის ქულებს .251 სტანდარტული ქულით ამცირებს (Beta=-.560,  $p<0.001$ ). სტატისტიკურად არსებითი, თუმცა დადებითი მიმართებაა ექსტრავერსიასა და ქედმაღლობას შორის. ეს იმას ნიშნავს, რომ პიროვნების ექსტრავერსიის მაჩვენებლის ზრდასთან ერთად, მისი ქედმაღლობის დონეც იმატებს. ექსტრავერსიის სკალაზე ქულის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა ქედმაღლობის დონეს .126 სტანდარტული ქულით ზრდის (Beta=.126,  $p<0.05$ ) (დანართი 1. ილუსტრაცია 19- კავშირი დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ორგანიზაციულ ქედმაღლობას შორის).

### **ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის მიმართება**

მონაცემების ანალიზის პროცესში მრავლობითი რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით შევაფასეთ მიმართება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის, სადაც შრომითი კმაყოფილება დამოკიდებული ცვლადის როლში ვიკვლიეთ. როგორც ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტისა და სამუშაოს კონტროლის აკუმულირებით შექმნილი მოდელი შრომითი კმაყოფილების სკალაზე ქულების ვარიაციის 26%-ს ხსნის (adj.  $R^2=.256$ ,  $p<0.001$ ). მოცემულ ორ ცვლადს შორის შრომითი კმაყოფილების უკეთესი პრედიქტორი სამუშაოს კონტროლია, რასაც მთლიანი ვარიაციის ახსნაში უნიკალური წილი 17% აქვს (part correlation=.415). სამუშაოს კონტროლის სკალაზე ქულის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა შრომით კმაყოფილებას .421 სტანდარტული ქულით აუმჯობესებს (Beta=.421,  $p<0.001$ ). რაც შეეხება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, ის უარყოფითად აისახება შრომით კმაყოფილებაზე. აღნიშნულ სკალაზე ქულის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა შრომით კმაყოფილებას .232 სტანდარტული ქულით ამცირებს (Beta=-.232,  $p<0.001$ ). შედეგი ორივე პრედიქტორის შემთხვევაში სტატისტიკურად არსებითია.

სტატისტიკურად არსებითი უარყოფითი მიმართებაა ქედმაღლობასა და თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას შორის. როგორც ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, ქედმაღლობა შრომითი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის 6%-სხსნის ( $\text{adj. } R^2=.063$ ,  $p<0.001$ ), თუმცა სტატისტიკურად არსებითად. ქედმაღლობის დონის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას .260 სტანდარტული ქულით ამცირებს ( $\text{Beta}=-.260$ ,  $p<0.001$ ) (დანართი 1. ილუსტრაცია 20- კავშირი ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტსა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის).

### **მიმართებები სამიზნე ცვლადებსა და დემოგრაფიულ მახასიათებლებს შორის**

სამიზნე ცვლადები დემოგრაფიული მახასიათებლების ჭრილშიც შევაფასეთ. კვლევის ფარგლებში შემდეგი დემოგრაფიული მახასიათებლები გაიზომა: რესპონდენტის სქესი, ასაკი, განათლების დონე, გამოცდილება, როგორც სრული, ასევე მიმდინარე სამსახურში, ორგანიზაციის ტიპი და რესპონდენტის პოზიცია.

სქესის მიხედვით განსხვავება მხოლოდ ქედმაღლობის საშუალო ქულებში აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი. მამაკაცებს ( $M= 61.53$ ,  $SD= 16.74$ ) ქედმაღლობის უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვთ ჩვენს შერჩევაში, ვიდრე – ქალებს ( $M= 53.55$ ,  $SD= 14.16$ ;  $t(203)= -3.40$ ,  $p<0.01$ , two-tailed). საშუალოებს შორის განსხვავების მაგნიტუდა კოენის კლასიფიკაციის მიხედვით, (საშუალო განსხვავება =  $-7.98$ , 95% CI:  $-12.61 - 3.35$ ) შეფასდა, როგორც ძალიან მცირე ( $\text{eta squared } =0.05$ ) (Cohen, 1998). ამასთან, შემდგომი ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ სქესის მიხედვით განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი ქედმაღლობის მხოლოდ პირველი (ზეწოლა/ბულინგი) (ქალები – ( $M= 12.57$ ,  $SD= 5.64$ ;  $t(73.51)= -3.31$ ,  $p<0.01$ , two-tailed), მამაკაცები –  $M= 16.55$ ,  $SD= 8.21$ ) და მეორე ფაქტორის (თანამშრომლობა/ემპათია) (ქალები – ( $M= 20.21$ ,  $SD= 7.97$ ;  $t(203)= -2.66$ ,  $p<0.01$ , two-tailed), მამაკაცები –  $M= 23.42$ ,  $SD= 6.67$ ) ქულებში დაფიქსირდა. შედეგი ანალოგიურია, მამაკაცების ქედმაღლობის საშუალო ქულა სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად აღემატება ქალების საშუალო ქულას აღნიშნულ ორ განზომილებაში (იხ. ცხრილი 1 ).

*ცხრილი 1 – ქედმაღლობისა და მისი განზომილებების საშუალო ქულები სქესის მიხედვით*



ჯგუფის სტატისტიკა

	სქესი	რაოდენობა	საშუალო	სტანდარტული გადახრა	საშუალო სტანდარტული შეცდომა
ქედმაღლობა	ქალი	150	53.55	14.159	1.156
	კაცი	55	61.53	16.736	2.257
ზეწოლა/ზულინგი	ქალი	150	12.57	5.643	.461
	კაცი	55	16.55	8.214	1.108
თანამშრომლობა/ემპათია	ქალი	150	20.21	7.965	.650
	კაცი	55	23.42	6.669	.899

t-test დამოუკიდებელი შერჩევებისთვის

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ქედმაღლობა	თანაბარი ვარიაცია	2.971	.086	-3.400	203	.001	-7.981	2.347	-12.608	-3.353
	არათანაბარი ვარიაცია			3.147	83.966	.002	-7.981	2.536	-13.023	-2.938
1 ფაქტორი	თანაბარი ვარიაცია	27.902	.000	-3.920	203	.000	-3.972	1.013	-5.970	-1.974
	არათანაბარი ვარიაცია			-3.311	73.508	.001	-3.972	1.200	-6.363	-1.582
2 ფაქტორი	თანაბარი ვარიაცია	.851	.357	-2.660	203	.008	-3.205	1.205	-5.580	-.830
	არათანაბარი ვარიაცია			-2.888	113.970	.005	-3.205	1.110	-5.403	-1.006

რესპონდენტის პოზიციის (მენეჯერული და არამენეჯერული) მიხედვით სტატისტიკურად არსებითად განსხვავდება საშუალო ქულები მხოლოდ სამუშაოს კონტროლის სკალაზე. შრომითი კმაყოფილების, სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტისა და ქედმაღლობის საშუალო ქულები ამ მახასიათებლის მიხედვით ჩვენს შერჩევაში თითქმის თანაბარია. რაც შეეხება სამუშაოს კონტროლს, დამოუკიდებელი შერჩევებისთვის სტიუდენტის ტ კრიტერიუმის გამოყენების საფუძველზე შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული რესპონდენტების საშუალო ქულა უფრო მაღალია, ვიდრე არამენეჯერული პოზიციების წარმომადგენლების. აღნიშნული შედეგი ლოგიკურიცაა, მენეჯერულ პოზიციებზე თანამშრომლები უფრო მეტად აკონტროლებენ

საკუთარ სამუშაო გრაფიკს, გარემოს, სამუშაოს მოცულობასა და ა. შ.. განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი აღმოჩნდა სამუშაოს კონტროლის ჩვენს შერჩევაში იდენტიფიცირებული ოთხივე ფაქტორისთვის (იხ. ცხრილი 2).

ცხრილი 2 – სამუშაოს კონტროლისა და მისი განზომილებების საშუალო ქულები პოზიციის მიხედვით

ჯგუფის სტატისტიკა

	პოზიცია	რაოდენობა	საშუალო	სტანდარტული გადახრა	საშუალო სტანდარტული შეცდომა
სამუშაოს კონტროლი	მენეჯერული	50	84.56	13.959	1.974
	არამენეჯერული	155	75.08	12.707	1.021
სამუშაო გარემოს და პროცესების კონტროლი	მენეჯერული	50	30.08	6.249	.884
	არამენეჯერული	155	25.59	5.733	.460
სამუშაო დროის კონტროლი	მენეჯერული	50	22.36	5.279	.747
	არამენეჯერული	155	20.03	4.676	.376
სამუშაოს ხარისხის კონტროლი	მენეჯერული	50	16.80	2.176	.308
	არამენეჯერული	155	15.47	2.893	.232
სამუშაოს მოცულობის/ მეთოდის კონტროლი	მენეჯერული	50	15.32	3.322	.470
	არამენეჯერული	155	13.99	2.993	.240

t-test დამოუკიდებელი შერჩევებისთვის

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
სამუშაოს კონტროლი	თანაბარი ვარიაცია	.716	.399	4.478	203	.000	9.483	2.118	5.307	13.658
	არათანაბარი ვარიაცია			4.267	76.948	.000	9.483	2.222	5.057	13.908
1 ფაქტორი	თანაბარი ვარიაცია	.991	.321	4.706	203	.000	4.486	.953	2.607	6.366
	არათანაბარი ვარიაცია			4.502	77.400	.000	4.486	.997	2.502	6.471
2 ფაქტორი	თანაბარი ვარიაცია	1.219	.271	2.972	203	.003	2.334	.785	.786	3.883
	არათანაბარი ვარიაცია			2.793	75.411	.007	2.334	.836	.669	3.999
3 ფაქტორი	თანაბარი ვარიაცია	3.751	.054	2.986	203	.003	1.329	.445	.451	2.207
	არათანაბარი ვარიაცია			3.447	109.474	.001	1.329	.386	.565	2.093

4 ფაქტორი	თანაბარი ვარიაცია	1.742	.188	2.664	203	.008	1.333	.500	.346	2.319
	არათანაბარი ვარიაცია			2.525	76.357	.014	1.333	.528	.282	2.384

რესპონდენტის განათლების დონის, სამუშაო გამოცდილებისა და ორგანიზაციის ტიპისა (კერძო, საჯარო, არასამთავრობო) მიხედვით არცერთი სამიზნე ცვლადის საშუალო ქულებს შორის განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა. ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი აღმოჩნდა მხოლოდ გამოცდილებისადმი ღიაობისა და კეთილსინდისიერების სკალაზე. ერთფაქტორიანი დისპერსიული ანალიზის მიხედვით, გამოცდილებისადმი ღიაობის საშუალო ქულა განსხვავებულია 25 წლამდე რესპონდენტებსა (M= 36.25, SD= 4.398) და 26-30 წლის რესპონდენტებს (M= 38.45, SD=4.596) შორის და ამ უკანასკნელის საშუალო ქულა სტატისტიკურად არსებითად აღემატება 25 წლამდე რესპონდენტების გამოცდილებისადმი ღიაობის საშუალო მაჩვენებელს ( $F(3, 201)=2.98, p<0.05$ ). რაც შეეხება კეთილსინდისიერებას, საშუალო ქულებს შორის სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება სახეზეა კვლავ 25 წლამდე რესპონდენტებისა (M= 47.31, SD=6.052) და 39+ რესპონდენტების (M= 42.92, SD=5.350) შერჩევებს შორის. კეთილსინდისიერების უფრო მაღალი მაჩვენებელი 25 წლამდე რესპონდენტებს აქვთ ( $F(3, 201)=5.31, p<0.05$ ) (იხ. ცხრილი 3).

