

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

ეკა კოკაია

ემოციური ინტელექტის მიმართება "ნეთვორქინგ" ქცევასთან

ნაშრომი შესრულებულია ფსიქოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი:

ასოცირებული პროფესორი, მაია რობაქიძე

თბილისი, 2019

ანოტაცია

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა "ნეთვორქინგ" ქცევისა და ემოციური ინტელექტის ურთიერთმიმართების შესწავლა. კორელაციური ანალიზის საფუძველზე მიღებულ იქნა შედეგები, რომლის თანახმადაც ემოციური ინტელექტი პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. ამასთანავე ემოციური ინტელექტის ოთხივე ფაქტორი დადებითად კორელირებს "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. გაანალიზდა, ის თუ რამდენად შეუძლია ემოციურ ინტელექტს "ნეთვორქინგ" ქცევის პროგნოზირება. წრფივი რეგრესული ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ ემოციურ ინტელექტს შეუძლია ახსნას "ნეთვორქინგ" ქცევის 8.7%. ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ სოციალურობის ფაქტორი ხნის "ნეთვორქინგ" ქცევის 10.6%-ს.

"ნეთვორქინგ" ქცევასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოვლინდა რესპონდენტთა მიერ სამსახურში დაკავებული პოზიციის მიხედვით. მაგალითად, აღმოჩნდა, რომ მარკეტინგის წამომადგენლები უფრო აქტიურად არიან ჩართული "ნეთვორქინგ" ქცევაში, ვიდრე ბუღალტრები.

კვლევის პროცესში მოხდა კარიერული კონტაქტების საკვლევი კითხვარის ქართული ვერსიის ადაპტაცია. კითხვარის ადაპტაცია შედგებოდა რამოდენიმე ეტაპისაგან: კითხვარის თარგმნა და თარგმანის გადამოწმება უკუთარგმანის საშუალებით; კითხვარის დებულებების ექსპერტული შეფასება; კითხვარის საბოლოო ფორმულირება; კითხვარის ფსიქომეტრული ანალიზი.

ფსიქომეტრული ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ კარიერული კონტაქტების კითხვარის აქვს მაღალი შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი ($\alpha=.92$) და ასევე თითოეულ დებულებას აქვს დამაკმაყოფილებელი დისკრიმინაციული ინდექსი.

Abstract

The main purpose of the research was finding relationship between Networking behavior and Emotional intelligence. Correlation analyses results showed that emotional intelligence is positively connected to the Networking behavior. In addition, all four factors of Emotional intelligence have positive correlation with Networking behavior. The fact, that Emotional intelligence can predict Networking behavior, was analyzed. From the results of Linear Regression analyze we can say, that emotional intelligence can explain 8.7 % of Networking behavior. Additionally, it should be noted that sociability factor can explain 10.6% of Networking behavior. By the working positions of respondents, there was a statistical significant difference connected to the Networking behavior. For instance, turns out, that marketing representatives are more actively involved in Networking behavior, than accountants.

In the research process, there was an adaptation of Georgian version of carrier contacts (Networking behavior) research questionnaire. Adapted questionnaire consisted of several stages: translation of questionnaire and checking the translation by the help of back- translation; expert assessments of questionnaire items; final formulation of questionnaire; psychometrical analyze of questionnaire.

The psychometrical analyze result shows that, carrier contact questionnaire has high level of internal consistency ($\alpha=.92$) and each item has satisfactory index of discrimination.

სარჩევი

ანოტაცია.....	2
Abstract	3
შესავალი.....	6
თავი 1. "ნეთვორქინგი"	9
1.1 "ნეთვორქინგის" არსი და მნიშვნელობა	9
1.2 "ნეთვორქინგის" მრავლგანზომილებიანი მოდელი.....	11
1.3 "ნეთვორქინგთან" დაკავშირებული კვლევების განხილვა და ანალიზი.....	14
თავი 2. ემოციური ინტელექტი	22
2.1 ემოციური ინტელექტის ისტორიული საფუძვლები.....	22
2.2 ემოციური ინტელექტის მოდელები	23
2.2.1 ემოციური ინტელექტი, როგორც უნარის მოდელი.....	23
2.2.2 ემოციური კომპეტენციების მოდელი.....	25
2.2.3 ემოციურ-სოციალური ინტელექტის მოდელი	27
2.2.4 ემოციური ინტელექტი, როგორც პიროვნული ნიშნის მოდელი	28
თავი 3. ემოციური ინტელექტთან და "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში არსებული კვლევების/სტატიების განხილვა	32
თავი.5 კვლევის მეთოდი	34
5.1 კვლევის ინსტრუმენტები	34
5.1.1 "ნეთვორქინგ" ქვევის საკვლევო ინსტრუმენტი	34
5.1.2 კარიერული კონტაქტების კითხვარის ადაპტაციის პროცესი	35
5.1.3 ემოციური ინტელექტის საკვლევო ინსტრუმენტი.....	36
5.3 კვლევის მონაწილეები.....	37
5.4 კვლევის პროცედურა.....	42
თავი. 6 კვლევის შედეგების ანალიზი	44
6.1 "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" ფსიქომეტრიული ანალიზი	44
6.2 ემოციური ინტელექტის კითხვარის სანდოობის მაჩვენებელი.....	46
6.3 ინტერკორელაციები სკალებს შორის	47

6.3.1 ინტერკორელაცია ინტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალებს შორის	47
6.3.2 ინტერკორელაცია ექსტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალებს შორის	47
6.3.3 ინტერკორელაცია "ნეთვორქინგის" ინტერნალურ და ექსტერნალურ სკალებს შორის	48
6.3.4 ემოციური ინტელექტის ფაქტორებს შორის ინტერკორელაცია.....	48
6.4 ემოციურ ინტელექტსა და "ნეთვორქინგ" ქცევას შორის კავშირი.....	49
6.5 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები	50
6.5.1 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები "ნეთვორქინგ" ქცევასთან მიმართებაში	50
6.5.2 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები ემოციურ ინტელექტთან მიმართებაში	56
6.6 წრფივი რეგრესიული ანალიზი.....	57
თავი 7. შედეგების განხილვა.....	60
დასკვნა	63
კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო რეკომენდაციები	64
გამოყენებული ლიტერატურა.....	65
დანართი A.....	68

შესავალი

სამი ათწლეულის განმავლობაში გაიზარდა კვლევათა რაოდენობა, რომელიც განიხილავდა სამსახურში სოციალური კონტაქტებით გამოწვეულ სარგებელს. კვლევები სოციალურ კაპიტალზე (Burt, 1992) და "ნეთვორქინგ" ქცევაზე (Thompson, 2005; Wolff & Moser, 2009) გვიჩვენებენ, რომ სამუშაოსთან დაკავშირებულმა პერსონალურმა ურთიერთობებმა შესაძლოა გაზარდოს ინდივიდის სამუშაოს შესრულება და კარიერული პერსპექტივა (Wolff & Moser, 2009).

თანამედროვე სამუშაო სამყაროში, "ნეთვორქინგ" ქცევა არის ძალიან მნიშვნელოვანი სტრატეგია სასურველი შედეგის მისაღებად. "ნეთვორქინგი" მოიაზრებს პერსონალურ და პროფესიულ კავშირებს, რათა შეიქმნას ინფორმაციის, კონტაქტის და მხარდაჭერის სისტემა, რომელიც განაპირობებს პიროვნულ და კარიერულ წარმატებას (Rasdi, Garavan, & Ismail, 2011).

განიხილება, რომ "ნეთვორქინგი" პოზიტიურად არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან (Thompson, 2005), სამუშაოს პოვნასთან (Granovetter, 1973; van Hove, van Hooft, & Lievens, 2009; Wanberg, Kanfer, & Banas, 2000), სამუშაოთი კმაყოფილებასთან (Forret & Dougherty, 2004).

ცნობილ და წამყვან ორგანიზაციებში დასაქმებულ ადამიანებთან ან თავად ორგანიზაციებთან კონტაქტების დამყარება ზრდის შენი კარიერული განვითარების შანსს. დასაქმებული ინდივიდები ხშირად იყენებენ "ნეთვორქინგს" სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაციისა და დავალებასთან დაკავშირებული რჩევის მისაღებად (Wolff & Moser, 2006).

ყველა ურთიერთობას თან სდევს ემოციური ფონი. ემოციები საშუალებას აძლევს ინდივიდს მიიღოს გამოწვევები გაუმკლავდეს და ადვილად შეეგუოს სიახლეებს. ემოციები შესაძლოა იყოს ინდივიდისთვის ხელშემწყობი ან ხელისშემშლელი ფაქტორი. ჩელისა და ბაინეს (Chell & Baines, 2000) მიხედვით, შესაძლებლობა შეგეძლოს ეფექტური ინტერაქცია სხვა ადამიანებთან დაკავშირებულია ემოციური ინტელექტის მახასიათებლის მაღალ დონესთან (Chell & Baines, 2000). სწორედ ინტერაქციის საფუძველზე ყალიბდება ადამიანებს შორის ნდობა და ურთიერთგაგება, რაც შესაძლოა ითქვას, რომ არის ინდივიდებს შორის რესურსების გაცვლის ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორი.

ადამიანის ცხოვრებაში ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობას ადასტურებს ის ფაქტი, რომ სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებობს, ემოციური ინტელექტის სხვადასხვა მოდელები (Mayer & Salovey, 1997; Goleman, 1998; Bar-On, 1997, Bar-On, 2000, Bar-On, 2006; Petrides & Furnham, 2001). ემოციურ ინტელექტის კვლევა აქტუალურია, ვინაიდან ის დაკავშირებულია ისეთ კონსტრუქტებთან, როგორცაა ლიდერობა (George, 2000; Palmer, Walls, Burgess & Stough, 2001; Kerr, Garlin, Heaton, Boyle, 2006), სამუშაოს შესრულება (Rosete, Ciarochi, 2005; Tram, Sy, O'Hara, 2006), სამუშაოთი კმაყოფილება (Kafetsios & Zampetakis, 2008; Alegre & Chiva, 2008; George & Platsidou, 2010), სოციალური ინტერაქცია (Lopes, Brackett & Nezlek, 2004) და სხვა (Donaldson, Palmer & Stough, 2000).

სწორედ, თემების აქტუალურობამ და დროთა განმავლობაში გაზრდილმა ინტერესმა, განაპირობა ემოციური ინტელექტითა და "ნეთვორქინგ" ქცევით დაინტერესება.

ჩვენი კვლევის მიზანია შევავსოთ ემოციური ინტელექტის მიმართება "ნეთვორქინგ" ქცევასთან.

ვინაიდან, მაღალი ემოციური ინტელექტის მქონე ინდივიდები გამოირჩევიან საკუთარი ემოციების რეგულირებით, სხვისი ემოციების აღქმით, სხვისი ემოციების გაგებით და საკუთარი ემოციების გამოხატვით (Petrides & Furnham, 2001, ვვარაუდობთ, რომ ინდივიდების ეს პიროვნული ნიშნები განაპირობებს ადამიანებთან კომუნიკაციის მარტივად დამყარებას და აქტიურ ჩართულობას "ნეთვორქინგ" ქცევაში.

ემოციურობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ყურადღებას ამახვილებენ საკუთარ და სხვის გრძნობებზე (Petrides & Furnham, 2001. რაც გვაფიქრებინებს, რომ ისინი ეცდებიან გაუგონ სხვა ადამიანს და დაეხმარონ მათ. სწორედ ამიტომ, სავარაუდოა, რომ მაგალითად ინდივიდი, რომელსაც აქვს ემოციურობის მაღალი მაჩვენებელი უფრო ადვილად წამოიწყებს საუბარს და განავითარებს ურთიერთობას.

ცნობილია, რომ სოციალურობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ყურადღებას ამახვილებენ სოციალურ კონტაქტებზე არა მხოლოდ ოჯახის წევრებთან და მეგობრებთან (Petrides

& Furnham, 2001). სწორედ ეს შეიძლება განაპირობებდეს კავშირს "ნეთვორქინგ" ქცევასა და სოციალურობას შორის.

ინდივიდები მაღალი კეთილდღეობის მაჩვენებლით არიან ძალიან პოზიტიურები, აქვთ სამომავლო მოლოდინები და ითვალისწინებენ რა წარსულ გამოცდილებას (Petrides & Furnham, 2001), სავარაუდოა, რომ აქტიურად ჩაერთვებიან "ნეთვორქინგ" ქცევაში, თუნდაც კარიერასთან დაკავშირებული სამომავლო გეგმების გამო.

თვითკონტროლის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები მარტივად მართავენ სიტუაციებს, მათ შეუძლიათ იმპულსების შეკავება (Petrides & Furnham, 2001), რაც შესაძლოა გახდეს ეფექტური "ნეთვორქინგ" ქცევის მიზეზი.

ემოციურ ინტელექტთან და "ნეთვორქინგ" ქცევასთან დაკავშირებული ემპირული მონაცემების, არსებული თეორიების გაანალიზების შედეგად ჩამოვყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზები:

H₁: ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია "ნეთვორქინგ" ქცევის: რაც უფრო მაღალია ინდივიდის ემოციური ინტელექტი, მით უფრო აქტიურია ის "ნეთვორქინგში".

H₂: კეთილდღეობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან.

H₃: ემოციურობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან.

H₄: სოციალურობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან.

H₅: თვითკონტროლი პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან

თავი 1. "ნეთვორქინგი"

ლიტერატურაში კვლევები "ნეთვორქინგთან" დაკავშირებით წარმართული იყო ორ ნაკადად. პირველი, ადრეული კვლევები ხაზს უსვამდა "ნეთვორქინგის" კავშირს ძალაუფლებასთან და პოლიტიკასთან. ზოგადი არგუმენტი იყო ის, რომ ორგანიზაციები არიან პოლიტიკური ერთეულები არაფორმალური პროცესებით და გავლენას ახდენენ ინდივიდის კარიერულ გზაზე (Ferris, Fedor, & King, 1994; Judge & Bretz, 1994; Wayne & Liden, 1995). "ნეთვორქინგი" არის მნიშვნელოვანი კარიერული სტრატეგია, რომელიც ემსახურება ორგანიზაციაში არაფორმალური პროცესების მიმართულების მიცემას.

მეორე ნაკადი ლიტერატურისა არის კარიერასთან დაკავშირებით. პირველი თეორიები მრავალმხრივი და უსაზღვრო კარიერის მსჯელობს იმაზე, რომ ორგანიზაციები შეიცვალა იერარქიული, ბიუროკრატიული სტრუქტურებიდან (Arthur and Rousseau, 1996; Hall, 1996) უფრო მეტად ქსელურ (networked) სტრუქტურამდე (Allred et al., 1996; Arthur and Rousseau, 1996). შედეგად, ორგანიზაციებმა შეამცირეს პასუხისმგებლობა თანამშრომლების კარიერასთან დაკავშირებით, რამაც ხელი შეუწყო კარიერული თვითმართვის მნიშვნელობის ზრდას, მაგალითად, "ნეთვორქინგის" საშუალებით (King, 2004; Sturges, 2008).

1.1 "ნეთვორქინგის" არსი და მნიშვნელობა

ნეთვორქინგი ეხება არაფორმალურ ურთიერთობებს (Wolff, Moser, & Grau, 2008), რომელსაც ინდივიდები იყენებენ სამუშაოსთან დაკავშირებული ისეთი რესურსების გასაცვლელად, როგორცაა დავალებასთან დაკავშირებული რჩევის მიღება, ინფორმაცია ან გავლენა. ეს კავშირები წარმოადგენს ნაზავს უნივერსალური და კონკრეტული მოსაზრებების, რამდენადაც ინდივიდები, როგორც წესი, ფლობენ ღირებულ რესურსებს თავისი სამუშაო როლიდან გამომდინარე (უნივერსალური ნაწილი) და უფრო მეტად მიდრეკილნი არიან მიაწოდონ ეს რესურსები მას ვისაც იცნობენ (კონკრეტული ნაწილი). ნდობა და რეციპროკორულობა არის მნიშვნელოვანი მექანიზმი ამ კოოპერატიულ გაცვლაში, რადგან ნდობა ხელს უწყობს

რესურსების გაცვლას და რეციპროკორულობა უზრუნველყოფს, რომ აუცილებლად მოხდეს ურთიერთგაცვლა (Wolff, Moser, & Grau, 2008).

კვლევების საფუძველზე არსებობს სხვადასხვა მკვლევარის მიერ შემოთავაზებული "ნეთვორქინგის" განმარტება:

- "ნეთვორქინგი" შესაძლოა იქნას გაგებული, როგორც "ინდივიდების" მცდელობა განავითარონ და შეინარჩუნონ ურთიერთობები სხვებთან, ვისაც აქვს შესაძლებლობა დაეხმარონ მათ სამუშაოში ან კარიერაში (Forret & Dougherty, 2004, გ. 420).
- "ნეთვორქინგი" არის საშუალება მიიღო რესურსი ისეთი, როგორცაა ინფორმაცია, მხარდაჭერა და გქონდეს წვდომა გავლენიან ადამიანებთან, რომლებიც ზრდიან ინდივიდების პერსპექტივას კარიერული წინსვლისთვის (King, 2004).
- "ნეთვორქინგი" არის პროცესი დაამყარო და შეინარჩუნო კოოპერატიული კავშირები იმ მოლოდინით, რომ ეს დაგეხმარება სამუშაო შესრულებასა და კარიერულ წარმატებაში (Van Emmerik, Euwema, Geschiere, & Schouten, 2006).
- ქცევები, რომლებიც მიზნად ისახავენ იმ არაფორმალური ურთიერთობების დამყარებას, შენარჩუნებას და გამოყენებას, რომლებიც შესაძლოა იყოს სასარგებლო და ხელშემწყობი ინდივიდებს შორის საერთო სამუშაოსთან დაკავშირებული აქტივობებისა და უპირატესობების მაქსიმალური ზრდისთვის (Wolff & Moser, 2009).
- ნეთვორქინგი მოიაზრებს პერსონალურ და პროფესიულ კავშირებს, რათა შეიქმნას ინფორმაციის, კონტაქტის და მხარდაჭერის სისტემა, რომელიც მნიშვნელოვანია პიროვნული და კარიერული წარმატებისთვის (Rasdi, Garavan, & Ismail, 2011).
- მიზანზე ორიენტირებული ქცევის ფორმა, ორგანიზაციის შიგნით და გარეთ, რომელიც ფოკუსირებულია ინტერპერსონალური ურთიერთობების შექმნა, განვითარება და გამოყენებაზე (Gibson, Hardy & Buckley, 2014)

ზემოთ აღნიშნული დეფინიციები, ხაზს უსვამენ განვითარებად ურთიერთობებს პროფესიული წარმატებისთვის. "ნეთვორქინგ" ქცევების მაგალითებია: დისკუსია ბიზნეს ლანჩის დროს ან პროფესიონალური რჩევებისა და მინიშნებების გაცვლა არაფორმალურ სიტუაციაში/გარემოში.

1.2 “ნეთვორქინგის” მრავალგანზომილებიანი მოდელი

მკვლევარმა ჩამოაყალიბეს მოდელები, რომელიც აყალიბებს “ნეთვორქინგ” ქცევის ქვეგანზომილებებს (e. g., Forret & Dougherty, 2001; Michael & Yukl, 1993; Ng & Feldman, 2010). პიროვნების იერარქიული მოდელის (e.g., McCrae & Costa, 1997) მსგავსად, “ნეთვორქინგი” შესაძლოა გაიზომოს სხვადასხვა დონეზე, ფართო, ზოგად დონეზე და უფრო სფეციფიკურ დონეზე.

ვოლფისა და მოზერის (Wolff & Moser, 2006) მრავალგანზომილებიანი მოდელი განასხვავებს “ნეთვორქინგის” ორ ასპექტს: სტრუქტურულ და ფუნქციურს.