*ცხრილი 3– გამოცდილებისადმი ღიაობისა და კეთილსინდისიერების საშუალო ქულები ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით*

აღწერითი სტატისტიკა

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
O	<= 25	55	36.25	4.398	.593	35.07	37.44	28	46
	26 - 30	49	38.45	4.596	.657	37.13	39.77	29	49
	31 - 38	52	38.25	3.915	.543	37.16	39.34	31	45
	39+	49	37.27	4.030	.576	36.11	38.42	33	48
	Total	205	37.53	4.305	.301	36.93	38.12	28	49
C	<= 25	55	47.31	6.052	.816	45.67	48.95	36	60
	26 - 30	49	44.96	6.158	.880	43.19	46.73	32	55
	31 - 38	52	44.46	5.245	.727	43.00	45.92	33	53
	39+	49	42.92	5.350	.764	41.38	44.45	33	54

	Total	205	44.98	5.897	.412	44.16	45.79	32	60
--	-------	-----	-------	-------	------	-------	-------	----	----

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
O	ჯგუფებს შორის	161.243	3	53.748	2.984	.032
	ჯგუფს შიგნით	3619.860	201	18.009		
	მთლიანი	3781.102	204			
C	ჯგუფებს შორის	520.618	3	173.539	5.306	.002
	ჯგუფს შიგნით	6574.260	201	32.708		
	მთლიანი	7094.878	204			

### Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
O	<= 25	26 - 30	-2.194*	.834	.045	-4.35	-.03
		31 - 38	-1.995	.821	.075	-4.12	.13
		39+	-1.011	.834	.620	-3.17	1.15
	26 - 30	<= 25	2.194*	.834	.045	.03	4.35
		31 - 38	.199	.845	.995	-1.99	2.39
		39+	1.184	.857	.513	-1.04	3.40
C	<= 25	26 - 30	2.350	1.123	.159	-.56	5.26
		31 - 38	2.848	1.106	.052	-.02	5.71
		39+	4.391*	1.123	.001	1.48	7.30
	39+	<= 25	-4.391*	1.123	.001	-7.30	-1.48
		26 - 30	-2.041	1.155	.293	-5.03	.95
		31 - 38	-1.543	1.139	.529	-4.49	1.41

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

## ძირითადი საკვლევი პრობლემების სტატისტიკური ანალიზი

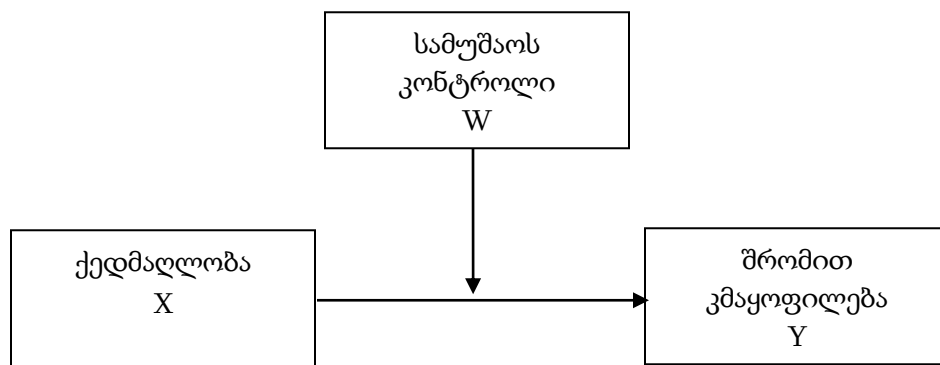
ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქცია

აღნიშნული საკვლევი პრობლემის ფარგლებში 4 ძირითადი ჰიპოთეზა გამოყვავით. განვიხილოთ თითოეული მათგანის სტატისტიკური ანალიზის შედეგები.

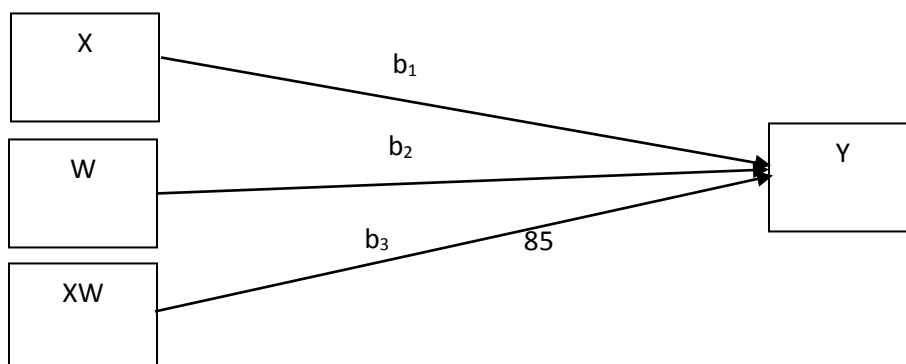
**H1.1: სამუშაოს კონტროლი მოდერატორი ცვლადია თანამშრომლის ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში.** ეს იმას ნიშნავს, რომ ქედმაღლობის მაღალი დონის მქონე თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილება იზრდება, თუ მაღალია სამუშაოს აღქმული კონტროლი.

ჰიპოთეზა ჰეისის პროცესში მოდერაციული ანალიზის გამოყენებით შევამოწმეთ. შედეგების მიხედვით, მოდელი შრომითი კმაყოფილების ვარიაციის 24%-ს ხსნის ( $R^2=.24$ ,  $F(3, 201)= 21.15$ ,  $p<0.001$ ). უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოს კონტროლისა და ქედმაღლობის ინტერაქციის ამსახველი ცვლადი არ აღმოჩნდა შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი. ეს იმას ნიშნავს, რომ პირველი ჰიპოთეზა, რომელიც ვარაუდობდა, რომ ქედმაღლობის მაღალი დონის მქონე თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილება იზრდება, თუ მაღალია სამუშაოს აღქმული კონტროლი, არ დადასტურდა. მოდელში შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი სამუშაოს კონტროლი აღმოჩნდა ( $B= .177$ ,  $t(205)= 2.018$ ,  $p<0.05$ ), რაც დადებითად აისახება თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილების დონეზე.

**შინაარსობრივი დიაგრამა**



**სტატისტიკური დიაგრამა**



$$b_1 = -.05, p = 0.65, b_2 = .18, p < 0.05, b_3 = -.00, p = 0.06$$

შედეგი მსგავსია მოდელში ქედმაღლობისა და კონტროლის ნაცვლად მათი ცალკეული განზომილების მოთავსების შემთხვევაშიც. შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ჩვენი შერჩევის მიხედვით, სამუშაოს კონტროლი და მისი განზომილებები არ არის მოდერატორი ცვლადი ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქციაში.

**H1.2: თანამშრომლებს, რომლებიც აღიქვამენ, რომ ნაკლებად აკონტროლებენ მათ სამუშაოს, მაღალი ქედმაღლობის პირობებში, აღენიშნებათ ხელმძღვანელით კმაყოფილების დაბალი მაჩვენებელი.**

მეორე ჰიპოთეზაში დამოკიდებული ცვლადი ხელმძღვანელით კმაყოფილებაა, რომელიც შრომითი კმაყოფილების ფაქტორული სტრუქტურის გადამოწმების შემდგომ არ გამოიყო ცალკე ფაქტორად. სკალა ჩვენი შერჩევის ფარგლებში ერთგანზომილებიანი აღმოჩნდა, შესაბამისად, აღნიშნულ ჰიპოთეზაში ხელმძღვანელით კმაყოფილება ჩანაცვლდა ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ცვლადით. მოცემული ჰიპოთეზა გადამოწმდა პირველი ჰიპოთეზის ფარგლებში, რომელმაც დაადასტურა, რომ სამუშაოს კონტროლი არ უნდა განვიხილოთ ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის მოდერატორ ფაქტორად. უნდა აღინიშნოს, რომ ჰიპოთეზა შემოწმდა ხელმძღვანელით კმაყოფილების ცვლადის გამოყენებითაც (ფაქტორული ანალიზის შედეგების მიუხედავად). შედეგი უცვლელია, სამუშაოს კონტროლისა და ქედმაღლობის კუმულაციური ეფექტი ჩვენი შერჩევის მიხედვით არ შეიძლება განხილულ იქნას ხელმძღვანელით კმაყოფილების პრედიქტორად.

**H1.3: დაწინაურების შესაძლებლობა მოდერატორი ცვლადია ქედმაღლობასა და სამუშაოთი ზოგად კმაყოფილებას შორის კავშირში. ეს იმას ნიშნავს, რომ თუ ქედმაღალ**

თანამშრომლებს ექნებათ დაწინაურების შესაძლებლობა, ისინი უფრო მეტად კმაყოფილნი იქნებიან თავიანთი სამუშაოთი.

ჰიპოთეზა ჰეისის პროცესში მოდერაციული ანალიზის გამოყენებით შევამოწმეთ. შედეგების მიხედვით, მოდელი შრომითი კმაყოფილების ვარიაციის 60%-ს ხსნის ( $R^2=.60$ ,  $F(3, 201)= 101.67$ ,  $p<0.001$ ). უნდა აღინიშნოს, რომ დაწინაურების შესაძლებლობისა და ქედმაღლობის ინტერაქციის ამსახველი ცვლადი არ აღმოჩნდა შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი. მოდელში შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი დაწინაურების შესაძლებლობა აღმოჩნდა ( $B= 2.687$ ,  $t(205)= 3.493$ ,  $p<0.01$ ). თუმცა, ამ შემთხვევაში უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგადი შრომითი კმაყოფილება, რაც შრომითი კმაყოფილების საკვლევი სკალის ფაქტორული ანალიზის შედეგად ერთადერთ ფაქტორად გამოიყო, მოიცავს დაწინაურების შესაძლებლობის ცვლადს. შესაბამისად, თავი უნდა შევიკავოთ აღნიშნული მიმართების გადამეტებული ინტერპრეტირებისგან.

**H1.4: თანხმობისთვის მზაობა და კეთილსინდისიერება მოდერატორი ცვლადებია ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის კავშირში.** ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებაზე მისი ქედმაღლობის მაღალი დონე გავლენას არ ახდენს იმ შემთხვევაში, თუ ის ხასიათდება თანხმობისთვის მზაობისა და კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებლით.

მონაცემების ანალიზის მიხედვით, აღნიშნული ვარაუდი არ დადასტურდა. მოდელი სამუშაოთი კმაყოფილების ქულების ვარიაციის მხოლოდ 10-ს ხსნის, თუმცა სტატისტიკურად არსებითად ( $R^2=.097$ ,  $F(5, 199)= 4.278$ ,  $p<0.01$ ). ვინაიდან აღნიშნული მიმართება ორმაგ მოდერაციას მოიცავს, მოდელში სახეზე გვაქვს ინტერაქციის ამსახველი ორი ცვლადი, კერძოდ პირველი, რომელიც ქედმაღლობისა და თანხმობისთვის მზაობის ინტერაქციას გულისხმობს და მეორე, რომელიც კეთილსინდისიერებასა და ქედმაღლობას შორის ინტერაქციას ასახავს. ინტერაქციის მხოლოდ მეორე ცვლადი აღმოჩნდა სამუშაოთი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი ( $B= -.0019$ ,  $t(205)= -2.527$ ,  $p<0.05$ ),

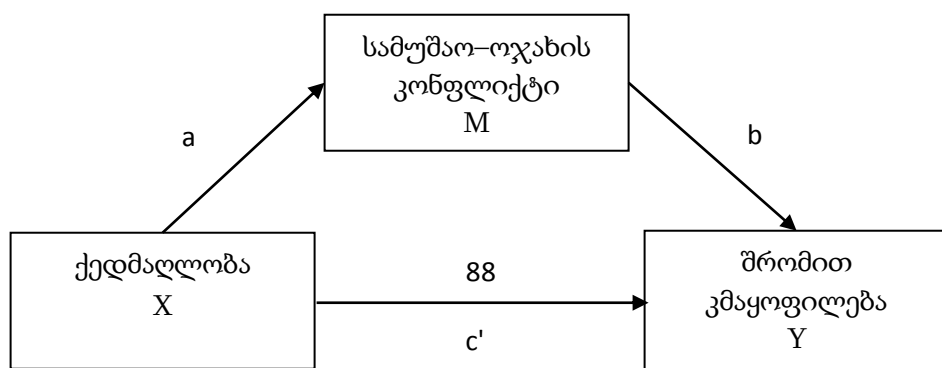
თუმცა შედეგი იმის საპირისპიროა, რაც ნავარაუდევია იყო. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქედმაღლობისა და კეთილსინდისიერების ინტერაქციის საფუძველზე მცირდება თანამშრომლის სამუშაოთი კმაყოფილების დონე. უნდა აღინიშნოს, რომ კეთილსინდისიერებას სტატისტიკურად არსებითი დადებითი კავშირი აქვს სამუშაოთი კმაყოფილებასთან ( $B=.121$ ,  $t(205)=2.758$ ,  $p<0.05$ ), რაც იმას ნიშნავს, რომ კეთილსინდისიერების სკალაზე ქულის ზრდასთან ერთად იზრდება სამუშაოთი კმაყოფილების მაჩვენებელი. აღნიშნულ მოდელში სხვა ცვლადებს შორის მიმართება სტატისტიკურად არსებითი არ აღმოჩნდა, მათ შორის არც ქედმაღლობასა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის პირდაპირი კავშირი.

### ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის ინტერაქცია

აღნიშნული საკვლევი პრობლემა ერთი ჰიპოთეზით შევაფასეთ.

**H2.1: სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი მედიატორი ცვლადია თანამშრომლის ქედმაღლობასა და მის შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში.**

მედიაციური ანალიზის გამოყენებით შევაფასეთ ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის მიმართება, რომელიც სამუშაო – ოჯახის კონფლიქტითაა გაშუალებული. შესაბამისად ვუშვებთ, რომ ქედმაღლობა ზრდის სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტის დონეს, რაც საბოლოოდ, უარყოფითად აისახება თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებაზე. მოდელის გრაფიკული გამოსახულება იხილეთ ქვემოთ.





a= .2058, SE= .0145,  $p < 0.01$ ;  $R^2 = .0424$ ,  $F(1, 203) = 8.9808$ ,  $p < 0.01$ ;

b= -.2592, SE= .1135,  $p < 0.001$ ,  $R^2 = .1321$ ,  $F(2, 202) = 15.3785$ ,  $p < 0.001$ ;

c' (direct effect)= -.2071, SE= .0240,  $p < 0.01$ ,  $R^2 = .1321$ ,  $F(2, 202) = 15.3785$ ,  $p < 0.001$ ;

c (total effect)= -.2604, SE= .0243,  $p < 0.001$ ,  $R^2 = .0678$ ,  $F(1, 203) = 14.7677$ ,  $p < 0.001$ ;

ab (indirect effect)= -.0533; Sobel test= -2.374, SE=0.008,  $p < 0.05$ .

ანალიზის შედეგად დადასტურდა, რომ სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს მედიაციური ეფექტი აქვს ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლის ქედმაღლობა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მაჩვენებელზე ნეგატიურად აისახება, ანუ, ქედმაღლობის ზრდასთან ერთად იზრდება სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტის მაჩვენებელიც, რაც თავის მხრივ, ნეგატიურად აისახება შრომითი კმაყოფილების დონეზე, ამცირებს მას.

### **ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაოს კონტროლსა და დიდი ხუთეულის მოდელს შორის ინტერაქცია**

**H3.1: ადამიანები ნეიროტიზმის მაღალი მაჩვენებლით მიიჩნევენ, რომ სხვების თვალში უფრო ქედმაღლები ჩანან ვიდრე არიან სინამდვილეში.**

მოცემული ჰიპოთეზა რეგრესიული ანალიზის გამოყენებით შევამოვეთ. მონაცემების ანალიზის შედეგად ზემოთქმული ვარაუდი დადასტურდა. ნეიროტიზმი ქედმაღლობის ქულებში ვარიაციის მხოლოდ 2%-ს ხსნის, თუმცა სტატისტიკურად არსებითად ( $R^2 = .018$ ,  $F(1, 203) = 4.778$ ,  $p < 0.05$ ). ნეიროტიზმის 1 სტანდარტული ერთეულით ზრდა, ადამიანის წარმოდგენას იმის შესახებ, თუ რამდენად ქედმაღალ პიროვნებად აღიქმება ის სხვების თვალში .152 სტანდარტული ქულით ზრდის (Beta= .152,  $p < 0.05$ ). როგორც აღმოჩნდა, ნეიროტიზმის ზრდასთან ერთად ადამიანები თვლიან, რომ სხვების

თვალში უფრო ქედმაღალნი ჩანან, ვიდრე სინამდვილეში არიან. კორელაცია ქედმაღლობის თვითანგარიშის ტიპის მონაცემებსა და იმას, შორის, თუ ჩვენი აზრით რამდენად ქედმაღალ ადამიანად გვთვლიან თანამშრომლები, სტატისტიკურად არსებითი და ნეგატიური ხასიათისაა ( $r = -0.378$ ,  $p < 0.01$ ). ეს იმას ნიშნავს, რომ ჩვენს შერჩევაში რესპონდენტები ნაკლებად იზიარებენ მათი წარმოდგენით თავიანთი ქედმაღლობის მაჩვენებლის შესახებ თანამშრომლების ხედვას (დანართი 1. ილუსტრაცია 21- H3.1.)

**H3.2: პირებს, რომლებსაც სამუშაოს კონტროლის სკალაზე მაღალი ქულა აქვთ, აღენიშნებათ ნეიროტიზმის დაბალი, ხოლო ქედმაღლობის მაღალი დონე.**

ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ სტატისტიკურად არსებითი ნეგატიური მიმართებაა ნეიროტიზმსა და სამუშაოს კონტროლს შორის ( $r = -0.160$ ,  $p < 0.05$ ), ქედმაღლობასა და ნეიროტიზმს შორის დადებითი ( $r = 0.152$ ,  $p < 0.05$ ), ხოლო ქედმაღლობასა და სამუშაოს კონტროლს შორის უარყოფითი ( $r = -0.203$ ,  $p < 0.01$ ). თუ კორელაციის კოეფიციენტებს დავაკვირდებით, აღმოვაჩინოთ, რომ კავშირი ამ ცვლადებს შორის სუსტია (იხ. ცხრილი 4). შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ჩვენს შერჩევაში პირებს, რომლებსაც მაღალი აქვთ აღქმული სამუშაოს კონტროლის კოეფიციენტი, აქვთ ნეიროტიზმისა და ქედმაღლობის დაბალი მაჩვენებელი. სამუშაოს კონტროლის ზრდას თან სდევს ქედმაღლობისა და ნეიროტიზმის დონის შემცირება. ნეიროტიზმის ზრდა კი, თავის მხრივ, ქედმაღლობის ზრდასთან ასოცირდება.

რაც შეეხება სამუშაოს კონტროლისა და ქედმაღლობის ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე გამოვლენილ განზომილებებსა და ნეიროტიზმს შორის კავშირს, ანალოგიურად დასტურდება ზემოთქმული ჰიპოთეზა, მხოლოდ სამუშაოს კონტროლის მესამე (სამუშაოს ხარისხის კონტროლი) და მეოთხე (სამუშაოს მოცულობის/ მეთოდის კონტროლი) ფაქტორებს და ნეიროტიზმს და ქედმაღლობის პირველ (ზეწოლა/ ბულინგი) და მესამე (ღიაობა) ფაქტორებსა და ნეიროტიზმს შორის.

*ცხრილი 4- ქედმაღლობას, ნეიროტიზმსა და სამუშაოს კონტროლს შორის მიმართება*

		ნეიროტიზმი	სამუშაოს კონტროლი	ქედმაღლობა
ნეიროტიზმი	Pearson Correlation	1	-.160*	.152*
	Sig. (2-tailed)		.022	.030
	N	205	205	205
სამუშაოს კონტროლი	Pearson Correlation	-.160*	1	-.203**
	Sig. (2-tailed)	.022		.003
	N	205	205	205
ქედმაღლობა	Pearson Correlation	.152*	-.203**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.003	
	N	205	205	205

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*ქედმაღლობისა და კონტროლის განზომილებებსა და ნეიროტიზმს შორის*

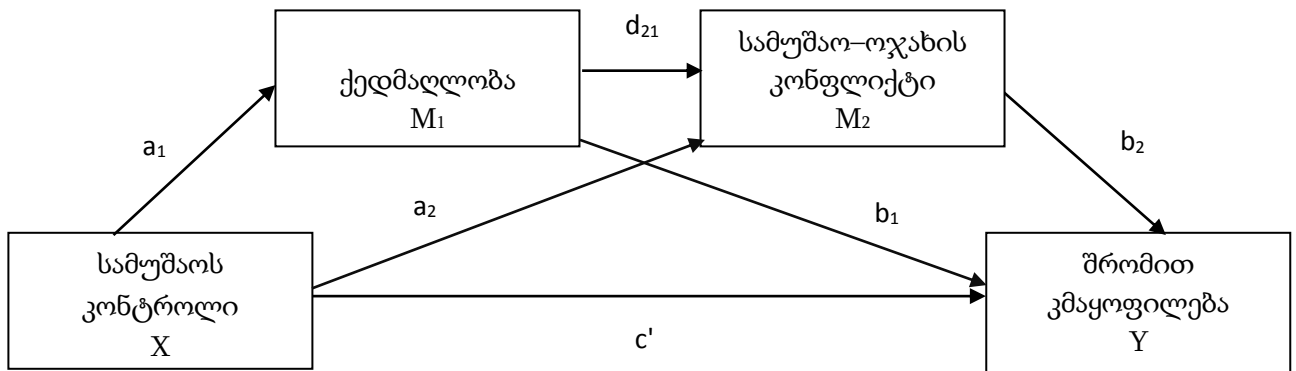
**კორელაციები**

		ნეიროტიზმი	სამუშაოს ხარისხის კონტროლი	სამუშაოს მოცულობის/ მეთოდის კონტროლი	ზეწოლა/ ბულინგი	ღიაობა
ნეიროტიზმი	Pearson Correlation	1	-.226**	-.163*	.152*	.138*
	Sig. (2-tailed)		.001	.019	.030	.049
	N	205	205	205	205	205

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

H3.3. ქედმაღლობა მედიატორი ცვლადია სამუშაოს კონტროლსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის კავშირში, რაც თავის მხრივ, მედიატორი ცვლადია ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქციაში. ქედმაღლობა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი მედიატორი ცვლადებია სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. მიმართებების ამსახველი გრაფიკული გამოსახულება იხილეთ ქვემოთ.



$a_1 = -.2035, SE = .0771, p < 0.01; R^2 = .0414, F(1, 203) = 8.7676, p < 0.01;$

$a_2 = -.1299, SE = .0166, p = 0.06; R^2 = .0585, F(2, 202) = 6.2812, p < 0.01;$

$d_{21} = .1794, SE = .0148, p < 0.05; R^2 = .0585, F(2, 202) = 6.2812, p < 0.01;$

$c'$  (direct effect) =  $.3967, SE = .0248, p < 0.001; R^2 = .2805, F(3, 201) = 26.1161, p < 0.001;$

$b_1 = -.1370, SE = .0223, p < 0.05; R^2 = .2805, F(3, 201) = 26.1161, p < 0.001;$

$b_2 = -.2076, SE = .1045, p < 0.001; R^2 = .2805, F(3, 201) = 26.1161, p < 0.001;$

$c$  (total effect) =  $.0624, p < 0.05;$

indirect 1 (კონტროლი→ქედმაღლობა→კმაყოფილება) =  $.0279; Sobel\ test = 2.425, SE = .011, p < 0.05$

indirect 2 (კონტროლი→კონფლიქტი→კმაყოფილება) =  $.0270; Sobel\ test = 1.925, SE = .014, p = 0.054$

indirect 3 (ქედმაღლობა→კონფლიქტი→კმაყოფილება) =  $-0.0372, p < 0.05;$

indirect 4 (კონტროლი→ქედმაღლობა→კონფლიქტი→კმაყოფილება) =  $.0076.$

მოცემული მოდელი სერიული მედიაციის მაგალითია, რაც პრედიქტორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის ორი გამაშუალებელი ფაქტორის არსებობას აფასებს. შესაბამისად, დამოკიდებულ ცვლადთან მიმართებაში სერიული მედიაციის მოდელით ვაფასებთ სამი ტიპის მედიაციურ კავშირს, ესენია პრედიქტორს, პირველ მედიატორსა და დამოკიდებულ ცვლადს შორის მიმართება (indirect 1), მეორე მედიატორის როლი

პრედიქტორისა და დამოკიდებული ცვლადის კავშირში (indirect 2), მეორე მედიატორის გავლენა პირველი მედიატორისა და დამოკიდებული ცვლადის კავშირში (indirect 3) და ორივე მედიატორის გავლენის შეფასება პრედიქტორისა და დამოკიდებული ცვლადის კავშირში (indirect 4).