სტრუქტურული ასპექტი შედგება *ინტერნალური (შიდა) და ექსტერნალური (გარე) “ნეთვორქინგისგან”* და ეხება დასაქმებული ინდივიდების კონტაქტებს ორგანიზაციის შიგნით და ორგანიზაციის გარეთ.¹

- *ინტერნალური “ნეთვორქინგის”* დროს, ინდივიდებს შეუძლიათ გადაწყვიტონ დაამყარონ თუ არ დაამყარონ კავშირები ორგანიზაციის წევრებთან. ამ ინტერნალურმა კონტაქტებმა შესაძლოა მოგვცეს ინფორმაცია და რჩევები ისეთ საკითხებზე, როგორცაა ორგანიზაციული კულტურა, თუ როგორ უნდა მივიღოთ ეფექტურად შესრულებული სამუშაო და ინტერნალური სამუშაო შესაძლებლობები და მხარდაჭერა ორგანიზაციაში.
- *ექსტერნალური “ნეთვორქინგის”* დროს, ინდივიდებს შეუძლიათ აირჩიონ ადამიანები, ვისთანაც ექნებათ კავშირი ან შეუძლიათ აირჩიონ ჯგუფი, რომელსაც შეუერთდებიან.

¹ წყარო: Wolff, H.-G., Kim, S. (2012), “The relationship between networking behaviors and the big five personality dimensions

საილუსტრაციოდ, ექსტერნალური კონტაქტი მოიცავს ინდივიდებს სამუშაოს გარეთ მეგობრებს, კლიენტებს, მომწოდებლებს, პროფესიული ასოციაციების წევრებს. ამ ექსტერნალურ კონტაქტებს შეუძლია უზრუნველყონ ინდივიდები სხვა ორგანიზაციის შესახებ ცოდნით, სამუშაო შესაძლებლობებით და მათი ღირებულებით სამუშაო ბაზარზე.

სტრუქტურულ ასპექტზე საუბრისას შესაძლოა გამოიყოს ინტერნალური და ექსტერნალური “ნეთვორქინგის” სამი მნიშვნელოვანი განმასხვავებელი ნიშანი:²

1. **პოტენციური პარტნიორების რაოდენობა**- საკუთარი ორგანიზაციის ფარგლებში, პოტენციური პარტნიორების სპექტრი გარკვეულწილად შეზღუდულია, ხოლო ორგანიზაციის გარეთ, კავშირები შესაძლოა წარმოიშვას სხვა ინდუსტრიის ან ბიზნესის წარმომადგენლებთან.
2. **ხელმისაწვდომობა**- კონტაქტი ორგანიზაციის შიგნით არის უფრო ხელმისაწვდომი, ვიდრე ორგანიზაციის გარეთ, ამის მიზეზი არის სიახლოვე. მაგალითად, ერთიდაიმავე კომპანიაში მომუშავე ინდივიდები უფრო მარტივად დამყარებენ კონტაქტს ერთმანეთის ოფისში შესვლით ან შემთხვევითი შეხვედრით (e.g., Kotter, 1982). ამის საწინააღმდეგოდ, შეხვედრები გარე პირებთან უნდა იყოს დანიშნული ან შესაძლოა მოხდეს სამუშაო საათების შემდეგ. აქედან გამომდინარე, სავარაუდოა, რომ უფრო მეტი ძალისხმევაა საჭირო ექსტერნალური ვიდრე ინტერნალური “ნეთვორქინგისას.”
3. **სიხშირე**-ინდივიდების კონტაქტის დონე, რომელიც განაპირობებს თუ როგორ იცნობენ ისინი ერთმანეთს (e.g., Podolny & Baron, 1997). საშუალოდ სიხშირე უნდა იყოს მაღალი ორგანიზაციებში, ვიდრე ორგანიზაციის გარეთ. ამგვარად, ორგანიზაციული “ნეთვორქი” მაღალი სიხშირით განაპირობებს იმას, რომ ჭორები უფრო სწრაფად ვრცელდება და შესაძლოა დააზიანოს ინდივიდის რეპუტაცია. რეპუტაცია ფორმირდება სხვების აღქმის

² წყარო" Wolff, H.-G., Kim, S. (2012), “The relationship between networking behaviors and the big five personality dimensions

საფუძველზე და განიხილება როგორც ინდივიდის მომავალი ქცევის სიგნალი (Coleman, 1988; Fombrun & Stanley, 1990).

ფუნქციური ასპექტი ასახვას ურთიერთობის განვითარების პროტოტიპულ პროცესს და განსხვავებას კონტაქტების დამყარებას, შენარჩუნებასა და გამოყენებას.³

ამ ასპექტების თანაკვეთას მივყავართ ექვსი ტიპის “ნეთვორქინგ” ქცევასთან: *ინტერნალური კონტაქტების დამყარება; ინტერნალური კონტაქტების შენარჩუნება; ინტერნალური კონტაქტების გამოყენება; ექსტერნალური კონტაქტების დამყარება; ექსტერნალური კონტაქტების შენარჩუნება; ექსტერნალური კონტაქტების გამოყენება.*

- *კონტაქტების დამყარება* მოიცავს ქცევებს, რომელიც დაკავშირებულია ინიციატივებთან და ახალი კავშირების დამყარებასთან. ეს არის მაღალი სოციალური აქტივობა, სადაც სოციალური უნარები თამაშობს მნიშვნელოვან როლს.
- *კონტაქტების შენარჩუნებისას*, ინდივიდები ირჩევენ რომელი კონტაქტი შეინარჩუნონ და განავითარონ. აღსანიშნავია, რომ კონტაქტების შენარჩუნებისთვის მნიშვნელოვანია ინფორმაციების გაცვლა, მაგალითად ისეთი ტიპის ინფორმაციის, როგორცაა სხვების მიმდინარე საქმიანობა.
- *კონტაქტების გამოყენებაზე* საუბრისას აღსანიშნავია, რომ ინდივიდები აქტიურად ცდილობენ დაუახლოვდნენ კონტაქტებს იმისათვის, რომ მიიღონ საჭირო რესურსი. ამ დროსაც კი, კონტაქტების გამოყენება კავშირშია სოციალურ ინტერაქციასთან, რესურსების მიღწევა მთავარი მიზეზია ინტერაქციის. ასევე ადამიანები ხშირად უახლოვდებიან თავის კონტაქტებს, რათა ითხოვონ მხარდაჭერა. მაგალითად, დაუსაქმებელი ინდივიდები სამსახურის ძიებისას ნაცნობებს მოუწოდებენ.

³ წყარო: Wolff, H.-G., Weikamp, J.G., Batinic B. (2018), “Implicit motives as determinants of networking behaviors”

ვოლფმა და მოზერმა (Wolff & Moser, 2006) თავისი მოდელის საფუძველზე, შეიმუშავეს "კარიერული კონტაქტების კითხვარი". აღნიშნულმა კითხვარმა საბოლოო სახე სამი კვლევის საფუძველზე მიიღო. ჩატარდა კითხვარის ფსიქომეტრული ანალიზი. შედეგების ანალიზის საფუძველზე ვოლფმა და მოზერმა დაადასტურეს კითხვარის კონსტრუქტული ვალიდობა. ასევე, ხაზი უნდა გაესვას იმ ფაქტს, რომ მათ კითხვარი ჩაატარეს სხვადასხვა შერჩევაზე. ერთ შემთხვევაში ბილინგვურ შერჩევაზე, მეორე შემთხვევაში მონოლინგვურ შერჩევაზე. აღნიშნული კვლევების საფუძველზე განისაზღვრა სკალების შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი.

1.3 "ნეთვორქინგთან" დაკავშირებული კვლევების განხილვა და ანალიზი

სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებობს კვლევები, რომლებიც განიხილავენ იმ დეტერმინანტებს, რომლებსაც შეუძლიათ განაპირობონ "ნეთვორქინგ" ქცევა. ეს დეტერმინანტები შესაძლოა იყოს, როგორც პიროვნული მახასიათებლები, ასევე სამუშაო მახასიათებლები.

ნეთვორქინგის დეტერმინანტების კვლევები ზომავენ კონტექსტუალურ ისევე, როგორც ინდივიდუალურ ცვლადებს. კვლევები კონტექსტუალურ დეტერმინანტებზე აყალიბებს, რომ სპეციფიკური სამუშაო მახასიათებლები ისეთი, როგორცაა სხვებზე დამოკიდებულება, რათა შეასრულო სამუშაო დავალება (Michael and Yukl, 1993) ან ინიციატივიანი სამუშაო კონტექსტი, რომელიც მოითხოვს ინტერპერსონალურ უნარებს (Blickle et al., 2012), გავლენას ახდენს "ნეთვორქინგზე".

ფორეტმა და დუგერტმა (Forret & Dougherty, 2001), წარმოადგინეს კვლევა, რომლის მიხედვითაც პიროვნული და სამუშაო მახასიათებლები იყო მნიშვნელოვანი პრედიქტორი "ნეთვორქინგ" ქცევაში ჩართულობის. პიროვნულ მახასიათებლებში ისინი განიხილავდნენ ექსტრავერსიას, თვითშეფასებას, ხოლო სამუშაო მახასიათებლებში გამოყოფდნენ ორგანიზაციულ დონეს და პოზიციას (გაყიდვებში, მარკეტინგის სფეროსა და ფინანსებში მომუშავე ინდივიდები). ისინი

ვარაუდობდნენ, რომ ექსტრავერსია, თვითშეფასება, ორგანიზაციული დონე და გაყიდვების ან მარკეტინგის პოზიცია პოზიტიურად იქნებოდა დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევაში ჩართულობასთან. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ თვითშეფასება და ექსტრავერსია მნიშვნელოვანი პრედიქტორი იყო კონტაქტების შენარჩუნების, პროფესიულ აქტივობებში ჩართულობის. ორგანიზაციული დონე მნიშვნელოვნად წინასწარმეტყველებდა კონტაქტების შენარჩუნებას, ხოლო გაყიდვების ან მარკეტინგის წარმომადგენლები პოზიტიურად იყვნენ დაკავშირებული კონტაქტების შენარჩუნებასთან (Forret & Dougherty, 2001).

პიროვნულ მახასიათებლებსა და "ნეთვორქინგს" შორის კავშირზე საუბრისას აღსანიშნავია, რომ ზოგიერთი კვლევა უკავშირებს მახასიათებლებს "ნეთვორქინგ" ქცევის სტრუქტურულ და ფუნქციურ ასპექტს, რათა გაზომონ განსხვავებული კავშირი მახასიათებელსა და "ნეთვორქინგს" შორის. სტრუქტურულ ასპექტთან დაკავშირებით, მიგნებები გვიჩვენებენ, რომ ინტერნალური "ნეთვორქინგი" არის უფრო ძლიერად დაკავშირებული ექსტრავერსიასთან და თანხმობისადმი მზაობასთან უფრო მეტი ხელმისაწვდომობისა და ინტერნალური კონტაქტებთან სიახლოვის გამო (Wolff and Muck, 2009; Wolff and Kim, 2012).

ვოლფისა და კიმის მიერ ჩატარებულ (Wolff & Kim, 2011) კვლევაში გამოიყენებოდა დიდი ხუთეულის პიროვნების ფაქტორები, როგორც საფუძველი იმისა, რომ ისეთი მახასიათებლები, რომლებიც მოიცავს სოციალურ (ექსტრავერსია და თანხმობისადმი მზაობა) და ინფორმაციულ (გამოცდილებსიადმი ღიაობა) მახასიათებლებს არის რელევანტური იმის ახსნაში თუ როგორ ეხმარება ინდივიდუალური დისპოზიციები "ნეთვორქინგ" ქცევას (Wolff & Kim, 2011).

ვოლფი და მოზერი განიხილავდნენ, რომ ექსტერნალური "ნეთვორქინგი" ძლიერად არის დაკავშირებული თვით-მონიტორინგთან (Wolff and Moser, 2006) და დომინანტურობასთან (Wolff and Muck, 2009). სავარაუდოა, რომ ეს განპირობებულია სხვადასხვა სიტუაციებში უფრო მარტივად ადაპტაციის შესაძლებლობითა და უფრო მეტი ძალისხმევის დახარჯვით.

არც თუ ისე ბევრმა კვლევამ გაზომა ფუნქციური განსხვავებების სხვადასხვაგვარი კავშირი კონტაქტების დამყარების, შენარჩუნებისა და გამოყენების მიმართულებით. ვოლფი და მუკი (Wolff and Muck, 2009) თავის კვლევაში გვიჩვენებდნენ, რომ დომინანტურობა არის ძალიან მნიშვნელოვანი კონტაქტების დამყარებისას მაშინ, როდესაც ვოლფისა და კიმის მიხედვით,

თანხმობისადმი მზაობა, გვეჩვენება, უმნიშვნელოდ კონტაქტების დამყარებისას (Wolff and Kim, 2012).

ჰანს ვოლფი და მისი კოლეგები (Wolff, Weikamp & Batinic, 2018) თავის კვლევაში ხაზს უსვამენ იმპლიციტური მოტივების, როგორც “ნეთვორქინგ” ქცევის დეტერმინანტის მნიშვნელობას. მკვლევარები ითვალისწინებენ რა პიროვნებაზე მოტივაციურ შეხედულებებს და ამტკიცებენ, რომ მახასიათებლების მიღმა მოჭარბებულად არის სოციალური კონტექსტი, მოტივები, რომელიც ნათელს ჰფენს “ნეთვორქინგის” ინსტრუმენტლ ასპექტებს. ისინი იყენებენ მაკკელანდის იმპლიციტური მოტივების ნაშრომს, სადაც განიხილება ძალაუფლების მოთხოვნილება, მიღწევის მოთხოვნილება და აფილაციის მოთხოვნილება. აღსანიშნავია, რომ კვლევათა უმეტესობა ყურადღებას ამახვილებს “ნეთვორქინგის” სტრუქტურულ ასპექტებზე, მაშინ, როდესაც ვოლფი, ვეიკამპი და ბატინკი (Wolff, Weikamp & Batinic, 2018) ფოკუსირებულნი არიან კონტაქტების დამყარება, შენარჩუნებასა და გამოყენებაზე. კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ მიღწევის მოთხოვნილება დაკავშირებულია “ნეთვორქინგთან” მთლიანობაში. აფილაციის მოთხოვნილება პოზიტიურად არის დაკავშირებული კონტაქტების გამოყენებასთან, მაშინ როცა ძალაუფლების მოთხოვნილება დაკავშირებულია ინტერნალური კონტაქტების გამომყენებასთან. საბოლოო ჯამში ეს კვლევა გვიჩვენებს, რომ “ნეთვორქინგი” მხოლოდ სოციალური ფაქტორებით (აფილაციის მოთხოვნილება) არ არის განპირობებული. ამის ნაცვლად, მიღწევის მოტივები არის ყველაზე მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი “ნეთვორქინგ” ქცევის (Wolff, Weikamp & Batinic, 2018)

არაერთი ემპირული კვლევიტაა დადასტურებული “ნეთვორქინგ” ქცევის მნიშვნელობა კარიერული განვითარების პროცესში. მკვლევარები გვიჩვენებენ, რომ “ნეთვორქინგი, როგორც ფაქტორი ხელს უწყობს კარიერულ ზრდას (Burt 2004, Podolony&Baron 1997).

რამოდენიმე კვლევამ გამოიკვლია კავშირი ინტერნალურ და ექსტერნალურ “ნეთვორქინგ” ქცევებსა და კარიერულ შედეგებს შორის. განვიხილოთ თითოეული მათგანი:

კლაუს მოზერმა და ჰანს ვოლფმა (Moser & Wolff, 2009) იკვლიეს "ნეთვორქინგის" (კონტაქტების დამყარება, შენარჩუნება და გამოყენება) ეფექტის გავლენა კარიერულ წარმატებაზე. კვლევა იყო ლონგიტუდური და გრძელდებოდა 3 წლის განმავლობაში. კარიერული წარმატება იზომებოდა ხელაფსითა და კარიერული კმაყოფილებით. ანალიზის შედეგად, გამოვლინდა, რომ "ნეთვორქინგი" დაკავშირებულია სასურველ ხელფასთან და უფრო მეტიც დაკავშირებულია დროთა განმავლობაში ხელფასის ზრდასთან. "ნეთვორქინგი" ასევე დაკავშირებული იყო კარიერულ კმაყოფილებასთან, თუმცა დროთა განმავლობაში აღნიშნული ცვლადი ხდებოდა სტაბილური და აღარ აღმოჩნდა "ნეთვორქინგის" ეფექტი კარიერული კმაყოფილების ზრდაზე (Wolff & Moser, 2008).

2015 წელს პოლინეთში ჩატარებული კვლევა (Fryczyńska, 2015), ასევე ადასტურებს "ნეთვორქინგ" ქცევების კავშირს კარიერულ კმაყოფილებასთან. აღნიშნული კვლევის მთავარი მიზანი "ნეთვორქინგ" ქცევებისა და კარიერულ განვითარებას შორის კავშირის დადგენა იყო. შედეგების საფუძველზე აღმოჩნდა, რომ "ნეთვორქინგ" ქცევები მნიშვნელოვნად არიან დაკავშირებული კარიერულ კმაყოფილებასთან და კარიერული შესაძლებლობების აღქმასთან. გამოვლინდა, რომ წარსული კარიერული მიღწევები დაკავშირებულია პროფესიულ აქტივობებში ჩართულობასთან და ზრდის კონტაქტების შენარჩუნებას. კარიერული განვითარების მომავალი შესაძლებლობები უფრო ნაკლებად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან, ვიდრე კარიერული წარმატება (Fryczyńska, 2015).

უფრო მოგვიანებით, ვოლფი და მოზერი (Wolff & Moser, 2010) ვარაუდობდნენ, რომ ინდივიდები, რომლებიც ფოკუსირებულნი არიან ინტერნალურ "ნეთვორქინგზე" უფრო მეტად დაწინაურდებიან მაშინ, როდესაც ინდივიდები, რომლებიც არიან ფოკუსირებულნი ექსტერნალურ "ნეთვორქინგზე" უფრო მეტად შეიცვლიან ორგანიზაციას. ვოლფმა და მოზერმა აღმოაჩინეს, რომ ინტერნალური, მაგრამ არა ექსტერნალური "ნეთვორქინგ" ქცევები იყო დაკავშირებული წინსვლასთან. ისინი ეყრდნობიან კინგისა და შტურგეს (King, 2004; Struges et al., 2002) კვლევას, რომელიც ხაზს უსვამს თვით-მართველობით კარიერას, რომელსაც შეუძლია ემსახუროს როგორც ინტერნალურ ასევე ექსტერნალურ მობილობას და გვთავაზობს მობილობის სხვადასხვა სტრატეგიულ საშუალებებს ორგანიზაციაში ან ორგანიზაციის გარეთ.

მკვლევარების ლონგიტუდურმა კვლევამ აჩვენა, რომ მცდელობა, რომელსაც ინტერნალური ინდივიდები დებენ "ნეთვორქინგისას" ნამდვილად მონაწილეობს წინსვლაში. შედეგების საფუძველზე შესაძლოა ითქვას, რომ მხოლოდ ინტერნალური "ნეთვორქინგი" და არა ექსტერნალური ნეთვორქინგი, არის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საშუალება, რათა გაიზარდოს წინსვლის პერსპექტივა. თავისი კონტაქტების საშუალებით, ინდივიდები იღებენ რელევანტურ ინფორმაციას და მხარდაჭერას და ასევე წარმატებით ახდენენ გავლენას მათზე ვინც წყვეტს თუ ვინ უნდა დაწინაურდეს. მეორე მხრივ რესურსები, რომლებიც მიიღება ექსტერნალური კონტაქტებისგან არის შეზღუდული ღირებულების შიდაორგანიზაციულ ტურნირში. დამინტრიგებელი აღმოჩენა მდგომარეობს იმაში, რომ ინტერნალური კონტაქტების გამოყენება დაკავშირებულია პროქსიმალურ წინსვლასთან და ინტერნალური კონტაქტების დამყარება და შენარჩუნება დაკავშირებული იყო დისტალურ წინსვლასთან. ეს გვიჩვენებს რომ კონტაქტები უნდა იყოს დამყარებული წინასწარ, სანამდე ღია პოზიცია არის ხელმისაწვდომი. თუ შესაძლებლობა წინსვლის არსებობს, "ნეთვორქერი" შესაძლოა დაეყრდნოს თავის არსებულ კონტაქტებს და გამოიყენოს ისინი, რათა გაიზარდოს თავისი პერსპექტივა წინსვლის (Wolff & Moser, 2010).

ვოლფისა და მოზერის მიგნებები შეესაბამებოდა ფორეტისა და დუგერტის (Forret & Dougherty, 2004) კვლევას. თუმცა, მათ კვლევაში, ორივე, ინტერნალური და ექსტერნალური "ნეთვორქინგი" ქცევა წინასწარმეტყველებს დამსაქმებლების ცვლილებას. ასევე ფორეტიმ და დუგერტმა ჩაატარეს კვლევა, რომელსაც ჰქონდა ორი მიზანი. პირველი იკვლიეს "ნეთვორქინგი" ქცევაში ჩართულობის კავშირი ობიექტური და აღქმული კარიერული წარმატების შედეგებზე (objective and perceived career success outcomes). ასევე, გაზომეს განსხვავება ქალებსა და კაცებში "ნეთვორქინგი" ქცევასა და კარიერული წარმატების შედეგებს შორის. შედეგები გვიჩვენებს, რომ "ნეთვორქინგი" ქცევის ზოგიერთი ტიპი დაკავშირებულია კარიერულ შედეგებთან (მაგალითად, ექსტერნალური კონტაქტის შენარჩუნება და პროფესიონალურ აქტივობებში ჩართულობა) გარდა ამისა, გენდერული განსხვავებები გავლენას ახდენს "ნეთვორქინგი" ქცევებზე, როგორც კარიერული ზრდის სტრატეგიაზე (მაგალითად, პროფესიულ აქტივობებში ჩართულობა

კაცებისთვის უფო მეტად სასარგებლო იყო კარიერული პროგრესისთვის) (Forret & Dougherty, 2004).

ჯუდით ვოლმერმა და ჰანს ჯორჯ ვოლფმა (Volmer & Wolff, 2018) რესურსების შენახვის თეორიისა (COR; Hobfoll, 2001, 2011) და ყოველდღიური კვლევის (ხუთი სამუშაო დღის მიყოლებით) საფუძველზე იკვლიეს მოკლევადიანი “ნეთვორქინგის” ეფექტი დასაქმებულთა კარიერასთან დაკავშირებულ შედეგებზე (კარიერულ ოპტიმიზმი და კარიერული კმაყოფილება), სამუშაო ატიტუდებზე (სამუშაოთი კმაყოფილება) და კეთილდღეობაზე/well-being (ემოციური გამოფიტვა/ამოწურვა). კვლევის მთავარი შეკითხვა იყო თუ როგორ ახდენს გავლენას ყოველდღიური “ნეთვორქინგის” სხვადასხვა აქტივობები ადამიანის გამოცდილებაზე სამსახურში და სამსახურს გარეთ. კონკრეტულად, ვოლმერმა და ვოლფმა გაზომეს ყოველდღიური “ნეთვორქინგ” აქტივობების შედეგი ყოველდღიურ სამუშაოსა და კარიერით კმაყოფილებაზე.

მკვლევარები (Volmer & Wolff, 2018) მსჯელობდნენ, რომ ყოველდღიური “ნეთვორქინგ” აქტივობები უზრუნველყოფს ინდივიდებს რესურსებით და მივყავართ პოზიტიურ ფსიქოლოგიურ და ატიტუდურ შედეგებამდე. კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, რომ ყოველდღიური “ნეთვორქინგი” დაკავშირებულია კარიერულ ოპტიმიზმთან, კარიერულ კმაყოფილებასთან, სამუშაოთი კმაყოფილებასთან და კეთილდღეობასთან. ასევე გამართლდა ვოლფისა და ვოლმერის ვარაუდები პოზიტიური აფექტის, როგორც მედიატორის მნიშვნელობასთან დაკავშირებით. გმოვლინდა, რომ პოზიტიურ აფექტს მნიშვნელოვანი ეფექტი აქვს კარიერული წინსვლისთვის (Volmer & Wolff, 2018).

აღსანიშნავია, რომ როგორც ინდივიდისთვის ასევე ორგანიზაციისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია “ნეთვორქინგი”, ვინაიდან გარკვეული ქმედებების წახალისება შესაძლოა გახდეს არამხოლოდ თანამშრომლის კარიერული წარმატებისთვის მნიშვნელოვანი, არამედ ორგანიზაციისთვისაც (Volmer & Wolff, 2018).

შელი მაკკალუმის, მონიკა ფორეტის და ჰანს ჯორჯ ვოლფის (McCallum, Forret & Wolff, 2014) მიერ ჩატარებულ კვლევის საფუძველზე გამოვლინდა, რომ “ნეთვორქინგი” ორგანიზაციაში

პოზიტიურად იყო დაკავშირებული აფექტურ ვალდებულებასთან. ვალდებულება ეხება ინდივიდის ემოციურ ჩართულობას, რომელსაც ინდივიდი გრძნობს თავისი ორგანიზაციის მიმართ (Allen and Meyer, 1990; Mowday et al., 1979) და ინტერნალურ "ნეთვორქინგ" ქცევებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ სანდო ურთიერთობების განვითარებას სამუშაო ადგილზე. ეს ინტერნალური სოციალური კონტაქტები არის მნიშვნელოვანი ინფორმაციის, რესურსებისა და მხარდაჭერის წყარო (Salancik and Pfeffer, 1978), რის საფუძველზეც შესაძლებელია გაიზარდოს ადამიანს ორგანიზაციისადმი მიკუთვნების გრძნობა.

ორგანიზაციები, რომლებიც წახალისებენ ინტერნალურ "ნეთვორქინგ" ქცევებს შესაძლოა ითქვას, რომ იძენენ ინდივიდებს, რომლებიც უფრო მეტად არიან მათ კოლეგებთან დაკავშირებული, რაც განაპირობებს მათი ორგანიზაციისადმი ვალდებულების ზრდას (McCallum, Forret & Wolff, 2014).

ნორმატიული "ნეთვორქინგი" პოზიტიურად არის დაკავშირებული ინტერნალურ "ნეთვორქინგთან", ხოლო ნეგატიურად არის დაკავშირებული ექსტერნალურ "ნეთვორქინგთან". ექსტერნალურმა კავშირებმა პროფესიონალ კოლეგებთან შესაძლოა გამოიწვიოს ინდივიდების იდენტიფიცირება უფრო მეტად თავის პროფესიასთან ვიდრე დამსაქმებელთან (Chang et al., 2008; Kerr et al., 1977). თუმცა, გარე კონტაქტებმა შესაძლოა უზრუნველყონ მენეჯერები და პროფესიონალები ღირებული იდეებით და ინფორმაციით. ასევე შეიძლება ექსტერნალური კონტაქტები იყოს სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული სწავლისთვის და შიდა ორგანიზაციული ალიანსების განვითარებისთვის (McCallum, Forret & Wolff, 2014).

იმისათვის, რომ პატარა ბიზნესები განვითარდნენ და მიაღწიონ წარმატებას დამფუძნებლები აქტიურად იყენებენ "ნეთვორქინგს". კილენგტონი (Kilenthong, 2016) აღწერდა დამფუძნებელთა მარკეტინგის ექვს განზომილებას, რომელთაგან ერთ-ერთი იყო "ნეთვორქინგი". განიხილებოდა, რომ დამფუძნებელი მარკეტოლოგები ჩვეულებრივ ემყარებიან პიროვნულ "ნეთვორქს" ინფორმაციის მისაღებად და პოტენციური მომხმარებლის მოსაპოვებლად.

“ნეთვორქინგი” მოიცავს სოციალურ პროცესებს ნორმალური ეკონომიკური სავაჭრო ურთიერთობისთვის. პატარა ორგანიზაციებზე ჩატარებულ “ნეთვორქინგ” კვლევებს აქვთ ტენდენცია კონცენტრირებლნი იყვნენ პიროვნულ ურთიერთობებზე, რომელიც მოიცავს ძლიერ (ოჯახი და ახლო მეგობრები) და სუსტ კავშირებს (Shaw 1997). ინდივიდები, რომლებიც დაკავშირებულნი არიან ძლიერი კავშირებით ენდობიან ერთმანეთს. თუმცა, ისინი სავარაუდოდ უზიარებენ ერთმანეთს კონტაქტებს და ინფორმაციას, ამიტომ ამ ფაქტმა შესაძლოა ხელი შეუშალოს ახალი ინფორმაციის წარმოქმნისა და ახალი პერსპექტივების შექმნას, რაც გამოიწვევს ბიზნეს შესაძლებლობების ზრდისა და განვითარების შეფერხებას. სუსტი კავშირები შესაძლოა იყოს ხანმოკლე და ნაკლები სიხშირის (Kilenthong, 2016).

თუმცა მკვლევარები მსჯელობენ, რომ “ნეთვორქინგის” სუსტი კავშირები არის ფუნდამენტალური ნაწილი დამფუძნებელთა (entrepreneurial) ქცევის (Aldrich and Zimmer 1986, Birley et al. 1991, Dubini and Aldrich 1991, Bryson et al. 1993). Dubini and Aldrich (1991)

ელიზაბეტ ჩელის და სუზან ბეინეს (Chell & Baines, 2000) ნაშრომი გვიჩვენებს, რომ ბიზნესის მფლობელები/მენეჯერები იყენებენ თავის კონტაქტებს, როგორც წყაროს საჭირო დამატებითი ინფორმაციისთვის. მკვლევარები დაინტერესებული იყვნენ მიკრობიზნესების მფლობელების კავშირებით სხვა ბიზნესის მფლობელებთან და სხვა ორგანიზაციებთან და იმ შედეგით, რომელსაც მიკრობიზნესის მფლობელები იღებდნენ აღნიშნული კავშირების საფუძველზე (მხარდაჭერა, დახმარება). ჩელმა და ბეინემ თავის კვლევაში აღმოაჩინეს, რომ მომხმარებლები არიან ყველაზე მნიშვნელოვანი წყარო დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად. მათ შემდეგომ არიან სხვა ბიზნესის მფლობელები/მენეჯერები. ოსგარდისა და ბირლეიმის (Ostgaard & Birley, 1996) მიერ ჩატარებულ კვლევაში მიღებული შედეგები, ადასტურებს “ნეთვორქის” როლს კომპანიის საქმიანობის შესრულებასა და განვითარებაში.

თავი 2. ემოციური ინტელექტი

2.1 ემოციური ინტელექტის ისტორიული საფუძვლები

როდესაც ფსიქოლოგებმა დაიწყეს მსჯელობა ინტელექტის შესახებ ისინი ყურადღებას ამახვილებდნენ ისეთ კოგნიტურ ასპექტებზე, როგორცაა დამახსოვრება და პრობლემის გადაჭრა. თუმცა იყვნენ მკვლევარები, რომლებმაც ადრეულად გააცნობიერეს არა-კოგნიტური ასპექტების მნიშვნელობა. მაგალითად, დევიდ ვექსლერი განსაზღვრავდა ინტელექტს, როგორც ინდივიდების შესაძლებლობების ერთობლიობას, რომელიც ხელს უწყობს მიზანსწრაფულ ქცევას, რაციონალურ აზროვნებასა და გარემოსთან ეფექტურ გამკლავებას (Wechsler, 1958)

1943 წელს ვექსლერი ვარაუდობდა, რომ არა-ინტელექტუალური შესაძლებლობები მნიშვნელოვანია ცხოვრებაში წარმატების მიღწევის წინასწარმეტყველებისთვის. ვექსლერი არ იყო მხოლოდ ერთი მკვლევარი, რომელიც ხაზს უსვამდა ინტელექტის არა-კოგნიტური ასპექტების როლს ადაპტაციასა და წარმატებაში. რობერტ თრონდაიკი, მაგალითად, წერდა, "სოციალური ინტელექტის" შესახებ (Thorndike & Stein, 1937). თრონდაიკი სოციალური ინტელექტს განსაზღვრავდა, როგორც შესაძლებლობას, გაიგო კაცისა და ქალის, ბიჭისა და გოგოს, მოიქცე ბრძნულად ადამიანურ ურთიერთობებში. ბანდურა (Bandura, 1982) მსჯელობდა, რომ საკუთარი შესაძლებლობების რწმენას შეუძლია გავლენა მოახდინოს ინდივიდების ცხოვრებაზე და განაპირობოს ის თუ როგორ გრძნობენ თავს, რას ფიქრობენ და როგორ იქცევიან.

სამწუხაროდ, ამ პიონერების ნამუშევრები იყო დავიწყებული იქამდე, სანამ 1983 წელს ჰოვარდ გარდნერმა არ დიწყო წერა "მრავალმხრივი ინტელექტის" შესახებ. გარდნერმა (Gardner, 1983) ივარაუდა, რომ "ინტრაპერსონალური" და "ინტერპერსონალური" ინტელექტი არის ისეთივე მნიშვნელოვანი, როგორც ინტელექტის ტიპი, რომელიც ჩვეულებრივ იზომება IQ-სა და მასთან დაკავშირებული ტესტებით. კეიტ ბესლეიმ და რეუვენ ბარონმა (Baesley & Bar-On, 1987) გამოიყენეს ტერმინი ემოციური ინტელექტი (EQ) ნაშრომში, რომელიც არ გამოცემულა.

2.2 ემოციური ინტელექტის მოდელები

ტერმინი ემოციური ინტელექტი სამეცნიერო ლიტერატურაში პირველად 1990 წელს გამოჩნდა. მას შემდეგ, ემოციური ინტელექტის სხვადასხვა მიდგომა განვითარდა და კვლევები ამ სფეროში არსებითად გაიზარდა. არსებობს სამი ძირითადი მიდგომა:

1. პირველი მიდგომა, განიხილავს ემოციურ ინტელექტს, როგორც უნარს და მოიცავს სალოვეისა და მეიერის მიერ ჩამოყალიბებულ მოდელს (Mayer & Salovey, 1997);
2. მეორე მიდგომის მიხედვით, ემოციური ინტელექტი განისაზღვრება, როგორც შექმნილი, დასწავლილი კომპეტენცია და მოიცავს დანიელ გოლემანის მიერ შემუშავებულ მოდელს (Goleman, 1998);
3. მესამე მიდგომა ყურადღებას ამახვილებს ემოციურ ინტელექტზე, როგორც პიროვნულ ნიშანზე და მოიცავს ბარონის (Bar-On, 1997, Bar-On, 2000, Bar-On, 2006) და პეტრიდესა და ფურნჰამის (Petrides & Furnham, 2001) მიერ ჩამოყალიბებულ მოდელებს.

2.2.1 ემოციური ინტელექტი, როგორც უნარის მოდელი (*The EI ability-based model*) (Mayer & Salovey, 1997)

1990 წელს სალოვეისა და მეიერის მიერ ჩამოყალიბებული ემოციური ინტელექტის იერარქიული მოდელი მოიაზრებდა, რომ ემოციური ინტელექტი არის კონცეფცია, რომელიც მოიცავს სამ განსხვავებულ კომპონენტს, ემოციების შეფასებას და გამოხატვას, ემოციების რეგულირებას და ემოციური ინფორმაციის გამოყენებას აზროვნებისას და ქმედებისას (Mayer & Salovey, 1997)

სწორედ იმ ფაქტმა, რომ თავდაპირველი ემოციური ინტელექტის მოდელები იყო ბუნდოვანი და სათანადო ყურადღებას არ აქცევდა კოგნიტურ მახასიათებლებს, რომლებიც არის ტიპური

ტრადიციული ინტელექტის დეფინიციისთვის, საბოლოოდ მიიყვანა მეიერი და სალოვეი (Mayer & Salovey, 1997) ემოციური ინტელექტის, როგორც უნარის მოდელის ჩამოყალიბებამდე.

ამ თეორიული განვითარების საფუძველზე, მაიერმა, სალოვეიმ და კაუსომ (Mayer, Salovey and Caruso) მოახდინა დიფერენცია ეცმოციური ინტელექტის შერეული (mixed) და უნარის მოდელებს შორის. მაიერისა (Mayer et al.) მიხედვით, შერეული (mixed) მოდელები მოიცავს პიროვნული ცვლადების ფართო სპექტრს, რაც მაიერისა და სალოვეის (Mayer and Salovey's) უნარის იმ მოდელისაგან განსხვავდება, რომელიც არის ემოციური ინტელექტის კოგნიტური დეფინიცია.

პირველ შემთხვევაში, ემოციური ინტელექტი ეხება კროს-სიტუაციურ თანმიმდევრულობას ქცევაში (ვლინდება სეციფიკურ მახასიათებლებში ან ქცევებში, როგორცაა ემპათია, ოპტიმიზმი, ასერტიულობა), ამის საპირისპიროდ ინფორმაციულ-გადამამუშავებელი ემოციური ინტელექტი მოიცავს უნარებს (მაგალითად, იდენტიფიცირების შესაძლებლობა, ემოციების გამოხატვა და სახელის მინიჭება) (Mayer & Salovey, 1997).

მეიერისა და სალოვეის მოდელში გამოიყოფა ოთხი უნარი:⁴

- *ემოციების აღქმა*-უნარი აღიქვა საკუთარი და სხვების ემოციები; ასევე ხელოვნება, მუსიკა და სხვა სტიმულები.
- *ემოციების ასიმილაცია*-უნარი მოახდინო გენერირება, გამოიყენო და იგრძნო ემოციები, როგორც საჭირო, საკომუნიკაციო გრძნობები ან რათა გამოიყენო ემოციები სხვა კოგნიტურ პროცესებში.
- *ემოციების გაგება*- უნარი შეგეძლოს ემოციური ინფორმაციის გაგება და ემოციური მნიშვნელობის შეფასება.

⁴ Fernández-Berrocal P., Extremera N. (2006), "Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history

- *ემოციების რეგულირება*–უნარი რჩებოდა ღია გრძნობებისადმი, მონიტორინგი გაუწიო და არეგულირო საკუთარი და სხვისი ემოციები, რათა ხელი შეუწყო ემოციების გაგებასა და პერსონალურ ზრდას.

ზემოთ აღნიშნული ოთხი ფაქტორი არის იერარქიულად განაწილებული, ამგვარად, ამოციების აღქმა არის საბაზისო დონე და ემოციების მრათვა არის ყველაზე მაღალი დონე იერარქიაში, სწორედ ამიტომ, უნარი დაარეგულირო საკუთარი და სხვების ემოციები, აგებულია სამი სხვა კომპეტენციის საფუძველზე.

სალოვეიმ და მაიერმა ასევე შექმნეს კვლევის პროგრამა, რომელიც მოიცავდა ემოციური ინტელექტის ვალიდური საზომის განვითარებას და მისი მნიშვნელობის დადგენას.

ერთ-ერთ კვლევაში მათ აღმოაჩინეს, რომ როდესაც ადამიანთა ჯგუფი უყურებს დრამატულ ფილმს, ის ინდივიდები გამოკეთებიან სწრაფად, რომლებსაც აქვთ შესაძლებლობა მოახდინონ საკუთარი ემოციების იდენტიფიცირება და დაარქვან განცდებს სახელი (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey, & Palfai, 1995).

კვლევით დასტურდება, რომ ის ინდივიდები, რომლებსაც აქვთ უნარი ზუსტად აღიქვან, გაიგონ და შეაფასონ სხვა ადამიანის ემოციები უკეთ პასუხობენ ცვლილებებს სოციალურ გარემოში და აგებენ სოციალურ "ნეთვორქს" (Salovey, Bedell, Detweiler, & Mayer, 1999).

2.2.2 ემოციური კომპეტენციების მოდელი

დანიელ გოლემანის ვარაუდები ეფუძნება პიროვნული კომპეტენციების ნაშრობს, რომელიც წარმოიშვა ემოციური ინტელექტის კონცეფტიდან. გოლემანი ცდილობდა განესხვავებინა ემოციური ინტელექტი და ემოციური კომპეტენცია. ემოციური კომპეტენცია ეხება პიროვნულ და სოციალურ უნარებს, რომლებსაც მივყავართ უმაღლეს შესრულებამდე. ემოციური კომპეტენციები დაკავშირებულნი არიან და ეფუძნებიან ემოციურ ინტელექტს. ემოციური ინტელექტი არის პოტენციალი ამ კომპეტენციების სწავლისა. მაღალი ემოციურ ინტელექტის ქონა არ არის გარანტია, რომ ინდივიდს ექნება ზუსტად ის უნარები, რომელიც საჭიროა

სამუშაოსთვის, ეს მხოლოდ ნიშნავს, რომ ინდივიდს აქვს მაღალი პოტენციური მათი დასწავლის (Goleman, 2001).