ანალიზის შედეგების მიხედვით, ქედმაღლობა მედიაციურ როლს თამაშობს სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში (indirect 1). მიმართება სტატისტიკურად არსებითია. ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაოს კონტროლის ზრდასთან ერთად მცირდება თანამშრომლის ქედმაღლობა, რაც თავის მხრივ, დადებითად აისახება შრომით კმაყოფილებაზე. სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მედიაციური გავლენა სამუშაოს კონტროლსა და თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირზე (indirect 2) არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი. სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტი მედიატორი ცვლადია ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში (indirect 3). შედეგი სტატისტიკურად არსებითია. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქედმაღლობის ზრდას თან სდევს სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მაჩვენებლის ზრდა, რაც თავის მხრივ, ნეგატიურად აისახება შრომით კმაყოფილებაზე და ამცირებს მას. რაც შეეხება სერიულ მედიაციას, ქედმაღლობისა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მედიაციური გავლენა სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში (indirect 4) არ დადასტურდა.

## შეჯამება

ჩვენი კვლევის მიზანი იყო შეგვეფასებინა ორგანიზაციულ ქედმაღლობასა და სამუშაოსთან ასოცირებულ ცვლადებს შორის ურთიერთობის ბუნება.

კვლევის საწყის ეტაპზე შევამოწმეთ სამიზნე ცვლადების ფაქტორული სტრუქტურები. ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის ფაქტორული სტრუქტურის შემოწმების მიზნით ჩატარებული ანალიზის საფუძველზე გამოიყო ოთხი ლატენტური ცვლადი: ზეწოლა/ბულინგი, თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობა, ღიაობის ნაკლებობა და ამპარტავნობა. სამუშაოს კონტროლის კონსტრუქტის ფაქტორული სტრუქტურის შემოწმების მიზნით ჩატარებული ანალიზის საფუძველზეც ოთხი ლატენტური ცვლადი გამოგვეყო: სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლი, სამუშაო დროის კონტროლი, სამუშაოს ხარისხის კონტროლი და სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი. სხვა ცვლადების შეფასებისას აღმოჩნდა, რომ ყველა კონსტრუქტი ერთფაქტორიანია. ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენი კვლევა ეყრდნობოდა ზოგადი შრომითი კმაყოფილების შვიდფაქტორიან მოდელს, თუმცა ჩვენს შერჩევაზე ჩატარებული ფაქტორული ანალიზის შედეგად შრომითი კმაყოფილების მხოლოდ ერთი ფაქტორი გამოიყო. დაგვიდასტურდა, რომ სამუშაო-ოჯახის კონტროლის ცვლადი ერთფაქტორიანია. პიროვნულ მახასიათებლებთან მიმართებების კვლევის მიზნით გამოვიყენეთ ნეოს ხუთფაქტორიანი მოდელის ცვლადები. სამიზნე კონსტრუქტებს შორის ურთიერთმიმართებების კვლევისას გამოვიყენეთ აღნიშნული ცვლადები.

ემპირიული მონაცემების ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ:

- გამოცდილებისადმი ღიაობა და თანხმობისთვის მზაობა დადებითად აისახება სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტზე. გამოცდილებისადმი ღიაობის მახასიათებლის მაღალი მაჩვენებელი სამუშაოსა და ოჯახს შორის კონფლიქტს ამცირებს.
- ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტისა და სამუშაოს კონტროლის აკუმულირებით შექმნილი მოდელი შრომითი კმაყოფილების სკალაზე ქულების ვარიაციის 26%-ს ხსნის. მოცემულ ორ ცვლადს შორის შრომითი

კმაყოფილების უკეთესი პრედიქტორი სამუშაოს კონტროლია. სამუშაოს კონტროლის ზრდა შრომით კმაყოფილებას აუმჯობესებს. რაც შეეხება სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, ის უარყოფითად აისახება შრომით კმაყოფილებაზე. შედეგი ორივე პრედიქტორის შემთხვევაში სტატისტიკურად არსებითია.

- სტატისტიკურად არსებითი უარყოფითი მიმართებაა ქედმაღლობასა და თანამშრომლის შრომით კმაყოფილებას შორის.
- სქესის მიხედვით განსხვავება მხოლოდ ქედმაღლობის საშუალო ქულებში აღმოჩნდა სტატისტიკურად არსებითი. ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ სქესის მიხედვით განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი ქედმაღლობის მხოლოდ პირველი (ზეწოლა/ბულინგი) და მეორე ფაქტორის (თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობა). ქულებში დაფიქსირდა. შედეგი ანალოგიურია, მამაკაცების ქედმაღლობის საშუალო ქულა სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად აღემატება ქალების საშუალო ქულას აღნიშნულ ორ განზომილებაში
- რესპონდენტის პოზიციის (მენეჯერული და არამენეჯერული) მიხედვით სტატისტიკურად არსებითად განსხვავდება საშუალო ქულები მხოლოდ სამუშაოს კონტროლის სკალაზე.
- მენეჯერულ პოზიციებზე თანამშრომლები უფრო მეტად აკონტროლებენ საკუთარ სამუშაო გრაფიკს, გარემოს, სამუშაოს მოცულობასა და ა. შ.. განსხვავება სტატისტიკურად არსებითი აღმოჩნდა სამუშაოს კონტროლის ჩვენს შერჩევაში იდენტიფიცირებული ოთხივე ფაქტორისთვის.
- სამუშაოს კონტროლისა და ქედმაღლობის ინტერაქციის ამსახველი ცვლადი არ აღმოჩნდა შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი. ქედმაღლობის მაღალი დონის მქონე თანამშრომლის შრომითი კმაყოფილება იზრდება, თუ მაღალია სამუშაოს აღქმული კონტროლი, არ დადასტურდა. მოდელში შრომითი კმაყოფილების სტატისტიკურად არსებითი პრედიქტორი სამუშაოს კონტროლი აღმოჩნდა, რაც დადებითად აისახება თანამშრომლის

შრომითი კმაყოფილების დონეზე. ჩვენი შერჩევის მიხედვით, სამუშაოს კონტროლი და მისი განზომილებები არ არის მოდერატორი ცვლადი ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის ინტერაქციაში.

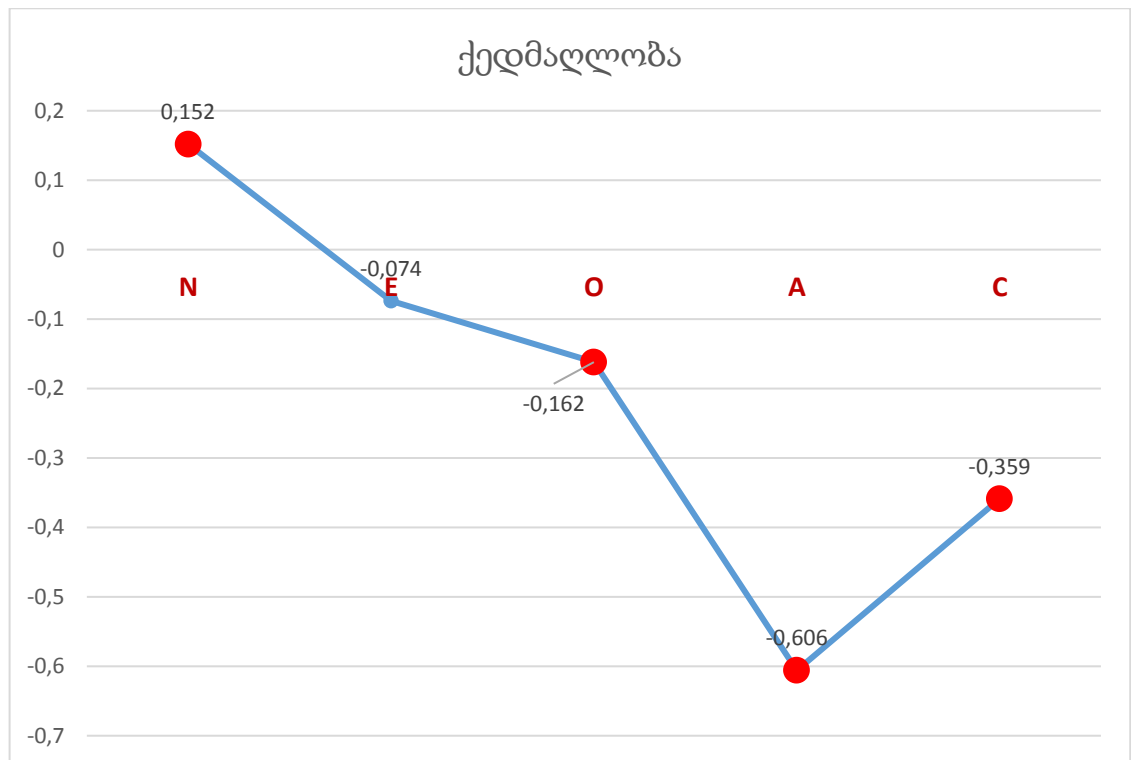
- ქედმაღლობისა და კეთილსინდისიერების ინტერაქციის საფუძველზე მცირდება თანამშრომლის სამუშაოთი კმაყოფილების დონე. უნდა აღინიშნოს, რომ კეთილსინდისიერებას სტატისტიკურად არსებითი დადებითი კავშირი აქვს სამუშაოთი კმაყოფილებასთან, რაც იმას ნიშნავს, რომ კეთილსინდისიერების სკალაზე ქულის ზრდასთან ერთად იზრდება სამუშაოთი კმაყოფილების მაჩვენებელი.
- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს მედიაციური ეფექტი აქვს ქედმაღლობასა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. ეს იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლის ქედმაღლობა სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის მაჩვენებელზე ნეგატიურად აისახება, ანუ, ქედმაღლობის ზრდასთან ერთად იზრდება სამუშაო-ოჯახს შორის კონფლიქტის მაჩვენებელიც, რაც თავის მხრივ, ნეგატიურად აისახება შრომითი კმაყოფილების დონეზე, ამცირებს მას.
- ქედმაღლობა მედიაციურ როლს თამაშობს სამუშაოს კონტროლსა და შრომით კმაყოფილებას შორის კავშირში. მიმართება სტატისტიკურად არსებითია. სამუშაოს კონტროლის ზრდასთან ერთად მცირდება თანამშრომლის ქედმაღლობა, რაც თავის მხრივ, დადებითად აისახება შრომით კმაყოფილებაზე.