ემოციური ინტელექტის კომპეტენციის მოდელში გამოყოფილია ემოციური ინტელექტის ოთხი ძირითადი კომპონენტი (Goleman, 2001):⁵⁶

- **თვითცნობიერება**– ინდივიდის მიერ საკუთარი ემოციების წაკითხვის და მათი გავლენის გაცნობიერების და გაგების უნარი და ამ ინფორმაციის გამოყენება გადაწყვეტილების მისაღებად. განვითარებული თვითცნობიერების უნარი ადამიანს საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეებისა და შეზღუდვების შეცნობის საშუალებას იძლევა და ადამიანს თავს თავდაჯერებულად აგრძნობინებს.
- **თვითმართვა**– მოიცავს ინდივიდის ემოციების და იმპულსების კონტროლს და გარემოს გამოწვევებთან ადაპტაციას. ადამიანი ამ დროს გულწრფელობასა და ინტეგრირებულობის შენარჩუნებასაც ახერხებს.
- **სოციალური ცნობიერება** – სხვა ადამიანის ემოციების გაგების, განცდის და ამ ემოციებზე რეაგირების უნარი, რომელიც გამოიყენება სოციალურ „ქსელში“ ფუნქციონირებისათვის. სოციალური ცნობიერება თავის თავში მოიცავს ემპათიასა და ორგანიზაციულ ინტუიციას.
- **ურთიერთობების მართვა** – კონფლიქტის მართვისას სხვა ადამიანებზე გავლენის მოხდენის უნარი.

გოლემანი ამტკიცებს, რომ ემოციური ინტელექტის კომპეტენციები შესაძლოა იყოს გამომუშავებული და გაუმჯობესებული. ადამიანებს შეუძლიათ გაიმჯობესონ საკუთარი ემოციური ინტელექტი უკუკავშირის მიღებით, პრაქტიკითა და სწორი ტრენინგით (Goleman, 2001).

⁵ წყარო: Dr. Rob Yeung (2006), Emotional Intelligence the new rules.

⁶ წყარო: Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books

გოლმანის მოდელს ხშირად აკრიტიკებენ და თვლიან, რომ იგი არის რთული მეცნიერულად შესაფასებლად, მისი დაუსაბუთებელი მტკიცებულებებისა და უსაფუძვლო მოთხოვნების გამო.

2.2.3 ემოციურ-სოციალური ინტელექტის მოდელი

ბარონის მოსაზრებით *"ემოციურ-სოციალური ინტელექტი არის ურთიერთგადამკვეთი ერთმანეთთან დაკავშირებული ემოციური და სოციალური კომპეტენციები, უნარები და საშუალებები, რომლებიც განსაზღვრავენ თუ რამდენად ეფექტურად გვესმის და გამოვხატავთ საკუთარ თავს, გვესმის სხვების, გვაქვს ურთიერთობა და ვართმევთ თავს ყოველდღიურ მოთხოვნებს"* (Bar-On, 2006, გვ.8).

აქცენტი "არა-კოგნიტურ" ფაქტორებზე გვევლინება უარყოფად ტრადიციული ინტელექტის კონცეფციის, რომელიც ხაზს უსვამს კოგნიტური ფაქტორების რელევანტურობას. მნიშვნელოვანი იყო იმ ძირითადი ფაქტორების და კომპონენტების სოციალური და ემოციური ფუნქციონირების აღმოჩენა, რომლებსაც მიჰყავთ ინდივიდები უკეთეს ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობამდე (well-being) (Bar-On, 2000, 2004, 2006).

აღნიშნულ მოდელში ემოციური და სოციალური კომპეტენციები, უნარები და ჩვევები ერთიანდება ხუთ მაღალი დონის ფაქტორად:⁷

- *ინტრაპერსონალური* უნარები ეხება შესაძლებლობებს, რომ იცოდე და შეგეძლოს საკუთარი ემოციების, გრძნობების, იდეების გაგება;
- *ინტერპერსონალური* უნარები ეხება შესაძლებლობებს რომ იცოდე და შეგეძლოს სხვისი ემოციების, გრძნობების, იდეების გაგება;
- *სტრესის მართვა* დაკავშირებულია ემოციების რეგულაციასთან, რათა თავიდან იქნას აცილებული სტრესი;

⁷წყარო: Fernández-Berrocal P., Extremera N. (2006), "Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history

- **ადაპტაცია** ეხება შესაძლებლობას იყო ღია შეცვალო შენი გრძნობები სიტუაციიდან გამომდინარე;
- **ზოგადი გუნება-განწყობა** (General Mood) ეხება შესაძლებლობას გრძნობდე და გამოხატავდე პოზიტიურ ემოციებს და იყო ოპტიმისტური;

2.2.4 ემოციური ინტელექტი, როგორც პიროვნული ნიშნის მოდელი

ბევრი მკვლევარი ანსხვავებს ემოციური ინტელექტის ორ კონსტრუქტს, რომელიც დამოკიდებულია იაშუე, ეფუძნება თუ არა ოპერაციონალიზაციის პროცესი თვითანგარიშს (როგორც პიროვნების კითხვარებში) ან მაქსიმალურ შესრულებას (როგორც IQ-ტესტებში).

ემოციური თვითეფექტურობის მახასიათებელი უზრუნველყოფს ემოციებთან დაკავშირებული თვით-აღქმის და დისპოზიციების სრულყოფილ ოპერაციონალიზაციას. იგი იზომება თვით-ანგარიშით, ხოლო ემოციური ინტელექტის უნარი იზომება შესრულებაზე დაფუძნებული ტესტებით. ძირითადი განსხვავება ამ ორ კონსტრუქტს შორის პირდაპირ განიხილება ემპირულ შედეგებში, რომლებიც გვიჩვენებენ ძალიან დაბალ კორელაციას ემოციური ინტელექტის მახასიათებლებსა და უნარებს შორის (e.g. O'Connor & Little, 2003; Warwick & Nettelbeck, 2004).

"ემოციური ინტელექტი განისაზღვრება, როგორც პიროვნული ნიშანი, რომელიც მდებარეობს პიროვნული იერარქიის ქვედა დონეზე (Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007, გვ. 88)."

პეტრიდე და ფურნჰამის (Petrides & Furnham, 2001) მიერ შემუშავებულ მოდელში გამოიყოფა ოთხი ფაქტორი⁸ :

- **ემოციურობა**-ინდივიდებს, რომლებსაც აქვთ ამ ფაქტორზე მაღალი მაჩვენებელი კონცენტრირებული არიან საკუთარ და სხვის გრძნობებზე. შეუძლიათ აღიქვან და გამოხატონ ემოციები, რის საფუძველზეც მათ აქვთ შესაძლებლობა განავითარონ და შეინარჩუნონ ახლო ურთიერთობები მნიშვნელოვან ადამიანებთან.

⁸Petrides, K. V. (2009). *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*.

ინდივიდებს, რომლებსაც აქვთ ამ ფაქტორზე დაბალი მაჩვენებელი უჭირთ ინტერნალური ემოციური მდგომარეობის ამოცნობა და სხვების მიმართ გრძნობების გამოხატვა, რაც შესაძლოა იყოს ნაკლებად სასარგებლო პიროვნული ურთიერთობებისთვის.

- **თვით-კონტროლი**-მაღალი მაჩვენებლის მქონე პირებს შეუძლიათ აკონტროლონ თავისი სურვილები და მიდრეკილებები. გარდა იმპულსების კონტროლისა, მათ კარგად შეუძლიათ ექსტერნალური ზეწოლისა და სტრესის რეგულირება. ისინი არ არიან რეპრესირებული და ზედმეტად ექსპრესიული. ამის საპირისპიროდ, დაბალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები, ავლენენ იმპულსურ ქცევებს და შესაძლოა გაუჭირდეთ სტრესის მართვა.
- **სოციალურობა**-ეს ფაქტორი განსხვავდება ემოციურობის ფაქტორისგან იმით, რომ ის ხაზს უსვამს სოციალურ კავშირებსა და სოციალურ გავლენებს. ყურადღება უფრო მეტად გამახვილებულია ინდივიდზე სოციალურ კონტექსტში, ვიდრე პიროვნულ კავშირებზე ოჯახთან და ახლო მეგობრებთან.

სოციალურობის ფაქტორზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები უკეთესები არიან სოციალურ ინტერაქციაში. ისინი არიან კარგი მსმენელები და შეუძლიათ კომუნიკაცია მკაფიოდ და თავდაჯერებულად სხვა ადამიანებთან სხვადასხვა სიტუაციებში.

დაბალი მაჩვენებლის მქონდე ინდივიდებს სჯერათ, რომ მათ არ შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ სხვის ემოციებზე და არ არიან კარგი "ნეთვორქერები". ისინი არ არიან დარწმუნებული რა უნდა გააკეთონ ან თქვან სოციალურ სიტუაციებში და შედეგად არიან მორცხვები.

- **კარგად ყოფნა/კეთილდღეობა**-მაღალი მაჩვენებელი ამ ფაქტორზე ეხება კეთილდღეობის გენერალიზებულ შეგრძნებას, მოიცავს წარსულ მიღწევებს და სამომავლო მოლოდინებს. ამ ფაქტორზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები თავს გრძნობენ პოზიტიურად, ბედნიერად და სრულყოფილად. ამის საპირისპიროდ, ინდივიდები დაბალი მაჩვენებლით მიდრეკილნი არიან იყვნენ გულდაწყვეტილები საკუთარი ამჟამინდელი ცხოვრებით.

თავის მხრივ ზემოთ აღნიშნული ფაქტორები, მოიცავს თხუთმეტ ქვეფაქტორს. განვიხილოთ თითოეული მათგანი:⁹

- **ადაპტურობა** დაკავშირებულია მოქნილობასთან და ცვლილებებთან ადაპტაციის სურვილთან;
- **ასერტულობის** დაკავშირებულია შესაძლებლობასთან დაიცვა საკუთარი უფლებები;
- **ემოციების გამოხატვა** დაკავშირებულია შესაძლებლობასთან რამდენად შეგიძლია სხვებს ესაუბრო საკუთარი გრძნობებების შესახებ;
- **ემოციების მართვა** დაკავშირებულია თუ რამდენად შეუძლია ინდივიდს სხვის გრძნობებზე გავლენის მოხდენა;
- **ემოციების აღქმა** დაკავშირებულია თუ რამდენად ნათელი წარმოდგენა აქვს ინდივიდს სხვისი ემოციების შესახებ;
- **ემოციების რეგულირება** დაკავშირებულია საკუთარი ემოციების კონტროლთან;
- **იმპულსურობა** დაკავშირებულია ინდივიდების მიერ საკუთარ სურვილებსა და იმპულსებთან გამკლავებასთან;
- **ურთიერთობის** სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ პიროვნული ურთიერთობები;
- **თვითშეფასება** დაკავშირებულია იმასთან თვლის თუ არა ინდივიდი თავს წარმატებულად და არის თუ არა თავდაჯერებული;
- **თვითმოტივირება** დაკავშირებულია იმასთან თუ რამდენად ცდილობს ინდივიდი წინაღობის დაძლევას;
- **სოციალურობა** სკალაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები არიან "ნეთვორქერები" კარგი სოციალური უნარებით;
- **სტრესის მართვა** დაკავშირებულია სტრესის დარეგულირების შესაძლებლობასთან.
- **ემპათია** დაკავშირებულია იმასთან თუ რამდენად შეუძლია ინდივიდს სხვისი თვალთახედვის/პოზიციის გაცნობიერება;

⁹ Petrides, K. V. (2009). *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*.

- *ბედნიერება* დაკავშირებულია იმასთან არის თუ არა ინდივიდი საკუთარი თავით ბედნიერი და კმაყოფილი;
- *ოპტიმიზმი* დაკავშირებულია იმასთან უყურებს თუ არა ინდივიდი ყველაფერს ნათელი მხრიდან.

პეტრიდემ შეიმუშავა (Petrides, 2009) ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარი, რომელიც თავისთავად მოიცავდა ემოციური ინტელექტის ოთხ ფაქტორს და თხუთმეტ ქვეფაქტორს.

ფაქტორების მიხედვით განისაზღვრა შინაგანი შეთანხმებულობა, რომელმაც ქალების შემთხვევაში მოგვცა შემდეგი სურათი: ემოციურობა $\alpha=.75$, თვითკონტროლი $\alpha=.78$, სოციალურობა $\alpha=.79$, კეთილდღეობა $\alpha=.83$; მამაკაცების შემთხვევაში ემოციურობა $\alpha=.80$; თვითკონტროლი $\alpha=.78$, სოციალურობა $\alpha=.82$, კეთილდღეობა $\alpha=.84$; (Petrides, 2009)

თავდაპირველად კვლევა ჩატარდა დიდ ბრიტანეთში, რომელშიც მონაწილეობდა 1721 ადამიანი. Petrides et.al, 2007 აჩვენებს რომ ემოციური ინტელექტის ქულები წინასწარმეტყველებს სხვადასხვა ემოციებთან დაკავშირებულ კრიტერიუმს, როგორცაა დეპრესია ($b=-.56$), დისფუნქციური დამოკიდებულება ($b=-.38$), დაძლევის სტრატეგიები ($b=.44$ -დან $.57$ -მდე) (Petrides, 2009).

თავი 3. ემოციური ინტელექტთან და “ნეთვორქინგთან” მიმართებაში არსებული კვლევების/სტატიების განხილვა

ტერესა ტორეს-კორონასმა, მარია არანთაზუმ და ვიდალ ბლასკომ იკვლის სამეწარმეო პროაქტიული "ნეთვორქინგ" ქცევისა და ემოციური ინტელექტის მახასიათებლებს შორის კავშირი (Torres-Coronas, Arantzazu & Blasco, 2016). კვლევაში აქცენტი კეთდებოდა მეწარმეებზე/დამფუძნებლებზე და მათ პროაქტიულ "ნეთვორქინგ" ქცევაზე. მკვლევარებს სურდათ დაედასტურებინათ, რომ ემოციური ინტელექტის მახასიათებლები არის პრედიქტორი პროაქტიული "ნეთვორქინგ" ქცევის დამფუძნებლებში. ისინი ვარაუდობდნენ, რომ ემოციური ინტელექტი და ასევე ემოციური ინტელექტის, ცალკეული, ოთხი ფაქტორი პოზიტიურ გავლენას ახდენდნენ პროაქტიულ "ნეთვორქინგ" ქცევაზე. საბოლოო შედეგები, ნაწილობრივ ადასტურებს კვლევის ჰიპოთეზებს და გვიჩვენებს, რომ ემოციური ინტელექტის რამოდენიმე ფაქტორი, კერძოდ კეთილდღეობა და სოციალუობა, მნიშვნელოვან პოზიტიურ კორელაციაშია პროაქტიულ "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. აღნიშნული შედეგების საფუძველზე განიხილება, რომ მეწარმეების/დამფუძნებლების შესაძლებლობა დაარეგულირონ ემოციები გავლენას ახდენს "ნეთვორქინგ" ქცევაზე და ეხმარება მათ ბიზნეს ურთიერთობებში წარმატების მიღწევაში (Torres-Coronas, Arantzazu & Blasco, 2016).

კეტლინ ოკონერი (O'Connor, 2010), ცნობილი ექსპერტი მარკეტინგსა და “ნეთვორქინგში”, თავის სტატიაში ეყრდნობა ბარონის ემოციურ-სოციალურ მოდელს და საუბრობს “ნეთვორქინგში” ემოციური ინტელექტის როლზე. იგი დეტალურად მსჯელობს “ნეთვორქინგში” იმ უპირატესობებზე, რომელიც აქვს მაღალი ემოციური ინტელექტის მაჩვენებლის მქონე ინდივიდს. ოკონერი განიხილავს, რომ “ნეთვორქინგის” უნარის გაძლიერებით ინდივიდები შეძლებენ გაიუმჯობესონ ემოციური ინტელექტის ინტრაპერსონალური სფერო, რაც ხელს შეუწყობს მათ პიროვნულ ლიდერულ უნარებს და მისცემს ინდივიდებს კონკურენტუნარიან უპირატესობას სამუშაოზე. იგი თვლის, რომ ინდივიდები მაღალი თვითშეფასებით და თავდაჯერებულობით უფრო ეფექტურად იქნებიან ჩართული "ნეთვორქინგში" და ექნებათ

წინსვლის საშუალება. ოკონერი პოზიტიურ სოციალურ თვითცნობიერებასა და საკუთარი თავის გაცნობიერებას განიხილავს, როგორც ეფექტური "ნეთვორქინგისთვის" საჭირო ფაქტორს. ასევე იგი საუბრობს, ასერტულობაზე, როგორც ემოციური ინტელექტის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან ფაქტორზე და განიხილავს მას, როგორც მოსაზრებების დამაჯერებლად გადმოცემის შესაძლებლობას (O'Connor, 2010).

კეტლინი მსჯელობს, ინდივიდების ინტერპერსონალური უნარების მნიშვნელობაზე "ნეთვორქინგში". იგი ხაზს უსვამს იმპულსის კონტროლის მნიშვნელობას და აღნიშნავს პროცესს, რომელსაც მაღალი თვითკონტროლის მაჩვენებლის მქონე ინდივიდი გადის გადაწყვეტილების მიღებამდე. იგი ასევე საუბრობს იმ, როლზე რომელსაც ადაპტურობა ასრულებს "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში. "ნეთვორქინგში" ცვლილებები ხდება რეგულარულად, რადგან სხვადასხვა ტიპის ადამიანებს აქვთ სხვადასხვა მიზნები.

თავი.5 კვლევის მეთოდი

5.1 კვლევის ინსტრუმენტები

5.1.1 "ნეთვორქინგ" ქცევის საკვლევო ინსტრუმენტი

თეორიული საფუძველი: ვოლფისა და მოზერის (Wolff & Moser, 2006) მიერ შემოთავაზებული "ნეთვორქინგის" მრავალგანოზმიებიანი მოდელი.

ინსტრუმენტი: ვოლფისა და მოზერის მიერ 2006 წელს შემუშავებული "კარიერული კონტაქტების კითხვარი", რომელიც შედგება 44 დებულებისაგან. დებულებები კლასიფიცირდება ორ სკალად და ექვს ქვესკალად.

ინტერნალური სკალა მოიცავს შემდეგ ქვესკალებს:

- ინტერნალური კონტაქტების დამყარება
- ინტერნალური კონტაქტების შენარჩუნება
- ინტერნალური კონტაქტების გამოყენება

ექსტერნალური სკალა მოიცავს შემდეგ ქვესკალებს:

- ექსტერნალური კონტაქტების დამყარება
- ექსტერნალური კონტაქტების შენარჩუნება
- ექსტერნალური კონტაქტების გამოყენება

თითოეული ქვესკალა მოიცავს 6-დან 8 დებულებას, ხოლო თითოეული დებულება აღწერს ერთი ტიპის "ნეთვორქინგ" ქცევას. კვლევის მონაწილეებმა უნდა დააფიქსირონ რამდენად ხშირად ახორციელებენ კონკრეტულ ქცევას ოთხ ბალიან ლაიკერტის სკალაზე, სადაც 1 არის არასდროს/ძალიან იშვითად, 2 არის ზოგჯერ, 3 არის ხშირად და 4 არის ძალიან ხშირად/ყოველთვის.

5.1.2 კარიერული კონტაქტების კითხვარის ადაპტაციის პროცესი

ჰანს ჯორჯ ვოლფმა მოგვაწოდა "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" ორიგინალი ვერსია. სწორედ ამის შემდგომ, განხორციელდა "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" ქართული ვერსიის ადაპტაცია, რომელიც წარიმართა რამდენიმე ეტაპად:

1. კითხვარის დედანი ვერსია ითარგმნა ქართულ ენაზე
2. ქართულად ნათარგმნი კითხვარი ითარგმნა გერმანულ ენაზე
3. კითხვარის ქართული ვერსია შეფასდა ექსპერტების მიერ
4. მოხდა კითხვარის საბოლოო დებულებების ფორმულირება

განვიხილოთ თითოეული ეტაპი:

კარიერული კონტაქტების კითხვარის ორიგინალი ვერსია შექმნილია გერმანულ ენაზე. საწყის ეტაპზე, კითხვარი ითარგმნა გერმანული ენიდან, ხოლო შემდეგ ქართულად ნათარგმნი კითხვარი კვლავ ითარგმნა გერმანულად. თავდაპირველად, კითხვარი ქართულად თარგმნა ფსიქოლოგმა, ხოლო შემდეგ კითხვარი თარგმნა გერმანულის სპეციალისტმა. ფსიქოლოგთან და გერმანული ენის სპეციალისტთან მოხდა თითოეული დებულების გავლა და ტერმინების დაზუსტება.