### **ქედმაღალი პიროვნების პროფილი დიდი ხუთეულის მახასიათებლების მიხედვით**

შეჯამების სახით გადავწყვიტეთ ქედმაღალი პიროვნების პროფილის გაკეთება დიდი ხუთეულის პიროვნული მახასიათებლების ჭრილში (იხ. გრაფიკი). წერტილები ასახავს ქედმაღლობასა და დიდი ხუთეულის მახასიათებლებს შორის კორელაციის კოეფიციენტებს. წითელი წერტილები სტატისტიკურად არსებითობაზე მიუთითებს. ეს იმას ნიშნავს, რომ ნეიროტიზმსა და ქედმაღლობას შორის სტატისტიკურად არსებითი



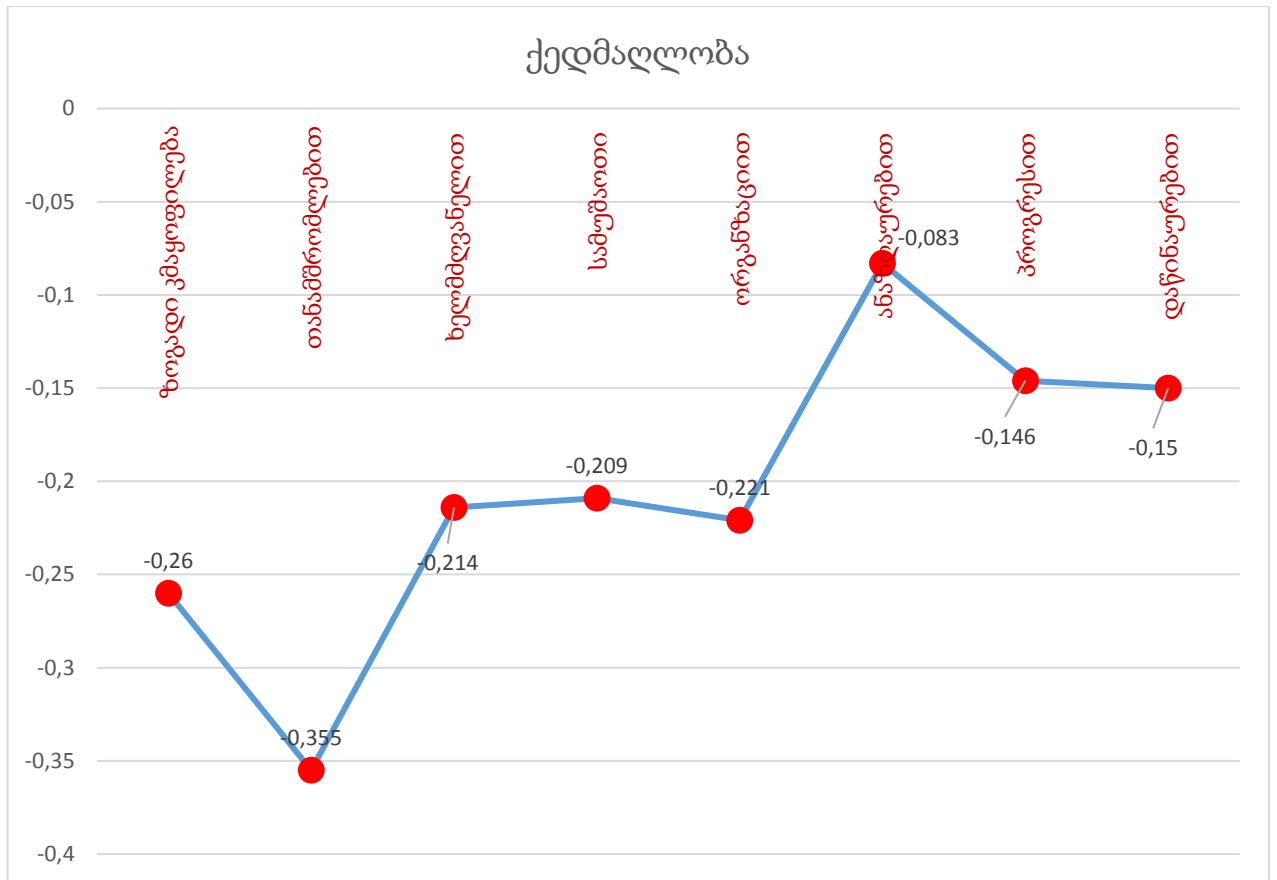
დადებითი მიმართებაა, ანუ ნეიროტიზმის ზრდა ქედმალობის ზრდასთან ასოცირდება. სხვა დანარჩენ ფაქტორებთან ქედმალობის კავშირი უარყოფითია, ანუ რაც უფრო იზრდება გამოცდილებისადმი ღიაობა, თანხმობისთვის მზაობა, კეთილსინდისიერება, ქედმალობის დონე იკლებს და პირიქით.



### ქედმალალი პიროვნების პროფილი შრომით კმაყოფილების განზომილებების მიხედვით

ქედმალალი პიროვნების პროფილი ასევე წარმოვადგინეთ შრომით კმაყოფილების განზომილებების ჭრილშიც (იხ. გრაფიკი). წერტილები ასახავს ქედმალობასა და შრომით კმაყოფილების განზომილებებს შორის კორელაციის კოეფიციენტებს. წითელი წერტილები სტატისტიკურად არსებითობაზე მიუთითებს. ეს იმას ნიშნავს, რომ ქედმალობა ნეგატიურად აისახება როგორც ზოგადი შრომით კმაყოფილების დონეზე, ასევე მის ყველა

განზომილებაზე, ანუ რაც უფრო იზრდება ქედმაღლობა, იკლებს თანამშრომლის ზოგადი შრომით კმაყოფილება, ასევე მცირდება თანამშრომლებით, ხელმძღვანელით, ანაზღაურებითა და სხვა ფაქტორებით კმაყოფილების დონე.



### კვლევის ღირებულება და შეზღუდვები

კვლევაში შესწავლილია ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს, ზოგად შრომით კმაყოფილებას, სამუშაოს კონტროლსა და დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებს შორის მიმართებები. კვლევის შედეგების გათვალისწინება დაეხმარება ორგანიზაციებს ეფექტურად მართონ ადამიანური რესურსები, თანამშრომლური ურთიერთობები, შრომის პროცესი და უზრუნველყონ მათი სამუშაოსთან ასოცირებული პროცესების შეუფერხებელი მიმდინარეობა. ამასთანავე,

ყურადღება გაამახვილონ თანამშრომლებისთვის მოქნილი სამუშაო გარემოს შექმნასა და მათი შრომითი კმაყოფილების ზრდის სხვადასხვა საშუალებებზე. შეისწავლონ ქედმაღალი თანამშრომლების პროფილები და გააანალიზონ ქედმაღლობით გამოწვეული დესტრუქციული შედეგები.

კვლევის ღირებულებად შეგვიძლია ჩავთვალოთ ჩვენ მიერ გაანალიზებულ ცვლადებს შორის სიღრმისეული შესწავლის პირველი მცდელობა. ამასთანავე, ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის მიმართ ინტერესის შესაძლო ზრდა. როგორც კვლევის ფარგლებში აღვნიშნეთ, ორგანიზაციული ფსიქოლოგები რამდენიმე ათეული წელია რაც ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტს შეისწავლიან, შესაბამისად არ არსებობს დიდი რაოდენობით ემპირიული მონაცემები რაც კონსტრუქტის სიღრმისეული ანალიზის საშუალებას მოგვცემდა. ამის გათვალისწინებით, შეგვიძლია მივიჩნიოთ, რომ ჩვენი კვლევის ფარგლებში შევქმენით ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის შემსწავლელი დამატებითი ემპირიული მონაცემები. ამასთანავე, ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე გავაანალიზეთ ორგანიზაციული ქედმაღლობისა და სამუშაოს კონტროლის სტრუქტურა და მათ საფუძველზე დავამუშავეთ შემდგომი ემპირიული მონაცემები.

კვლევა გარკვეული შეზღუდვების ფონზე ჩატარდა, რაც აუცილებლად უნდა აღინიშნოს. პირველ რიგში, ერთ-ერთ შეზღუდვად შერჩევის მოცულობა შეგვიძლია მოვიაზროთ, რომელიც სხვადასხვა სექტორსა და ორგანიზაციაში დასაქმებული 205 პირისგან შედგება. გაცილებით სანდო შედეგებს მივიღებთ, თუ შერჩევის ზომა გაიზრდება. ამასთან, შერჩევის მოცულობა დამოკიდებულია კვლევის მიზნებსა და სამიზნე ცვლადების რაოდენობაზე. ამ კრიტერიუმს ჩვენი შერჩევა მეტნაკლებად შეესაბამება. რადგან ანალიზისას ცვლადებს შორის ირიბი კავშირები შევისწავლეთ. კიდევ ერთ ნაკლოვანებად შეგვიძლია მივიჩნიოთ ორგანიზაციული ქედმაღლობის კონსტრუქტის შესახებ საკმარისი ემპირიული მონაცემების არარსებობა, რამაც ხელი შეგვიშალა ცვლადებს შორის მიმართებების ანალიზში. ამავე მიზეზით, არ დავვიდასტურდა

რამდენიმე ჰიპოთეზა, თუმცა ამასთანავე მივიღეთ საკმაოდ მნიშვნელოვანი და ღირებული ინფორმაცია საკვლევო კონსტრუქტების შესახებ.

რაც შეეხება კვლევის პერსპექტივებს, მომავლისთვის აღნიშნული ცვლადებით ოპერირებისას აუცილებელია შერჩევის ადეკვატური მოცულობის უზრუნველყოფა. საინტერესო იქნებოდა ორგანიზაციული ქედმაღლობის, სამუშაოს კონტროლისა და ზოგადი შრომითი კმაყოფილების ფაქტორული სტრუქტურის კიდევ ერთხელ გადამოწმება სხვა შერჩევაზე (საქართველოში). ამის შემდეგ შევძლებდით გვესაუბრა რამდენად მყარია ჩვენ მიერ მიღებული ფაქტორული სტრუქტურები ჩვენი პოპულაციისთვის.

# დანართი №1- ემპირიული მონაცემების ამსახველი ცხრილები

## ილუსტრაცია 1- ორგანიზაციული ქედმაღლობის სკალის ფაქტორული სტრუქტურა

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

ქედმაღლობის საკვლევი დებულებები	Component			
	ზეწოლა/ზულინგი	თანამშრომლობა/ ემპათიის ნაკლებობა	ღიაობის ნაკლებობა	ამპარტაცია
ამცირებს თანამშრომლებს საჯაროდ.	,848			
შეხვედრების დროს უნდობლობას უცხადებს/დისკრედიტაციას უწევს სხვების იდეებს და როგორც წესი, უხერხულ მდგომარეობაში აგდებს მათ.	,844			
თანამშრომლებს უწესებს დავალების შესრულების არარეალურ ვადებს.	,803			
სხვადასხვაგვარად იქცევა დაქვემდებარებულებთან და ხელმძღვანელობასთან.	,763			
იყენებს არავერბალურ ფორმებს, როგორცაა დაჟინებული მზერა, მიმტერება, იმისათვის, რომ ადამიანებმა თავი არაკომფორტულად იგრძნონ.	,753			
უარყოფს სხვების იდეებს საჯაროდ.	,714			
არ თვლის საჭიროდ, რომ სხვებს აუხსნას მიღებული გადაწყვეტილებები.	,699			
ამტკიცებს თავის უპირატესობას ისეთ სიტუაციებშიც, როდესაც არ აქვს საჭირო ინფორმაცია.	,628			
მზადაა შეაქონ წარმატებისთვის, ასევე მიიღოს საყვედური წარუმატებლობის შემთხვევაში.		,756		
შეუძლია თანამშრომლებს სამუშაოზე კონცენტრირებისკენ მოუწოდოს ემოციურად აღელვების გარეშე.		,732		
ითვალისწინებს სხვების სამუშაო დატვირთვას.		,710		
ყურადღებით განიხილავს დაქვემდებარებულების პრობლემებს სამუშაოსთან დაკავშირებით და ცდილობს მათ მოგვარებას.		,698		
აგნობიერებს, რომ სხვები ყოველთვის არ დაეთანხმებიან მის მოსაზრებას.		,685		
იღებს პასუხისმგებლობას საკუთარ შეცდომებზე.		,674		