მას შემდეგ, რაც ჩამოყალიბდა კითხვარი ქართულ ენაზე, ჩატარდა კითხვარის ექსპერტული შეფასება. შეფასებაში მონაწილეობა მიიღო 10-მა ექსპერტმა, რომლებიც წარმოადგენდნენ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აკადემიურ პერსონალს. ექსპერტებს მიეწოდებოდათ კითხვარის თითოეული სკალის დეტალური აღწერა. ექსპერტებს უნდა შეეფასებინათ თითოეული დებულება, დაეფიქსირებინათ შენიშვნები, და შეეფასებინათ თუ რომელ სკალას შეესაბამებოდა კონკრეტული დებულება.

შეჯამდა ექსპერტების მიერ მიღებული შედეგები და დაკორექტირდა დებულებები.

მაგალითად, თავდაპირველად ინტერნალური კონტაქტების პირველ დებულებას ქონდა შემდეგი სახე: "იმ ადამიანებს, რომლებსაც ორგანიზაციაში მხოლოდ სახეზე ვცნობ, მარტივად გამოველაპარაკები"

ექსპერტების შეფასების შედეგად მივიღეთ შემდეგი ფორმულირება:

"ახალგაგნობილ თანამშრომლებთან ურთიერთობისათვის/მათ უკეთ გასაცნობად შესვენებებს ვიყენებ".

5.1.3 ემოციური ინტელექტის საკვლევ ინსტრუმენტი

თეორიული საფუძველი: პეტრადესა და ფურნჰამის (Petrides & Furnham, 2001) მიერ შემუშავებული ემოციური ინტელექტის, როგორც პიროვნული ნიშნის მოდელი. აღნიშნული მოდელი ასევე მოიხსენიება ემოციური თვითეფექტურობის სახელით.

ინსტრუმენტი: ემოციური ინტელექტის საკვლევ კითხვარი (TEIQue v 1.5) (Petrides, 2009), რომელიც ადაპტირებულია ქართულ ენაზე, ხათუნა მარწყვიშვილის მიერ.

აღნიშნული კითხვარი შედგება 153 დებულებისაგან, რომელიც კლასიფიცირდება 4 ფაქტორად და 15 ქვეფაქტორად.

ოთხი ძირითადი ფაქტორია:

- ემოციურობა
- თვითკონტროლი
- სოციალურობა
- კარგად ყოფნა/კეთილდღეობა

ისინი თავის მხრივ მოიცავენ:

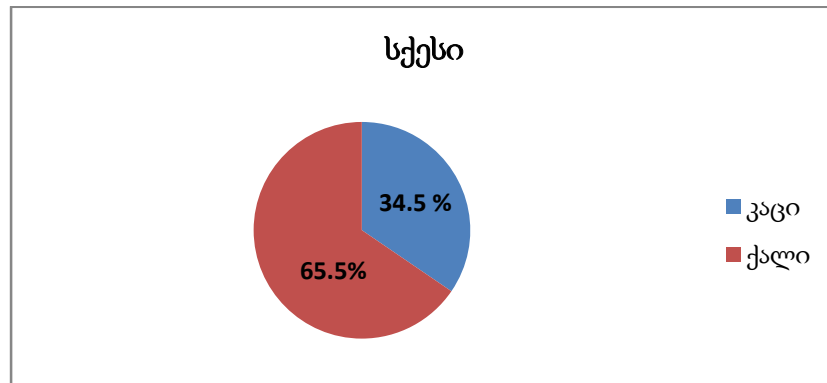
- ემოციურობა დაკავშირებულია ემოციების გამოხატვასთან, ემპათიასთან, ურთიერთობების ხარისხთან;

- თვითკონტროლი დაკავშირებულია ემოციების რეგულირებასთან, იმპულსურობასთან და სტრესის მართვასთან;
- სოციალურობა დაკავშირებულია ემოციების მართვასთან, ასერტულობასთან და სოციალურ ცნობიერებასთან;
- კარგად ყოფნა/კეთილდღეობა დაკავშირებულია ოპტიმიზმთან, თვითშეფასებასთან და ბედნიერებასთან.

5.3 კვლევის მონაწილეები

კვლევაში მონაწილეთა შერჩევა მოხდა ხელმისაწვდომობის პრინციპით. სულ კვლევაში მონაწილეობდა 200 რესპონდენტი.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 65.5 %-მა (N=131) ქალმა და 34.5%-მა (N=69) მამაკაცმა (იხ. ილუსტრაცია № 5.1)



ილუსტრაცია №5.1. რესპონდენტთა განაწილება სქესის მიხედვით

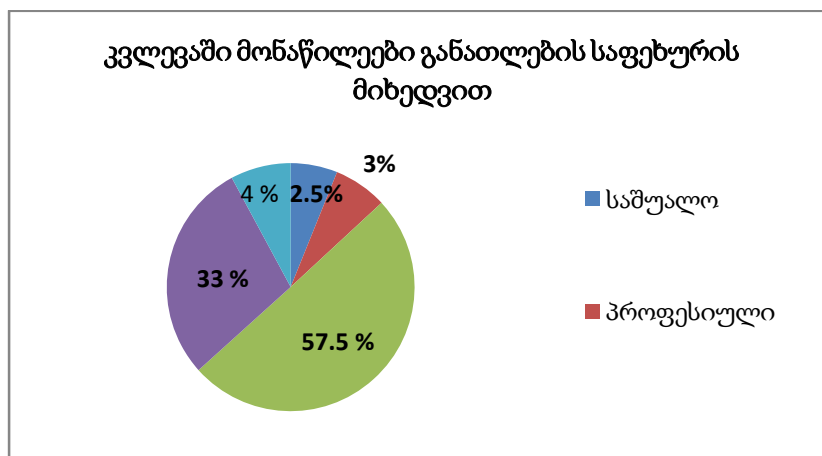
რესპონდენტთა ასაკობრივი დიაპაზონი მერყეობდა 20-დან 55 წლამდე. კვლევაში მონაწილეთა განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით წარმოდგენილია ცხრილში №5. 2

ცხრილი №5.2. რესპონდენტთა განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით

ასაკობრივი ჯგუფი	რესპონდენტთა რაოდენობა	რესპონდენტთა რაოდენობის %-ული მაჩვენებელი
20-25	68	34
26-31	83	41.5
32-37	37	18.5
38-43	6	3
44-49	5	2.5
შერჩევა სულ	1	0.5

ოჯახური მდგომარეობის მიხედვით, რესპონდენტთა 57.5% იყო დასაოჯახებელი, 36% დაოჯახებული, 6.5% განქორწინებული.

განათლების საფეხურის მიხედვით, გამოკითხულთა 2,5%-ს ჰქონდა საშუალო განათლება მიღებული, 3 % -ს პროფესიული განათლება, 57.5% ბაკალავრის ხარისხი, 33 %-ს მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, ხოლო 4%-ს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი ჰქონდა მიღებული (იხ. ილუსტრაცია №5.3)



ილუსტრაცია №5.3. კვლევაში მონაწილეთა განაწილება განათლების საფეხურის მიხედვით

გამოკითხულთა 26% დასაქმებული იყო 50-100 თანამშრომლისაგან შემდგარ ორგანიზაციაში, 23% 200-500 თანამშრომლისაგან შემდგარ კომპანიაში, 21% 100-200 თანამშრომლისაგან; 16.5% 500-1000 თანამშრომლისაგან; 13.5% 1000-ზე მეტი თანამშრომლისაგან შემდგარ ორგანიზაციაში.

რესპონდენტთა ძირითადი ნაწილი, 33% დასაქმებული იყო საცალო ვაჭრობის სფეროში, 13%-ს შეადგენდა მომსახურების სფეროს (რესტორანი, სასტუმრო, სალონი) წამომადგენლები, 12% საბანკო/სადაზღვეო სფერო, 8.5% სადისტრიბუციო მიმართულებით მომუშავე ორგანიზაციები, 7.5% საცალო, საბითუმო და კორპორატიული ვაჭრობის სფერო, 7% სამედიცინო სფერო (ფარმაცია, კლინიკები), 4% სამშენებლო სფერო, 3% საგანმანათლებლო სფერო (სკოლა, უნივერსიტეტი, კოლეჯი), 2.5%-ით იყო წამოდგენილი, როგორც სატელევიზიო, ასევე ფინანსური სფერო, 2% იმპორტის/ლოჯისტიკის მიმართულებით მომუშავე ორგანიზაციები, 1.5%-ით იყო წამოდგენილი, როგორც ინფორმაციული ტექნოლოგიების, ასევე საკონსულტაციო მიმართულება. ისეთი მიმართულებები, როგორცაა საგამომიეზო, სახელმწიფო ზედამხედველობის სფერო წარმოდგენილი იყვნენ 0.5-0.5% პროცენტით. რესპონდენტების 1%-ის მიერ არ იქნა მითითებული ზუსტი სამუშაო სფერო (იხ. ილუსტრაცია 4)

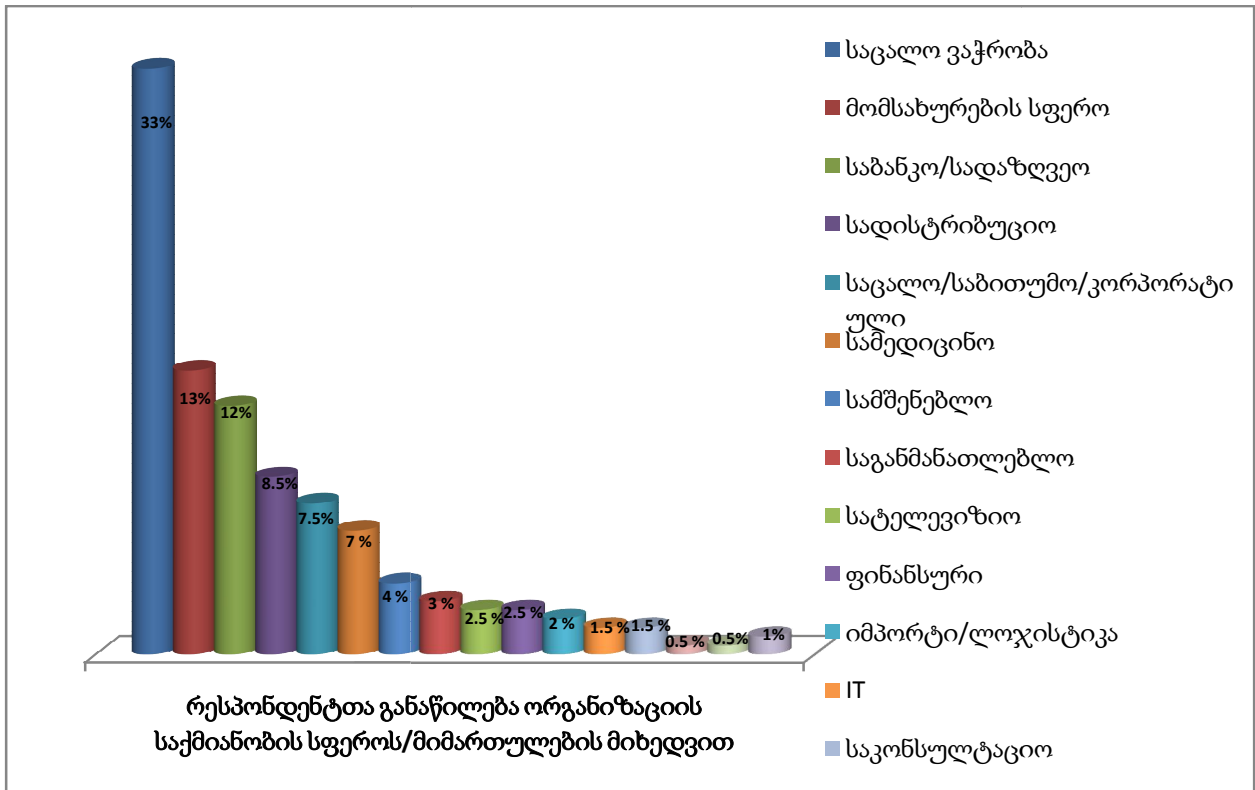
პოზიციების მიხედვით, კვლევაში მონაწილეთა პროცენტული მაჩვენებელი, შემდეგნაირად გადანაწილდა:

17% საცალო გაყიდვების წამომადგენელი; 15.5% HR, შერჩევის მიმართულებით; 10% ბუღალტერი; 9% მარკეტინგის წამომადგენელი, 7% კორპორატიული გაყიდვები; 6.5% ფილიალის მენეჯერი; 4% შესყიდვების წამომადგენლები;

3.5% HR-ი ადმინისტრირების, შესრულებული სამუშაოს შეფასების, ტრენინგის მიმართულებით; 3.5% დირექტორის ასისტენტი; 2.5% ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერი;

1.5%-ით იყვნენ წარმოდგენილი დასაქმებულები შემდეგ პოზიციებზე: კლიენტთა მომსახურების ხარისხის მენეჯერი, იმპორტ მენეჯერი, PR, პროექტების მენეჯერი;

1%-ს იკავებდნენ კვლევაში მონაწილეები შემდეგ პოზიციებზე: მოლარე-ოპერატორი, ქოლცენტრის ოპერატორი, 1C ოპერატორი, იურისტი, ადმინისტრატორი, დირექტორი, ტექნიკოსი, ოპერაციების მენეჯერი, პედგოგი, სპეციალისტი.



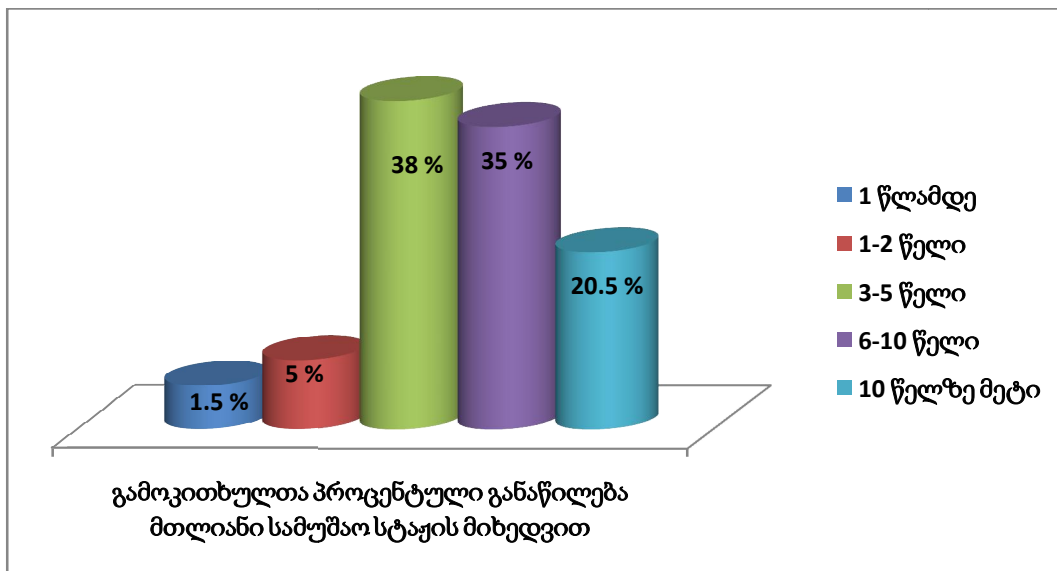
ილუსტრაცია № 5.4. რესპონდენტების განაწილება ორგანიზაციის საქმიანობის სფეროს/მიმართულების მიხედვით

0.5 %-ით იყვნენ წარმოდგენილი რესპონდენტები შემდეგ პოზიციებზე: დეველოპერი, HVAC მენეჯერი, უფროსი ბიზნეს კონსულტანტი, გამომძიებელი, მერჩენდაიზერი, მენეჯერ-ასისტენტი, სტომატოლოგის ასისტენტი.

რესპონდენტთა 44%-ს მენეჯერული პოზიცია ეკავა, ხოლო 56% არამენეჯერული.

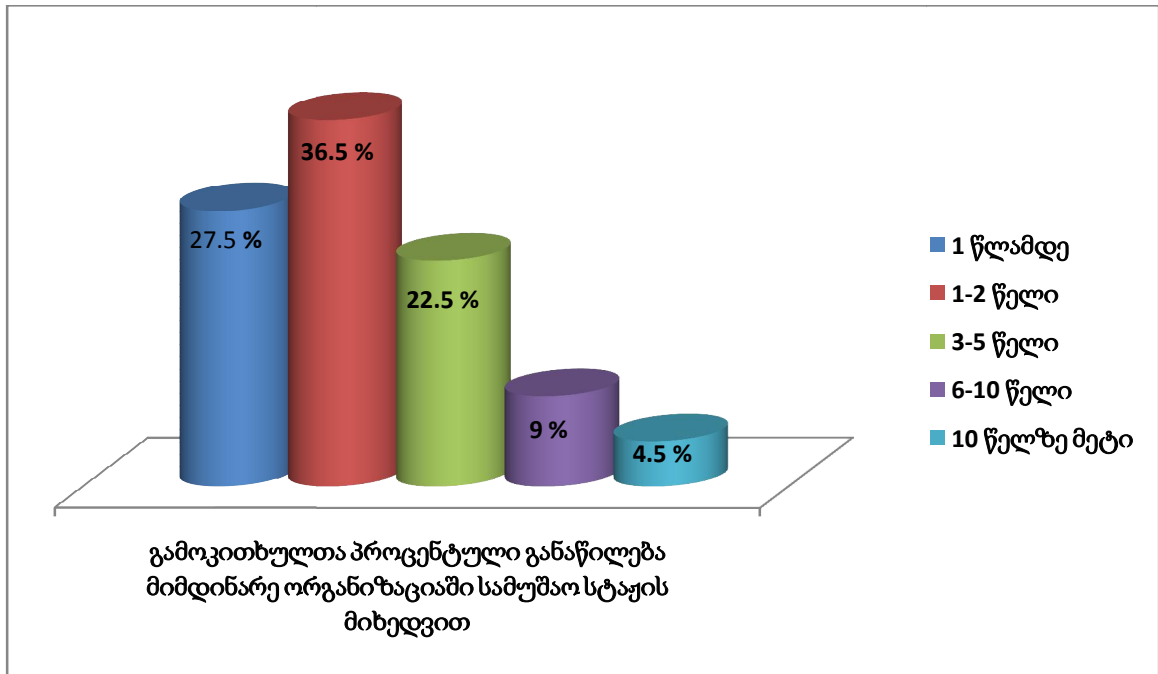
მივიღეთ ინფორმაცია კვლევაში მონაწილეთა, როგორც მთლიანი სამუშაო სტაჟის შესახებ, ასევე მიმდინარე სამსახურში არსებულ სტაჟზე.

გამოკითხულთა პროცენტული მაჩვენებელი სრული სამუშაო სტაჟის მიხედვით, შემდეგნაირად გადანაწილდა: რესპონდენტთა 38%-ს 3-დან 5 წლამდე სამუშაო სტაჟი ჰქონდა, 35%-ს 6-დან 10 წლამდე, 20.5%-ს 10 წელზე მეტი, 5%-ს – 1-დან 2 წლამდე, 1.5%-ს 1 წლამდე სამუშაო სტაჟი. (იხ. ილუსტრაცია №5.5).



ილუსტრაცია №5.5. გამოკითხულთა პროცენტული განაწილება მთლიანი სამუშაო სტაჟის მიხედვით

რესპონდენტთა პროცენტული მაჩვენებელი, მიმდინარე ორგანიზაციაში არსებული სამუშაო სტაჟის მიხედვით, შემდეგნაირად გადანაწილდა: გამოკითხულთა 36.5% მიმდინარე სამსახურში დასაქმებულია 1-2 წელი; 27.5% დასაქმებულია 1 წელზე ნაკლები; 22.5% დასაქმებულია 3-5 წელი; 9% დასაქმებულია 6-10 წელი და 4.5% დასაქმებულია 10 წელზე კონკრეტულ კომპანიაში (იხ. ილუსტრაცია №5.6)



ილუსტრაცია №5.6. გამოკითხულთა პროცენტული განაწილება მიმდინარე ორგანიზაციაში სამუშაო სტაჟის მიხედვით

5.4 კვლევის პროცედურა

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 200-მა რესპონდენტმა. კითხვარების შევსება ხდებოდა, როგორც ელექტრონულად, ასევე ამობეჭდილი ფორმით. თითოეულ რესპონდენტს ეგზავნებოდა ან ურიგდებოდა კითხვარები. კითხვარები შედგებოდა სამი ნაწილისაგან. პირველი ნაწილი მოიცავდა სოციალურ-დემოგრაფიულ ინფორმაციას, მეორე ნაწილი შედგებოდა კარიერული კონტაქტების კითხვარისაგან და მესამე ნაწილი შედგებოდა ემოციური ინტელექტის საკვლევი კითხვარისაგან. კითხვარის ელექტრონული ფორმის შემთვევაში, კითხვარის დასაწყისში მოცემული იყო შესავალი, სადაც რესპონდენტები ეცნობოდნენ ინფორმაციას, რომელიც მოიცავდა კვლევის მიზანს, კითხვარის ადმინისტრირებისთვის საჭირო დროს.