არ ბრაზდება, როდესაც მის იდეას აკრიტიკებენ.		,673		
აქებს / წახალისებს ხოლმე სხვებს მათი კარგი იდეების გამო.		,641		
არასდროს აკრიტიკებს თანამშრომლებს მუქარისშემცველი/დამაშინებელი მანერით.		,639		
არ თაკილობს კლერკული სამუშაოს შესრულებას.		,544		
დაინტერესებულია სხვების იდეების, მოსაზრებების და პერსპექტივების განხილვით.			,862	
მიესალმება კონსტრუქციულ უკუკავშირს.			,830	
სჯერა რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, საკითხის მოგვარების შესახებ მას უკეთესი აზრი აქვს, ვიდრე სხვას.				,781
არ ფიქრობს, რომ გარკვეული დავალებების შესრულებაში მისი მონაწილეობა ყველაზე მნიშვნელოვანია.				,545
გადაწყვეტილებებს, რომლებიც სხვა ადამიანებზეც ახდენს გავლენას, მათი პოზიციის მოსმენის გარეშე იღებს.	,434			,540
აკრიტიკებს სხვებს.				,438
საკუთარ თავს ზედმეტად სერიოზულად აღიქვამს.				
ორგანიზაციის მიზნებს საკუთარზე წინ აყენებს.				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

ილუსტრაცია 2- ზეწოლა/ბულინგი

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,911	,915	8

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13,64	44,232	6,651	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ked3sxx	11,99	35,451	,664	,478	,904
ked5sxx	12,14	34,504	,773	,677	,895
ked6sxx	11,67	34,084	,612	,429	,910
ked7sxx	12,13	34,487	,816	,739	,892
ked8sxx	11,95	34,605	,700	,597	,901
ked9sxx	11,80	33,788	,720	,552	,899
ked10sxx	12,03	34,023	,778	,627	,894
ked11sxx	11,75	33,413	,687	,506	,903

ილუსტრაცია 3- თანამშრომლობა/ემპათიის ნაკლებობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,886	,891	10

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,07	60,137	7,755	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ked14sxx	19,25	49,877	,684	,528	,871
ked15sxx	19,00	49,078	,467	,270	,890
ked16sxx	18,94	48,893	,640	,478	,873
ked17sxx	18,77	50,217	,564	,345	,878
ked19sxx	19,01	50,059	,616	,474	,875
ked20sxx	19,11	49,110	,708	,567	,869
ked21sxx	18,95	48,576	,720	,549	,868
ked22sxx	18,78	50,204	,535	,337	,881
ked23sxx	18,82	48,462	,677	,567	,870
ked24sxx	19,03	48,823	,664	,558	,871

ილუსტრაცია 4- ღიაობის ნაკლებობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,774	2

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5,08	5,513	2,348	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ked12sv	2,54	1,769	,631	,398	
ked13sv	2,54	1,612	,631	,398	

ილუსტრაცია 5- ამპარტავნობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,553	,556	4

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,24	9,918	3,149	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ked1sv	7,18	5,793	,418	,180	,408
ked2sv	8,18	6,195	,436	,224	,403
ked4sv	8,12	6,402	,343	,183	,476
ked25sv	7,24	7,254	,175	,050	,610



ილუსტრაცია 6- ქედმაღლობის მთლიანი სკალა

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,899	26

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55,69	233,137	15,269	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ked2sxx	53,62	216,177	,472	,460	,888
ked3sxx	54,04	217,724	,496	,526	,887
ked4sxx	53,57	214,825	,480	,440	,888
ked5sxx	54,19	214,978	,607	,700	,885
ked6sxx	53,72	213,417	,514	,564	,887
ked7sxx	54,18	214,913	,639	,772	,885
ked8sxx	54,00	212,716	,639	,668	,884
ked9sxx	53,85	213,364	,577	,596	,885
ked10sxx	54,08	213,586	,626	,695	,885
ked11sxx	53,80	211,749	,580	,586	,885
ked12sxx	53,15	221,047	,278	,443	,893
ked13sxx	53,15	216,129	,390	,548	,890
ked14sxx	53,87	214,252	,635	,625	,885
ked15sxx	53,61	216,365	,362	,336	,891
ked16sxx	53,55	212,954	,581	,541	,885
ked17sxx	53,39	216,571	,478	,481	,888
ked18sxx	53,05	222,380	,259	,345	,893
ked19sxx	53,62	216,030	,528	,512	,887
ked20sxx	53,73	211,827	,691	,645	,883
ked21sxx	53,57	213,178	,620	,609	,885
ked22sxx	53,39	214,523	,519	,412	,887
ked23sxx	53,43	214,914	,523	,628	,887
ked24sxx	53,64	214,907	,533	,577	,886
ked25sxx	52,69	226,410	,141	,269	,896
ked26sxx	52,67	229,713	,056	,167	,897
ked1sxx	52,62	223,863	,204	,311	,894

ილუსტრაცია 7- სამუშაოს კონტროლის სკალის ფაქტორული სტრუქტურა

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

სამუშაოს კონტროლის საკვლევი სკალა	Component			
	სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლი	სამუშაო დროის კონტროლი	სამუშაოს ხარისხის კონტროლი	სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი
რამდენად შეგიძლიათ განსაზღვროთ თქვენი სამუშაო ადგილის ფიზიკური პირობები (განათება, ტემპერატურა და ა.შ)?	,812			
რამდენად შეგიძლიათ საკუთარი სამუშაო ადგილის რეკონსტრუქცია, დეკორაციის შეცვლა და სურვილისამებრ მოწყობა?	,732			
რამდენად მნიშვნელოვანი გავლენა გაქვთ თქვენს სამუშაო ერთეულში/დეპარტამენტში დანერგილ პოლიტიკასა და პროცედურებზე?	,659			
რამდენად პროგნოზირებადია სამსახურში ის პროცესები, რაც თქვენზე ახდენს გავლენას, მაშინაც კი, თუ მათი პირდაპირ კონტროლი არ შეგიძლიათ?	,635			
რამდენად შეგიძლიათ განსაზღვროთ/აკონტროლოთ თქვენთვის საჭირო რესურსის (ინსტრუმენტები, მასალები და ა. შ.) რაოდენობა?	,620			
რამდენად შეგიძლიათ თავად განსაზღვროთ/აკონტროლოთ სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ინფორმაციის წყაროები?	,538			
მთლიანობაში რამდენად შეგიძლიათ აკონტროლოთ თქვენი სამუშაო და სამუშაოსთან დაკავშირებული საკითხები?	,524			
რამდენად შეგიძლიათ აკონტროლოთ ის, თუ რა ანაზღაურებას მიიღებთ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ?	,408			
რამდენად შეგიძლიათ განსაზღვროთ თქვენი შესვენების ხანგრძლივობა და პერიოდი, თუ დღის რომელ მონაკვეთში შეისვენებთ?		,699		
რამდენად შეგიძლიათ თავად განსაზღვროთ/აკონტროლოთ სამუშაო ადგილზე მისვლისა და წამოსვლის		,688		

დრო?				
რამდენად შეგიძლიათ განსაზღვროთ თუ როდის ისარგებლებთ შვებულებით ან/და დასვენების დღით (days off)?		,688		
რამდენად შეგიძლიათ სამუშაო დღის განმავლობაში თავად განსაზღვროთ თუ რამდენჯერ შეწყვეტთ მუშაობას?		,656		
რამდენად შეგიძლიათ აკონტროლოთ ის, თუ როგორ შეფასდება თქვენ მიერ შესრულებული სამუშაო?		,561		
რამდენად შეგიძლიათ თავად განსაზღვროთ როდის და რა სიხშირით გექნებათ სამსახურში სხვებთან ურთიერთობა?		,457		
რამდენად შეგიძლიათ აკონტროლოთ სამუშაოს სწრაფად შეასრულებთ თუ ნელა?			,703	
რამდენად შეგიძლიათ პირადად აკონტროლოთ თქვენი სამუშაოს შესრულების ხარისხი?			,683	
რამდენად შეგიძლიათ იწინასწარმეტყველოთ თქვენ მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შედეგები?			,629	
რამდენად შეგიძლიათ აკონტროლოთ თუ როგორ ასრულებთ თქვენს სამუშაოს?	,464		,608	
რამდენად შეგიძლიათ განსაზღვროთ/აკონტროლოთ თქვენ მიერ ყოველდღიურად შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა?			,487	,672
რამდენად შეგიძლიათ აკონტროლოთ იმ მეთოდების მრავალფეროვნება, რასაც სამუშაოს შესრულებისას იყენებთ?				,648
რამდენად შეგიძლიათ სხვადასხვა სამუშაო დავალებიდან ან პროექტიდან თქვენთვის სასურველი დავალების/პროექტის არჩევა და მასზე მუშაობა?				,633
ზოგადად, რამდენად შეგიძლიათ თქვენი ყოველდღიური სამუშაოს მოცულობის პროგნოზირება?			,545	,582

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 7 iterations.

ილუსტრაცია 8- სამუშაო გარემოს და პროცესის კონტროლი

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,853	8

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,69	37,922	6,158	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
contr11	23,46	27,808	,625	,512	,820
contr12	23,49	27,712	,644	,516	,817
contr15	23,39	29,425	,614	,398	,822
contr16	22,85	31,158	,561	,462	,829
contr17	23,32	30,551	,648	,529	,820
contr18	23,04	30,155	,600	,380	,824
contr20	24,06	30,119	,407	,183	,853
contr22	23,20	30,507	,627	,401	,822

ილუსტრაცია 9- სამუშაო დროის კონტროლი

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,766	6

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,60	24,213	4,921	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
contr7	16,91	17,963	,485	,275	,738
contr8	17,48	15,849	,586	,352	,710
contr9	17,04	17,528	,556	,326	,720
contr19	17,15	17,577	,521	,306	,729
contr21	17,32	18,102	,459	,247	,745
contr14	17,07	18,588	,451	,214	,746

ილუსტრაცია 10- სამუშაოს ხარისხის კონტროლი

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,792	,792	4

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,80	7,781	2,790	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
contr6	11,83	4,525	,592	,351	,746
contr3	11,73	4,837	,576	,348	,752
contr10	12,01	4,809	,578	,355	,751
contr13	11,81	4,554	,660	,443	,711

ილუსტრაცია 11- სამუშაოს მოცულობის/მეთოდის კონტროლი - სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,771	4

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,31	9,745	3,122	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
contr1	10,61	6,229	,534	,301	,727
contr5	10,59	5,695	,687	,569	,649
contr2	11,11	5,890	,483	,266	,761
contr4	10,63	5,821	,580	,513	,703

ილუსტრაცია 12- სამუშაოს კონტროლის მთლიანი სკალა - სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,906	22

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77,39	185,367	13,615	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
contr1	73,69	171,265	,520	,445	,897
contr2	74,19	170,799	,457	,406	,898
contr3	73,32	174,004	,464	,481	,898
contr4	73,71	172,039	,456	,632	,898
contr5	73,66	170,862	,543	,656	,896
contr6	73,42	173,079	,460	,518	,898
contr7	73,71	171,345	,409	,386	,899
contr8	74,28	165,378	,508	,515	,897
contr9	73,83	169,296	,492	,459	,897
contr10	73,61	171,690	,565	,481	,896
contr11	74,16	165,469	,553	,560	,896
contr12	74,20	166,187	,537	,599	,896
contr13	73,41	171,057	,592	,577	,895
contr14	73,87	170,007	,482	,339	,897
contr15	74,09	168,398	,555	,482	,896
contr16	73,55	169,827	,599	,556	,895
contr17	74,02	170,009	,610	,600	,895
contr18	73,74	168,899	,581	,511	,895
contr19	73,94	168,242	,507	,412	,897
contr20	74,77	169,592	,399	,443	,900
contr21	74,12	168,604	,493	,545	,897
contr22	73,91	167,251	,707	,646	,893

ილუსტრაცია 13- ზოგადი შრომითი კმაყოფილების სკალა - სანდოობა

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,690	52,712	52,712	3,690	52,712	52,712
2	,971	13,873	66,585			
3	,664	9,479	76,064			
4	,519	7,412	83,476			
5	,475	6,781	90,258			
6	,396	5,663	95,921			
7	,286	4,079	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,846	,847	7