კითხვარის მეორე და მესამე ნაწილის დასაწყისში მოცემული იყო კითხვარის შევსების ინსტრუქცია. ამობეჭდილი ფორმით შევსების შემთხვევაში, კვლევის მონაწილეებს

ურიგდებოდათ კითხვარი, საცად მოცემული იყო კითხვარების ინსტრუქციები, ხოლო სიტყვიერად ვაცნობდი კვლევის მიზანს.

თავი. 6 კვლევის შედეგების ანალიზი

6.1 "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" ფსიქომეტრული ანალიზი

კვლევის შედეგების ანალიზის პროცესში პირველ რიგში შემოწმდა "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" თითოეული სკალისა და მთლიანი კითხვარის სანდოობა. შინაგანი შეთანხმებლობის გასაზომად გამოყენებულ იქნა, კრონბახის ალფა კოეფიციენტი (α). იმისათვის, რომ ტესტი შეფასდეს სანდოდ კრონბახის ალფას მაჩვენებელი უნდა მერყეობდეს 0.70-დან 0.95-მდე.

კარიერული კონტაქტების საკვლევი კითხვარის და მისი დებულებების სანდოობა შედარდა კითხვარის გერმანულ ორიგინალ ვერსიას (სხვადასხვა შერჩევასთან მიმართებაში). თვალსაჩინოებისთვის იხილეთ (იხ. ცხრილი № 6.7)

ცხრილი № 6.7 კარიერული კონტაქტების კითხვარის ქართული და გერმანული ვერსიის სანდოობის მაჩვენებლები

სკალა (დებულებების რაოდენობა)	ბილინგვურ შერჩევაზე გერმანული ვერსიის (α)	მონოლინგვურ შერჩევაზე გერმანული ვერსიის (α)	ქართული ვერსიის (α)
ინტერნალური კონტაქტის დამყარება (6)	.82	.79	.82
ინტერნალური კონტაქტის შენარჩუნება (8)	.74	.76	.75
ინტერნალური კონტაქტის გამოყენება	.74	.79	.69

(8)			
ექსტერნალური კონტაქტის დამყარება	.83	.78	.84
(7)			
ექსტერნალური კონტაქტის შენარჩუნება (7)	.77	.81	.79
ექსტერნალური კონტაქტის გამოყენება	.84	.79	.74
(8)			
მთლიანი სკალა (44)	.93	.93	.92

ასევე, დისკრიმინაციული ინდექსის საშუალებით განვსაზღვრეთ, თუ რამდენად აქვს კარიერული კონტაქტების კითხვარის კონკრეტულ დებულებას გამოკითხულთა დიფერენცირების შესაძლებლობა. დისკრიმინაცია გვიჩვენებს, კავშირს კონკრეტულ დებულებაზე მიღებულ ქულასა და "ნეთვორქინგ" ქცევის მახასიათებლებს შორის და ასევე მთელ კითხვარში მიღებულ ჯამურ ქულას შორის.

გაანალიზდა, როგორც კითხვარის თითოეული დებულების დისკრიმინაციული მაჩვენებელი თავის სკალასთან მიმართებაში, ასევე დისკრიმინაციის მაჩვენებელი მთლიან ტესტთან მიმართებაში (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.8)

დისკრიმინაციული ინდექსის მაჩვენებლის სხვადასხვა ინტერპრეტაცია არსებობს. ჩვენ ვიყენებთ ებელის (Ebel, 1954) მიერ რეკომენდირებულ კატეგორიზაციას:

- ✓ $-1.00 \leq D < 0.20$ - დაბალი დისკრიმინაციის მქონე (დებულება, რომელიც უნდა იქნას ამოღებული)

- ✓ $0.20 \leq D < 0.30$ -საშუალო დისკრიმინაციის მქონე (დებულება, რომელსაც ჭირდება გადახედვა)
- ✓ $0.30 \leq D < 0.40$ -კარგი დისკრიმინაციის მქონე (შესაძლოა იყოს საჭირო დებულების გადახედვა)
- ✓ $0.40 \leq D \leq 1$ -ძალიან კარგი დისკრიმინაციის მქონე

6.2 ემოციური ინტელექტის კითხვარის სანდოობის მაჩვენებელი

კვლევის ფარგლებში, ასევე შემოწმდა ემოციური ინტელექტის, როგორც ცალკეული ფაქტორების სანდოობა, ასევე მთლიანი ტესტის შინგანი შეთანხმებულობა (ცხრილი №6.9).

ცხრილი №6.9. ემოციური ინტელექტის სანდოობის მაჩვენებლები

	სანდოობა (α)	სკალათა რაოდენობა
მთლიანი ტესტი	.920	15
კეთილდღეობა	.867	3
ემოციურობა	.701	4
სოციალურობა	.818	3
თვითკონტროლი	.819	3

6.3 ინტერკორელაციები სკალებს შორის

თავდაპირველად განვიხილოთ "ნეთვორქინგის" სკალები:

6.3.1 ინტერკორელაცია ინტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალებს შორის

- ✓ ინტერნალური კონტაქტის დამყარება დადებით კორელაციაშია ინტერნალური კონტაქტის შენარჩუნებასთან ($r=.449, p \leq .01$), ინტერნალური კონტაქტის გამოყენებასთან ($r=.293, p \leq .01$)
- ✓ ინტერნალური კონტაქტის შენარჩუნება დადებით კორელაციაშია ინტერნალური კონტაქტის დამყარებასთან ($r=.449, p \leq .01$)
- ✓ ინტერნალური კონტაქტის გამოყენება დადებით კორელაციაშია ინტერნალური კონტაქტის შენარჩუნებასთან ($r=.477, p \leq .01$) (იხ. ცხრილი №6.10)

ცხრილი № 6.10. ინტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალებს შორის კორელაციები

	ინტ. კონტაქტის დამყარება	ინტ.კონტაქტის შენარჩუნება	ინ. კონტაქტის გამოყენება
ინ.კონტაქტის დამყარება	-	.449**	.293**
ინ.კონტაქტის შენარჩუნება.449**		-	.447**
ინტ.კონტაქტის გამოყენება.293**		.477**	-

შენიშვნა: ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

6.3.2 ინტერკორელაცია ექსტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალებს შორის

- ✓ ექსტერნალური კონტაქტის დამყარება დადებით კორელაციაშია ექსტერნალური კონტაქტის შენარჩუნებასთან ($r=.680, p \leq .01$)

- ✓ ექსტერნალური კონტაქტის შენარჩუნება დადებით კორელაციაშია ექსტერნალური კონტაქტის დამყარებასთან ($r=.680, p\leq.01$) და ექსტერნალური კონტაქტის გამოყენებასთან ($r=.509, p\leq.01$)
- ✓ ექსტერნალური კონტაქტის გამოყენება დადებით კორელაციაშია ექსტერნალური კონტაქტის დამყარებასთან ($r=.382, p\leq.01$) (იხ.ცხრილი№ 6. 11)

ცხრილი№6.11 ექსტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალებს შორის კორელაციები

	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	ექსტ.კონტაქტის შენარჩულება	ექსტ. კონტაქტ გამოყენება
ექსტ.კონტაქტის დამყარება	-	.680**	.382**
ექსტ.კონტაქტის შენარჩუნება.680**		-	.509**
ექსტ.კონტაქტის გამოყენება.382**		.509**	-

შენიშვნა: ** $p\leq.01$; * $p \leq .05$

6.3.3 ინტერკორელაცია "ნეთვორქინგის" ინტერნალურ და ექსტერნალურ სკალებს შორის

- ✓ ინტერნალური "ნეთვორქინგი" დადებით კორელაციაშია ექსტერნალურ "ნეთვორქინგთან" ($r=.638, p\leq.01$) (იხ.ცხრილი№6.12)

6.3.4 ემოციური ინტელექტის ფაქტორებს შორის ინტერკორელაცია

- ✓ ემოციურობა დადებით კორელაციაშია სოციალურობასთან ($r= .555^{**}, p\leq.01$), კეთილდღეობასთან ($r= .670^{**}, p\leq.01$) და თვითკონტროლთან ($r= .617^{**}, p\leq.01$)
- ✓ სოციალურობა დადებით კორელაციაშია კეთილდღეობასთან ($r= .575^{*}, p\leq.01$)
- ✓ კეთილდღეობა დადებით კორელაციაშიათვითკონტროლთან ($r= .658^{**}, p\leq.01$)
- ✓ თვითკონტროლი დადებით კორელაციაშია სოციალურობასთან ($r= .485^{**}, p\leq.01$)

ცხრილი №6.13. ემოციური ინტელექტის ფაქტორებს შორის კორელაციები

	ემოციურობა	სოციალურობა	კეთილდღეობა	თვითკონტროლი
ემოციურობა	-	.555**	.670**	.617**
სოციალურობა	.555**	-	.575**	.485**
კეთილდღეობა	.670**	.575**	-	.658**
თვითკონტროლი	.617**	.485**	.658**	-

შენიშვნა: ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

6.4 ემოციურ ინტელექტსა და "ნეთვორქინგ" ქცევას შორის კავშირი

- ✓ ემოციური ინტელექტი დადებით კორელაციაშია "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე ($r = .295^{**}$, $p \leq .01$) (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.14)
- ✓ ემოციურობა დადებით კორელაციაშია "ნეთვორქინგ" ქცევასთან ($r = .234^{**}$, $p \leq .01$). კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.15)
- ✓ კეთილდღეობა/კარგად ყოფნა დადებით კორელაციაშია "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე ($r = .220^{**}$, $p \leq .01$) (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.16)
- ✓ სოციალურობა დადებით კორელაციაშია "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე ($r = .326^{**}$, $p \leq .01$) (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.17)

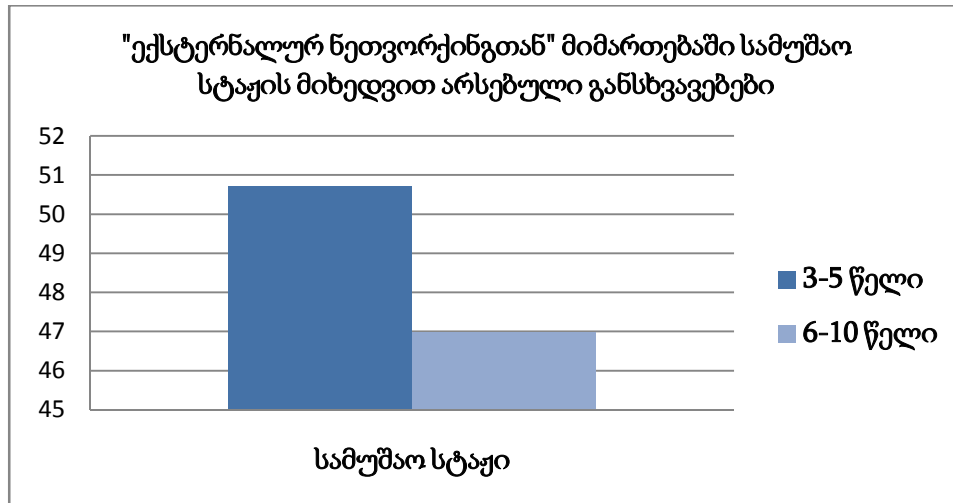
- ✓ თვითკონტროლი დადებით კორელაციაშია "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. კორელაცია სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 0.01 დონეზე ($r=.193^*$, $p\leq.01$) (იხ.დანართი A, ცხრილი №6.18)

6.5 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები

"ნეთვორქინგისა" და ემოციური ინტელექტის სკალაზე/სკალებზე მიღებული შედეგების მიხედვით დემოგრაფიული ჯგუფების შესადარებლად გამოვიყენეთ შერჩევითი T-კრიტერიუმი (independent-samples T-test)

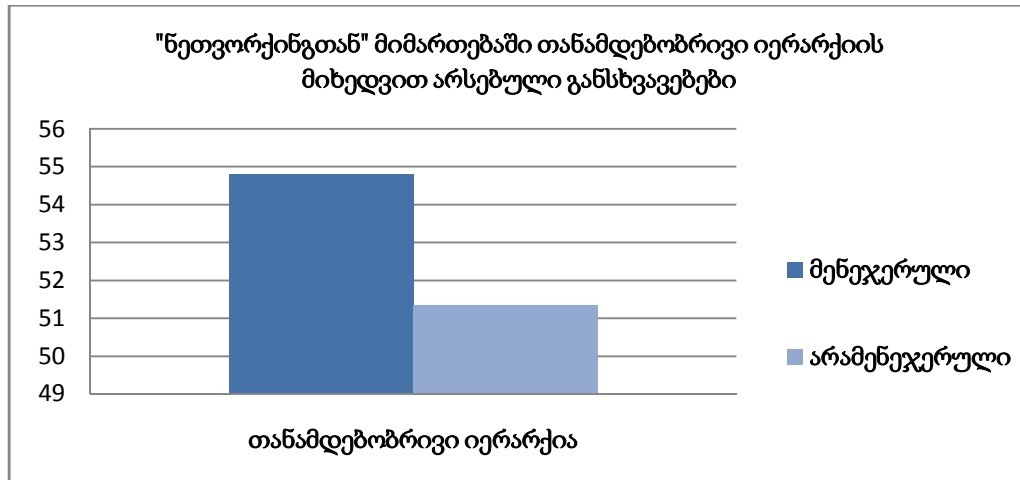
6.5.1 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები "ნეთვორქინგ" ქცევასთან მიმართებაში

- ✓ ანალიზის შედეგად ქალებსა ($M=100.70$, $SD=15.63$) და კაცებს [$(M=100.97$, $SD=18.82$; $t(198)=-.103$, $p=.918$] შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ აღმოჩნდა "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.19)
- ✓ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ აღმოჩნდა დასაოჯახებელ ($M=101.80$, $SD=16.85$) და დაოჯახებულ [$(M=98.47$, $SD=19.18$; $t(185)=1.245$, $p=.215$] რესპონდენტებს შორის, "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.20)
- ✓ ექსტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება მივიღეთ სამუშაო სტაჟთან მიმართებაში. დაფიქსირდა სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება 3-5 წლის ($M=50.72$, $SD=8.267$) და 6-10 წლის [$(M=46.97$, $SD=10.635$); $t(130)=2.366$, $p=.019$] სამუშაო სტაჟის მქონე რესპონდენტებს შორის. აღმოჩნდა, რომ 3-5 წლის გამოცდილების მქონე ინდივიდები უფრო აქტიურად არიან ჩართული "ნეთვორქინგში", ვიდრე 6-10 წლის სტაჟის მქონე რესპონდენტები (იხ. დანართი A, ცხრილი №6. 21, ილუსტრაცია №6.22)

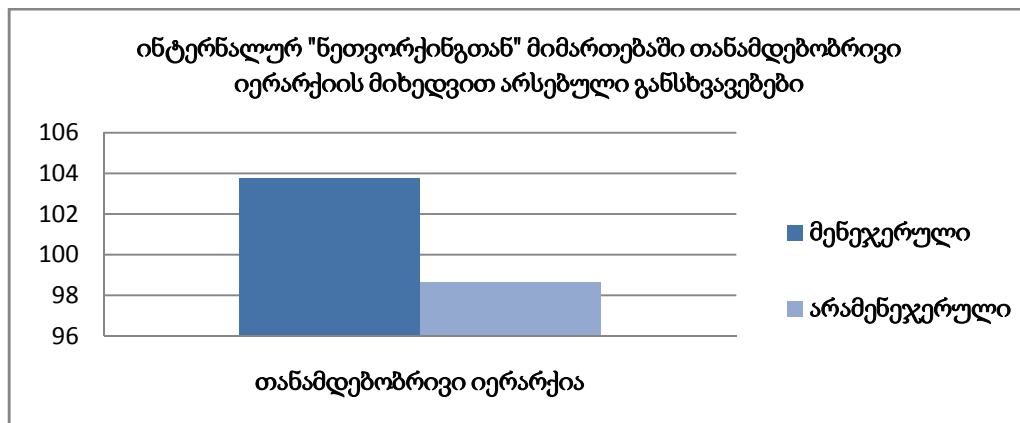


ილუსტრაცია. №6.22 სამუშაო სტაჟის მიხედვით არსებული განსხვავებები ექსტერნალურ "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში

- ✓ "ნეთვორქინგის" სკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი შედეგები მივიღეთ თანამდებობრივ იერარქიასთან დაკავშირებით. დაფიქსირდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება მენეჯერულ ($M=103.73, SD=17.27$) თანამდებობაზე მომუშავე და არამენეჯერულ [$(M=98.63, SD=17.87; t(198)=2.030, p=.044$] თანამდებობაზე მომუშავე რესპონდენტებს შორის. ამასთანავე, დაფიქსირდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება თანამდებობრივი იერარქიის მიხედვით, ინტერნალური "ნეთვორქინგისას". კერძოდ, მენეჯერულ პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტები ($M=54.81, SD=8.918$) უფრო მეტად მიმართავენ ინტერნალური "ნეთვორქინგ" ქცევის ფორმებს (ინ. კონტაქტის დამყარება, ინტ. კონტ. შენარჩუნება, ინტ. კონტაქტის გამოყენება), ვიდრე არამენეჯერულ პოზიციაზე [$(M=51.35, SD=9.321; t(198)=2.655, p=.009$] მომუშავე რესპონდენტები. (იხ. დანართი A, ცხრილი: № 6.23, №6.24 ილუსტრაცია: №6.25, №6.26;)



ილუსტრაცია. №6.25 "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში თანამდებობრივი იერარქიის მიხედვით არსებული განსხვავებები

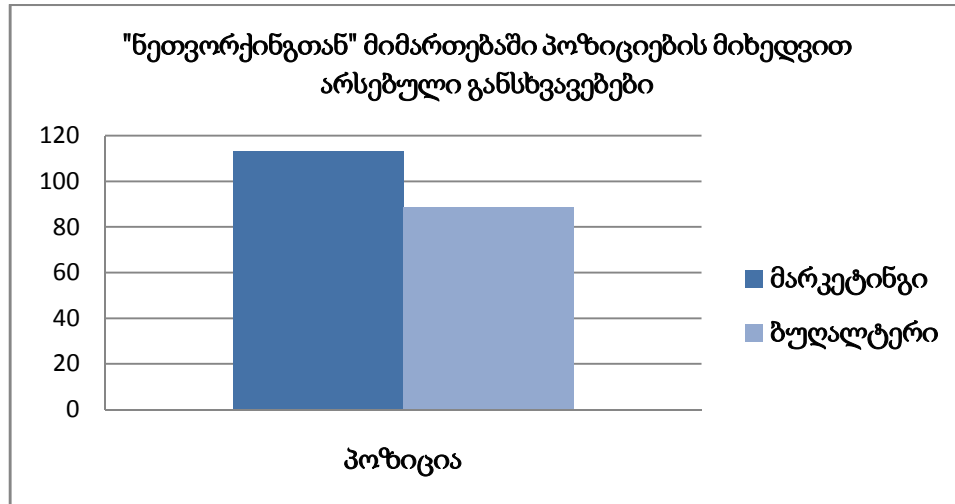


ილუსტრაცია. №6.26 ინტერნალურ "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში თანამდებობრივი მიხედვით არსებული განსხვავებები

"ნეთვორქინგის" სკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება გამოვლინდა რესპონდენტების მიერ დაკავებული პოზიციების მიხედვით.

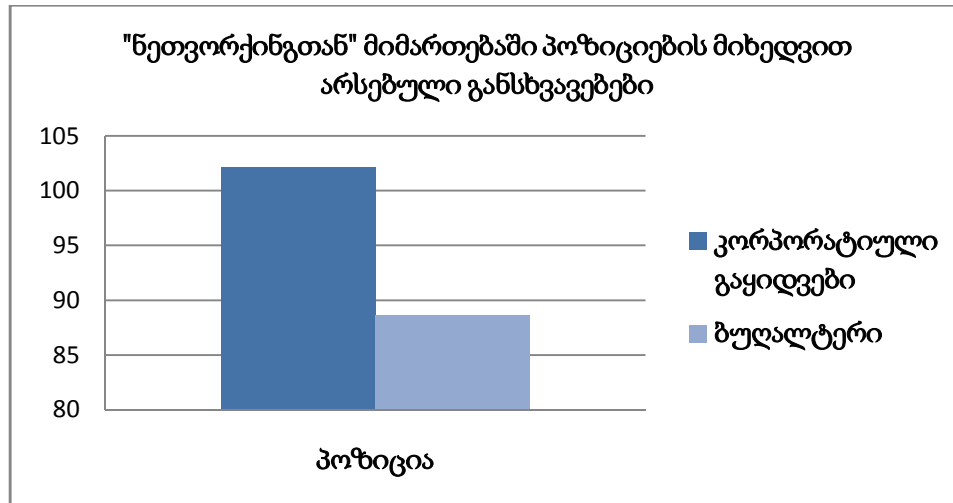
- ✓ დადასტურდა განსხვავება მარკეტინგის პოზიციაზე ($M=113.39$, $SD=10.787$) მომუშავე რესპონდენტებსა და ბუღალტრის პოზიციაზე [$M=88.60$, $SD=14.05$; $t(36)=6.061$, $p=.000$]

რესპონდენტებს შორის, "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში. (იხ. დანართი A, ცხრილი №6. 27, ილუსტრაცია №6. 28)

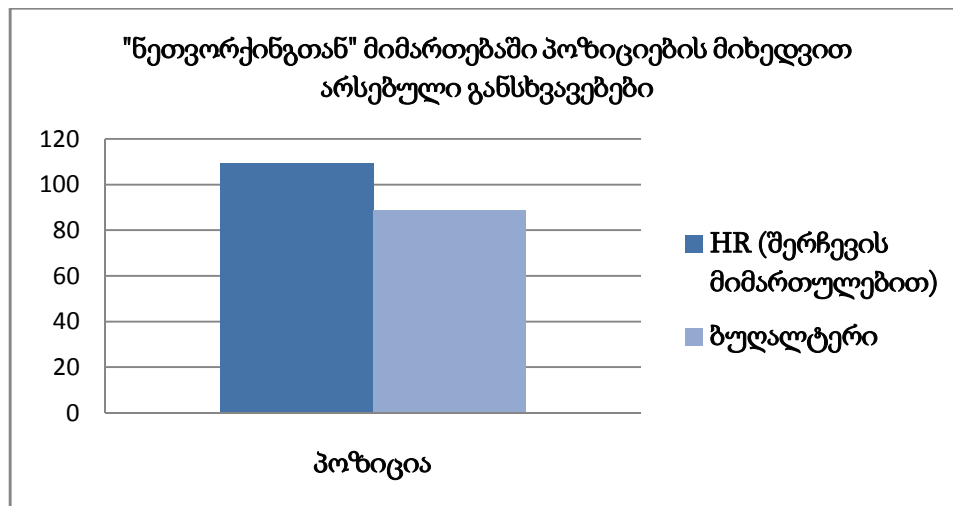


ილუსტრაცია. №6.28 "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში პოზიციების მიხედვით არსებული განსხვავებები

- ✓ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დაფიქსირდა კორპორატიული გაყიდვების (M=102.14, SD=16.861) პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტებსა და ბუღალტრის [(M=88.60, SD=14.005; t(32)=2.552, p=.016] პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტებს შორის, "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.29 ილუსტრაცია 6.30)
- ✓ სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება აღმოჩნდა HR (შერჩევის მიმართულებით) (M=109.32, SD=14.563) მომუშავე რესპონდენტებსა და ბუღალტრის [(M=88.60, SD=14.005; t(49)=5.035, p=.000] პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტებს შორის, "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით (იხ. დანართი A, ცხრილი № 6.31, ილუსტრაცია 6.32)



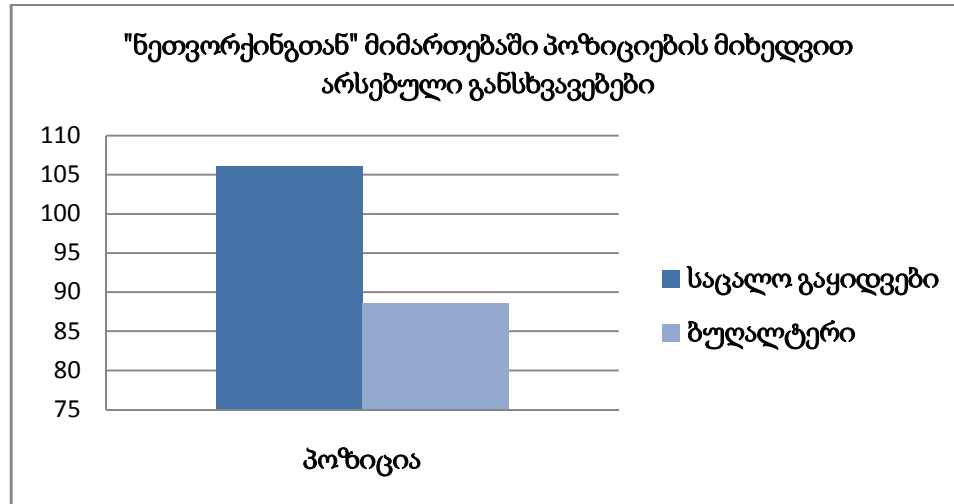
ილუსტრაცია. №6.30 "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში პოზიციების მიხედვით არსებული განსხვავებები



ილუსტრაცია. №6.32 "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში პოზიციების მიხედვით არსებული განსხვავებები

- ✓ სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება აღმოჩნდა საცალო გაყიდვების პოზიციაზე (M=100.06, SD=17.489) მომუშავე რესპონდენტებსა და ბუღალტრის [(M=88.60, SD=14.005;

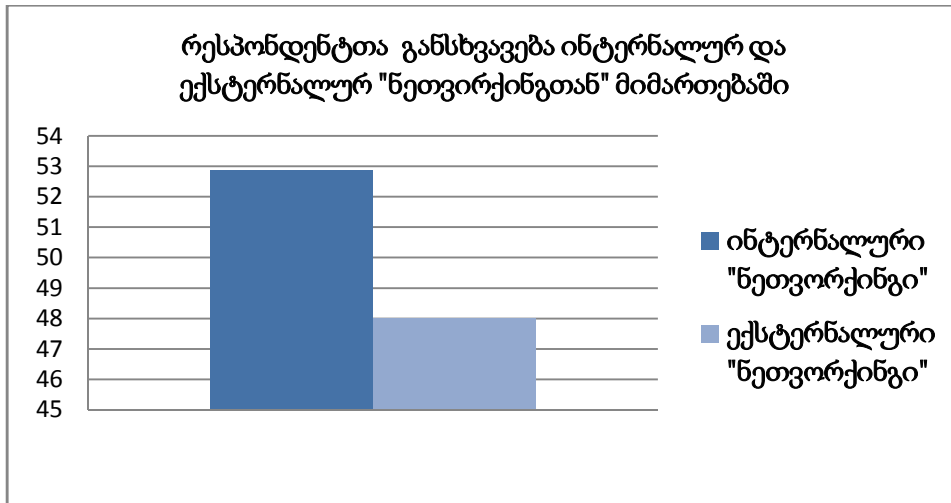
$t(52)=2.494, p=.016]$ პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტებს შორის, "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.33, ილუსტრაცია №6.34)



ილუსტრაცია. №6.34 "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში პოზიციების მიხედვით არსებული განსხვავებები

შერჩევის შედარებითი ტესტის (Paired Samples Test) გამოყენებით, მოხდა ინტერნალური "ნეთვორქინგისა" და ექსტერნალური "ნეთვორქინგის სკალებზე მიღებულ მაჩვენებელთა შედარება.

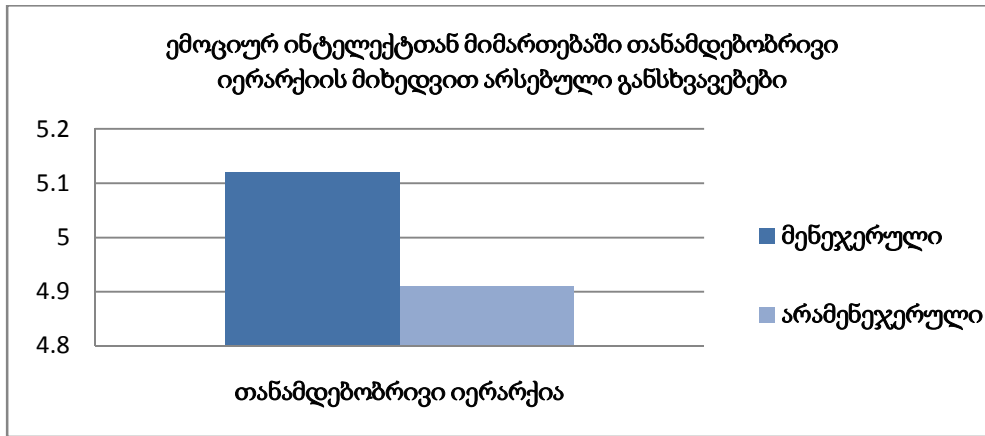
ანალიზის შედეგად მივიღეთ მივიღეთ სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ინტერნალურ "ნეთვორქინგსა" ($M=52.87, SD=9.28$) და ექსტერნალურ "ნეთვორქინგს" [$(M=48.02, SD=10.32; t(199)=8.200, p=000)$] (იხ. დანართი A, ცხრილი №6.35, ილუსტრაცია №6.36)



ილუსტრაცია. №6.36 რესპონდენტთა განსხვავება ინტერნალური და ექსტერნალურ "ნეთვორქინგთან" მიმართებაში

6.5.2 ჯგუფთაშორისი განსხვავებები ემოციურ ინტელექტთან მიმართებაში

- ✓ ემოციური ინტელექტის სკალაზე მიღებული ქულების მიხედვით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება აღმოჩნდა თანამდებობრივ იერარქიასთან დაკავშირებით. დაფიქსირდა სტატისტიკურად არსებითი განსხვავება მენეჯერული ($M=5.12$, $SD=.623$) და არამენეჯერული [$(M=4.91$, $SD=.633)$; $t(130)=2.366$, $p=.018$] პოზიციის მქონე რესპონდენტებს შორის. (იხ.ცხრილი №6.37, ილუსტრაცია №6.38)



ილუსტრაცია. №6.38 ემოციურ ინტელექტთან მიმართებაში თანამდებობრივი იერარქიის მიხედვით არსებული განსხვავებები

6.6 წრფივი რეგრესიული ანალიზი

- ✓ ემოციური ინტელექტი პრედიქტორია "ნეთვორქინგ" ქცევის. იგი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 8.7% ხსნის ($R^2=.087$, $F(1,198)=18.84$, $p=.000$)

ცხრილი №6.39. ემოციური ინტელექტისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის წრფივი რეგრესიული ანალიზი

Model Summary ^a									
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	.295 ^a	.087	.082	17.001	.087	18.841	1	198	.000
a. პრედიქტორი: (კონსტანტა), ემოციური ინტელექტი									
b. დამოკიდებული ცვლადი: ნეთვორქინგი									

- ✓ ემოციურობა პრედიქტორია "ნეთვორქინგ" ქცევის. იგი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 5.5% ($R^2=.055$, $F(1, 198) =13.58$, $p=.000$)

ცხრილი №6. 40 ემოციურობისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის წრფივი რეგრესული ანალიზი

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 ^a	.055	.050	17.298
a. პრედიქტორი: (კონსტანტა), ემოციურობა				
b. დამოკიდებული ცვლადი: ნეთვორქინგი				

- ✓ სოციალურობა პრედიქტორია "ნეთვორქინგ" ქცევის. იგი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 10.6% ხსნის ($R^2=.106$, $F(1,198)=23.49$, $p=.000$)

ცხრილი №6. 41. სოციალურობისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის წრფივი რეგრესული ანალიზი

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.102	16.822
a. პრედიქტორი: (კონსტანტა), სოციალურობა				
b. დამოკიდებული ცვლადი: ნეთვორქინგი				

- ✓ კეთილდღეობა პრედიქტორია "ნეთვორქინგ" ქცევის. იგი დამოკიდებული ცვლადის ვარიაციის 4.8% ხსნის ($R^2=.048$, $F(1,198)=10.06$, $p=.000$)
- ✓ თვითკონტროლის მიერ აიხსნება "ნეთვორქინგ" ქცევის 3.7% ხსნის ($R^2=.037$, $F(1,198)=7.68$, $p=.000$)

ცხრილი №6.42 კეთილდღეობისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის წრფივი რეგრესული ანალიზი

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.220 ^a	.048	.044	17.356

a. პრედიქტორი: (კონსტანტა), კეთილდღეობა
 b. დამოკიდებული ცვლადი: ნეთვორქინგი

ცხრილი №6.43 თვითკონტროლისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის წრფივი რეგრესული ანალიზი

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.032	17.457

a. პრედიქტორი: (კონსტანტა), თვითკონტროლი
 b. დამოკიდებული ცვლადი: ნეთვორქინგი

თავი 7. შედეგების განხილვა

სანდოობა

შინაგანი შეთანხმებულობის ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ კარიერული კონტაქტების კითხვარს მაღალი სანდოობის მაჩვენებელი აქვს ($\alpha=.92$), ასევე თითოეული დებულება გვიჩვენებს შინაგანი შეთანხმებულობის მაღალ დონეს. მხოლოდ ერთი სკალა ინტერნალური კონტაქტების გამოყენება, რომელიც შედგება 8 დებულებისაგან გვიჩვენებს სანდოობის დაბალ მაჩვენებელს ($\alpha=.69$). "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" გერმანული ორიგინალი ვერსია ჩატარებულ იქნა ბილინგვურ და მონოლინგვურ შერჩევაზე. აღნიშნულ შერჩევებზე მიღებული სანდოობის შედეგები (ბილინგვური- $\alpha=.93$ და მონოლინგვური $\alpha=.93$) თითქმის მსგავსია ჩვენ მიერ მიღებული სანდოობის მაჩვენებლისა.

ასევე განისაზღვრა ემოციური ინტელექტის სანდოობის მაჩვენებელი, როგორც მთლიან ტესტში ასევე ემოციური ინტელექტის ოთხივე ფაქტორზე. კრონბახის ალფამ გვიჩვენა, მაღალი სანდოობა.

დისკრიმინაციული იდექსი

განისაზღვრა "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" დებულებებისა და თავად მთლიანი კითხვარის დისკრიმინაციული მაჩვენებელი. ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ მთლიან ტესტთან მიმართებაში 44 დებულებიდან 25 დებულებას ქონდა მაღალი კარგი დისკრიმინაციული მაჩვენებელი, 11-ს ქონდა კარგი დისკრიმინაციული მაჩვენებელი და 6-ს (დებ. #1, 16, 18, 20, 39, 40) ჰქონდა საშუალო მაჩვენებელი. აღსანიშნავია, რომ არ გამოიკვეთა დებულებები, რომელთა კითხვარიდან ამოღება ან კორექტირება იქნებოდა მიზანშეწონილი.

კორელაციური ანალიზი

სკალებს შორის კორელაციების საფუძველზე დადგინდა, რომ როგორც ინტერნალური "ნეთვორქინგის", ასევე ექსტერნალური "ნეთვორქინგის" სკალები დადებითად კორელირებენ, შესაბამისად შეგვიძია ვთქვათ, რომ ერთი სკალის ზრდას შეუძლია გამოიწვიოს მეორე სკალის ზრდა.

ემოციური ინტელექტის შემთხვევაში აღმოჩნდა, რომ ემოციური ინტელექტის ერთი კონკრეტული ფაქტორის ზრდას შეუძლია გამოიწვიოს მეორე ფაქტორის ზრდა.

პირსონის კორელაციური ანალიზის გამოყენებით შემოწმდა არსებული ჰიპოთეზები. შედეგად მივიღეთ, რომ :

- ✓ კეთილდღეობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან (**H₂**),
- ✓ ემოციურობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან (**H₃**),
- ✓ სოციალურობა პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან (**H₄**),
- ✓ თვითკონტროლი პოზიტიურად არის დაკავშირებული "ნეთვორქინგ" ქცევასთან (**H₅**)

რეგრესული ანალიზი

წრფივი რეგრესული ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ ემოციურ ინტელექტს შეუძლია "ნეთვორქინგ" ქცევის 8.7% ახსნა. ვინაიდან შედეგი სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ჩვენი ჰიპოთეზა გამართლდა (**H₁**), თუმცა მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი ვერ მივიღეთ.

რეგრესული ანალიზი გავაკეთეთ ემოციური ინტელექტის თითოეულ ფაქტორსა და "ნეთვორქინგ" ქცევაზე. აღმოჩნდა, რომ ყველაზე მეტად სოციალურობა ხსნის "ნეთვორქინგ" ქცევის 10.6%-ს. ეს ლოგიკურიცაა, ვინაიდან ვიცით, რომ სოციალურობის მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები ყურადღებას ამახვილებენ სოციალურ კავშირებზე და სოციალურ გავლენებზე. მას მოსდევს ემოციურობა 5.5%-ით. მიღებული შედეგი შესაძლოა აიხსნას იმით, რომ ვინაიდან,

ემოციურობის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდებს შეუძლიათ სხვისი ემოციების აღქმა, ისინი უფრო მარტივად ამყარებენ კონტაქტებს და იყენებენ მას თავის სასარგებლოდ. კეთილდღეობის მიერ აიხსნება "ნეთვორქინგ" ქცევის 4.8%, ხოლო თვითკონტროლის მიერ აიხსნება "ნეთვორქინგ" ქცევის 3.7%. აღნიშნული შედეგი სავარაუდოა, ვინაიდან ამ ფაქტორზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე ინდივიდები უფრო მეტად მიმართულნი არიან საკუთარი იმპულსებისა და სურვილების რეგულირებაზე და არა სოციალურ კავშირებზე ან ემოციების აღქმაზე.

ჯგუფთაშორისი განსხვავებები

"ნეთვორქინგ" ქცევასთან დაკავშირებით არ გამოვლინდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ქალებსა და კაცებს შორის, ასევე დასაოჯახებელ და დაუჯახებელ რესპონდენტებს შორის.

სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დაფიქსირდა ექსტერნალური "ნეთვორქინგისას" სამუშაო სტაჟის მიხედვით. აღმოჩნდა, რომ მათ ვისაც აქვთ 3-5 წლამდე გამოცდილება უფრო მეტად ამყარებან, ინარჩუნებენ და იყენებენ კონტაქტებს, ვიდრე რესპონდენტები, რომლებსაც აქვთ 6-10 წლამდე გამოცდილება. აღნიშნული შედეგი შესაძლოა აიხსნას იმით, რომ მაგალითად რესპონდენტები, რომლების ფლობენ მხოლოდ 3 წლიან სტაჟს უფრო მეტად ცდილობენ აქტიურად დააგროვონ გარე კონტაქტები, ვინაიდან უფრო ნაკლები გამოცდილება აქვთ და სჭირდებათ საკონტაქტო პირი სამომავლო ცვლილებისთვის.

მნიშვნელოვანი განსხვავებები აღმოჩნდა "ნეთვორქინგ" ქცევასთან მიმართებაში თანამდებობრივი იერარქიის მიხედვით. შედეგების საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ რესპონდენტები, რომლებიც მენეჯერულ პოზიციას იკავებენ უფრო მეტად მიმართავენ "ნეთვორქინგ" ქცევას, ვიდრე რესპონდენტები, რომლებიც არიან არამენეჯერულ პოზიციაზე. ასევე მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფი რესპონდენტები უფრო მეტად იყენებენ ინტერნალურ "ნეთვორქინგს". აღნიშნული შედეგი შესაძლოა აიხსნას იმით, რომ მენეჯერებს სამუშაო

სპეციფიკიდან გამომდინარე შესაძლოა უფრო აქტიურად უწევდეთ, კონტაქტების დამყარება, შენარჩუნება თუ გამოყენება. ასევე შესაძლოა, რომ ისინი უფრო აქტიურად არიან ჩართულნი ორგანიზაციის შიგნით მიმდინარე პროცესებში.