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,69	29,998	5,477	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tankmay1	19,88	25,594	,420	,318	,848
xelmkmay2	20,08	22,351	,630	,483	,820
samkmay3	20,09	22,708	,680	,518	,814
orgkmay4	20,21	21,777	,709	,554	,808
anazgkmay5	20,87	22,419	,527	,295	,838
progkmay6	20,35	22,190	,638	,459	,819
dawkmay7	20,67	21,203	,637	,469	,820

ილუსტრაცია 14- სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტის სკალა - სანდლობა

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,994	74,852	74,852	2,994	74,852	74,852
2	,407	10,183	85,036			
3	,343	8,567	93,603			
4	,256	6,397	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,887	,888	4

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9,24	10,447	3,232	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Conf1	6,98	6,304	,706	,504	,873
Conf2	6,70	6,143	,784	,622	,844
Conf3	7,26	6,202	,751	,566	,856
Conf4	6,78	5,741	,777	,622	,847



ილუსტრაცია 15- NEO-ს სკალა

ნეიროტიზმი - სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,724	,719	12

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,84	48,162	6,940	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N1	30,54	42,789	,249	,177	,721
N6	31,25	40,854	,448	,356	,695
N11	31,08	38,866	,467	,356	,689
N16	30,58	53,333	-,396	,258	,791
N21	30,82	39,855	,482	,395	,689
N26	31,51	38,339	,588	,452	,674
N31	30,67	42,035	,327	,173	,710
N36	30,79	40,970	,407	,287	,699
N41	31,09	38,982	,547	,364	,680
N46	31,08	42,292	,329	,167	,709
N51	31,48	41,094	,392	,239	,701
N56	31,40	38,417	,519	,308	,682

ექსტრავერსია - სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,675	,686	12

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,84	35,234	5,936	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E2	36,53	27,721	,531	,377	,617
E7	36,11	31,924	,156	,073	,682
E12	37,51	33,986	-,011	,180	,711
E17	36,19	30,818	,350	,236	,651
E22	35,90	30,592	,363	,313	,649
E27	37,61	33,092	,096	,154	,688
E32	36,62	30,383	,336	,342	,652
E37	36,06	27,624	,600	,516	,608
E42	36,28	29,594	,366	,226	,647
E47	36,18	31,204	,267	,208	,663
E52	36,22	27,868	,598	,487	,610
E57	37,03	30,950	,228	,177	,671

გამოცდილებისადმი ღიაობა - სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,186	,195	12

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37,53	18,535	4,305	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O3	35,37	17,313	,010	,127	,196
O8	34,40	18,615	-,145	,074	,274
O13	33,74	15,058	,254	,214	,070
O18	35,52	18,878	-,158	,192	,268
O23	34,33	16,192	,125	,262	,140
O28	34,90	16,769	,012	,091	,199
O33	33,73	16,719	,113	,217	,150
O38	34,44	18,257	-,120	,176	,268
O43	34,28	13,655	,369	,318	-.016 <sup>a</sup>
O48	34,02	16,622	,058	,109	,173
O53	33,69	16,088	,198	,198	,112
O58	34,38	16,549	,067	,114	,169

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

თანხმობისთვის მზაობა სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,714	,720	12

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44,04	40,381	6,355	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A4	39,80	36,144	,280	,184	,704
A9	40,39	35,386	,271	,251	,706
A14	40,50	33,555	,412	,284	,686
A19	40,00	34,539	,424	,330	,686
A24	40,42	32,225	,525	,376	,668
A29	40,93	36,627	,190	,160	,717
A34	40,21	35,993	,274	,305	,705
A39	40,56	32,679	,417	,290	,684
A44	40,30	35,859	,304	,217	,701
A49	39,89	35,355	,481	,335	,684
A54	40,84	35,250	,284	,142	,704
A59	40,59	34,165	,353	,304	,695

კეთილსინდისიერება - სანდოობა

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,714	,736	12

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44,98	34,779	5,897	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C5	41,38	27,835	,451	,283	,679
C10	40,90	33,030	,071	,049	,732
C15	42,06	32,242	,073	,082	,742
C20	40,49	31,496	,395	,390	,695
C25	41,28	29,643	,395	,330	,689
C30	41,52	29,172	,338	,248	,698
C35	41,37	27,568	,564	,484	,664
C40	40,90	29,961	,439	,278	,686
C45	42,30	30,239	,273	,244	,707
C50	40,80	30,236	,447	,357	,686
C55	41,08	27,714	,496	,350	,673
C60	40,64	30,663	,430	,389	,689

ილუსტრაცია 16- კორელაციური ანალიზი

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
N	33,84	6,940	205
E	39,84	5,936	205
O	37,53	4,305	205
A	44,04	6,355	205
C	44,98	5,897	205
Conflict	9,24	3,232	205
Kmayofileba	23,69	5,477	205
Control	77,39	13,615	205
kedmagloba	55,69	15,269	205

Correlations

		N	E	O	A	C	Conflict	Kmayofileba	Control	kedmagloba
N	Pearson Correlation	1	-.360**	,007	-,063	-.356**	,226**	-.172*	-.160*	,152*
	Sig. (2-tailed)		,000	,917	,373	,000	,001	,014	,022	,030
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
E	Pearson Correlation	-.360**	1	,226**	,168*	,227**	-,044	,254**	,243**	-,074
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,016	,001	,529	,000	,000	,291
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
O	Pearson Correlation	,007	,226**	1	,141*	,036	-.193**	,181**	,160*	-.162*
	Sig. (2-tailed)	,917	,001		,044	,610	,005	,009	,022	,020
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
A	Pearson Correlation	-,063	,168*	,141*	1	,191**	-.258**	,188**	,083	-.606**

	Sig. (2-tailed)	,373	,016	,044		,006	,000	,007	,237	,000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
C	Pearson Correlation	-.356**	.227**	,036	.191**	1	-.086	,107	.279**	-.359**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,610	,006		,221	,127	,000	,000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Conflict	Pearson Correlation	.226**	-.044	-.193**	-.258**	-.086	1	-.302**	-.166*	.206**
	Sig. (2-tailed)	,001	,529	,005	,000	,221		,000	,017	,003
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Kmayofileba	Pearson Correlation	-.172*	.254**	.181**	.188**	,107	-.302**	1	.459**	-.260**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,009	,007	,127	,000		,000	,000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Control	Pearson Correlation	-.160*	.243**	.160*	,083	.279**	-.166*	.459**	1	-.203**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,022	,237	,000	,017	,000		,003
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205
kedmagloba	Pearson Correlation	.152*	-.074	-.162*	-.606**	-.359**	.206**	-.260**	-.203**	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,291	,020	,000	,000	,003	,000	,003	
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		N	E	O	A	C	Confl ict	Kmayofil eba	Control_f aq1	Control_f aq2	Control_f aq3	Control_f aq4	ked_fa q1	ked_fa q2	ked_f aq3	ked_fa q4
N	Pearson Correlat ion	1	-.360**	.007	-.063	-.356**	.226**	-.172*	-.101	-.084	-.226**	-.163*	.152*	.106	.138*	-.028
	Sig. (2- tailed)		.000	.917	.373	.000	.001	.014	.148	.232	.001	.019	.030	.129	.049	.694
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
E	Pearson Correlat ion	-.360**	1	.226**	.168*	.227**	-.044	.254**	.224**	.192**	.210**	.129	-.033	-.062	-.085	-.023
	Sig. (2- tailed)	.000		.001	.016	.001	.529	.000	.001	.006	.003	.065	.637	.375	.226	.748
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
O	Pearson Correlat ion	.007	.226**	1	.141*	.036	-.193**	.181**	.174*	.156*	.113	.009	-.127	-.125	-.232**	-.015
	Sig. (2- tailed)	.917	.001		.044	.610	.005	.009	.013	.026	.106	.900	.069	.074	.001	.830
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
A	Pearson Correlat ion	-.063	.168*	.141*	1	.191**	-.258**	.188**	.059	.072	.086	.056	-.564**	-.467**	-.125	-.385**
	Sig. (2- tailed)	.373	.016	.044		.006	.000	.007	.403	.308	.218	.423	.000	.000	.073	.000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
C	Pearson Correlat ion	-.356**	.227**	.036	.191*	1	-.086	.107	.175*	.081	.506**	.292**	-.326**	-.335**	-.205**	-.060
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.610	.006		.221	.127	.012	.248	.000	.000	.000	.000	.003	.394
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Conflict	Pearson Correlat ion	.226**	-.044	-.193**	-.258**	-.086	1	-.302**	-.177*	-.205**	-.109	.045	.206**	.183**	.087	.045



	Sig. (2-tailed)	,001	,529	,005	,000	,221		,000	,011	,003	,119	,521	,003	,009	,213	,522
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Kmayofil eba	Pearson Correlat ion	-.172 <sup>*</sup>	.254 <sup>**</sup>	.181 <sup>**</sup>	.188 <sup>*</sup>	.107	-.302 <sup>**</sup>	.1	.514 <sup>**</sup>	.346 <sup>**</sup>	.246 <sup>**</sup>	.224 <sup>**</sup>	-.137 <sup>*</sup>	-.229 <sup>**</sup>	-.309 <sup>**</sup>	-.085
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,009	,007	,127	,000		,000	,000	,000	,001	,050	,001	,000	,227
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Control_f aq1	Pearson Correlat ion	-.101	.224 <sup>**</sup>	.174 <sup>*</sup>	.059	.175 <sup>*</sup>	-.177 <sup>*</sup>	.514 <sup>**</sup>	.1	.592 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	-.026	-.316 <sup>**</sup>	-.247 <sup>**</sup>	.172 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,148	,001	,013	,403	,012	,011	,000		,000	,000	,000	,715	,000	,000	,014
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Control_f aq2	Pearson Correlat ion	-.084	.192 <sup>**</sup>	.156 <sup>*</sup>	.072	.081	-.205 <sup>**</sup>	.346 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	.1	.415 <sup>**</sup>	.404 <sup>**</sup>	,005	-.257 <sup>**</sup>	-.102	.185 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,232	,006	,026	,308	,248	,003	,000	,000		,000	,000	,939	,000	,145	,008
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Control_f aq3	Pearson Correlat ion	-.226 <sup>**</sup>	.210 <sup>**</sup>	,113	,086	.506 <sup>**</sup>	-.109	.246 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	.415 <sup>**</sup>	.1	.605 <sup>**</sup>	-.180 <sup>**</sup>	-.402 <sup>**</sup>	-.203 <sup>**</sup>	,129
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,106	,218	,000	,119	,000	,000	,000		,000	,010	,000	,003	,065
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
Control_f aq4	Pearson Correlat ion	-.163 <sup>*</sup>	,129	,009	,056	.292 <sup>**</sup>	,045	.224 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.404 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	.1	,010	-.287 <sup>**</sup>	-.021	.206 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,019	,065	,900	,423	,000	,521	,001	,000	,000	,000		,885	,000	,768	,003
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
ked_faq1	Pearson Correlat ion	.152 <sup>*</sup>	-.033	-.127	-.564 <sup>*</sup>	-.326 <sup>**</sup>	.206 <sup>**</sup>	-.137 <sup>*</sup>	-.026	,005	-.180 <sup>**</sup>	,010	.1	.439 <sup>**</sup>	,129	.461 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	,030	,637	,069	,000	,000	,003	,050	,715	,939	,010	,885		,000	,066	,000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
ked_faq2	Pearson Correlation	,106	-,062	-,125	-,467	-,335	,183	-,229	-,316	-,257	-,402	-,287	,439	1	,392	,282
	Sig. (2-tailed)	,129	,375	,074	,000	,000	,009	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
ked_faq3	Pearson Correlation	,138	-,085	-,232	-,125	-,205	,087	-,309	-,247	-,102	-,203	-,021	,129	,392	1	,155
	Sig. (2-tailed)	,049	,226	,001	,073	,003	,213	,000	,000	,145	,003	,768	,066	,000		,027
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
ked_faq4	Pearson Correlation	-,028	-,023	-,015	-,385	-,060	,045	-,085	,172	,185	,129	,206	,461	,282	,155	1
	Sig. (2-tailed)	,694	,748	,830	,000	,394	,522	,227	,014	,008	,065	,003	,000	,000	,027	
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ილუსტრაცია 17- კავშირი დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტს შორის