ასევე სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა "ნეთვორქინგ" ქცევასთან დაკავშირებით, რესპონდენტთა პოზიციის მიხედვით. ხაზი უნდა გაესვას, რომ ისეთი პოზიციებზე მომუშავე რესპონდენტები, როგორცაა მარკეტინგი, საცალო გაყიდვები, კორპორატიული გაყიდვები და HR (შერჩევის მიმართულებით) უფრო მეტად ამყარებენ, ინარჩუნებენ და იყენებენ, როგორც ინტერნალურ, ასევე ექსტერნალურ კონტაქტებს, ვიდრე ბუღალტერის პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტები. აღნიშნული შედეგები ლოგიკური და მოსალოდნელი იყო რესპონდენტთა სამუშაო სფეროდან, ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე.

სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დაფიქსირდა მენეჯერებსა და არამენეჯერებს შორის. მიღებული შედეგი შესაძლოა აიხსნას, იმით რომ მენეჯერები უფრო მეტად ცდილობენ მოახდინონ თავისი ემოციების რეგულირება, სწორედ აღიქვან დაქვემდებარებულთა ემოციები. მათ უფრო მეტი სტრესული სიტუაციები აქვთ და უფრო მეტად უწევთ ექსტერნალური ზეწოლის გაძლევა.

დასკვნა

კორელაციური ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ჩვენს მიერ წარმოდგენილი ჰიპოთეზები დადასტურდა. ემოციური ინტელექტი და ემოციური ინტელექტის ოთხი ფაქტორი დადებითად კორელირებს "ნეთვორქინგ" ქცევასთან. წრფივი რეგრესიული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ემოციური ინტელექტი ხსნის "ნეთვორქინგ" ქცევის 8.7%-ს.

კვლევის ფარგლებში, მოხდა "კარიერული კონტაქტების კითხვარის" ადაპტაცია "ნეთვორქინგ" ქცევის გასაზომად. კითხვარს ჩაუტარდა ფსიქომეტრული ანალიზი, რომლის საფუძველზეც შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კითხვარის შინაგანი შეთანხმებულობის მაჩვენებელი ($\alpha=.92$) მაღალია,

ასევე განისაზღვრა სანდოობა კითხვარის თითოეული სკალისთვის, სადაც მხოლოდ ერთ სკალას, ინტერნალური კონტაქტების გამოყენებას ქონდა სანდოობის დაბალი მაჩვენებელი ($\alpha=.69$).

კარიერული კონტაქტების საკვლევი კითხვარის დისკრიმინაციული ინდექსის დათვლის შედეგად, აღმოჩნდა, რომ 44 დებულებიდან მხოლოდ 6 აქვს საშუალო დისკრიმინაციული მაჩვენებელი.

კვლევის შედეგად აღმოჩნდა, რომ არსებობს განსხვავებები "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით მარკეტინგის, საცალო გაყიდვების, HR (შერჩევის მიმართულებით), კორპორატიული გაყიდვების და ბუღალტრის პოზიციაზე დასაქმებულ რესპონდენტებს შორის.

ემოციურ ინტელექტის მიხედვით დაფიქსირდა განსხვავებები განათლების (საშუალო და დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული) საფეხურის, ასევე თანამდებობრივ იერარქიასთან დაკავშირებით.

კვლევის შეზღუდვა და სამომავლო რეკომენდაციები

კვლევის შეზღუდვა არის მასში მონაწილეთა რაოდენობის სიმცირე. სამომავლოდ უმჯობესია კვლევა ჩატარდეს უფრო დიდ და მრავალფეროვან შერჩევაზე, სადაც უფრო მეტი ყურადღება მიექცევა რესპონდენტების მიერ დაკავებულ პოზიციას, პროფესიასა თუ სამუშაო სფეროს. აღწერილი ფაქტის გათვალისწინება საშუალებას მოგვცემს "კარიერული კონტაქტების კითხვარი" გამოყენებულ იქნას თანამშრომელთა შერჩევისას ისეთ პოზიციებზე, მაგალითად როგორცაა კორპორატიული გაყიდვები.

"ნეთვორქინგი" ემოციური ინტელექტის გარდა ძალიან ბევრ მნიშვნელოვან ფაქტორთან შესაძლოა იყოს დაკავშირებული. მაგალითად, კარიერული კონტაქტების კითხვარის გამოყენება სასურველია კარიერულ წარმატებასთან დაკავშირებულ კვლევებში. ასეთი ტიპის კვლევები ნათელს მოჰფენს "ნეთვორქინგის" მნიშვნელობას თანამედროვე სამყაროში.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Chernsis C. (2000), Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters”, 1-14. მოპოვებულია: <https://www.researchgate.net>-დან
- Chell, E., Baines S. (2000). “Networking, Entrepreneurship and Microbusiness Behaviour”, Entrepreneurship & Regional Development, 12 (2000) , 195-215
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books
- Forret, M.L., Dougherty, T.W. (2001), “Correlates of networking behavior for managerial and professional employees”, Group and Organization Management, 26 (2), 283-311.
- Forret, M.L., Dougherty, T.W. (2004), “Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?”, Journal of Organizational Behavior, 25 (3), 419-437
- Fernández-Berrocal P., Extremera N. (2006), “Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history”, Psicothema, 18, 7-12
- Kamarudin, H. S.,Yusof, M. (2017), “Entrepreneurial Marketing and Characteristics of Animation Technopreneurs: The Mediating Role of Self-Efficacy”, Prosiding Perkem, 12, 906 - 915
- Martskvishvili, K. (2010). The relationship between Emotional Intelligence, coping and post traumatic stress disorder. მოპოვებულია: <http://old.press.tsu.ge>-დან
- O'Conner, C.(2010). The role of high emotional intelligence in networking. მოპოვებულია: <http://acceleratingperformance.ie>-დან
- Petrides, K. V., Pita, R., Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. British Journal of Psychology, 98, 273-289
- Petrides, K. V. (2010). Trait Emotional Intelligence Theory. Industrial and Organizational Psychology, 3 (2010), 136–139.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313–320

Petrides, K.V. (2009). Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue). London: London Psychometric Laboratory.

Petrides, K. V. (2009). *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. *The Springer Series on Human Exceptionality*, 85–101. doi:10.1007/978-0-387-88370-0_5

Torres-Coronas, T., Vidal-Blasco, M. A. (2016), “The role of trait emotional intelligence in predicting networking behavior”, *Review of Business Management*,.19 (63), 30-47

Volmer, J. Orth, M., Wolff H.-G. (2017), “Multidimensional Networking Behavior in Germany and China: Measurement Invariance and Associations With Objective Career Success”, *Journal of Career Assessment*, 1-19, DOI: [10.1177/1069072717723302](https://doi.org/10.1177/1069072717723302)

Volmer, J. Orth, M., Wolff H.-G. (2018), “A Daily Diary Study on the Consequences of Networking on Employees' Career-Related Outcomes: The Mediating Role of Positive Affect”, *Frontiers in Psychology*, 9 (2179), 1-16, DOI: [10.3389/fpsyg.2018.02179](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02179)

Wolff, H.-G., Kim, S. (2012), “The relationship between networking behaviors and the big five personality dimensions”, *Career Development International*, 17(1), 43-66.

Wolff, H.-G., Moser, K. (2009), “Effects of networking on career success: a longitudinal study”, *Journal of Applied Psychology*, 94 (2), 196-206

Wolff, H.-G., Schnaider-Rahm, C. (2011), “Adaptation of a German Multidimensional Networking Scale into English”, *European Journal of Psychological Assessment*, 27(4), 244–250

Wolff, H.-G., Weikamp, J.G., Batinic B. (2018), “Implicit motives as determinants of networking behaviors”, *Frontiers in Psychology*, 9 (411), 1-12

Wolff, H.-G., Moser, K. (2009), “ Different effects of Networking on Career Mobility”, Academy of Management Proceedings, 2009 (1), 1-6

Wolff, H.-G., Forret, M.L., MacCallum S.Y. (2014), (2014), "Internal and external networking behavior", Career Development International, 19 (5), 595 - 614

Yeung, R. Emotional Intelligence the new rules. First hardback edition published in 2006 as The Rules of EQ.

დანართი A

ცხრილი №6.8. კარიერული კონტაქტების კითხარის დისკრიმინაციის მაჩვენებლები

დებულება	სკალა	დისკრიმინაციის მაჩვენებელი მთლიან ტესტთან მიმართებაში	დისკრიმინაციის მაჩვენებელი თავისივე სკალასთან მიმართებაში	დისკრიმინანტულობის მაჩვენებელი
დებულება 1	ინ. კონტაქტის დამყარება	0.253	0.504	საშუალო
დებულება 2	ინ. კონტაქტის დამყარება	0.510	0.656	ძალიან კარგი
დებულება 3	ინ. კონტაქტის დამყარება	0.494	0.736	ძალიან კარგი
დებულება 4	ინ. კონტაქტის დამყარება	0.419	0.433	ძალიან კარგი
დებულება 5	ინ. კონტაქტის დამყარება	0.492	0.693	ძალიან კარგი
დებულება 6	ინ. კონტაქტის დამყარება	0.512	0.533	ძალიან კარგი
დებულება 7	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.323	0.426	კარგი
დებულება 8	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.389	0.457	კარგი
დებულება 9	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.354	0.391	კარგი
დებულება 10	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.316	0.308	კარგი
დებულება 11	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.332	0.450	კარგი
დებულება 12	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.497	0.554	ძალიან კარგი
დებულება 13	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.478	0.575	ძალიან კარგი
დებულება 14	ინ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.410	0.414	ძალიან კარგი

დებულება 15	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.356	0.436	კარგი
დებულება 16	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.263	0.279	საშუალო
დებულება 17	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.380	0.494	კარგი
დებულება 18	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.257	0.288	საშუალო
დებულება 19	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.531	0.443	ძალიან კარგი
დებულება 20	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.298	0.443	საშუალო
დებულება 21	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.329	0.304	კარგი
დებულება 22	ინ. კონტაქტის გამოყენება	0.457	0.395	ძალიან კარგი
დებულება 23	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	0.480	0.512	ძალიან კარგი
დებულება 24	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	0.570	0.610	ძალიან კარგი
დებულება 25	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	0.526	0.629	ძალიან კარგი
დებულება 26	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	0.413	0.511	ძალიან კარგი
დებულება 27	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	0.630	0.714	ძალიან კარგი
დებულება 28	ექსტ. კონტაქტის დამყარება	0.522	0.581	ძალიან კარგი
დებულება 29	ექსტ. კონტაქტის	0.657	0.573	ძალიან კარგი

დამყარება				
დებულება 30	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.469	0.538	ძალიან კარგი
დებულება 31	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.354	0.333	კარგი
დებულება 32	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.401	0.483	ძალიან კარგი
დებულება 33	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.574	0.695	ძალიან კარგი
დებულება 34	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.574	0.561	ძალიან კარგი
დებულება 35	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.488	0.462	ძალიან კარგი
დებულება 36	ექსტ. კონტაქტის შენარჩუნება	0.622	0.549	ძალიან კარგი
დებულება 37	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.303	0.402	კარგი
დებულება 38	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.312	0.369	კარგი
დებულება 39	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.296	0.506	საშუალო
დებულება 40	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.298	0.332	საშუალო
დებულება 41	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.459	0.510	ძალიან კარგი

დებულება 42	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.440	0.473	ძალიან კარგი
დებულება 43	ექსტ. კონტაქტის გამოყენება	0.367	0.526	კარგი
დებულება 44	ექსტ. კონტ გამოყენება	0.314	0.434	კარგი

ცხრილი №6.12. ინტერნალური "ნეთვორქინგი" სკალეზსადაექსტერნალური "ნეთვორქინგი" სკალეზსშორისკორელაციები

	ინტერნალური "ნეთვორქინგი"	ექსტერნალური "ნეთვორქინგი"
ინტერნალური "ნეთვორქინგი"	-	.638**
ექსტერნალური "ნეთვორქინგი".638**		-

შენიშვნა: **p<.01; * p < .05

ცხრილი №6.14. ემოციური ინტელექტისა და "ნეთვორქინგი" ქცევის კორელაცია

	ემოციური ინტელექტი	"ნეთვორქინგი"
ემოციური ინტელექტი	-	.295**
"ნეთვორქინგი"	.295**	-

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

ცხრილი №6.15. ემოციურობისა და "ნეთვორქინგი" ქცევის კორელაცია

	ემოციურობა	"ნეთვორქინგი"
ემოციურობა	-	.234**
"ნეთვორქინგი"	.234**	-

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

ცხრილი №6.16. სოციალურობისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის კორელაცია

	კეთილდღეობა	"ნეთვორქინგი"
კეთილდღეობა	-	.220**
"ნეთვორქინგი"	.220**	-

**p<.01; * p ≤ .05

ცხრილი №6.17. სოციალურობა და "ნეთვორქინგ" ქცევის კორელაცია

	სოციალურობა	"ნეთვორქინგი"
სოციალურობა	-	.326**
"ნეთვორქინგი"	.326**	-

**p<.01; * p ≤ .05

ცხრილი №6.18. თვითკონტროლისა და "ნეთვორქინგ" ქცევის კორელაცია

	თვითკონტროლი	"ნეთვორქინგი"
თვითკონტროლი	-	.193**
"ნეთვორქინგი"	.193**	-

**p<.01; * p ≤ .05

ცხრილი №6.19. "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით სქესთაშორისი განსხვავება

		ჯგუფის სტატისტიკა				Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Mean				
სქესი		N	M	SD	SEM	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper										
"ნეთვორქინგი"	კაცი	69	100.70	15.631	1.882	1.842	.176	-.103	198	.918	-.274	2.646	-5.493	4.945	
	ქალი	131	100.97	18.823	1.645										
შერჩევათა T-კრიტერიუმი															
"ნეთვორქინგი"	Equal variances														

assumed							
Equal		-.110	162.085	.913	-.274	2.499	-5.209
variances							
not							
assumed							

ცხრილი №6.20. "ნეთვორქინგ" ქვევის მიხედვით, დასაოჯახებელ და დაოჯახებულ რესპონდენტებს შორის განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა					
ოჯახური მდგომარეობა	N	M	SD	SEM	
"ნეთვორქინგი" დასაოჯახებელი	115	101.80	16.858	1.572	
დაოჯახებული	72	98.47	19.184	2.261	

შერჩევათა T-კრიტერიუმი										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Mean					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std.Error Difference	95% Interval of the Difference	Confidence of the Difference
									Lower	Uper
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	1.046	.308	1.245	185	.215	3.328	2.673	-1.946	8.601
	Equal variances not assumed			1.208	136.393	.229	3.328	2.754	-2.118	8.773

ცხრილი №6.21. ექსტერნალური "ნეთვორქინგ" ქვევის მიხედვით, სამუშაო სტაჟის საფუძველზე არესებული განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა	
-------------------	--

მთლიანი სამუშაო სტაჟი		N	M	SD	SEM
ექსტ-ნეთვორქინგი	3-5	76	50.72	8.267	.948
	6-10	70	46.97	10.635	1.271

შერჩევათა T-კრიტერიუმი

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Mean							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std.Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
ექსტ- "ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.3.937	.048	2.390	144	.018	3.752	1.570	.650	6.855	
	Equal variances not assumed			2.366	130.099	.019	3.752	1.586	.615	6.890	

ცხრილი №6.23. "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით, თანამდებობრივი იერარქიის საფუძველზე არესებული განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა

თანამდებობის იერარქია		N	M	SD	SEM
"ნეთვორქინგი"	მენეჯერული	88	103.73	17.270	.1.841
	არამენეჯერული	112	98.63	17.871	1.689

შერჩევათა T-კრიტერიუმი

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Mean							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std.Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper

									Lower	Uper
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.535	.553	2.030	198	.044	5.093	2.509	.147	10.040
	Equal variances not assumed			2.039	189.722	.043	5.093	2.498	.166	10.021

ცხრილი №6.24. ინტერნალური "ნეთვორქინგი" ქცევის მიხედვით, თანამდებობრივი იერარქიის საფუძველზე არესებული განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა					
თანამდებობის იერარქია		N	M	SD	SEM
ინტერნალური "ნეთვორქინგი"	მენეჯერული	88	54.81	8.918	.951
	არამენეჯერული	112	51.35	9.321	.881

შერჩევათა T-კრიტერიუმი										
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Mean				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Uper	
ინტერნალური "ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.369	.544	2.655	198	.009	3.459	1.303	.889	6.028
	Equal variances not assumed			2.669	190.460	.008	3.459	1.296	.902	6.015

ცხრილი №6.27. "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით, მარკეტინგისა და ბულალტრის პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტების განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა										
პოზიცია		N	M	SD	SEM					
"ნეთვორქინგი"	მარკეტინგი	18	113.39	10.787	2.543					
	ბულალტერი	20	88.60	14.005	3.132					

შერჩევათა T-კრიტერიუმი											
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Mean					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.904	.348	6.061	36	.000	24.789	4.090	16.494	33.084	
	Equal variances not assumed			6.145	35.207	.000	24.789	4.034	16.601	32.976	

ცხრილი №6.29 "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით, კორპორატიული გაყიდვებისა და ბულალტრის პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტების განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა					
პოზიცია		N	M	SD	SEM
"ნეთვორქინგი"	კორპ. გაყიდვები	14	102.14	16.861	4.506
	ბულალტერი	20	88.60	14.005	3.132

შერჩევათა T-კრიტერიუმი					
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Mean		

		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	1.801	.189	2.552	32	.016	13.543	5.307	2.733	24.353	
	Equal variances not assumed			2.468	24.655	.021	13.543	5.488	2.233	24.853	

ცხრილი №6.31. "ნეთვორქინგი" ქცევის მიხედვით, Hr (შერჩევის მიმართულებით) და ბულალტრის პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტების განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა					
პოზიცია		N	M	SD	SEM
"ნეთვორქინგი"	Hr (შერჩევის მიმართულებით)	31	109.32	14.563	2.616
	ბულალტერი	20	88.60	14.005	3.132

შერჩევათა T-კრიტერიუმი											
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Mean					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.252	.618	5.035	49	.000	20.723	4.116	12.452	28.993	
	Equal variances not assumed			5.079	41.855	.000	20.723	4.080	12.487	28.958	

ცხრილი №6.33. "ნეთვორქინგ" ქცევის მიხედვით, საცალო გაყიდვებისა და ბულალტრის პოზიციაზე მომუშავე რესპონდენტების განსხვავება

ჯგუფის სტატისტიკა					
პოზიცია		N	M	SD	SEM
"ნეთვორქინგი"	საცალო გაყიდვები	34	100.06	17.489	2.999
	ბულალტერი	20	88.60	14.005	3.132

შერჩევათა T-კრიტერიუმი										
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Mean				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Uper	
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.860	.358	2.494	52	.016	11.459	4.594	2.240	20.678
	Equal variances not assumed			2.643	47.050	.011	11.459	4.336	2.736	20.182

ცხრილი №6.35. ინტერნალური "ნეთვორქინგისა" და ექსტერნალური "ნეთვორქინგის შედარება

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	ინტ.ნეთვორქინგის სკალა & ექსტ. ნეთვორქინგის სკალა	200	.638	.000

Paired Samples Test								
		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval of the			

Pair	Mean	Difference	Lower	Upper	t	df	Sig.
1 ინტ.ნეთვორქინგის სკალა & ექსტერნალური ნეთვორქინგის სკალა	4.865	8.390	.593	3.695	6.035	8.200	199 .000

ცხრილი №6.37. ემოციური ინტელექტის მიხედვით, მენეჯერებსა და არამენეჯერებს შორის არსებული განსხვავება

თანამდებობრივი იერარქია	N	M	SD	SEM
ემოციური ინტელექტი მენეჯერი	88	5.12	.623	.066
არამენეჯერი	112	4.91	.633	.060

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Mean								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
"ნეთვორქინგი"	Equal variances assumed	.050	.824	2.389	198	.018	.214	.090	.037	.390
	Equal variances not assumed			2.393	118.272	.018	.214	.089	.038	.390