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.390 <sup>a</sup>	.152	.131	3.013	.152	7.157	5	199	.000

a. Predictors: (Constant), C, O, A, E, N

b. Dependent Variable: Conflict

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.857	5	64.971	7.157	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1806.431	199	9.078		
	Total	2131.288	204			

a. Dependent Variable: Conflict

b. Predictors: (Constant), C, O, A, E, N

Coefficients <sup>a</sup>														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.132	3.308		3.667	.000	5.608	18.656						
	N	.126	.034	.271	3.680	.000	.059	.194	.226	.252	.240	.783	1.278	
	E	.071	.040	.130	1.776	.077	-.008	.149	-.044	.125	.116	.799	1.251	
	O	-.144	.051	-.192	2.831	.005	-.244	-.044	-.193	-.197	-.185	.929	1.077	
	A	-.123	.034	-.242	3.591	.000	-.191	-.056	-.258	-.247	-.234	.934	1.070	
	C	.019	.039	.034	.483	.630	-.058	.096	-.086	.034	.032	.839	1.193	

a. Dependent Variable: Conflict

ილუსტრაცია 18- კავშირი დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.329 <sup>a</sup>	.108	.086	5.237	.108	4.830	5	199	.000

a. Predictors: (Constant), C, O, A, E, N

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.303	5	132.461	4.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5457.336	199	27.424		
	Total	6119.639	204			

a. Dependent Variable: Kmayofileba

b. Predictors: (Constant), C, O, A, E, N

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	(Constant)	9.218	5.750		1.603	.111	-2.122	20.557					
1	N	-.083	.060	-.105	1.386	.167	-.201	.035	-.172	-.098	.093	.783	1.278
	E	.152	.069	.164	2.193	.029	.015	.288	.254	.154	.147	.799	1.251
	O	.160	.088	.125	1.807	.072	-.015	.334	.181	.127	.121	.929	1.077
	A	.117	.060	.136	1.963	.051	-.001	.235	.188	.138	.131	.934	1.070
	C	.002	.068	.002	.029	.977	-.132	.136	.107	.002	.002	.839	1.193

a. Dependent Variable: Kmayofileba

ილუსტრაცია 19- კავშირი დიდი ხუთეულის პიროვნულ მახასიათებლებსა და ორგანიზაციულ ქედმაღლობას შორის

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.433	11.493	.447	32.214	5	199	.000

a. Predictors: (Constant), C, O, A, E, N

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21275.078	5	4255.016	32.214	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26284.942	199	132.085		
	Total	47560.020	204			

a. Dependent Variable: kedmagloba

b. Predictors: (Constant), C, O, A, E, N

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
(Constant)	139.403	12.620		11.046	.000	114.517	164.290						
1	N	.162	.131	.074	1.239	.217	-.096	.421	.152	.087	.065	.783	1.278
	E	.325	.152	.126	2.143	.033	.026	.624	-.074	.150	.113	.799	1.251
	O	-.367	.194	-.103	-1.891	.060	-.749	.016	-.162	-.133	-.100	.929	1.077
	A	-1.345	.131	-.560	-10.266	.000	-1.603	-1.087	-.606	-.588	-.541	.934	1.070
	C	-.649	.149	-.251	-4.353	.000	-.942	-.355	-.359	-.295	-.229	.839	1.193

a. Dependent Variable: kedmagloba

ილუსტრაცია 20- კავშირი ორგანიზაციულ ქედმაღლობას, სამუშაო-ოჯახის კონფლიქტსა და ზოგად შრომით კმაყოფილებას შორის

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.256	4.725	.263	36.053	2	202	.000

a. Predictors: (Constant), Control, Conflict

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1609.812	2	804.906	36.053	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4509.827	202	22.326		
	Total	6119.639	204			

a. Dependent Variable: Kmayofileba

b. Predictors: (Constant), Control, Conflict

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	14.228			2.297		6.196	.000	9.700	18.757	
	Conflict	-.393	.104	-.232	3.784	.000	-.597	-.188	-.302	-.257	-.229	.972	1.028
	Control	.169	.025	.421	6.866	.000	.121	.218	.459	.435	.415	.972	1.028

a. Dependent Variable: Kmayofileba

ილუსტრაცია 21- H3.1

**Correlations**

		arrog	N
Pearson Correlation	arrog	1.000	.152
	N	.152	1.000
Sig. (1-tailed)	arrog	.	.015
	N	.015	.
N	arrog	205	205
	N	205	205

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.152 <sup>a</sup>	.023	.018	15.129	.023	4.778	1	203	.030

a. Predictors: (Constant), N

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093.674	1	1093.674	4.778	.030 <sup>b</sup>
	Residual	46466.346	203	228.898		
	Total	47560.020	204			

a. Dependent Variable: arrog

b. Predictors: (Constant), N

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	44.396	5.273		8.420	.000			
	N	.334	.153	.152	2.186	.030	.152	.152	.152

a. Dependent Variable: arrog

დანართი № 2- სატიტულო ფურცლის ინგლისური თარგმანი

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Faculty of Psychology and Educational Sciences,

Master's degree program of Industrial and Organizational Psychology

Tamar Tsulaia

Connection between Workplace Arrogance and the Job Related  
Constructs

Thesis Supervisor:

Ia Kutaladze,

PHD, Full Professor,

TSU, Faculty of Psychology and Educational Sciences

Tbilisi, 2019



## გამოყენებული ლიტერატურა

1. Ala-Mursula, L., V., J., K., A., V., A., L., A., P., & J., e. a. (2006). Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: Does control over daily working hours matter? *absence: Does control over daily working hours matter?*, pg. 608-616.
2. Annel H.B. De Hoogh, D. N. (2015). *Gender Differences in the Perceived Effectiveness of Narcissistic Leaders*. Amsterdam: International Association of Applied Psychology. doi:10.1111/apps.12015
3. Barrick, M. R. (1991). The Big Five personality dimension and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
4. Bill Jones, D. M. (1995). Perception of Support From the Organization in Relation to Work Stress, Satisfaction, and Commitment. *American Psychological Association*. doi:10.1037/10173-002
5. Bolen, D. A. (2014). Coping With Work–Family Conflict: A Multisystem Conflict: A Multisystem. *American Psychological Association*. doi:10.1037/14259-008
6. Borden, L., Levy, P. E., & Silverman, S. B. (2017). Leader Arrogance and Subordinate Outcomes: the Role of Feedback Processes. *Journal of Business Psychology*.
7. Carayon, P. (1995). *Chronic Effect of Job Control, Supervisor Social Support, and Work Pressure on Office Worker Stress*. American Psychological Association. doi:10.1037/10173-022
8. Carlla S. Smith, J. T. (1997). The measurement of job control. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, pg. 225-237. doi:10.1002/job.4030120704
9. Carly S Bruck, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 457-472. doi:10.1016/s0001-8791(02)00040-4
10. Credé, R. S. (2013). Job Satisfaction and Other Job Attitudes. *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology*. American Psychological Association.
11. DEBORAH J. DWYER, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 595-608.
12. Edwin, A. L. (1970). Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE* (Pg. 484-500). Chicago, USA: University of Maryland and American Institutes for Research.
13. Eggerth, D. E. (2014). Job Satisfaction, Job Performance, and Success. *APA Handbook of Career Intervention*. doi:10.1037/14439-033
14. Ellen Ernst Kossek, B. W. (2017). The Work, Family, and Health Network Organizational Intervention: Core Elements and Customization for Diverse occupational Health Contexts. *Occupational Health Disparities: Improving the Well-Being of Ethnic and Racial Minority Workers*, 181-215.
15. Fields, D. (2002). *Taking the Measure of Work*. USA: Sage Publications, Inc.

16. Gibbs, N. (2009 year, 9 November). The case for modesty, in an age of arrogance. *Time Magazine*. Retrieved from <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1933209,00.html> .
17. Glueck, W. F. (1979). Changing hours of work: A review and analysis of the research. *The Personnel Administrator*, 44-47 62-65.
18. Grzywacz, J. G. (2000). Family, work, work–family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 336-348.
19. Hashim, N. I. (2012). Personality Traits, Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Items Validity using Rasch Measurement Approach. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 1013-1019. doi:10.1016/j.sbspro.2012.11.235
20. Herbin, C. V. (April 2018). *Measuring Organizational Arrogance: Development and Validation of a Theory-Based Instrument*. ProQuest LLC.
21. Hogan, R., Curphy, G., Kaiser, R. B., & Chamorro-Premuzic, T. (2017). Leadership in Organizations. *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (Pg. 269-286). 55 City Road: SAGE Publications Ltd. doi:<http://dx.doi.org/10.4135/9781473914957.n13>
22. James S. Boles, J. A. (2003 year, January). Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity, and Work-Family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effects of Gender. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 99-113. doi:10.2307/40471911
23. Johnson, R. E., Silverman, S. B., Shyamsunder, A., Swee, H.-Y., Rodopman, O. B., Cho, E., & Bauer, J. (2010). Acting Superior But Actually Inferior?: Correlates and Consequences of Workplace Arrogance. *Human Performance*, 404-427.
24. LANKAU, T. A. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 377-391.
25. Leisa D. Sargent, D. J. (1998). The effects of work control and job demands on employee adjustment and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 219-236.
26. Levine, D. P. (2005). The corrupt organization. *Human Relations*, 723–740. doi:10.1177/0018726705057160
27. Michelle, C., Sayers, J., Walter, G., & Lopez, V. (2015). *Arrogance in the Workplace : Implications for Mental Health Nurses*. Informal Healthcare USA, Inc.
28. Murray R. Barrick, A. M. (2003). *Personality and Work, Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (vol. 6). (F. D. Neal Schmitt) San Francisco, United States of America: Jossey-Bass.
29. Newcombe, G. P. (2006 year, 16 March). Relationship Between Work Performance and Personality Traits in Hong Kong Organizational Settings. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 1–26.
30. Opengart, R., Reio, T. G., & Ding, W. (2019 year 2 April). Workplace Incivility and Job Satisfaction: Mediating Role of Emotion Management. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology*, 3-5. doi:10.4018/IJAVET.2019040101

31. Paul T.Costa, J. a. (1991). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory* (vol. 5). Florida: Psychological Assessment Resources.
32. Rasidah Arshad, I. R. (2018). Workplace incivility and knowledge hiding behavior: does personality matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 278-288. Retrieved from [www.emeraldinsight.com/2051-6614.html](http://www.emeraldinsight.com/2051-6614.html) .
33. S. B. BACHARACH, P. B. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 39-53.
34. Silverman, S. B., Johnson, R. E., Mccnnell, N., & Carr, A. (2012). Arrogance: A Formula for Leadership Failure. *Industrial and Organizational Psychology*, 50(1), 21-28.
35. Susan C. Whiston, W. L. (2012). Work–Family Balance : A Counseling Psychology Perspective. *APA Handbook of Counseling Psychology*, 75-102. doi:10.1037/13755-004
36. Tamzini , K., & Ayed, T. L. (2018). Workplace Arrogance and Job Satisfaction . *Analyzing Workplace Arrogance and Organizational Effectiveness: Emerging Research and Opportunities* (Pg. 54-82).
37. Tesdimir, M. Z., Asghar, M. Z., & Saeed, S. (2018). Study Of The Relationship Of Personality Traits And Job Satisfaction Among Professional Sales Representatives In The Pharmaceutical Industry In Turkey. *Proceedings of 2nd International Conference on Business Management*, (Pg. 3-24).
38. Theorell, T. (2003). To Be Able to Exert Control Over One’s Own Situation: A Necessary Condition for Coping With Stressors. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 201-219.
39. Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 1-15. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x